

МАРКЕТИНГОВИЙ МЕХАНІЗМ ВЗАЄМОДІЇ РИНКУ ОСВІТНІХ ПОСЛУГ І РИНКУ ПРАЦІ ЯК СКЛАДОВА ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ

В статті досліджений взаємозв'язок між ринком освітніх послуг і ринком праці та запропоновані рекомендації щодо вироблення ефективного механізму їх взаємодії.

В статье исследована взаимосвязь между рынком образовательных услуг и рынком труда и предложены рекомендации относительно эффективного механизма их взаимодействия.

The article investigates the interconnection between the market of educational services and labor market and also proposes the recommendations dealing with working out the effective mechanism of their interaction.

Ключові слова: ринок освітніх послуг, ринок праці, освітній маркетинг, інноваційна економіка, освітній ресурс, конкурентоспроможність випускників, диспропорції.

З розвитком процесів глобалізації й інтернаціоналізації економіки й бізнесу перед вищою освітою постала нова мета – підготовка професійних кадрів, здатних ефективно працювати в змінених умовах глобального ринку. Головним завданням української вищої освіти стає забезпечення трудовими ресурсами традиційних і нових секторів інноваційної економіки і сфери послуг, потрібен подальший її розвиток з орієнтацією на потребу у випускниках на регіональних, національних і світових ринках праці.

На перший план виступає пріоритет якості підготовки – отримані в процесі навчання знання й навички повинні бути адекватні вимогам сучасного ринку праці. Без створення механізму взаємодії двох ринків – ринку освітніх послуг і ринку-праці неможливо забезпечити високі темпи економічного розвитку України та її інтеграції у світове господарство.

Мінливі потреби в освіті й професійній підготовці висунули нові пріоритети розвитку в сфері стратегії вищої освіти. Освітні послуги сьогодні не повністю задовольняють потреби ринку праці, у зв'язку із цим ведеться велика робота, спрямована на модернізацію вищої школи. Здійснювані в цей час організаційно-структурні перетворення української вищої школи спрямовані, в першу чергу, на підвищення конкурентоспроможності й мобільності випускників на ринку праці [6, с.216-219].

Сьогодні два діалектично взаємозалежні ринки – ринок освітніх послуг і ринок праці – існують паралельно один до одного. З огляду на це хотілося б загострити увагу на проблемі відповідності структури, рівня і якості підготовки випускників вимогам сучасного українського ринку праці. Все це зумовлює важливість і актуальність даної проблематики.

Різні немаловажні аспекти проблем вищої школи, пов'язані з якістю наданих послуг, адаптацією клієнтських верств, прогнозів розвитку галузі і т.д. досліджували у своїх працях такі вчені, як А.Варшавський, Е.Жильцов, В.Золотарьов, Е.Калінкін, А.Майоров, В.Щетинін, Б.Рябушкін, Л.Черненко та ін. Маркетинговому аналізу, середньостроковим стратегіям розвитку й також

дослідженням ринку освітніх послуг, зокрема, присвячені доробки вітчизняних і закордонних учених-економістів: А.Асланяна, І.Березіна, А.Панкрухіна, Л.Сагінова, О.Сагінової, В.Скрябіна, В.Тихомирова, Н.Тихомирової, Д.Шевченко, І.Ансоффа, Н.Малхотрі та ін. Різностороннім питанням теорії маркетингу, маркетингового супроводу і практики сегментування структур присвячені праці Г.Багієва, І.Беляєвського, А.Костеріна, Е.Кузьміної, В.Федько, П.Фішберна, Дж.Бредлі, М.Мак-Дональда, С.Дібба, Л.Сімкіна та ін. У дослідження маркетингу специфічної сфери послуг, невід'ємною частиною якої є освітній сектор, і економічного ризику організації – послугонадавача великий внесок зробили праці Ф.Котлера, С.Лавлока, К.Макконела, Г.Клейнера, І.Балабанова, С.Петрової та ін.

Постановка завдання.

- ❖ дослідити взаємозв'язок між ринком освітніх послуг і ринком праці та основні причини незбалансованості попиту та пропозиції робочої сили;
- ❖ визначити диспропорції на українському ринку праці, що породжують невідповідність наявних професій та рівнів кваліфікації вимогам роботодавців;
- ❖ запропонувати рекомендації щодо вироблення ефективного механізму взаємодії ринку праці й ринку освітніх послуг.

