

ЛЬВІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ІВАНА ФРАНКА
МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Кваліфікаційна наукова
праця на правах рукопису

МІЩУК НАТАЛІЯ ВОЛОДИМИРІВНА

УДК 338.242.2.025.12:[378:331.5-053.81](477)

ДИСЕРТАЦІЯ

**ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНЕ РЕГУЛЮВАННЯ
РОЗВИТКУ ОСВІТИ В СИСТЕМІ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ
МОЛОДІ НА РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ**

08.00.03 – економіка та управління національним господарством

Подається на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело

_____ Н.В.Міщук

Науковий керівник: Приймак Василь Іванович,
доктор економічних наук, професор

Львів – 2019

АНОТАЦІЯ

Мищук Н.В. Організаційно-економічне регулювання розвитку освіти в системі конкурентоспроможності молоді на ринку праці України. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.03 – економіка та управління національним господарством. – Львівський національний університет імені Івана Франка, Львів, 2019.

Дисертаційна робота присвячена дослідженню процесів регулювання розвитку освіти в Україні. Обґрунтовано теоретико-організаційні засади регулювання розвитку освіти в системі конкурентоспроможності молоді на ринку праці України. Зокрема, розглянуто сутність, функції, принципи, сучасні завдання регулювання розвитку освіти.

Розглянута специфіка ринку праці і конкуренції на ньому у порівнянні з іншими ринками. Доведено, що конкуренція на ринку праці можлива і з боку пропозиції праці і з боку її попиту, тобто, між працівниками за певне робоче місце і між підприємцями за можливість залучення у свою фірму грамотних і досвідчених працівників.

Визначено, що при дослідженні конкурентоспроможності людських ресурсів на ринку праці, слід розрізняти рівні її формування і прояву: індивідуальний рівень, рівень підприємств, регіону чи держави і міжнародний рівень. Чим вищий рівень цієї конкурентоспроможності, тим більше показників варто включати при її оцінювання.

Проаналізовано підходи науковців до тлумачення сутності конкурентоспроможності людських ресурсів, до методики оцінювання конкурентоспроможності молодих фахівців на ринку праці. Автором запропоновано власне визначення понять «конкурентоспроможність молоді людини» і «конкурентоспроможність молоді на ринку праці певної територіальної одиниці».

Сформовано етапи формування конкурентоспроможності молоді на ринку праці. Зроблено огляд наукових підходів до класифікації чинників, які впливають на формування конкурентоспроможності робочої сили. Досліджено, що найбільший вплив на формування конкурентоспроможності молоді мають ті

чинники, що пов'язані з станом розвитку освіти на території проживання даної особи та рівнем її освіченості.

Охарактеризовано основні складові конкурентоспроможності молоді на макрорівні. Обґрунтовано важливість освітньо-професійної складової конкурентоспроможності молодих людей, яка характеризується рівнем та якістю отриманої освіти, кваліфікацією та професійними навичками.

Обґрунтовано місце і роль освіти у формуванні трудового потенціалу молодої людини. Охарактеризовано освіту як одного із чинників конкурентоспроможності молоді на ринку праці України. Визначено динаміку показників: рівень економічної активності, рівень зайнятості та рівень безробіття населення України залежно від рівня освіти. Сформовано сукупність чинників, які визначають ефективність процесу формування освітнього і трудового потенціалу молодих людей. Визначено елементи освітньо-професійної складової конкурентоспроможності фахівця на ринку праці. Наведено характеристики, які розкривають сутність поняття «якість освіти». Обґрунтовано вплив розвитку системи освіти на формування конкурентоспроможності населення.

У роботі визначено основні теоретико-методологічні засади формування організаційно-економічного механізму регулювання розвитку освіти в системі конкурентоспроможності молоді на ринку праці України. Розглянуто підходи вчених-економістів до сутності поняття «організаційно-економічний механізм». Запропоновано авторське визначення поняття «організаційно-економічний механізм регулювання розвитку освіти в системі конкурентоспроможності молоді на ринку праці України». Проаналізовано особливості функціонування вітчизняної освітньої системи, які визначають напрямки державної політики у цій сфері. Окреслено основні завдання державної освітньої політики в Україні. Обґрунтовано необхідність державного регулювання розвитку національної освітньої системи. Розглянуто основні принципи формування організаційно-економічного механізму регулювання розвитку освіти та характеризовано форми регулювання розвитку освіти в системі конкурентоспроможності молоді на ринку праці України. Визначено методи регулювання розвитку освіти в системі конкурентоспроможності молоді на ринку праці України.

Запропоновано інструменти реалізації методів регулювання, що забезпечать підвищення ефективності організаційно-економічного механізму регулювання розвитку освіти в системі конкурентоспроможності молоді на ринку праці України.

Побудовано аналітичну залежність рівня економічної активності та рівня безробіття населення України від тривалості навчання. Зокрема, встановлено, що економічна активність залежно від тривалості навчання отримана у вигляді логістичної функції. Рівень безробіття є відповідно спадною лінійною функцією. Виявлено рівні освіти, які вже є достатніми для забезпечення високої економічної активності населення. Виконано кореляційний аналіз взаємозалежності низки чинників, які впливають на рівень безробіття. Здійснено кластеризація областей України за показниками відсотку безробіття серед економічно активного населення, навантаження безробітного населення на одну вакансію та питомої ваги міського населення. Виявлено п'ять основних кластерів. За результатами апробації побудованих економетричних моделей обґрунтовано, що найсуттєвішим чинником зниження безробіття є підвищення економічної активності населення. Зроблено висновок про те, що для підвищення конкурентоспроможності робочої сили в Україні необхідно стимулювати населення до покращення його рівня освіти, зокрема до збільшення тривалості навчання.

Охарактеризовано особливості розвитку західного регіону України, викладено проблемні аспекти формування освітнього потенціалу регіону, визначено основні фактори освітньої еміграції української молоді. Проаналізовано останні дослідження та публікації щодо аналізу освітнього потенціалу. Визначено основні показники, що характеризують освітній потенціал регіонів України, описана модель оцінки освітнього потенціалу. Оцінено рівень розвитку освітнього потенціалу регіонів України засобами нечіткої логіки та проведено кластеризацію регіонів України за рівнем розвитку освітнього потенціалу.

Для побудови моделі запропоновано використати теорію нечітких множин. Автором розроблено структуру нечіткої продукційної моделі, а саме:

визначено простір передумов та повний простір висновків, задано лінгвістичні змінні показників та функцій належності, побудовано бази нечітких логічних висновків. Розрахунки моделі оцінки освітнього потенціалу було здійснено за допомогою пакету Fuzzy Logic Toolbox програми MatLab. За допомогою апарату нейронних мереж здійснено прогнозування попиту і пропозиції на ринку праці України на березень-травень 2019 року, а саме показників кількості осіб, які мали статус безробітного та кількість вакансій, зареєстрованих у Державній службі зайнятості.

Проаналізовано форми та методи співпраці між навчальними закладами та підприємництвом у розвинутих країнах, визначено основні переваги та недоліки такої співпраці. Крім того було розглянуто можливості впровадження цього досвіду в Україні. Доведено, що розвиток підприємництва в умовах інформаційної економіки вимагає тісної співпраці між сферами науки, освіти та бізнесу, а інновації та конкурентоспроможність сучасних підприємств дедалі більше залежать від здатності будувати партнерські відносини з навчальними закладами.

У роботі охарактеризовано актуальні проблеми розвитку освіти в системі конкурентоспроможності молоді на ринку праці України. Визначено основні напрями державної політики у сфері освіти та запропоновано стратегічні пріоритети підвищення ефективності організаційно-економічного механізму регулювання розвитку освіти в Україні. Доведено, що постійний моніторинг викликів в освітній системі необхідний для формування оптимальної стратегії розвитку освіти в системі конкурентоспроможності молоді на ринку праці України та вироблення дієвих заходів щодо виявлення фактичних і потенційних загроз, подолання або хоча б обмеження негативного впливу деструктивних чи дестабілізуючих чинників, створення «зони безпеки» для закладів освіти.

Ключові слова: конкурентоспроможність молоді, конкурентний потенціал, організаційно-економічний механізм регулювання, освітній потенціал, принципи регулювання розвитку освіти, ринок праці.

ANNOTATION

Mishchuk N.V. Organizational and economic regulation of education development in the system of youth competitiveness at the Ukrainian labor market. – Qualifying scientific work on the rights of the manuscript.

Thesis for a Candidate Degree in Economics, specialty 08.00.03 – economics and management of national economy. – Ivan Franko National University of Lviv, Lviv, 2019.

The thesis is dedicated to the study of the processes of regulation of the development of education in Ukraine. The theoretical and organizational principles of regulation of development of education in the system of youth competitiveness on the labor market of Ukraine are substantiated. In particular, there are considered the essence, functions, principles, modern tasks of education development regulation.

There are considered the specifics of the labor market and competition on it in comparison with other markets. It is proved that competition in the labor market is possible both on the supply of labor and on the part of its demand, that is, between employees for a certain workplace and between entrepreneurs for the possibility of attracting competent and experienced workers to their firm.

It is determined that when studying the competitiveness of human resources on the labor market, it is necessary to distinguish between levels of its formation and manifestation: individual level, level of enterprises, region or state and international level. The higher the level of this competitiveness, the more indicators should be included in its evaluation.

The approaches of scientists to the interpretation of the essence of the competitiveness of human resources, to the methodology of assessing the competitiveness of young professionals in the labor market are analyzed. The author proposed the actual definition of the concepts of «competitiveness of a young person» and «competitiveness of youth in the labor market of a certain territorial unit».

Stages of formation of youth competitiveness on the labor market have been formed. A review of scientific approaches to the classification of factors influencing the formation of labor force competitiveness is made. It was investigated that the factors influencing the development of education on the territory of the person's

residence and the level of his education are the most influential factors on the formation of youth competitiveness.

The main components of the competitiveness of youth at the macro level are described. It is substantiated the importance of the educational-professional component of the competitiveness of young people, which is characterized by the level and quality of the received education, qualification and professional skills.

The place and role of education in formation of labor potential of a young person are substantiated. It is characterized education as one of the factors of youth competitiveness on the Ukrainian labor market. The dynamics of indicators is determined: the level of economic activity, the level of employment and the unemployment rate of the population of Ukraine, depending on the level of education. It is formed a set of factors that determine the effectiveness of the formation process of educational and labor potential of young people. The elements of the educational-professional component of the competitiveness of a specialist in the labor market are determined. The characteristics that reveal the essence of the concept of «quality of education» are given. The influence of the education system on the formation of the competitiveness of the population is substantiated.

In scientific work are defined the main theoretical and methodological principles of forming an organizational and economic mechanism for regulating the development of education in the system of youth competitiveness on the Ukrainian labor market. The approaches of scientists-economists to the essence of the concept «organizational-economic mechanism» are considered. It is proposed the author's definition of the concept «organizational and economic mechanism of regulation of development of education in the system of youth competitiveness on the labor market of Ukraine». The peculiarities of functioning of the domestic educational system, which determine the directions of the state policy in this sphere, are analyzed. There are outlined main tasks of the state educational policy in Ukraine. The necessity of state regulation of the development of the national educational system is substantiated. The basic principles of formation of organizational and economic mechanism of regulation of development of education are considered and the forms of regulation of development of education in the system of competitiveness of youth

on the labor market of Ukraine are described. There are determined the methods of regulation of development of education in the system of youth competitiveness on the labor market of Ukraine.

The instruments of the implementation of regulatory methods that provide an increase in the effectiveness of the organizational and economic mechanism for regulating the development of education in the system of youth competitiveness on the labor market of Ukraine are proposed.

The analytical dependence of the level of economic activity and the unemployment rate of Ukrainian population on the duration of studies is constructed. In particular, it was established that economic activity, depending on the duration of studies, was obtained in the form of a logistic function. The unemployment rate is a decreasing linear function, respectively. Educational levels have been identified which are already sufficient to ensure high economic activity of the population. A correlation analysis of the interdependence of a number of factors that influence the level of unemployment is performed. The clusterization of the regions of Ukraine according to the percentage of unemployment among the economically active population, the unemployment rate for one vacancy and the proportion of the urban population are made. Five key clusters were identified. Using statistical methods, it is concluded that the most important factor in reducing unemployment is the increase in the economic activity of the population. It is concluded that in order to increase the competitiveness of labor force in Ukraine it is necessary to stimulate the population to improve its level of education, in particular, to increase the duration of studies.

The peculiarities of the development of the western region of Ukraine are described, the problem aspects of forming the educational potential of the region are outlined, the main factors of educational emigration of Ukrainian youth are determined. It have been analyzed recent studies and publications which present the analysis of educational potential. The basic indicators characterizing the educational potential of the regions of Ukraine are determined, the model of educational potential assessment is described. The level of development of educational potential of regions of Ukraine by means of fuzzy logic is estimated and clusterization of Ukrainian

regions according to the level of development of educational potential has been carried out.

To construct the model, it is proposed to use the theory of fuzzy sets. The author developed the structure of the fuzzy production model, namely: the space of prerequisites and the full space of conclusions are determined, linguistic variables of indicators and membership functions are given, and the bases of fuzzy logical conclusions are constructed. Calculations of the educational potential assessment model were performed using the MatLab Fuzzy Logic Toolbox package.

With the help of the device of neural networks, the forecast for March-May 2019 was made for the number of persons who had the status of the unemployed and the number of vacancies registered with the State Employment Service.

There are analyzed the forms and methods of cooperation between educational institutions and entrepreneurship in developed countries and there are determined the main advantages and disadvantages of such corporations. In addition, the possibilities of implementing this experience in Ukraine were considered.

The paper describes the actual problems of the development of education in the system of youth competitiveness in the labor market of Ukraine. The main directions of the state policy in the sphere of education have been identified and strategic priorities for improving the effectiveness of the organizational and economic mechanism for regulating the development of education in Ukraine have been proposed.

It is proved that constant monitoring of challenges in the educational system is necessary for the formation of an optimal strategy for the development of education in the competitiveness of youth in the labor market of Ukraine and the development of effective measures to identify actual and potential threats, overcoming or at least limiting the negative impact of destructive or destabilizing factors, creating «security zones» for educational institutions.

Key words: youth competitiveness, educational potential, organizational and economic regulation mechanism, principles of education development regulation, labor market.

СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА

Наукові праці, в яких опубліковані основні наукові результати дисертації:

1. Міщук Н.В. Молодь на ринку праці України: проблеми зайнятості та конкурентоспроможності. *Формування ринкової економіки в Україні*. 2016. Вип. 36. Львів: ЛНУ ім. І. Франка. С.60–64 (0,38 д.а.).
2. Mishchuk N. Complex risk management in educational institution. *Формування ринкової економіки в Україні*. 2018. Вип. 39. Львів: ЛНУ ім. І. Франка, С.109–117 (0,54 д.а.).
3. Міщук Н. Польський досвід співробітництва освіти, науки і підприємництва. *Формування ринкової економіки в Україні*. 2018. Вип. 40. Ч.2. Львів: ЛНУ ім. І. Франка. С.42–49 (0,59 д.а.).
4. Приймак В.І., Міщук Н.В. Теоретичні основи трактуванні конкурентоспроможності молоді на ринку праці. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Економічні науки»*. Вип. 30. Ч. 3. Херсон, 2018. С.52–55 (0,52 д.а.) (особистий внесок автора: 0,25 д.а., де визначено етапи формування конкурентоспроможності молоді на ринку праці; досліджено чинники, які впливають на конкурентоспроможність молоді на ринку праці).
5. Міщук Н.В., Троханяк С.Р. Нечіткий кластерний аналіз освітнього потенціалу західного регіону в часовому вимірі. *Вісник Одеського національного університету. Економіка*. Т. 23. Вип. 3 (68). Одеса, 2018. С.39–43 (0,4 д.а.) (особистий внесок автора: 0,2 д.а., де окреслено проблемні аспекти формування освітнього потенціалу західного регіону, визначено основні показники, що характеризують освітній потенціал регіон).
6. Міщук Н.В. Організаційно-економічний механізм регулювання розвитку освіти в Україні. *Науковий погляд: економіка та управління*. № 1 (63). 2019. С.42–47 (0,41 д.а.).
7. Міщук Н.В. Освіта як чинник конкурентоспроможності молоді на ринку праці. *Інноваційна економіка*. 2019. № 1-2 [78]. С. 80–86 (0,41 д.а.).

8. Міщук Н.В., Завада О.П. Статистичний аналіз рівня економічної активності та рівня безробіття в Україні. *Економічний аналіз*. Тернопіль. 2019. Т. 29. № 1. С. 29–35 (0,55 д.а.) (особистий внесок автора: 0,25 д.а., де виконано кореляційний аналіз взаємозалежності низки чинників, які впливають на рівень безробіття населення України).

Наукові праці, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:

9. Mishchuk Nataliia, Mishchuk Viktoriya. Analiza rozwoju współpracy firm z uczelniami wyższymi. Проблеми становлення інформаційної економіки в Україні: матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції (м.Львів, 19-21 жовтня 2017 р.). Львів: 2017. С.52–53 (0,15 д.а.) (особистий внесок автора: 0,1 д.а., де визначено форми співпраці закладів освіти з бізнес-середовищем у Польщі).

10. Міщук Наталія. Конкурентоспроможність молоді на ринку праці України: проблеми та напрями підвищення. Проблеми становлення інформаційної економіки в Україні: матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції (м.Львів, 19-21 жовтня 2017 р.), Львів, 2017. С.217–220 (0,25 д.а.).

11. Mishchuk Nataliia. Cooperation in education, science and business: European experience. Practical applications of research findings in Eastern Europe: Proceedings of XXIII International Scientific Conference (USA, Morrisville, Jun 29, 2018). Morrisville, Lulu Press., 2018. P.39–46 (0,3 д.а.).

12. Міщук Н.В. Європейський досвід університетського співробітництва з бізнес-середовищем. Розвиток науки в XXI столітті: збірник статей за матеріалами XXXVII міжнародної науково-практичної конференції (м. Харків, 14 липня 2018 р.), Харків: науково-інформаційний центр «Знання», 2018, Ч.1, С.38–47 (0,35 д.а.).

13. Міщук Н.В., Троханяк С.Р. Аналіз освітнього потенціалу західного регіону України: нечітка кластеризація в часовому вимірі. Розвиток економіки країни: можливості, проблеми, перспективи: матеріали IV Міжнародної

науково-практичної конференції (м. Запоріжжя, 22 вересня 2018 р.). Запоріжжя: ГО «СІЕУ», 2018. С.29–33 (0,16 д.а.) (особистий внесок автора: 0,1 д.а., де сформована нечітка продукційна модель оцінки освітнього потенціалу).

14. Міщук Н.В. Чинники формування конкурентоспроможності молоді на ринку праці України. Інформаційне суспільство: стан та напрями розвитку з урахуванням регіональних умов: матеріали VIII Міжнародної наукової конференції (м. Жешув, Польща, м. Львів, Україна, 26-28 вересня 2018 р.). Львів: Видавництво ЛНУ імені Івана Франка, 2018. С.180–183 (0,14 д.а.).

15. Приймак В.І., Міщук Н.В. Конкурентоспроможність молоді на ринку праці: суть і поняття. Стратегічні пріоритети соціально-економічного розвитку в умовах інституційних перетворень глобального середовища: матеріали VIII Міжнародної науково-практичної конференції (м. Одеса, 28-29 вересня 2018 р.). Одеса: ОНУ імені І.І. Мечникова, 2018. С.205–208. (0,2 д.а.) (особистий внесок автора: 0,1 д.а., де проаналізовано поняття «конкурентоспроможність» на ринку праці).

16. Міщук Н.В. Теоретико-практичні засади організаційно-економічного механізму регулювання розвитку освіти в Україні. Інноваційні економічні механізми для розвитку підприємств, регіонів, країн: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 15-16 лютого 2019 р.). Київ: Таврійський національний університет імені В.І. Вернадського, 2019. С.25–29 (0,21 д.а.).

17. Міщук Н.В. Мотивація отримання вищої освіти в контексті підвищення конкурентоспроможності молоді на ринку праці. Філософсько-психологічні аспекти лідерства в бізнесі, освіті та державі: збірник тез IV Міжнародної науково-практичної конференції (м. Львів, 15 березня 2019 р.). Львів: СПОЛОМ, 2019. С.106–108 (0,15 д.а.).

18. Міщук Н.В. Вплив освіти на конкурентоспроможність молоді на ринку праці. Актуальні питання, проблеми та перспективи соціально-економічного розвитку країни: збірник тез наукових робіт учасників Всеукраїнської науково-

практичної конференції (м. Одеса, 16 березня 2019 р.) Одеса: «Центр економічних досліджень та розвитку», 2019. С.17–20 (0,15 д.а.).

19. Міщук Н.В., Прийма С.С. Інтелектуальні технології у прогнозуванні попиту на ринку праці України. Інформаційні технології в моделюванні: матеріали IV-ої всеукраїнської науково-практичної конференції студентів, аспірантів та молодих вчених (м. Миколаїв, 21-22 березня 2019 р.). Миколаїв: МНУ імені В.О. Сухомлинського, 2019. С.91–92 (0,15 д.а.) (особистий внесок автора: 0,1 д.а., де побудовано нейромережу для прогнозування кількості осіб, які мали статус безробітного в освітній галузі).

20. Міщук Н.В., Завада О.П. Вплив рівня освіти на економічну активність та безробіття населення України. Сучасні підходи до ефективного використання потенціалу економіки: матеріалів Міжнародної науково-практичної конференції (м. Запоріжжя, 23 березня 2019 р.). Запоріжжя: ГО «СІЕУ», 2019. С.37–40 (0,2 д.а.) (особистий внесок автора: 0,1 д.а., де визначено чинники, які впливають на рівень економічної активності та рівень безробіття населення України).

21. Міщук Н.В. Шляхи удосконалення організаційно-економічного механізму регулювання розвитку освіти в Україні. Трансформація національної економіки в контексті реалізації євроінтеграційної стратегії: матеріали III Міжнародної науково-практичної конференції (м. Миколаїв, 5 квітня 2019 р.). Миколаїв: МНУ імені В.О. Сухомлинського, 2019. С.57–60 (0,19 д.а.).

22. Міщук Н.В., Троханяк С.Р. Комплексне оцінювання освітнього потенціалу регіонів України. Прикладні наукові розробки та теоретичні дослідження XXI століття: збірник наукових праць «ΛΟΓΟΣ» за матеріалами міжнародної науково-практичної конференції (м.Вінниця, 15 квітня 2019 р.). Вінниця: ГО «Європейська наукова платформа», 2019. Т.1. С.25–28 (0,17 д.а.) (особистий внесок автора: 0,1 д.а., де визначено фактори, які впливають на освітній потенціал).

ЗМІСТ

ВСТУП.....	15
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМ ОСВІТИ В СИСТЕМІ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ МОЛОДІ НА РИНКУ ПРАЦІ	
МОЛОДІ НА РИНКУ ПРАЦІ	22
1.1. Суть і поняття конкурентоспроможності молоді на ринку праці	22
1.2. Освіта як чинник конкурентоспроможності молоді на ринку праці	41
1.3. Організаційно-економічний механізм регулювання розвитку освіти в Україні.....	56
Висновки до розділу 1	74
РОЗДІЛ 2. СУЧАСНИЙ СТАН РОЗВИТКУ ОСВІТИ В СИСТЕМІ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ МОЛОДІ НА РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ ..	
РОЗДІЛ 2. СУЧАСНИЙ СТАН РОЗВИТКУ ОСВІТИ В СИСТЕМІ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ МОЛОДІ НА РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ ..	77
2.1. Аналіз рівня економічної активності та рівня молодіжного безробіття в Україні.....	77
2.2. Оцінювання рівня розвитку освітнього потенціалу регіонів України засобами нечіткої логіки	94
2.3. Нейромережне прогнозування попиту та пропозиції на ринку праці України за видами економічної діяльності	117
Висновки до розділу 2.	138
РОЗДІЛ 3. УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНОГО РЕГУЛЮВАННЯ РОЗВИТКУ ОСВІТИ В УКРАЇНІ.....	
РОЗДІЛ 3. УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНОГО РЕГУЛЮВАННЯ РОЗВИТКУ ОСВІТИ В УКРАЇНІ.....	141
3.1. Зарубіжний досвід співробітництва освіти, науки і підприємництва	141
3.2. Напрями підвищення ефективності організаційно-економічного механізму регулювання розвитку освіти в Україні.....	159
3.3. Модернізація системи регулювання розвитку освіти на засадах комплексного ризик-менеджменту.....	181
Висновки до розділу 3	199
ВИСНОВКИ.....	203
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	208
ДОДАТКИ.....	226

ВСТУП

Актуальність теми. Соціально-економічні умови сьогодення характеризуються динамічним розвитком світової господарської системи, розширенням інформаційно-економічного простору та перебудовою потреб людей під впливом освіти. В таких умовах фундаментом успішного економічного розвитку держави постає її трудовий потенціал, а саме рівень освіти і кваліфікації громадян, інтелектуальні творчі здібності та вміння ефективно застосовувати знання членів суспільства. Тому актуальності набуває оцінка не лише наявних можливостей і ресурсів молодих фахівців, але й потенційних резервів для ефективного використання набутих знань і компетентностей, подальшого вдосконалення та професійного розвитку.

В сучасних умовах господарювання, поширення глобалізаційних та активізації інтеграційних процесів, масштабних інноваційних перетворень регулювання розвитку освіти відіграє важливу роль у підвищенні рівня конкурентоспроможності молоді на вітчизняному та міжнародному ринках праці, а інноваційний напрямок соціально-економічного розвитку України вимагає нових підходів до ефективного використання трудового потенціалу з метою оптимальної відповідності до вимог ринку та потреб громадян.

Об'єктивно надзвичайно актуальним постає пріоритетне завдання формування інноваційної моделі розвитку економіки України на основі ефективного використання освітнього потенціалу молоді.

Мета і завдання дослідження. Метою дисертаційної роботи є поглиблення теоретико-методичних основ і розроблення науково-практичних рекомендацій щодо модернізації системи регулювання розвитку освіти в системі конкурентоспроможності молоді на ринку праці України

Для досягнення мети дисертаційної роботи поставлено відповідні завдання:

– розкрити соціально-економічну сутність конкурентоспроможності молоді на ринку праці;

- обґрунтувати необхідність суспільного позиціонування освіти як одного із ключових чинників конкурентоспроможності молоді на ринку праці України;
- поглибити теоретико-методичні підходи до формування організаційно-економічного механізму регулювання розвитку освіти в системі конкурентоспроможності молоді на ринку праці;
- проаналізувати залежність рівня економічної активності населення та рівня безробіття від тривалості навчання в Україні;
- здійснити оцінювання рівня розвитку освітнього потенціалу регіонів України та виконати кластеризацію регіонів за цим показником з метою напрацювання рекомендацій щодо удосконалення державної освітньої політики в національній економіці;
- спрогнозувати попит та пропозицію на ринку праці України за видами економічної діяльності;
- узагальнити зарубіжний досвід співробітництва освіти, науки і підприємництва та визначити можливості його застосування в Україні для забезпечення конкурентоспроможності молоді на ринку праці України;
- запропонувати стратегічні пріоритети підвищення ефективності організаційно-економічного механізму регулювання розвитку освіти в Україні;
- визначити та обґрунтувати напрями модернізації системи регулювання розвитку освіти на засадах комплексного ризик-менеджменту для підвищення конкурентоспроможності молоді на ринку праці України.

Об'єктом дослідження є процеси регулювання розвитку освіти в Україні.

Предметом дослідження є теоретико-методичні положення, організаційно-економічні й прикладні аспекти регулювання розвитку освіти в системі конкурентоспроможності молоді на ринку праці України.

Методи дослідження. У дисертації використано сукупність загально-наукових та спеціальних методів: метод наукового абстрагування – з метою узагальнення термінологічного апарату дослідження; метод порівняння – для обґрунтування напрямів імплементації іноземного досвіду співробітництва

освіти, науки і суб'єктів підприємницької діяльності у вітчизняну практику; методи аналізу, групування та систематизації – у цілях класифікації принципів державного регулювання розвитку освіти, виокремлення чинників формування конкурентоспроможності молоді; статистичні методи – при розробці комплексу економіко-математичних моделей для дослідження рівня економічної активності та рівня молодіжного безробіття в Україні; методи нечіткої логіки та теорія нечітких множин – з метою комплексного оцінювання рівня розвитку освітнього потенціалу регіонів України; методи кластеризації – для групування регіонів України за рівнем розвитку освітнього потенціалу; методи нейромережного моделювання – при прогнозуванні попиту та пропозиції на ринку праці України за видами економічної діяльності.

Інформаційною базою дослідження є наукові праці вітчизняних і зарубіжних учених, нормативно-правові акти України, статистичні дані Державної служби статистики України, аналітична та статистична інформація Державної служби зайнятості, Державні програми соціального й економічного розвитку, державні програми зайнятості, монографічні й періодичні видання, аналітичні розрахунки автора.

Наукова новизна отриманих результатів полягає у комплексному дослідженні теоретичних, методичних та прикладних аспектів регулювання розвитку освіти в системі конкурентоспроможності молоді на ринку праці України з урахуванням невизначеності, обґрунтуванні напрямів удосконалення регулювання ринку освітніх послуг.

До найвагоміших наукових результатів дисертації, що становлять наукову новизну, належать:

уперше:

– здійснено комплексний аналіз рівня розвитку освітнього потенціалу регіонів України інструментарієм нечіткої логіки, що дало змогу на основі слабоструктурованої системи з неповною і неточною інформацією виконати кластеризацію областей України за величиною цього показника, а одержані результати дали змогу запропонувати стратегічні напрями удосконалення

організаційно-економічного механізму регулювання розвитку освітньої системи держави;

удосконалено:

– науково-методичні підходи до визначення складових конкурентного потенціалу молоді в системі державного управління національною економікою, які, на відміну від існуючих, враховують наявні і потенційні внутрішні можливості та ресурси молоді людини, що дало змогу виявити чинники, які визначають ефективність процесу формування освітнього і трудового потенціалу молоді;

– теоретико-методичні засади організаційно-економічного механізму регулювання розвитку освіти в Україні в частині обґрунтування принципів і форм поєднання державного регулювання та саморегулювання закладів освіти для забезпечення неперервних відтворювальних процесів в освітній галузі, що дало змогу визначити методи та інструменти регулювання розвитку освіти в національній економіці, які сприятимуть підвищенню конкурентоспроможності молоді на ринку праці України;

– методичний підхід статистичного аналізу соціально-економічного розвитку національної економіки, який, на відміну від інших, включає метод побудови рівняння парної нелінійної регресії при кількості невідомих параметрів, більшій від двох, що дало змогу побудувати та апробувати аналітичну залежність рівня економічної активності та рівня безробіття населення України від тривалості навчання, що дозволило визначити стратегічні напрями модернізації державного регулювання розвитку освітньої галузі;

– концептуальне тлумачення економічного змісту понять: «конкурентний потенціал молоді», «конкурентоспроможність молоді людини», «освітній потенціал молоді», «система конкурентоспроможності молоді на ринку праці», які, на відміну від існуючих у науці, характеризуються комплексним підходом до їх трактування, що дало змогу поглибити теоретичні основи досліджуваної проблематики;

одержали подальший розвиток:

– науково-практичні рекомендації щодо підвищення ефективності організаційно-економічного механізму регулювання розвитку освіти в національній економіці, які, на відміну від поширених, враховують особливості процесів саморегулювання освітньої галузі, що дало змогу виокремити пріоритетні напрями удосконалення регулювання ринку освітніх послуг;

– інструментарій прогнозування попиту та пропозиції на ринку праці України в частині пропозицій щодо враховування слабоструктурованості вхідної інформації про предметну область, що дало змогу здійснити нейромережне прогнозування кількості безробітних та кількості вакансій за видами економічної діяльності, яке є основою для розроблення заходів державної політики;

– науково-прикладні рекомендації щодо використання досвіду розвинених країн з питань співробітництва освіти, науки і бізнес-структур, що, на відміну від вітчизняної практики, дасть змогу підвищити мотивацію української молоді до здобуття освіти, розкрити та використати її освітній потенціал, сприяти зростанню рівня освіти, підвищуючи конкурентоспроможність та якість життя населення України;

– обґрунтування пріоритетів інституційної модернізації системи регулювання розвитку освіти на засадах комплексного ризик-менеджменту, що дасть змогу консолідувати зусилля органів управління освітньою сферою з метою підвищення якості надання освітніх послуг та поліпшення конкурентоспроможності молодих фахівців, мінімізуючи соціальні загрози і ризики для груп людей, задіяних у сфері освіти.

Практичне значення отриманих результатів полягає у тому, що пропозиції автора можуть бути використані для вдосконалення системи регулювання розвитку освіти з метою підвищення конкурентоспроможності молоді на ринку праці України. Основні положення дисертаційної роботи, які мають практичну значущість, пройшли апробацію та прийняті до впровадження в діяльності: Департаменту освіти і науки Львівської обласної державної

адміністрації в процесі розробки регіональних програм розвитку освіти та програм зайнятості молоді (довідка № 10-10/898 від 17.05.2019 р.); відділу освіти Пустомитівської районної державної адміністрації, зокрема рекомендації та висновки були враховані при формуванні стратегії розвитку освіти у Пустомитівському районі Львівській області (довідка № 13 від 16.05.2019 р.).

Науково-методичні результати дослідження використовуються у навчальному процесі на економічному факультеті Львівського національного університету імені Івана Франка під час викладання дисциплін: «Теорія прийняття рішень», «Інтелектуальні системи аналізу консолідованої інформації», «Технології менеджменту знань», «Електронне навчання та документообіг» (довідка № 1745-Н від 17.05.2019 р.).

Особистий внесок здобувача. Усі наукові результати, викладені в дисертації, отримані автором особисто. З наукових праць, опублікованих у співавторстві, в роботі використані лише ті наукові положення, що є результатом особистої роботи дисертанта і становлять індивідуальний внесок автора.

Апробація результатів дисертації. Основні положення та результати дисертаційної роботи апробовані й отримали позитивну оцінку на міжнародних, всеукраїнських наукових та науково-практичних конференціях, зокрема: Всеукраїнській науково-практичній конференції «Проблеми становлення інформаційної економіки в Україні» (м. Львів, 19–21 жовтня 2017 р.); International Scientific Conference «Practical applications of research findings in Eastern Europe» (USA, Morrisville, Jun 29, 2018); Міжнародних науково-практичних конференціях «Розвиток науки в ХХІ столітті» (м. Харків, 14 липня 2018 р.); «Розвиток економіки країни: можливості, проблеми, перспективи» (м. Запоріжжя, 22 вересня 2018 р.); «Інформаційне суспільство: стан та напрями розвитку з урахуванням регіональних умов» (м. Жешув, Польща, м. Львів, Україна, 26–28 вересня 2018 р.); «Стратегічні пріоритети соціально-економічного розвитку в умовах інституційних перетворень глобального середовища» (м. Одеса, 28–29 вересня 2018 р.); «Інноваційні

економічні механізми для розвитку підприємств, регіонів, країн» (м. Київ, 15–16 лютого 2019 р.); «Філософсько-психологічні аспекти лідерства в бізнесі, освіті та державі» (м. Львів, 15 березня 2019 р.); Всеукраїнських науково-практичних конференціях «Актуальні питання, проблеми та перспективи соціально-економічного розвитку» (м. Одеса, 16 березня 2019 р.); «Інформаційні технології в моделюванні» (м. Миколаїв, 21–22 березня 2019 р.); Міжнародних науково-практичних конференціях «Сучасні підходи до ефективного використання потенціалу економіки» (м. Запоріжжя, 23 березня 2019 р.); «Трансформація національної економіки в контексті реалізації євроінтеграційної стратегії» (м. Миколаїв, 5 квітня 2019 р.); «Прикладні наукові розробки та теоретичні дослідження XXI століття» (м. Вінниця, 15 квітня 2019 р.).

Публікації. Основні результати дослідження опубліковано у 22 наукових працях загальним обсягом 6,54 д.а. (особисто автору належать 5,42 д.а.), серед них: 8 статей у наукових фахових виданнях України, з яких 5 – у виданнях, що індексуються у міжнародних наукометричних базах даних; 14 публікацій апробаційного характеру.

Структура та обсяг дисертації. Дисертаційна робота викладена на 250 сторінках друкованого тексту, у тому числі основний текст – 194 сторінок. Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел із 180 позицій та 8 додатків; містить 11 таблиць і 40 рисунків.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМ ОСВІТИ В СИСТЕМІ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ МОЛОДІ НА РИНКУ ПРАЦІ

1.1. Суть і поняття конкурентоспроможності молоді на ринку праці

Дослідження питань людського капіталу і тісно пов'язаних з ними питань вищої освіти охоплює всі три рівні теоретичного аналізу і реальності: мікро-, макро- і метаекономіка (глобальний рівень). Одним з основних питань на всіх рівнях є з'ясування співвідношення між попитом і пропозицією висококваліфікованої робочої сили. На практиці спостерігаються порушення рівноваги між двома складниками ринку освітніх послуг, підготовки та використання робочої сили. Перевищення попиту над пропозицією призводить до заповнення робочих місць, що передбачають високу кваліфікацію працівників, робочою силою, що недостатньо підготовлена до виконання складних видів праці. Навпаки: перевищення пропозиції над попитом (більш типова ситуація на ринку праці) веде до зайняття робочих місць, які не потребують високої кваліфікації, висококваліфікованими працівниками [71, с.92-93].

В кожній країні молодіжний ринок праці є одним з найпроблемніших сегментів її національного ринку праці. Молодій людині трудно знайти не тільки своє перше робоче місце, а й друге чи третє. Дається взнаки її невеликий досвід у вирішенні власних життєвих проблем і, зокрема, недосвідченість у питаннях пошуку роботи, яка б відповідала рівню кваліфікації даної особи. Аналогічна ситуація постає і перед українською молоддю. В результаті рівень молодіжного безробіття як в Україні, так і в інших країнах набагато вищий за значення цього показника для інших верств населення.

Однак, причиною такого стану справ на ринку праці є не тільки і не настільки відсутність у молодих людей досвіду пошуку роботи. Дається взнаки низький рівень їх конкурентоспроможності на цьому ринку у порівнянні з людьми інших вікових категорій. Не всі молоді люди на певний момент часу

встигли досконало освоїти певну кваліфікацію чи досягти певного рівня освіти, щоб на рівних конкурувати з іншими працівниками. Адже за ринкової економіки при дефіциті вільних робочих місць конкурентоспроможність працівника відіграє вирішальну роль при прийнятті його на роботу. Підприємці охочіше беруть на роботу осіб з певним стажем праці, ніж осіб без такого стажу. Хоча можливо другий з цих працівників виконував би відповідні даному робочому місцю посадові обов'язки краще, ніж перший. Тому для того, щоб при працевлаштуванні перевага була надана молодій особі, її рівень конкурентоспроможності на ринку праці повинен бути відчутно вищим за величину цього показника у інших претендентів на дану посаду.

На це вказують дослідження багатьох українських та зарубіжних науковців. Роль конкуренції як одного з найголовніших рушійних чинників розвитку ринкової економіки вперше була обґрунтована ще у XVII ст. Адамом Смітом. Безумовно, що конкуренція і конкурентоспроможність працівників відіграють провідну роль і при їх пошуку роботи на ринку праці. Тому на початку розглянемо теоретико-методологічну сутність цих понять і викладемо наше розуміння поняття «конкурентоспроможність молоді на ринку праці».

Поняття «конкуренція» походить від латинського *concurrere* (бігти разом), що можна ще трактувати як боротьбу, суперництво, змагання. Сміт А. у своїй роботі «Дослідження про природу і причини багатства народів» розумів під цим поняттям «невидиму руку» ринку, яка керує поведінкою усіх його учасників, врівноважує їхні приватні інтереси та економічну ефективність. Сміт А. виконав аналіз тогочасної реальної економічної ситуації та надав рекомендації державі щодо керівництва господаркою. На його думку, завдяки конкуренції відбувається найефективніше використання ресурсів, що позитивно впливає на економічне зростання [129].

Подальший розвиток теорії конкуренції, необхідність якого пояснюється еволюцією суспільства і впливом її на сутність досліджуваного поняття, виконували Д. Рікардо, М. Портер, Д. Міль, А. Маршал, К. Макконел, С. Брю,

Дж. Кейнс, А. Курно, Й. Шумпетер та інші науковці. Зокрема, Д. Рікардо як і А. Сміт відзначає, що конкуренція є змаганням заради прибутку [129]. К. Р. Макконнелл, С. Л. Брю стверджують, що ринкова система є організаційним механізмом чистого капіталізму, а конкуренція є механізмом контролю. На їхню думку, конкуренція означає наявність на ринку великої кількості незалежних покупців і продавців та свободу як одних, так і других вільно виступати на тих чи інших ринках чи залишати їх. Конкуренція змушує фірми застосовувати технологію, яка забезпечує найнижчі витрати, а отже, - економічно найефективнішу [76, с. 79, 91, 93].

Портер М. трактує конкуренцію як динамічний процес, що розвивається, безупинно мінливий ландшафт, на якому з'являються нові товари, нові шляхи маркетингу, нові виробничі процеси й нові ринкові сегменти. Він розробив теорію «п'яти конкурентних сил»: вплив покупців або постачальників, загрози появи товарів або послуг-замінників чи нових конкурентів та суперництво вже існуючих конкурентів між собою. Цей науковець вважає, що конкуренція визначається структурою й розвитком економіки, а також способами, якими компанії досягають конкурентної переваги. Успіх компаній і країн залежить від умов місцевого оточення, у яких розвивається конкуренція. Причому ефективність конкурентних переваг буде проявлятися тільки у випадку використання сукупної дії цих переваг [107].

На думку відомого австрійського економіста Фрідріха А. фон Хайека, конкуренція – це процес, за допомогою якого люди одержують і передають знання. Завдяки їй краще використовуються здатності і знання. Конкуренція – це особливий метод виховання розумів, великих винахідників і підприємців. Вона функціонує тільки серед підприємливих людей [142].

Шумпетер Й. підходить до поняття «конкуренція» з точки зору економічного зростання. Він визначає це поняття як суперництво старого з новим (нові товари, нові технології, нові джерела забезпечення споживання, нові типи організації виробництва тощо). Не дивлячись на те, що ринок скептично

сприймає нововведення, якраз механізм конкуренції сприяє їх реалізації, витісненню з ринку і заміні старих товарів, технологій та виробництв [157].

Не зупиняючись детально на розумінні поняття «конкуренція» іншими дослідниками, зауважимо, що в економічній науці існує кілька підходів до його визначення, кожний з яких характеризує лише один із безлічі аспектів цього поняття. Узагальнюючи ці підходи деякі науковці виділяють з них такі три основні: поведінковий, структурний та функціональний. *Поведінковий підхід* розглядає конкуренцію як боротьбу, змагання, суперництво суб'єктів господарювання, що зацікавлені у досягненні єдиної мети (А. Сміт, М. Портер, А.Юданов та ін.). Цей підхід найбільш точно розкриває сутність поняття «конкуренції», тому в науковій літературі дане трактування є найбільш вживаним. *Структурний підхід* передбачає аналіз структури ринку та розглядає конкуренцію як процес, якому притаманні зміни властивостей, структури і функцій (К. Макконелл, С. Брю, Ф. Шерер, Д. Росе, Дж. Мейсон, С. Авдашев, Н. Розанов та ін.). При *функціональному підході* характерним є заострення уваги до важливості наслідків конкурентної боротьби (Й. Шумпетер, Ф. Хайек, В. Новиков та ін.). Хоча серед дослідників поведінкова концепція конкуренції більш пріоритетна і в науковій літературі є найбільш вживаною [53, 70]. Ми також поділяємо думку тих науковців, які вважають, що поведінковий підхід до розуміння конкуренції точніше, порівняно з іншими підходами, розкриває суть цього поняття.

Щодо терміну «конкурентоспроможність», то він є одним з найбільш неоднозначних і дискусійних понять в економічній науці. Ця загальноекономічна категорія може стосуватись товарів чи послуг, підприємства, регіону чи країни, а також інших економічних об'єктів, зокрема, людських ресурсів на ринку праці.

Через можливість застосування поняття конкурентоспроможність до багатьох економічних об'єктів, в літературних джерелах подано різні його інтерпретації. Зокрема, в монографії Ткачук Г.Ю. [135, с. 13-16, 161-168] дано

48 визначень цього поняття для підприємства. При чому всі вони згруповані виходячи з ресурсного, ринкового і системного підходів та з точки зору конкурентоспроможності продукції. В дисертації [70, с. 14] подано розуміння певними дослідниками цього поняття у застосуванні до інших економічних об'єктів.

Узагальнення підходів науковців до розуміння поняття конкурентоспроможність дало змогу О. Пляшко виділити три основні напрями, за якими вони найчастіше характеризують цю загальноекономічну категорію: потенційну або реалізовану здатність витримати конкуренцію (Булєєв І.П., Гайдук В.А., Горбашко Е., Піддубний І.О., Фатхутдинов Р. та ін.); набір характеристик, що відображають конкурентні переваги як за ступенем відповідності до конкретної суспільної потреби, так і за витратами на її задоволення (Глевацька Н.М., Гончарук Т.І., Кредісов А., Леган І.М., Портер М. та ін.); здатність приносити прибуток на вкладений капітал або перевищення над середньостатистичним прибутком (Гринько Т.В., Масляєва О.О., Молочніков О.М., Савчук С.І. та ін.) [103, с. 31].

Що стосується конкуренції на ринку праці, то трактувати однозначно це поняття також не можна оскільки це явище багатопланове. Конкуренція на цьому ринку можлива головню з боку пропозиції праці і з боку її попиту. Ситуацію, що склалася на цьому ринку, зокрема і за рахунок конкуренції, використовують різні його суб'єкти для своєї вигоди.

Конкуренція з боку пропозиції праці виникає між працівниками за певне робоче місце, а конкуренція попиту на працю – між підприємцями за можливість залучення у свою фірму грамотних і досвідчених працівників. При цьому «чим активніша конкуренція між власниками робочої сили за право зайняття робочого місця та роботодавців за залучення кваліфікованої робочої сили» [70, с.43], тим краще функціонує ринок праці.

Варто зауважити, що як ринок праці у порівнянні з іншими ринками, так і конкуренція на цьому ринку мають свою специфіку. Це пов'язано зокрема з

тим, що основні суб'єкти ринку праці – покупці та продавці робочої сили водночас являються і носіями попиту та пропозиції [16]. Якщо загальна теорія конкуренції і конкурентоспроможності в зарубіжних і вітчизняних літературних джерелах представлена досить широко, то результати адаптації її до ринку праці, зокрема проблеми конкурентоспроможності молодих людей – недостатньо. Лише протягом декількох останніх років активізувались дослідження науковців з вказаної проблеми.

Серед вітчизняних вчених, які досліджували проблеми ринку праці і конкуренції на ньому, зокрема, ринку праці молоді, її конкурентоспроможності на цьому ринку, можна назвати таких науковців, як Л.Безтелесна, О.Дідківська, О. Грішнова, М. Кримова, І.Леган, Е. Лібанова, Л.Лісогор, І. Петрова, О. Пляшко, В. Приймак, Л. Семів, М. Семикіна, Л. Шаульська і багато інших. Так І. Петрова, розглядаючи механізм саморегулювання сегментованого ринку праці, виділяє чотири його елементи: ринкова оцінка праці, конкуренція, трудова мобільність та рівень безробіття. Тобто вона стверджує, що конкуренція на сегментованому ринку праці, яка, на її думку, полягає у формуванні сегментів з різною конкурентоспроможністю та спонуканні працівників до піднесення власної конкурентоспроможності на цьому ринку є його регулятором [102].

