

Гончаренко М. Ф.

МЕТОДИ ТА МОДЕЛІ ОЦІНКИ ТА ПРОГНОЗУВАННЯ ПОТРЕБ ЕКОНОМІКИ У ВИПУСКНИКАХ ВНЗ

Успішна реалізація державної політики в галузі вищої освіти вимагає визначення потреб ринку робочої сили у фахівцях відповідних категорій та напрямів підготовки. Для цього необхідно прогнозувати як потреби ринку, так і пропозицію, яка формується за рахунок випускників вищих навчальних закладів. Прогнози попиту на ринку праці та пропозиції на ринку освітніх послуг дозволять краще збалансувати економіку країни та покращити якість та обґрунтованість регулятивних заходів.

Ключові слова: державна освітня політика, підготовка фахівців, прогнозування попиту, потреби економіки

Рис.: 4. Табл.: 3. Бібл.: 6.

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.

МЕТОДЫ И МОДЕЛИ ОЦЕНКИ И ПРОГНОЗИРОВАНИЯ ПОТРЕБНОСТЕЙ ЭКОНОМИКИ В ВЫПУСКНИКАХ ВУЗОВ

Успешная реализация государственной политики в области высшего образования требует определения потребностей рынка рабочей силы в специалистах соответствующих категорий и направлений подготовки. Для этого необходимо прогнозировать как потребности рынка, так и предложение, которое формируется выпускниками высших учебных заведений. Прогнозы спроса рынка труда и предложения на рынке образовательных услуг позволят лучше сбалансировать экономику страны и повысить качество и обоснованность регулятивных мероприятий.

Ключевые слова: государственная образовательная политика, подготовка специалистов, прогнозирование спроса, потребности экономики

Рис.: 4. Табл.: 3. Библ.: 6.

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.

METHODS AND MODELS OF ASSESSING AND FORECASTING NEEDS OF ECONOMY IN GRADUATES FROM HIGHER EDUCATIONAL ESTABLISHMENTS

The article states that successful realisation of state policy in the field of higher education requires identification of requirements of the labour market in specialists of relevant categories and directions of training. This needs preliminary forecasting both market demands and supplies, which are formed with graduates of higher educational establishments. Forecasts of labour market demand and education services market supply would allow better balance of the country economy and increase of quality and justification of regulatory measures.

Keywords: state education policy, training of specialists, forecasting demand, needs of economy.

Рис.: 4. Табл.: 3. Библ.: 6.

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)

Актуальною проблемою розвитку національної економіки є наявність дисбалансу між реальними потребами ринку праці в фахівцях певних компетентностей і пропозицією, що формується вищими навчальними закладами у вигляді випускників ВНЗ. Наслідком цього є існування певних диспропорцій на ринках праці та освітніх послуг, зокрема, перенасиченість фахівцями з вищою освітою за певними напрямками підготовки. Такі проблеми притаманні не тільки Україні та країнам СНД, але й ринкам праці держав Європи, США та інших країн, і тому вважаються глобальними. Основною причиною подібної ситуації в нашій країні є відсутність дієвої системи державного прогнозування та стратегічного планування потреб ринку праці у певних фахівцях та підготовки спеціалістів ВНЗ, побудованої на єдиних концептуальних засадах. Успішна реалізація державної політики в галузі вищої освіти неможлива без використання сучасних методів та розробки моделей прогнозування попиту на фахівців певного рівня та напряму освіти.

Оцінку якості функціонування системи планування підготовки фахівців надає ринок праці шляхом забезпе-

чення випускників роботою на посадах відповідно до напрямку та рівня їх кваліфікації. Тобто, ступінь відповідності пропозиції попиту – це і є критерій ефективності функціонування системи підготовки фахівців. Зв'язок між елементами системи планування підготовки фахівців, наведений на рис. 1.

Ефективність функціонування системи планування підготовки фахівців безпосередньо визначається глибиною дисбалансу між потребами економіки у фахівцях та кількістю і якістю випускників ВНЗ за напрямками підготовки. Тому під час прогнозування необхідно виділяти сторону попиту, представлену ринком праці, та сторону пропозиції, представлену системою освіти, зокрема, вищими навчальними закладами. Традиційно попиту приділяється більше уваги, проте моделі пропозиції навіть у розвинених країнах з'явилися нещодавно через брак детальної інформації про вхідні і вихідні потоки на ринку праці [4]. Аналіз літературних джерел [1–6] дозволив визначити основні методи прогнозування потреби в підготовці фахівців та кількості випускників (рис. 2).