Вищий навчальний заклад надає суспільству освітні послуги певного виду, споживачами яких є індивіди, і одночасно представляє результати своєї діяльності на ринку праці, споживачами яких є підприємства й організації різних галузей економіки. ВНЗ працює одночасно на двох пов'язаних і взаємозалежних ринках – ринку освітніх послуг і ринку праці. Ринкові позиції ВНЗ і його взаємозв'язок з ринком праці представлені на рис. 1.



Рис. 1. Взаємозв'язок ринку освітніх послуг і ринку праці

ВНЗ діє на ринку освітніх послуг і є виробником цих послуг. На ринку праці затребуваний фахівець, який володіє певним набором професійних рис, що формуються за допомогою різних освітніх програм, пропонованих ВНЗ. У зв'язку із цим виникає питання: чи є випускники продуктами ВНЗ на ринку праці?

Можна виділити дві діаметрально протилежні точки зору. Частина авторів

розглядають ВНЗ як виробників специфічного товару «фахівець». Із цього погляду вищі навчальні заклади повинні «забезпечити оптимальне насичення ринку праці працівниками потрібної кваліфікації... В остаточному підсумку повинен бути випущений фахівець, який відповідає запитам споживачів і вимогам науково-технічного прогресу» [2, с.66].

Протилежна думка: «...Не можна прийняти однозначне твердження про ВНЗ як виробника товару у вигляді фахівців... адже навіть у формуванні професійно значущих знань, умінь і навичок, які використовуються роботодавцями на ринку праці, бере участь не тільки ВНЗ... Тому на ринку праці ВНЗ є виробником не випускників, а освітніх програм, у тому вигляді, у якому вони засвоєні його випускниками» [7, с.47-50; 4, с.97-107].

Звідси в першому випадку однією з форм взаємодії вищої школи й ринку праці є угода між ВНЗ - виробниками й підприємствами-споживачами, у другому випадку ВНЗ виходить на ринок праці з результатами своєї освітньої діяльності, опосередкованими в знаннях, уміннях і навичках випускників. Випускники пропонують свою робочу силу підприємствам, ті, у свою чергу, оцінюють кваліфікацію цієї робочої сили у вигляді стартових зарплат та інших умов найму.

Відносин між навчальним закладом і підприємством із приводу купівлі-продажу такого специфічного продукту не виникає – ВНЗ не бере участі у результаті угоди з продажу робочої сили й не одержує прямих матеріальних вигід. Він очікує одержати відгук від своєї цільової аудиторії у вигляді збільшення престижу ВНЗ, нового припливу абітурієнтів (тобто попиту на освітні програми), зміцнення свого конкурентного становища серед інших ВНЗ.

Проте прихильники цього погляду допускають, що одним з можливих відгуків може бути укладення договорів між ВНЗ і підприємствами на пріоритетне право відбору й наймання випускників цього ВНЗ. Однак такий вид угоди не буде вважатися зазначеною вище угодою з купівлі робочої сили на ринку праці.

Очевидно, ВНЗ має два продукти, з якими він виходить на два ринки: він є виробником освітніх програм, які пропонує на ринку освітніх послуг, і фахівців – індивідуальностей, здатних ухвалювати рішення й виробляти знання в непередбачуваних ситуаціях, з якими він виходить на ринок праці.

Слід зазначити, що роботодавці задовго до Сорбонни і Болоньї зіткнулись із проблемами, на розв'язок яких спрямована сьогодні структурна реформа вищої школи. На жаль, вітчизняна система вищої професійної освіти готує фахівців, здебільшого незатребуваних на ринку праці, при цьому в українській економіці є колосальний попит на випускників вищих навчальних закладів, що володіють новими знаннями, здатними підсилити конкурентні позиції компаній на внутрішньому й зовнішньому ринках за рахунок використання в діяльності підприємства нових технологій (виробничих, управлінських, соціальних) [3, с.37-38].