В науковій роботі М. Семикіної розкрито сутність поняття «конкурентоспроможність молоді» та зв'язок конкурентних переваг і якості людського капіталу молоді, систематизовано чинники та умови формування конкурентних переваг молоді на ринку праці [126]. Дослідженню особливостей конкурентоспроможності молодих спеціалістів та проблем працевлаштування випускників ЗВО присвячена наукова праця О. Грішнкової та А.Самарцевої [24]. М. Кримова розглядає методику оцінювання конкурентоспроможності молодих фахівців на ринку праці, яка базується на порівняльному аналізі очікувань та реалій змісту сучасної вищої освіти з боку основних споживачів освітніх послуг, роботодавців та випускників [63]. О. Дідківська пропонує математичну

модель конкурентоспроможності випускників навчальних закладів системи професійної освіти, за якою індивідуальна конкурентоздатність є відображенням (у математичному сенсі) його власного набору соціально-професійних компетентностей, засвоєних під час навчання, на множині соціально-професійних компетентностей, затребуваних ринком праці [30].

Нас цікавить конкуренція на цьому ринку, яка виникає з боку пропозиції праці. Це може бути конкуренція між безробітними за працевлаштування на певне робоче місце або між кваліфікованими працівниками, якщо зайняті ними робочі місця їх не влаштовують чи вони шукають більш оплачувану роботу. В теперішній час для отримання певного місця праці претендент повинен запропонувати вищий порівняно з конкурентами рівень знань, досвіду та кваліфікації. Тобто його рівень конкурентоспроможності має бути вищим у порівнянні з іншими претендентами на це саме робоче місце.

Розглядаючи конкуренцію на ринку праці потрібно урахувати його сегментованість. На цьому ринку існує конкуренція в межах кожного сегменту і в загальному на всьому ринку праці. В межах сегментів така конкуренція існує в короткостроковому, а в межах цілого ринку праці – в довгостроковому періоді. Маючи певну кваліфікацію, працівник може шукати нове місце праці тільки в тому сегменті цього ринку, який відповідає цій кваліфікації. Але в довгостроковому періоді працівник може підвищити свій рівень освіти чи змінити кваліфікацію, що дасть йому змогу претендувати на робочі місця в іншому сегменті ринку праці.

Досліджуючи конкуренцію і конкурентоспроможність об'єктів на ринку праці слід звернути увагу на неоднозначність поглядів науковців на термінологічний ряд цієї конкурентоспроможності. Зокрема, О.М. Васильєва, С.І. Сотникова та ін. [12, 130] вважають некоректним використання понять «конкурентоспроможність робочої сили» та «конкурентоспроможність трудового потенціалу», натомість пропонують використовувати на різних структурних рівнях поняття «конкурентоспроможність працівника, персоналу,

людських (трудових) ресурсів». На відміну від них, В.І. Мирненко, І.М. Миценко, О. В. Дьяченко [82] вважають за можливе, з чим ми погоджуємося, уживання вченими у процесі їхніх наукових досліджень усіх категорій, обґрунтовуючи це твердження різними точками зору на об'єкт конкурентоспроможності на ринку праці: робочу силу чи механізм зведення конкурентних переваг робочої сили у функціональний стан.

Дискусійним є ще один момент при дослідженні конкурентоспроможності. Одні науковці розглядають дві форми конкурентоспроможності: потенційну і фактичну [140], інші – вважають такий поділ недоцільним. Причому перші з них під потенційною конкурентоспроможністю розуміють «максимально можливу фактичну конкурентоспроможність з урахуванням всіх чинників конкретного ринку чи окремого його сегменту» [59, с. 9]. На думку другої з цих груп науковців розглянуте поняття, тобто конкурентоспроможність (синонім якого конкурентоздатність), відображає лише здатність до конкуренції. Зокрема, один з представників цієї групи, С.І. Савчук, зазначає, що «конкурентоспроможність будь-якого економічного об'єкту виражається в ході економічного суперництва і результатом такого суперництва є не реальна конкурентоспроможність, а фактичний прояв, відображення його відповідних потенційних можливостей» [124]. Такої ж думки притримується О.С. Пляшко. Вона вважає [103, с.33], що обидва з описаних підходів мають право на існування, з чим ми погоджуємось, оскільки вони характеризують різні формати прояву можливостей (безпосередньо можливості і досягнутий рівень їх реалізації чи використання), однак при спробах практичного оцінювання рівня конкурентоспроможності запропонована диференціація нівелюється.

На нашу думку, розмежовувати конкурентоспроможність на потенційну і фактичну форми при оцінюванні рівня конкурентоспроможності, наприклад, особи чи людських ресурсів регіону недоцільно. Аргументами на користь цього твердження можуть бути наступні міркування. Рівень конкурентоспроможності особи чи людських ресурсів регіону це якісний показник. При його оцінюванні

можна використати лише якісні шкали найменувань і порядку. Зокрема, оцінити рівень конкурентоспроможності людських ресурсів певного регіону можна тільки з застосуванням похідних вимірювань, тобто на основі побудови якогось інтегрального показника, значення якого необхідно порівняти з аналогічним значенням для іншого регіону, оскільки відсутній еталон для кількісного вимірювання цього рівня. А побудову інтегрального показника доцільно виконувати шляхом об'єднання первинних показників двох типів – потенційних, які характеризують можливості цих ресурсів та регіону до конкуренції і реальних, які відображають фактичний стан справ. При розмежуванні цих показників втрачається комплексність отриманої оцінки.

Досліджуючи конкурентоспроможність людських ресурсів на ринку праці, слід розрізняти рівні її формування і прояву. До таких слід віднести індивідуальний рівень, рівень підприємств, регіону чи держави і міжнародний рівень. Чим вищий рівень цієї конкурентоспроможності, тим більше показників варто включати в разі її оцінювання і вони мають бути більш глобальніші. Нас більше цікавить індивідуальний рівень і рівень регіону. Аналізуючи конкуренцію на ринку праці, яка виникає з боку пропозиції на ньому найбільше науковців характеризує якраз перший з цих рівнів, тобто конкурентоспроможність працівників. Вона характеризується величиною певних якісних і кількісних показників окремих індивідів. Конкурентоспроможність людських ресурсів на ринку праці регіону характеризується кількістю в цьому регіоні трудових ресурсів, рівнем їх освіти, здоров'я і підприємливості, умовами праці та можливостями їхнього розвитку і реалізації тощо.

Вивчаючи конкуренцію на ринку робочої сили, яка виникає з боку пропозиції праці дослідники дещо по різному підходять до тлумачення сутності конкурентоспроможності людських ресурсів [103, с.34]. Одні з них при трактуванні розглянутого поняття пов'язують конкурентоспроможність працівників з реалізацією їхніх можливостей у конкурентних змаганнях на ринку праці та враховують при цьому наявність їхнього потенціалу і як він

реалізується, другі – урахують властивості і характеристики, які впливають на конкурентні переваги і від яких залежить перемога у цих змаганнях, і треті – головну увагу зосереджують на результативності у конкурентній боротьбі та задоволенні потреб (табл. 1.1).

Таблиця 1.1

**Трактування терміну «конкурентоспроможність»
стосовно пропозиції праці різними авторами**

Трактування терміну	Автор, літературне джерело
<i>Підхід, пов'язаний з реалізацією працівниками їхніх можливостей у конкурентній боротьбі на ринку праці</i>	
Конкурентоспроможність працівника – це відповідність якості робочої сили потребам ринку, можливість перемагати в конкуренції на ринку праці, тобто повніше, порівняно з іншими кандидатами задовольняти вимоги роботодавців за рівнем знань, умінь, навичок, особистих рис.	Грішнова О. А., Самарцева А. Є. [24]
Конкурентоспроможність працівника – це його здібності до індивідуальних досягнень у праці, яка являє собою вклад у досягнення організаційних цілей. Стрижнем конкурентоспроможності працівника, як і будь-якого товару, є його компетенції, що відповідають ринковим потребам у функціональній якості праці.	Сотнікова С. І. [130]
Під конкурентоспроможністю персоналу вищого навчального закладу потрібно розуміти комплексну характеристику, яка відображає ступінь розвитку науково-педагогічного потенціалу професорсько-викладацького складу вищого навчального закладу, що визначає його здатність до здійснення науково-педагогічної діяльності і забезпечує досягнення рівня якості освітньої послуги, який відповідає встановленим стандартам освіти і запитам споживачів, і цілей вищого навчального закладу.	Лазарев Н.В. [69]
Конкурентоспроможність людських ресурсів розуміється нами як такий набір якостей, які визначають переваги їх носія в системі трудових відносин у порівнянні з іншими їх учасниками. Якості, які даний набір утворює і за різними критеріями виявляються переважаючими, ніж в інших їх носіїв (конкурентів), являють собою конкурентні переваги.	Янченко Є. В. [163]
<i>Підхід, який ураховує властивості і характеристики, що впливають на результат у конкурентної боротьби і від яких залежить перемога у ній</i>	
Конкурентні переваги молоді – це переваги в якісних характеристиках сформованого людського капіталу молодих людей, які дозволяють на ринку праці швидше за інших представників вікових груп населення знайти тимчасову або постійну роботу.	Семикіна М. В., Голбанос С. С. [127]
Конкурентоспроможність робочої сили – це сукупність якісних і вартісних характеристик специфічного товару «робоча сила», що забезпечує задоволення конкретних потреб роботодавців, у тому числі державних підприємств, у працівниках певної кваліфікації (професії).	Богиня Д.П. [60]
Конкурентоспроможність робочої сили – категорія ринкової економіки, що відображає ступінь розвитку конкуренції на ринку праці, тоді як якість робочої сили та трудових послуг – властивість людського фактора виробництва у будь-якій економічній системі.	Шевченко Л. С. [153]

Продовження таблиці 1.1

Конкурентоспроможність індивіда – це здатність реалізувати свої трудоактивні можливості на ринку праці в умовах платоспроможного попиту.	Безтелесна Л. І., Пляшко О. С. [7; 103]
<i>Підхід, який головну увагу зосереджує на результативності у конкурентній боротьбі та задоволення потреб</i>	
Трактування терміну	Автор, літературне джерело
Конкурентоспроможна робоча сила – це агрегована сукупність властивостей працівника, які дають його робочій силі можливості відповідати вимогам конкурентного ринку, попиту покупців, забезпечують її визнання на ринку праці.	Глевацька Н. М. [17]
Конкурентоспроможність фахівця виражається у взаємообумовлених єдності його мотиваційних, кваліфікаційних, особистісних і ділових характеристик, що забезпечують високий рівень теоретичної підготовки, володіння практичними навичками професійної діяльності, вільну орієнтацію в суміжних областях, здатність адаптуватися в професійному середовищі, відповідність вимогам роботодавця і внутрішній баланс душевних та фізичних сил.	Кара А. М. [49]
Конкурентні переваги людських ресурсів не тільки включають усю суму індивідуальних конкурентних переваг, а й враховують ефект їх спільної дії, який виникає внаслідок їх актуалізації, взаємодії, використання та розвитку в специфічних умовах конкуренції. Конкурентоспроможність національної економіки – це не просто сукупність певних кількісних і якісних характеристик, що забезпечуються наявністю конкурентних переваг людських ресурсів, а й насамперед її здатність використовувати конкурентні переваги, інтелектуальні здібності, вміння, навички та інші якості людей, які впливають на успішність їх професійної діяльності та зростання продуктивності праці.	Ковтун Н.С. [56]

Джерело: складено автором на основі вказаних у таблиці літературних джерел

Автори першого з цих підходів вважають, що конкурентоспроможність працівників проявляється лише в процесі їхньої участі в трудових відносинах. Як зазначає Є.В. Янченко, конкурентоспроможність людських ресурсів – це такий набір якостей, які визначають переваги їх носія в системі трудових відносин у порівнянні з іншими їх учасниками. Якості, які даний набір утворює і за різними критеріями виявляються переважаючими, ніж в інших їх носіїв (конкурентів), являють собою конкурентні переваги. Таке трактування конкурентоспроможності можливе, якщо трудові відносини розуміються розширено – як відносини, що складаються у зв'язку з участю у трудовій діяльності. В даному розумінні трудові відносини мають місце і в дотрудовій (в процесі освіти, навчання професії, а також на ринку праці при наймі), і

безпосередньо в трудовій (в процесі роботи), і в післятрудоваї фазі (з приводу соціального обслуговування, пенсійного забезпечення) [163].

Другий підхід щодо розуміння поняття конкурентоспроможності стосовно пропозиції праці певною мірою ґрунтується на теорії, яка розроблена М. Портером [107] для конкуренції між суб'єктами господарювання. Цей вчений розуміє конкурентоспроможність як якісну категорію, при оцінюванні якої потрібно скористатись шкалою порівнянь. Погоджуючись з цим трактуванням розглянутого поняття зауважимо, що множину первинних показників, які планується використати у процесі цих вимірювань треба вибирати виходячи з того, конкурентоспроможність кого ми оцінюємо (індивіда, людські ресурси підприємства, регіону, держави чи групи держав). При цьому потрібно урахувати як первинні показники, що характеризують конкурентні переваги суб'єкта, так і ступінь його розвитку і задоволення потреб.

Щодо останнього підходу, який акцентує на конкурентних перевагах людських ресурсів та задоволення потреб, то досліджуючи цю проблему Н.М. Глевацька доходить висновку, що результатом реалізації політики зростання конкурентного рівня робочої сили працівників організації є створення конкурентоспроможного колективу на підприємстві, яким, на думку автора, є сукупність працівників, що реалізують свої конкурентні переваги у процесі спільних дій для суспільно-корисних цілей, пов'язані спільними ознаками та інтересами, мають спільну мету і оформлені структурно [17].

Представник цього підходу дослідник Н.С. Ковтун вважає, що конкурентні переваги людських ресурсів проявляють себе як синергетичні впливи людського капіталу, як потік доходів, створений в результаті інвестицій в людину протягом її життя; соціального капіталу, який забезпечує соціальні взаємодії людини і формування довіри між людьми; успадкованих ознак людини, на основі яких формується ментальність народу; соціалізуються якісні ознаки людських ресурсів. Конкурентні переваги людських ресурсів оцінюються через співвідношення ресурсів, які були витрачені на формування, розвиток і підтримку цих переваг, з досягнутою конкурентною позицією та

рівнем ВВП, а продуктивність праці стає одним із ключових показників досліджуваних переваг [56].

Як було сказано вище, ми вважаємо можливим існування всіх розглянутих підходів до тлумачення сутності конкурентоспроможності стосовно пропозиції праці, однак будемо притримуватись другого з них, згідно якого розглянуте поняття трактується як агрегована сукупність таких характеристик робочої сили, які можуть впливати загальні її конкурентні переваги. Хоча, зважаючи на дослідження науковців, зокрема, Л.К. Семів [128], Л.І. Безтелесної, О.С. Пляшко [7], Є.В. Янченко [163] та інших, вважаємо, що таке багатоаспектне поняття як конкурентоспроможність стосовно пропозиції праці можна оцінити лише опосередковано за допомогою рівня розвитку конкурентних переваг тих, хто пропонує на ринку свою працю і рівня реалізації їхніх потенціалів.

Зауважимо лише, що, на нашу думку, при оцінюванні конкурентоспроможності людських ресурсів підприємства, регіону чи держави треба ураховувати, не тільки усі особисті конкурентні переваги людей, а й синергетичний ефект від їхньої взаємодії при виконанні певного трудового завдання, хоча оцінити цей ефект практично дуже трудно, а в деяких випадках цілком неможливо.

Досліджуючи конкурентоспроможність на ринку праці стосовно пропозиції робочої сили, слід наголосити на тому, що незважаючи на позитивну тенденцію зміни кількості наукових досліджень цієї проблематики, вивченню конкурентоспроможності молоді на ринку праці приділено ще недостатньо уваги. Серед причин такого стану справ у цих дослідженнях можна назвати обмаль статистичних даних з цієї проблематики, недостатня зацікавленість нею державних органів влади тощо.

Для однозначності розуміння поняття «конкурентоспроможність молоді на ринку праці» слід вказати на те, кого ми відносимо до молодих людей. В різних країнах до молоді відносять осіб з різним віковим інтервалом. У більшості європейських країн вікові межі цієї соціально-демографічної групи

коливаються в інтервалі від 13-14 до 29-30 років, у США вік молоді – від 12 до 24 роки. У низці резолюцій Генеральної Асамблеї ООН під «молоддю» розуміють осіб у віці від 15 до 24 років [166]. Не вникаючи у характер особливостей соціального стану цієї соціально-демографічної групи осіб зауважимо, що згідно Закону України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» від 5 лютого 1993 р. до молодих людей у нашій країні відносять осіб у віці від 14 до 35 років [116].

Ураховуючи високий рівень молодіжного безробіття, порівняно з величиною цього показника для інших верств населення України, особливої актуальності в наукових дослідженнях набуває проблематика регулювання конкурентоспроможності молоді на національному і регіональних ринках праці. Для виконання таких досліджень виникає потреба у висвітленні розуміння нами цього поняття. Враховуючи наш основний інтерес до конкурентоспроможності окремої молодої людини і конкурентоспроможності молоді на ринку праці певного регіону чи держави, треба розглянути розуміння нами вказаного поняття на его, мезо і макрорівнях.

На нашу думку, *конкурентоспроможність молодої людини* – це агрегована сукупність її особистих здібностей та індивідуальних переваг, які дають змогу цій людині перемагати в конкурентній боротьбі на ринку праці при працевлаштуванні на певне вільне робоче місце чи вакантну посаду, тобто за своїми знаннями, уміннями, компетенціями та іншими особистими характеристиками краще, порівняно з іншими кандидатами, влаштуватиме працедавця при заповненні ним вказаного робочого місця.

Систему забезпечення конкурентоспроможності людських ресурсів О.С. Пляшко розглядає як сукупність методологічних та практичних заходів, які забезпечують створення сприятливих умов для розширення можливостей людини (їх конкурентних переваг) і стимулюють виникнення потреби в самореалізації в інтересах збільшення особистої конкурентоспроможності, конкурентоспроможності національної економіки та людського розвитку в цілому [103, с.50]

Система конкурентоспроможності молоді на ринку праці певної територіальної одиниці (регіону чи держави) – це сукупність якісних і кількісних характеристик робочої сили молодих людей цієї території з урахуванням синергетичного ефекту їх спільної діяльності, а також можливості цього територіального формування до розвитку його людського потенціалу, здатність використати вміння, навички, компетенції та інші якості молодих осіб, які впливають на їхні конкурентні переваги на регіональному чи національному ринку праці.

В сучасних умовах розвитку економіки і суспільства для підтримання високого рівня конкурентоспроможності на ринку праці людина повинна постійно вдосконалювати свої знання, вміння та професійні навички, поглиблювати свої компетенції, при необхідності перенавчатися та дбати про своє здоров'я і належний рівень добробуту. Однак, формування конкурентоспроможності кожної особи розпочинається в її сім'ї з дитячих років. Батьки і інші родичі, виховуючи дитину, розвивають в ній творчі здібності, інтелект, культуру поведінки, ініціативність та організованість, знайомлять її з сферою праці та існуючими професіями, прищеплюють їй любов до праці. Тут разом з якісними рисами в дитини формуються зародки її конкурентоспроможності.

З часом до сім'ї у цьому процесі формування конкурентоспроможності молоді особи долучаються дитячий садок, школа, професійні середні та вищі навчальні заклади, державні інституції та недержавні організації. В навчальних закладах молода людина оволодіває як базовими, так і професійними знаннями та навичками, розвиває різноманітні риси свого характеру, які сприятимуть розвинути їй високий рівень конкурентоспроможності до виходу на ринок праці, зокрема, працелюбність, наполегливість і відповідальність у праці тощо. Набуття знань – це важка праця. В професійно-технічних і вищих навчальних закладах молоді люди безпосередньо оволодівають тими знаннями і навичками, які стосуються обраної професії. Тому ті хто відповідально ставляться до навчання, добре засвоюють матеріал та досягають високих успіхів у оволодінні

знаннями, матимуть великі шанси на працевлаштування при виході їх на ринок праці, тобто рівень їхньої конкурентоспроможності на ринку праці буде досить високим.

Держава дбає про підвищення рівня конкурентоспроможності працівників за допомогою забезпечення високого рівня початкової, середньої та вищої освіти, професійної підготовки та охорони здоров'я, сприяння самоосвіті молодих людей, їх професійній орієнтації та адаптації, перенавчанню і перекваліфікації. Вона також турбується про працевлаштування випускників закладів освіти різного рівня, фінансує з бюджету частину витрат на освіту і охорону здоров'я, законодавчо врегульовує відносини між різними суб'єктами розглянутої сфери.

Тут слід зауважити про роль самоосвіти у підвищенні рівня конкурентоспроможності особи. В сучасному динамічному світі дуже швидко відбувається старіння знань. Тому кожній людині потрібно постійно оновлювати свої знання не тільки за посередництва певних навчальних закладів, а й самостійно. Без самостійного навчання в людини дуже великі шанси швидко втратити свою кваліфікацію.

З працевлаштуванням молоді особи ріст її рівня конкурентоспроможності продовжується. Тут відбувається поглиблення професійних компетенцій. Адже ніякі теоретичні знання не замінять практичний досвід. Працюючи на певному підприємстві молода людина вступає у змагання з іншими працівниками не тільки на зовнішньому щодо цього підприємства, а й на внутрішньому ринку праці. Це ще більше стимулює її до набуття вмінь і практичних навичок в обраній професії.

При підвищенні рівня освіти ефективність праці працівника підвищується або за допомогою збільшення продуктивності праці, або за допомогою отримання знань, які роблять працівника здатним здійснювати таку трудову діяльність, результати якої становлять велику цінність [110, с.102]

Говорячи про вплив підприємства, трудового колективу та стану внутрішнього ринку праці на зростання рівня конкурентоспроможності молоді,

слід вказати на інші чинники, від яких суттєво залежить цей рівень. Зрозуміло, що ці чинники здійснюють неоднаковий вплив на конкурентоспроможність молоді. Питанням впливу різних чинників на рівень конкурентоспроможності працівників, класифікації цих чинників та іншим питанням, які пов'язані з вказаною проблемою присвятили свої дослідження С.І. Бандур, Л.І. Безтелесна, Д.П. Богиня, О.А. Грішнова, Н.М. Глевацька, І.М. Леган, І.Л. Петрова, О.С. Пляшко, Л. К. Семів, М. В. Семикіна та інші науковці.

Так Д.П. Богиня до чинників, які визначають конкурентоспроможність робочої сили, зокрема і молоді, на ринку праці відносить:

- загальнооб'єктивні чинники, що визначають рівень соціально-економічного стану суспільства, ступінь розвитку продуктивних сил країни і окремих її регіонів, статево-віковий склад населення, кількісний і якісний склад трудових ресурсів, розвиток інфраструктури ринку праці, соціально-побутової інфраструктури та ін.;

- чинники, що характеризують соціально-демографічний статус і загальний фізичний стан особи працівника: стать, вік, сімейний стан, його фізичне здоров'я, місце проживання, забезпеченість житлом, наявність особистого автотранспорту;

- чинники, що характеризують соціально-психологічні якості особи: життєво-цільові установки, їх схильності і звички, ступінь політичної зрілості, релігійності, комунікабельності, рівень менталітету, самодисципліни, знання іноземної мови [60, с. 4].

Відзначаючи значну роль зазначених чинників у формуванні конкурентоспроможності молоді слід ураховувати чинники, які впливають на конкурентоспроможність людини як істоти біопсихофізіологічної і такі, що формують її конкурентоспроможність через середовище існування та прикладання потенціалів. Причому в обох випадках акцент доцільно робити на превалюванні чинників інституційного характеру. Погоджуючись з Глевацькою Н.М., Пляшко О.С. вважає, що виконання аналізу цих чинників потребує їх систематизації за чітко визначеними критеріями. На її думку ці

чинники доцільно групувати залежно від напрямку безпосередньої дії на забезпечення конкурентоспроможності людських ресурсів, а саме: загальнодержавні та регіональні; внутрішні, які визначаються активністю цих ресурсів та зовнішні, які детерміновані середовищем. До зовнішніх чинників варто віднести соціально-економічний стан країни, регіону, підприємства, галузі; рівень життя населення та інституційного розвитку. Внутрішні чинники мають суб'єктивний характер і визначаються потребами, інтересами, ціннісними орієнтирами людських ресурсів та їх демографічними і освітньо-професійними можливостями [103, с. 50, 52].

Леган І.М. пропонуючи поділити чинники, що впливають на конкурентоспроможність молоді на зовнішні і внутрішні, до перших з яких відносить політичні, економічні, соціальні та технологічні чинники, а до других – рівень освіти та кваліфікації, професійну компетентність, мотивацію та організаторські здібності, життєві орієнтації, етично-моральні та фізіологічні чинники [70, с. 23]. Глевацька Н.М. додатково класифікує досліджувані чинники за тривалістю дії, можливістю регулювання, характером міжфакторної взаємодії, внутрішньою структурою, характером виникнення та видом конкурентних переваг [17]. Інші науковці пропонують свої системи класифікації чинників формування і забезпечення конкурентоспроможності робочої сили.

На нашу думку, при дослідженні вказаної проблематики треба розглядати чинники, які впливають на формування конкурентоспроможності молоді, тобто мають вплив на розвиток особистості, формування у молодій людини конкурентоспроможних якостей, набуття нею тих характеристик, які допоможуть їй у конкурентних змаганнях на ринку праці за зайняття певного вільного робочого місця чи вакантної посади.

Ми погоджуємось з тими науковцями, котрі грукують чинники, що впливають на формування конкурентоспроможності молоді на зовнішні і внутрішні. Причому до перших з них відносяться ті, що характеризують стан навколишнього щодо особи середовища. Серед них можна виділити економічні, соціокультурні, політичні та інші. До внутрішніх чинників ми відносимо ті, що

притаманні самій молодій особі, а саме: її освіченість і кваліфікацію, професійну компетентність і фізіологію, сформовані моральні і культурні якості тощо.

Сьогодні відповідальність за результати своєї праці, уміння самостійно здобувати необхідні знання і творчо застосовувати їх на практиці є ключовими умовами професійного і кар'єрного росту молоді людини. Вища професійна освіта є фундаментальною складовою цілісної системи безперервної професійної освіти у сучасних умовах жорсткої конкуренції на ринку праці. Формування професійної мотивації студента є важливим фактором його конкурентності [38, с.20].

Основними факторами, які забезпечують конкурентоспроможність людських ресурсів, Пляшко О.С. визначає такі як: мотивація, сформовані середовищем можливості для формування і розвитку конкурентоспроможності людських ресурсів, (інфраструктура) та власне активність людських ресурсів, при цьому всі вони залежать, у свою чергу, від умов зовнішнього середовища [103, с.50].

Найбільший вплив на формування конкурентоспроможності молоді, на нашу думку, мають ті чинники, що пов'язані з станом розвитку освіти на території проживання даної особи та рівнем її освіченості. Хоча зрозуміло, що й інші чинники в цьому питанні відіграють також немаловажну роль.

Розглядаючи конкурентоспроможність молоді на мезо чи макрорівні доцільно охарактеризувати основні її складові. Пляшко О.С. при дослідженні конкурентоспроможності людських ресурсів виділяє сім її складових: соціально-демографічну, освітньо-професійну, мотиваційну, інтелектуальну, інноваційно-креативну, культурну та духовно-інформаційну [103, с. 42], а І. М. Леган – три: демографічну, освітньо-професійну і особистісно-соціально [70, с. 27]. Ми погоджуємось з цим науковцями у тому, що досліджуючи конкурентоспроможність молоді на регіональному чи національному ринку праці неминуче потрібно розглядати її освітньо-професійну складову, яка характеризується рівнем та якістю отриманої освіти молодими людьми, їх

кваліфікацією та професійними навичками тощо. Адже з ростом освіченості молоді певного регіону підвищується рівень розвитку його людського потенціалу і, відповідно, поліпшується конкурентоспроможність молодих людей, які там проживають.

З оглянутого можна зробити висновок, що конкурентоспроможність молоді на ринку праці є новим і багатостороннім поняттям в економічній науці. Треба розрізняти конкурентоспроможність молодої людини і конкурентоспроможність молоді на ринку праці певної територіальної одиниці (регіону чи держави). Головним чинником, який впливає на формування конкурентоспроможності молоді є освіта. Досліджуючи складові цієї конкурентоспроможності неминуче потрібно розглядати її освітньо-професійну складову, яка характеризується рівнем та якістю отриманої освіти молодими людьми, їх кваліфікацією та професійними навичками тощо.

1.2. Освіта як чинник конкурентоспроможності молоді на ринку праці

Інноваційний напрямок соціально-економічного розвитку України вимагає нових підходів до ефективного використання трудового потенціалу з метою оптимальної відповідності до вимог ринку та потреб громадян. Тому такі фактори як вища освіта та якість освітніх послуг, що сприяють ефективному розвитку економіки, в наші дні викликають підвищений інтерес суспільства.

Безумовно, із зростанням необхідності підвищення рівня якості трудової діяльності і конкурентоспроможності економічно-активного населення, особливої уваги потребують проблеми не лише забезпечення ринку якісно підготованими фахівцями, але й покращення умов праці з метою зростання мотивації до праці молодих спеціалістів, оскільки від кваліфікованої праці молоді в значній мірі залежить поступальний розвиток окремих підприємств, регіонів і країни в цілому.

Дослідженню проблемних питань забезпечення конкурентоспроможності робочої сили на ринку праці присвятили свої роботи Д. Богиня, І. Войналович, О. Грішнова, М. Кримова, І. Леган, Е. Лібанова, Л. Лісогор, О. Мельничук, І. Петрова, В. Приймак, М. Семикіна, О. Цимбал, Л. Шевченко та інші вчені. Однак, незважаючи на широке коло наукових досліджень проблем формування якісних конкурентних характеристик молодого людини, недостатньо розкритими залишаються питання визначення ролі та особливостей впливу освіти молодого людини на формування її конкурентоспроможності. Ґрунтовного дослідження потребують і проблеми розвитку освіти в системі конкурентоспроможності молоді на ринку праці в Україні.

Соціально-економічні умови сьогодення характеризуються динамічним розвитком суспільства, розширенням інформаційно-економічного простору та зростанням вимог до стандартів якості життя населення. В таких умовах фундаментом успішного економічного розвитку держави постає її трудовий потенціал. Інтелектуально розвинена і освічена особистість з умінням використовувати набуті знання й уміння є більш конкурентоспроможною на ринку праці. Тому актуальності набуває оцінка не лише наявних можливостей і ресурсів молодих фахівців, але й потенційних резервів для ефективного використання набутих знань і компетентностей, подальшого вдосконалення та професійного розвитку.

Семикіна А.В. доводить, що без якісної освіти важко забезпечити позитивні зрушення в інноваційній діяльності України. Вдосконалення розвитку освіти, досягнення відповідності освітнього розвитку європейським та світовим стандартам якості освіти залишається стратегічним завданням України [126, с.70].

Значний внесок освіти в економічне зростання полягає у тому, що вона наділяє робочу силу продуктивними знаннями, сприяє нарощенню нових знань людини, стимулює процес продукування нових ідей та їх реалізації [22].

Погоджуємось з твердженням, що освіта є продуктивною силою суспільства, а отже, безпосередньо долучається до процесів формування та

розвитку інтелектуального потенціалу. Вища освіта виступає вирішальним фактором інноваційного поштовху та інтелектуального прориву, оскільки глобальна економіка, до якої прагне ввійти Україна, вимагає якісно нового рівня освіти та постійного оновлення знань і навичок упродовж усього життя. Передова система освіти робить можливим прорив практично у всіх сферах життя суспільства та є важливим чинником стабільності та національної економічної безпеки держави [119, с.134].

Поділяємо думку Л. Богуш, що сфера освіти залишається однією з найбільш інноваційно активних ланок соціального призначення, з огляду на функції в процесі суспільного відтворення, пов'язані із збереженням та нарощуванням інтелектуального і професійно-кваліфікаційного потенціалу робочої сили, формуванням світогляду, ціннісних оцінок та орієнтирів, організацією життя і дозвілля населення. Основними напрямками внутрішньогалузевої інноваційної діяльності в цій складовій національної економіки є методичні та технологічні інновації ресурсного забезпечення та організації навчального, культурно-просвітницького і дозвілєвого процесів, а також контролю якості загальних і професійних знань, що здобуваються цільовими категоріями населення на засадах виконання законодавчих гарантій у сфері прав на освіту, розвиток особистості, реалізацію трудового потенціалу, забезпечення умов гідного життя власними силами та через систему соціального захисту [9, с.340].

Яненкова І.Г. слушно зазначає, що для соціально-економічного зростання і підвищення конкурентоспроможності національного господарства важливим є подальше реформування сфери освіти і науки. Тому необхідним є постійне виявлення і дослідження механізмів впливу на процес інноваційних перетворень у системі освіти і науки, запозичення кращого зарубіжного досвіду, створення на державному рівні необхідних умов для успішного впровадження економічних, науково-технічних і педагогічних інновацій [162, с.6].

В рамках системи освіти взаємодія учасників освітнього процесу (навчальних закладів усіх форм власності, інших юридичних осіб, що надають

освітні послуги, наукових, науково-методичних і методичних установ, державних і місцевих органів управління освітою, профільних недержавних неприбуткових та інших громадських організацій) реалізує потреби суспільства, населення й економіки у відтворенні, трансляції і вдосконаленні професійно-кваліфікаційного потенціалу і світогляду шляхом формування в особи (споживача освітньої послуги) загальноосвітніх і спеціальних знань, умінь, навичок [9, с.340].

На перший погляд може видатись, що освіта є загальновідомим поняттям і не потребує детального аналізу. Однак, не існує універсального комплексного визначення поняття «освіта» і у дослідженнях вітчизняних науковців спостерігаються різні підходи до його трактування.

У науковій літературі найчастіше освіта розглядається як процес здобуття певних знань, умінь та навичок під час навчання. Згідно Закону України «Про освіту» освіта є основою інтелектуального, духовного, фізичного і культурного розвитку особистості, її успішної соціалізації, економічного добробуту, запорукою розвитку суспільства, об'єднаного спільними цінностями і культурою, та держави. А мету освіти визначено як всебічний розвиток людини як особистості та найвищої цінності суспільства, її талантів, інтелектуальних, творчих і фізичних здібностей, формування цінностей і необхідних для успішної самореалізації компетентностей, виховання відповідальних громадян, які здатні до свідомого суспільного вибору та спрямування своєї діяльності на користь іншим людям і суспільству, збагачення на цій основі інтелектуального, економічного, творчого, культурного потенціалу Українського народу, підвищення освітнього рівня громадян задля забезпечення сталого розвитку України та її європейського вибору [115].

Освіта – це цілеспрямована пізнавальна діяльність людей з отримання знань, умінь та навичок або щодо їх вдосконалення. Процес і результат засвоєння особистістю певної системи наукових знань, практичних умінь та навичок і пов'язаного з ними того чи іншого рівня розвитку її розумово-пізнавальної і творчої діяльності, а також морально-естетичної культури, які у

своїй сукупності визначають соціальне обличчя та індивідуальну своєрідність цієї особистості [36].

Основною метою професійної освіти, згідно Закону України «Про освіту», є формування і розвиток професійних компетентностей особи, необхідних для професійної діяльності за певною професією у відповідній галузі, забезпечення її конкурентоздатності на ринку праці та мобільності і перспектив кар'єрного зростання впродовж життя [115].

Щоб сформувати компетентного випускника у всіх потенційно значущих сферах професійної освіти і власної життєдіяльності, необхідно застосовувати активні методи навчання, технології, що розвивають, перш за все, пізнавальну, комунікативну і особистісну активність нинішніх учнів, набуття ними життєво важливих компетентностей, які дозволять орієнтуватися у сучасному інформаційному суспільстві, швидких змінах на ринку праці та в подальшому здобутті освіти [4, с.14]

Метою вищої освіти є здобуття особою високого рівня наукових та/або творчих мистецьких, професійних і загальних компетентностей, необхідних для діяльності за певною спеціальністю чи в певній галузі знань [115].

Грішнова О.А. також визначає освіту як цілеспрямований процес набуття, розширення та оновлення знань, виховання та навчання в інтересах людини, суспільства, держави, що супроводжується констатацією досягнення громадянином встановлених державою освітніх рівнів [22, с.186].

Москалик Г. тлумачить освіту як процес і результат засвоєння певної системи знань і забезпечення на цій основі відповідного рівня розвитку особистості [90, с.39]

В даному дослідженні освіта розглядається не лише як процес здобуття знань, соціокультурний інститут чи явище, а як один із чинників формування конкурентоспроможності молоді на ринку праці.

На думку Грішнкової О.А. освіта є базою професіоналізації людини, оскільки чим вищий рівень освіти має людина, чим більше вона знає і чим краще вміє вчитися, тим швидше (за інших рівних умов) вона може засвоїти

додаткові професійні навички, оволодіти новою професією, зорієнтуватися в зміні ситуації, прийняти правильне рішення і т.п. Тобто в сучасних швидкозмінних економічних і технологічних умовах високий рівень освіти означає передусім готовність людей до динамічного професійного життя, що є основою конкурентоспроможності [22].

Войналович І.А. зазначає, що освітньо-кваліфікаційний рівень є детермінантою конкурентоспроможності робочої сили на ринку праці, і в сучасних умовах визначає не лише обсяг знань, отриманих індивідом протягом певного терміну навчання, а й відповідний рівень здатності до наукової роботи, до творчого мислення та інноваційності, до самонавчання та розвитку своїх здібностей. Тому, незважаючи на існуючий дисбаланс на ринку праці, високий рівень освіти та кваліфікації посилює конкурентні позиції працівників, підвищує шанси на включення у трудову діяльність і зменшує ризик безробіття [14].

Освіта набуває значення одного із основних факторів формування та підвищення конкурентоспроможності суб'єктів ринку праці, оскільки з кожним роком значно підвищуються вимоги до освітньо-кваліфікаційного рівня працівників.

Однією з найважливіших умов успіху побудови інформаційного суспільства є формування у студентства позитивної мотивації на отримання освіти. Очевидною причиною зростання актуальності мотивації навчання є і все більш тісний зв'язок цих проблем із соціально-економічним розвитком суспільства, так як освіта забезпечує взаємодію з усіма сферами суспільного життя: економікою, політикою, культурою, адже перехід до ринкової економіки спричинив за собою не тільки позитивні, але і негативні зміни в освітній сфері. Одне з найбільш серйозних наслідків – зниження мотивації до отримання якісних знань [144, с.89]

Погоджуємось з думкою Якимової Н.С. про те, що освіта є невід'ємною складовою підвищення конкурентоспроможності молоді, що забезпечує не лише отримання певного освітнього рівня, а й формування конкурентних

переваг особистості. Освіта також впливає на професійно-кваліфікаційну структуру ринку праці, рівень розвитку економіки та людського капіталу [160].

Конкурентоздатність молоді, як одного із найактивніших суб'єктів ринку праці регіону, тісно пов'язана з поняттям конкурентний потенціал. Зокрема, І.М. Леган під конкурентним потенціалом молоді розуміє наявність нереалізованих можливостей та ресурсів формування у молоді конкурентних переваг на ринку праці [70]. А визначають конкурентний потенціал, на думку науковця, особистісний, освітній, інтелектуальний, інноваційний, мотиваційний потенціали.

Ми пропонуємо визначити *конкурентний потенціал молоді* як сукупність наявних і потенційних внутрішніх можливостей та ресурсів молодої людини, які сприяють формуванню конкурентних переваг та збільшенню рівня конкурентоспроможності на ринку праці.

До запропонованих Леган І.М. характеристик, які визначають конкурентний потенціал молодої людини, пропонуємо додати ще загальний трудовий потенціал (рис.1.1).

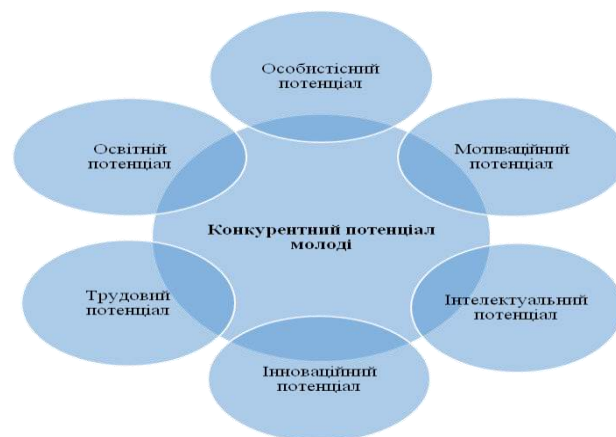


Рис. 1.1. Структура конкурентного потенціалу молоді на ринку праці

Джерело: побудовано автором

На нашу думку, найвагомішою складовою конкурентного потенціалу молодої людини є освітній потенціал.

Освітній потенціал розглядається як сукупність знань, умінь і навичок загального та спеціального характеру, що дозволяють фактично займатися

певним видом професійної діяльності, а також обумовлюють можливість переходу до іншого (суміжним, близькому, родинному або альтернативному) виду діяльності [132].

Ми ж під *освітнім потенціалом молоді* будемо розуміти сукупність нагромаджених теоретичних знань і практичних умінь, а також потенційні можливості для подальшого освітньо-професійного вдосконалення з метою забезпечення конкурентоспроможності на ринку праці.

Найсуттєвішими показниками освітнього потенціалу молоді вважаємо:

- рівень та якість здобутої освіти;
- відповідність професійної кваліфікація вимогам ринку;
- прагнення до підвищення освітньо-професійного рівня;
- схильність до інформальної освіти (самоосвіти);
- готовність до професійної перепідготовки.

Освітній потенціал молоді перебуває в тісному взаємозв'язку з трудовим потенціалом, який являє собою сукупність освітніх, професійних, кваліфікаційних та інших можливостей людини, як вже готових до використання в суспільно корисній діяльності, так і ще не виявлених, наявних потенційно, але які можуть бути затребувані в сфері трудової діяльності індивіда в майбутньому. Формування освітнього і трудового потенціалу в життєдіяльності молодого покоління відіграє найважливішу роль, оскільки освіта і трудова діяльність виступають основою самореалізації молодих індивідів [81].

Зауважимо, що серед чинників, які визначають ефективність процесу формування освітнього і трудового потенціалу молоді, варто виокремити наступні:

- наявність чіткої стратегії соціально-економічного розвитку країни;
- формулювання загальнонаціональної концепції освітньої діяльності;
- розробка та впровадження прийняття освітніх стандартів;
- здійснення профорієнтаційної роботи з молоддю;
- створення умов для банківського кредитування навчання молодих людей;
- сприяння розвитку дистанційної освіти;

- стимулювання підвищення рівня освіти молодих фахівців;
- сприяння інформатизації освіти;
- популяризація серед молоді затребуваних професій.

Дослідження умов і чинників формування конкурентних переваг молоді на ринку праці вимагає більш детального аналізу основних складових конкурентоспроможності.

На нашу думку, варто виокремити три основні групи складових формування конкурентоспроможності молодих фахівців: соціально-особистісну, освітньо-професійну та суспільно-економічну (рис.1.2).



Рис. 1.2. Складові конкурентоспроможності молоді

Джерело: побудовано автором

Вважаємо, що найбільший вплив на формування конкурентоспроможності молодого покоління здійснює освітньо-професійна складова, яку визначає низка характеристик, а саме освітні, кваліфікаційні та професійні (рис.1.3).

Реалізація трудового потенціалу молодого покоління безпосередньо залежить від внутрішніх чинників, які впливають на формування конкурентоспроможності особистості. Одними із найвизначальніших вважаємо рівень і якість освіти.

На думку Леган І.М., під рівнем освіти варто розуміти ступінь відповідності здобутому освітньо-кваліфікаційному рівню теоретичних знань, вмінь та навичок, набутих у закладі освіти; а під якістю освіти – здатність використовувати на практиці набуті теоретичні, практичні та прикладні знання, а також результативність освітнього процесу [70].

Якість освіти трактується як певна збалансована відповідність певного освітнього рівня (загальної середньої, професійно-технічної, вищої школи

тощо) численним потребам, цілям, умовам, затвердженим освітнім нормам і стандартам, яка встановлюється для виявлення причин порушення цієї відповідності та управління процесом поліпшення встановленої якості [161].



Рис. 1.3. Структура освітньо-професійної складової конкурентоспроможності фахівця

Джерело: розроблено автором

Законом України «Про вищу освіту» якість освіти трактується як відповідність результатів навчання вимогам, встановленим законодавством, відповідним стандартом вищої освіти та/або договором про надання освітніх послуг [113].

Рейтинг і престиж освітнього закладу, в якому навчався молодий фахівець, також суттєво впливає на рівень його конкурентоспроможності. Роботодавці часто віддають перевагу випускникам престижних закладів вищої освіти, які мають певний статус, рівень акредитації, поважний вік та відповідну ліцензію вважаючи, що вони надають більш якісні освітні послуги.

Слід зауважити, що у формуванні трудового потенціалу молодшої людини не останню роль відіграє система освіти. Освіта, як галузь соціальної інфраструктури, покликана забезпечувати життєздатність людини, підприємницьких структур та суспільства. Саме освітня галузь здатна впливати на усі суб'єкти господарювання сприяючи розвиткові трудового потенціалу молодого покоління.

Якість вищої освіти сьогодні розглядається як одна з важливих умов професійної підготовки майбутніх фахівців. Від якості освітньої діяльності освітніх установ прямо залежить якість освіти молоді. Крім того на якість освіти, насамперед, впливають якості кадрового забезпечення і навчально-методичного комплексу, матеріально-технічна база, обсяги фінансово-економічного забезпечення, оптимальна організований апарат управління.

Якість освітньої діяльності визначається в законодавстві як рівень організації освітнього процесу у закладі вищої освіти, що відповідає стандартам вищої освіти, забезпечує здобуття особами якісної вищої освіти та сприяє створенню нових знань [113].

Однією з найважливіших умов підготовки висококваліфікованих майбутніх фахівців вважаємо якість вищої освіти, яку, на нашу думку, визначають певні характеристики (рис.1.4).

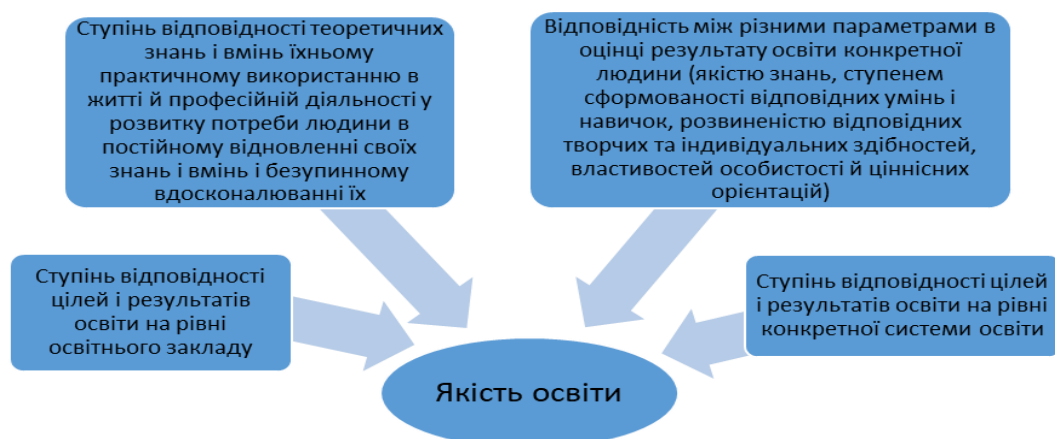


Рис.1.4. Характеристики, що визначають якість освіти

Джерело: розроблено автором

Проблема якості освіти в Україні сьогодні набула особливої актуальності через своє важливе ідеологічне, соціальне та економічне значення. На думку С. Ніколаєнка це можна пояснити низкою об'єктивних чинників, а саме:

- від якості людських ресурсів залежить рівень розвитку країни та її глобальної економічної конкурентоспроможності;
- якість освіти набуває все більшого значення в забезпеченні конкурентоспроможності випускників вищої школи на ринку праці;
- специфіка управління якістю освіти полягає в тому, що управління діяльністю людини, яка є об'єктом педагогічного впливу, здійснюється через її психічну діяльність, унаслідок чого навчання має певний елемент невизначеності [94].