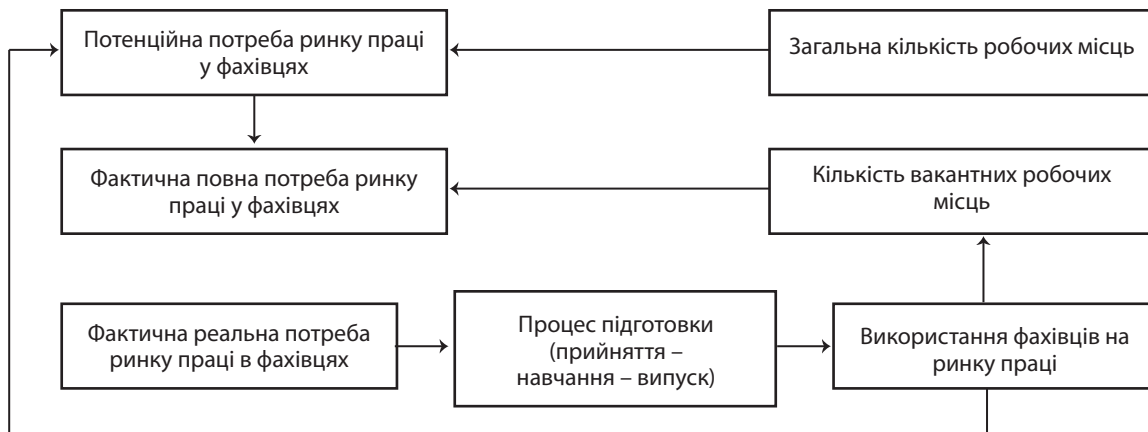


Рис. 1. Система планування підготовки фахівців

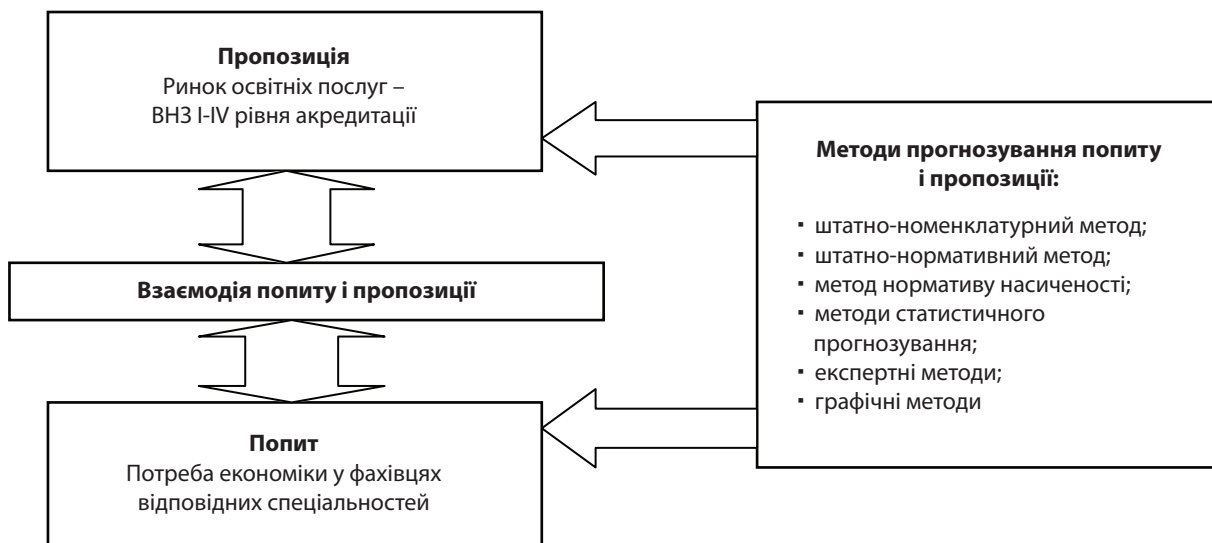


Рис. 2. Основні методи прогнозування попиту та пропозиції фахівців

Незважаючи на відмінності у механізмах функціонування ринку праці та ринку освітніх послуг, ключовим елементом їх поєднання є необхідність проведення сумісних досліджень за напрямками, наведеними на рис. 3. Тільки за умови, що ВНЗ будуть задовольняти поточні й майбутні потреби ринку праці на підставі надання їм своєчасної інформації про зміну цих потреб, ми можемо говорити про дієвість та ефективність системи планування підготовки фахівців.

Інструментом визначення майбутніх потреб ринку праці та випуску фахівців певних спеціальностей ВНЗ є різноманітні методи прогнозування (рис. 2).

Так, для визначення розміру та структури потреби у фахівцях використовують штатно-номенклатурний та штатно-нормативний методи [1]. Штатно-номенклатурний метод використовується у великих корпораціях і базується на існуючій структурі посад, чим звужує дійсну потребу до цих посад, хоча в кожний момент часу може виявитися, що розвиток корпорації вимагає іншої структури кадрів. Таких змін вказаний метод передбачити не в змозі. Штатно-

нормативний метод базується на нормативах, в яких врахований обсяг певних робіт, які має виконувати фахівець, що буде обіймати певну посаду. Це вимагає високого рівня розвитку нормування праці, пов'язано з необхідністю створення відповідного підрозділу, що також може бути здійснене лише на великих фірмах.