На думку роботодавців, ВНЗ не можуть сформувати випускника, придатного до негайного використання. Переважна більшість компаній сьогодні впевнені, що отримана у ВНЗ освіта не дозволить молодому фахівцеві негайно включитися в роботу, а отримані у вищій школі знання розглядаються компаніями як відправний пункт для подальшого навчання молодого фахівця, а отже, задоволений попит на випускників, але не на їхні знання.

Сьогодні освітній ресурс стає новим параметром конкурентоспроможності підприємств. Освіта і підготовка кадрів виступають постійними складовими ділової стратегії великих підприємств. Посилення конкуренції в умовах глобалізації змушує ринок праці усе більш активно втручатися в процес освіти й пред'являти системі освіти свої вимоги.

Найважливішим завданням служби маркетингу в системі вищої освіти є організація взаємодії навчального закладу з ринком праці. Необхідна серйозна дослідницька діяльність ВНЗ з аналізу потреб у фахівцях як в об'ємному, так і в структурному співвідношенні тенденцій розвитку й прогнозування ситуації на ринку праці. Це дозволить суттєво підвищити ефективність використання державних видатків на навчальний процес і оптимізувати видатки держави, пов'язані з утриманням, навчанням і перепідготовкою.

Діючи в умовах жорсткої конкуренції, ВНЗ змушені займатися науковим прогнозуванням стану ринку праці з урахуванням часового лага на підготовку фахівців. Дослідницькі служби ВНЗ (у випадку їх високої поінформованості й професіоналізму) можуть зібрати необхідну інформацію для визначення перспективних потреб суспільства в освітніх послугах з метою вироблення адекватної маркетингової стратегії ВНЗ на ринку освітніх послуг. Що стосується повноти інформації, то аналіз проводиться за результатами моніторингу, зокрема дій уряду, повідомлень спеціалізованої преси тощо.

В умовах конкуренції такий фактор, як працевлаштування випускників, стає для ВНЗ найбільш значущим. Працевлаштування може бути забезпечене силами власного або залученого агентства, у результаті взаємодії з біржами праці, безпосереднього контакту з підприємствами, установами, організаціями, що функціонують на ринку.

Таку діяльність слід відносити до одного з напрямків маркетингу навчального закладу, оскільки саме за її результатами здійснюється розробка освітнього товару: від короткострокової програми додаткової освіти до підготовки й відкриття нової спеціальності вищої професійної освіти.

Іншим напрямком маркетингу навчального закладу на ринку праці є вибудовування взаємовигідних відносин з бізнесом. У результаті таких відносин створюються й реалізуються програми корпоративного навчання, організовується працевлаштування випускників ВНЗ, залучаються до навчального процесу фахівці-практики, впроваджуються в освітній процес новітні програмні продукти.

Роботодавці усе чіткіше висловлюють думку про те, що ключовим словом

має стати «працевлаштування» (як інтегральний результат освітнього процесу), а не сам процес із його змістовними, тимчасовими й організаційними параметрами, що пора відійти від лише академічного визнання (кваліфікації) у бік оцінки компетенції. Термін «компетенція» служить для позначення інтегрованих характеристик якості підготовки випускників, виступає категорією результату сучасного освітнього процесу. Такий підхід знаменує зрушення від переважно академічних норм оцінки до зовнішньої оцінки професійної й соціальної підготовленості випускників (з орієнтацією на її ринкову вартість). Це зрушення означає трансформування систем вищої освіти й самих ВНЗ у напрямку їх більшої адаптації до ринку праці в довгостроковій перспективі й широкому плані, а також до засвоєння нової моделі освіти – освіти протягом всього життя, при цьому компетенції виступають новим типом формування цілей під час проектування освітніх систем.

У документах Організації економічного співробітництва і розвитку (ОЕСР) компетенції визначаються з двох поглядів – економічного й більш широкого соціального. В економічному змісті компетенції: сприяють продуктивності й ринковій конкурентоспроможності; підвищують рівень зайнятості за рахунок розвитку гнучкої і кваліфікованої робочої сили; створюють умови для впровадження інновацій у світі, що характеризується глобальною конкуренцією.