Погоджуємось з думкою про те, що українська університетська освіта повинна підтримувати органічний зв'язок із новітніми конкурентоспроможними науковими дослідженнями і розробками, оскільки ефективність системи освіти передусім залежить від упровадження в навчальний процес унікальних, інноваційних та креативних наукових досягнень [64, с.280]

Високий рівень освіти дозволяє людині розширити діапазон можливостей та зменшити кількість конкурентів на ринку праці, претендувати на високооплачувану роботу, підвищити шанси на вдалу трудову реалізацію.

Працівник з високим рівнем освіти може претендувати на роботу, яка вимагає високої кваліфікації. Разом з тим, він може погодитися тимчасово і на простішу роботу, якщо його приваблюють інші її параметри (заробіток, режим роботи, місцезнаходження і т. ін). Людина ж з невисоким рівнем освіти може розраховувати лише на просту некваліфіковану роботу, яка нерідко буває важкою, шкідливою, небезпечною, неприємною і т. п. Іншими словами, освіта розширює можливості вибору людини на ринку праці, підвищує її шанси на успішну трудову реалізацію та пристойні трудові доходи і зменшує ймовірність залишитися без роботи [20].

Без належного рівня освіти людина не має шансів реалізуватися в професійному житті, а тому вважаємо, що в сучасних умовах одним із

найнеобхідніших етапів розвитку особистісних якостей молоді стає здобуття високого рівня та якості освіти.

Через зростання рівня освіти економічно-активного населення проявляється вагомий вплив освіти на формування конкурентних переваг трудового потенціалу певного регіону. Освіту можна розглядати як одну із основних форм інвестицій у людський капітал, оскільки саме завдяки професійній освіті людина може розкривати свої підприємницькі здібності та розвивати ділові навички.

Освіта є потужним чинником розвитку людського капіталу. Проте для забезпечення такого розвитку необхідним є забезпечення потрібного рівня доступу населення до освіти, і особливо, забезпечення належної якості освіти [57, с.6].

Науковцями доведено, що освіта впливає на формування та використання трудового потенціалу. Зокрема, на думку Грішнкової О.А., цей вплив проявляється у таких випадках:

- через зростання кваліфікаційного рівня та освіти економічно-активне населення підвищує продуктивність праці та ефективність економіки;

- освіта розкриває в людині ділові навички та підприємливість, а поняття «розподільчий ефект освіти» визначає здатність працівників приймати правильні рішення;

- освіта підвищує чутливість людей до нових наукових ідей і технічних розробок, що сприяє підвищенню продуктивності праці й економічному зростанню регіону [23, с. 96].

Аналіз сучасних наукових досліджень дає змогу стверджувати, що важливим чинником формування теоретичних знань та практичних вмінь молодій людині, а отже і її конкурентоспроможності, є система освіти.

Невід'ємною частиною соціального і економічного розвитку регіону вважаємо динамічний розвиток системи освіти, оскільки освіта здатна відновити трудовий потенціал регіону, який у свою чергу сприятиме інноваційному розвитку та модернізації економіки.

У формуванні конкурентоспроможності молодих фахівців заклади освіти відіграють визначальну роль, оскільки, як стверджує Леган І.М., саме у навчальному закладі молодь не тільки отримує професійні знання та навички, але й опановує мистецтво саморозвитку та самовдосконалення [70, с.26].

Варта уваги думка Мельничук О.П. про те, що вітчизняна освіта досить ґрунтовно підходить до формування компонентів освітньої складової трудового потенціалу – його базової складової, яка являє собою органічну єдність освітніх та кваліфікаційних характеристик і ділових якостей працездатного населення, набутих в процесі навчання, що дають змогу реалізовувати власні трудові здібності і трудові можливості з метою узгодження суспільних та індивідуальних інтересів на основі впровадження інноваційних підходів та сучасних технологій [81, с.16].

Дослідження факторів, які впливають на формування конкурентоспроможності трудового потенціалу регіону, можливе лише за умови врахування особливостей соціально-економічного розвитку регіону, зокрема рівня розвитку системи освіти.

Сьогодні вітчизняний ринок освітніх послуг трансформується, адаптуючись під вимоги ринку; переглядає основні стандарти, пов'язані з питаннями підвищення якості освіти; змінює пріоритетні напрямки підготовки фахівців, враховуючи попит на спеціалістів; уточнює обсяги та практичну спрямованість знань, умінь і навичок.

Погоджуємось з думкою Граматович Ю.В., що рівень освіти як одна з основних складових трудового потенціалу регіону залежить від таких складових [18, с.298]:

1. Системи і тенденцій розвитку національної освіти;
2. Доступності до отримання освітніх послуг вищої освіти;
3. Якості загальної і професійної освіти;
4. Розвитку системи неперервної освіти;
5. Взаємозв'язку ринку освітніх послуг та ринку праці тощо.

Очевидно, що зв'язок між освітою і конкурентоспроможністю робочої сили не обов'язково є прямим і найчастіше має вигляд: професійна освіта → якість робочої сили → конкурентоспроможність робочої сили. Причому зростання професійного рівня працівника вочевидь поліпшує якість робочої сили, але не завжди гарантує її конкурентоспроможність на ринку праці [153, с.78].

Важко не погодитись з думкою про те, що цінність інституту освіти частково втрачено, оскільки освітні заклади, як вищі, так і професійно-технічні не відповідають вимогам сьогодення через застарілу матеріально-технічну базу, відсутність автономії та співробітництва з ринком праці і підприємницькими структурами, а тому не здатні забезпечити належний перехід молоді до трудової діяльності та конкуренції на ринку праці.

В останні роки вища освіта стала для української молоді формальним атрибутом, а не ознакою наявності високого рівня професійних знань та навиків. Вибір освітнього закладу для здобуття вищої освіти молоді люди часто пов'язують із престижністю або перспективою отримання в майбутньому високооплачуваної роботи, а можливості здобуття високопрофесійних теоретичних знань для реалізації свого трудового потенціалу взагалі не враховуються.

Ревак І.О. зазначає, що чинна система закладів вищої освіти є розгалуженою, характеризується відкритістю та різними формами навчання і залишається конкурентоспроможною у світовому освітньому просторі, при цьому сформована мережа державних та приватних ВНЗ викликає занепокоєння насамперед з приводу якості наданих освітніх послуг [119, с.134].

Процес девальвації вищої освіти протягом останніх років Коваль П. пояснює багатьма чинниками, а саме:

- інтенсивна комерціалізація освіти;
- значна інтенсифікація праці за умови низької зарплатні викладачів;
- недостатня матеріально-технічна база, відсутність у більшості ВНЗ науково-технічної та інноваційної інфраструктури;

- неефективна наукова діяльність викладачів ВНЗ (нею реально займаються лише 20% науково-педагогічних працівників);
- застаріла структура підготовки спеціалістів;
- відтворення і передавання студентам неконкурентних знань;
- дублювання підготовки з деяких напрямів і спеціальностей у межах певного регіону [54].

Отже, формування конкурентоспроможності молоді на ринку праці відбувається під впливом багатьох чинників. Одними із основних вважаємо рівень та якість набутої професійної освіти особи, які значною мірою впливають на можливість працевлаштування та одержання високої заробітної плати у майбутньому.

Достатній рівень і якість професійної освіти молоді людини може бути досягнутий лише за умови доступності якісних освітніх послуг на території проживання даної особи. Саме тому стан розвитку системи освіти регіону також впливає на формування конкурентоспроможності молоді.

Однією із найважливіших умов підготовки конкурентоспроможних майбутніх фахівців вважаємо якість вищої освіти, оскільки саме вища освіта покликана забезпечувати усі галузі суспільного життя освіченими, інтелектуальними та висококваліфікованими спеціалістами.

1.3. Організаційно-економічний механізм регулювання розвитку освіти в Україні

В умовах динамічного розвитку світової господарської системи одним з головних чинників політичного, соціально-економічного, культурного та наукового зростання кожної країни, зокрема і в Україні, є освіта. Освіта є складною інституцією, від рівня і якості якої залежить розвиток особистості і нації. Місце і роль системи освіти у життєдіяльності суспільства важко переоцінити, оскільки вона сприяє відтворенню і нарощенню інтелектуального, духовного та економічного потенціалу.

В Україні на законодавчому рівні освіта визнається пріоритетною сферою, яка покликана сприяти культурному, духовному та соціально-економічному розвитку суспільства. Глобальні зміни в усіх сферах суспільного життя вимагають внесення коректив у змістові, науково-методичні, технологічні аспекти освіти, перегляду ціннісних пріоритетів, засобів та методів управління освітньою системою.

Вчені Мойсеєнко І.П. та Гринькевич О.С. зазначають, що економічна ефективність управління вищою освітою є базовою складовою її конкурентоспроможності, оскільки передбачає раціональне використання ресурсів у формуванні вартості освітніх продуктів та забезпеченні їх якості [89, с.86].

Ефективний механізм регулювання освіти, специфічної відтворювальної системи, що забезпечує задоволення регіональних потреб в освітніх послугах, повинен будуватися на оптимальній взаємодії різноманітних елементів. Однак при цьому особливої уваги потребують принципи та форми поєднання державного регулювання та саморегулювання господарюючих суб'єктів (закладів освіти), спрямованих на забезпечення неперервних відтворювальних процесів в освітній галузі.

Поняття «механізм» широко застосовується вченими-економістами у дослідженнях проблем управління різноманітними об'єктами і регулювання їх розвитку. В сучасній економічній літературі найчастіше цей термін використовують у поєднанні із означеннями «господарський», «економічний», «ринковий», «організаційний», «організаційно-економічний», «фінансовий», «фінансово-кредитний» тощо.

Різнманітністю поглядів авторів на визначення сутності цих понять пояснюється відсутність чіткого розмежування сфери їх використання. Саме тому, у наукових дослідженнях мають місце різні підходи до визначення змістовно-функціональних елементів, а принципи їх формування базуються на конкретних завданнях управління чи регулювання.

Поняття «механізм» (грец. μηχανή *mechané* – машина) має технічну основу і трактується як система рухомих ланок або деталей, що призначена для передачі чи перетворення (відтворення) руху.

Літвінов О.С. і Капталан С.М. трактують «механізм» як систему, простір, спосіб, що визначає порядок будь-якої діяльності, системи взаємодії певних ланок та елементів або внутрішню будову, систему, сукупність станів та процесів, з яких складається певне явище [74, с.147].

Сафонов Ю.М. та Осадчук Ю.М. зазначають, що будь-який механізм – це сукупність інструментів, засобів, важелів, заходів, способів і дій, що у певному поєднанні та у визначеній послідовності реалізації дозволяє досягти необхідних результатів [125].

В економічній науці поняття «механізм» з'явилося відносно недавно. Гурвиц Л., Майерсон Р. та Маскін Е. довели, що механістичний підхід можливо і необхідно застосовувати в процесі управління економічними системами, за що і отримали у 2007 році нобелівську премію з економіки за «видатний вклад в теорію економічних механізмів».

На думку Л. Гурвица, механізм – це взаємодія між суб'єктами і центром, яке складається з трьох стадій: суб'єкти надсилають інформацію у центр; центр отримує всю інформацію розраховує майбутній результат; центр оголошує результат. Таким чином, було доведено можливість і необхідність механістичного підходу до управління економічними системами [74, с.147].

Досліджуючи економічні процеси та явища, вчені-економісти широко застосовують поняття «механізм управління» та обґрунтовують різні точки зору щодо його формулювання. На думку, Андрійчука В.Г. механізм управління – це відповідний певній організаційно-правовій формі спосіб організації менеджменту бізнесу з притаманними йому формами, інструментами та засобами [1, с. 10]. А Герцик В.А. вважає, що найбільш доцільним є визначення «механізму управління» як системи елементів управління (цілей, функцій, методів, структури, суб'єктів управління) й об'єктів

управління, в якій відбувається цілеспрямоване перетворення впливу елементів управління на необхідний стан або реакцію об'єктів управління [15, с. 22-23].

Очікувані результати діяльності об'єкта управління визначають процес формування механізму управління, який відіграє важливе значення в системі управління. Різні підходи науковців до трактування поняття «механізм», наповнення його економічним змістом на основі цілей і завдань об'єктів управління дало змогу розширити науково-понятійний апарат і сприяло використанню в економіці різних варіантів механізму управління (господарський, економічний, організаційний тощо), причому деякі дослідники узагальнюють ці поняття, а інші – ототожнюють їх.

Дослідження показало, що найбільш широким є поняття «господарський механізм». Зокрема, Ватаманюк З.Г. під господарським механізмом розуміє сукупність основних форм, методів і важелів управління народним господарством, а отже використання економічних законів, розв'язання суперечностей економічної системи, реалізації відносин власності, а також розвитку людини та узгодження найважливіших типів інтересів [34]. У свою чергу Ковалюк О.М. ототожнює поняття «господарський механізм» та «економічний механізм» [55, с.12].

Натомість Ільницька Г.Я. зазначає, що економічний механізм – це основна частина господарського механізму підприємства, що включає економічні методи, способи, форми та інструменти впливу на економічні відносини і процеси [46, с. 292].

Літвінов О.С. і Капталан С.М. пропонують під економічним механізмом розуміти сукупність, систему елементів впливу на економічні інтереси суб'єктів господарювання, що враховує особливості його зовнішнього та внутрішнього середовища [74, с.62].

На думку Кирик О.А. економічний механізм – це сукупність економічних методів та важелів, що спрямовують діяльність суб'єктів господарювання у певному напрямі або спонукають їх до досягнення встановлених цілей за

рахунок взаємодії ряду підсистем (функціональної, інформаційної, правової та підсистеми забезпечення) [52, с.37].

Необхідність формування організаційного механізму регулювання розвитку освіти підтверджується тим фактом, що освіта є складною системою, а ефективність її функціонування прямо залежить від регулювання її розвитку та взаємодії всіх елементів, факторів, ресурсів.

Варто звернути увагу на підходи вчених-економістів до тлумачення поняття «організаційний механізм».

Літвінов О.С. і Капталан С.М., під організаційним механізмом пропонують вважати сукупність управлінських дій, які спрямовані на організацію взаємодії між внутрішніми елементами в середині системи із врахуванням впливу зовнішнього середовища [74, с.148].

Мусаєва І. стверджує, що організаційний механізм можна розцінювати як сукупність заходів, спрямованих на здійснення послідовного виконання робіт, формування відповідних організаційних структур, у межах яких здійснюється певна діяльність [92, с.212].

Путятіна Г.М. і Горбачов В.Є. роблять висновок, що організаційний механізм – сукупність організаційних складових у механізмі управління (мета та завдання управління, функції та технології управління, методи управління, норми та правила, організаційні процеси), що мають організаційне регулювання, управління в інтересах організацій, ефективну діяльність управлінської системи [117].

Шевченко В. зазначає, що організаційний механізм реалізується через конкретні методи, важелі й інструменти впливу з відповідним забезпеченням (методичними вказівками, інструкціями, нормами, нормативами й стандартами тощо) [152].

На думку Іванченка А.В. організаційний механізм регулювання – це сукупність різних за своєю природою конкретних організаційних елементів у механізмі управління, що мають організувати регулювання, управління в

інтересах державної влади, ефективну діяльність державно-управлінської системи [43].

Під *організаційний механізм регулювання розвитку освіти* пропонуємо розуміти сукупність закріплених у відповідних нормативно-правових актах видів, форм, методів і способів організації соціально-економічних відносин, за допомогою яких формується, функціонує та розвивається освіта як єдина відтворювальна система.

Однак використання організаційного механізму для регулювання розвитку освіти в системі конкурентоспроможності молоді на ринку праці України, на нашу думку, недостатньо. Потрібно залучати економічні важелі. Лише поєднавши економічну та організаційну складову в єдиний механізм можна оптимально організувати державну політику в аналізованій сфері, контролювати результатів цієї політики, а також забезпечити формування стимулів подальшого розвитку галузі.

Для подальшого аналізу теоретико-методичних засад організаційно-економічного механізму регулювання розвитку освіти в Україні варто, передусім, розглянути погляди науковців на поняття «організаційно-економічний механізм».

Проведений аналіз сучасної економічної літератури дає змогу стверджувати, що науковці у своїх підходах до трактування поняття «організаційно-економічний механізм» поділились на два напрямки.

Прихильники першого напрямку трактують цей механізм як певний управлінський інструментарій, що визначає економічну діяльність суб'єкта, виступає частиною множини різноманітних процесів чи послідовностей стану певної системи.

Зокрема, Козаченко Г. визначає організаційно-економічний механізм як «інструмент управління, що являє собою сукупність управлінських елементів і способів їхньої організаційної, інформаційної, мотиваційної та правової підтримки, шляхом використання яких з урахуванням особливостей діяльності підприємства забезпечується досягнення певної мети» [58, с. 107].

Куценко А.В. стверджує, що організаційно-економічний механізм визначається «оптимальною сукупністю форм, структур, методів, засобів і функцій управління, яка формує через економічні важелі його відносини з зовнішнім середовищем з метою забезпечення цілеспрямованого оперативного регулювання діяльності за напрямками управління ефективністю для відповідності фактичного стану підприємства заданим параметрам» [68, с.250].

Ануфрієва Є.І. організаційно-економічний механізм визначає як «комплекс методів, засобів та прийомів, взаємоузгоджених та взаємопов'язаних між собою, які слугують інструментом реалізації управлінської діяльності в системі підприємств, на основі законодавчих актів, що регулюють підприємницьку діяльність, планових документів, орієнтованих на довгострокову перспективу, а також тактичних та оперативних планів, програм, проєктів, нормативів та нормативних актів, затверджених вищим керівництвом, які спрямовують та координують діяльність всіх функціональних підрозділів вищезазначеної системи і допомагають забезпечити прийнятний рівень її ефективності, а також система процесів, в основу якої покладено принципи, процедури, заходи та дії, визначені та затверджені, з метою реалізації стратегічних установок» [5, с. 18].

У сучасній економічній літературі представниками другого підходу при визначенні поняття «організаційно-економічний механізм» використовується системний підхід. Зокрема, Мочерний В.С. характеризує організаційно-економічний механізм як «систему основних форм, методів, важелів використання економічних законів, розв'язання протиріч суспільного виробництва, а також формування потреб, створення системи стимулів і узгодження економічних інтересів основних класів і соціальних груп» [91, с.50].

Схоже трактування наводить і Малицький А.А., зазначаючи, що «організаційно-економічний механізм слід розглядати комплексну систему, що складається з системи забезпечення, функціональної та цільової системи, які містять певну сукупність організаційних і економічних важелів, які впливають на економічні і організаційні параметри системи управління підприємством з

метою забезпечення ефективності управління і отримання конкурентних переваг» [77].

Капліна А.С. під організаційно-економічним механізмом розуміє «комплексну систему економічних, організаційних, технічних, правових і інформаційних важелів (кожному з яких властиві власні форми управлінського впливу), які чинять вплив на економічні і організаційні параметри системи управління готельним підприємством, що дозволяє керувати розвитком підприємства, а також регулювати його внутрішні і зовнішні економічні відносини і сприяє формуванню та посиленню організаційно-економічного потенціалу, отриманню конкурентних переваг та ефективності діяльності підприємства в цілому [48].

Деякі науковці вважають, що організаційно-економічний механізм є складовою господарського механізму. Зокрема, Полозова Т. і Овсюченко О. визначають його як частину господарського механізму, яка відбиває сукупність організаційних, фінансових і економічних методів, способів, форм, інструментів і важелів, за допомогою яких здійснюється регулювання організаційно-технічних, виробничо-технологічних, фінансово-економічних процесів та відносин з метою ефективного впливу на кінцеві результати діяльності підприємства [105].

Савіна С. також вважає «організаційно-економічний механізм складовою господарського механізму, яка представляє собою систему організаційних та економічних методів забезпечення взаємодії організаційних, виробничих, фінансово-економічних процесів на всіх рівнях управління, що сприяє збільшенню конкурентних переваг та ефективності діяльності підприємства в цілому» [123].

У сучасній економічній літературі зустрічаємо також трактування організаційно-економічного механізму як певної сукупності. Зокрема, Пантелєєва Н.М., аналізуючи організаційно-економічний механізм регулювання інноваційної діяльності, стверджує, що це «сукупність елементів, призначених

для перетворення управлінських, регулятивних і коригувальних дій органів управління на необхідні дії керованих об'єктів (інноваційних структур)» [100].

Довгань Л.Є. та Дудукало Г.О. розглядають організаційно-економічний механізм як «сукупність організаційних та економічних важелів (кожному з яких властиві власні форми управлінського впливу), які справляють вплив на економічні й організаційні параметри системи управління підприємством, що сприяє формуванню та посиленню організаційно-економічного потенціалу, отриманню конкурентних переваг та ефективності діяльності підприємства в цілому» [31].

Ілляшенко Н.С., Росохата А.С. досліджуючи управління прогнозуванням перспективних напрямів інноваційного розвитку промислового підприємства визначають організаційно-економічний механізм «як сукупність організаційних та економічних важелів (кожному з яких властиві власні форми управлінського впливу), які справляють вплив на економічні й організаційні параметри системи управління інноваційною діяльністю підприємства, що сприяє формуванню та посиленню організаційно-економічного потенціалу інноваційного розвитку, отриманню конкурентних переваг в майбутньому на основі ефективного використання інформації щодо перспективних тенденцій сьогодення, а також загалом збільшення ефективності діяльності промислового підприємства» [45].

Хринюк О.С. та Дергалюк М.О. зазначають, що організаційно-економічний механізм - «це певна сукупність елементів організаційного та економічного характеру (об'єктів, суб'єктів, цілей, завдань, способів взаємодії, методів, важелів, інструментів тощо), взаємозв'язаних та взаємодіючих між собою із рухливими внутрішніми та зовнішніми зв'язками на макро-, мезо-, мікрорівнях економіки, її міжгалузевих комплексів, галузей, первинних ланок тощо, ефективність реалізації якого залежить від здатності створювати відсутні у конкретний момент зв'язки, елементи, стимули тощо» [145].

Панухник О.В. розглядає організаційно-економічний механізм регулювання розглядається як систему взаємозалежних методів, критеріїв,

принципів, параметрів, функцій управління, організаційних структур впливу управлінсько-виконавчих органів всіх рівнів на суб'єкти господарювання [101].

Незважаючи на різноманітність поглядів науковців на сутність поняття «організаційно-економічний механізм», більшість з них розглядають його через призму форм і методів державного регулювання будь-яких явищ, що відбуваються у вітчизняній економіці.

На нашу думку, під *організаційно-економічним механізмом регулювання розвитку освіти в системі конкурентоспроможності молоді на ринку праці* слід розуміти взаємодію сукупності взаємозалежних структур (органів управління освітньою галуззю та освітніх закладів), яка базується на комплексі критеріїв, методів, принципів, функцій управління і покликана забезпечити керований інноваційний розвиток системи освіти, ефективне функціонування освітніх установ, що сприятиме підвищенню конкурентоспроможності молоді на ринку праці.

З огляду на те, що освітня сфера є надзвичайно складним об'єктом регулювання, організаційно-економічний механізм регулювання розвитку освіти в системі конкурентоспроможності молоді на ринку праці України повинен складатися з сукупності механізмів впливу на суб'єкт регулювання, ґрунтуватися на загальних та специфічних принципах, реалізовуватись певними формами, методами та інструментами для досягнення поставленої мети.

В умовах ринкової економіки, побудови інформаційного суспільства, підвищення вимог до конкурентоспроможності населення формування організаційно-економічного механізму регулювання розвитку освіти стає найактуальнішим питанням для органів управління освітньою системою. Погоджуємось з думкою Шестаковської Т. Л., що ефективність функціонування організаційно-економічного механізму багато в чому залежить від ступеня узгодженості економічних інтересів держави і суспільства (на макрорівні), найманих працівників, роботодавців, виконавців і управлінців (на мікрорівні) у досягненні поставлених цілей (реалізація товарів і послуг, нарощування доходів, людського капіталу, раціональне використання ресурсної складової та

ін.). Узгодження (збалансованість) цих інтересів реалізується за допомогою сукупності економічних та адміністративних методів управління та їхньої трансформації у відповідних механізмах для досягнення поставлених цілей [154].

Формування організаційно-економічного механізму регулювання розвитку освіти є також стратегічно важливим завданням розвитку регіонів України, характерними рисами якого є: - пріоритетність довгострокових цілей; - організаційне проектування як метод організаційного реформування системи освіти; - узгоджене планування освітнього процесу; - функціональний тип структури управління; - нормативно-правовий підхід вирішення проблемних питань функціонування; - активна участь освітніх закладів у визначенні перспективних напрямків розвитку.

Регулювання розвитку вітчизняної освіти є надзвичайно складним процесом через багатокладність, неоднозначність та багатоаспектність об'єкта. Проте освіта є керованою системою, до складу якої входять взаємодіючі, самостійні та цілісні елементи (рис. 1.5).



Рис. 1.5. Структура освітньої системи України

Джерело: побудовано автором

Елементами освітньої системи України вважаємо:

- освітній процес та його результати;
- державні освітні стандарти та освітні програми незалежно від рівнів і спрямованості;

- мережу освітніх установ різних видів, типів та організаційно-правового характеру.
- органи управління освітою і підвідомчі їм установи та організації.

Крім того, до освітньої системи входять навчально-виховні і культурно-освітні заклади, а також наукові, науково-методичні установи, науково-виробничі підприємства. Освітня система включає й державні та місцеві органи управління освітою і самоврядування в освітній галузі.

До органів управління у сфері освіти належать:

- Кабінет Міністрів України;
- центральний орган виконавчої влади у сфері освіти і науки (МОН);
- центральний орган виконавчої влади із забезпечення якості освіти (Державна служба якості освіти України);
- постійно діючий колегіальний орган у сфері забезпечення якості вищої освіти (Національне агентство із забезпечення якості вищої освіти);
- державні органи, яким підпорядковані заклади освіти.

Зміст освітніх відносин та соціальне значення освіти в системі конкурентоспроможності молоді на ринку праці України обумовлюють неоднозначність і складність механізму регулювання розвитку освіти.

Однією з найхарактерніших особливостей національної освітньої системи є наявність переважаючої більшості некомерційних установ, які надають освітні послуги населенню (переважно молоді) або на безкоштовній основі, або на пільгових умовах. Саме тому, на нашу думку, споживачі послуг не можуть суттєво впливати на якість діяльності освітніх закладів. Крім того складно оцінити у грошовому вимірі товар (освітні послуги) через домінування державних коштів у структурі фінансових ресурсів більшості закладів освіти.

Ще однією, не менш важливою, особливістю системи освіти України є державне фінансування, як основне і обов'язкове джерело забезпечення функціонування і розвитку галузі.

Враховуючи ці фактори можемо говорити, що освіта вважається специфічною галуззю соціальних послуг, функціонування якої ускладнене ще й

множинністю продуктів. Їй властиві найвідоміші ринкові ознаки – суспільні блага (освітні послуги), недосконала конкуренція (домінування некомерційних установ), вплив зовнішніх чинників тощо. Однак через наявність специфічних рис освітньої галузі (невизначений ресурс часу, особлива технологія освітнього процесу, нераціональність у використанні продуктів освіти) спостерігається недостатньо розвинутий ринковий механізм регулювання, а отже виникає потреба в державному регулюванні цієї сфери.

На думку Філіппової В.Д., державне регулювання освіти являє собою систему економічних, соціальних, правових, політичних і організаційних форм і методів впливу на суб'єктів освітніх процесів, що визначають середовище для реалізації ними цілей і завдань, одночасно відповідають як стратегічним інтересам держави, так і безпосереднім інтересам самих цих суб'єктів [141].

Шестаковська Т.Л. і Холявко Н.І. зазначають, що державне регулювання системи освіти представляє собою сукупність методів прямого і непрямого впливу держави на розвиток закладів освіти з використанням інструментів законодавчого, адміністративного та економічного регулювання для забезпечення умов її ефективного функціонування [155].

Яструбський М.Я. доводить, що державне регулювання діяльності ВНЗ має неперевершене значення у забезпеченні поступального розвитку освіти. Для цього потрібно задіяти конструктивні чинники, спрямовані на перспективний розвиток галузі, керуючись відповідними моральними нормами і соціальною відповідальністю за прийняті рішення, а також забезпечити належний рівень контрольної функції з боку держави [165, с.15].

Організаційно-економічний механізм регулювання розвитку освіти є невід'ємною складовою державної освітньої політики, основними завданнями якої є формування та нормативно-правове закріплення стратегії розвитку освіти, визначення цілей, завдань та дій, які будуть спрямовані на забезпечення розвитку системи освіти.

Діючими нормативно-правовими актами у галузі освіти визначаються особливості державного регулювання освіти, які, на нашу думку, слід

враховувати при побудові організаційно-економічного механізму регулювання розвитку освіти в системі конкурентоспроможності молоді на ринку праці України. Найважливішими серед них вважаємо: зміст освіти, що ґрунтується на її суспільно-державному характері; особливі методи правового регулювання розвитку галузі; автономія освітніх закладів; велика кількість регулюючих органів; інноваційний характер розвитку тощо.

Шаров О.І. у [151] формулює управлінські підходи до гнучкого використання нормативно-правового регулювання у сфері освіти, а саме:

1. Примат принципу «дозволено все, що не заборонено» (як альтернатива принципу «заборонено все, що не дозволено»). Цей інструмент управління спонукає широкий погляд на існуюче нормативно-правове регулювання і дає можливість усвідомити допустимість багатьох дій, які необхідні для реалізації освітніх проектів.

2. Інноваційна (експериментальна) діяльність природно передбачає вихід за межі певних встановлених законодавством обмежень.

3. Розвиток системи локальних нормативних актів, які повинні забезпечити реалізацію делегованих навчальному закладу повноважень.

Проведене дослідження дозволяє стверджувати, що основні засади організаційно-економічного механізму регулювання розвитку освіти в Україні визначені в межах нормативно-правового поля та закріплені законодавчо.

Проте доводиться погодитись з думкою, що законодавство в сфері освіти є очевидно недосконалим, розвивається доволі хаотично, залежно від політичної кон'юнктури, є значною мірою неупорядкованим, суперечливим, складним і подекуди неможливим для реалізації. Тобто для освітнього законодавства характерна низка системних недоліків:

- невідповідність Конституції України та принципу верховенства права;
- внутрішня суперечливість правових норм;
- неповнота правового регулювання;
- недопустимий рівень адміністративного втручання органів влади у навчальний процес [147, с.221].

Комплексний підхід до регулювання розвитку освіти в системі конкурентоспроможності молоді на ринку праці України слід реалізовувати через співпрацю органів державної влади, місцевих адміністрацій і закладів освіти.

Трирівнева структура апарату управління освітою розрізняється за цілями, функціями, суб'єктами і механізмами реалізації. Державний рівень покликаний розробляти нормативно-правову базу, приймати основні закони, формувати систему взаємодії суб'єктів різного рівня. Регіональний рівень опікується забезпеченням комплексного розвитку освітньої галузі певного регіону, конкретизуючи і наповнюючи специфічним змістом державні положення, напрацьовуючи механізми адаптації державних рішень до вирішення регіональних проблем. На місцевому рівні конкретизуються форми, методи і механізми досягнення мети державної та регіональної стратегій розвитку освіти, враховуючи особливості регіону, зокрема демографічні, екологічні, ресурсні та інших регіональні характеристики.

Регулювання розвитку освіти в системі конкурентоспроможності молоді на ринку праці України повинне визначатися сукупністю державних пріоритетів, охоплювати організаційні форми і методи впливу на економічні відносини в освітній галузі.

Мета державної політики щодо розвитку освіти полягає у створенні умов для розвитку особистості і творчої самореалізації кожного громадянина України, виховання покоління людей, здатних ефективно працювати і навчатися протягом життя, оберігати й примножувати цінності національної культури та громадянського суспільства, розвивати і зміцнювати суверенну, незалежну, демократичну, соціальну та правову державу як невід'ємну складову європейської та світової спільноти.

Структурні елементи організаційно-економічного механізму регулювання розвитку освіти подано на рис. 1.6.

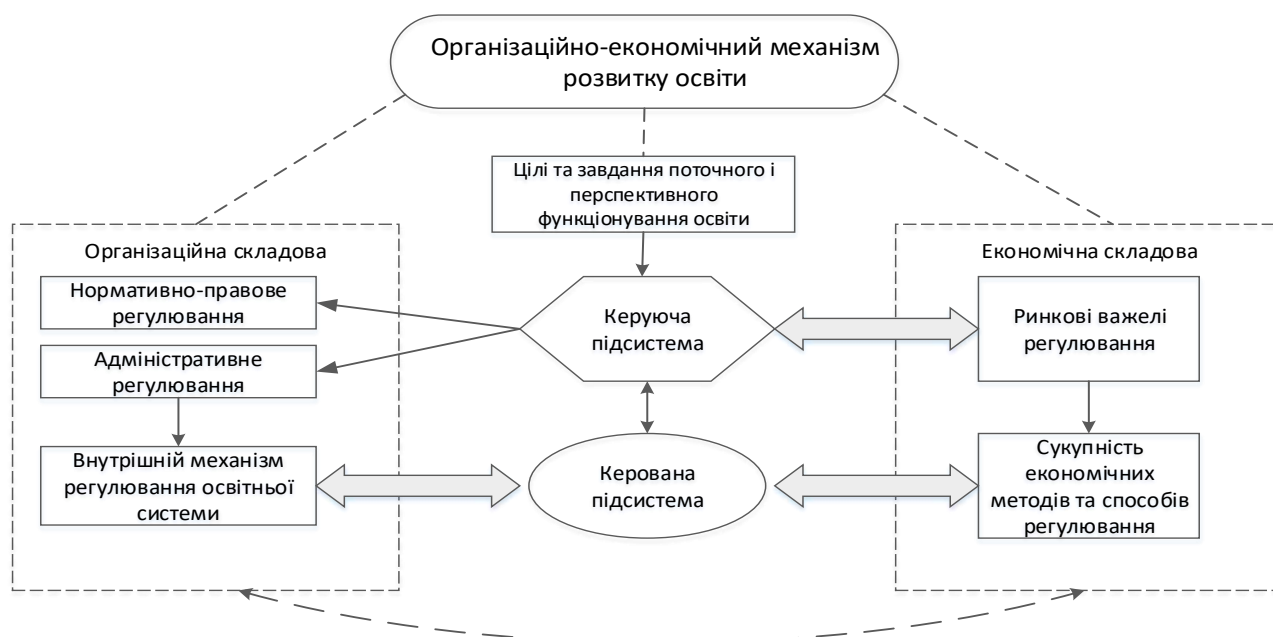


Рис. 1.6. Структурні елементи організаційно-економічного механізму регулювання розвитку освіти

Джерело: розроблено автором

Основними формами регулювання розвитку освіти в системі конкурентоспроможності молоді на ринку праці України є:

1. Правове регулювання – це сукупність інструментів, які використовуються державою для впливу на суспільні відносини між елементами освітньої системи в межах правового поля;

2. Адміністративне регулювання, яке реалізується завдяки виконанню посадових обов'язків та розпоряджень усіма гілками ієрархічної структури управління освітньою системою;

3. Фінансово-економічне регулювання передбачає створення сприятливих умов для економічного розвитку галузі за допомогою фінансових інструментів.

На жаль, доводиться констатувати, що законодавче забезпечення регулювання розвитку освіти в Україні не досконале, не відповідає реаліям сьогодення, не враховує той факт, що ефективне функціонування і поступальний розвиток системи освіти є визначальним чинником у формуванні

конкурентоспроможного трудового капіталу, який сприяє соціально-економічного розвитку держави.

Основними функціями організаційної підсистеми розглянутого механізму регулювання розвитку освіти в системі конкурентоспроможності молоді на ринку праці України вважаємо:

- визначення пріоритетних напрямків і перспектив розвитку освітньої галузі;
- формування організаційної структури управління, що сприятиме забезпеченню пріоритетних напрямків розвитку;
- оптимізація організаційно-економічної взаємодії закладів освіти і суб'єктів господарювання;
- формування оптимальної структури фінансового забезпечення освіти;
- контроль за якістю освіти.

Ефективний механізм регулювання розвитку освіти в системі конкурентоспроможності молоді на ринку праці, який спрямований на реалізацію потреб громадян в якісній освіті, необхідно розробляти, впроваджуючи сучасні принципи державної освітньої політики (рис. 1.7).

Органи державної влади мають змогу впливати на розвиток освіти в системі конкурентоспроможності молоді на ринку праці України за допомогою сукупності методів державного регулювання, створюючи сприятливі умови для розвитку галузі та маючи на меті одержання суспільно корисного результату.

Методи державного регулювання розвитку освіти за формою впливу на регульовану систему можна поділити на прямі й непрямі (опосередковані). Прямі методи регулювання розвитку освітньої системи є прерогативою органів державної влади, основними інструментами реалізації яких виступають різноманітні нормативно-правові акти; державні замовлення; державні стандарти; стратегії розвитку галузі та окремих її елементів; комплексні програми розвитку тощо. Опосередковані методи регулювання розвитку освіти базуються на ринкових законах і покликані створити сприятливі умови для розвитку усіх елементів освітньої системи, забезпечуючи реалізацію державної освітньої політики.

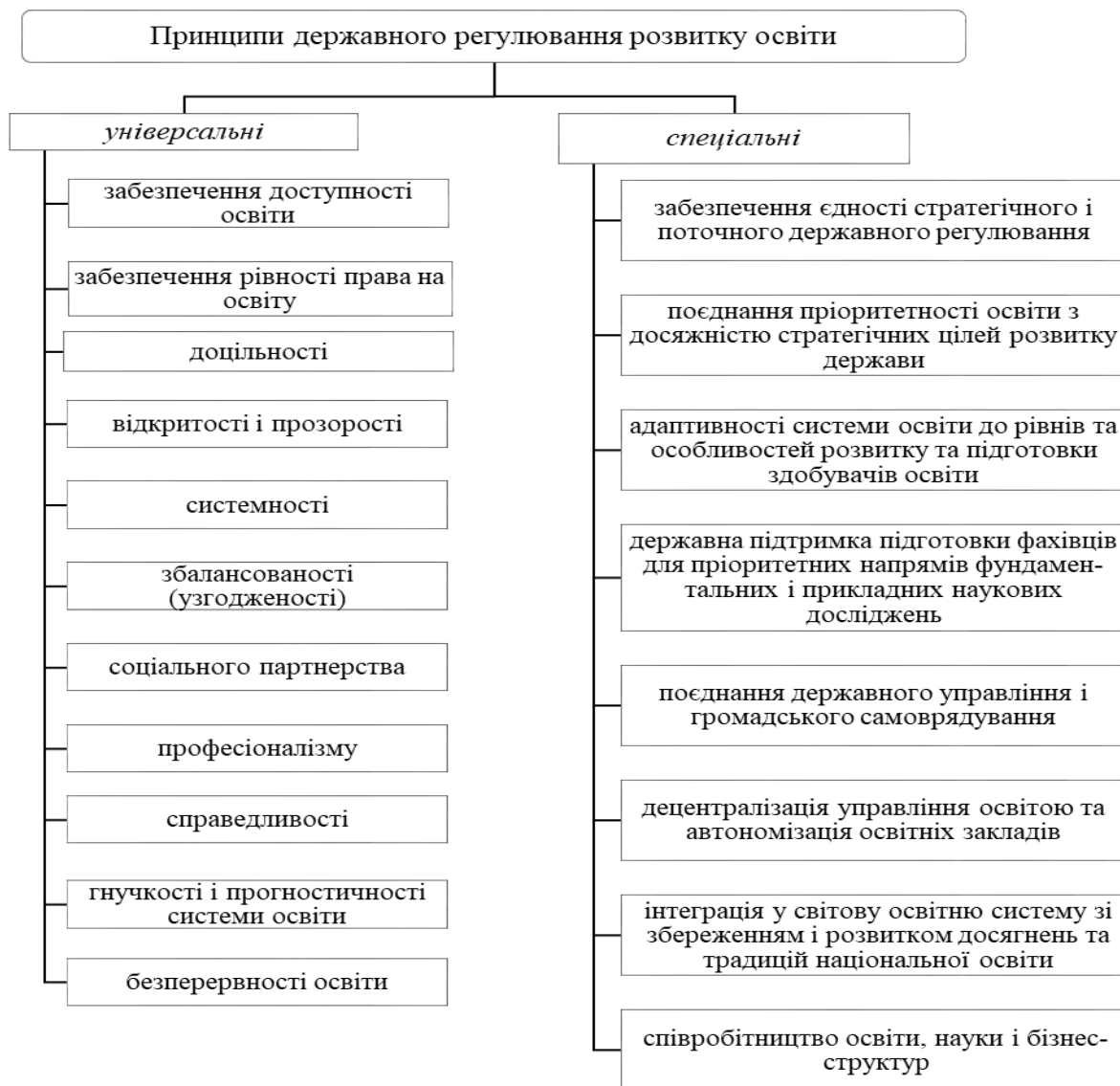


Рис. 1.7. Основні принципи регулювання розвитку освіти в системі конкурентоспроможності молоді на ринку праці України

Джерело: розроблено автором на основі [25; 73, с. 162]

Основними інструментами, що забезпечують реалізацію непрямих методів регулювання розвитку освіти в системі конкурентоспроможності молоді на ринку праці України, вважаємо:

- прогнозування структури спеціальності у відповідності до вимог ринку праці;
- сприяння працевлаштуванню випускників (механізм працевлаштування випускників)
- оцінка відповідності компетенцій випускників вимогам ринку праці
- механізм комерціалізації наукових розробок

- формування системи менеджменту якості освітніх послуг
- механізм співробітництва суб'єктів підприємницької діяльності із закладами вищої освіти.

Структура організаційно-економічного механізму регулювання розвитку освіти подано в рис. А.1 додатку А.

Сучасний стан розвитку ринку освітніх послуг України характеризується низкою проблем, пов'язаних з неефективним регулюванням діяльністю освітніх закладів. Все частіше незаперечним стає той факт, що низька якість управління підвищує вимоги до кадрового забезпечення та рівня регулювання освітою загалом.

В таких умовах, з метою зменшення впливу негативних факторів розвитку освіти, потребують розробки нові прогресивні методи та механізми регулювання розвитку освіти.

Розробка конкретних моделей та механізмів регулювання розвитку освіти України повинна відбуватись із врахуванням національних особливостей ринку освітніх послуг.

Висновки до розділу 1

На підставі проведеного аналізу теоретико-методичних засад дослідження проблем освіти в системі конкурентоспроможності молоді на ринку праці зроблено наступні висновки:

1. Попит на фахівців з високим професійно-кваліфікаційним рівнем підготовки в Україні постійно зростає, що зумовлюють, насамперед, наступні чинники: динамічний розвиток інформаційно-комунікаційних технологій; жорсткі вимоги бізнес-середовища до потенційних працівників; зміна суспільної думки щодо освіти, яка в нових соціально-економічних умовах набуває статусу одного із важливих факторів конкурентоспроможності людини на ринку праці, виступає гарантом успішного кар'єрного росту та професійної

мобільності, основою матеріального добробуту; орієнтація молоді на престижні професії і види економічної діяльності.

2. Глобалізаційні процеси в освіті й науці, інформатизація суспільства та динамічний інноваційний розвиток світового освітнього простору вимагають зміни національної освітньої парадигми, яка повинна забезпечувати підвищення конкурентоспроможності української молоді на вітчизняному і міжнародному ринках праці та ґрунтуватись на ідеї «освіта впродовж усього життя».

3. Розбудова національної освітньої системи з урахуванням кардинальних змін у всіх сферах суспільного життя, історичних викликів ХХІ століття вимагає критичного осмислення досягнутого і зосередження зусиль та ресурсів на розв'язанні найбільш гострих проблем, які стримують її розвиток, не дають можливості забезпечити нову якість освіти, адекватну нинішній історичній епосі. Одним із завдань поступального економічного розвитку України є створення високотехнологічної національної економіки. У цьому контексті особливого значення набуває суспільне усвідомлення ролі освіти у покращенні професійно-кваліфікаційних якостей працездатного населення, що сприятиме інноваційному, технологічному, інформаційному розвитку суспільства.

4. Освітній рівень громадян виступає одним із чинників сталого економічного розвитку та значною мірою впливає на формування іміджу держави на міжнародному ринку.

5. Змінюється роль освіти в українському суспільстві, про що можна зробити висновки з основних позицій освітньої політики. Трансформації, що відбуваються з людиною в результаті одержання освіти, розглядаються як засіб досягнення деяких життєвих цілей, оцінюються з позиції корисності. Об'єктивною необхідністю є диверсифікованість освітніх послуг і розмаїтість їх якості, які повинні сприяти свободі вибору людиною індивідуальної освітньої траєкторії, проектуванню нових властивостей освітньої системи, впровадженню відповідних планів, програм розвитку в практику. Досягнення необхідної якості освіти в даний момент вимагає управлінського втручання в розвиток вітчизняної

освіти. Варто визнати, що, незважаючи на певні позитивні результати, еволюційний рух освітньої системи відстає від сучасних потреб соціуму.

6. В умовах жорсткої конкуренції на ринку праці в Україні перспективи інноваційного розвитку держави залежать від тих можливостей, які надає суспільство молоді для реалізації своїх конкурентних переваг. Зокрема, ефективними могли б бути наступні принципи державної освітньої політики: визнання права кожної молодої людини на здобуття якісної професійної освіти; допомога молоді у виборі спеціальностей ґрунтуючись на потребах ринку праці та можливостях регіонального освітнього комплексу; забезпечення максимальної гнучкості при початковому професійному виборі; відмова від «елітарного» принципу здобуття освіти; сприяння перепідготовці кадрів та підвищенню їх кваліфікації з метою підвищення конкурентоспроможності та розширення можливостей вибору за необхідності зміни місця праці.

7. Новітні політичні та соціально-економічні перетворення в українській державі ставлять перед освітньою галуззю нові завдання, пов'язані, в тому числі, з теоретико-методологічним обґрунтуванням необхідності вдосконалення механізмів регулювання розвитку освіти в системі конкурентоспроможності молоді на ринку праці України.

8. Організаційно-економічний механізм регулювання розвитку освіти є невід'ємною складовою державної освітньої політики, основними завданнями якої є формування та нормативно-правове закріплення стратегії розвитку освіти, визначення цілей, завдань та дій, які будуть спрямовані на забезпечення розвитку системи вищої освіти.

9. Організаційно-економічний механізм регулювання розвитку освіти є не лише необхідною умовою забезпечення успішного функціонування вітчизняних освітніх закладів, але й передумовою для подолання кризових явищ на ринку освітніх послуг.

Основні положення розділу викладено у працях [7; 14; 30; 70; 85; 86; 103; 110; 11; 119; 153].