Але обидва вказаних методи придатні лише для планування короткострокової потреби. Для визначення потреби на довгий, наприклад – п'ятирічний термін, більш доцільним є використання методу нормативів насиченості. Ці нормативи визначають співвідношення посад, що вимагають праці на них фахівців певних спеціальностей, до планової чисельності персоналу фірми, яка визначається масштабами її діяльності.

Найбільш формалізоване оцінювання потреби у фахівцях дозволяють здійснити статистичні методи та прогностичні моделі (табл. 1).

Подібний перелік складових та показників дає розширену характеристику потреб у фахівцях та відповідної пропозиції. Проте, наведені моделі прогнозування потреб у

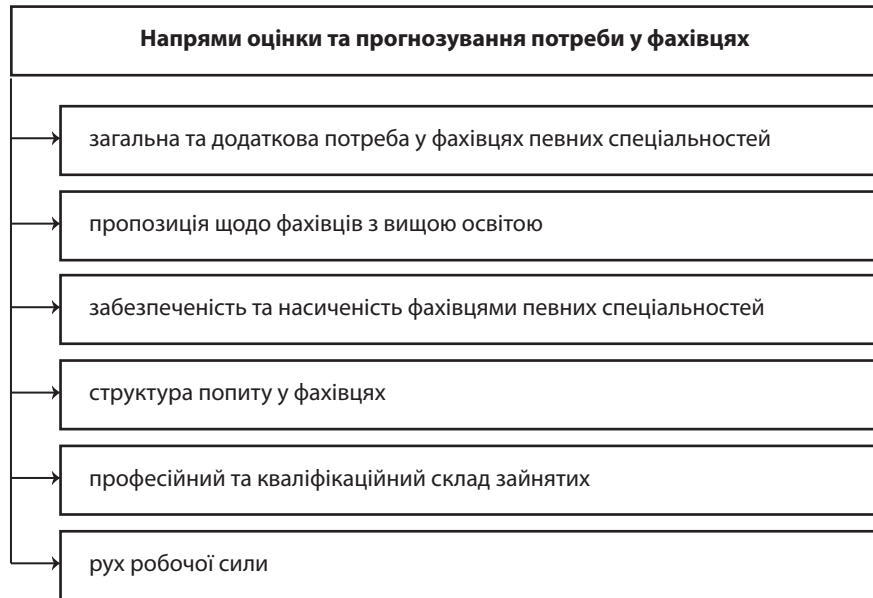


Рис. 3. Напрямки оцінки та прогнозування попиту та пропозиції на фахівців з вищою освітою

Таблиця 1

Статистичні моделі прогнозування потреби в фахівцях різних рівнів освіти

Назва показника	Формула для розрахунку
1	2
<i>Визначення якісної складової потреби в фахівцях</i>	
Коефіцієнт насиченості	$K_{нас} = \frac{\text{чисельність зайнятих фахівців (ЧФ)}}{\text{загальна чисельність фахівців (ЧЗ)}}$
Динаміка середнього по території рівня освіти	$ЧФ = ЧН \cdot d_{тр} \cdot d_{зн} \cdot d_{сп} \cdot d_{гл}$ чисельність фахівців певного регіону (ЧФ), виходячи з чисельності населення (ЧН), обумовлюється часткою трудових ресурсів в ЧН ($d_{тр}$), часткою зайнятих в трудових ресурсах ($d_{зн}$), часткою осіб з вищою освітою серед зайнятих ($d_{во}$), часткою осіб певною спеціальності серед зайнятих фахівців з вищою освітою ($d_{сп}$), часткою осіб певної спеціальності зайнятих в певній галузі до загальної кількості таких фахівців ($d_{гл}$)
Стандартизований показник насиченості для окремої області	$H_i^{станд} = H_i^{міс} d^{міс} + H_i^{сіл} d^{сіл}$ де: H_i – рівень насиченості фахівцями для міських та сільських мешканців i -ї області; d – питома вага міського та сільського населення по Україні в цілому
Спеціалістомісткість	$\text{спеціалістомісткість} = \frac{\text{кількість посад, для виконання певних функцій на яких потрібні фахівці певної спеціальності}}{\text{рівень кінцевого техніко-економічного показника діяльності фірми, який залежить від обсягів праці, витрачених фахівцями щодо певної функції}}$
<i>Цільовий підхід при прогнозуванні потреби в фахівцях</i>	
Регресійні рівняння, побудовані за даними передпрогнозного періоду	$y = f(x_i) + \varepsilon,$ де: y – чисельність зайнятих фахівців, x_i – чинники, які формують їх структуру та чисельність, ε – складова, яка враховує вплив всіх інших чинників, не врахованих у x_i
Причинно-часова модель	$y = f(x_i, t) + \varepsilon,$ де: t – враховує вплив чинників, які змінюються пропорційно часу
Логістична функція	$y = A + e^{a+bt+ct},$ де: y – коефіцієнт насиченості фахівцями, A – його граничний рівень, x – чинник, що впливає на коефіцієнт насиченості, t – враховує вплив інших чинників, які змінюються пропорційно часу