Із широкого соціального погляду компетенції важливі, оскільки вони сприяють активізації участі людей у демократичних інститутах та ініціативах, справедливості й росту соціальної згуртованості, зміцненню прав людини й автономії як протизваги зростаючій глобальній нерівності й маргіналізації громадян [8, с.56]. З огляду на це здається, що поняття «компетенція» виходить за рамки освіти, пов'язуючи ринок праці й ринок освітніх послуг, виражається в здатності випускника ухвалювати рішення і виробляти знання у непередбачуваній (ринковій) ситуації.

Враховуючи, що компетенції пропонуються ВНЗ й затребувані ринком, можна сказати, що компетенції випускників є придатним до продажу товаром – знаннями, навичками й характеристиками, які мають свою ціну на ринку праці. З такого погляду необхідність гармонізації навчальних програм і вимог ринку стає цілком очевидною.

Таким чином, основним напрямком маркетингової діяльності навчального закладу в умовах глобалізації повинна стати організація таких освітніх програм, які б повною мірою задовольняли потреби особистості в отриманні необхідних знань (компетенцій), затребуваних на ринку праці.

Роботодавці сьогодні: низько оцінюють професійні навички і спеціальні знання випускників; відзначають психологічну неготовність випускників працювати з людьми; вважають, що головне для молодого фахівця – адаптивність і бажання вчитися; охоче інвестують у навчання персоналу, намагаються співпрацювати з ВНЗ, створюють власні корпоративні навчальні

програми; західну освіту поважають, але не абсолютизують; надають перевагу випускникам престижних українських ВНЗ; критикують вузівських викладачів за архаїзм, відірваність від сучасних реалій. При цьому вони мають потребу:

❖ у фахівцях з вищою професійною освітою, які володіють широким спектром професійних навичок, що включає серйозну базову освіту, гарне знання англійської, комп'ютера, мають уявлення про використовувані в компанії технології й бізнес-процеси; ініціативних, вдумливих, глибоких, споглядальних, здатних швидко адаптуватися до нової ситуації, навчатися і швидко сприймати, аналізувати нову інформацію;

❖ у фахівцях із середньою професійною освітою, підготовлених за інтегрованими професіями – секретар-діловод-фахівець відділу кадрів, нормувальник-кошторисник, продавець-контролер-касир та ін., засвоєння яких підвищує конкурентоспроможність і мобільність випускників;

❖ у чітко систематизованих, лаконічних і регулярно обновлюваних відомостях від кадрових агентств і ВНЗ про здобувачів вакансій [7, с.71-75].

Головна претензія роботодавців до випускників українських ВНЗ – низька якість підготовки й відірваність знань, одержуваних молодими фахівцями, від практики. Проявлятися це може по-різному – як у невмінні поводитися із сучасним устаткуванням, так і в психологічній невідповідності до реалій виробництва, до керівництва людьми, до норм поведінки в бізнес-середовищі. ВНЗ, на думку роботодавців, не дає людині розуміння принципів роботи фірми. Більшість випускників не має уявлення про структуру, правила гри, субординацію. Традиційна українська система освіти – це досить велика кількість теорії й дуже мало практики. Дуже багато викладачів найчастіше самі погано знайомі зі станом справ у тій галузі, фахівців для якої вони готують [7, с.71-75]. Виходом з такої ситуації могло б стати збільшення строків і поглиблення змісту виробничої практики, поповнення викладацьких кадрів фахівцями з реального бізнесу й виробництва, які знають сучасну конкретику.

У зв'язку зі структурними перетвореннями української економіки загострюється проблема невідповідності наявних професій (спеціальностей), рівнів кваліфікації шукачів роботи і якості підготовки випускників вимогам роботодавців, а також дисбалансу між попитом та пропозицією робочої сили на ринку праці. Слід виділити галузеві, територіальні, соціально-демографічні та професійно-кваліфікаційні диспропорції (рис. 2).

У результаті перерахованих диспропорцій на ринку праці виникає критична ситуація, коли, з одного боку, на кожну вакансію претендують по декілька десятків здобувачів робочих місць, з іншого боку – у професійному складі вакантних робочих місць переважають робітники й інженерно-технічні спеціальності, не задовольняються потреби підприємств у висококваліфікованій робочій силі, стримується ріст продукції й послуг, знижується конкурентоспроможність організацій, а також з'являються певні верстви незайнятого населення, у тому числі молодь, наростає соціальна

напруженість у суспільстві, недовикористовується трудовий та інтелектуальний потенціал країни.