РОЗДІЛ 2. СУЧАСНИЙ СТАН РОЗВИТКУ ОСВІТИ В СИСТЕМІ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ МОЛОДІ НА РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ

2.1. Аналіз рівня економічної активності та рівня молодіжного безробіття в Україні

Перед вітчизняною наукою стоїть питання якнайповнішого дослідження робочої сили з метою підвищення її конкурентоспроможності на ринку праці. Статистичні дослідження показників, пов'язаних із ринком праці, має стати основою для вироблення механізмів покращення використання робочої сили в Україні.

Економічно активне населення спричиняє як зростання ВВП, так і створення прогресивних трудових відносин. Воно є основою для формування середнього класу. Високий рівень безробіття (тобто значне недовикористання економічного потенціалу) є великою економічною та соціальною проблемою для країни. Тому дослідження чинників, які впливають на рівень економічної активності населення та на рівень безробіття, є актуальною задачею.

Проблемами зайнятості і безробіття в Україні займалися низка науковців, зокрема О. Гинда, О. Нартюк, В. Приймак, О. Стефанишин, С. Тютюнникова, Л. Федоришина, Л. Ярова та ін. В монографії [133, с.143] обґрунтовується той факт, що пропозиція робочої сили визначається демографічними чинниками, проте попит на цю робочу силу визначається іншими факторами, зокрема освітньо-кваліфікаційними аспектами. В [109] для класифікації регіонів України за рівнем економічного розвитку широко використовується апарат математичної статистики, зокрема кластерний аналіз. Чинники впливу на зайнятість економічно активного населення віком понад 45 років було досліджено в [93, с. 244]. Порівняльний аналіз ринку праці України та ЄС виконано в [137, с. 64-66]. В [140, с. 103-104] пропонується підвищувати конкурентоспроможність робочої сили за рахунок підвищення рівня освіти.

Більш активно використовувати перепідготовку осіб, які втратили роботу, пропонується в роботі [164, с. 755].

Проте в усіх цих дослідженнях недостатньо досліджено вплив рівня отриманої освіти на показники економічної активності населення та безробіття. Крім того недостатньо широко виконано порівняльний аналіз цих показників на рівні регіонів України.

Основною проблемою зайнятості як соціально-економічного процесу є визначення її раціональної структури, тобто передусім, раціональних пропорцій зайнятості, які забезпечують найбільш ефективний розвиток усіх ланок національної економіки в оптимальних для цього етапу пропорціях ринкових перетворень. Це можливо лише при добре налагодженому механізмі регулювання зайнятості як у масштабі країни в цілому, так і на рівні окремих регіонів; як на рівні окремих регіонів так і сфер людської діяльності, так і на рівні господарських одиниць. Для цього необхідно виявляти фактори, які впливають на структуру зайнятості, методи впливу на ці фактори, а також критерії ефективної зайнятості, відповідно до яких слід здійснювати вплив [150, с.321].

Зростання рівня незайнятої молоді має негативні економічні та соціальні наслідки для населення країни, адже саме молоді люди є основними носіями інтелектуального потенціалу суспільства і джерелом поповнення трудових ресурсів.

Статистичне дослідження показників активності населення та рівня безробіття в Україні, отримання аналітичних залежностей показників безробіття та економічної активності населення України від низки факторів, а також кластеризація областей України за показниками безробіття є важливими завданнями регулювання розвитку освіти в системі конкурентоспроможності молоді на ринку праці України. Крім того, для формування оптимальної стратегії розвитку освіти актуальним є задання виявлення зв'язку між рівнем економічної активності та рівнем здобутої освіти.

Значення показників економічної активності та безробіття розглядаються за методологією Міжнародної організації праці. На ці показники суттєво впливають такі чинники як: стать, міське поселення чи сільська місцевість, вік, професія та рівень освіти. На рівень безробіття крім того можуть впливати як величина зарплати, так і розмір соціальних пільг. На деякі з цих чинників (стать, вік, місце проживання) вплинути не можна. Тому політика державного регулювання ринку праці повинна в цих випадках бути різною для різних груп населення. Проте професія та рівень освіти для кожної особи можуть і повинні досить часто змінюватися. Обидва ці показники в офіційній статистиці не є кількісними. Тому з метою побудови аналітичної залежності рівня економічної активності та безробіття рівень освіти заміняється на відповідну кількість років навчання.

Аналіз статистичних даних останніх років щодо економічної активності населення 15-70 років за рівнем освіти довів, що чим вищий рівень освіти у населення, тим вищий рівень його економічної активності і тим нижчий рівень безробіття (рис. 2.1.-2.2.).

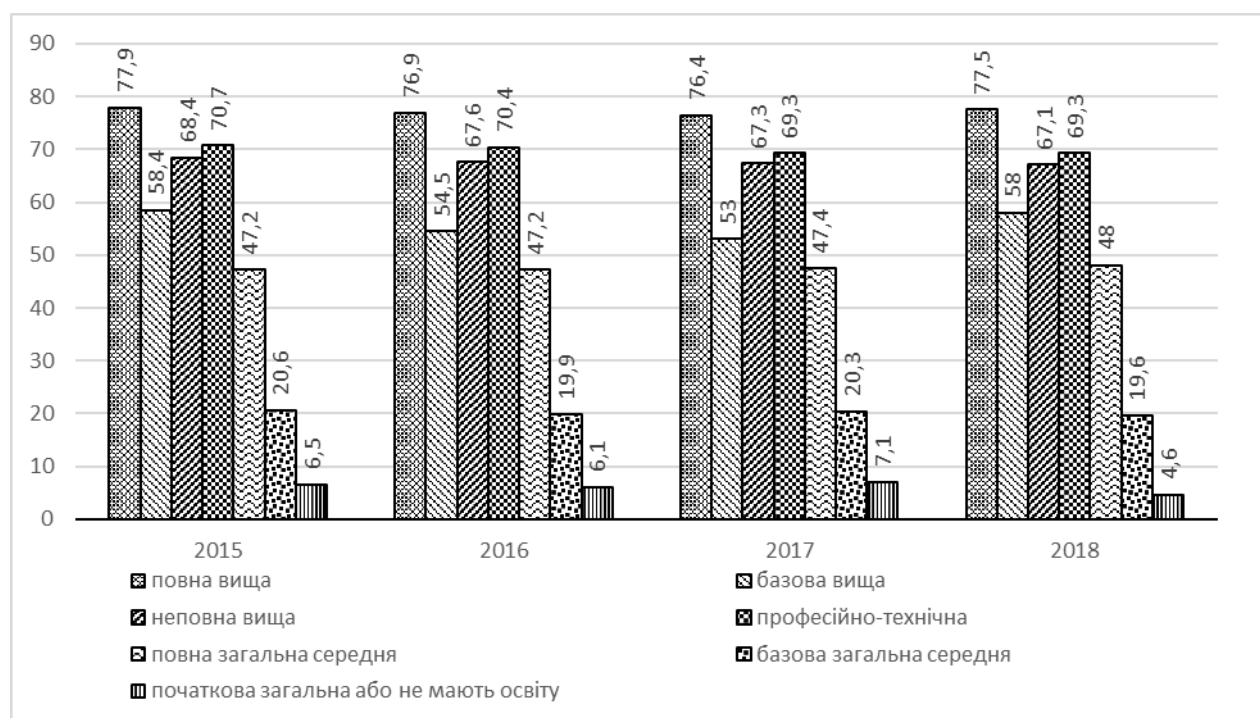


Рис. 2.1. Рівень економічної активності населення у віці 15-70 років за рівнем освіти в Україні у 2015-2017 роках

Джерело: побудовано автором

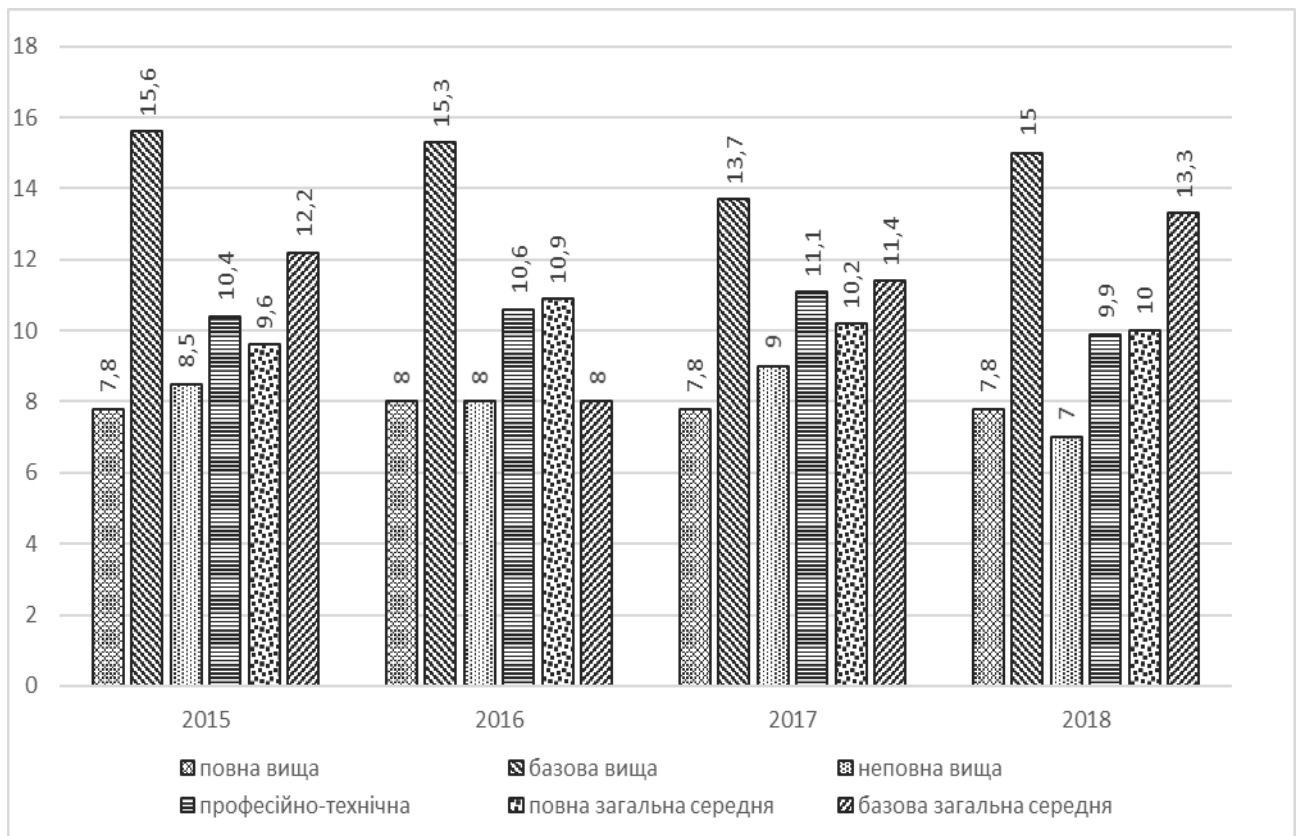
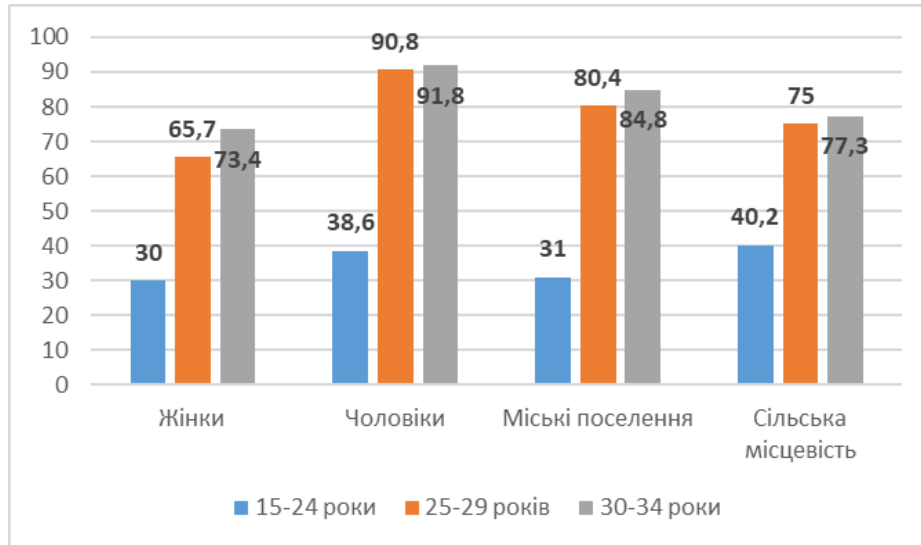


Рис. 2.2. Рівень безробіття населення України у віці 15-70 років за рівнем освіти у 2015-2017 рр.

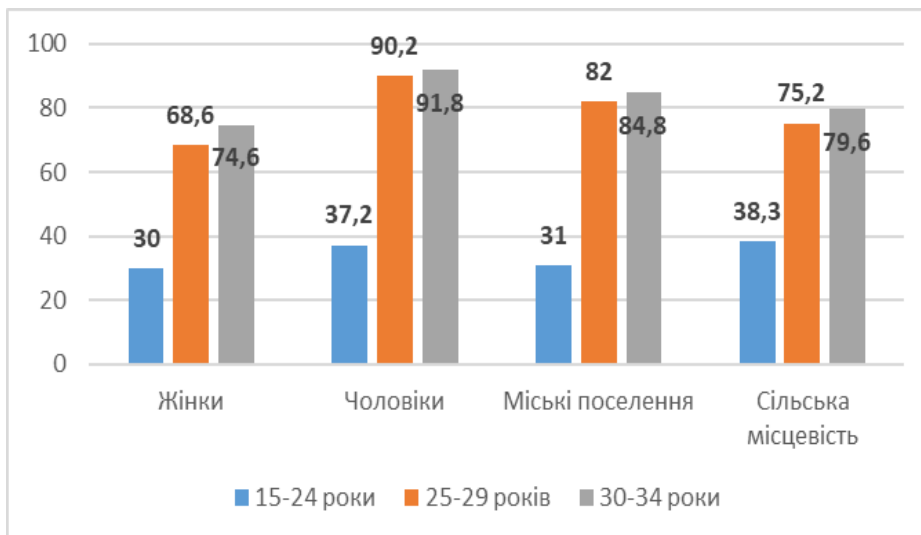
Джерело: побудовано автором

Рівень економічної активності населення у віці 15-34 роки у 2017-2018 рр. в Україні достатньо високий. Дослідження показало, що у 2017 р. та 2018 р. найвище значення цього показника спостерігається для чоловіків у віці 25-29 років і становить 90,8% і 90,2% відповідно. Серед жінок найвищий рівень економічної активності виявлено для вікової групи 30-34 роки, який становив 73,4 % у 2017 р. та 74,6% — у 2018 р. Чисельність економічно активного молоді у міських поселеннях протягом 2017-2018 рр. зменшилась з 4,35 млн у 2017 р. до 4,24 млн осіб у 2018 р. Найвищий рівень економічної активності у містах і селах України спостерігався для громадян вікової групи 30-34 роки і складав 84,8% для міських жителів. Для молоді сільської місцевості у 2017 р. цей показник становив 77,3%, а у 2018 р. зріс до 79,6%.

Динаміку рівня економічної активності молоді України за статтю, типом місцевості та віковими групами у 2017-2018 рр. у відсотках до кількості економічно активного населення відповідної вікової групи подано на рис. 2.3.



2017 рік



2018 рік

Рис. 2.3. Економічна активність молоді України за статтю, типом місцевості та віковими групами у 2017-2018 рр. у відсотках до кількості економічно активного населення відповідної вікової групи

Джерело: побудовано автором

Невід'ємною частиною соціально-економічного життя суспільства виступає безробіття, проте першочерговою серед економічних і соціальних проблем стає проблема молодіжного безробіття, оскільки професійне становлення молоді є одним із визначних факторів економічного і соціального розвитку будь-якої країни. Однак, сучасні вимоги працевлаштування ставлять

перед молодістю людиною непрості завдання: знайти своє місце в нових умовах ринкових відносин, виявляючи високопрофесійні якості, обізнаність інформаційного простору, гнучкість до технологічних змін, бути високорозвиненою людиною та соціально адаптованою.

Дослідження показало, що молодь є однією з найуразливіших категорій учасників на ринку праці. Високий рівень безробіття економічно-активного населення України віком 15-24 роки спричиняє відсутність досвіду роботи, необхідного рівня кваліфікаційної підготовки та професійних навиків.

За даними Державної служби статистики України серед безробітного населення у віці 15-70 років у 2017-2018 рр. найбільший сегмент становлять безробітні у віці 40-49 років (відповідно 14% і 23% від усього населення). У 2017-2018 рр. молодіжному безробітті переважала частка безробітної молоді у віці 30-34 роки 16% та 15% відповідно (рис. 2.4).

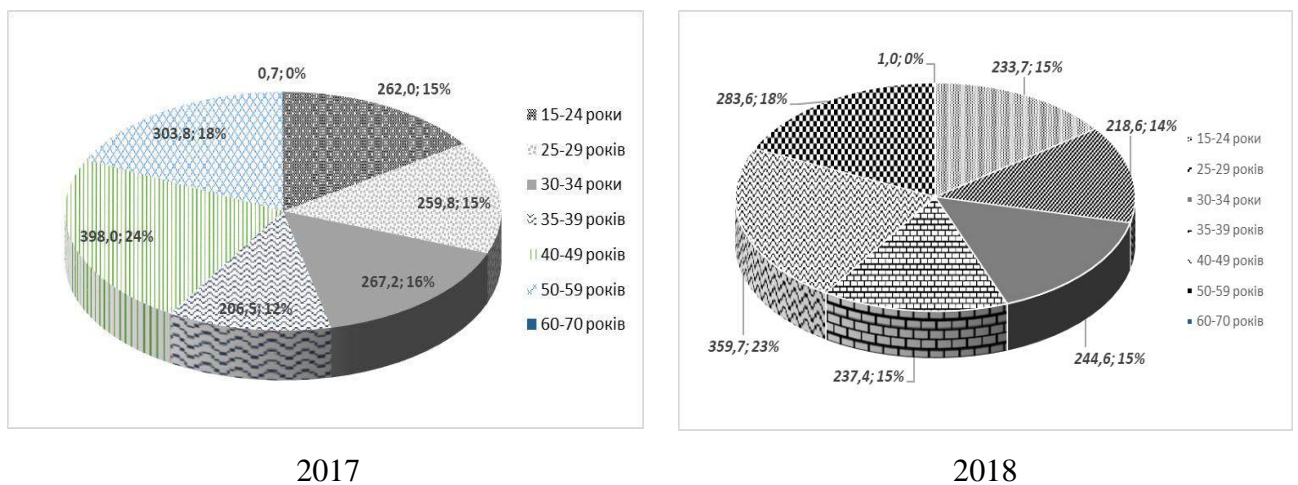
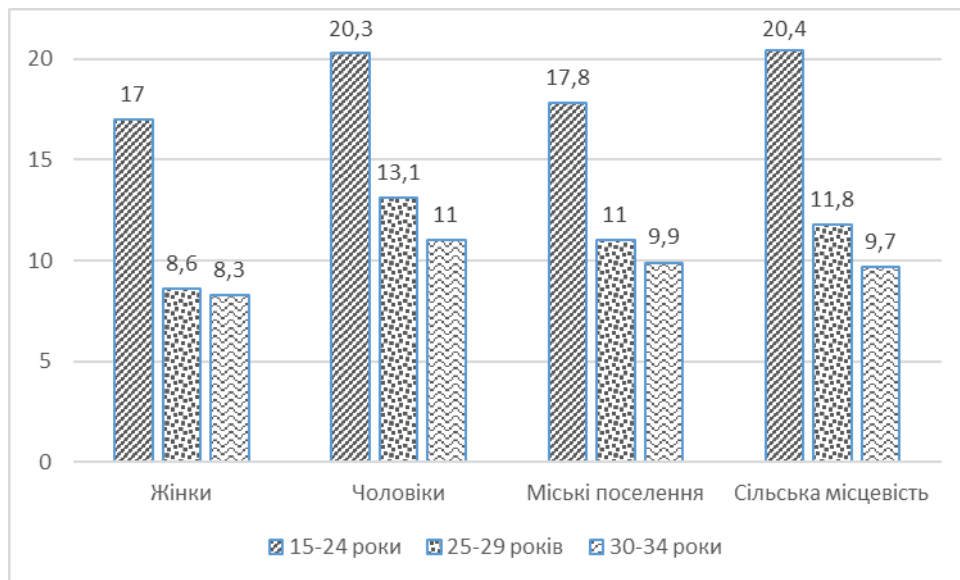


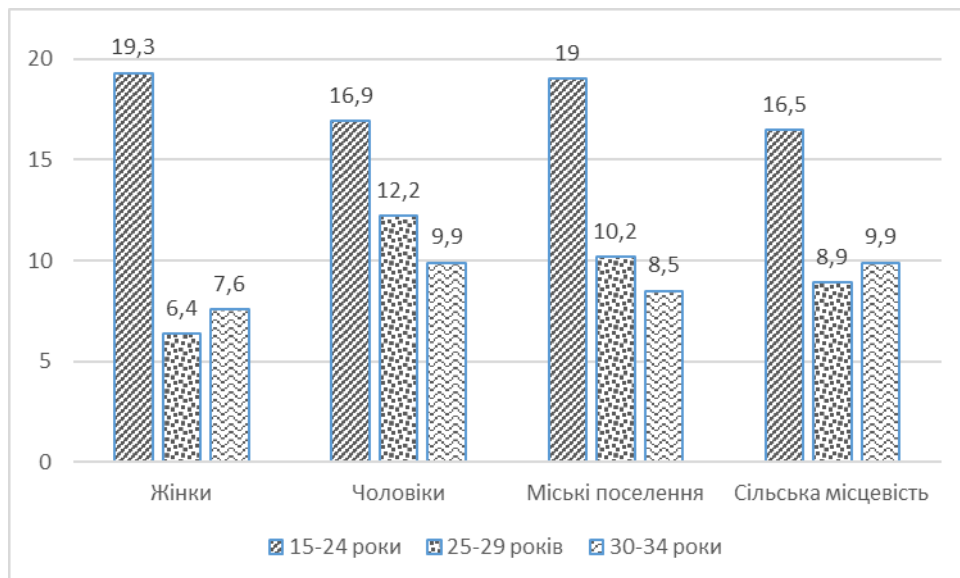
Рис. 2.4. Безробіття населення (за методологією МОП) у 2017-2018 рр. за віковими групами

Джерело: побудовано автором

Динаміку рівня молодіжного безробіття за статтю, типом місцевості та віковими групами у 2017-2018 рр. в Україні подано на рис. 2.5.



2017 рік



2018 рік

Рис. 2.5. Рівень молодіжного безробіття (за методологією МОП) за статтю, типом місцевості та віковими групами у 2017-2018 рр. в Україні

Джерело: побудовано автором

Особливості соціального стану і поведінка молоді на ринку праці породжують проблему молодіжного безробіття.

Під безробіттям молоді слід розуміти соціально-економічне явище, що передбачає неможливість працездатних громадян у віці від 15 до 35 років реалізувати своє право на працю через низку чинників, серед яких найважливішими вважаємо:

1. загальнодержавні: економічна криза в державі;

- несприятливий демографічний фактор;
- невідповідність державного замовлення потребам реального сектору економіки;
- відсутність передумов для створення нових робочих місць та перспектив розвитку галузей народного господарства;
- формальний та декларативний характер наявних загальнодержавних та регіональних програм зайнятості;
- недостатній рівень взаємодії між ринком робочої сили та ринком освітніх послуг;

2. специфічні:

- низький рівень та якість підготовки молодих фахівців;
- відсутність підтримки та слабка соціальна адаптація молоді до ринкового середовища;
- високі кваліфікаційні вимоги роботодавців до потенційних недосвідчених працівників;
- небажання як роботодавців, так і молоді підвищувати рівень своєї компетентності або проходити перекваліфікацію;
- низький рівень заробітної плати молодих фахівців;
- гендерні проблеми (небажання працевлаштовувати молодих жінок через потенційність декретної відпустки чи відпустки за доглядом за дитиною та чоловіків – у зв'язку з обов'язком нести службу у Збройних силах країни) тощо.

Сучасний випускник закладу вищої освіти, зазвичай, амбіційний, ініціативний, активний, цілеспрямований, однак і невизначений. Серед основних характеристик, які створюють труднощі у реалізацією трудового потенціалу прогресивної молоді, варто виокремити наступні: досить високий освітній рівень, наявність професії або кваліфікації, невідповідність рівня теоретичних знань і практичних навиків молодих фахівців потребам роботодавців, низька адаптованість й вразливість щодо навколишнього соціально-економічного

середовища, підвищені вимоги щодо працевлаштування (престиж посади, розмір заробітної плати, зміст, характер й умови праці).

Однак, найгострішою проблемою, яка давно існує на ринку праці, є невідповідності знань й умінь, отриманих молодими спеціалістами під час навчання у закладах освіти та запитами роботодавців. Окрім того, багато представників бізнесу надають перевагу молодим спеціалістам з метою економії фінансових ресурсів на оплату праці. Проте, деякі підприємства активно працевлаштовують найбільш успішних випускників та студентів закладів вищої освіти, оцінюючи їх рівень теоретичних знань, вважаючи, що практичні навички доцільно здобувати у середовищі, у якому молодий фахівець буде працювати. У таких випадках перевагою молодих спеціалістів стає наявність ґрунтовних теоретичних знань. У цьому контексті гостро постає необхідність удосконалення методів і підвищення ефективності механізмів регулювання розвитку кар'єри випускників закладів освіти.

Основними взаємодіючими суб'єктами та інструментами на шляху вирішення проблеми молодіжного безробіття в сучасних умовах вважаємо наступне:

Молоді спеціалісти – відвідування тренінгів, майстер-класів з отриманням сертифікатів; – участь в програмах стажування; – відвідування ярмарок вакансій; – розміщення резюме на порталах пошуку роботи; – постійний моніторинг ринку праці; – набуття досвіду участі у співбесіді, удосконалення в майстерності самопрезентації, результатом є здобуття впевненості та навичок поведінки на майбутнє.

Навчальні заходи – організація ярмарки вакансій молодим спеціалістам; – надання баз для проходження баз практики студентами; – налагодження механізму, під час якого заклади освіти будуть укладати з підприємствами прямі договори на навчання фахівців необхідних спеціальностей.

Роботодавці – співпраця з навчальними закладами (наприклад, відвідування захистів дипломних робіт студентами старших курсів з можливістю влаштування найкращих на перше робоче місце або проходження

стажування); – організація днів відкритих дверей та тренінгів для зацікавлених у подальшій роботі на підприємстві; – запровадження програми стажування, практики для молодих спеціалістів, літніх програм працевлаштування; – впровадження гнучких форм зайнятості.

Держава – створення та удосконалення системи професійної орієнтації; – вдосконалення механізмів ефективності діяльності органів щодо працевлаштування молоді; – сприяння організації молоддю власного бізнесу, реалізації власних креативних проектів (стартапів); – зниження податків, створення пільг для підприємств, які беруть на роботу молодих спеціалістів на перше робоче місце; – забезпечення робочих місць в проблемних регіонах країни.

В процесі побудови аналітичної залежності показників рівня економічної активності та рівня безробіття від тривалості навчання було виявлено, що класифікація рівнів освіти в Статистичному збірнику [31] не повністю співпадає з аналогічною класифікацією рівнів освіти Закону України «Про освіту» [115, ст. 10]. У Законі рівень освіти визначається, в першу чергу, набутими компетенціями та кількістю здобутих кредитів. Тривалість навчання за кожним рівнем також була різною у різні роки. Тим не менше початкова, базова та повна середня освіта в обидвох випадках тривають 4, 9 та 11 років відповідно. Базова вища освіта, яка відповідає рівневі «бакалавр», здобувається за 15 років навчання. Повна вища освіта (спеціаліст та магістр) в основному здобувається за 16,5 років. Професійно-технічна освіта має два основні рівні, здобуття яких починаючи з першого класу триває 12,5 та 13,5 років відповідно, тобто в середньому 13 років. Неповна вища освіта (яка забезпечує диплом молодшого спеціаліста) також тривала разом 13 років. Проте кваліфікація молодшого спеціаліста на даний час замінена кваліфікацією бакалавра (11 + 4 роки навчання), випуск яких на даний час ще є дуже незначним і які на ринку праці поки-що є непопулярними. Тому інформація про бакалаврів надалі не розглядається.

В таблиці 2.1 наведені рівні економічної активності та безробіття залежно від кількості років навчання. Інформація наведена без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим та м. Севастополя і без частини тимчасово окупованих територій у Донецькій та Луганській областях.

Таблиця 2.1

**Рівень економічної активності населення України в 2017 році
у віці 15-70 років за рівнем освіти**

Рівень освіти	Кількість років навчання	Рівень економічної активності у %	Рівень безробіття у %
Початкова загальна	4	7,1	немає даних
Базова загальна середня	9	20,3	11,4
Повна загальна середня	11	47,4	10,2
Професійно-технічна	13	69,3	11,1
Неповна вища	13	67,3	9
Повна вища	16,5	7,1	7,8

Джерело: побудовано автором на основі [31] та [115].

Методом найменших квадратів на інтервалі $9 \leq t \leq 16,5$ отримана лінійна регресійна залежність рівня безробіття залежно від загальної величини тривалості навчання:

$$L1 = 15,5 - 0,45 \cdot t, \quad (2.1)$$

де $L1$ – рівень безробіття у відсотках, а t – кількість років навчання.

Отриманий на рис. 2.6 графік показує також, що крива залежності рівня економічної активності від тривалості навчання є близькою до логістичної кривої, яку рекомендується використовувати для опису процесів насичення в економіці [121, с. 238-239]. Методом найменших квадратів також було отримано аналітичний вираз для логістичної функції $L2(t)$:

$$L2(t) = (C \cdot A) / ((C - A) \cdot b^t + A) = 202 / (92 \cdot 0,71^t + 2,2), \quad (2.2)$$

де $L2$ – рівень економічної активності населення у відсотках; а параметри $A=2,2$; $C=92$ та $b=0,71$ задають відповідно початкове значення $L2$; значення $L2$ при $t \rightarrow \infty$ та вигин кривої $L2$.

При знаходженні параметрів A , C та b було використано метод повного перебору значень цих параметрів (ідеологія «якщо-то») [39, с. 99], оскільки класичними методами побудови парної регресії знайти три невідомі параметри за двома відомими ($L1$ та t) є неможливо.

Отримана логістична функція (2.2) має три частини: сповільнений ріст для невеликих значень тривалості освіти, прискорений ріст на середньому інтервалі і знову сповільнений ріст при досить високих значеннях років освіти. Точка $t=11$ років є точкою перегину. Точка $t=13$ років вказує на рівень освіти, який вже є достатнім для високої економічної активності. При необмеженому збільшенні часу навчання рівень економічної активності прямує до величини $L2=92\%$.

Економічна активність населення в Україні залежно від тривалості навчання має вигляд логістичної функції. Ця функція показує, що кількість років навчання суттєво впливає на рівень економічної активності. Дуже важливо, щоб практично все населення України навчалось не менше, ніж 11 років, найбажаніше – понад 13 років. При цьому тип освіти (професійно-технічна чи вища) на економічну активність практично не впливають. Тому для підвищення конкурентоспроможності робочої сили в Україні необхідно стимулювати населення до покращення його рівня освіти, зокрема до збільшення тривалості навчання. Важливо виконувати статтю 6 Закону України «Про освіту», яка передбачає інтеграцію освіти з ринком праці.

Нами було проведене дослідження залежності рівня безробіття (тобто відсотку безробіття серед економічно активного населення) $L1$ від інших чинників, зокрема від відсотку $P3$ міського населення в областях [149, с. 5], від середньої зарплати $P4$ на 01.12.2018 р. в областях України [27] та від рівнів економічної активності в цих областях [31, с. 31]. Виявилось, що усі ці три залежності є практично відсутніми оскільки відповідні коефіцієнти кореляції є близькими до нуля:

$$r(L1, L2) = -0,11; r(L1, P3) = 0,15; r(L1, P4) = -0,10 \quad (2.5)$$

Результати дослідження показали, що з кожними двома додатковими роками навчання рівень безробіття в Україні знижується на одиницю.

Залежність рівня економічної активності та рівня безробіття від тривалості навчання подано на рис.2.6.



Рис. 2.6. Залежність рівня економічної активності та рівня безробіття від тривалості навчання

Джерело: побудовано автором

З метою кластеризації областей України за показниками безробіття окрім величини $L1$ (рівень безробіття, тобто відсоток безробітних серед економічно активного населення) розглянемо також показники $P1$ (навантаження безробітного населення на одну вакансію [31, с. 193]) та $P2$ (середню тривалість безробіття в місяцях [31, с. 201]) для кожної із областей. Кореляційні залежності між цими показниками є такими:

$$r(L1, P1) = 0,22; r(L1, P1) = 0,17; r(L1, P1) = -0,07 \quad (2.3)$$

Отримані значення коефіцієнтів кореляції вказують на те, що показники $L1$, $P1$ та $P2$ практично не корелюють між собою (є незалежними). Тому виконувати кластеризацію областей України за цими трьома характеристиками є абсолютно коректним як з економічної точки зору, так і з математичної.

Величини $L1$, $P1$ та $P2$ були нормалізовані таким чином, щоб середнє арифметичне (за областями України) кожного показника дорівнювало нулю, а відповідне середнє квадратичне відхилення від середнього та дисперсія дорівнювали одиниці.

Віддаль d_{ij} між i -ою та j -ою областями (а потім між кластерами) вимірювалася як сума модулів відхилень усіх трьох нормалізованих показників (так звана міська віддаль, віддаль типу Manhattan):

$$d_{ij} = |L1_i^H - L1_j^H| + |R1_i^H - R1_j^H| + |R2_i^H - R2_j^H| \quad (2.4)$$

Далі відбувалося послідовне об'єднання областей у кластери таким чином, щоб області в одному кластері мали подібні показники, а самі кластери суттєво відрізнялися між собою. Результат застосування ієрархічної кластеризації областей представлено на рисунку 2.7.

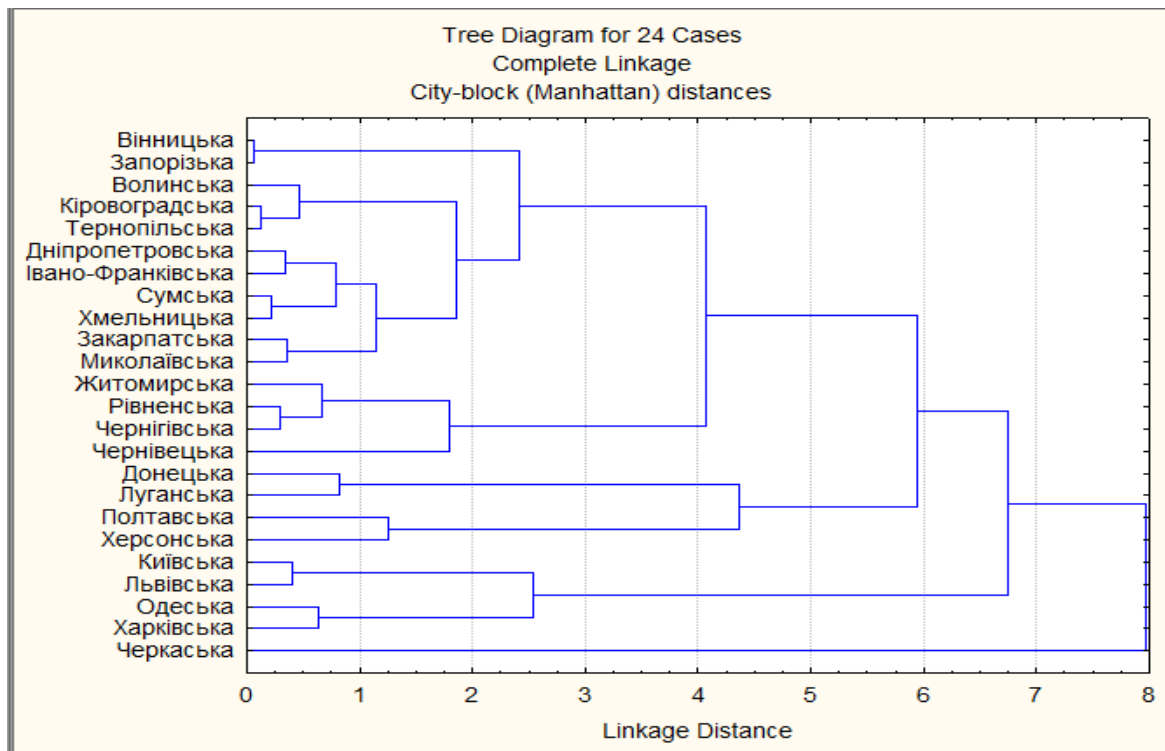


Рис. 2.7. Класифікація областей України в 2017 році за показниками «Рівень безробіття», «Навантаження на одну вакансію» та «Тривалість безробіття»

Джерело: побудовано автором на основі [31] та [149].

За результатами дослідження було виділено 5 наступних кластерів:

1. Найуспішніші області за усіма показниками. До цього кластера увійшли Київська, Львівська, Одеська та Харківська області. Центр цього кластеру має такі параметри: $L1 = 6,9\%$ безробіття серед активного населення; $P1 = 4,5$ осіб на одну вакансію; $P2 = 3,5$ місяців пошуку роботи. Показники усіх областей цього класу є близькими до показників центру. Зазначимо, що в

найуспішнішими областями з позиції соціально-економічного розвитку в 2017 р. були Київська, Львівська, Одеська та Дніпропетровська.

2. Області з показниками дещо вищими від середнього. Це Вінницька, Запорізька, Волинська, Кіровоградська, Тернопільська, Дніпропетровська, Івано-Франківська, Сумська, Хмельницька, Закарпатська та Миколаївська області. Цей кластер характеризується такими показниками: $L1 = 9,5 \%$ безробіття; $P1 = 10,5$ осіб; $P2 = 3,9$ місяців.

3. Області з показниками дещо нижчими від середнього. Центр кластеру, у який входять Житомирська, Рівненська, Чернігівська та Чернівецька області, є таким: $L1 = 10,5 \%$; $P1 = 8,5$ осіб; $P2 = 5$ місяців. Віддаль від цього кластеру до кластеру областей з трохи кращими показниками є невеликою (рис.2.7).

4. Неуспішні області. Це області Донецька, Луганська, Полтавська та Херсонська з показниками $L1 = 13,6 \%$ безробіття серед активного населення; $P1 = 17,8$ осіб, які претендують на одну вакансію та $P2 = 3,5$ місяців пошуку роботи.

5. Окремий клас утворює Черкаська область. Вона є найменш успішною з точки зору подолання безробіття за причиною дуже великого відношення кількості шукаючих роботу до кількості вакансій ($P1 = 74$ особи).

Найсуттєвішим чинником зниження безробіття, на нашу думку, є підвищення економічної активності населення на відміну від таких показників як відсоток міського населення чи навіть середній розмір зарплати в області.

З великою достовірністю можна стверджувати, що відсоток безробітних від усього населення є добутком відсотку безробітних від економічно активного населення на відсоток економічно активного населення від усього дорослого населення. Отже, для зменшення безробіття слід, в першу чергу, збільшувати в країні частку економічно активного населення. А остання, як було показано вище, суттєво залежить від тривалості навчання. Цей шлях рекомендують і закордонні публікації останніх років. Зокрема, у [167, с. 9] стверджується, що відповідність якості робочої сили вимогам ринку праці вимагає акцентування на кваліфікації робочої сили, на її адаптації до потреб ринку, а також якісної зайнятості та навчання протягом усього життя. Варто

погодитися також з тим, що «одна з проблем ринку праці полягає не в недостатній кількості потенційних працівників, а в тому, що їм не вистачає спеціальних навичок, які потрібні роботодавцям. Завдяки більш активній взаємодії на місцевому рівні закладів освіти і бізнес-структур через залучення у навчальний процес роботодавці можуть допомогти в створенні робочої сили, яка необхідна їм щоб залишатися конкурентоспроможними та зростати» [168].

Сьогодні, в Україні спостерігається вплив частини населення із офіційного сектора економіки до тіньового, що становить реальну проблему, загрожує національній безпеці, суспільній моралі та добробуту населення. Скорочення масштабів тінізації економіки і подолання її соціальних наслідків є невід'ємною складовою національної стратегії реформ, одним із визначальних пріоритетів якої виступає легалізація ринку праці [37, с.67].

Погоджуємось з думкою, що потрібні якісно нові підходи до процесів професійно-кваліфікаційного зростання робочої сили з урахуванням здібностей, нахилів та інтересів молодих людей відповідно до потреб ринкових перетворень. Формування молодіжного ринку праці треба насамперед починати з планування його основних параметрів, зміщуючи акцент на планування якості, тобто рівня кваліфікації. Так це робиться в індустріально розвинених країнах, де застосовується науково-прогностичний підхід до планово випереджувальної підготовки робітників, фахівців нового економічного бачення. Це планування буде тим якіснішим, чим адекватнішою інтересам людини праці буде соціальна і професійна орієнтація, глибші загальноосвітні і спеціальні знання [150, с.323].

Справедливою є думка Дериховської В.І. про те що, подолати проблему молодіжного безробіття остаточно не можливо, однак на державному рівні мають бути створені відповідні умови для зниження рівня безробіття серед молодіжного сегменту, серед яких:

1) на законодавчому рівні передбачити створення та підтримку атмосфери соціальної стабільності та захищеності молоді за допомогою фінансування

відповідних державних програм та заходів, спрямованих на підвищення рівня молодіжної зайнятості;

2) підвищувати в суспільстві престижність затребуваних професій, у тому числі задіювати матеріальні важелі;

3) розробити та впровадити механізми мотивації роботодавців щодо сприяння працевлаштуванню молодих спеціалістів (наприклад, система пільгового оподаткування чи певних заохочень; квотування чисельності молодих фахівців на підприємствах та фінансова підтримка роботодавцям на етапі апробації та адаптації молоді);

4) зорієнтувати навчальний процес у стінах навчальних закладів на збільшення практичної підготовки молоді та розвиток затребуваних професійних компетентностей; впровадити ефективну систему розподілу молоді на практику та стажування під час та після закінчення навчання;

5) формувати державне замовлення, враховуючи тенденції у розвитку ринку праці шляхом впровадження ефективного механізму стратегічного прогнозування та планування потреби реального сектору економіки у відповідних фахівцях;

6) забезпечити проведення постійного моніторингу за потребами роботодавців та налагодити зв'язок між ринками освітніх послуг і праці;

7) сприяти впровадженню в межах кожного центру зайнятості надання послуг з професійного консультування, профорієнтації та психологічної підтримки молоді щодо питань працевлаштування;

8) використовувати зарубіжний досвід подолання молодіжного безробіття під час розробки власної державної молодіжної політики зайнятості та ратифікацію відповідних міжнародних угод про співробітництво тощо [29, с.535-536].

Отже, для збільшення ВВП країни та підвищення її конкурентоспроможності необхідно збільшувати кількість економічно активного населення та зменшувати рівень безробіття. Основними заходами щодо підвищення рівня економічної активності населення України вважаємо:

посилення державного регулювання ринку праці ґрунтуючись на визначенні насиченості кваліфікованими фахівцями галузей національної економіки у відповідності до потреб ринку; удосконалення нормативно-правової бази, яка сприятиме виконанню державного та регіонального замовлень на підготовку й перепідготовку робочої сили; сприяння працевлаштуванню випускників закладів вищої освіти; створення нових робочих місць для молоді за сприяння держави через надання безвідсоткових кредитів бізнес-структурам.

2.2. Оцінювання рівня розвитку освітнього потенціалу регіонів України засобами нечіткої логіки

Немає сумніву у тому, що освіта є одним з визначальних чинників конкурентоспроможності молоді на ринку праці. Рівень економічного розвитку певного регіону чи країни загалом, прогрес суспільства та будь-якої молоді людини суттєво залежить від якості освіти в розглянутій територіальній одиниці.

Освіта та, зокрема вища освіта, є однією із найважливіших сфер розвитку євроінтеграції України. Нещодавно Верховна Рада України на конституційному рівні закріпила прозахідний (європейський) вектор розвитку держави.

Входження України в загальноєвропейський освітній простір є дуже важливим для подальшого розвитку України. Цей процес є серйозним кроком вперед у галузі освіти. Майбутнє держави залежать від того, наскільки якісно вища освіта виконує свої функції, оскільки вона готує фахівців, які визначатимуть долю держави, її безпеку, незалежність і добробут у довгостроковому періоді (10–15 років).

У 2005 міністром освіти України Станіславом Ніколаєнком в Бергені було підписав Болонську декларацію. Таким чином Україна приєдналась до Болонського процесу та взяла на себе низку зобов'язань, серед яких: з 2005 року почати безкоштовно видавати усім випускникам вузів країн-учасників Болонського процесу європейські програми єдиного зразка до дипломів

бакалавра та магістра; реформувати національні системи освіти відповідно до основних положень Болонської декларації.

Болонський процес передбачає зміну освітньої системи, щоб сприяти:

1. Полегшеному переїзду громадян з метою подальшого навчання чи працевлаштування у Зоні європейської вищої освіти;
2. Зростанню привабливості європейської вищої освіти;
3. Розширенню Європи та забезпеченню її подальшого розвитку.

Очевидно, що євроінтеграційний процес різносторонньо позначиться на становищі українських закладах вищої освіти. З однієї боку, уніфікація освітньої системи сприятиме відтоку частини абітурієнтів, які дадуть перевагу західним освітнім закладам, а з іншого – високі освітні стандарти, вартість навчання стають фактором збільшення іноземців, які навчатимуться в Україні.

Завдяки традиційно високому рівню підготовки у сфері фундаментальних наук та достатньо потужному людському капіталі, а також враховуючи обсяги промислово-ресурсного капіталу, Україна має значні шанси увійти в групу високорозвинених країн світу. Адже невід’ємною складовою основних засад економічного розвитку країни є поєднання таких компонентів, як: освіта, наука, виробництво. Вони є підвалинами розвитку промисловості, торгівлі, а – відтак, і підвищення добробуту населення країни.

Зрозуміло, що високий економічний потенціал країни може забезпечити й високий рівень освіти, науки та виробництва. Але в умова реалій, зважаючи на об’єктивний стан речей в Україні, на її політико-економічному етапі встановлення та закріплення своєї державності, в умовах зовнішньої агресії Росії та анексії деяких територій, – дуже важливим є правильний розподіл наявних ресурсів та ефективного використання людського потенціалу, який би забезпечив сталий розвиток та зміцнення освіти, науки, виробництва, і як наслідок – добробут народу.

На нашу думку, доцільним є проведення аналізу стану освіти в Україні та її регіонах для того, щоб можна було дати оцінку її освітньому потенціалу та, на основі неї, вибрати стратегію регіонального розвитку освіти в країні.

Проблеми розвитку освітнього потенціалу особливо гостро проявляються сьогодні на регіональному рівні, оскільки саме на рівні регіону можуть бути створені оптимальні умови для формування освітнього потенціалу країни.

Освітній потенціал (ОП) – сукупність реальних ресурсів освіти (наявних і нагромаджених – знань, навичок, досвіду та ін.), які має суспільство для забезпечення соціально-економічного розвитку, і можливостей їх нарощування у майбутньому шляхом провадження раціональної державної політики в освітній сфері. Кількісні параметри ОП визначають за допомогою низки абсолютних показників (наявність навчальних закладів, обсяг витрат, кількість учнів і студентів) і відносних (частка витрат держави на освіту, частка учнів і студентів у загальній кількості населення, середня тривалість навчання одного працівника тощо). Аналогічно можна визначити освітній потенціал регіону чи іншого економічного об'єкта.