1	2
Матриця питомих ваг, в якій рядки характеризують динаміку питомих ваг за спеціальностями, а стовпчики – структуру освітньо-кваліфікаційних напрямків.	Для кожної спеціальності визначається залежність її питомої ваги від чинника t , внаслідок чого отримується сукупність лінійних рівнянь виду: $d_m = f(t),$ де: d_m – питома вага m -ї спеціальності серед фахівців певного напрямку
<i>Характеристика досягнутого рівня спеціалізації підготовки фахівців</i>	
Забезпечення потреб регіону за рахунок підготовки фахівців у ВНЗ регіону	$K_{заб}^{ki} = \frac{\sum B_{ki}}{\Pi_k},$ де: B_{ki} – чисельність фахівців k -ї спеціальності, які закінчили ВНЗ, що знаходиться в i -му регіоні і в тому ж регіоні протягом 3-х років працевлаштувалися за фахом; Π_k – попит у i -му регіоні на фахівців k -ї спеціальності
Забезпечення потреб регіону за рахунок фахівців, що походять з цього ж регіону та отримали освіту у ВНЗ цього ж регіону	$K_{заб.i}^{ki} = \frac{\sum B_k^i}{\sum B_k},$ де: B_k^i – чисельність працюючих фахівців k -ї спеціальності, що походять з i -го регіону та закінчили ВНЗ, розташований в цьому ж регіоні; B_k – чисельність фахівців k -ї спеціальності, які отримали вище освіту у вузах i -го регіону
Коефіцієнт збереження контингенту студентів	$K_{збер}^k = \frac{B_{kt}}{C_{k(t-1)}},$ де: B_{kt} – чисельність фахівців k -ї спеціальності, що закінчили ВНЗ у t -му році; $C_{k(t-1)}$ – чисельність студентів k -ї спеціальності, що прийняті до ВНЗ у $(t-1)$ році
<i>Оцінювання відповідності якості підготовки фахівців (роботи ВНЗ) вимогам ринку</i>	
Використання наявного контингенту фахівців за чисельністю	$K_1 = \frac{\text{чисельність фахівців з вищою освітою, які працюють на посадах, для заміщення яких у працівників має бути така освіта}}{\text{чисельність зайнятих фахівців з вищою освітою}}$
Використання робочого часу фахівців	$K_2 = \frac{\text{час, який фахівці з вищою освітою витрачають на виконання функцій, які вимагають знань такого рівня}}{\text{витрати робочого часу фахівців}}$
Інтегральний коефіцієнт використання фахівців	$K_3 = K_1 \cdot K_2$
Коефіцієнт резерву використання фахівців (частка нерационально зайнятих фахівців)	$K_4 = \frac{\text{чисельність фахівців з вищою освітою, які працюють на посадах, заміщення яких не потребує наявності у працівників такої освіти}}{\text{чисельність зайнятих фахівців з вищою освітою}} = 1 - K_1$
Показники використання випускників ВНЗ	$K_{в.в.в.} = \frac{\text{чисельність випускників ВНЗ, які через 3 роки після закінчення вузу працюють на посадах, для заміщення яких у працівника має бути } i \text{ -а спеціальність}}{\text{чисельність зайнятих випускників ВНЗ через 3 роки після закінчення ними ВНЗ}} = \frac{M_{cij(t+3)}}{M_{м.п.(t+3)}}$
Різнібічна характеристика процесу використання випускників ВНЗ	$K_{в.в.в.} = \frac{M_{cij(t+3)}}{M_{cij}} \cdot \frac{M_{cij}}{M_{в.о.}} \cdot \frac{M_{в.о.}}{M_{с.о.}} \cdot \frac{M_{с.о.}}{M_{м.п.(t+3)}},$ де: $M_{cij(t+3)}$ – чисельність випускників ВНЗ, які через 3 роки після закінчення ВНЗ працюють на посадах, що вимагають наявності освіти: 1) M_{cij} – j -го освітнього напрямку; 2) $M_{в.о.}$ – вищої освіти 3-4 рівня; 3) $M_{с.о.}$ – вищої освіти
Узагальнююча характеристика відповідності підготовки фахівців в певному вузі вимогам ринку праці	$K_{ИТ} = \frac{M_{cij(t+3)}}{C_{k(t-1)}} = \frac{B_{kt}}{C_{k(t-1)}} \cdot \frac{M_{м.п.t}}{B_{kt}} \cdot \frac{M_{cij}}{M_{м.п.t}} \cdot \frac{M_{cij(t+3)}}{M_{cij}},$ де: $M_{м.п.t}$ – чисельність випускників ВНЗ, які працевлаштувалися у рік закінчення ВНЗ

