

Гончаренко М. Ф.

НАПРЯМКИ ПОДОЛАННЯ ДИСПРОПОРЦІЙ НА РИНКУ ОСВІТНІХ ПОСЛУГ

Метою статті є дослідження причин виникнення диспропорцій ринку освітніх послуг та формування можливих напрямків їх подолання. Проведено аналіз проблем, що виникають при працевлаштуванні випускників установ освіти. Дослідження показали, що існує структурний дисбаланс між попитом та пропозицією на ринку праці, який призводить до того, що здобувачі робочих місць не мають професійних якостей, необхідних роботодавцям. Подібний дисбаланс можливо зменшити шляхом ведення системної профорієнтаційної роботи на загальнодержавному рівні. Посилення спрямованості освіти на конкретні потреби економічних структур й, отже, забезпечення погодженості попиту та пропозиції на ринку освітніх послуг, може бути забезпечене на основі взаємодії між суб'єктами господарювання різних форм власності та галузевої приналежності, галузевими органами управління економікою та органами управління системою освіти.

Ключові слова: професійні компетенції, освітні послуги, диспропорція, профорієнтація

Бібл.: 8.

Гончаренко Михайло Федорович – кандидат економічних наук, докторант, Науково-дослідний економічний інститут Міністерства економічного розвитку і торгівлі України (бульв. Дружби народів, 28, Київ, 01103, Україна)

УДК 378:331:338

Гончаренко М. Ф.

НАПРАВЛЕНИЯ ПРЕОДОЛЕНИЯ ДИСПРОПОРЦИЙ НА РЫНКЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ

Целью статьи является определение причин возникновения диспропорции на рынке образовательных услуг и выявление возможных направлений ее преодоления. Проведен анализ проблем, возникающих при трудоустройстве выпускников учреждений образования. Исследования показали, что имеется структурный дисбаланс между спросом и предложением на рынке труда, который приводит к тому, что соискатели рабочих мест не имеют профессиональных качеств, необходимых работодателям. Подобный дисбаланс можно смягчить путем ведения системной профориентационной работы на общегосударственном уровне. Усиление направленности образования на конкретные потребности экономических структур и, следовательно, обеспечение согласованности спроса и предложения на рынке образовательных услуг, может быть обеспечено на основе взаимодействия между хозяйствующими субъектами различных форм собственности и отраслевой принадлежности, отраслевыми органами управления экономикой и органами управления системой образования.

Ключевые слова: профессиональные компетенции, образовательные услуги, диспропорция, профориентация

Библ.: 8.

Гончаренко Михаил Федорович – кандидат экономических наук, докторант, Научно-исследовательский экономический институт Министерства экономического развития и торговли Украины (бульв. Дружбы народов, 28, Киев, 01103, Украина)

UDC 378:331:338

Goncharenko M. F.

DIRECTIONS TO OVERCOME IMBALANCE ON THE EDUCATIONAL SERVICES MARKET

The article deals with outlining the causes of disparities in education market and identifying possible directions to overcome them. The analysis of problems connected with the employment of graduates was conducted. Studies have shown that there is a structural imbalance between supply and demand in the labor market, which leads to the fact that job seekers do not have the competencies required by employers. Also the pattern of disparity in selection of candidates and the requirements of the economy was traced. This imbalance may be managed by introducing career guidance at a national level. Education orientation to the specific needs of economic structures and thus ensuring consistency of supply and demand on the market of educational services may be provided with the interaction between economic entities and industry sector, economy institutions and education institutions.

Keywords: professional competence, educational services, disparities, career guidance

Bibl.: 8.

Goncharenko Mikhail F. – Candidate of Sciences (Economics), Candidate on Doctor Degree, The Economic Research Institute of the Ministry of Economic Development and Trade of Ukraine (bulv. Druzhby narodiv, 28, Kyiv, 01103, Ukraine)

Вступ. Характер взаємодії між роботодавцями та власниками робочої сили на ринку праці та на ринку освітніх послуг визначається сукупністю економічних, соціальних та інституціональних відносин між учасниками ринків (юридичними або фізичними особами) із приводу наймання та використання робочої сили. Однак варто підкреслити, що одночасно на характер взаємодії між працівниками та роботодавцями істотно впливають тип та особливості сучасного виробництва та економіки в цілому.