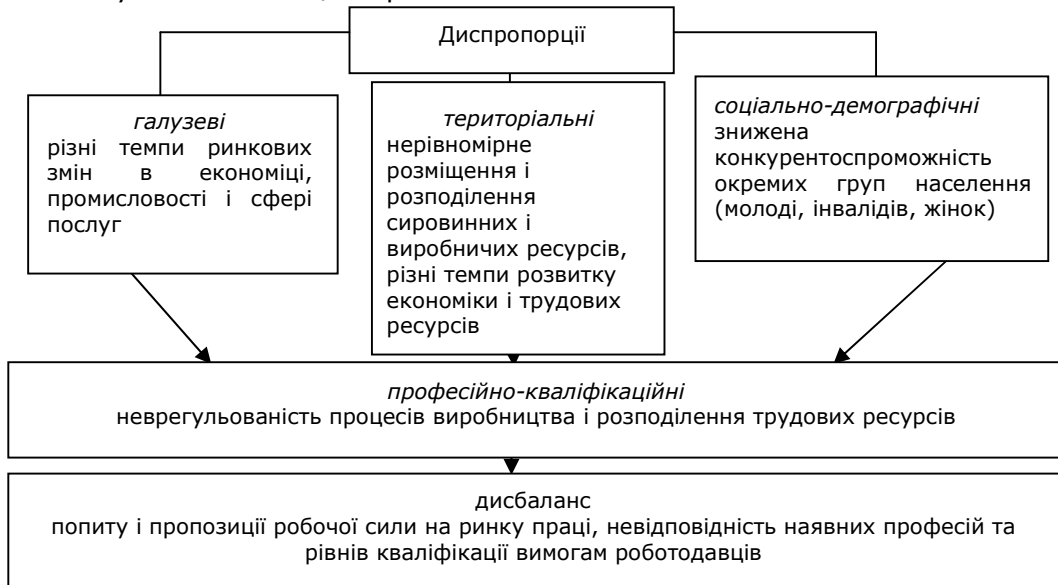


Рис. 2. Диспропорції на українському ринку праці

З огляду на високу значущість соціально-психологічних умов формування попиту на освітні послуги його зміни постійно відстають від прогнозних характеристик ринку праці, що призводить до виникнення часового лага (до 5–6 років) між змінами на ринку праці й на ринку освітніх послуг. У результаті дисбалансу виникає протиріччя між потребами ринку праці в працівниках певних видів діяльності й надвиробництвом фахівців, у яких економіка регіонів уже здебільшого задовольнила попит – в економістах, фінансистах, бухгалтерях, менеджерах, юристах тощо. Слід обмовитися, що економістів, фінансових менеджерів і юристів, так само як інженерів, технологів, педагогів і програмістів високої кваліфікації українська економіка, як і раніше, потребує й буде потребувати надалі.

Оскільки багато установ освіти сьогодні слабо взаємодіють з ринком праці, то підготовка кадрів здійснюється без врахування потреб роботодавців, внаслідок чого спостерігається надвиробництво незатребуваних економікою фахівців з вищою професійною освітою при одночасному скороченні обсягів підготовки інженерів, фахівців із середньою професійною освітою й кваліфікованих робітників для базових галузей індустріального виробництва.

На регіональних ринках праці сьогодні спостерігається подвійний структурний дисбаланс попиту та пропозиції робочих місць: за рівнем освіти й у професійно-кваліфікаційному розрізі. У професійному складі вакантних робочих місць переважають робочі спеціальності 73 % (від загального числа вакансій). Частка вакансій для фахівців та інженерно-технічних працівників

становить 27%. Такий дисбаланс спостерігаємо в кількох регіонах України, де ринок праці з його твердим законом попиту та пропозиції робочої сили й ринок освітніх послуг з його переважною орієнтацією на кон'юнктурні запити населення, особливо молоді, взаємодіють слабо.