підготовці фахівців є узагальненими, а також їх доволі важко перевірити на практиці. Ще одним вагомим недоліком є відсутність перевірки якості наведених моделей.

Питання прогнозування потреби у підготовці фахівців певних спеціальностей для потреб національної економіки є вельми актуальними для будь-якої держави. Насамперед вони досліджуються на рівні міністерств. Так, прикладом цього є «Методичні рекомендації щодо визначення відповідності обсягів та професійно-кваліфікаційної структури підготовки кадрів у навчальних закладах відповідно до потреб регіонального ринку праці», які розроблені Науково-дослідним інститутом соціально-трудова відносин Мінсоцполітики України [3].

Згідно з цією методикою ефективність управління підготовкою фахівців визначається коефіцієнтом збалансованості попиту та пропозиції кадрів (K_b), підготовлених у системі навчальних закладів за наступними формулами:

- 1) Інтегральний коефіцієнт збалансованості попиту та пропозиції робочої сили, підготовленої у навчальних закладах (K_b):

$$K_b = K_{cz} + K_{nmo} \times (1 - K_{pn} - K_{ov}) \times (1 - K_c).$$

- 2) Інтегральний коефіцієнт збалансованості без застосування коефіцієнта самозайнятості (K_c):

$$K_b = K_{cz} + K_{nmo} \times (1 - K_{pn} - K_{ov}).$$

Технологія проведення розрахунків визначення K_b передбачає розрахунок переліку показників, що наведено в табл. 2.

Наведена методика дозволяє визначити поточну збалансованість попиту та пропозиції фахівців на регіональному ринку, але контур прогнозування потреби у підготовці кадрів за цією методикою є недостатньо розробленим.

Окремий інтерес викликають графічні методи прогнозування попиту на освітні послуги. Прогнозування майбутнього рівня попиту на окремі напрямки та спеціальності підготовки в роботі [5] пропонується проводити на основі графічної моделі, яка містить також елементи експертного оцінювання. Загальний попит на освітні послуги пропонується розглядати як сукупність трьох складових – попиту з боку абітурієнтів, організацій-роботодавців і держави (рис. 4).

Величини X , Y , Z оцінюються за бальною шкалою від 0 до 1; при цьому низьким вважається попит, оцінений в межах від 0 до 0,49 балів, високим — від 0,5 до 1 бала.

Рівень попиту з боку підприємств-роботодавців (X) визначається через кількість вакантних місць на ринку праці для випускників університетських комплексів певних спеціальностей та напрямів підготовки. Рівень попиту з боку держави (Y) виражає обсяг державного замовлення на підготовку фахівців, рівень попиту з боку абітурієнтів (Z) характеризується конкурсом при вступі в освітній заклад на певні спеціальності та напрямки.

Після проведення бальної оцінки за фактичними даними для кожної конкретної спеціальності визначається область моделі, яка характеризує ситуацію, що склалася на певному сегменті ринку (табл. 3).

На підставі проведеної оцінки та прогнозу попиту формується стратегія розвитку напрямів підготовки фахівців та пропонується комплекс заходів для досягнення поставлених стратегічних завдань. Але, на жаль, кількісний прогноз попиту на фахівців окремих спеціальностей розробити за наведеною моделлю не виявляється можливим.

Необхідність в прогнозній оцінці підготовки фахівців певних спеціальностей диктується низкою обставин, пов'язаних з особливостями соціально-економічного розвитку країни, найважливішими з яких є:

- демографічний спад, що містить загрозу дефіциту робочої сили і надлишку навчальних місць в установах системи вищої освіти;
- зростаюча незбалансованість між попитом на робочу силу та її пропозицією в професійно-кваліфікаційному розрізі;
- невідкладність науково-технологічних перетворень в усіх галузях і сферах господарської діяльності (без чого неможливий перехід на інноваційний шлях розвитку).