Дослідженню формування та розвитку освітнього потенціалу країни присвятили свої праці такі науковці, як В. Андрущенко, В. Астахова, О. Грішнова, В. Кремень, В. Куценко, І. Мищишин, М. Степко, В. Філіпова та ін., в яких розглядається сутність державної освітньої політики та визначаються деякі напрями її модернізації. Задача кластеризації вперше була розглянута в 1930-х роках. Цю проблему вивчали такі дослідники, як: МакКуїн Д., Ланс У., Уільяме Д., Хартиган Д., Вонг М., Кохонен Т., Фрицке Б., Колмогоров А.Н. та ін.

Однак низка питань, пов'язаних із аналізом освітнього потенціалу в територіальному і часовому вимірі не були опрацьованими достатньою мірою і потребують більш детального дослідження.

Освітній потенціал держави, регіону чи певної суспільної групи визначають багато первинних показників, які неможливо обчислити з достатньою точністю. Неможливо дати кількісну оцінку певного об'єкта на основі слабоструктурованої системи з неповною та неточною інформацією. Для оцінювання рівня розвитку освітнього потенціалу, наприклад, регіону, зокрема, ранжування регіонів за величиною цього показника, їх кластерного аналізу

тощо, доцільно застосувати модель, яка ґрунтується на теорії нечітких множин та нечіткої логіки [35; 40].

Кажучи іншими словами, досить трудно визначити якийсь інтегральний показник, який би давав кількісну, або якісну оцінку рівня розвитку ОП певного об'єкта. Завдання оцінювання ОП описується експертними висновками та правилами, які містять неповні описи, можливі суперечності, тому класичні моделі для цієї задачі є малоприматними. Алгоритми нечіткої логіки можуть справитись з такого роду завданням.

Вперше ідеї теорії нечітких множин були сформульовані американським математиком Лотфі А. Заде в середині 1960-х рр. для подолання труднощів представлення неточних понять, аналізу і моделювання систем, в яких бере участь людина. Отже, нечіткі множини – це розширення мови математики, яке дозволяє враховувати нечіткість вихідної інформації в математичних моделях.

В основі даної теорії лежить поняття нечіткої множини, за допомогою якої здійснюється формалізація нечіткої інформації для подальшої побудови математичних моделей складних систем. Суть такої формалізації полягає в тому, що кожному елементу множини ставиться у відповідність число з проміжку $[0, 1]$, яке ідентифікує силу належності: якщо ця сила дорівнює 1, то елемент належить цій множині, в іншому випадку – належність неповна.

Підхід нечітких множин поки не знайшов достатньо широкого застосування у вирішенні економічних і управлінських завдань, хоча він, відображає особливості недетермінованої поведінки систем, до яких можна віднести будь-які економічні системи, процеси або явища.

Нечітка множина (fuzzy set) являє собою сукупність елементів довільної природи, щодо яких неможна з повною визначеністю стверджувати – чи належить той чи інший елемент аналізованій сукупності даній множині чи ні. Управління з нечіткими множинами тісно пов'язане з таким поняттям, як система нечіткого виводу. Поняття нечіткого виведення займає центральне місце в нечіткій логіці і в теорії нечіткого управління.

Система нечіткого виведення – це процес отримання нечітких висновків про необхідне управління об'єктом на основі нечітких умов або передумов, що представляють собою інформацію про поточний стан об'єкта.

База правил систем нечіткого виведення призначена для формального подання емпіричних знань експертів в тій чи іншій предметній області в формі нечітких продукційних правил. Таким чином, база нечітких продукційних правил системи нечіткого виведення – це система нечітких продукційних правил, що відображає знання експертів про методи управління об'єктом в різних ситуаціях, характер його функціонування в різних умовах, тобто містить формалізовані людські знання.

Узгоджена множина нечітких продукційних правил утворює нечітку продукційну систему. Таким чином, нечітка продукційна система – це список нечітких продукційних правил «IF A THEN B».

Цей процес поєднує в собі всі основні концепції теорії нечітких множин: функції належності, лінгвістичні змінні, методи нечіткої імплікації і т.п. Розроблення і застосування систем нечіткого виведення включає в себе ряд етапів, реалізація яких виконується на основі розглянутих раніше положень нечіткої логіки.

Існує кілька алгоритмів нечіткої логіки:

- a) алгоритм Mamdani;
- b) алгоритм Tsukamoto;
- c) алгоритм Sugeno;
- d) алгоритм Larsen;
- e) спрощений алгоритм нечіткого виведення.

Етапи реалізації алгоритму нечіткого логічного виведення:

1. Фазифікація (fuzzification);
2. Логічний висновок;
3. Композиція;
4. Дефазифікація.

Фазифікації (введення нечіткості) – це встановлення відповідності між чисельним значенням вхідної змінної системи нечіткого виведення і значенням функції належності відповідного їй терма лінгвістичної змінної. На етапі фазифікації значенням всіх вхідних змінних системи нечіткого виведення, що отримані зовнішнім по відношенню до системи способом нечіткого виведення, ставляться у відповідність конкретні значення функцій належності відповідних лінгвістичних термів, які використовуються в умовах (антецедент) ядер нечітких продукційних правил, що є основою нечітких продукційних правил системи нечіткого виведення.

Лінгвістичною вважається змінна, значення якої виражено засобами звичайної мови – словами або словосполученнями [40, 121, 134]. При цьому множину можливих значень лінгвістичної змінної (ЛЗ) прийнято називати терм-множиною, а довільний її елемент – термом. Так, для лінгвістичної змінної «обсяг видання» термами будуть лінгвістичні оцінки «низький», «середній», «високий», що утворюватимуть терм-множину значень.

Отже, фазифікація полягає у перетворенні чітких вхідних величин $X = \{x_i\}, i = \overline{1, n}$ до нечітких множин $A' = \{A'_i\}, i = \overline{1, n}$.

При фазифікації чіткого входу x_i визначаються його ступені відповідності кожному лінгвістичному термові $A_{i,j}$ з функціями належності $\mu_{A_{i,j}}(x)$, $j = \overline{1, m_i}$. Ступені належності є значеннями функцій належності $\mu_{A_{i,j}}(x)$ в точці $x = x_i$, тобто $A_{i,j}(x_i), i = \overline{1, n}$.

Функція належності $\mu_{A'_i}(x)$ – це деяка суб'єктивна, не ймовірнісна величина нечіткості, яка визначається, як результат опитування експертів про ступінь відповідності x сутності, яка формалізується нечіткою множиною A' . При побудові функції належності $\mu_{A'_i}(x)$ з кожною нечіткою множиною A' асоціюється деяка властивість, ознака, чи атрибут, який характеризує певну сукупність об'єктів x_i . Для цього можна використати синглетонні моделі.

Синглетон чіткого значення x_i є нечітка множина $A_i(x, \mu_{A_i}(x))$ з функцією належності:

$$\mu_{A_i}(x) = \begin{cases} 1, & x = x_i \\ 0, & x \neq x_i \end{cases} \quad (2.6)$$

Існують прямі та непрямі методи побудови функції належності.

Прямі методи побудови функцій належності [94] характеризуються тим, що ступені належності елементів x_i множини X безпосередньо задаються одним чи групою експертів. Найпростіше функція належності будується для одного експерта. У такому випадку кожному елементу x_i ставиться у відповідність ступінь належності $\mu_{A_{i,j}}(x)$, яка з точки зору експерта найкращим чином узгоджується зі змістом нечіткої змінної із множиною $A_{i,j}$.

У разі використання непрямих методів значення функції належності для елементів x_i множини X знаходять шляхом експертного порівняння ступенів належності елемента x_i нечіткій множині $A_{i,j}$ [80]. На практиці доцільним є використання аналітичного представлення функції належності $\mu_{A_{i,j}}(x)$ нечіткої множини $A_{i,j}$ з елементами x_i .

На практиці зручним є використання типових функцій належності. В контексті завдання, яке нам потрібно вирішити (оцінювання ОП), використання таких функцій значно спростить аналітичні та чисельні розрахунки у разі застосування теорії нечітких множин. Розрізняють наступні типові функції належності: трикутна, трапецієподібна, квадратичні та гармонічні Z-сплайни, Z-сигмоїдальна та Z-лінійна функція, квадратичні та гармонічні S-сплайни, S-сигмоїдальні та S-лінійні функції, П-подібні функції.

Трикутні та трапецієподібні функції належності використовуються для задання невизначеностей типу: «приблизно рівне», «середнє значення», «розміщено в інтервалі»:

$$\text{trimf}(x, a, b, d) = \begin{cases} 0, & x \leq a; \\ \frac{x-a}{b-a}, & a \leq x \leq b; \\ \frac{c-x}{c-b}, & b \leq x \leq c; \\ 0, & c \leq x; \end{cases} \quad (2.7)$$

$$\text{trapmf}(x, a, b, c, d) = \begin{cases} 0, & x \leq a; \\ \frac{x-a}{b-a}, & a \leq x \leq b; \\ 1, & b \leq x \leq c; \\ \frac{d-x}{d-c}, & c \leq x \leq d; \\ 0, & d \leq x; \end{cases} \quad (2.8)$$

де (a, d) – песимістична оцінка (рівень впевненості експертів про наявність в елементів універсальної множини властивостей нечіткої множини є нижчим від 1); $[b, c]$ – оптимістична оцінка (рівень впевненості експертів про наявність в елементів універсальної множини властивостей нечіткої множини дорівнює 1).

При моделюванні процесу оцінювання освітнього потенціалу регіону нечітка модель може бути представлена у вигляді нечіткої продукційної мережі (НПМ), елементи та сукупності елементів яких реалізують різні компоненти нечітких моделей та етапи нечіткого висновку [134]. Для побудови НПМ оцінювання ОП потрібно визначити простір передумов $X = \{x_i\}, i = \overline{1, n}$ – первинних показників, які визначають освітній потенціал та повний простір висновків $Y = \{y_j\}, j = \overline{1, m}$ – проміжних і остаточного інтегральних показників оцінки рівня розвитку ОП.

На нашу думку, рівень розвитку ОП регіону чи країни визначають такі узагальнені показники і їхні складові чинники:

1. Рівень розвитку людського потенціалу регіону:
 - a. Економічно активне населення;
 - b. Рівень зайнятості в регіоні;
 - c. Регіональний міграційний приріст.
2. Рівень економічний розвиток регіону:
 - a. Валовий регіональний продукт;
 - b. Середня заробітна плата в регіоні;

с. Індекс споживчих цін в регіоні.

3. Рівень розвитку навчальних закладів регіону:

- а. Кількість вищих навчальних закладів в регіоні;
- б. Кількість осіб, прийнятих на навчання в регіоні;
- с. Потреба у працівниках у регіоні.

Для аналізу ОП було обрано офіційні статистичні дані показників за 2010 та 2017 рр. в областях України (Додаток Б табл.Б.1-Б.3). Враховуючи специфіку вхідних даних, у процесі оцінювання рівня розвитку ОП, під час побудови нечіткого логічного висновку на етапі фазифікації для лінгвістичних змінних первинних чинників було обрано функцію належності типу $trapmf(x, a, b, c, d)$. Для лінгвістичних змінних проміжних і остаточного інтегральних показників оцінювання рівня розвитку ОП було обрано дзвоноподібний тип функцій належності:

$$\mu^T(X) = 1 / \left[1 + \left(\frac{X - b_T}{c_T} \right)^2 \right], \quad (2.9)$$

де c – коефіцієнт концентрації-розтягування функції; b – координата максимуму функції; T – лінгвістичний терм, який будемо вибирати з множини {Н – низький; НС – нижче середнього; С – середній; ВС – вище середнього; В – високий}.

Для кожного терма вхідної змінної встановимо параметри функцій належності, які дають змогу на своїх перетинах отримувати розмежування між термами. Так само встановлюють границі перетину лінгвістичних термів проміжних і вихідної змінної (табл. 2.2).

Для побудови нечітких логічних висновків нечітку модель пропонуємо зображати як нечітку продукційну мережу (НПМ). Для побудови НПМ оцінювання ОП необхідно визначити простір передумов $X = \{x_i\}, i = \overline{1, n}$ – факторів, які впливають на ОП та повний простір.

Взаємозв'язок між факторами (антецедентами) та показниками (консеквентами) – це, по суті, бінарне нечітке відношення на декартовому добутку відповідних нечітких множин. Нечітке причинно-наслідкове

відношення між антецедентом та консеквентом задається у вигляді нечіткої продукції.

Таблиця 2.2

Таблиця відповідності чітким значенням x_i лінгвістичних термів $A_{i,j}$

Позначення	Найменування лінгвістичної змінної (всі показники стосуються певного регіону)	Лінгвістичні терми ($A_{i,j}$)
x_1	Чисельність економічно активного населення (у віці 15-70 років) (тис. осіб)	Н – низький; С – середній; В – високий.
x_2	Рівень зайнятості населення (у % до економічно активного населення відповідної вікової групи)	Н – низький; С – середній; В – високий.
x_3	Міграційний приріст/скорочення (тис. осіб)	Н – низький; С – середній; В – високий.
x_4	Валовий регіональний продукт (млн. грн)	Н – низький; С – середній; В – високий.
x_5	Середня заробітна плата (у розрахунку на одного штатного працівника, грн)	Н – низький; С – середній; В – високий.
x_6	Індекс споживчих цін на товари та послуги (% за рік)	Н – низький; С – середній; В – високий.
x_7	Кількість ВНЗ I-IV рівнів акредитації (одиниць)	Н – низький; С – середній; В – високий.
x_8	Кількість прийнятих на навчання до ВНЗ (осіб)	Н – низький; С – середній; В – високий.
x_9	Потреба у працівниках (тис. осіб)	Н – низький; С – середній; В – високий.
y_1	Рівень розвитку людського потенціалу	Н – низький; НС – нижче середнього; С – середній; ВС – вище середнього; В – високий.
y_2	Рівень економічного розвитку	Н – низький; НС – нижче середнього; С – середній; ВС – вище середнього; В – високий.
y_3	Рівень розвитку мережі навчальних закладів	Н – низький; НС – нижче середнього; С – середній; ВС – вище середнього; В – високий.
y_4	Рівень розвитку освітнього потенціалу	Н – низький; НС – нижче середнього; С – середній; ВС – вище середнього; В – високий.

Джерело: побудовано автором

Важливим елементом нечіткої логіки є база нечітких знань, яка може бути сформована у вигляді матриці знань [121]. Вона пов'язує між собою вхідні змінні або чинники, які впливають на процес, з результатом його реалізації – вихідною змінною. Процес формування бази нечіткого логічного виведення (НЛВ) – це формальне представлення емпіричних знань експертів у досліджуваній предметній області за схемою «якщо ..., то ...». Матриця знань

проектується з використанням множини нечітких логічних висловлювань за правилами «якщо-тоді-інакше», «якщо-або-тоді-інакше», «якщо-і-тоді». На підставі матриці знань (логічних висловлювань) будується система нечітких логічних рівнянь, що забезпечують отримання числових значень функцій належності та інтегральної оцінки ОП.

Враховуючи вище наведені міркування та залежності, побудуємо модель логічного виведення, яка відображає ієрархічну залежність оцінки ОП від інших чинників (рис. 2.8).

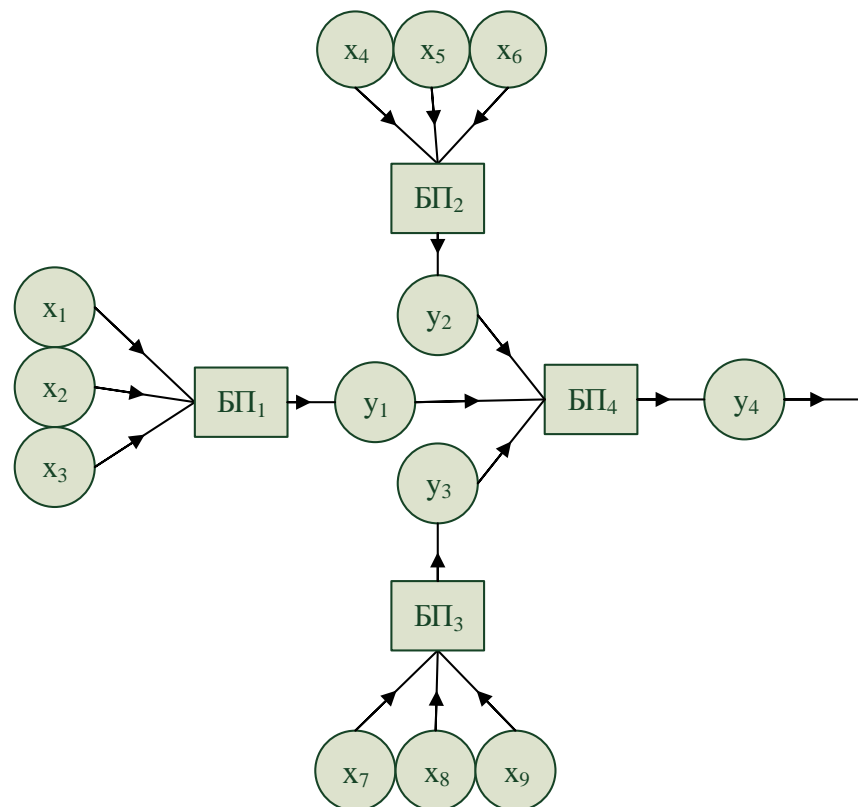


Рис. 2.8. Нечітка продукційна модель оцінювання рівня розвитку освітнього потенціалу областей України

Джерело: побудовано автором

Формування моделі передбачає задання лінгвістичних змінних ($x_1, x_2, \dots, x_9, y_1, y_2, \dots, y_4$), які б формалізували фактори впливу на ОП, а також бази нечітких продукційних правил (BP_1, BP_2, BP_3, BP_4) (табл. 2.3; додаток В).

Таблиця 2.3

Фрагменти нечітких логічних висновків НІМ оцінювання ОП

Позначення правила	Антецедент	Консеквент
База правил П1		
П 1.1	$x_1 = H \cap x_2 = H \cap x_3 = H$	$y_1 = H$ (низький)
...
П 1.12	$x_1 = B \cap x_2 = B \cap x_3 = C$	$y_1 = B$ (високий)
...
П 1.23	$x_1 = H \cap x_2 = H \cap x_3 = B$	$y_1 = H$ (низький)
База правил П2		
П 2.1	$x_4 = H \cap x_5 = H \cap x_6 = H$	$y_2 = H$ (низький)
...
П 2.9	$x_4 = C \cap x_5 = B \cap x_6 = H$	$y_2 = C$ (середнє)
...
П 2.21	$x_4 = H \cap x_5 = B \cap x_6 = C$	$y_2 = C$ (середній)
База правил П3		
П 3.1	$x_7 = H \cap x_8 = H \cap x_9 = H$	$y_3 = H$ (низький)
...
П 3.13	$x_7 = C \cap x_8 = H \cap x_9 = C$	$y_3 = HC$ (нижче середнього)
...
П 3.27	$x_7 = C \cap x_8 = H \cap x_9 = B$	$y_3 = HC$ (нижче середнього)
База правил П4		
П 4.1	$y_1 = H \cap y_2 = H \cap y_3 = H$	$y_4 = H$ (низький)
...
П 4.13	$y_1 = B \cap y_2 = B \cap y_3 = H$	$y_4 = BC$ (вище середнього)
...
П 4.19	$y_1 = C \cap y_2 = B \cap y_3 = B$	$y_4 = B$ (високий)

Джерело: побудовано автором на основі оцінок експертів

Для автоматизації розрахунку моделі оцінювання ОП було обрано пакет Fuzzy Logic Toolbox програми MatLab, як найбільш популярного та універсального засобу для побудови експертних систем на основі нечіткої логіки. Даний пакет володіє широкими можливостями для апроксимації нелінійних залежностей адаптивними нечіткими моделями. Основні функції і алгоритми в розширенні Logic Toolbox програми MatLab реалізовані для механізму виведення Мамдані та Сугено.

Цей пакет має такі основні можливості: побудова систем нечіткого виведення (експертних систем, регуляторів, апроксиматорів залежностей); побудова адаптивних нечітких систем (гібридних нейронних мереж); інтерактивне динамічне моделювання в середовищі Simulink. До основних функцій цього пакета можна віднести такі його функції: графічний інтерфейс для інтерактивного покрокового проектування нечітких систем; функції для створення експертних систем на основі нечіткої логіки; підтримка логіки І, АБО і НЕ при побудові правил; стандартні типи експертних систем нечіткої логіки (Мамдані, Сугено); включення нечітких систем в Simulink-моделі; генерація С-коду і незалежних додатків, що реалізують системи нечіткої логіки.

Навчання нечіткої моделі проводиться в два етапи.

Етап 1: на основі методу субстрактивної кластеризації проводиться генерація правил і знаходження границь термів.

Етап 2: Використовується технологія AN-FIS (Adaptive Network-based Fuzzy Inference System) – ітераційна процедура для налаштування функцій належності методом зворотного поширення помилки.

Для кращого розуміння використовуваного механізму виведення опишемо детальніше процес розрахунків для нечіткого оцінювання рівня розвитку людського потенціалу областей України. З рис. 2.8 видно, що оцінювання величини вказаного показника виконується на основі лінгвістичних змінних x_1, x_2, x_3 та бази правил $БП_1$. У середовищі Fuzzy Logic Toolbox програми MatLab відповідний фрагмент нечіткої продукційної моделі має вигляд, що зображено на рис. В.1 додатка В. Графічне представлення правил логічного висновку в Fuzzy Logic Toolbox та тривимірне зображення цих правил зображено, відповідно на рис. В.2 і В.3 додатка В.

Наступним кроком є дефазифікація, тобто перетворення нечіткої множини в чітке число. Існує кілька класичних алгоритмів нечіткого висновку. Для досліджень було обрано алгоритм Мамдані (Mamdani), який використовує метод центру тяжіння [121; 134]:

$$\tilde{y} = \frac{\sum_{r=1}^{Y_{\max}} y_r \mu_{M'}(y_r)}{\sum_{r=1}^{Y_{\max}} \mu_{M'}(y_r)} \quad (2.10)$$

де Y_{\max} – кількість елементів y_r в дискретизованій для обчислення області Y ;

M' – нечітка множина, визначена на Y ;

$\mu_{M'}(y_r) \in [0,1]$ – функція належності нечіткої множини M'

В результаті моделювання було отримано оцінки проміжних інтегральних показників, які впливають на ОП (табл. 2.3). Найбільш оптимістична оцінка – 50, середнє значення – 0, значення найбільш песимістичної оцінки – (-50).

Першим з розглянутих проміжних показників є рівень розвитку людського потенціалу, або рівень людського розвитку. Концепція цього розвитку виникла на базі теорії трудового потенціалу і людського капіталу як людиноорієнтована. Якщо в теорії людського капіталу наголошується на необхідності удосконалення людських навичок і підвищення освітнього рівня людини в розумінні того, що вона є чинником виробництва і існує для функціонування виробничих процесів, то у концепції людського розвитку в центрі знаходиться людина і виробництво існує для її функціонування і розвитку, а не навпаки. Для оцінювання цього розвитку ПРООН розроблено комплексний показник, який називається індексу людського розвитку (ІЛР).

ІЛР – один із найвідоміших інтегральних показників, на основі якого оцінюють розвиток країни за можливістю населення реалізувати три головні цілі людського розвитку: прожити довге та здорове життя; отримати знання та реалізувати власні здібності; мати гідний рівень життя та забезпечувати свої фізіологічні, соціальні та духовні потреби. При цьому за показниками освіти Україна має високі результати, близькі до провідних країн світу: рівень грамотності дорослого населення – 99,4 %; частка тих, хто вступив до початкових, середніх та вищих навчальних закладів – 86,5 %. Але очікувана тривалість життя є значно нижчою, ніж у розвинених країнах, і становить лише 67,7 роки. До того ж ВВП на душу населення за паритетом купівельної

спроможності досягає лише 6,5 тис. дол. США., що у 4-9 разів менше, ніж у найбільш розвинених країнах [41].

Як було вже сказано, для розрахунків величини рівня розвитку людського потенціалу ми використали три первинні показники: чисельність економічно активного населення, рівень зайнятості населення і міграційний приріст/скорочення. Отримані нами результати оцінювання величини цього узагальненого показника в областях України в 2010 та 2017 роках подано в додатку Г (табл. Г.1) і на рис. 2.9. Тут і в подальшому для найбільш оптимістичної оцінки взято число 50, а для найпесимістичнішої оцінки – число (-50).

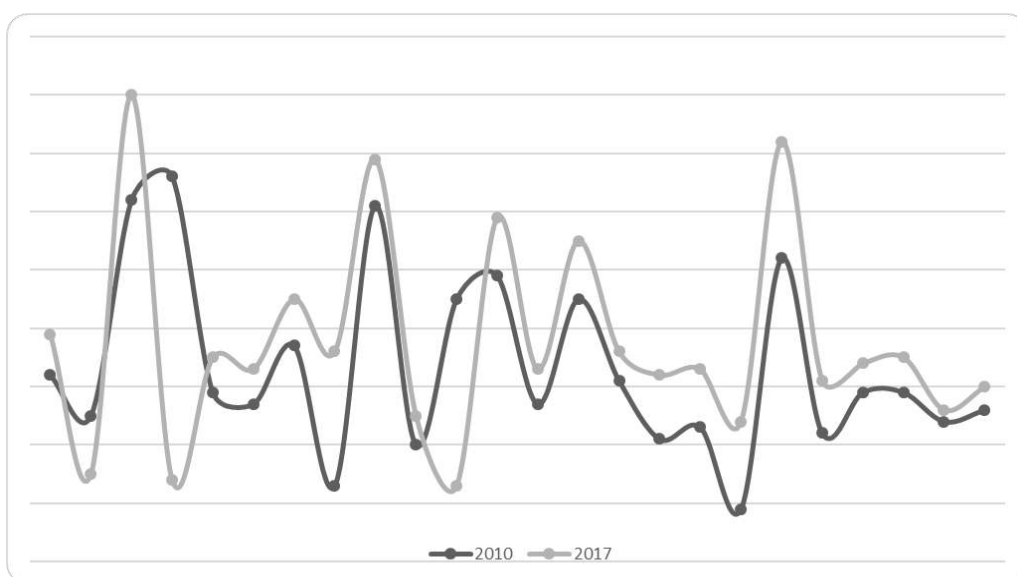


Рис. 2.9. Рівень розвитку людського потенціалу в областях України у 2010 та 2017 рр.

Джерело: побудовано автором

Із отриманих результатів можна зробити висновок, що в порівнянні з 2010 роком, в 2017 році рівень розвитку людського потенціалу в областях України зріс. Винятками є Донецька, Луганська та Волинська області. В Донецькій та Луганській областях, завдяки агресії Росії по відношенню до України, величина цього показника значно зменшилася. Це пояснюється окупацією частин території Донецької та Луганської областей Росією, а також міграцією людей із цих областей в інші області України та за кордон. У Волинській області зменшення величини цього показника можна пояснити тим, що багато людей виїхало на заробітки до європейських країн та до інших областей України.

Найбільше збільшення величини цього показника (+23) спостерігається в Івано-Франківській області, а найменше – Чернівецькій (+2).

Фінансово-економічна криза 2008 року дуже негативно вплинула на економічний розвиток областей України. Негативним фактором впливу на економіку країни також є структура господарського комплексу (перевага галузей сировинної орієнтації, низька частка доданої вартості у виробництві продукції); значне зростання внутрішнього та зовнішнього боргу країни, девальвація національної валюти. Відсутність системної політики щодо зниження залежності національної економіки від імпорту енергоносіїв та торгові війни з Росією, корупція, політична переорієнтація напрямку розвитку країни на Схід спричинили кризу влади в 2013. Втручання Росії та анексія українських територій дуже послабила економіку нашої країни, особливо східних її областей.

Отримані результати моделювання показника рівень економічного розвитку областей України у 2010 та 2017 роках, які подано в додатку Г (табл. Г.1) і на рис. 2.10, показують зростання у більшості областей величини цього показника у 2017 р., у порівнянні з 2010 роком. Найбільше зростання рівня економічного розвитку спостерігалось у Волинській області (+22). Зменшення величини цього показника відбулося тільки у таких областях: Донецька (-25), Луганська (-22), Тернопільська (-3) та Чернівецька (-38).

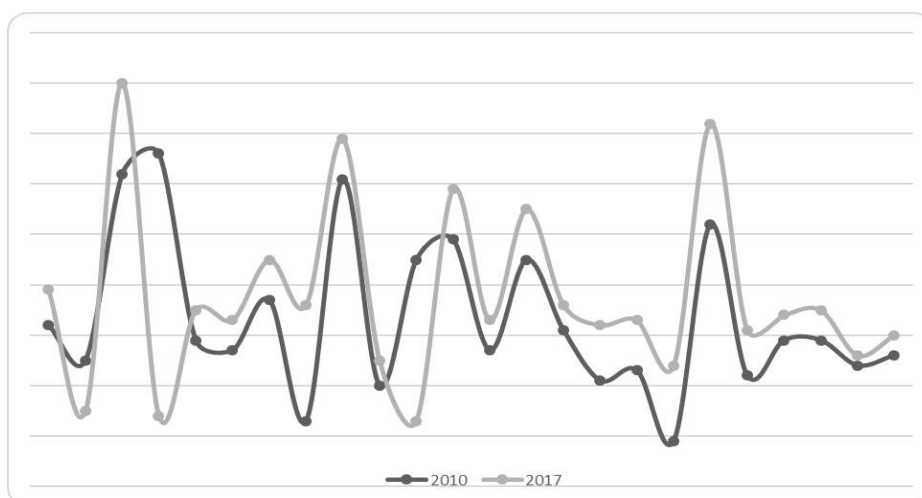


Рис. 2.10. Рівень економічного розвитку областей України у 2010 та 2017 рр.

Джерело: побудовано автором

Відповідно до результатів моделювання найбільш негативну динаміку за показником рівень розвитку мережі навчальних закладів за регіонами України показують такі області: Донецька (-64), Луганська (-34) області. Зменшення величини цього узагальненого показника для вказаних областей пояснюється тим, що статистичні дані за 2017 р. не враховано частину території цих областей, які тимчасово окуповані Росією. Найкращу динаміку за цим показником показали Миколаївська (12) і Харківська (11) області (див. додаток Г, табл. Г.1 і рис. 2.11).

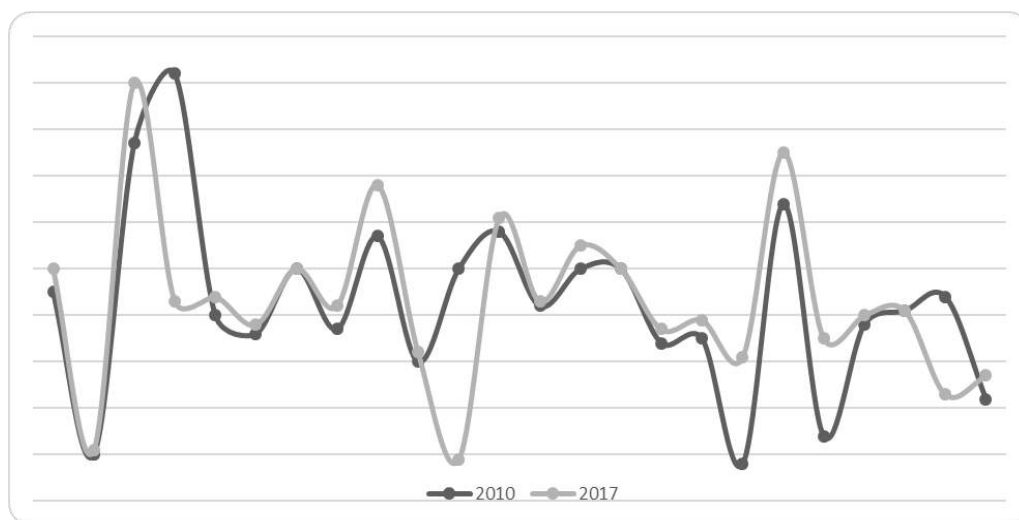


Рис. 2.11. Рівень розвитку мережі навчальних закладів областей України у 2010 та 2017 рр.

Джерело: побудовано автором

Що стосується в загальному освітнього потенціалу, то від 2010 до 2017 року він погіршився тільки в трьох областях: Донецькій (-49), Луганській (-41) та Чернівецькій (-21) (див. додаток Г, табл. Г.2 і рис. 2.12). Якщо у перших двох з цих областей це погіршення пояснюється тим, що в 2017 р. не враховано частину території цих областей, які тимчасово окуповані Росією, то в Чернівецькій області це відбулося за рахунок зменшення величин деяких первинних чинників, зокрема складових чинників економічного потенціалу.

Незважаючи на позитивну динаміку показника рівень розвитку освітнього потенціалу майже у всіх областях України, величина його як в 2010, так і в 2017 році в більшості областей була від'ємною.

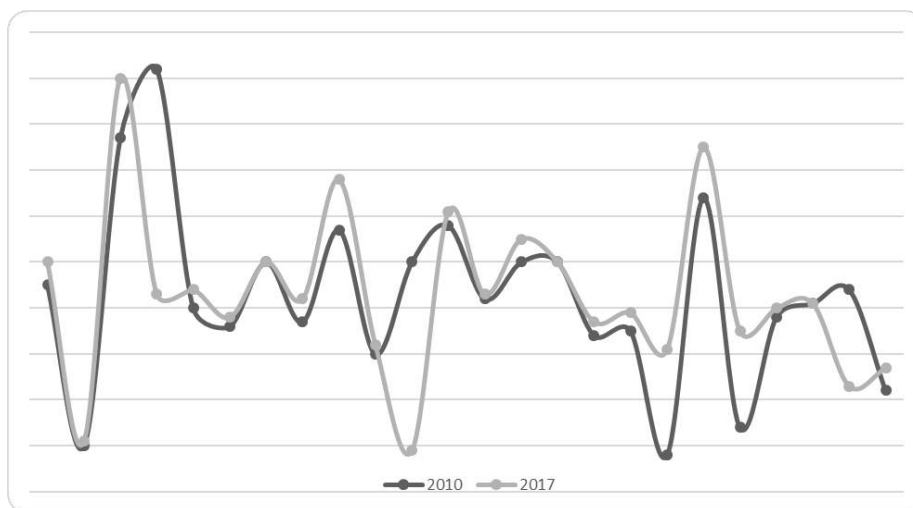


Рис. 2.12. Рівень розвитку освітнього потенціалу областей України у 2010 та 2017 рр.

Джерело: побудовано автором

Для більш детального аналізу ситуації, що склалася, на основі отриманих результатів розрахунку інтегрального показника рівень розвитку освітнього потенціалу, виконаємо кластерний аналіз областей України за величиною цього показника для кожного з аналізованих років (табл. 2.4). В цій таблиці низькому рівню розвитку освітнього потенціалу регіону відповідає значення узагальненого показника на проміжку $[-50; -30]$, нижче середнього – $(-30; -10]$, середньому – $(-10; 10]$, вище середнього – $(10; 30]$ і високому – $(30; 50]$.

Як видно з цієї таблиці, найбільше областей (8-10) утворюють другий і третій кластери, тобто у 2010 р. рівень розвитку освітнього потенціалу, відповідно, у 8 та 10 областях України нижчий середнього та середній, а в 2017 р. обидва ці кластери складаються з 9 областей. Найменше областей (по одній у кожному з цих років) відноситься до останнього кластера з високим значенням цього узагальненого показника.

Результати виконаного аналізу показують, що за період з 2010 по 2017 роки освітній потенціал в Україні і її регіонах значно поліпшився. Майже всі області у 2017 р. залишились у тому самому кластері або перейшли у кластер з кращим, порівняно з 2010 р., рівнем розвитку ОП. Винятком стали тільки Донецька, Луганська і Чернівецька області. Це є наслідком значних політичних та суспільних змін, які відбулися в Україні. За цей період в Україні внаслідок

втрати частини територій відбулася реструктуризація народного господарства, переорієнтація ринків експорту-імпорту товарів, та суттєві міграційні процеси. Все це вплинуло на ОП країни.

Таблиця 2.4

Кластери областей України за рівнем розвитку освітнього потенціалу у 2010 і 2017 рр.

Кластер (рівень)	2010		2017	
	Область	Оцінка	Область	Оцінка
Низький	Тернопільська	-42	Луганська	-41
	Волинська	-40	Волинська	-39
	Херсонська	-36		
Нижче середнього	Чернігівська	-28	Чернівецька	-27
	Кіровоградська	-20	Чернігівська	-23
	Рівненська	-16	Тернопільська	-19
	Сумська	-15	Кіровоградська	-18
	Закарпатська	-14	Херсонська	-15
	Івано-Франківська	-13	Рівненська	-13
	Хмельницька	-12	Закарпатська	-12
	Житомирська	-10	Сумська	-11
Середній	Черкаська	-9	Черкаська	-9
	Миколаївська	-8	Івано-Франківська	-8
	Чернівецька	-6	Донецька	-7
	Запорізька	0	Миколаївська	-7
	Луганська	0	Житомирська	-6
	Одеська	0	Вінницька	0
	Полтавська	0	Запорізька	0
	Київська	7	Полтавська	0
	Львівська	8	Одеська	5
Вище середнього	Дніпропетровська	27	Харківська	25
			Київська	18
	Харківська	14	Львівська	11
Високий	Донецька	42	Дніпропетровська	40

Джерело: побудовано автором на основі проведених розрахунків

На сьогодні ключовим пріоритетом зовнішньої політики України є євроінтеграційний процес. Асоціація та, в майбутньому, набуття повноцінного членства в Євросоюзі накладають на нашу країну додаткові зобов'язання: модернізація економіки, адаптація вітчизняного законодавства до стандартів Євросоюзу.

Для більш детального аналізу змін ОП нами було розрахована величина інтегрального показника рівня розвитку освітнього потенціалу західного

регіону України (Львівська, Волинська, Рівненська, Тернопільська, Івано-Франківська, Закарпатська, Чернівецька області) для кожного з 2008-2017 рр. Причому тут було використано аналогічний до попереднього апарат теорії нечітких множин.

Через своє геополітичне розташування західний регіон України займає особливе місце у системі її соціально-економічного розвитку. Наявність розвиненої транспортної мережі міжнародного значення, близькість до країн ЄС, сусідство з шістьма іншими країнами визначають особливості розвитку цього регіону.

В західному регіоні, у порівнянні з іншими регіонами України, спостерігається значна освітня еміграція української молоді за кордон. Основними факторами цієї еміграції до країн Європи є висока якість освітніх послуг ВНЗ, привабливі умови навчання та проживання, вища ймовірність працевлаштування, кар'єрного зростання та гідної оплати праці у майбутньому. Це негативно впливає на освітній потенціал нашої країни та західного регіону зокрема.

У той же час спостерігаються високі обсяги освітньої еміграції молоді з інших регіонів України до ВНЗ західного регіону, основними факторами якої, на нашу думку, висока престижність певних ВНЗ цього регіону, окремих спеціальностей, за якими ведеться підготовка фахівців, можливість участі у програмах міжнародного стажування, а також бойові дії на сході України.

Знижує рівень освітнього потенціалу західного регіону України не тільки еміграція української молоді за кордон. Особливо негативним чинником на розвиток освіти в цьому регіоні є вплив інтелектуального капіталу через зростання освітньої міграції науково-дослідних працівників та викладачів ВНЗ. Тому основним завданням уряду для виправлення цієї ситуації є проведення ефективних реформ в економіці, освіті, науці та соціальній сфері. Це неможливо здійснити без аналізу в часовому вимірі освітнього потенціалу регіонів України, зокрема і західного її регіону.

Для розрахунків інтегрального показника рівень освітнього потенціалу західного регіону України було використано ці ж первинні показники, які розглянуто вище. Однак для більш точного аналізу до розглянутих було додано такі первинні показники: рівень безробіття населення у віці 15-70 років, індекс реальної заробітної плати і кількість осіб, які закінчили ЗВО (табл. Д.1 додатка Д). Використовувані проміжні та остаточний узагальнююча показники та фрагменти нечітких логічних висновків НППМ подано відповідно у табл. Д.2 і Д.3 додатка Д. Лінгвістичні терми кожного проміжного та остаточного інтегральних показників вибираються з такої множини: {Н – низький; НС – нижче середнього; С – середній; ВС – вище середнього; В – високий}.

Інформаційну базу досліджень становить офіційні статистичні дані показників за 2008-2017 рр., від яких залежить ОП західного регіону України (табл. Д.4 додаток Д) [105]. Нечітку продукційну модель оцінювання освітнього потенціалу цього регіону подано на рис. Ж.1 додатка Ж.

В результаті моделювання було отримано оцінки проміжних показників, які впливають на ОП західного регіону України (рис. 2.13), оцінки рівня розвитку освітнього потенціалу західного регіону України за 2008-2017 рр. (табл. 2.5) та кластери періодів часу з низьким, середнім, нижчим і вищим від середнього, а також високим рівнем цього розвитку (табл. Ж.1 додатка Ж). Найбільш оптимістична оцінка взято число 50, середнє значення – 0, значення найбільш песимістичної оцінки – число (-50).

Таблиця 2.5

**Динаміка рівня розвитку освітнього потенціалу
західного регіону України у 2008-2017 рр.**

Рік	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Оцінка	41	-40	2	27	18	25	-9	-18	-14	0

Джерело: побудовано автором

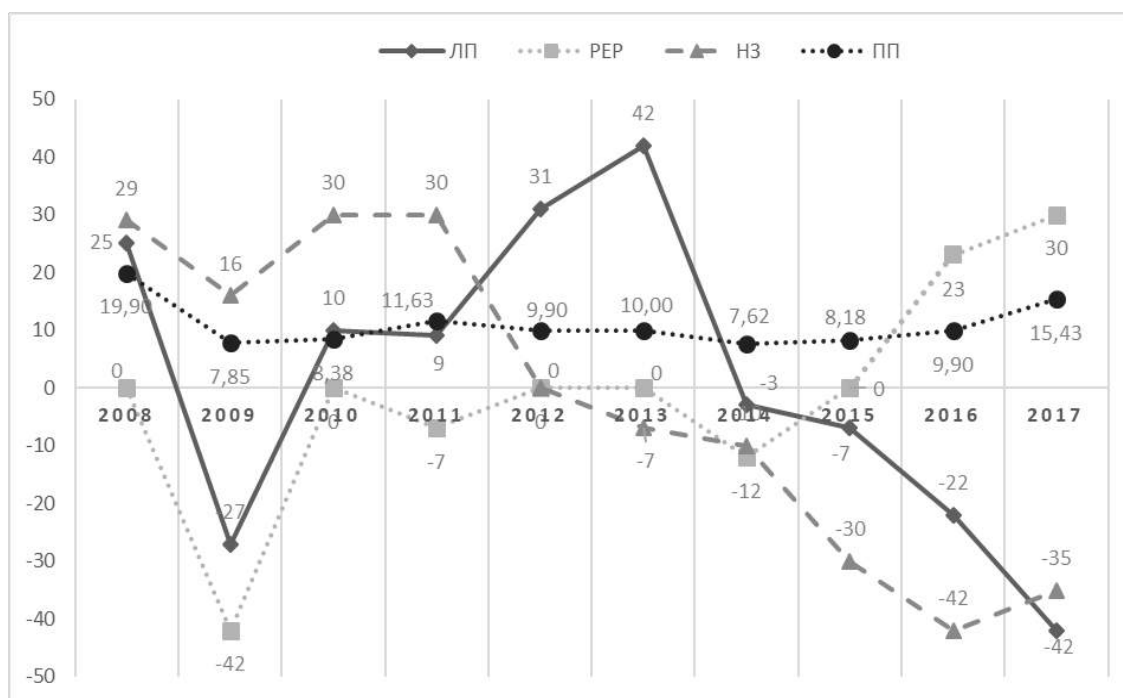


Рис. 2.13. Графіки проміжних інтегральних показників, які визначають освітній потенціал західного регіону України у 2008-2017 рр.

Примітка. ЛП – рівень розвитку людського потенціалу, РЕР – рівень економічного розвитку, НЗ – рівень розвитку мережі навчальних закладів, ПП – потреба у працівниках.

Джерело: побудовано автором

Як видно з рис. 2.13, табл. 2.5 і табл. Ж.1 додатка Ж, світова фінансово-економічна криза суттєво вплинула на освітній потенціал західного регіону України. Величина рівня його розвитку зменшилася від 2008 р. до 2009 р., з 40 до (-40) у.о. Особливо стрімко знизився рівень економічного розвитку та рівень розвитку людського потенціалу, що стало наслідком негативної демографічної ситуації та еміграції населення. Далі величини цього показника збільшилася, а з 2014 р. і до 2016 р. була від'ємною. В 2017 р. цей рівень дорівнював нулю.

Нижче середнього рівень ОП спостерігається в період 2015-2016 роках. У цей період відбулося значне зменшення показника «Рівень розвитку людського потенціалу». Значною мірою це спричинено зовнішньою агресією Росії (анексія Криму та війна на Донбасі). Також спостерігається значне падіння економіки. Суттєво знизився показник «Рівень розвитку мережі навчальних закладів».

Слід зауважити, що показник «Рівень розвитку мережі навчальних закладів» залежить не тільки від кількісного та якісного складу навчальних закладів, а й від кількості студентів, які в них навчаються та фахівців, що ними випускаються. Період 2014–2017 рр. характеризується значним зменшенням кількості студентів у закладах освіти України. Основні причини зменшення студентів – це демографічна криза та навчання значної кількості студентів за кордоном (Польща та інші країни Європи).

Вже у 2017 році спостерігається дещо краща ситуація з рівнем розвитку ОП. Причиною цього є ріст економічних показників, при все ще низькому рівні показника «Рівень розвитку людського потенціалу». Також спостерігається покращення показника «Рівень розвитку мережі навчальних закладів». Це пояснюється тим, що збільшилась кількість студентів в навчальних закладах західного регіону, які переїхали зі східних районів України та Криму.

Розвиток освітнього потенціалу західного регіону України є одним з пріоритетних напрямків соціально-економічного розвитку країни. Однак слід враховувати особливості кожної з областей, що входить до складу регіону.

Державна освітня політика також потребує трансформаційних змін. Зусилля уряду доцільно спрямувати на корегування дисбалансу на ринку праці України. Для досягнення цієї мети було б доцільно проводити аналіз освітнього потенціалу регіонів з використанням запропонованої нечіткої моделі розрахунку рівня розвитку освітнього потенціалу регіонів країни.

Таким чином, проведені дослідження показали, що кількісні параметри освітнього потенціалу можна визначити за допомогою низки абсолютних і відносних показників. Однак неможливо провести обчислення багатьох первинних показників з достатньою точністю. Саме тому для оцінки освітнього потенціалу регіонів України запропоновано використовувати нечітку продукційну модель.

Провівши нечіткий аналіз освітнього потенціалу регіонів України в часовому вимірі було виявлено, що у 2017 р., порівняно з 2010 р., майже у всіх областях країни рівень розвитку ОП поліпшився. Винятком стали тільки

Донецька, Луганська і Чернівецька області, що є наслідком значних політичних та суспільних змін, які відбулися в Україні.

Щодо західного регіону України, то низький рівень його освітнього потенціалу припадає на 2009 і 2015 роки. В цих роках спостерігалось стрімке зниження майже усіх проміжних інтегральних показників освітнього потенціалу.