У сучасній ринковій економіці існує безліч досить різнотипних систем і категорій ринків освітніх послуг і праці з особливими умовами їх взаємодії й взаємовпливу, а також з різними типами конкуренції й різними стратегіями поведінки суб'єктів цих ринків. Зокрема, для підвищення ефективності взаємодії ринків освіти й праці на сьогодні необхідно враховувати тенденції розвитку освіти й виділяти молодіжний ринок праці [4, с.34].

Статистика в Україні не відображає повною мірою ситуацію на ринку праці в його молодіжному сегменті, який є найбільш рухливим і динамічним, швидше реагує на зміни в соціально-економічній сфері. Працевлаштування молоді віком від 16 до 29 років загалом виглядає благополучно. Молоді люди, будучи більш активними, знаходять роботу майже удвічі швидше, ніж інші категорії незайнятого населення. Однак за цим зовнішнім благополуччям криються серйозні проблеми, тому що близько 40% молодих людей працевлаштовуються не за отриманою спеціальністю, незатребуваними залишаються випускники з модними спеціальностями – юристи, менеджери, економісти, фахівці гуманітарного профілю. Молодь рідше реєструється в службі зайнятості, ніж люди інших вікових категорій. У результаті не враховується все різноманіття нових явищ у молодіжній сфері зайнятості й, зокрема, приховане безробіття.

Так, наприклад, у м. Києві, згідно з даними Київського міського центру зайнятості, основну частину від зареєстрованих як шукачів роботи в районних центрах зайнятості м. Києва в 2009 році становить молодь віком від 16 до 29 років – 41,4% (понад 25 тис. осіб), у загальному обсязі пропозиції робочої сили частка випускників ВНЗ становить 15-20%, при цьому більше 60% влаштовуються на роботу не за спеціальністю. Склад громадян, зареєстрованих районними центрами зайнятості м. Києва в 2009 році, представлений на рис. 3. Крім того, з огляду на відомі обставини, молоді фахівці порівняно з досвідченими працівниками мають низьку стартову конкурентоспроможність.

Основні причини, що стримують ефективне працевлаштування випускників установ професійної освіти:

- ❖ відсутність у більшості з них необхідних знань і навичок самовизначення на ринку праці, розвитку трудової кар'єри, ведення переговорів з роботодавцями з питань працевлаштування;
- ❖ невідповідність професійно-кваліфікаційної структури випускників потребам економіки і структурі наявних вакансій; відсутність вакансії для молоді, яка не має досвіду трудової діяльності й високої кваліфікації;
- ❖ відсталість кадрової політики більшості організацій, орієнтованих

переважно на досягнення поточних результатів, а не на перспективний розвиток;

❖ молодь, як правило, зазнає труднощів з житлом і резервними заощадженнями;

❖ відсутність механізму, що забезпечує взаємозв'язок між ринком праці й ринком освітніх послуг.

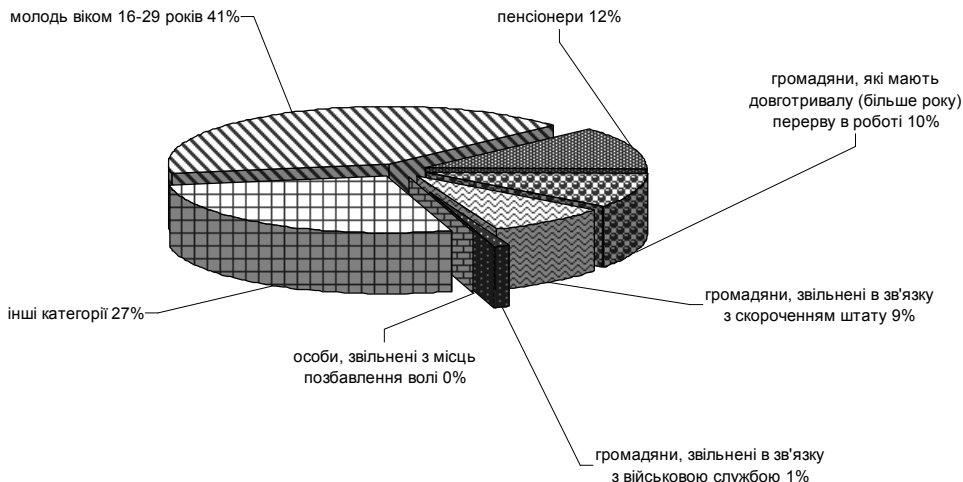


Рис. 3. Склад громадян, зареєстрованих районними центрами зайнятості м. Києва (2009 р.)