Хоча система вищої освіти України продемонструвала наявність потенційних адаптивних якостей, що дозволяють пристосовуватися до ринкових умов, що перманентно змінюються, в ній зберігається чимало старих проблем, накопичуються нові. До основних з них належать: невідповідність масштабів і професійної структури випускників навчальних закладів потребам ринку праці; відсутність змістовного та організаційного взаємозв'язку між різними рівнями професійної підготовки; порушення необхідних пропорцій у випуску фахівців вищого, середнього рівня освіти і кваліфікованих робітників. Причому все це відбувається на тлі негативної тенденції зниження якості професійної підготовки при масовому охопленні молоді вищою освітою, що пов'язано із занадто швидким збільшенням кількості філій вищих навчальних закладів, розширенням мережі недержавних вузів тощо.

Враховуючи наведене вище, метою державної політики в галузі вищої та професійної освіти повинно бути забезпечення гарантії надання громадянам рівних прав на отримання бажаного фаху з врахування позиції держави і суспільства, пов'язаної з випуском фахівців за спеціальностями, тимчасово не популярними серед абітурієнтів, але стратегічно важливими для економіки країни. Ця мета може бути ефективно досягнута за допомогою застосування методів прогнозування потреб ринку праці у фахівцях та пропозиції фахівців з боку вищих навчальних закладів. Якісне прогнозування дозволить проводити планування розвитку системи вищої освіти та заходів щодо балансування попиту та пропозиції на ринку кваліфікованої праці.

Розрахунок показників для визначення відповідності обсягів та професійно-кваліфікаційної структури випускників навчальних закладів потребам регіонального ринку праці

Зміст показника	Розрахунок та умовні позначення
Коефіцієнт реального працевлаштування випускників навчальних закладів ($K_{рп}$)	$K_{рп} = \frac{Ч_{рп}}{Ч_{в}}$ <p>де $Ч_{рп}$ – середньорічна (за останні два роки, що передують розрахунковому) чисельність реально працевлаштованих випускників навчальних закладів у відповідному місті (районі) за отриманими професіями (фахами); $Ч_{в}$ – середньорічна (за останні два роки, що передують розрахунковому) чисельність випускників навчальних закладів за певною професією (фахом)</p>
Коефіцієнт об'єктивного вибуття випускників навчальних закладів з професійного сегмента регіонального ринку праці за професіями (посадами, професійними назвами робіт) та фахами ($K_{ов}$)	$K_{ов} = \frac{Ч_{з} + Ч_{д} + Ч_{нз} + Ч_{м}}{Ч_{в}}$ <p>де: $Ч_{з}$ – середньорічна (за останні два роки, що передують розрахунковому) чисельність випускників навчальних закладів за певною професією (посадою, професійною назвою роботи) та фахом, призваних до Збройних Сил України; $Ч_{д}$ – середньорічна (за останні два роки, що передують розрахунковому) чисельність випускниць навчальних закладів за певною професією (посадою, професійною назвою роботи) та фахом, які вибули з професійного сегмента регіонального ринку праці із причин декретної відпустки та відпустки з догляду за дітьми; $Ч_{нз}$ – середньорічна (за останні два роки, що передують розрахунковому) чисельність випускників навчальних закладів за певною професією (фахом), які вступили до інших навчальних закладів; $Ч_{м}$ – середньорічна (за останні два роки, що передують розрахунковому) чисельність випускників навчальних закладів за певною професією (фахом), які змінили (тимчасово чи на постійній основі) місце проживання у зв'язку з направленням на роботу в іншу місцевість та з інших причин</p>
Коефіцієнт урахування можливої самозайнятості випускників навчальних закладів за професіями (фахами) ($K_{с}$)	$K_{с} = \frac{P_{с}}{100}$ <p>де: $P_{с}$ – рівень можливої самозайнятості випускників навчальних закладів за певною професією, фахом</p>
Коефіцієнт співвідношення середнього значення чисельності незайнятих кваліфікованих робітників та фахівців за професіями (посадами, професійними назвами робіт) та фахами та їх потреби на фіксованому регіональному ринку праці ($K_{цз}$)	$K_{цз} = \frac{Ч_{б}}{Ч_{п}}$ <p>де: $Ч_{б}$ – середнє значення показника щодо чисельності незайнятих кваліфікованих робітників та фахівців за певною професією (посадою, професійною назвою роботи) та фахом, які перебували на обліку в центрі зайнятості за останні два роки, що передують розрахунковому; $Ч_{п}$ – середнє значення показника щодо потреби підприємств та організацій міста (району) в працівниках за певною професією (посадою, професійною назвою роботи) та фахом за останні два роки, що передують розрахунковому</p>
Коефіцієнт співвідношення планової чисельності випускників навчальних закладів на розрахунковий рік за професіями та фахами та середнього значення показника потреби фіксованого регіонального ринку праці у кваліфікованих робітниках та фахівцях за професіями (посадами, професійними назвами робіт) та фахами ($K_{пмо}$)	$K_{пмо} = \frac{Ч_{вп}}{Ч_{п}}$ <p>де: $Ч_{вп}$ – планова чисельність випускників навчальних закладів на розрахунковий рік за певною професією (фахом), осіб</p>