2.3. Нейромережне прогнозування попиту та пропозиції на ринку праці України за видами економічної діяльності

В умовах глобалізації світового економічного простору підвищення конкурентоспроможності національної економіки важко забезпечити виключно активізацією інноваційних складових і розвитком інформаційних технологій. Основним джерелом економічного зростання сьогодні є розвиток людського капіталу. Поступове скорочення обсягів пропозиції робочої сили в результаті звуження демографічного базису зумовлює необхідність здійснення її оперативного прогнозування, а саме: щомісячного та на короткостроковий період [61, с.216].

Прогнозування є однією з найбільш затребуваних задач, адже знаючи, нехай навіть з певною похибкою, характер розвитку подій у майбутньому, можна приймати більш обґрунтовані управлінські рішення, планувати діяльність, розробляти певні комплекси заходів, ефективно розподіляти ресурси, тощо.

Особливості прогнозування попиту та пропозиції на ринку праці фундаментально досліджують українські науковці, зокрема В.В. Близнюк [8], В.В. Дружиніна [32], А. Іванченко [43], Л.С. Лісогор [73], О.В. Полуяктова [106], В.І. Приймак [108], О.М. Шубалий [156] та інших.

Однією з проблем ефективного функціонування механізму кадрового забезпечення економіки є розрізненість інтересів бізнесу, держави та

навчальних закладів. Це призводить до відокремлення ринку освітніх послуг від ринку праці. Через відсутність науково обґрунтованих прогнозних оцінок потреб у фахівцях на ближню і дальню перспективу попит на фахівців конкретних спеціальностей є невизначеним. У даному випадку з'являється ситуація незбалансованості попиту і пропозиції на ринку праці: надлишкова пропозиція одних професій та нестача інших [78].

Маршавін Ю.М. й Ляміна Л.Є. справедливо зазначають, що розробка та здійснення ефективних заходів, спрямованих на досягнення повної продуктивної зайнятості, згладжування дисбалансу між попитом економіки на працівників певних професій і спеціальностей та їх підготовкою в навчальних закладах багато в чому визначаються передбачуваністю розвитку ринку праці на перспективу, зрушень у професійній структурі робочої сили [79, с.8].

Погоджуємось також з думкою В.І. Приймака, що для того, щоб управління ринком праці було ефективним, недостатньо знати його теперішній стан і те, як цей стан змінювався в минулому. Необхідна інформація про траєкторію розвитку цього ринку в майбутньому. Тобто разом з оцінюванням стану й динаміки ринку праці потрібно мати прогноз попиту, пропозиції та інших характеристик цього ринку. Це питання набирає особливої актуальності у зв'язку із сьогоdnішнім активним упровадженням комп'ютерних систем підтримки прийняття рішень [112, с.261].

Варто зазначити, що спрогнозувати розвиток ринку праці практично неможливо, оскільки попит населення, суб'єктів підприємницької діяльності та фірм на будь-які товари і послуги важкопрогнозовані. Однак вважаємо, що завдяки певним припущенням на основі попередніх статистичних даних можна робити певні висновки щодо можливих векторів розвитку.

Сьогодні більшість наукових публікацій, які стосуються оцінювання стану й динаміки ринку праці, його прогнозування, містять класичні математичні й статистичні методи та моделі. Ці методи використовують кількісні співвідношення у вигляді алгебраїчних, диференціальних, різницевих, інтегральних та інших рівнянь і нерівностей [112, с.261].

Для розробки прогнозів, найчастіше, збирають і використовують дані, представлені у вигляді часових рядів, що описують розвиток процесу в часі. Отже, прогнозування, зазвичай, пов'язане саме з аналізом часових рядів.

Метою аналізу часових рядів є виявлення з даного ряду корисної інформації. При прогнозуванні вважають, що аналізований об'єкт або процес має властивість інерційності, тобто в майбутньому він продовжить розвиватися відповідно до тих законів, за якими розвивався в минулому і існує сьогодні. Для цього необхідно побудувати математичну модель явища, перевірити ступінь її адекватності і правильно застосувати до наявних спостережень. Така модель повинна пояснювати суть процесу, що породжує дані, зокрема – описувати характер даних (випадкові, мають тренд, періодичні, стаціонарні, тощо), виявляти закономірності поведінки ряду, а також побудувати прогноз його подальшого розвитку. Часовий ряд є послідовністю спостережень значень параметрів деякого об'єкта або процесу при зміні в часі, взагалі, кожен процес неперервний в часі, тобто деякі значення параметрів цього процесу існують у будь-який момент часу.

Існує багато реальних об'єктів, таких як ріст населення, валовий внутрішній продукт, курс валют, продажі, замовлення, кількість вакансій, кількість безробітних, де дані вимірюють через регулярний інтервал часу. Ці дані показують часові зміни об'єкта у фіксовані моменти часу у межах заданого скінченного інтервалу часу та разом описують часовий ряд.

Відлік часу можна здійснювати через різні проміжки: годину, день, тиждень, місяць або рік залежно від того, наскільки детально має бути проаналізований процес.

При вивченні часового ряду можна зробити висновки про характер і закономірності процесу, який описують дані. Поведінка часових рядів, що описують різні процеси, може істотно відрізнятися. Тому для її опису вводять три компоненти: тренд, сезонну компоненту і циклічну компоненту.

Багатьом процесам властива повторюваність у часі, причому періодичність таких повторень може змінюватися в дуже широкому діапазоні.

Для опису таких періодичних змін вводять сезонну компоненту. Сезонна складова часового ряду описує регулярні зміни його значень в межах деякого періоду і представляє собою послідовність майже повторюваних циклів. Сезонна компонента може бути при в'язана до певного календарного часового інтервалу.

Досліджувані нами ряди даних кількості вакансій та кількості осіб, які мали статус безробітного складаються зі спостережень за три роки помісячно з січня 2016 року по лютий 2019 року (Додаток 3, табл. 31-36).

Проведений кореляційний аналіз показав, що для досліджуваних рядів кількості осіб, які мали статус безробітного та кількості вакансій, зареєстрованих в державній службі зайнятості за видами економічної діяльності, коефіцієнти автокореляції для значень зсуву великі, що говорить про наявність сезонної компоненти з річною періодичністю.

Будувати прогноз на майбутнє необхідно, ґрунтуючись на даних минулих періодів. Передбачається, що кількість вакансій та безробітних на наступний місяць залежить від кількості за попередні місяці. Вхідними факторами для моделі можуть бути кількості осіб за поточний місяць, за місяць раніше і так далі, а результатом повинні бути кількості осіб за наступний місяць.

При прогнозуванні кількості безробітних та кількості вакансій нам бажано враховувати значення факторів не тільки в даний момент часу, але і за аналогічний період минулого року. Таку можливість отримуємо після трансформації даних до ковзкого вікна. Ціллю трансформації часового ряду є не зміна його змісту, а представлення інформації так, щоб забезпечити максимальну ефективність вирішення задачі аналізу.

У такому разі для прогнозування кількості осіб, які мали статус безробітного та кількості вакансій на місяць вперед, можна в якості вхідних значень вказати кількість осіб за 12 і 11 місяців назад відносно прогнозованого місяця та дані за два попередні місяці, тобто вказати не тільки значення за попередній, а й за місяць рівно рік тому.

Для побудови прогностичної моделі для кількості осіб, які мали статус безробітного та кількості вакансій, необхідно знати три параметри. Це інтервал прогнозу – часовий інтервал, на якому буде здійснюватися прогнозування: день, тиждень, місяць, квартал або рік; горизонт прогнозу - на яку кількість інтервалів ми хочемо отримати прогноз та глибина занурення - кількість значень інтервалів в минулому, яку будемо використовувати для передбачення значень інтервалів в майбутньому.

Якщо в якості інтервалу прогнозу обрано місяць, то глибина занурення, це кількість місяців в минулому, що потрапляють у вікно.

При виборі глибини занурення і горизонту прогнозу слід керуватися такими міркуваннями:

- модель прогнозу функціонує за принципом узагальнення, тобто висновок про можливе значення в майбутньому робиться на основі аналізу значень з минулого. Отже, глибина занурення повинна в кілька разів перевищувати горизонт прогнозу;

- чим більша кількість значень з минулого використовується для прогнозування, тим вищий ступінь узагальнення і тим ймовірніші результати передбачення. Але при цьому глибина занурення повинна бути такою, щоб використовувані для прогнозування значення залишалися актуальними і правильно відображали поточну поведінку досліджуваного процесу;

- чим довший горизонт прогнозу, тим нижча ймовірність результатів.

Прогнозування здійснено за допомогою апарату нейронних мереж. Результатом прогнозування є кількість осіб, які мали статус безробітного та кількість вакансій на наступні три місяці, тобто березень-травень 2019 року.

Обрано для прогнозування нейронні мережі, бо вони дозволяють моделювати лінійні та нелінійні залежності, мають здатність до узагальнення і виділення прихованих залежностей між вхідними і вихідними даними, дають змогу здійснити прогноз. Після процедури навчання нейронна мережа здатна передбачити майбутні значення існуючих в даний момент часу чинників на основі їх попередніх значень.

Всі моделі статистичного аналізу часових рядів можуть бути реалізовані за допомогою нейронних мереж.

Будь-яка залежність виду $x_t = f(x_{t-1}, x_{t-2}, \dots, x_{t-p}) + e_t$ з неперервною нелінійною функцією може бути відтворена на багатошаровій мережі, а саме двошаровим перцептроном (рис.2.14), де ваги нейронів прихованого шару позначено верхнім індексом (1), а вихідного – (2); $x = [x_0, x_1, \dots, x_N]^T$ – вхідний вектор; v_j ($j=1, 2, \dots, K$) – вихідні сигнали нейронів прихованого шару; $y = [y_0, y_1, \dots, y_M]^T$ – вектор фактичних вихідних сигналів; $d = [d_0, d_1, \dots, d_M]^T$ – вектор очікуваних вихідних сигналів..

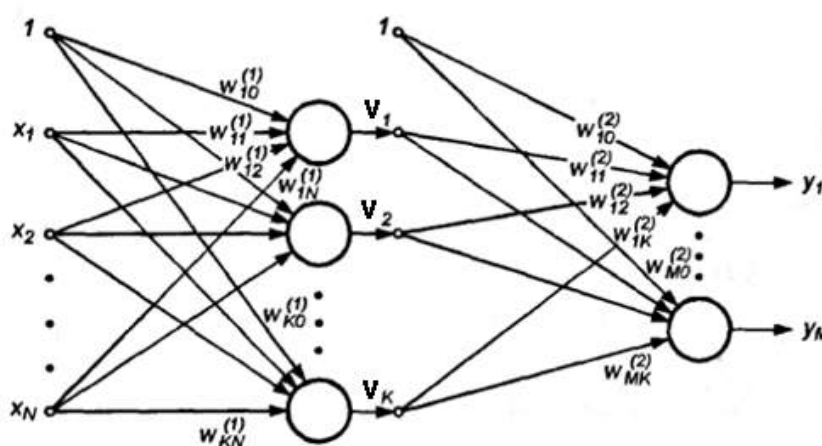


Рис. 2.14. Узагальнена структура двошарової сигмоїдної нейронної мережі (з одним прихованим шаром) [97]

Ціль навчання у підборі таких значень $w_{ij}^{(1)}$ і $w_{ij}^{(2)}$ ваг для всіх шарів мережі, щоб при заданому вхідному векторі x отримати на виході значення сигналів y_i , які з потрібною точністю будуть співпадати зі значеннями d_i ($i=1, 2, \dots, M$).

Вихідний сигнал i -го нейрона прихованого шару описується функцією

$$v_j = f\left(\sum_{j=0}^N w_{ij}^{(1)} x_j\right) \quad (2.11)$$

У вихідному шарі k - нейрон створює вихідний сигнал:

$$y_k = f\left(\sum_{i=0}^K w_{ki}^{(2)} v_i\right) = f\left(\sum_{i=0}^K w_{ki}^{(2)} f\left(\sum_{j=0}^N w_{ij}^{(1)} x_j\right)\right) \quad (2.12)$$

На значення вихідного сигналу впливають ваги обох шарів, але сигнали прихованого шару не залежать від ваг вихідного шару.

Для прогнозування майбутніх значень за допомогою нейронних мереж необхідно підготувати дані для навчання і перевірки роботи мережі, вибрати топологію, основні характеристики та параметри навчання нейронної мережі.

Процес прогнозування за допомогою нейронної мережі можна представити у вигляді 6 етапів:

1) постановка задачі – необхідно чітко визначити, що нам треба передбачати і які дані використовувати;

2) збір і підготовка вихідних даних – отримання інформації з доступних джерел, визначення формату представлення інформації, створення бази зразків для навчання і тестування нейронної мережі;

3) створення нейронної мережі – визначення її топології, входів, виходів, кількості прихованих шарів і кількості нейронів в кожному з них;

4) навчання мережі (якщо мережа не може навчитися, потрібно повторити етапи 2 і 3);

5) тестування мережі – перевірка точності мережі на тестових зразках (якщо результати тестування незадовільні, повторюються етапи 2, 3 і 4);

6) отримання прогнозних значень.

Головною невирішеною проблемою в області аналізу часових рядів за допомогою нейронних мереж залишається визначення топології мережі. Потрібно або прямо вказати розміри мережі (кількість прихованих шарів, прихованих елементів, структуру зв'язків), або налаштувати модель на наявні дані, застосовуючи конструктивний або деструктивний підхід.

Потрібно стежити за тим, щоб мережа не запам'ятовувала шуми, присутні в часових рядах (перенавчання). Для цього протягом усього процесу оптимізації слід перевіряти, чи узгоджується робота моделі на навчальній множині з відповідними результатами на контрольній множині. Найпоширенішим методом вибору нейронно-мережевої моделі з найкращим

узагальненням є перевірка критерію згоди на тестовій множині, яка не використовувалась при навчанні.

На сьогодні розроблено багато програмних пакетів, що реалізують нейронні мережі. Ось деякі, найбільш відомі: Brain, Neuralworks Professional II Plus, Brain Maker, HNet, Neuro Solutions, Prapagator, Deductor, Matlab.

Для прогнозування кількості осіб, які мали статус безробітного та кількості вакансій використано аналітичну платформу Deductor. Як базову модель взято багат шаровий перцептрон з трьома шарами.

Для побудови моделі прогнозу кількості осіб, які мали статус безробітного, зареєстрованих в державній службі зайнятості для кожного виду економічної діяльності підібрано нейромережі відповідної структури (табл.2.6).

Таблиця 2.6

Нейронні мережі для прогнозування кількості осіб, які мали статус безробітного за видами економічної діяльності підприємств, на яких вони раніше працювали

Вид економічної діяльності підприємств	Мережа	Похибка на навчальній множині	Похибка на тестовій множині
сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство	4-6-1	2,44E-05	1,66 E-03
добувна промисловість і розроблення кар'єрів	4-6-1	2,24 E-05	1,14E-03
переробна промисловість	4-4-1	3,56 E-05	1,92 E-03
постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря	4-3-1	549 E-04	2,70 E-03
водопостачання; каналізація, поводження з відходами	4-5-1	1,41 E-06	2,82 E-03
будівництво	4-6-1	1,27 E-06	2,21 E-03
оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	4-5-1	2,31 E-04	1,91 E-03
транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	4-3-1	9,94 E-05	1,27 E-02
тимчасове розміщування й організація харчування	4-5-1	2,28 E-04	7,13 E-03
інформація та телекомунікації	4-4-1	2,54 E-05	4,47 E-03
фінансова та страхова діяльність	4-5-1	2,20 E-06	4,90 E-03
операції з нерухомим майном	4-5-1	2,52 E-05	2,26 E-03
професійна, наукова та технічна діяльність	4-4-1	8,32 E-06	4,61 E-04
діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	4-5-1	1,94 E-05	2,71 E-03
державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	4-5-1	4,26 E-07	3,33 E-03
освіта	4-7-1	6,81E-05	1,30 E-04
охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	4-5-1	1,11E-05	3,79 E-03
мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	4-5-1	9,78 E-06	6,46 E-03
надання інших видів послуг	4-5-1	8,88 E-06	3,59 E-03

Джерело: побудовано автором

Прогноз побудовано на три місяці наперед, спираючись на дані за 12, 11, 2 і 1 місяців назад. Наприклад, для прогнозування кількості осіб, які мали статус безробітного в освіті, побудовано нейромережу 4-7-1 (4 вхідних, 7 прихованих і 1 вихідний нейрони) з сигмоїдною функцією активації. Для навчання мережі дані було розділено на навчальну множину (90%) та тестову (10%). Навчання проведено методом Resilient propagation (навчання у режимі «offline», корекція ваг здійснювалась після представлення усіх прикладів навчальної множини). Графік навчання нейронної мережі та відсоток розпізнаних прикладів для освіти показано на рис. 2.15.

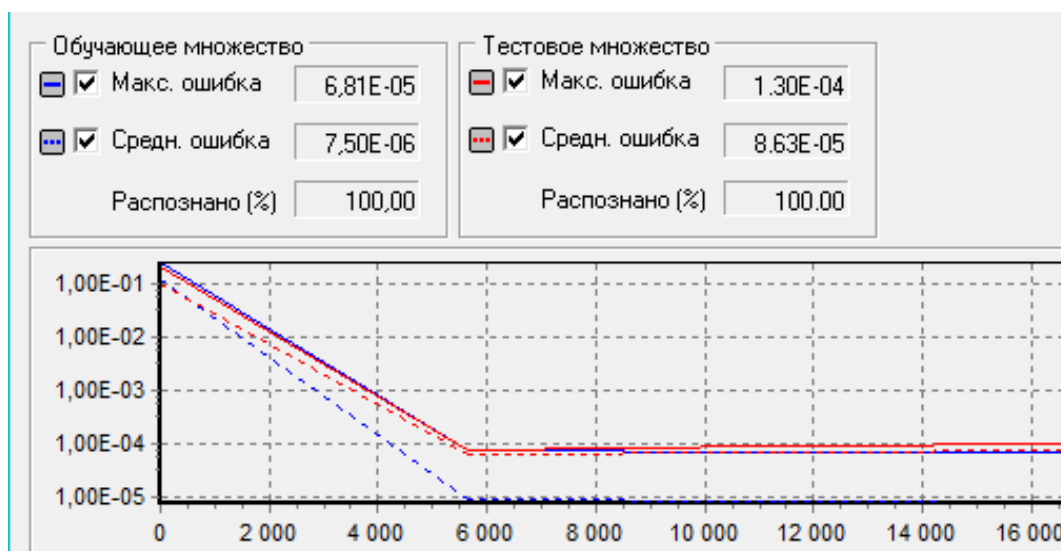


Рис. 2.15. Навчання нейромережі

Джерело: побудовано автором

Мережею розпізнано 100% прикладів, величина похибки на навчальній множині $6,81E-05$, а на тестовій множині $1,30E-04$. На діаграмі розсіювання (рис.2.16) показано розсіювання прогнозних даних відносно еталонних. Порівняння прогнозних значень з еталонними (рис.2.17) показує незначні відхилення між початковими і прогнозними даними. Загалом якість навчання мережі задовільна.

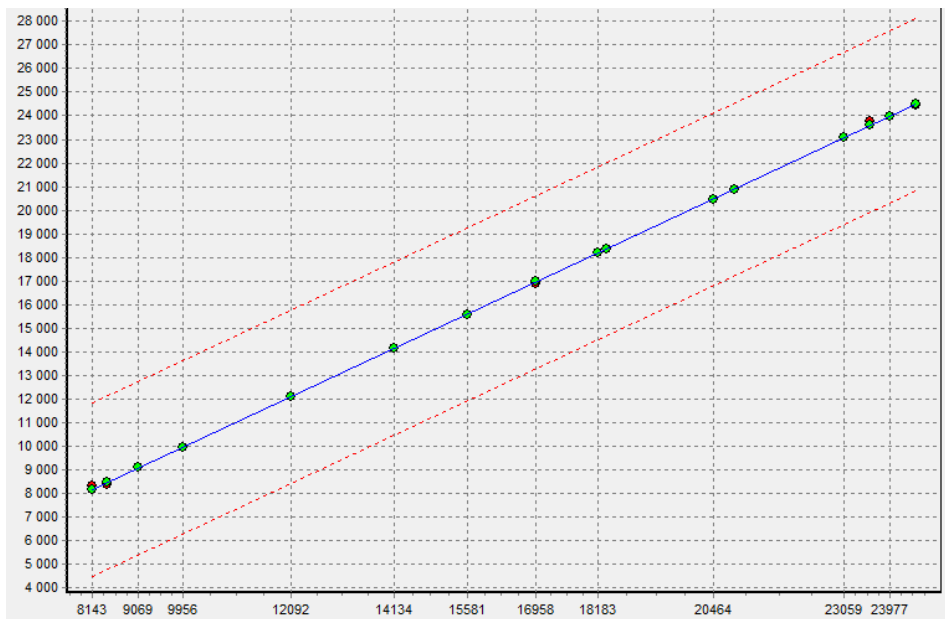


Рис. 2.16. Діаграма розсіювання

Джерело: побудовано автором

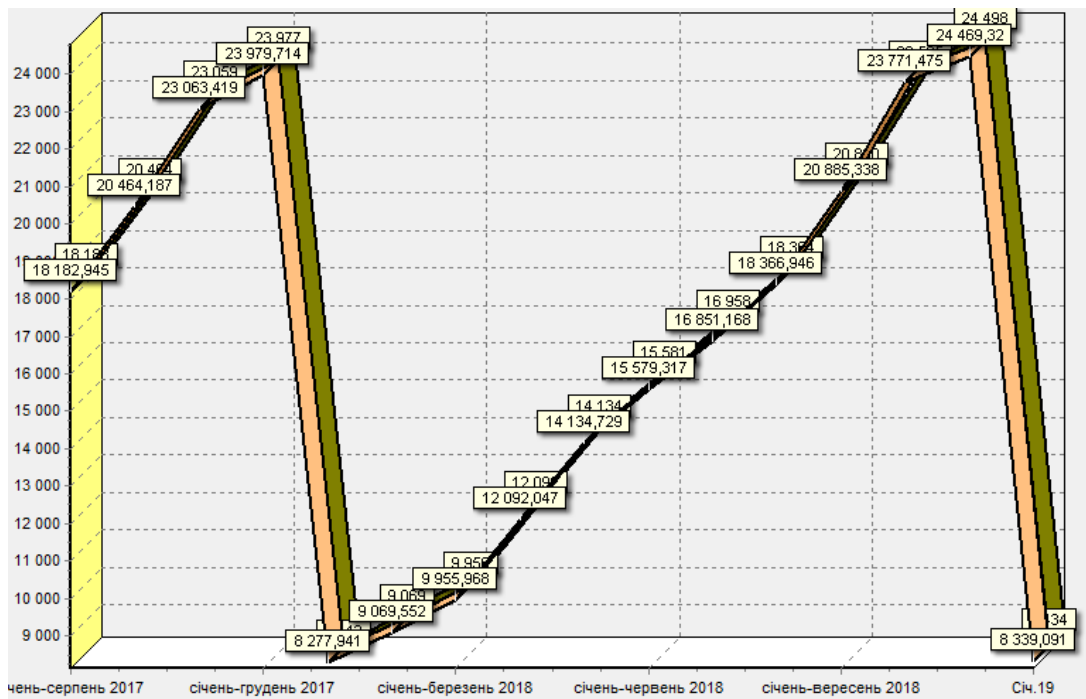


Рис. 2.17. Порівняння спрогнозованих даних з еталонними

Джерело: побудовано автором

Структуру побудованої нейронної мережі представлено на рис. 2.18.

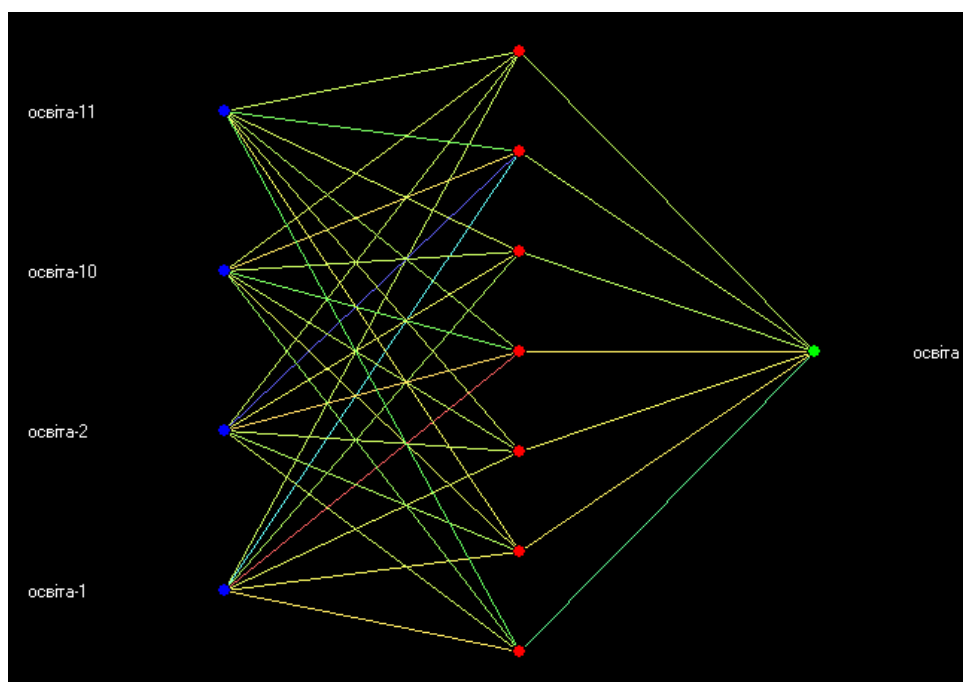


Рис. 2.18. Граф нейронної мережі для прогнозування кількості осіб, які мали статус безробітного в освіті

Джерело: побудовано автором

Прогнозні значення кількості осіб, які мали статус безробітного в освіті на березень-травень 2019 року на рис.2.19.

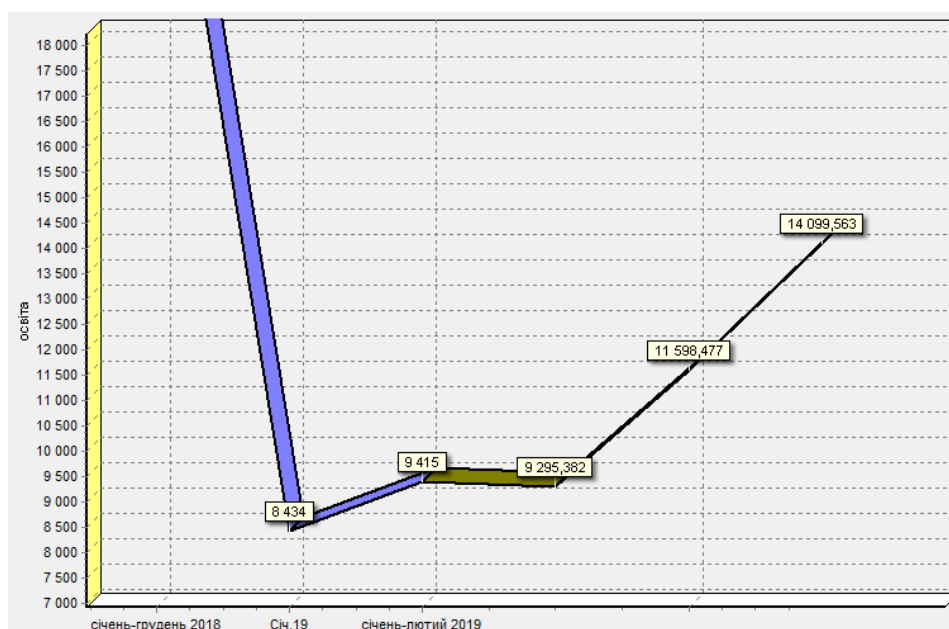


Рис. 2.19. Прогнозні значення кількості осіб, які мали статус безробітного в освіті на березень-травень 2019 року

Джерело: побудовано автором

Спрогнозовані значення на 2019 рік та значення за аналогічні періоди 2017-2018 рр. показника кількість осіб, які мали статус безробітного і раніше працювали в освіті представлено на графіку (рис.2.20).

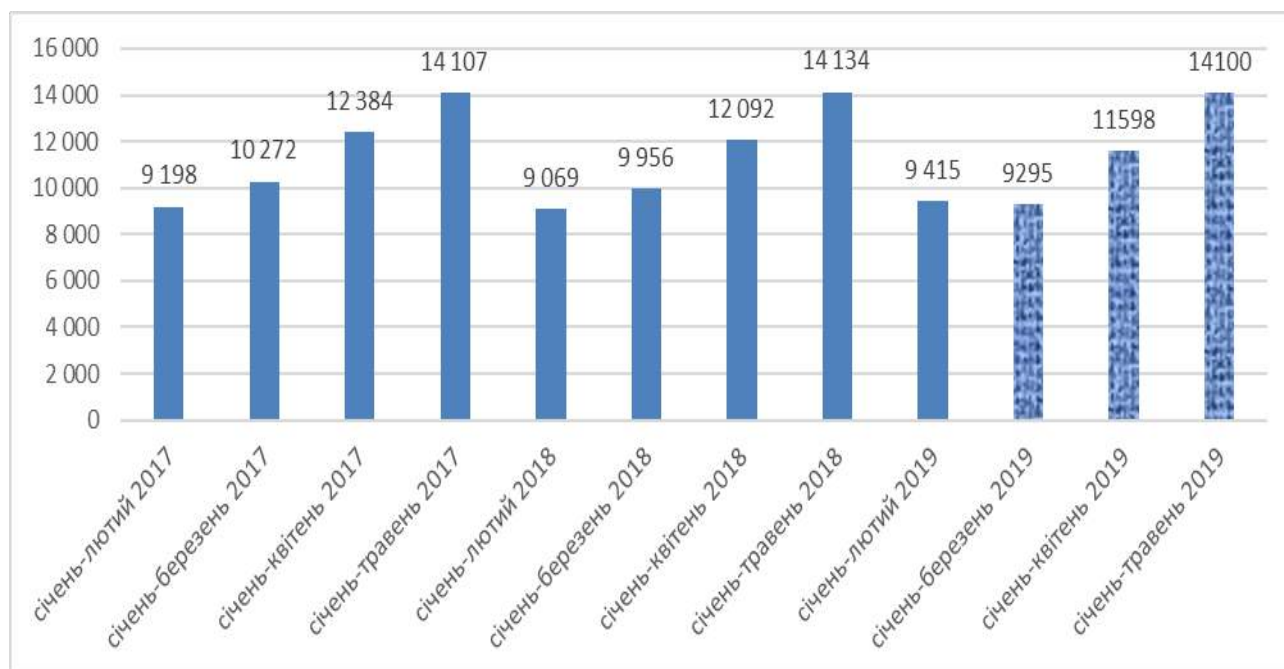


Рис. 2.20. Кількість освітян, які мали статус безробітного в освітній галузі у 2017-2018 рр. та прогноз на січень-травень 2019 р.

Джерело: побудовано автором

Дослідження показало, що у 2018 р. порівняно з аналогічними періодами 2017 р. кількість осіб, які мали статус безробітного в освітній галузі знизилась у січні-лютому на 129 осіб (1,42%), у січні-березні – на 316 осіб (3,17%), у січні-квітні – 292 особи (2,41%), у січні-травні – збільшилась на 27 осіб (3,67%). Згідно отриманих значень прогнозу у 2019 році порівняно з 2018 роком у січні-лютому кількості осіб, які матимуть статус безробітного зросте на 346 осіб (3,67%), а у січні-березні та січні-квітні знизиться на 660 осіб (7,11%) та 493 особи (4,26%) відповідно, а у січні-травні ще знизиться на 34 особи (0,24%).

Для побудови моделі прогнозу кількості вакансій, зареєстрованих в державній службі зайнятості для кожного виду економічної діяльності підібрано нейромережі структури, показаної у таблиці 2.7.

Таблиця 2.7

**Нейронні мережі для прогнозування кількості вакансій,
зареєстрованих у державній службі зайнятості за видами економічної
діяльності підприємств, на яких вони раніше працювали**

Вид економічної діяльності підприємств	Мережа	Похибка на навчальній множині	Похибка на тестовій множині
сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство	4-5-1	3,93E-05	3,32 E-03
добувна промисловість і розроблення кар'єрів	4-6-1	1,39 E-05	5,35E-04
переробна промисловість	4-5-1	1,08 E-05	2,34 E-03
постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря	4-2-1	5,59 E-03	3,13 E-02
водопостачання; каналізація, поводження з відходами	4-4-1	2,89 E-05	1,30 E-03
будівництво	4-4-1	1,16 E-05	1,59 E-02
оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	4-5-1	2,92 E-05	3,91 E-03
транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	4-6-1	2,47 E-06	2,33 E-03
тимчасове розміщування й організація харчування	4-5-1	3,86 E-05	6,87 E-04
інформація та телекомунікації	4-6-1	1,26 E-06	1,54 E-03
фінансова та страхова діяльність	4-6-1	2,27 E-04	4,15 E-02
операції з нерухомим майном	4-6-1	9,47 E-06	1,31 E-02
професійна, наукова та технічна діяльність	4-6-1	1,52 E-06	1,95 E-02
діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	4-5-1	2,29 E-05	3,55 E-03
державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	4-5-1	1,03 E-03	1,05 E-03
освіта	4-4-1	1,61E-05	1,48 E-02
охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	4-6-1	3,34 E-05	3,22 E-03
мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	4-4-1	3,75 E-05	1,39 E-03
надання інших видів послуг	4-6-1	1,25 E-05	2,86 E-03

Джерело: побудовано автором

Згідно проведених розрахунків, прогнозовані значення кількості вакансій, зареєстрованих в державній службі зайнятості на 2019 рік та значення за аналогічні періоди 2017-2018 рр. для освіти представлено на графіку (рис.2.21).

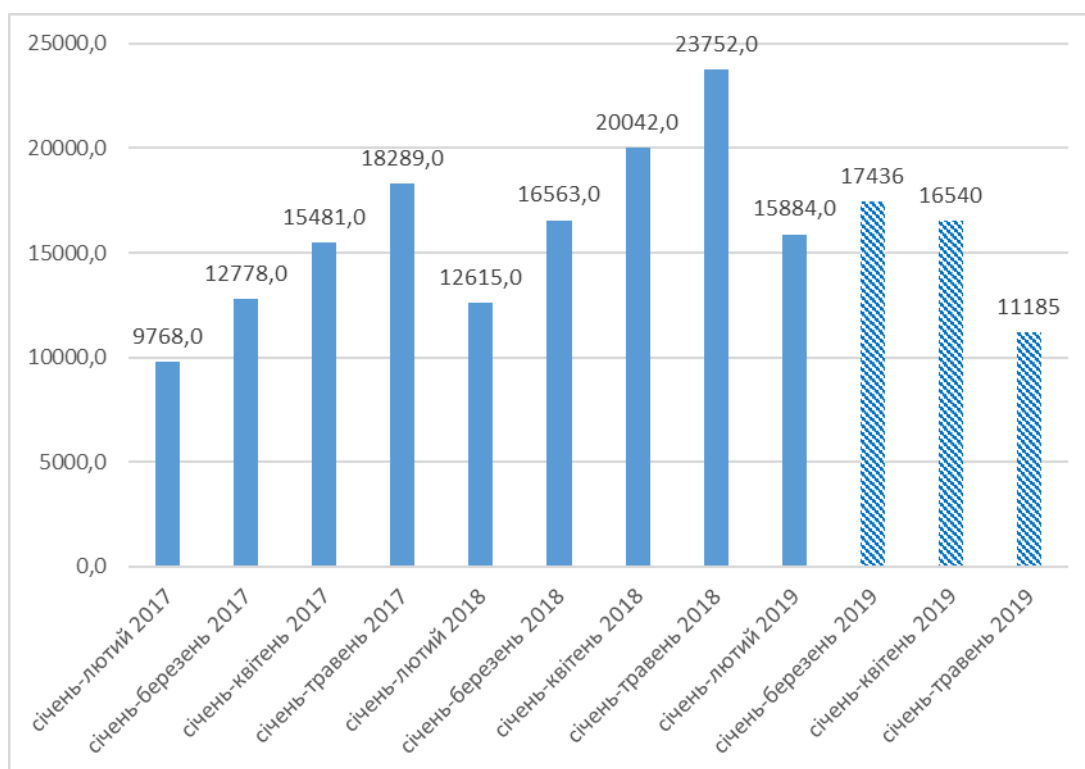


Рис. 2.21. Кількість вакансій для освітян у 2017-2018 рр. та прогноз на січень-травень 2019 р.

Джерело: побудовано автором

Згідно проведеного дослідження отримали, що у 2018 р. порівняно з аналогічними періодами 2017 р. кількість вакансій в освітній галузі зростала у січні-лютому на 22,57%, у січні-березні – на 22,85%, у січні-квітні – 22,76%, у січні-травні на 23%). Згідно отриманих значень прогнозу у 2019 році порівняно з 2018 роком у січні-лютому кількість вакансій зростатиме у лютому та березні на 20,58% та 5,01% відповідно. У квітні прогноз показав зменшення кількості вакансій на 21,17%, а у травні на 112,36%.

Розрахунки та прогнози кількості безробітних та вакансій за іншими видами економічної діяльності розміщено у додатку Д.

При порівнянні даних кількості осіб, які мали статус безробітного та кількості вакансій в освіті протягом 2017-2019 років (рис. 2.22) видно дисбаланс між попитом і пропозицією. Кількість вакансій, зареєстрованих у державній службі зайнятості є набагато вищою, ніж кількість зареєстрованих

безробітних, хоча на сучасному етапі гострою є проблема молодіжного безробіття.

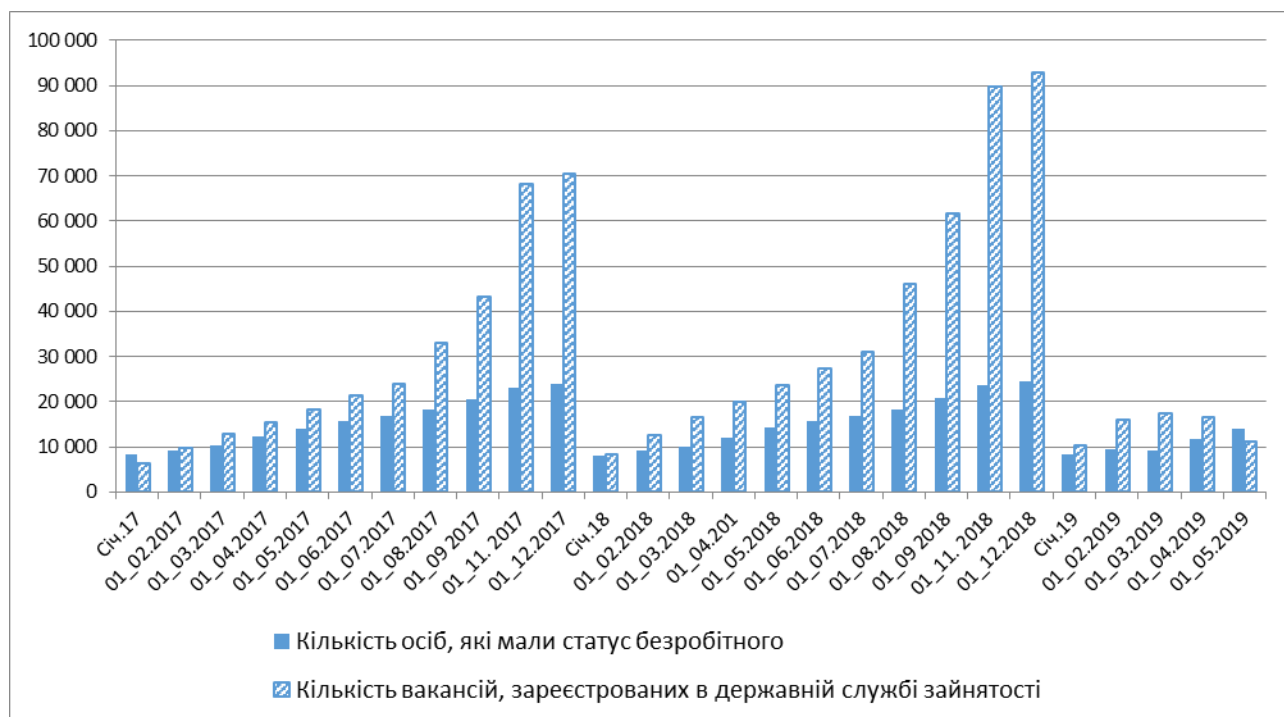


Рис. 2.22. Кількість осіб, які мали статус безробітного та кількість вакансій в освіті за 2017-2018 рр. включно та прогноз на березень-травень 2019 р.

Джерело: побудовано автором

Статистичні дані Державної служби зайнятості та проведені розрахунки дають змогу стверджувати, що кількість вакансій в освіті на січень 2019 року перевищувала кількість зареєстрованих безробітних на 19,04% (1984 осіб), у лютому – на 40,73% (6469 осіб). Згідно зробленого прогнозу в березні 2019 року далі відбуватиметься збільшення кількості вакансій на 8140 осіб (46,69%), а у квітні-травні 2019 р. відносне відхилення між цими показниками зменшиться до 29,88% (4942 осіб). Зростання кількості осіб, які мали статус безробітного та зменшення вакансій очікується у травні, зокрема кількість вакансій зменшиться на 26,06% (2914 осіб) (рис.2.23).

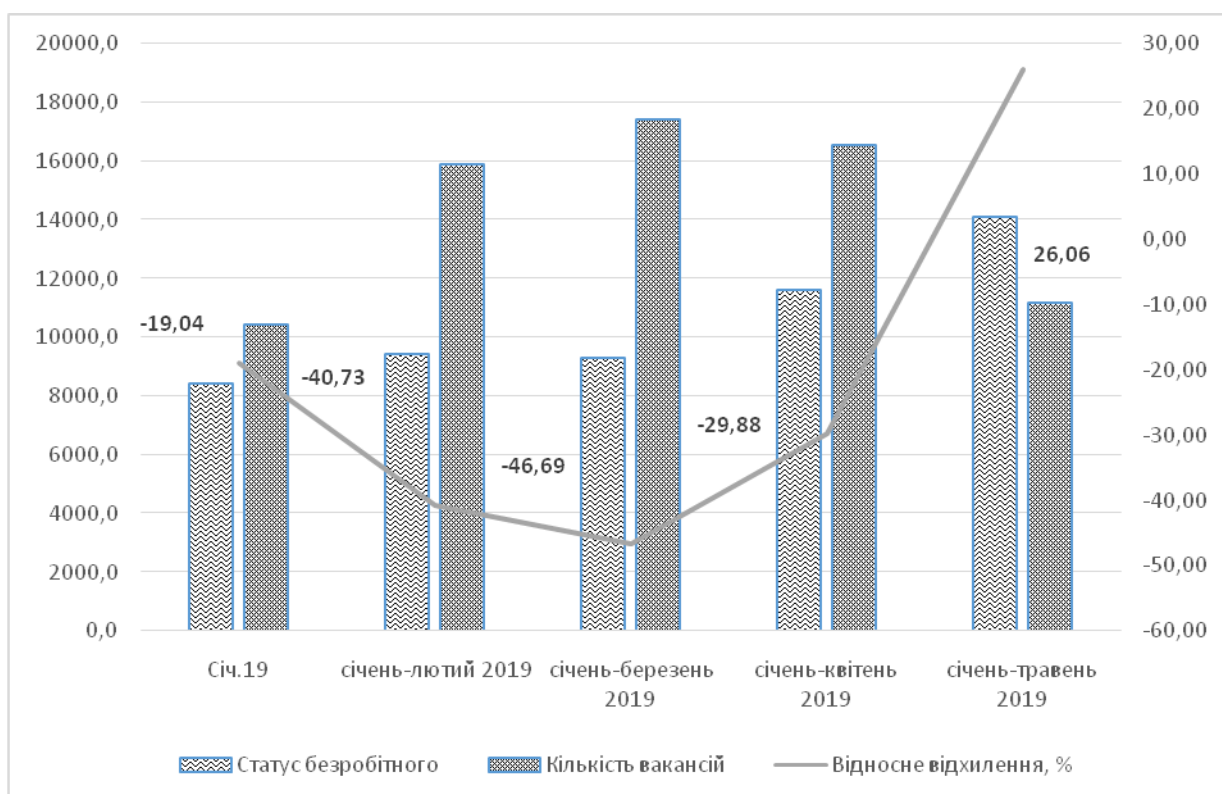


Рис. 2.23. Кількість осіб, які мали статус безробітного і кількість вакансій за січень-лютий 2019 р., прогноз на березень-травень 2019 р. (ліва шкала) та відносне відхилення попиту і пропозиції в освіті за весь період (права шкала)

Джерело: побудовано автором

Дисбаланс між попитом і пропозицією на ринку праці спостерігається майже у всіх видах економічної діяльності.

Аналізуючи дані для різних видів діяльності виявили, що тенденція надлишкових вакансій простежується не тільки в освіті, а й у таких видах діяльності як водопостачання, каналізація та поводження з відходами, транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність.

Статус безробітного перевищує кількість вакансій у галузях: сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство, будівництво, оптова та роздрібна торгівля, ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів, фінансова та страхова діяльність.

Тому особливого значення набуває потреба у прогнозуванні пропозиції і попиту на спеціалістів за видами економічної діяльності.

Щоб дослідити у скільки разів змінився поточний рівень зареєстрованих безробітних та кількість вакансій порівняно з рівнем попереднього періоду, розраховано їх темпи зростання.

У таблиці 2.8 подано темпи зростання (зменшення) кількості осіб, які мали статус безробітного за 2017-2018 роки та їх прогноз на 2019 рік.

Таблиця 2.8

Темпи зростання (зменшення) кількості осіб, які мали статус безробітного за видами економічної діяльності за 2017-2018 роки та прогноз на 2019 рік

Види економічної діяльності	Темпи зростання (зниження) за 2017-2018 рр.					Динаміка темпів зростання	Темпи зростання (зниження) за 2018-2019 рр.					Динаміка прогнозованих темпів зростання
	січень	січень - лютий	січень - березень	січень - квітень	січень - травень		січень	січень - лютий	січень - березень	січень - квітень	січень - травень	
сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство	96,6	94,6	94,4	93,9	93,9		95,8	96,5	98,8	101,9	104,4	
дوبувна промисловість і розроблення кар'єрів	84,9	86,1	88,8	91,4	99,9		93,3	95,4	92,9	89,1	88,5	
переробна промисловість	91,6	90,2	89,9	90	91,6		94,1	95,1	84,8	76,2	79	
постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря	96,6	99,1	97,6	93,3	97,5		94,7	93,1	87,2	70,1	103,2	
водопостачання; каналізація, поводження з відходами	94,7	92,3	92,2	93,3	96,6		99,4	99,6	100,4	96,9	97,6	
будівництво	94,2	93	92	93,4	94,4		102,4	102	89,1	91,7	93,4	
оптова та роздрібна торгівля ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	100,8	97,3	95,3	95,9	96,4		92,3	93,2	95,8	95,9	95,8	
транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	101,8	100,1	98,8	99,3	100		107,7	107,2	96,8	95	99,9	
тимчасове розміщування й організація харчування	101,7	98	98,1	96,8	97,6		92,7	90,8	97,2	98,5	101,8	
інформація та телекомунікації	87	87,5	86,4	92	96		98,2	100,7	90,2	87	99,2	
фінансова та страхова діяльність	76,3	77,8	77,5	77	78,5		82,6	82	83,4	79,2	74,6	
операції з нерухомим майном	79,4	86,9	77,8	85,1	87		92,1	93,8	74,1	70,1	77,8	
професійна, наукова та технічна діяльність	99,7	96,3	96,3	95,7	96,7		95,3	94,9	97,4	96,6	94,7	
діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	98,2	95,3	92,9	91,8	92,9		90,8	91,2	93,9	93	92,4	
державне управління й оборона, обов'язкове соціальне страхування	61,8	64,8	66,8	69,2	72,7		94,9	93,9	77,4	65,3	60,9	
освіта	98,3	98,6	96,9	97,6	100,2		103,6	103,8	93,4	95,9	99,8	
охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	92,9	93,7	95	97,4	99,7		130,9	131,2	92,2	82,2	97,9	
мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	101,8	104,6	98,7	102,3	103,3		107,3	106,8	99,1	102,7	92,8	
надання інших видів послуг	95,7	91	89,9	90,4	92		90,9	91,5	74,9	86,1	89,1	

Джерело: побудовано автором

Як видно з таблиці 2.8 у січні-травні 2017-2018 рр. суттєве зростання темпів кількості осіб, які мали статус безробітного відбулось у добувній промисловості і розробленні кар'єрів з 84,9% до 99,9%, у галузі інформація та телекомунікації з 87% до 96%, у галузі державне управління й оборона та обов'язкове соціальне страхування з 61,8 до 72,7, в охороні здоров'я та наданні соціальної допомоги з 92,9% до 99,7%.