Сьогодні ці особливості обумовлені необхідністю модернізації та формування інноваційного типу вітчизняної економіки. У свою чергу, інноваційна економіка припускає,

як відомо, не тільки використання нових технологій, але і якісно інших трудових ресурсів, тобто в інноваційній економіці вимоги до трудових ресурсів змінюються принципово. Рівною мірою це відноситься до кадрів як робітників, так і фахівців.

Метою дослідження є окреслення переліку причин виникнення диспропорції ринку освітніх послуг та виявлення можливих напрямків її подолання.

В умовах сучасної економіки кадри повинні мати різні знання, бути готові до освоєння нових видів продукції, нових технологій й, як наслідок, до освоєння суміжних професій. Очевидно, що ця тенденція в перспективі

буде розвиватися. Відповідно, якісно інші вимоги висуваються також до фахівців. В інноваційній економіці, наприклад, інженерові крім професійних компетенцій стає необхідним великий обсяг знань у сфері економіки, в області управління виробництвом, тобто інженер нового типу повинен володіти й надпрофесійними компетенціями. Крім того, оскільки отримані один раз знання, як відомо, швидко застарівають, то фахівець має бути готовим до постійного відновлення та поповнення знань, умінь, навичок, мати здатність до інновацій, як у технічному плані, так та в організації виробництва.

Інноваційна економіка на передній план висуває професіонала нового типу – висококваліфікованого керівника. На всіх рівнях управління та у всіх сферах економічної та організаційної діяльності має перебувати менеджер-професіонал. Стосовно управлінських кадрів можна сказати, що границі їх компетенцій не тільки істотно розсовуються, але й сам рівень компетенцій якісно змінюється. Менеджер, адаптований до інноваційної економіки, має [3]:

- знати та розуміти сутність інноваційної економіки, напрямки та механізми формування інноваційної економіки;
- уміти організувати свою діяльність і діяльність колективу на основі інноваційних технологій управління;
- уміти не тільки приймати обґрунтовані управлінські рішення з використанням сучасних методів і технічних засобів, але також прогнозувати можливі наслідки від реалізації цих рішень, тобто має системно мислити;
- мати стратегічне мислення;
- бути готовим до систематичного відновлення та поповнення знань.

У цих умовах роль національної системи освіти як бази для підготовки та перепідготовки кадрів для інноваційної економіки та відповідно як основи формування пропозиції на ринку професійних освітніх послуг стає особливо значимою. Однак практика показує, що професійна школа важко адаптується до ринкових відносин, відстаючи за змістом та темпами розвитку від потреб сучасної економіки. Дана обставина обумовлює поглиблення істотного протиріччя між ринковою потребою у кваліфікованих кадрах робітників і фахівців нового типу та невідповідністю професійно-кваліфікаційної структури випускників освітніх установ вишам сучасного виробництва [2; 5].

Аналіз проблем, що виникають при працевлаштуванні випускників установ освіти, дозволив сформулювати перелік причин сформованої ситуації:

- недостатня інформованість про тенденції на ринку праці;
- невідповідність отриманої спеціальності потребам ринку праці;
- орієнтація випускників на зайнятість у невиробничій сфері з установкою на високу зарплату;
- недостатній рівень кваліфікації випускників;
- низький рівень якості професійних освітніх послуг;
- слабка орієнтованість системи освіти на потреби суб'єктів господарювання.

Таким чином, структурний дисбаланс попиту та пропозиції на ринку праці призводить до того, що здобувачі робочих місць не мають професійних якостей, необхідних роботодавцям. У результаті, близько 80% вакансій, заявлених у службу зайнятості, – це робочі спеціальності. При цьому в загальній чисельності громадян, зареєстрованих у службі зайнятості з метою пошуку роботи, майже 60% – фахівці з вищою освітою [7]. Виникає суттєва проблема одночасного надлишку працівників в одних секторах економіки при гострому дефіциті в інших.