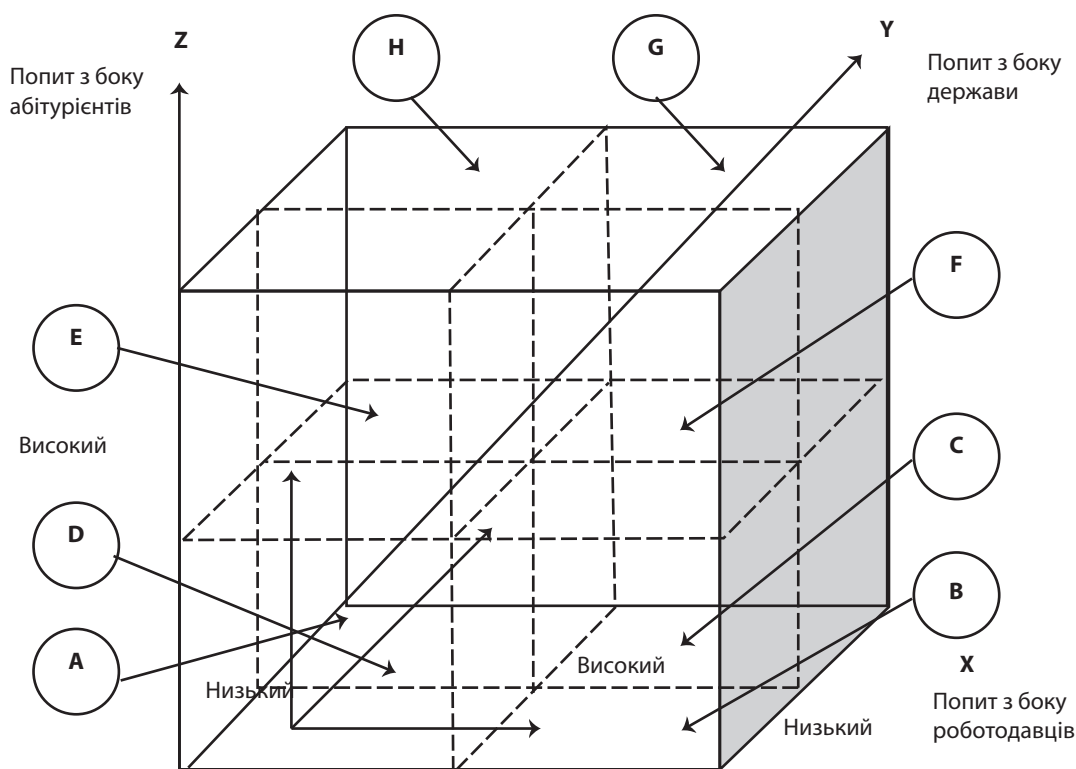


Рис. 3. Графічна модель прогнозування попиту на освітні послуги [5]

Таблиця 3

Характеристика областей графічної моделі прогнозування попиту на освітні послуги

Назва області	Характеристика
1	2
А «болото»	За своїми характеристиками схожа на область «собаки» матриці БКГ. Низький рівень попиту на освітні продукти і послуги з усіх боків при аналогічних прогнозах дозволяє говорити про безперспективність даних напрямів підготовки та про можливість закриття даних спеціальностей, або – про необхідність вживання термінових заходів по придбанню більш вигідною конкурентної позиції на ринку.
В «гидкі каченята»	Напрямки, що потрапили в область В, певною мірою подібні до «знакам питання» в матриці БКГ, оскільки високому рівню попиту з боку підприємств і організацій-роботодавців не відповідає низький рівень попиту з боку абітурієнтів на дані напрямки підготовки. Слід приділити пильну увагу освітнім послугам, що потрапили в дану область. У разі прийняття заходів щодо залучення абітурієнтів дані напрямки можуть переміститися в область «прибуткового місця» (область F) і далі – в область «золотої жили» (область G).
С «бридкі каченята – патріоти держави»	Позиція області С характеризується певною підтримкою держави при існуючих низькому рівні попиту з боку абітурієнтів та високому рівні попиту на випусників. До даної області належить велика група інженерних спеціальностей, на які як і раніше низький абітурієнтський конкурс при зростаючому попиті на фахівців інженерного профілю на ринку праці.
D «патріоти держави»	Характеризує позицію на ринку таких напрямів підготовки, які не користуються попитом ні з боку абітурієнтів, ні боку підприємств-роботодавців, але на них є певне держзамовлення. Найчастіше, це морально застарілі і не відповідають сучасним вимогам спеціальності. Крім того, це можуть бути освітні послуги, які перебувають на стадії зародження, перспективність яких відома тільки державі.
E «торгівля ілюзіями»	Відображає таку ситуацію на ринку, коли попит на освітні послуги з боку абітурієнтів значно перевищує попит на випусників відповідних напрямів підготовки на ринку праці. При цьому попит з боку держави також не високий. Як правило, це модні на ринку напрями підготовки: юриспруденція, економіка, фінанси, менеджмент.