Помітне зниження темпів кількості осіб, які мали статус безробітного простежувалось у сільському, лісовому та рибному господарствах, оптовій та роздрібній торгівлі, ремонті автотранспортних засобів і мотоциклів, тимчасовому розміщуванні й організації харчування, професійній, науковій та технічній діяльності, діяльності у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування.

Прогнозні значення на 2019 рік відповідно до аналогічного періоду 2018 року показують збільшення кількості осіб, які мали статус безробітного у галузях сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство з 95,8% до 104,4%, постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря з 94,7% до 103,2%, оптова та роздрібна торгівля, ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів з 92,3% до 95,8%, тимчасове розміщування й організація харчування з 92,7% до 101,8%. Зменшення кількості осіб, які мали статус безробітного прогнозується у галузях: добувна промисловість і розроблення кар'єрів з 93,3% до 88,5%, переробна промисловість з 94,1% до 79%, водопостачання; каналізація, поводження з відходами з 99,4% до 97,6%, будівництво з 102,4% до 93,4%, фінансова та страхова діяльність з 82,6 до 74,6, операції з нерухомим майном з 92,1% до 77,8%, державне управління й оборона, обов'язкове соціальне страхування з 94,9% до 60,9%, освіта з 103,6% до 99,8%, охорона здоров'я та надання соціальної допомоги з 130,9% до 97,9%, мистецтво, спорт, розваги та відпочинок з 90,9% у січні до 89,1% у травня 2019 р.

Аналогічно розраховано темпи зростання для кількості вакансій, їх показано у таблиці 2.9.

Таблиця 2.9

Темпи зростання (зменшення) кількості вакансій, зареєстрованих в державній службі зайнятості за видами економічної діяльності за 2017-2018 роки та прогноз на 2019 рік

Види економічної діяльності	Темпи зростання (зниження) за 2017-2018 рр.					Динаміка темпів зростання	Темпи зростання (зниження) за 2018-2019 рр.					Динаміка прогнозованих темпів зростання
	січень	січень - лютий	січень - березень	січень - квітень	січень - травень		січень	січень - лютий	січень - березень	січень - квітень	січень - травень	
сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство	113,9	97,6	84,5	103,1	103,9		111,1	120,6	110,4	99,9	92,1	
добувна промисловість і розроблення кар'єрів	118,3	114,5	108,2	109,0	107,5		103,2	99,4	107,4	122,3	123,5	
переробна промисловість	114,7	109,8	107,3	107,7	107,7		104,9	97,4	111,9	109,0	109,3	
постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря	171,2	153,4	133,5	128,8	129,5		130,6	132,2	174,4	185,6	150,4	
водопостачання; каналізація, поводження з відходами	147,8	144,0	126,7	122,5	123,2		97,6	102,3	154,4	91,5	121,7	
будівництво	112,4	111,8	99,9	112,8	115,0		108,7	111,6	96,0	111,8	98,1	
оптова та роздрібна торгівля ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	92,5	87,8	89,8	93,1	97,1		103,9	105,2	91,0	92,4	98,4	
транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	123,1	122,5	119,4	118,7	115,3		119,6	124,4	112,2	114,2	101,3	
тимчасове розміщування й організації харчування	93,5	88,3	94,0	93,7	97,4		110,8	109,3	88,4	100,1	101,9	
інформація та телекомунікації	92,1	104,5	103,1	101,1	106,5		136,9	151,6	127,5	132,0	121,7	
фінансова та страхова діяльність	125,6	116,8	119,0	115,3	107,4		96,6	103,2	104,2	108,7	99,9	
операції з нерухомим майном	88,3	97,8	100,9	101,1	100,5		99,4	94,0	100,0	100,3	101,3	
професійна, наукова та технічна діяльність	122,7	131,3	124,0	120,2	122,5		116,3	112,4	143,8	153,3	124,7	
діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	114,1	117,4	116,0	117,4	113,9		105,2	110,8	116,4	106,9	102,0	
державне управління й оборона, обов'язкове соціальне страхування	131,8	133,4	125,3	120,8	117,0		89,1	89,0	80,2	79,8	81,0	
освіта	130,0	129,1	129,6	129,5	129,9		126,8	125,9	105,3	82,5	47,1	
охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	118,5	115,1	109,7	112,8	115,2		129,9	126,4	118,1	126,5	118,0	
мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	104,6	102,2	105,8	107,1	109,0		117,6	120,0	111,9	121,0	124,6	
надання інших видів послуг	76,7	77,7	78,4	86,5	87,4		130,0	120,2	120,3	104,8	107,9	

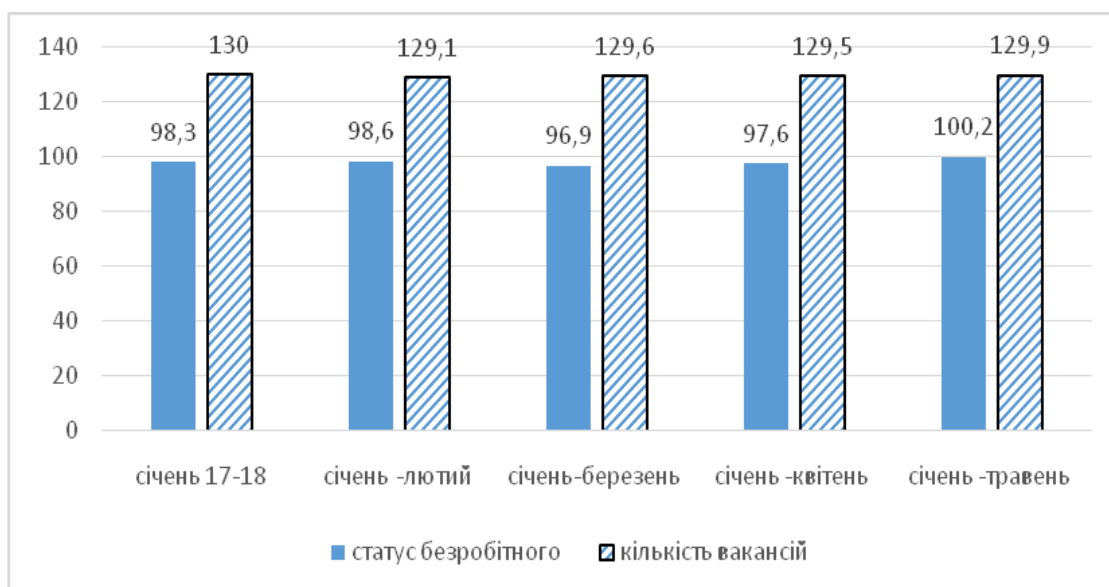
Джерело: побудовано автором

Згідно даних таблиці 2.9 у січні-травні 2017–2018 рр. кількість вакансій, зареєстрованих у державній службі зайнятості зменшилась у добувній промисловості і розробленні кар'єрів з 118,3% до 107,5%, переробній промисловості з 114,7% до 107,7%, у постачанні електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря з 171,2% до 129,5%, у транспорті, складському

господарстві, поштовій та кур'єрській діяльності з 123,1% до 115,3%, фінансовій та страховій діяльності з 125,6% до 107,4%, у державному управлінні й обороні, обов'язковому соціальному страхуванні з 131,8% до 117%. Збільшення кількості вакансій за зазначений період простежувалось у оптовій та роздрібній торгівлі, ремонті автотранспортних засобів і мотоциклів з 92,5% до 97,1%, тимчасовому розміщуванні й організації харчування з 93,5% до 97,4%, інформації й телекомунікаціях з 92,1% до 106,5%, операціях з нерухомим майном з 88,3% до 100,5%, мистецтві, спорті, розвагах та відпочинку з 104,6% до 109%.

Прогнозні значення кількості вакансій на березень-травень 2019 року вказують на зменшення вакансій у сільському господарстві, лісовому та рибному господарствах з 111,1% до 92,1%, транспорті, складському господарстві, поштовій та кур'єрській діяльності з 119,6% до 101,3%, державному управлінні й обороні, обов'язковому соціальному страхуванні з 89,1% до 81%, освіті з 125,8% до 47,1%, охороні здоров'я з 129,9% до 118%. Збільшення вакансій прогнозується у добувній промисловості і розробленні кар'єрів з 103,2% до 123,5%, постачанні електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря з 130,5% до 150,4%, водопостачанні, каналізації, поводження з відходами з 9,67% до 121,7%, мистецтві, спорті, розвагах та відпочинку з 117,6% до 124,6%.

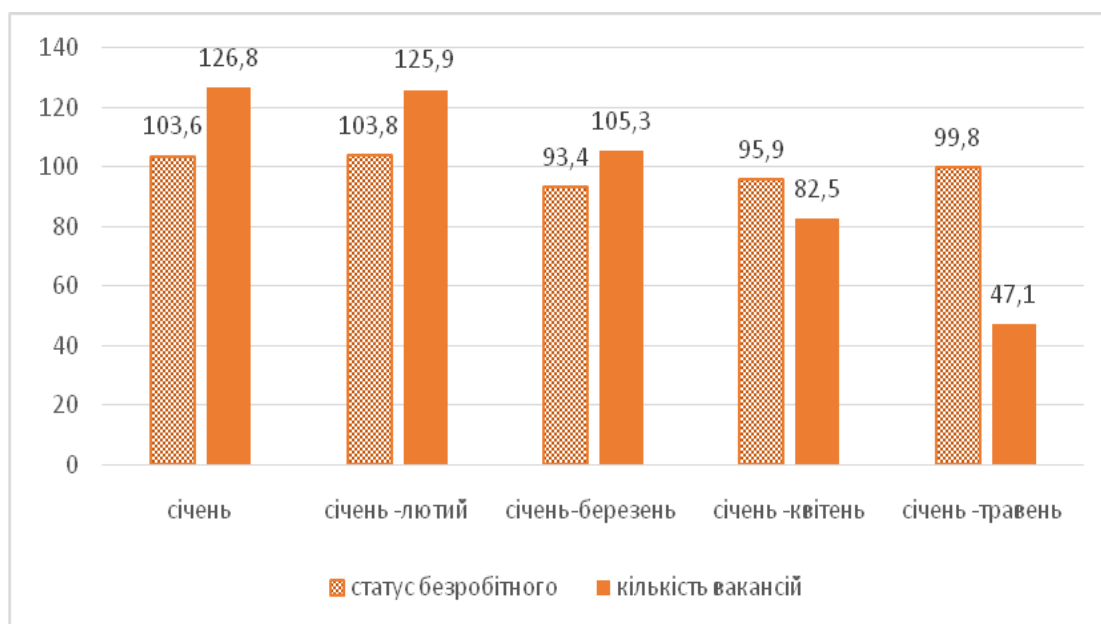
Зокрема, для освіти у 2017-2018 роках за аналогічні періоди динаміка зареєстрованих у службі зайнятості вакансій випереджала темпи зростання осіб, які мали статус безробітного як на рис. 2.24. Ситуацію можна пояснити малою заробітною платою освітян, високим рівнем інфляції, міграцією, пошуком кращих умов праці.



**Рис. 2.24. Динаміка темпів зростання (зменшення)
в освіті 2017-2018 рр.**

Джерело: побудовано автором

Прогнозні значення на березень-травень 2019 року показують зростання кількості осіб, які мали статус безробітного і зменшення кількості вакансій (рис.2.25).



**Рис. 2.25. Прогнозні темпи зростання в освіті
на березень-травень 2019 р.**

Джерело: побудовано автором

Отже, для зменшення дисбалансу між попитом і пропозицією на вітчизняному ринку праці доцільно на державному рівні прийняти відповідні нормативні документи, які б визначали заходи щодо розвитку системи прогнозування попиту і пропозиції робочої сили. Така система забезпечить середньостроковий прогноз розвитку ринку праці в цілому; стимулювання молоді до отримання професій і оволодіння спеціальностями, потребу в яких буде спрогнозовано; реформування державної служби зайнятості у напрямку трансформації у службу, орієнтовану на клієнта, і таку, яка пропонує широкий спектр послуг і навчання з урахуванням потреб економіки взагалі і кожного регіону окремо.

Висновки до розділу 2.

Результати дослідження сучасного стану розвитку освіти в системі конкурентоспроможності молоді на ринку праці України дали змогу зробити наступні висновки:

1. Соціально-економічний розвиток суспільства в поточному періоді об'єктивно відображають показники безробіття та економічної активності населення. Саме тому доцільно досліджувати залежність цих показників від рівня освіти для подальшого розроблення і впровадження програм регулювання розвитку освіти та коригування освітньої політики держави.

2. Основними причинами молодіжного безробіття є: диспропорція між попитом і пропозицією на ринку праці, підвищені вимоги молоді щодо працевлаштування (престижність посади, високий заробіток, умови праці тощо), низька адаптованість молодих людей до умов навколишнього соціально-економічного середовища.

3. Національна економіка останніх десятиліть характеризується зростанням макроекономічних індикаторів, однак мають місце системні кризові явища. Зокрема, через неспроможність державної політики зайнятості населення вирішувати нагальні проблеми ринку праці створюються додаткові

перешкоди для розвитку економіки країни. Внаслідок цього нераціонально розподіляється зайняте населення за регіонами, видами економічної діяльності, професійно-кваліфікаційними рівнями, між обсяги підготовки фахівців не відповідають реальним потребами вітчизняної економіки, трудовий потенціал використовується неефективно, загострюються проблеми зайнятості окремих верств населення. В таких нестабільних умовах найбільше страждає молодіжний сегмент ринку праці, оскільки молодь найуразливіша категорія населення.

4. Основним завданням прогнозування попиту і пропозиції на ринку праці України вважаємо розробку попередніх висновків на підставі припущень

5. Ринок освітніх послуг має не тільки синхронно розвиватися з ринком праці, але й набагато кроків вперед прогнозувати потреби останнього, визначати, які саме спеціальності будуть затребувані сьогодні, в наступному році та через 5-6 років (середній термін здобуття вищої освіти), якими саме професійними компетентностями мають володіти фахівці, що виходять зі стін навчальних закладів. Міністерство освіти та науки під час формування державного замовлення має враховувати світові, загальнодержавні та регіональні тенденції розвитку, що панують на ринку праці.

6. Однією з головних перешкод на шляху працевлаштування молоді стоїть проблема невідповідності отриманих у стінах навчальних закладів знань, вмінь та навичок запитам роботодавців. Освітній ринок суттєво відстає від вимог народного господарства, а слабка практична підготовка сучасного випускника викликає незадоволеність роботодавців та перекладає на їх плечі необхідність трудової адаптації або, навіть, перекваліфікації молодого фахівця. Непідготовленість молоді до роботи в реальному бізнесі, відсутність знань про головні закони та особливості його функціонування, слабкі комунікативні навички, що ускладнюють процес міжособистісного спілкування (вміння вести переговори, бути переконливим, гідно презентувати себе та фірму, постійно здійснювати особистісний емоційний контроль), слабкий рівень самоорганізаторських навиків, переоцінка власної вартості як трудового

ресурсу нівелюють рівень конкурентоспроможності молоді та, як наслідок, значно ускладнюють процес її працевлаштування.

7. Для зменшення дисбалансу між попитом і пропозицією на вітчизняному ринку праці доцільно на державному рівні прийняти відповідні нормативні документи, які б визначали заходи щодо розвитку системи прогнозування попиту і пропозиції робочої сили. Використання запропонованої нами методики нейромережного прогнозування попиту і пропозиції на ринку праці дасть змогу будувати середньотерміновий прогноз розвитку ринку праці в цілому, на основі якого, у свою чергу, можна приймати управлінські рішення щодо реформування освіти з метою особливої підтримки закладів освіти, які здійснюють підготовку фахівців затребуваних спеціальностей та розробляти заходи щодо стимулювання молоді до отримання професій і оволодіння спеціальностями, потребу в яких буде спрогнозовано.

8. Подолання такої гострої соціально-економічної проблеми як молодіжне безробіття вимагає спільних економічних, політичних, правових та суспільних дій як держави, роботодавців, так і безпосередньо молодого покоління, адже чим більший рівень працевлаштування молоді, тим більший поштовх до економічного зростання та процвітання країни.

Основні положення розділу викладено у працях [19; 73; 84; 87; 88; 93; 108; 112].

РОЗДІЛ 3. УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНОГО РЕГУЛЮВАННЯ РОЗВИТКУ ОСВІТИ В УКРАЇНІ

3.1. Зарубіжний досвід співробітництва освіти, науки і підприємництва

Внаслідок швидких змін та стрімкого розвитку бізнес-середовища в останні десятиліття змінюються і вимоги до освіти працівників, їх теоретичних знань, вмінь і навичок, а також професійного досвіду. Практика показує, що українська вища освіта не повністю забезпечує ринок праці висококваліфікованими кадрами, кваліфікація випускників та якість отриманих ними знань і навичок не задовольняють потреб роботодавців. Основною причиною професійно-кваліфікаційного дисбалансу попиту і пропозиції робочої сили є відсутність ефективного співробітництва закладів освіти та підприємницьких структур.

У розвинених країнах зниження рівня безробіття серед випускників навчальних закладів і залучення до роботи добре підготовлених осіб є спільними цілями як університетів, так і роботодавців, а проблеми з невідповідністю освіти потребам ринку вирішуються за ініціативи самого бізнесу.

Науковці стверджують, що університети є головною ланкою між виробництвом нових знань та їх подальшою апробацією. Збільшення обсягів наукової співпраці загалом сприяє підвищенню рівня професійної освіти, посиленню інтеграції освіти та науки, а відтак використанню отриманих результатів в соціально-економічних цілях. Тісна співпраця між освітніми та науковими установами повинна забезпечити: по-перше, зростаючий попит на освітні та наукові продукти і послуги з боку національної економіки; по-друге, залучення бізнес-партнерів до освітньо-наукового процесу; по-третє, міжнародну конкурентоспроможність і престиж випускників українських вищих навчальних закладів освіти [64, с.281].

Європейські вищі навчальні заклади мають значний досвід співпраці з бізнес-структурами у питанні наукових досліджень і підготовки високо-

кваліфікованих фахівців. Цей досвід міг би бути ефективно використаний в Україні для зменшення, в кінцевому випадку, наявного дисбалансу на ринку праці нашої країни. Ґрунтуючись на прикладах європейського досвіду співпраці підприємств і університетів, можна було б розробити ефективну схему партнерських відносин та удосконалити стратегії взаємодії вищої освіти з бізнес-середовищем. Тому дослідження європейського досвіду співпраці університетів з бізнесом і запровадження його в Україні буде корисний для удосконалення механізмів регулювання розвитку освіти, підвищення якості освітніх послуг та забезпечення конкурентоспроможності молоді на ринку праці України.

Результати досліджень міжнародного досвіду співробітництва університетів та бізнес-структур подані у працях багатьох зарубіжних та вітчизняних вчених, зокрема таких як, Т. Балуева, С. Ландж, Й. Даньків, С. Джонс, С. Клулов, І. Поправка, О. Романовський, А. Ташкінов, Н. Шевелєв та ін. Досвід та проблеми співпраці підприємств та закладів освіти в Україні аналізували О. Вінніков, А. Зінченко, Ю. Лопатинський, М. Саприкіна, О. Янковська, І. Яскал та ін. Питанням діалогу бізнесу та освітніх закладів приділяють увагу і великі компанії, такі як Microsoft, ОККО, IBM, Samsung, Coca Cola та ін.

Серед основних переваг, які принесе освітнім закладам ефективне співробітництво з бізнесом, можна виділити: збільшення визнання університету серед роботодавців та абітурієнтів, покращення якості освіти та досліджень, фінансові вигоди, виконання юридичних зобов'язань.

Основні переваги для компаній, в результаті співпраці з освітньою галуззю, включають:

- зниження витрат і ризиків,
- підвищення якості людського капіталу,
- використання університету як джерело нових ідей,
- просування іміджу компанії [177].

Співпраця між університетами та бізнесом може суттєво вплинути на рівень конкурентоспроможності випускників на ринку праці. Оскільки вихід на ринок праці випускники університетів найчастіше здійснюють тільки після

закінчення навчання, то труднощі пов'язані, перш за все, із невідповідністю теоретичних знань і практичних навичок, які необхідні роботодавцям. Крім того у молодих людей часто відсутні навички спілкування, впевненість у собі, вміння працювати у колективі, самопрезентація та вміння творчого вирішення проблем. Модель співпраці роботодавців з університетами повинна забезпечувати, в кінцевому підсумку, вихід на ринок праці випускників не тільки з теоретичними знаннями, але й з практичними та соціальними навичками, необхідними для ефективного орієнтування на ринку праці.

Великий досвід підготовки висококваліфікованого фахівців мають вищі навчальні заклади (ВНЗ) Європи. Європейська освітня галузь динамічно розвивається, допомагаючи студентам підготуватися до професійної діяльності як в навчальних закладах, так і за їх межами, активно впроваджуючи практично-прикладний підхід до освіти. Достатній рівень автономії навчальних закладів дає їм змогу бути головними інституціями у сфері пошуку і запровадження найновіших методів і технологій у процес підготовки фахівців.

У сусідній з Україною Польщі успішно реалізуються різні форми співпраці між бізнесом і освітою (рис.3.1).



Рис. 3.1. Форми співпраці освіти і підприємництва

Джерело: побудовано автором на основі [176]

Студентські стажування є найбільш поширеною формою співпраці між університетами та бізнесом. Більшість факультетів університетів запровадили обов'язкове стажування. Майже всі компанії приймають студентів на стажування, ознак відносяться до цього процесу скептично, оскільки вважають занадто термін стажування занадто коротким і недостатнім для адекватної професійної підготовки випускників.

Однією з форм співпраці, в якій зацікавлені університети, є написання дипломних робіт на теми, які цікавлять роботодавців або безпосередньо пов'язані з їх діяльністю. Однак, на думку підприємців, це не так просто і необхідний певний час для впровадження результатів таких робіт у житті.

У сфері досліджень найчастіше згадуються шість основних категорій співробітництва університети з підприємствами: 1) спонсорство досліджень; 2) спільні дослідження; 3) створення консорціумів; 4) ліцензування; 5) створення нових компаній; 6) обмін даними [176].

Найчастіше взаємодія компаній з університетами (вищими школами) у Польщі спрямована на досягнення цілей найму, що реалізуються через співпрацю з офісами кар'єри (Biura Karier). Офіси, зазвичай, підтримують своїх ділових партнерів за допомогою публікації та просування оголошення про вакансії; організації семінарів, ярмарків вакансій і практик; сприяння предметній підготовці, наборі учнів і стажистів.

Форми співпраці навчальних закладів і бізнес-структур можна проаналізувати за допомогою матриці, що містить індивідуальні та інституційні елементи зв'язку (табл.3.1).

Таблиця 3.1

**Матриця індивідуальних та інституційних форм співпраці
університетів і бізнесу [166]**

Університет	Інституційні форми	Навчання і наукове стажування професорсько-викладацького складу, участь у наукових радах, додаткова зайнятість	Договори про співробітництво, науково-дослідні консорціуми спільних дослідницьких програм (зовнішнє фінансування), замовлення дослідницьких проектів
	Індивідуальні форми	Особисті контакти, участь у конференціях, гостьові лекції, участь у наукових (проектних) командах	Практичне навчання і стажування студентів, докторські дослідження, консультування наукових досліджень, додаткова зайнятість
		Індивідуальні форми	Інституційні форми
Бізнес			

Прикладом співробітництва освіти та бізнесу, яке відбувається у процесі навчання у Польщі, є, зокрема, реалізація класів для підготовки магістрів з фінансів та бухгалтерського обліку в академії Леона Козмінського (м. Варшава) у співпраці з CitiBank International. Цей навчальний заклад є важливим партнером Citi Service Center Польщі. Ключовою формою співпраці є підготовка магістрів за спеціалізацією «Протидія відмиванню грошей» (AML). Для студентів, які зацікавлені в кар'єрі у цій галузі, пропонуються можливість розвитку в програмах літнього стажування, програмах розвитку або на посадах фахівців [170].

Однією з основних форм співпраці освіти і бізнесу у Польщі є пряме співробітництво «підприємство-університет», оскільки одним з основних напрямків взаємодії між університетами та підприємцями є реалізація навчальних курсів з використанням практичної діяльності суб'єктів господарювання як додаток або розширення сфери знань, отриманих в університеті. Студенти та молоді вчені шляхом активної участі в діяльності підприємства, отримують практичні навички використовуючи теоретичні знання, отримані під час навчання. Ці знання, у свою чергу, мають особливе значення, якщо вони можуть мати прямий вплив на підприємство.

Прикладом прямого співробітництва між підприємництвом і освітою може бути реалізація студентських проектів. Процес навчання студентів, крім передачі знань, повинен також включати підготовку до спільної роботи в промислових умовах. Саме це стало підставою для впровадження предмету «Груповий проект» до програми підготовки студентів на факультеті електроніки, інформаційних технологій та телекомунікацій Гданського технологічного університету (Politechnika Gdańska). Цей предмет має на меті підготувати студентів до роботи на відкритому ринку, розвивати у них здатність вирішувати проблеми завдяки спільній роботі.

Університет сільського господарства спільно з Центром передачі технологій та розвитку Ягеллонського університету (м. Краків) здійснили проект, який передбачав співпрацю студентів з компаніями Малопольського

воєводства вже на етапі написання магістерської роботи. Іншою важливою метою проекту було надання науковому співтовариству інформації про необхідність впровадження інноваційних технологій на малих та середніх підприємствах регіону.

Участь у проекті, який забезпечує безпосередню співпрацю студентів та працівників підприємств, має переваги для обох сторін. Компанії, приймаючи студентські проекти, отримують доступ до потенційних працівників, набраних з найактивніших, здібних і амбітних студентів. Студенти стають цінним джерелом знань для підвищення ефективності діяльності компанії. Найкращим підтвердженням їх корисності на практиці є можливість прямого застосування в операціях підприємств знань, отриманих в аудиторіях та університетських лабораторіях. З іншого боку, завдяки такому співробітництву навчальні заклади формують свій потенціал і досвід, підвищують свою конкурентоспроможність на ринку освітніх послуг. Переконаливими аргументами навчального закладу для залучення кращих студентів є близькість ринків праці та здатність співпрацювати з діловим світом.

Ще одним яскравим прикладом ефективної співпраці освіти і бізнесу є створення лабораторії мобільних технологій BRAMA за ініціативи Варшавського технологічного університету (Politechnika Warszawska) та одного з найбільших операторів зв'язку, що працюють на польському ринку. Цей проект був реалізований з метою створення середовища для проведення науково-дослідних робіт та розробки програмних продуктів [169].

Створення інноваційного капіталу підприємства часто є результатом прямої співпраці між компаніями та вченими. Університети мають найбільшу кількість знань та технологій у Польщі. Уміле використання потенціалу, незалежно від сфери діяльності компанії, необхідного для розвитку, надає підприємцям практично необмежені можливості. Однак, у Польщі все ще відсутня належна практика системної організації діяльності університетів або вчених, спрямована на використання знань у повсякденній роботі компанії.

Одним із прикладів системних дій, що підтримують розвиток компаній за участю працівників університету є реалізована ініціатива «Wicomm Center of Excellence» (проект Wicomm Transfer) у Гданському технологічному університеті (Politechnika Gdańska) на факультеті електроніки, телекомунікацій та інформаційних технологій (ETI) [169].

Wicomm Transfer є унікальним проектом у Польщі, метою якої є досягнення взаємної вигоди від співпраці між дослідниками і компаніями в сфері інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ). Проект дозволяє передавати інноваційні знання та зміцнює відносини представників сфери досліджень та розвитку з підприємцями. Цей процес здійснюється шляхом: організація стажувань співробітників факультету ETI у компаніях, що беруть участь у програмі; створення демонстраційних проектів нових технологій на основі зібраної інформації; організація стажування підприємців у Гданському технологічному університеті, під час якого вони знайомляться з відібраними ІКТ.

Варто підкреслити, що навчальні заклади починають ефективніше здійснювати діяльність, яка веде до систематизації прямої співпраці з підприємцями. Прикладом такої діяльності є організація мережі «брокерів» Центром інновацій і передачі технологій Вармінсько-Мазурського університету в м. Ольштині [169].

Підприємці також проявляють ініціативу в розвитку співпраці із навчальними закладами. Зокрема, поширення набуває програма «Інноваційний ваучер» польської агенції розвитку підприємництва (PARP), основною метою якої є ініціювання контактів мікро- чи малих підприємців з навчальними закладами. В межах цієї програми підприємства можуть отримати до 15 000 злотих для виконання досліджень у наукових підрозділах, які зазначені у Законі про принципи фінансування науки.

Підприємці подають заявки на дослідження в рамках щорічних конкурсів, які організовані PARP. У випадку позитивного рішення щодо проведення досліджень укладається договір між підприємством та університетом або іншою

науковою установою. Після завершення досліджень підприємство отримує фінансову підтримку (субсидію) від держави для компенсації частини витрат.

Особливу увагу заслуговує програма «Великий ваучер на інновації». Це продовження та доповнення програми «Інноваційний ваучер». Його мета полягає в підвищенні інновацій і конкурентоспроможності польських мікро- і малих підприємств шляхом підтримки проектів з високим ступенем технічного прогресу та інновацій. Це стосується проектів, які передбачають розробку нового продукту або суттєвого покращення виробу, впровадження нової технології виробництва чи вдосконалення існуючої.

Слід зазначити, що незважаючи на позитивні приклади співпраці підприємництва і освіти, тут існує й низка проблем. Співпраця між науковими та діловими колами обтяжена багатьма упередженнями і, як наслідок, її важко організувати. На практиці це означає, що необхідно об'єднати абсолютно різні типи особистості: дослідник – орієнтований на знайомство зі світом, експерименти, пов'язані з пристрастю створення знань і пошуком відповідей на складні питання; підприємець – прагне прибутку, орієнтований на боротьбу за клієнтів і конкурентоспроможність на ринку.

Завдяки динамічному розвитку інформаційно-комунікаційних технологій підприємці мають доступ до багатьох джерел знань. Пошуки найкращого постачальника знань стають окремим завданням, яке вимагає від підприємця залучення спеціальних ресурсів, оскільки не завжди навчальний заклад має компетенцію надавати знання на найвищому доступному рівні.

З метою сприяння співробітництву та подолання бар'єрів на шляху до співпраці між освітою і бізнесом виник інститут посередництва. Особливо важлива роль посередників полягає в тому, щоб дати можливість сторонам зрозуміти інтереси процесу обміну, тим самим сприяючи поширенню співпраці освіти і бізнесу.

Створення посередницьких центрів часто свідчить про можливості комерціалізації дослідницьких проектів та наукових розробок.

У Польщі виділяються наступні процедури комерціалізації досліджень:

– продаж прав власності – науковець продає права на результати попереднього дослідження і відмовляється від контролю над майбутнім використанням наслідків наукової роботи. Замість цього він отримує одноразову фінансову вигоду;

– ліцензування – у цьому випадку науковець зберігає повне право власності на результати своїх досліджень, він лише надає право їх використовувати;

– створення окремої або віддаленої компанії – створюється нова структура, метою якої є комерціалізація результатів наукових досліджень. Обидві відокремлені компанії характеризуються максимізацією фінансових переваг та повним контролем за процесом комерціалізації. Це найбільш приваблива форма комерціалізації;

– стратегічний альянс або самостійна реалізація результатів досліджень. Оскільки процес співпраці дослідницьких підрозділів та представників бізнесу є відносно молодим у польських університетах, то на практиці додає вченим багато проблем [176].

Створення інституту посередництва є чітким сигналом про необхідність змін. Завданнями посередницьких центрів є стимулювання співпраці освіти і бізнесу, вказання на переваги співробітництва закладів освіти та підприємницьких структур у середовищах із значними науковими традиціями.

Посередники можуть надавати як комплексні послуги, так і брати участь лише у вибраних процесах. Серед посередницьких установ, які стимулюють розвиток підприємств і пропонують реалізацію виконання робіт або посередництво у контактах з університетами найефективнішими у Польщі є технологічні парки та інкубатори. Іншим типом такої інституції можуть бути центри передавання технологій, які є структурними підрозділами університетів.

Технопарк – це територіально відокремлений комплекс, заснований на базі провідного університету, що включає в себе наукові установи, промислові підприємства, інформаційні, сервісні та виставкові комплекси, комфортні житлово-побутові умови [42].

Технопарки створюються з метою обміну знаннями та технологіями між науковими підрозділами навчальних закладів і підприємцями. Вони надають консультаційні послуги у питаннях створення та розвитку підприємств, передачі технологій, перетворення результатів досліджень, впровадження інноваційних розробок, а також сприяють створенню сприятливих умов для бізнесу шляхом використання нерухомості та технічної інфраструктури на договірній основі.

Одним із найвідоміших у Польщі є технологічний парк у м. Вроцлав (Wrocławski Park Technologiczny – WTP), основним завданням якого є високотехнологічна підтримка малого і середнього бізнесу шляхом створення відповідних умов праці, забезпечення науково-дослідної інфраструктури, проведення наукових досліджень і розробок в галузі біотехнології та інженерії. Завдяки співпраці з WTP, підприємства, що тільки виходять на ринок експериментальних продуктів (наприклад, експерименти з прототипом, біохімічне моделювання), значною мірою уникають необхідності вкладати великі кошти у лабораторне обладнання (зокрема, з точки зору стартового проекту). Парк бере на себе інвестиційні витрати [169].

Ще одним прикладом ефективної співпраці науки і бізнесу з використанням посередницьких інституцій у Польщі є Познанський науково-технологічний парк університету ім. Адама Міцкевича (UAM). Дослідницькі центри почали створюватися за ініціативою викладачів, які помітили, що знання, обладнання (лабораторії) та можливості університету також можуть використовуватися в комерційних цілях. На базі Познанського науково-технологічного парку створені п'ять центрів та дві лабораторії: центр передових хімічних технологій; Познанська радіовуглецева лабораторія; археологічний центр; центр просторового та соціально-економічного аналізу; центр поводження з відходами WASTE-PARK; центр медичної аналітики та діагностики; Познанська ізотопна лабораторія.

Спеціалізовані профільні центри пропонують свої послуги мікро, малим, середнім, а іноді і великим компаніям для досліджень, які потребують

сучасного обладнання або експертних знань. Користувачами послуг центрів найчастіше є підприємства, однак, залежно від специфіки пропозиції, ними також можуть бути місцеві органами влади, органи прокуратури тощо.

Дослідницькі центри університету ім. Адама Міцкевича в м. Познань є доказом того, що в польських умовах можна комерціалізувати знання, які приносять безпосередню користь від наукової роботи. Ця ініціатива також показує, що комерційна діяльність не повинна вимагати від вчених відмовлятися від досліджень.

Слід зазначити, що незважаючи на значні досягнення, співробітництво підприємств із закладами освіти та дослідницькими підрозділами не позбавлена труднощів. Найбільш поширеними бар'єрами для співпраці між університетами та підприємствами є:

- ментальний бар'єр – деякі вчені віддають перевагу індивідуальній роботі, вони можуть або не хочуть співпрацювати в групі;
- бар'єр організаційної поведінки – багато співробітників університету не бажають ризикувати;
- інформаційний бар'єр – слабкі контакти між науковими колами та бізнесом;
- фінансовий бар'єр – недостатнє фінансування досліджень за галузями або через відсутність стандартів в університетах щодо розподілу прибутку від продажу інтелектуальної власності;
- організаційний бар'єр – співпраця університету з підприємствами певної галузі в більшості випадків заснована на залученні окремих осіб (вчених) і часто відсутня організаційна підтримка університету [172].

Велика кількість європейських компаній безпосередньо співпрацюють із закладами освіти задля забезпечення себе висококваліфікованими спеціалістами із необхідними професійними навичками.

Європейська Комісія підтримує зв'язки між вищою освітою та бізнесом на високому рівні за допомогою низки ініціатив. Більш тісний зв'язок між бізнесом та науковими колами може:

- заохочувати передачу та обмін знаннями;
- сприяти створенню довгострокових партнерських відносин і можливостей;
- стимулювати інновації, підприємництво та творчість.

Однією з ініціатив Європейської Комісії, за допомогою якої здійснюється підтримка університетської ділової співпраці є Університетський бізнес-форум, який регулярно проводиться в Брюсселі з 2008 року і об'єднує на європейському рівні вищі навчальні заклади, компанії, бізнес-асоціації, посередників, державну владу, політиків, створюючи мережу для обміну ідеями та належною практикою. Цей захід розглядає поточну ситуацію співпраці між університетами і бізнесом, політичні ініціативи та програми, необхідні для підтримки співробітництва [169].

Тематичні форуми проводяться на більш регулярній основі у співпраці з державами-членами для вирішення ключових тем на національному та регіональному рівнях.

Ключовим елементом успішної співпраці освіти і бізнесу є люди та зв'язки між ними. За сприяння Європейської Комісії з метою активізації університетської ділової співпраці був створений форум для співробітництва між університетами та бізнесом за допомогою платформи Yammer. Цей форум сформували дві політичні ініціативи HEInnovate та Knowledge Alliances.

HEInnovate – це інструмент самооцінки, призначений для надання ВНЗ порад, ідей та натхнення для управління інституційними та культурними змінами. Розроблена у партнерстві з ОЕСР, вона допомагає ВНЗ визначати сфери, які потребують змін та інновацій, а також стимулює цілісні інституційні зміни [174].

HEInnovate дає змогу визначити пріоритети та запланувати дії у ключових сферах, пов'язаних з підприємницькою діяльністю вищих закладів освіти, включаючи лідерство, кадрове забезпечення та зв'язки з бізнесом. HEInnovate також діагностує сильні й слабкі сторони підприємницької та

інноваційної діяльності, відкриває дискусію та дебати про підприємницький/інноваційний характер закладу освіти.

Для підтримки семінарів та подальшого розвитку навчальних закладів, які є користувачами HEInnovate, веб-сайт містить історії користувачів, навчальні та допоміжні, включаючи практичні тематичні дослідження, які будуть корисними для розробки та прийняття рішень, що відповідають потребам кожного користувача.

Knowledge Alliances – це транснаціональні проекти (партнерські відносини), які об'єднують вищі навчальні заклади та бізнес для спільної роботи та фінансуються ЄС. Разом вони працюють над проектами, що сприяють творчості, інноваціям та підприємництву, шляхом розробки нових підходів до викладання та навчання у всіх предметних областях. Партнери Knowledge Alliances поділяють спільні цілі та працюють разом для досягнення взаємовигідних результатів та наслідків.

Загальна мета створення Knowledge Alliances полягає в тому, щоб допомогти зміцнити інноваційний потенціал Європи та підтримувати модернізацію європейських систем вищої освіти через:

- 1) створення нових мультидисциплінарних навчальних програм;
- 2) сприяння передачі професійних навичок підприємництва через освіту в межах навчального процесу;
- 3) заохочення системної співпраці бізнесу та академічної спільноти.

Knowledge Alliances можуть вирішувати одне або кілька завдань, а саме:

- підвищення інноваційної діяльності закладів освіти та бізнес-структур;
- розробка міждисциплінарних підходів до викладання та навчання;
- стимулювання підприємництва у закладах вищої освіти;
- розвиток підприємницьких здібностей у співробітників закладів освіти;
- обмін знаннями між бізнес-середовищем та освітньою галуззю;
- співпраця університетів і підприємницьких структур з метою підтримки прийняття управлінських рішень тощо.

Досить успішною є співпраця університетів і представників бізнесу у Швеції. Цікавим прикладом такого співробітництва є мережа «Industriell Dynamik», створена науково-дослідними та науковими центрами, метою якої є ініціювання контактів з малими та середніми підприємствами для спільного вирішення технологічних завдань.

В даний час мережа «Industriell Dynamik» складається з чотирьох університетів, п'яти прикладних дослідницьких установ та трьох організацій регіонального розвитку, розташованих у регіоні Västra Götaland (Західна Швеція). Установи, що належать до мережі, ініціюють контакти з підприємствами, пропонуючи їм аудит та визначення їхніх потреб у сфері інновацій, можливостей розвитку та технологій. Залежно від потреб компанії, для подальшої співпраці з нею призначається фахівець з відповідними знаннями та досвідом. Цей перший контакт є безкоштовним і часто пов'язаний з вирішенням однієї простої проблеми, щоб показати потенційні переваги послуг консультанта. Подальші контакти вже фінансуються компанією (рис.3.2).

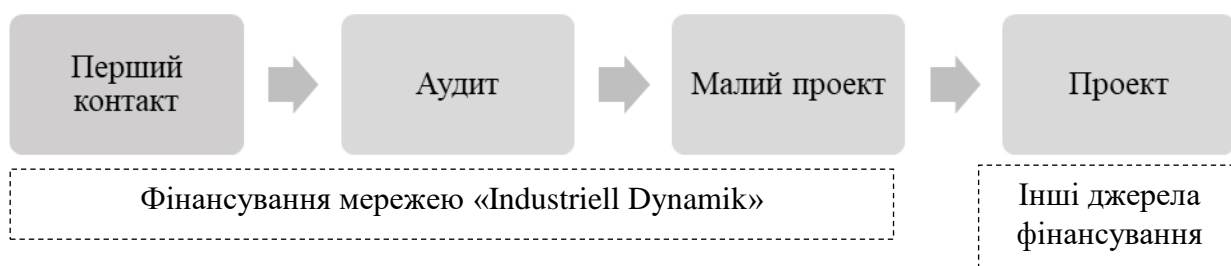


Рис. 3.2. Джерела фінансування мережі «Industriell Dynamik» [169]

Консультант, який призначений для певної компанії на постійній основі, з часом краще визначає потреби клієнта та реагує на них. Результатом роботи консультантів є науково-дослідницькі проекти для підприємств, що фінансуються зацікавленими компаніями або дослідження в межах національних програм фінансування [169].

Завдяки своїй діяльності мережа «Industriell Dynamik» дозволила практично використовувати знання та досвід учених у довгостроковій співпраці з компаніями.

У мережі «Industriell Dynamik» використовуються загальні електронні бази даних для моніторингу контактів з компаніями, і ці бази даних працюють аналогічно типовим системам управління відносинами із клієнтами (CRM – Client Relations Relational Management Systems). У мережі встановлені правила для обміну інформацією, проблемами та рішеннями. Бюджет розподіляється між партнерами відповідно до досягнутих результатів. Новим консультантам мережі пропонують пройти базовий курс щодо освоєння принципів роботи мережі та співпраці з компаніями. Завдяки системі моніторингу учасники мережі знають, з якими підприємствами було співробітництво та як вони розвиваються, що перешкоджає дублюванню дій стосовно тих чи інших підприємств. Якщо допомога лежить у компетенції установи, яку вони представляють, вони знають, що справа буде передана їм. Представники установ, що належать до мережі, регулярно збираються щоквартально на звітних зборах, а раз на півроку зустрічі об'єднуються з навчальним візитом, навчанням та інтеграцією в команду. Побудова відносин і прийняття ключових рішень відбувається за висхідним принципом.

Партнерські відносини освіти, науки і бізнес-структур можуть будуватись за допомогою посередників. Прикладом такого співробітництва є розроблена та впроваджена Агентством регіонального розвитку Великої Британії Програма Центрів промислової співпраці (CICs – Centres for Industrial Collaboration). Програма CICs була створена з метою активізації співпраці між науковими колами та виробничим сектором регіону шляхом створення мережі центрів, які об'єднуючи потреби бізнесу та місцеву наукову базу полегшують доступ підприємств до найновіших наукових досягнень.

Критичним аспектом реалізації програми була необхідність внесення певних змін у роботу регіональних університетів, завдання яких поширювались на маркетингові дослідження, розробку політики ціноутворення, ведення переговорів, подання заявок на вигідні контракти. Ці завдання не є природними для наукових установ, отже, розташування CICs поблизу високоспеціалізованих факультетів університетів служить для підкреслення їх відношення до

підприємництва. Потрібно зауважити, що компанії, котрі співпрацювали з CICs, не отримували субсидій, допомагали підприємцям зрозуміти цінність досліджень, в які вони інвестували власні кошти.

Результати програми CICs доводять, що ця програма вплинула на розвиток співпраці між підприємцями та науковими підрозділами, оскільки забезпечує доступ до вчених світового рівня та обладнання найвищої якості. Модель програми CICs вважається високо інноваційною і успішною для подальшого розвитку співпраці між університетами, а також дає можливість змінити діяльність навчальних закладів на більш комерційному.

Ще одним європейським закладом освіти, який здійснює найбільшу частку своїх досліджень у співпраці з одним партнером з галузі, є Норвезький університет науки і технологій (NTNU). Партнером університету є найбільша незалежна дослідницька організація в Скандинавії SINTEF Industry. На тісне співробітництво цих двох установ вказує той факт, що 9,1 відсотка від загального обсягу наукових досліджень NTNU здійснені на базі SINTEF Industry [179].

SINTEF Industry була створена Норвезьким технологічним інститутом ще у 1950 році як інструмент для більш розширеної промислової співпраці. Одним із найсуттєвіших напрямків співпраці стало виявлення та розвиток нових технологій для експлуатації величезних запасів нафти, виявлених в 1970-х роках, які зробили Норвегію однією з найбагатших країн у світі.

На сьогодні активне співробітництво Норвезького університету науки і технологій та SINTEF Industry відбувається у дослідженнях технології відновлювальної енергетики (сонячна, вітрова та гідроенергетика), біотехнології, наномедицина, виробництво і обробка металу, а також у багатьох інших сферах.

Деякі відділи SINTEF Industry знаходяться в NTNU та двох лабораторіях. SINTEF Industry відіграє велику роль у прикладних дослідженнях, фундаментальних дослідженнях університету та освіті аспірантів, оскільки 70% аспірантів продовжують свою кар'єру в галузі технологій, що у свою чергу,

підвищує рівень компетенції галузі. Дослідники NTNU отримують достовірніші дані, і їх дослідження є більш релевантними в результаті співпраці з SINTEF Industry та промисловості. Ця співпраця приносить користь не тільки науковим дослідженням, але й сприяє підготовці висококваліфікованих фахівців, які за допомогою перетворення знань у практичні навички, самореалізуються і розвивають відповідні галузі. Для набуття навиків практичної діяльності студенти-аспіранти мають доступ до високоякісних лабораторій та обладнання.

Завдяки вдалому об'єднанню провідних індустріальних та академічних талантів SINTEF Industry стала переможцем у програмі European Union's Framework з фінансування досліджень у Норвегії.