Дефіцит кваліфікованої праці може бути викликаний різними причинами [6]:

1. Ситуація, коли навчальні заклади готують недостатнє число фахівців (або не за тими професіям), і в підсумку підприємства не можуть компенсувати цей провал.
2. Освітні установи готують досить фахівців, але інвестиції в навчання з боку роботодавців недостатні. У підсумку випускники навчальних закладів у процесі діяльності не здобувають специфічні навички або не обновляють їх і тим самим не здобувають (або гублять) потрібну кваліфікацію.
3. В економіці є сегменти швидкого зростання, які по різних причинах не встигають наростити та оновити свій людський капітал. Це наслідок того, що окремі компанії (або цілком види діяльності) можуть зростати занадто швидко.
4. Підприємства неоднорідні за своїми основними економічними характеристиками. У результаті неконкурентоспроможні підприємства гублять людський капітал і потрапляють у пастку неефективності.
5. Роботодавці, що шукають кваліфікованих працівників, і працівники, що мають необхідну кваліфікацію, за якимись причинами не можуть швидко знайти один одного та встановити трудові стосунки, у результаті чого безробіття та незаповнені вакансії співіснують, породжуючи проблему з'єднання [4].

Виникає необхідність вироблення механізму мінімізації подібної диспропорції й, в остаточному підсумку, підвищення ефективності діяльності навчальних закладів і використання трудових ресурсів в економіці країни.

Складання перспективних балансів зміни попиту та пропозиції робочої сили виступає основним компонентом механізму управління кадровим потенціалом і важливою складовою ефективною моделі організаційно-економічної взаємодії системи освіти та ринку праці.

Установи освіти на основі прогнозу повинні формувати проект замовлення, що потім проходить процедуру узгодження в Міністерстві освіти та науки, молоді та спорту, на підготовку кваліфікованих кадрів за спеціальностями, строками навчання та кількості на черговий навчальний рік через систему прямих договорів про співробітництво в підготовці кадрів з роботодавцями.

Значну роль у процесі досягнення балансу попиту та пропозиції фахівців відіграє популярність окремих напрямків підготовки серед абітурієнтів.

За офіційною статистикою, станом на 1 березня 2012 року безробіття серед населення продовжує зростати. Так, близько 550 тисяч людей в Україні є безробітними та шукають роботу. Серед них 2/3 одержали допомогу від держави в розмірі близько 934 гривень. Якщо провести розрахунок безробіття серед чоловіків і жінок, то рівень безробіття серед жінок перевищує аналогічні показники серед чоловічого населення на 34 тисячі [7].

У той же час, за даними агентства АНКOP, ринок праці вже відновився на 80% [7]. Рейтинг найбільш затребуваних професій і спеціальностей виглядає наступним чином:

1. Менеджер з продажів. Середня зарплата, пропонується на цю посаду – близько 600–700\$.
2. IT-фахівці (програмісти, системні адміністратори, контент-менеджери, веб-дизайнери та ін.)
3. З розвитком виробництва та продажу послуг із ще більшим ступенем затребувані бухгалтери, економісти, аудиторі та банківські працівники. Середня кількість вакансій на ці посади становить 2700 на місяць. Фінансові працівники завжди були та залишаються потрібними в будь-якій сфері діяльності. Так, їхня зарплата становить від 400\$ до 1500\$, і навіть вище.
4. У рейтингу самих популярних і затребуваних професій заслужену четверту позицію розділили інженери, технологи та робочі спеціальності (слюсарі, будівельники, електрики та т. д.). Серед населення робочі спеціальності вважаються непрестижною професією, але за моніторингом сайтів із працевлаштування, серед роботодавців вони користуються більшим попитом. Що стосується інженерів, проєктувальників і технологів, то, як показали наші дослідження, вони також є затребуваними. Зарплата за послуги коливається від 312 до 875\$.
5. П'ятірку самих топових професій і спеціальностей завершують маркетологи та PR-менеджери. Затребуваність за цією спеціалізацією становить 2000 вакансій на місяць. Середня зарплата маркетологів дорівнює 469\$, PR-менеджера – 544\$.