1	2
Ф «прибуткове місце»	За своїми характеристиками в цілому схожа на область Г, за винятком того, що попит з боку держави тут знаходиться на низькому рівні. Це досить вигідна позиція на ринку з великим ступенем узгодженості інтересів суб'єктів ринку праці та освітніх послуг.
Г «золота жила»	Це найбільш приваблива область з точки зору ступеня узгодження потреб суб'єктів, як правило, це позиція лідера на ринку.
Н «державна торгівля ілюзіями»	Характеризує конкурентну позицію з високою оцінкою конкурентного статусу з державно-правової точки зору і з позиції суб'єктів ринку освіти. У даній області, як правило, виявляються спеціальності та напрями підготовки (або цілий навчальний заклад, що проводить підготовку по одній групі спеціальностей), які раніше знаходилися в області Г, оскільки високий попит з боку абітурієнтів може згодом обернутися надмірною кількістю випускників, не затребуваних на ринку праці. Для цієї групи напрямків необхідно встановлення відповідності кількості випускників і структури їх напрямів підготовки структури вакантних місць на ринку праці.

ЛІТЕРАТУРА

1. Герасименко С. С. Статистика ринків / С. С. Герасименко, В. І. Карпов, Н.О. Парфенцева, // К.: ДП «Інформаційно-аналітичне агенство», 2010. – 863 с.
2. Кохно П. Работу над методикой прогнозирования потребности в кадрах надо продолжать / П. Кохно, Т. Подколзина // Человек и труд. – 2009. – № 9. – С. 48–50.
3. Методичні рекомендації щодо визначення відповідності обсягів та професійно-кваліфікаційної структури підготовки кадрів у навчальних закладах відповідно до потреб регіонального ринку праці. – Луганськ: Видавництво ДУ НДІ СТВ, 2010. – 37 с.
4. Парфьонова Л. Г. Прогнозування необхідної чисельності фахівців з вищою освітою / Л. Г. Парфьонова [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://intkonf.org/parfonova-l-g-prognozuvannya-neobhidnoyi-chiselnosti-fahivtsiv-z-vischoyu-osvitoiu>
5. Перминова О. М. Модель оценки спроса на образовательные услуги университетского комплекса / О. М. Перминова [Електронний ресурс]. – Режим доступу: conference.osu.ru/assets/files/conf_info/conf3/19.pdf
6. Стеблюк Н. Ф. Підходи щодо визначення перспективної потреби у фахівцях з вищою освітою / Н. Ф. Стеблюк // Економічний вісник Донбасу – 2010. – № 1(19). – С. 30–34.

REFERENCES

- Herasymenko, S. S., Karpov, V. I., and Parfentseva, N. O. *Statystyka rynkiv* [Statistics markets]. Kyiv: Informatsiino-analitychne ahentstvo, 2010.
- Kokhno, P., and Podkolzina, T. «Rabotu nad metodikoy prognozirovaniia potrebnosti v kadrah nadto prodolzhat» [The work on the methodology of forecasting staffing requirements necessary to continue]. *Chelovek i trud*, no. 9 (2009): 48–50.
- Metodychni rekomendatsii shchodo vyznachennia vidpovidnosti obsiahiv ta profesiino-kvalifikatsiinoi struktury pidhotovky kadriv u navchalnykh zakladakh vidpovidno do potreb rehionalnogo rynku pratsi* [Guidelines for determining compliance with the scope and structure of vocational qualification training in schools according to the needs of the regional labor market]. Luhansk: DU NDI STV, 2010.
- Parfyonova, L. H. «Prohnozuvannya neobkhidnoi chyselnosti fakhivtsiv z vyshchoiu osvitoiu» [The prediction of the required number of specialists with higher education]. <http://intkonf.org/parfonova-l-g-prognozuvannya-neobhidnoyi-chiselnosti-fahivtsiv-z-vischoyu-osvitoiu>.
- Perminova, O. M. «Model otsenki sprosa na obrazovatelnye uslugi universitetskogo kompleksa» [The model estimates of the demand for educational services of the university complex]. conference.osu.ru/assets/files/conf_info/conf3/19.pdf.
- Stebliuk, N. F. «Pidkhody shchodo vyznachennia perspektyvnoi potreby u fakhivtsiakh z vyshchoiu osvitoiu» [Approaches to identify prospective demand for specialists with higher education]. *Ekonomichnyi visnyk Donbasu*, no. 1(19) (2010): 30–34.