Основна умова підвищення потенціалу працевлаштування випускників – не тільки високий рівень і якість їхньої професійної підготовки, але й критерії їхньої конкурентоспроможності на ринку праці. Такими є: загальна і професійна культура, трудова мотивація, поведінка на ринку праці. Ці критерії можна розглядати як на рівні загальних вимог до робочої сили, так і на рівні спеціальних вимог до випускників (табл. 1).

Таким чином, основними причинами незбалансованості попиту та пропозиції робочої сили є:

- ❖ недостатня адаптованість системи освіти до ринку праці;
- ❖ руйнування зв'язків навчальних закладів з організаціями і підприємствами;
- ❖ відсутність довгочасних прогнозів соціально-економічного розвитку регіонів України;
- ❖ малоефективна система профорієнтації молоді;
- ❖ відкриття спеціальностей без врахування потреб економіки регіонів;
- ❖ низька конкурентоспроможність випускників і труднощі з одержанням інформації про ринок праці;
- ❖ зниження вимог до абітурієнтів, особливо до тих, які бажають вчитися на платній основі.

Таблиця 1

Критерії конкурентоспроможності випускників на ринку праці

Вимоги до якості робочої сили на ринку праці	Спеціальні вимоги до випускників
	Професійна кваліфікація
Професійний рівень	Який навчальний заклад закінчив
Досвід трудової діяльності	Результати навчання
	Досвід роботи
	Загальна і професійна культура випускника
Професійна діяльність	Обґрунтованість вибору професії і ставлення до отриманої спеціальності
Цінності й орієнтації	Цінності й орієнтації
	Трудова мотивація
Кар'єрні плани	Плани професійної та посадової кар'єри
Рівень домагань	Самооцінка й рівень домагань
	Поведінка на ринку праці
Упевненість	Мотивація на досягнення успіху
Активність у пошуку вакантних робочих місць	Чіткість цілей і мотивів працевлаштування

Невідповідність структури підготовки кадрів структурі їх потреби не можна пояснити односторонньо, як результат консервативності існуючих систем відтворення трудових ресурсів, їх нездатністю чітко реагувати на потреби ринку праці. Ця обставина наявна і слухна лише частково. Проблема невідповідності структури й обсягів підготовки кадрів потребам ринку праці має низку причин – макроекономічних, мікроекономічних, інституціональних, фінансових, соціальних. Очевидно, що макроекономічні проблеми пов'язані з відсутністю державних механізмів працевлаштування випускників; мікроекономічні обумовлені відсутністю внутрішніх систем перепідготовки кадрів на більшості українських підприємств; інституціональні викликані відсутністю державних, приватних, суспільних, змішаних – формальних інститутів взаємодії між ринком освітніх послуг і ринком праці; фінансові пов'язані з нестачею коштів на якісну підготовку фахівців у ВНЗ; соціальні – зі слабким рівнем підготовки абітурієнтів і викладачів багатьох українських ВНЗ [5, с.26-31].

Сучасне суспільство, і не тільки українське, переживаючи кризу постіндустріалізму, не може сформувати виразний і адекватний сучасності запит системі освіти, у свою чергу, освітні сигнали сприймаються ринком праці неоднозначно, не стільки у зв'язку з рівнем освіти, скільки у зв'язку з її якістю. Формування економіки, заснованої на знаннях, вимагає, з одного боку, навчання протягом усього життя, оскільки наявні знання швидко застарівають, з іншого боку – скорочення базових строків навчання у ВНЗ за напрямками до чотирьох років [8, с.56].