Цікавим буде зрівняти наведений рейтинг спеціальностей із прогнозом попиту на спеціальності в 2009 році. Так, відповідно до прогнозу 2009 року в 2012 та 2013 роках найбільш затребуваними вважалися наступні спеціальності [8]:

1. Програмісти (C++, Java) та Технологи харчових виробництв.
2. Інженери-будівельники та Перевізники.
3. Архітектори.
4. Дизайнери офісів та інтер'єрів та менеджери готельного бізнесу, бухгалтери та аудиторі.
5. Менеджери з персоналу, рекрутери.
6. Інженери-енергетики, Юристи та Маркетологи.
7. Журналісти.
8. Технологи виробів легкої промисловості.
9. Фінансисти (спеціалізація «банківська справа»).

Таким чином, простежується закономірність невідповідності вибору абітурієнтів і вимог економіки за багатьма позиціями. Подібний дисбаланс можливо пом'якшити шля-

хом впровадження профорієнтаційної роботи на загальнодержавному рівні. Ціль профорієнтації складається в створенні умов, що активізують клієнта в самостійному виборі шляху та ухваленні рішення про побудову особистого професійного плану та кар'єри.

Основні результати. Виділимо найважливіші напрямки професійної орієнтації [6]:

- професійна інформація – ознайомлення із сучасними видами виробництва, станом ринку праці, потребам у кваліфікованих кадрах, змістом і перспективами розвитку ринку професій, формами та умовами їхнього освоєння, вимогами, пропонованими професіями до людини, можливостями професійно-кваліфікаційного росту та самовдосконалення в процесі трудової діяльності;
- професійна консультація – надання допомоги людині в професійному самовизначенні з метою ухвалення усвідомленого рішення про вибір професійного шляху з урахуванням психологічних особливостей і можливостей, а також потреб суспільства;
- професійний підбір – надання рекомендацій людині про можливі напрямки професійної діяльності, найбільш відповідних її психологічним, психофізіологічним, фізіологічним особливостям, на основі результатів психологічної, психофізіологічної та медичної діагностики;
- професійний відбір – визначення ступеня професійної придатності людини до конкретної професії (робітничкові місця, посади) відповідно до нормативних вимог;
- професійна, виробнича та соціальна адаптація – система заходів, що сприяють професійному становленню працівника, формуванню в нього відповідних соціальних і професійних якостей, установок і потреб до активної творчої праці, досягненню вищого рівня професіоналізму [1].

Для розуміння складності проблеми розвитку системи молодіжної профорієнтації необхідно позначити сучасні умови для професійного самовизначення студентів у навчальних закладах:

1. Освітні установи звичайно мають індивідуальні системи профорієнтаційних заходів, що не відповідають запитам сучасного ринку праці. Вони діють автономно як у плані професійного інформування молоді, так та у плані узгодження профілів навчання.
2. Підприємства та організації в переважній більшості не займаються стратегічною політикою підготовки персоналу.
3. Центри зайнятості населення займаються профорієнтацією не за єдиною технологією, а виходячи із власних можливостей і недостатніх ресурсів, мають при цьому складності в кадровому забезпеченні.

У сформованій ситуації молодь є найбільш соціально вразливою категорією населення. І саме до служби зайнятості в молоді високий рівень інформаційних і профорієнтаційних запитів, пов'язаних із самовизначенням її на ринку праці. Ускладнює дану проблему те, що основна робота

служби зайнятості спрямована на безробітних і тих громадян, що шукають роботу, а робота з учнями навчальних закладів є додатковим неоплачуваним навантаженням на фахівців служби зайнятості населення.

Посилення орієнтованості освіти на конкретні потреби економічних структур й, отже, забезпечення погодженості попиту та пропозиції на ринку освітніх послуг, може бути забезпечене на основі взаємодії між суб'єктами господарювання різних форм власності та галузевої приналежності, галузевими органами управління економікою та органами управління системою освіти. Подібну координацію можливо здійснювати за допомогою створення такого інституту як «Регіональна Рада розвитку кваліфікацій». Подібний експеримент здійснюється в деяких суб'єктах Російської Федерації.