З особливою виразністю протягом останнього десятиліття виявляється проблема невідповідності структури пропозиції на ринку праці структурі попиту. Причому ця невідповідність має не тільки якісний характер, пов'язаний

з новими вимогами, пропонованими до працівників у ринкових умовах, але й функціонально-галузевий, пов'язаний з неспівпадінням життєвих циклів товарів, які перебувають в обігу на ринку праці й ринку освітніх послуг. Низька еластичність як попиту, так і пропозиції на ринку освітніх послуг, більша інерційність усієї системи освіти, руйнування колишньої системи державного регулювання сфер зайнятості та професійної освіти, скасування системи примусового розподілу молодих фахівців по підприємствах актуалізують проблему вироблення ефективного механізму узгодження ринку праці й освітніх послуг, адекватного саме тій господарської моделі, яка сьогодні існує в Україні.

Розв'язання проблеми узгодження структури, обсягів і якості підготовки кадрів з потребами економіки, як необхідної умови збалансованості попиту та пропозиції робочої сили, обумовлює необхідність пошуку науково обґрунтованих підходів до оптимізації взаємодії системи професійної освіти з ринком праці й роботодавцем. На регіональному рівні в основі механізму управління кадровим потенціалом регіону лежить ефективна модель взаємодії регіональних систем професійної освіти й ринків праці, основою якої виступає складання перспективних балансів попиту та пропозиції робочої сили.

Очевидно, що ринок освітніх послуг, як і ринок праці, не є повністю саморегульованими системами; необхідне поєднання їх саморегулювання з державним регламентуванням за тими напрямками, які не можуть регулюватися цими ринками. Це зумовлює необхідність вироблення механізму взаємодії ринку праці й ринку освітніх послуг, який містить у собі ринкове саморегулювання, державне регламентування й систему соціального партнерства, при цьому значення кожного елемента залежить від специфіки регіонів і темпів соціально-економічних перетворень.

У системі «ринок освітніх послуг – ринок праці» держава покликана компенсувати недосконалість ринкового механізму, обмежувати й запобігати негативним ефектам, викликаним дисфункціями ринку. Формування партнерських відносин між ВНЗ і роботодавцями набуває особливого значення в умовах глобалізації. Відсутність реального діалогу суб'єктів ринків освіти і праці призводить до того, що партнерство в регіонах зосереджується на обговоренні питань соціальної політики. Угоди при цьому усе більше стають схожими на плани соціально-економічного розвитку території. Очевидно, що соціальний діалог і партнерські зв'язки сьогодні виступають дієвим засобом забезпечення доступності професійної освіти, стають необхідним механізмом удосконалення її якості, підвищують ефективність діяльності освітніх установ, сприяють їхньому розвитку. Зараз в Україні необхідно виробити стратегію, методи й механізми збалансованості ринків праці й освітніх послуг, що особливо важливо не тільки в умовах формування тенденції росту промисловості регіонів, але й у зв'язку з переведенням системи професійної освіти з Державного на місцевий бюджет.

Список використаних джерел:

1. Белаш О.Ю. О маркетинговой деятельности в государственном техническом вузе/ О.Ю. Белаш// Маркетинг в России и за рубежом. — 2006. — №1. — С. 97-107.
2. Бондарь А.В. Воспроизводство рабочих кадров/ А.В. Бондарь. — Минск: Наука и техника, 1991. — С. 66.
3. Карезин В. Куда податься молодому специалисту?/ В. Карезин// Вестник высшей школы. — 2001. — №5. — С.37-38.
4. Кизима К.Г. Рынок труда и занятость населения: учебн. пособие/ К.Г. Кизима. — М.: Перспектива, 2005. — С.34.
5. Краковский Ю.М. Стратегический анализ рынка труда специалистов с высшим образованием/ Ю.М. Краковский, В.К. Карнаухова// Университетское управление: практика и анализ. — 2004. — №3. — С. 26-31.
6. Пригодность к трудоустройству в контексте Болонского процесса: Общие выводы и рекомендации/ под. ред. Г.А. Лукичева. — М.: Готика, 2004. — С. 216-219.
7. Стрижов А.М. Понятие качества образовательной услуги в условиях рыночных отношений/ А.М. Стрижов // Стандарты и мониторинг в образовании. — 1999. — №3. — С. 47-50.
8. Формирование общества, основанного на знаниях. Новые задачи высшей школы: пер. с англ. — М.: Изд-во «Весь мир», 2003. — С. 56.
9. Федюкин И. Годный, необученный/ И. Федюкин, А. Шмаров// Эксперт. — 2005. — №6. — С.71-75.