Сфера діяльності регіональної Ради розвитку кваліфікацій [3]:

- узагальнення інформації про стан регіонального ринку праці в галузевому розрізі;
- аналіз, моніторинг стану регіонального ринку праці за галузями і видами економічної діяльності;
- розробка прогнозу потреб у трудових ресурсах у професійно-кваліфікаційному розрізі у відповідності зі Стратегією соціально-економічного розвитку регіону;
- підвищення активності роботодавців у формуванні регіонального замовлення на підготовку кадрів;
- сприяння в забезпеченні роботодавців трудовими ресурсами, що відповідають вимогам сучасної економіки;
- інформованість населення про поточні та перспективні потреби регіональних економічних структур у кадрах у професійно-кваліфікаційному розрізі;
- вироблення пропозицій з формування Національної системи кваліфікацій з позиції раціонального кадрового забезпечення регіональної економіки.

Висновок. Таким чином, можна говорити про формування організаційного механізму узгодження попиту та пропозиції професійних освітніх послуг на регіональному ринку. Такий підхід дозволить узгоджено формувати бачення потреб регіональної економіки, обґрунтовано визначати вимоги до якості професійних освітніх послуг у професійно-кваліфікаційному розрізі, консолідувати інтереси бізнесу, органів влади, населення, забезпечувати методологічну єдність у розробці Національної системи кваліфікацій.

Варто підкреслити, що модель взаємодії ринку праці та ринку освітніх послуг вимагає розробки маркетингової стратегії навчального закладу, в першу чергу спрямованої на регулювання попиту на випускників по отриманій спеціальності. Маркетинг молодих фахівців, що повинні проводити фахівці центрів по працевлаштуванню випускників при навчальних закладах спільно зі службою зайнятості та регіональною Радою розвитку кваліфікацій, може стати основою визначення стратегії та тактики в розвитку взаємодії навчальних закладів та економічних суб'єктів. Подібний механізм дозволить визначити основні напрямки підвищення ділової активності та ініціативи в молодих фахівців і тим самим сприяти їх адаптації на ринку праці.

ЛІТЕРАТУРА

1. Бендюков М. А., Соломин И. Л. Ступени карьеры: азбука профориентации / М. А. Бендюков. – СПб.: Речь, 2006. – 240 с.
2. Буланчиков В. А., Серков Л. А. Модельный подход к функционированию вузов как самоорганизующихся систем / В. А. Буланчиков // Информационные технологии. – 2006. – № 3. – С. 68–73.
3. Гаврилов А. И., Озина А. М. Механизм согласования спроса и предложения на рынке профессиональных образовательных услуг / А. И. Гаврилов // Отраслевая экономика. – 2012. – №5(41) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.uecs.ru/uecs-41-52012/item/1334-2012-05-11-05-42-19>
4. Гимпельсон В. Е. Нужны ли нашей промышленности квалифицированные работники? История последнего десятилетия. / В. Е. Гимпельсон ; Гос. ун-т – Высшая школа экономики. – М.: Изд. дом Гос. ун-та – Высшей школы экономики, 2010. – 72 с.
5. Гуртов В. А., Мезенцев А. Г., Питухин Е. А. Моделирование потребностей экономики региона в выпускниках системы высшего профессионального образования / В. А. Гуртов // Региология. – 2003. – № 1–2. – С. 262–267.
6. Змияк С. С. К проблеме структурного дисбаланса спроса и предложения на российском рынке труда / С. С. Змияк. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.journal-nio.com/index.php>
7. Рейтинг самых популярных и востребованных профессий в Украине / [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://novostiua.net/stati/5212-reyting-samyy-populyarnyh-i-vostrebovannyh-professiy-v-ukraine.html>
8. Рейтинг специальностей, які матимуть попит через 5 років / [Електронне джерело]. – Режим доступу: <http://life.pravda.com.ua/person/2009/03/25/16172>.