Ще одним яскравим прикладом європейського досвіду співробітництва освіти і бізнес-середовища є заснування Голландською технологічною компанією Philips в 1956 році Державного технологічного університету Ейндховен (TUE) для підготовки високоосвічених інженерів для компаній галузі. Досить велика кількість професорів, які працювали або ще працюють на Philips, зайняті за сумісництвом в університеті. TUE займає четверту позицію в таблиці університетів з найвищою часткою дослідницьких результатів, сформованих у співпраці з одним галузевим партнером, що становить 4,1% від загальної кількості публікацій [179].

З 2014 року TUE співпрацює з Philips Healthcare, продукція якої варіюється від лікарняного обладнання до електричних бритв. Завдяки співпраці, проблеми наукових досліджень університету ґрунтуються на конкретних завданнях та потребах галузі, результати досліджень використовуються в програмах охорони здоров'я, деякі відкриття і ноу-хау впроваджуються в практику. Якщо результати дослідження вважаються комерційно конфіденційними, компанія Phillips забезпечує організацію захисту інтелектуальної власності, що додає впевненості науковцям і має вирішальне значення у відносинах між Технологічним університетом Ейндховен та технологічною компанією Philips.

Активним та ефективним є співробітництво освіти та бізнесу у Естонії. При інститутах та університетах створюються відділи трансферу технологій

або технологічні центри, які виступають посередниками між закладами освіти та бізнес-середовища.

Цікавим прикладом є успішна співпраця між Тартуським університетом та приватними підприємствами Естонії. Європейський фонд регіонального розвитку фінансує процес впровадження наукових розробок та технологій у виробництво в цій країні, виділяючи кошти взаємодоповнюючим структурам – Enterprise Estonia (підтримує приватні компанії) та фонду Archimedes (підтримує заклади освіти). Приватні компанії отримують кошти для замовлення науково-технічних послуг або закупівлі технологій в інститутах та університетах Естонії. Інститути та університети отримують кошти на прикладні дослідження при умові, що до них будуть залучені приватні компанії. Тобто, процес стимулювання трансферу технологій йде за двома напрямками: з одного, зацікавлюються представники промисловості та бізнесу у співпраці з науково-дослідними організаціями, з іншого боку – стимулюється розвиток прикладних напрямків досліджень, які мають попит на ринку [26, с.82].

В умовах глобалізації якісна система освіти та висока якість людського капіталу є запорукою підвищення рівня конкурентоспроможності економіки будь-якої країни.

Щодо України, то впровадження європейського досвіду співпраці університетів і підприємств в умовах розвитку її соціально-економічних відносин має певні особливості, оскільки заклади освіти не ведуть системного діалогу з бізнес-структурами щодо підготовки кадрів і надають неякісні послуги, перенасичуючи ринок праці незатребуваними кадрами, а роботодавці втратили довіру до вищої освіти і вважають, що ЗВО України не спроможні надавати запитані кваліфікаційні якості студентам [138].

В Україні рівень розвитку співпраці ЗВО і бізнесу невисокий. Найпоширенішими є дві форми співпраці [72]:

– короткострокові (проходження практики на базі компанії, лекції, студентські конкурси, ярмарки вакансій, звернення до відділів сприяння працевлаштуванню випускників);

– довгострокові (проведення навчальних курсів та обладнання лабораторій, стажування на базі компанії, надання робочого місця).

Щоб стати привабливішими для абітурієнтів та роботодавців закладам вищої освіти України слід підтримувати діалог з представниками бізнес-середовища, реагувати на їх потреби і забезпечувати висококваліфікованими спеціалістами, удосконалювати існуючі форми взаємодії, а також впроваджувати нові моделі ефективної співпраці, враховуючи досвід розвинутих країн Європи.

Отже, аналіз європейського досвіду університетської ділової співпраці показав, що представники бізнес-середовища активно та ефективно взаємодіють із закладами освіти ініціюючи створення навчально-дослідницьких комплексів, що сприяє пристосуванню студентів до реальних потреб бізнесу, залучають експертів компаній до викладацької діяльності, проводять конкурси, обирають стипендіатів, надають консультаційні послуги тощо.

Можемо стверджувати, що невід’ємною частиною налагодження процесу усунення дисбалансу між попитом і пропозицією на ринку праці України повинна бути побудова і розширення партнерських відносин між науковцями та представниками підприємницьких структур, оскільки європейський досвід показав, що надання якісних освітніх послуг з урахуванням актуальних потреб бізнес-структур допомагає уникнути прогалин у продуктивності молодій робочій силі, а майстерне управління діловими відносинами та навчанням приносить не тільки взаємні вигоди, але й значно сприяє розвитку економіки регіону.

3.2. Напрями підвищення ефективності організаційно-економічного механізму регулювання розвитку освіти в Україні

В сучасних умовах розвитку українського суспільства особливої актуальності набуває всебічна підтримка освітньої сфери, а подальший розвиток системи освіти України неможливий без урахування змін, які

відбуваються в усіх сферах суспільного життя. Постійні зміни в системі управління освітою в умовах інноваційного розвитку вимагають удосконалення організаційно-економічного механізму регулювання розвитку освіти. Особливої уваги потребують нормативно-правові аспекти державного регулювання розвитку освіти в системі конкурентоспроможності молоді на ринку праці України, розробка нових методів та форм регулювання освітою, оскільки організаційно-економічна структура освітньої системи не відповідає сучасним потребам учасників освітнього процесу та ринку праці.

Розвиток інформаційного суспільства надає освіті особливого статусу, змінюючи форми та методи управління цією сферою. Дослідження освіти в системі конкурентоспроможності молоді на ринку праці України вимагає формування нових підходів і до регулювання розвитку галузі у цьому контексті.

Погоджуємось з думкою О.С.Пляшко, що забезпечення конкурентоспроможності людських ресурсів у суспільній взаємодії є пріоритетним завданням держав та регіонів, орієнтованих на розвиток. Його вирішення вбачається у побудові такої системи забезпечення конкурентоспроможності людських ресурсів, яка базується на оцінюванні та моніторингу регіональної конкурентоспроможності людських ресурсів і забезпечує розширення можливостей людини, виникнення потреби в самореалізації та зміщує акценти в сторону інноваційно-орієнтованих галузей та видів, на які існує конкурентоспроможний попит [103, с.48].

Новітній розвиток національної економіки потребує впровадження у діяльність наукових та освітніх закладів інноваційних технологій, які б забезпечили підготовку фахівців високої якості, а з їх участю – створення конкурентоспроможної продукції.

Богуш Л. доводить, що основні напрями інноваційного розвитку системи освіти охоплюють комплекс заходів щодо реалізації нововведень у: змісті, методах, прийомах, формах (а отже, методиках і технологіях) навчальної діяльності та виховання особистості й фахівця, що відображається у

модернізації змісту загальної і професійної освіти, поліпшенні якості, галузевої та суспільно-економічної ефективності, результативності навчально-виховного процесу; організаційно-економічному механізмі задоволення суспільно необхідних і приватних потреб в освіті, що відображається у вдосконаленні та реформуванні підходів до організації та управління освітньою системою, в тому числі в модернізації територіальної організації та структури мережі навчальних закладів [9, с.341].

Важливою складовою частиною державної молодіжної політики в напрямі професійної підготовки молоді має стати тісний взаємозв'язок між сферою освіти та ринком праці. Налагодження такого взаємозв'язку потребує адекватної інформації про зміни попиту на професії та кваліфікації, оперативного реагування системи освіти та професійного навчання на структурні зміни в економіці й суспільстві [13].

Ефективність організаційно-економічного механізму розвитку освіти в системі конкурентоспроможності молоді на ринку праці України залежить, в першу чергу, від того, на скільки чітко сформовані стратегічні орієнтири розвитку освітньої системи. Крім того, злагодженість у співпраці учасників регуляторного процесу, диференційованість у виборі інструментів регулювання, дотримання принципів регулювання вважаємо основою ефективною політики регулювання розвитку освіти.

Будуючи організаційно-економічний механізм регулювання розвитку освіти в системі конкурентоспроможності молоді на ринку праці України варто враховувати загальнотеоретичні основи, які розкриваючи мету, завдання, функції освіти здатні сформулювати закономірності розвитку освітньої сфери.

Ефективний організаційно-економічний механізм регулювання розвитку освіти в системі конкурентоспроможності молоді на ринку праці повинен базуватися на принципах правового регулювання економічних відносин та розвитку самостійності навчальних закладів у вирішенні широкого кола виробничо-фінансових і соціальних питань, а також удосконалення

нормативного фінансування освітніх установ на умовах гарантованого рівня з можливостями залучення позабюджетних коштів.

Першочерговим завданням удосконалення організаційно-економічного механізму регулювання розвитку освіти в системі конкурентоспроможності молоді на ринку праці України повинен стати не лише розвиток освітньої галузі у напрямку досягнення якісно нових результатів, а й забезпечення балансу між цими результатами та потребами суспільства.

Механізм регулювання розвитку освіти слід розглядати як складну систему, яка включає підсистеми інформаційного забезпечення, планування розвитку, прогнозування, організації тощо. Формування дієвого організаційно-економічного механізму регулювання розвитку освіти сприятиме вирішенню найважливішої проблеми сучасної молоді – підвищення конкурентоспроможності на ринку праці України.

Важливу роль при виборі методів регулювання розвитку освіти відіграють органи державної влади, оскільки саме держава повинна бути зацікавлена у розвитку усіх сфер життя суспільства. Однак для більшої ефективності частину цих повноважень варто передати безпосередньо місцевим органам влади і закладам освіти.

З метою вдосконалення правових та організаційних засад розвитку освіти в Україні указом президента України №344/2013 від 25.06.2013 р. схвалено Національну стратегію розвитку освіти в Україні на період до 2021 року, згідно з якою актуальними проблемами є:

- недостатня відповідність освітніх послуг вимогам суспільства, запитам особистості, потребам ринку праці;
- обмеженість доступу до якісної освіти окремих категорій населення (діти, які проживають у сільській місцевості, діти з особливими освітніми потребами, обдарована учнівська молодь, діти мігрантів);
- недостатня орієнтованість структури і змісту професійно-технічної, вищої і післядипломної освіти на потреби ринку праці та сучасні економічні виклики;

- невідпрацьованість ефективної системи працевлаштування випускників вищих навчальних закладів, їх професійного супроводження;
- недосконалість системи національного моніторингу та оцінювання якості освіти;
- повільне здійснення гуманізації, екологізації та інформатизації системи освіти, впровадження у навчально-виховний процес інноваційних та інформаційно-комунікаційних технологій;
- низький рівень фінансово-економічного, матеріально-технічного, навчально-методичного та інформаційного забезпечення навчальних закладів; слабка мотивація суспільства та бізнесу до інвестування освіти;
- відсутність системи мотивацій і стимулювання інноваційної діяльності в системі освіти, нівелювання ризиків у зазначеній діяльності;
- недостатній розвиток громадського самоврядування навчальних закладів, недосконалість механізмів залучення до управління освітою та її оновлення інституцій громадянського суспільства, громадськості тощо [114].

Стратегічними напрямками державної політики у сфері освіти згідно Національною стратегією розвитку освіти в Україні повинні стати:

- реформування системи освіти, в основу якої покладатиметься принцип пріоритетності людини;
- оновлення згідно з вимогами часу нормативної бази системи освіти;
- модернізація структури, змісту та організації освіти на засадах компетентнісного підходу;
- створення та забезпечення можливостей для реалізації різноманітних освітніх моделей, створення навчальних закладів різних типів і форм власності;
- побудова ефективної системи національного виховання, розвитку і соціалізації дітей та молоді;
- забезпечення доступності та безперервності освіти протягом усього життя;
- формування безпечного освітнього середовища, екологізації освіти;

- розвиток наукової та інноваційної діяльності в освіті, підвищення якості освіти на інноваційній основі;
- інформатизація освіти, вдосконалення бібліотечного та інформаційно-ресурсного забезпечення освіти і науки;
- забезпечення проведення національного моніторингу системи освіти;
- підвищення соціального статусу педагогічних і науково-педагогічних працівників;
- створення сучасної матеріально-технічної бази системи освіти [114].

У Національній стратегії розвитку освіти в Україні визначено і основні напрямки її реалізації (рис. 3.3).

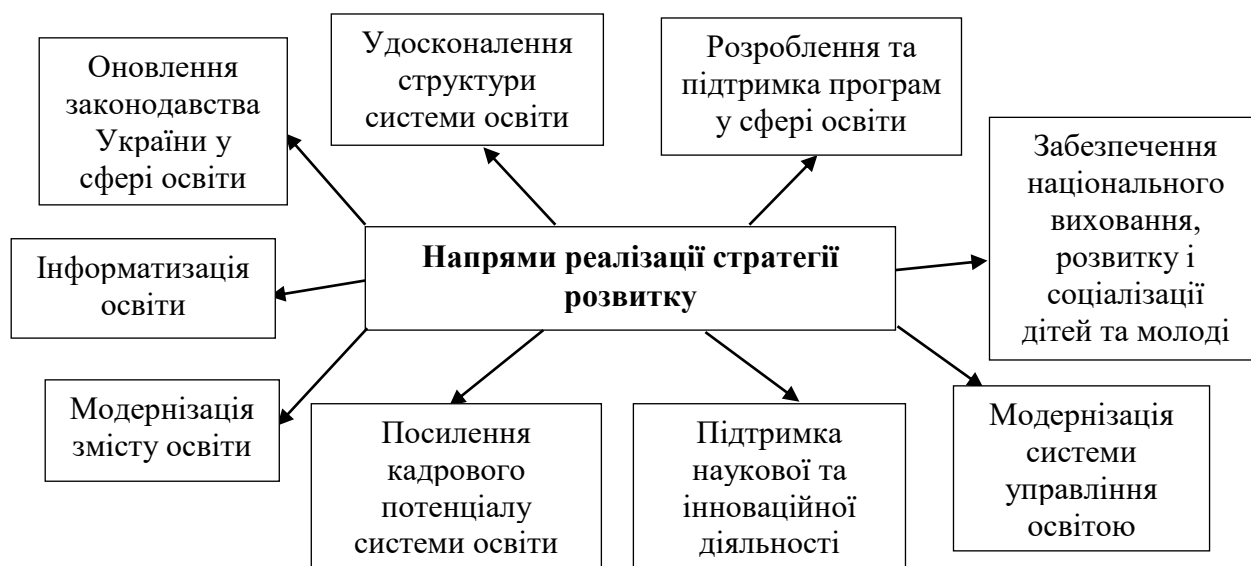


Рис. 3.3. Основні напрями реалізації Національної стратегії розвитку освіти

Джерело: розроблено автором на основі [114]

Вважаємо, що для удосконалення організаційно-економічного механізму регулювання розвитку освіти в системі конкурентоспроможності молоді на ринку праці України варто переглянути принципи функціонування освітньої галузі відповідно до функцій та завдань освіти. Зокрема, на нашу думку, необхідно дещо змінити підходи до централізованого та децентралізованого регулювання розвитку освітньої системи, забезпечити можливість розвитку

регіональним освітнім просторам, сприяти академічній незалежності, економічній самостійності та фінансовій відповідальності закладів освіти.

Науково обґрунтовані принципи регулювання розвитку освітньої сфери дозволяють більш змістовніше розробляти стратегії розвитку освіти, удосконалюючи форми і методи успішного державного впливу на освітню систему, а також сприяють розробці дієвих інструментів регулювання.

Процес удосконалення організаційно-економічного механізму регулювання розвитку освіти в системі конкурентоспроможності молоді на ринку праці України буде найбільш результативним у тому випадку, якщо зусилля держави будуть спрямовані на ті напрямки, які є найперспективнішими. Зокрема, такими напрямами вважаємо: 1) реструктуризацію національної освітньої системи; 2) стимулювання до впровадження в освітній процес новітніх інформаційних технологій; 3) активізацію наукового сектору, який виступає джерелом виробництва науково-технологічних продуктів та наповнення усіх сфер висококваліфікованими кадрами; 4) перебудова економічної складової організаційно-економічного механізму регулювання розвитку освіти в системі конкурентоспроможності молоді на ринку праці України.

Ревак І. та Кавун С. переконані, що усвідомлення науки як відкритої системи створення нових знань, підготовка якісних фахівців вищої кваліфікації повинні стати спрямовуючим вектором трансформаційних перетворень національної економіки у найближчі десятиліття [118, с.75].

Найгостріші проблеми освітньої галузі, які не дають можливості забезпечити інноваційний розвиток та підвищити якість освіти, на нашу думку, пов'язані з недосконалим законодавством, недофінансуванням та неефективним регулюванням освітньої сфери. З недосконалістю і заплутаністю освітнього законодавства пов'язані проблеми корупції і бюрократизму в освітній сфері, які у свою чергу обумовлюють зниження якості освіти та підвищують комерціалізацію освітніх послуг. Цю ситуацію, на нашу думку, можна пояснити перш за все відсутністю належного контролю за якістю освітньої діяльності. Створення нових законів, які б врегульовували відносини суб'єктів освітнього

процесу і спонукали жити за законами, є чи не головною передумовою нашого входження у європейський освітній простір [2, с.5].

Суб'єктами регулювання розвитку освіти протягом останніх десятиліть здійснюються спроби реформування та модернізації освітньої системи, про що свідчать чисельні стратегії, концепції, програми розвитку. Однак більшість цих стратегічно важливих документів є нечіткими і лише декларативними, що не дозволило в достатній мірі реалізувати поставлені завдання та досягти мети. Саме тому для пошуку шляхів удосконалення організаційно-економічного механізму регулювання розвитку освіти в системі конкурентоспроможності молоді на ринку праці України критичного аналізу потребують чинники, які гальмують розвиток освітньої системи та зменшення їх впливу на реалізацію державної освітньої політики.

Головними напрямками удосконалення організаційно-економічного механізму регулювання розвитку освіти в системі конкурентоспроможності молоді на ринку праці України, на нашу думку, є:

- 1) визначення інноваційної стратегії розвитку освітньої сфери з урахуванням вимог ринку праці та раціонального використання освітнього потенціалу молоді;
- 2) розробка диференційованої системи освітніх стандартів;
- 3) удосконалення системи зовнішнього та внутрішнього моніторингу;
- 4) запровадження системи контролю за якістю освітніх послуг;
- 5) розробка нових підходів до фінансування освіти.

Дослідженням обґрунтовано, що основою ефективного організаційно-економічного механізму регулювання розвитку освіти в системі конкурентоспроможності молоді на ринку праці України є законодавство.

Науковці доводять, що сучасний стан освітнього законодавства характеризується такими основними проблемами, що свідчать про необхідність удосконалення механізму правового регулювання суспільних відносин у сфері освіти: відсутність чіткої правової термінології; непослідовність і застарілість деяких норм; регулювання відносин у сфері освіти різними галузями права,

відсутність єдиного систематизованого нормативного акту у сфері вітчизняної освіти; наявність значної кількості підзаконних актів; нечіткість у визначенні повноважень органів влади в сфері освіти. Законодавча регламентація освітніх та суміжних з ними відносин помітно відстає від об'єктивних потреб, не відповідає вимогам повноти і системності, не забезпечує належною мірою реалізацію законних інтересів суб'єктів права [51, с.17].

Вважаємо, що для покращення правового регулювання освітньої галузі існує необхідність в акумулюванні та інтегруванні законодавчої бази стосовно освіти в єдиному нормативному документі, що, у свою чергу, дозволить уникнути неузгодженості і протиріч між існуючими нормативними актами та удосконалить нормативно складову організаційно-економічного механізму регулювання розвитку освіти в системі конкурентоспроможності молоді на ринку праці України. Систематизоване та якісно-упорядковане освітнє законодавство дозволить успішно реалізувати державну політику модернізації освітньої галузі та її удосконалення в контексті євроінтеграційного розвитку.

Однак, нове освітянське законодавство надалі утверджуватиметься як ринково спрямоване. Воно орієнтує розвиток галузі в парадигмальній площині ринкових відносин, охоплюючи при цьому як зміст навчання, так і форми організації та управління навчально-виховними процесами [2, с.7].

Погоджуємось з думкою Шарова О.І., що досить ефективним засобом посилення ефективності проектної діяльності в освіті може бути розвинена система локальних нормативних актів, які повинні забезпечити реалізацію делегованих навчальному закладу повноважень (у системі вищої освіти таких повноважень чимало) та можуть закривати нерегульовані (неоднозначно врегульовані, частково врегульовані тощо) прогалини та суперечності в галузевій нормативно-правовій базі. Напрацювання внутрішньої нормативної бази є тривалим та працемістким процесом, тому систематичне використання цього інструменту нераціонально передбачати як передумову для реалізації одного конкретного проекту. Мова повинна йти про створення стимулюючої до реалізації освітніх проектів внутрішньої правової інфраструктури навчального

закладу в царині розвитку інноваційної діяльності. Крім того, необхідно уникнути ризиків перетворення локальних нормативних актів на додатковий фактор гальмування експериментальної освітньої діяльності, що цілком можливо в разі запозичення цими документами обмежувального характеру галузевих актів [151, с.5].

Основними напрямками вдосконалення механізму правового регулювання суспільних відносин у сфері освіти України мають бути:

- вдосконалення правотворчості та правозастосування;
- оптимізація взаємодії правотворчості і правозастосування, що повинна мінімізувати неузгодженості, колізії в процесі функціонування механізму правового регулювання;
- підвищення рівня правосвідомості та правової культури учасників освітніх відносин, що, безумовно, вплине на якість правового регулювання;
- захист суб'єктивних прав та посилення відповідальності за невиконання юридичних обов'язків всіма суб'єктами освітніх правових відносин за допомогою вдосконалення інституту юридичної відповідальності у всіх його аспектах [51, с.18].

На нашу думку, одним важливим інструментом регулювання розвитку освіти в системі конкурентоспроможності молоді на ринку праці України могло б стати створення при закладах освіти (або на регіональному рівні) центрів кар'єри, основною метою яких повинно стати сприяння працевлаштуванню випускників навчальних закладів, а основними завданнями були б такі:

- вивчення передової практики діяльності центрів кар'єри у європейських закладах освіти;
- удосконалення класичних інструментів сприяння працевлаштуванню молоді;
- розробка нових проектів співпраці роботодавців і навчальних закладів.

Вважаємо, що успішна реалізація діяльності центрів кар'єри можлива лише у співпраці з різними структурними підрозділами навчальних закладів та потенційними роботодавцями (бізнес-структурами). Серед заходів, які б

підвищували ефективність діяльності центрів сприяння працевлаштуванню молодих фахівців можемо виокремити наступні:

- проведення соціологічних досліджень та моніторингу працевлаштування випускників;
- професійна діагностика і індивідуальне професійне консультування студентів і випускників;
- групові заняття з розвитку особистісних і професійних компетенцій у школах кар'єрного росту;
- інформування студентів про актуальні вакансії на ринку праці;
- проведення Днів кар'єри та масові зустрічі з роботодавцями;
- проведення екскурсій на підприємства;
- знайомство студентів з регіональним ринком праці за допомогою ділових ігор;
- профорієнтаційна робота серед учнів загальноосвітніх установ, знайомство з закладами вищої освіти і роботодавцями;
- проведення тренінгів та майстер-класів, із залученням провідних фахівців та інші;
- створення інститутів післядипломної освіти для підвищення кваліфікації, перекваліфікації чи здобуття додаткової професії;
- підбор вакансій та сприяння працевлаштуванню студентів і випускників закладів освіти через анкетування;
- створення банку даних потенційних роботодавців (підприємств, установ і організацій).

Усі ці заходи, на нашу думку, сприятимуть створенню умов для формування та розвитку навичок ефективної поведінки молоді на ринку праці.

Варто зазначити, що реалізація такого системного підходу до формування високої конкурентоспроможності молоді, найбільш значущими є три періоди:

- 1) довузівський – самовизначення у майбутній спеціалізації;
- 2) студентський – підготовка до професійної діяльності;
- 3) конкурсний – успішне працевлаштування.

З огляду на різні фактори, які впливають на ринок праці (економічні, освітні, демографічні та ін.), щорічно коригуються завдання щодо регулювання зайнятості молоді та розвитку освіти. Однак основною метою залишається створення сприятливих умов для професійної та кар'єрної реалізації молодих фахівців, підвищення їх конкурентоспроможності на ринку праці.

Варто виокремити пріоритетні напрямки удосконалення регулювання розвитку освіти щодо забезпечення доступності якісних освітніх послуг усім громадянам України незалежно від віку та місця проживання, які відповідатимуть європейським стандартам освітньої системи та потребам ринку праці. На нашу думку, такими напрямками повинні стати:

- прогнозування (середньострокове та довгострокове) розвитку освіти на основі демографічної ситуації в країні та з використанням аналізу тенденцій розвитку освітньої галузі;

- оптимізація структури освітньої галузі за рахунок скорочення закладів освіти усіх рівнів на основі прогнозів потреби у фахівцях за видами економічної діяльності;

- розробка механізму формування державного та регіонального замовлення на підготовку фахівців відповідно до потреб регіональних галузевих ринків праці;

- удосконалення механізмів фінансування освітньої системи.

Умови національної трансформаційної економіки спонукають до запровадження механізмів саморегулювання розвитку освіти в системі конкурентоспроможності молоді на ринку праці України.

Процеси саморегулювання розвитку освіти доповнюватимуть державне регулювання галузі, неперешкоджаючи державній освітній політиці.

Саморегулюючі організації виступатимуть зв'язною ланкою між користувачами та надавачами освітніх послуг, вирішуючи проблемні питання, стимулюватимуть ринкове регулювання відносин у сфері освіти. Захист інтересів учасників освітнього процесу та розвиток національної освітньої системи повинно стати метою функціонування саморегулюючих організацій.

Важливу роль в удосконаленні механізмів регулювання розвитку освіти в системі конкурентоспроможності молоді на ринку праці України повинні відігравати органи студентського самоврядування. Активно співпрацюючи з керівництвом закладів освіти вони сприяють вирішенню питань щодо забезпечення як освітніх потреб студентства, так і гармонійного розвитку особистості через організацію змістовного дозвілля студентів, популяризуючи фізичну культуру і спорт, а також розвиваючи наукову, навчальну та творчу активність молоді.

Багатогранність напрямків діяльності студентського самоврядування розвиває у молодих людей лідерські й комунікативні якості, закладає основи менеджментських навичок, сприяє розвитку організаторських, управлінських та інших здібностей, які будуть необхідні в трудовій діяльності. Тобто однією з основних функцій органів студентського самоврядування повинно стати сприяння працевлаштуванню молодого покоління через опосередковану підготовку майбутніх фахівців до виходу на ринок праці.

Доцільно залучати студентську молодь і до управління навчальними закладами, використовувати енергію студентів для модернізації навчального процесу, підготовки освітніх програм.

Ще одним, не менш важливим, заходом щодо удосконалення механізму регулювання розвитку освіти в системі конкурентоспроможності молоді на ринку праці України, на нашу думку, могло б стати створення у навчальних закладах або при центрах сприяння працевлаштуванню молоді психологічних осередків. Основні завдання таких структур вбачаємо у наступному:

- сприяти психологічній підготовці студентів до працевлаштування в умовах конкуренції на ринку праці;
- виробляти у студенті вміння порівнювати рівень своєї підготовки з фаховими вимогами майбутньої роботи;
- навчити студентів-випускників грамотно скласти резюме;

- формувати критичне і якісне усвідомлення студентами вимог потенційних роботодавців щодо ділових якостей та рівня фахової підготовки кандидатів на посади;

- готувати випускників до співбесіди із працедавцями (формування психологічної стійкості, розвиток уміння переконати тощо).

Ще одним напрямком удосконалення організаційно-економічного механізму регулювання розвитку освіти в системі конкурентоспроможності молоді на ринку праці України вважаємо перебудову системи прогнозування структури підготовки фахівців з певним рівнем освіти та у відповідності до вимог вітчизняного ринку праці. Це дасть змогу покращити ситуацію щодо працевлаштування молодих людей, які здобувають освіту у вищих та професійно-технічних навчальних, а також дозволить зменшити дисбаланс між попитом і пропозицією на ринку праці України.

Погоджуємось з думкою науковців, що стратегія і пріоритети у підготовці фахівців вищої кваліфікації мають будуватись з врахуванням глобальних і регіональних соціально-економічних та демографічних процесів. Усі сторони діяльності освітнього закладу повинні формуватися одночасно і в тісному взаємозв'язку між собою. Так, збалансованість обсягу випуску фахівців відповідає сумарному попиту на них на ринку праці. Водночас якість підготовки фахівців повинна відповідати вимогам роботодавців, в противному випадку може скластись ситуація наявності дипломованих спеціалістів, не спроможних виконувати поставлені перед ними завдання, і водночас дефіцит кваліфікованих спеціалістів [67, с.71].

Особливої уваги потребують і підходи до формування державного та регіонального замовлення на підготовку фахівців у розрізі професій, видів діяльності та за видами економічної діяльності з метою уникнути або хоча б зменшити нецільове використання бюджетних коштів. Загальновідомим є той факт, що значна частина молодих фахівців, які здобули освіту за кошти державного бюджету, або виїжджають працювати за межі України, або працевлаштовуються на посади, які не відповідають їх рівневі підготовки. Саме

тому потребують розробки ефективні механізми стимулювання працевлаштуванню молодих людей та підтримки розвитку молодіжних підприємницьких структур. Усі ці ініціативи повинні бути покладені в основу державної молодіжної політики.

Ефективність розвитку освітньої сфери, на нашу думку, залежить, насамперед, від належного державного фінансування. Потреба у підвищенні обсягів бюджетного фінансування галузі пояснюється, в першу чергу, необхідністю забезпечити оптимальне управління освітньою системою та удосконалити механізм регулювання розвитку освіти в системі конкурентоспроможності молоді на ринку праці. Розвинута освітня система дасть можливість готувати високопрофесійні та конкурентоздатні кадри для усіх галузей економіки України, забезпечивши тим самим і конкурентоспроможність держави на міжнародному рівні.

Погоджуємось з думкою Кузьміна О.Є. і Яструбського М.Я., що модель оптимізації фінансового забезпечення науково-освітньої діяльності закладів освіти повинна враховувати сукупність чинників, які дадуть змогу вивести українську вищу школу на лідерські позиції в світовому масштабі [66, с.144].

Ефективність дії організаційного-економічного механізму регулювання розвитку освіти в системі конкурентоспроможності молоді на ринку праці України значною мірою залежить і від державного управління фінансовим забезпеченням закладів освіти регіонів. У цьому напрямку необхідна результативна взаємодія центральних та місцевих органів влади, учасників освітнього процесу та суб'єктів господарювання (підприємницьких структур). Такі тенденції сприятимуть подальшому розвитку освітньої галузі на загальнодержавному та регіональному, за рахунок покращення матеріально-технічної бази закладів освіти, сприяючи підвищенню якості освітніх послуг і забезпечуючи високий рівень конкурентоспроможності молодих фахівців.

Гринькевич О.С. доводить, що моделі фінансування, які ґрунтуються на результатах діяльності ЗВО, є важливим інструментом стимулювання їхньої конкурентоспроможності у 233 різних сферах основної діяльності (навчання,

наукові дослідження) та додаткової, які пов'язані з інноваціями (комерціалізація результатів наукової діяльності), маркетингом (удосконалення асортименту освітніх продуктів, цінової політики, промоція закладу), фінансами (пошук додаткових джерел фінансових надходжень, виявлення та зниження непродуктивних витрат) [20].

Погоджуємось з думкою, що в умовах падіння доходів більшості населення та не розвиненості системи кредитування освіти важливого значення набуває державна фінансова підтримка процесів надання і отримання освітніх послуг. Вирішити це питання можна через розширення обсягів залучення позабюджетних коштів на основі спеціально адаптованої для сфери освіти концепції кредитування, розвиток субсидіарного підходу до фінансування освіти, а також шляхом використання зарубіжного досвіду фінансування освіти і науки [162, с.7-8].

Розвиток системи освітнього кредитування, що сприятиме: підвищенню зацікавленості громадян у використанні кредитних ресурсів для оплати освітніх послуг; забезпеченню доступності освітнього кредиту для широких верств населення; стимулюванню платоспроможного попиту на ринку освітніх послуг; збільшенню обсягу фінансових ресурсів у закладах вищої освіти; залученню фінансових ресурсів у сферу довгострокового освітнього кредитування [50, с.177].

Погоджуємось із думкою, що причинами недофінансування освітньої галузі є те, що в державі відбувається ставлення до освіти, як до другорядного сектору, витратної, а не інвестиційної частини державного бюджету. Це в свою чергу обумовлює існування таких проблем, як старіння та непродуктивна підготовка педагогічних кадрів, низька заробітна плата освітян, низький рівень забезпечення навчальною літературою. Відсутність належної матеріально-технічної бази у багатьох закладах освіти, яка відповідає сучасним вимогам, призводить до того, що повільно впроваджуються у навчально-виховний процес інноваційні та інформаційно-телекомунікаційні технології. Тобто мають місце застарілі підходи як до навчання, так і до організації освітнього процесу [158]. Однак погоджуємось і з тим, що розмір фінансування повинен

обов'язково враховувати спроможність вишу здійснювати науково-дослідну діяльність, яка має розраховуватися через низку таких індексів: індекс науково-дослідних і професорсько-викладацьких кадрів; індекс відтворення науково-дослідних і професорсько-викладацьких кадрів; індекс інтеграції науки та вищої освіти; індекс інформаційного та матеріально-технічного забезпечення вишу; індекс інноваційності досліджень та розробок установи [62, с.142-143].

Пріоритетними напрямками удосконалення фінансування розвитку освіти в системі конкурентоспроможності молоді на ринку праці України можна вважати:

- забезпечення перерозподілу фінансових ресурсів місцевого і державного бюджету для розвитку закладів освіти, зокрема у напрямку покращення матеріально-технічної бази;

- сприяння розвитку науки через відтворення наукового потенціалу педагогічних працівників;

- забезпечення систематичного контролю за цільовим використанням коштів завдяки впровадженню механізму громадського контролю;

- прогнозування обсягів фінансування необхідних для розвитку освіти;

- удосконалення методів розробки нормативів фінансування;

- сприяння проведенню прикладних досліджень на базі закладів освіти, які могли б стати додатковим джерелом надходження фінансових ресурсів;

- сприяння розвитку освітнього кредитування.

В організаційній складовій організаційно-економічного механізму регулювання розвитку освіти в системі конкурентоспроможності молоді на ринку праці України пріоритетним завданням вважаємо забезпечення балансу приватного і публічного інтересів учасників освітнього процесу. Зокрема, погоджуємось з думкою Філіпової, що з метою забезпечення ефективності функціонування галузі освіти необхідно разом з обов'язковою державною підтримкою зберегти державно-громадський характер управління, розвивати самоврядування в галузі освіти, відобразити організаційно та нормативно створення регіональних освітніх комплексів. Ці завдання повинен вирішувати

відповідний механізм державного регулювання в галузі освіти України на основі необхідної нормативної бази. У сучасних умовах держава повинна приймати до відома суперечливі реалії, які проявляються в різних сферах суспільного життя і, враховуючи це, робити усе можливе на законодавчому рівні, щоб підвищити освітній рівень українського суспільства та забезпечити належне функціонування діяльності галузі освіти [141].

Функціональними завданнями, які дозволять удосконалити організаційну частину організаційно-економічного механізму регулювання розвитку освіти в системі конкурентоспроможності молоді на ринку праці України, вважаємо:

- планування і прогнозування розвитку освітньої сфери;
- оновлення матеріально-технічної бази закладів освіти;
- удосконалення освітнього процесу;
- реалізація інноваційно-інвестиційних проектів на базі підприємств з використанням освітнього потенціалу молоді;
- мобілізація власних ресурсів інноваційного розвитку освітніх установ;
- залучення інвестиційних ресурсів для модернізації освітньої системи;
- формування системи мотивації інноваційного розвитку освіти.

Ще одним напрямом удосконалення організаційно-економічного механізму регулювання розвитку освіти в системі конкурентоспроможності молоді на ринку праці України вважаємо модернізацію освітньої системи у відповідності до вимог бізнес-середовища. Зокрема дієвими заходами у цьому напрямку могли б стати: перебудова навчальних програм із наближенням їх до практичної діяльності; удосконалення системи оцінки якості вищої освіти, яка б відображала рівень підготовки молодих фахівців; сприяння проведенню належної молодіжної політики, яка б дозволяла сформувати у молоді відповідальності у питаннях вибору майбутньої професії, навчання та подальшої самореалізації; розробка системи стажування, яка б враховувала рейтингову успішність студентів та надавала б можливість подальшого працевлаштування; сприяння молоді у здобутті другої освіти, яка підвищить їх

конкурентні переваги; налагодження інформаційних зв'язків з регіональними центрами зайнятості тощо.

За умови реалізації ефективної державної молодіжної політики державі вдасться покращити ситуацію щодо рівня молодіжного безробіття. Вмотивована на здобуття якісної освіти та цілеспрямована молодь буде підвищувати свої конкурентні переваги і тим самим підвищуючи рівень соціально-економічного розвитку країни, що сприятиме зростанню добробуту населення.

Належне інформаційне забезпечення регуляторної діяльності також є запорукою удосконалення організаційно-економічного механізму регулювання розвитку освіти в системі конкурентоспроможності молоді на ринку праці України. Саме тому якісних змін потребують і технології опрацювання інформації в освітній системі України. На нашу думку, було б доцільно розробити та впровадити єдину систему управління освітою з використанням ефективних програмних продуктів та консолідованих баз даних для розвитку інформаційного середовища освітньої сфери. Така інформаційно-аналітична система повинна ґрунтуватись на повній, достовірній, актуальній інформації та сприятиме оптимізації затрат часу для вирішення проблемних ситуацій у різних ділянках освітньої системи.

Серед основних завдань розробки єдиної інформаційно-аналітичної системи управління освітою варто виокремити наступні (рис.3.4).

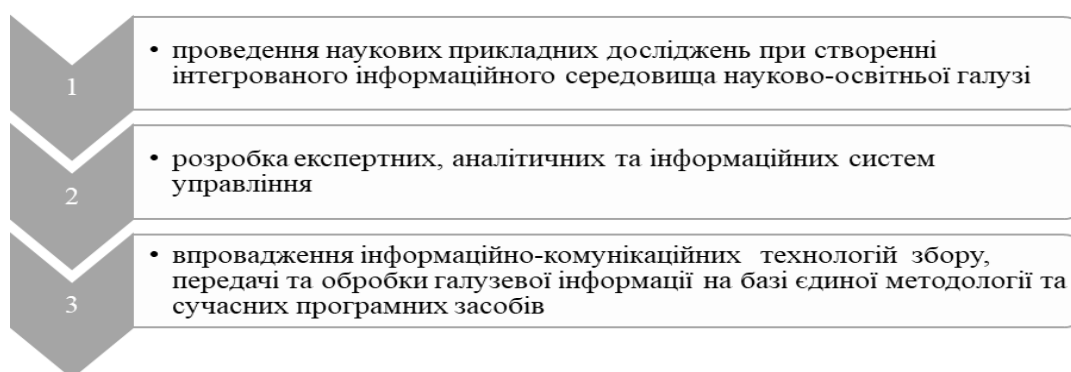


Рис.3.4. Завдання розробки єдиної інформаційно-аналітичної системи управління освітою

Джерело: розроблено автором

Основні структурні компоненти інформаційно-аналітичної системи розвитку освітньої галузі подано на рис.3.5.



Рис. 3.5. Структура інформаційно-аналітичної системи розвитку освітньої галузі

Джерело: розроблено автором

Розв'язання питання інформатизації передбачає висвітлення низки важливих для теорії і практики аспектів: структурування знань та вмій, якими повинен володіти майбутній фахівець із певним рівнем інформаційної культури; виокремити шляхи формування інформаційної культури майбутнього фахівця, забезпечуючи можливість усунути суперечності між: потребою суспільства у висококваліфікованих фахівцях та рівнем їх підготовки у вищих навчальних закладах; реальним і необхідним рівнем їхньої інформаційної культури [136, с.345].

Ще одним важливим напрямом удосконалення організаційно-економічного механізму регулювання розвитку освіти в системі конкурентоспроможності молоді на ринку праці України вважаємо покращення взаємодії ринку освітніх послуг та ринку праці. Дієвими інструментами економічного механізму регулювання інтересів партнерів у системі освіти повинні стати підвищення якості освіти шляхом прогнозування структури спеціальностей, дослідження вимог ринку праці до компетенції випускників, фінансування навчальних закладів за результатами діяльності, аудиту якості освітніх послуг.

Дослідження зарубіжного досвіду показало, що конструктивна співпраця освітніх закладів із потенційними роботодавцями сприяє зниженню фінансового навантаження на державний бюджет, оскільки завдяки корпоративній оплаті навчання виникає можливість перерозподілу державних коштів. На нашу думку, необхідна розробка дієвого механізму співпраці закладів освіти із суб'єктами підприємницької діяльності. Ефективними інструментами цього механізму могли б стати:

- сприяння налагодженню соціально-партнерських відносин між освітньою сферою, органами державної влади та роботодавцями щодо підготовки та працевлаштування молодих фахівців;
- зменшення податкового навантаження на роботодавців, які надають перші робочі місця випускникам закладів освіти;
- державні програми субсидювання підприємств, які пропонують постійну роботу молодим фахівцям.

Погоджуємось, що державна політика у галузі освіти має враховувати, які реалії сьогодення, потреби суспільства та можливості держави, відповідати міжнародним зобов'язанням, які взяла на себе Україна та ґрунтуватися на відповідній сучасній стратегії, в якій мають бути чітко сформульовані цілі, визначені терміни їх досягнення та відповідальні за виконання заходів суб'єкти [136].

Україна як самостійна правова європейська держава значну увагу приділяє вирішенню питань регулювання регіонального розвитку, однак під впливом вимог часу змінюються його цілі, мета, функції та методи. Розроблення наукових підходів і напрямів реалізації науково-інноваційної політики, спрямованої на органічне поєднання академічної науки й вищої школи, прикладної науки і реальної економіки, дасть поштовх до розвитку індустрії високих технологій та подальшої інтелектуалізації національної економіки, яка у перспективі зможе забезпечити Україні економічне зростання та конкурентоспроможність на світових ринках [65].

В умовах сьогодення, коли загострюються глобалізаційні та кризові явища в процесі формування освітнього простору України, підвищується потреба в регулюванні розвитку освіти на регіональному рівні, оскільки регіони відіграють важливу роль у формуванні освітнього потенціалу країни. Проте сталому розвитку освітньої сфери заважають постійні зміни у структурі державного управління освітою, що у свою чергу не дає змоги реалізувати освітній потенціал та інтегрувати освіту в ринкове середовище.

Погоджуємось з думкою Б.М. Юськів та О.С. Пляшко, що заходи із забезпечення конкурентоспроможності людських ресурсів як важливої складової регіонального розвитку мають базуватися не стільки на традиційно усталеній акцентуалізації мотиваційних пріоритетів, скільки на всебічній підтримці можливостей і потенціалів людини, створенні сприятливого середовища для їх формування та реалізації [159, с.70].

Регіональний освітній простір формується під впливом екологічних, людських, ресурсних та фінансових обмежень. Саме тому актуальною залишається проблема розподілу повноважень, відповідальності, фінансового забезпечення між державним, територіальним і місцевими суб'єктами регулювання розвитку освітньої системи, оскільки розвиток освіти в системі конкурентоспроможності молоді на ринку праці України залишається пріоритетним напрямом регіонального розвитку. Вважаємо, що регулювання розвитку освіти повинно бути одним із основних завдань діяльності місцевих органів державної виконавчої влади і органів місцевого самоврядування. Для цього необхідно створити незалежну фінансово-економічну базу місцевого самоврядування. Однак, варто зберегти загальнодержавне забезпечення регіональних програм розвитку освітньої сфери, часткове фінансування загальнонаціональних освітніх установ, надання соціальних гарантій щодо здобуття освіти вмотивованій, але обмеженій в можливостях молоді.

Основне завдання реалізації державної політики щодо регулювання розвитку освітньої сфери вбачаємо у забезпеченні належних умов для реструктуризації системи освіти на певній території, враховуючи особливості

регіону. Ресурси політики регулювання розвитку освіти на регіональному рівні повинні спрямовуватись на підвищення значення освіти як одного з найважливіших чинників формування конкурентоспроможності молоді на ринку праці України.

Отже, потреби суспільства в якісних освітніх послугах і міжнародні вимоги щодо організації освітньої діяльності сприяють постійному вдосконаленню регулювання розвитку освіти в системі конкурентоспроможності молоді на ринку праці України. Критичне осмислення досягнутих результатів та вдосконалення організаційно-економічного механізму регулювання розвитку освіти в системі конкурентоспроможності молоді на ринку праці України дадуть змогу розв'язати найбільш гострі проблеми, які стримують розвиток освіти, забезпечивши нову якість освіти, що відповідатиме вимогам сьогодення.

На наш погляд, успішне вирішення питань розвитку системи освіти полягає у необхідності теоретичного осмислення основних методологічних положень і в аналізі практичного досвіду реалізації організаційно-економічного механізму в цій системі на основі інноваційних методів фінансування та організації освітнього процесу, оскільки нова якість освіти в кінцевому підсумку забезпечується ефективною роботою саме організаційно-економічного механізму національної системи освіти. Сприятиме розвитку освіти зростання ролі управління на регіональному рівні, а також використання і розвиток освітнього потенціалу країни.

3.3. Модернізація системи регулювання розвитку освіти на засадах комплексного ризик-менеджменту

Сучасний стан життєдіяльності суспільства характеризується посиленням тенденцій невизначеності, які формуються під впливом дії нових глобалізаційних викликів та впровадженням новітніх інформаційно-комунікаційних технологій. Виникає багатоваріантність при прийнятті

управлінських рішень щодо розвитку освітньої галузі, оскільки відсутня достовірна та однозначна інформація. Крім того, присутність дезінформації збільшує ймовірність настання негативних наслідків як для окремого навчального закладу, так і для освітньої галузі.

Модернізація системи освіти залишається нагальною необхідністю у відповідь на виклики і потреби диверсифікації вітчизняної економіки, розвитку наукоємних ланок її спеціалізації та оновлення технологічного укладу загалом, розширення конкурентоспроможної присутності на зовнішніх ринках товарів і послуг, насамперед, завдяки підвищенню конкурентоздатності економічно активного населення та суб'єктів господарювання на регіональних і міжнародному ринках праці, а також пошвавленню процесів входження держави в суспільно-економічні світоінтеграційні процеси та глобалізований соціокультурний простір [9].

Управління ризиками в освітній галузі є основним механізмом забезпечення економічної безпеки, оскільки освітня система є важливою ланкою національної економіки, а її складне, невизначене і швидко змінюване зовнішнє середовище вимагає нових сучасних підходів до організації, управління і регулювання.

Діяльність усіх елементів системи регулювання розвитку освіти, як і будь-якого суб'єкта господарювання, тісно пов'язана із зовнішніми та внутрішніми ризиками, оскільки ризик є складним феноменом ринкової економіки. Прагнення до більш високої конкурентоспроможності вимагає від суб'єктів ринку реалізації ризикованих стратегій розвитку, реалізації небезпечних проектів і інноваційних програм.

Специфічні умови сьогодення та загальноосвітні тенденції ставлять перед українською освітою серйозні виклики. В сучасних умовах змінюються функції освіти та ефективність їх виконання, породжуючи появу низки освітніх ризиків. Непередбачувані внутрішні загрози, зокрема, політична ситуація в Україні, потребують радикальних та кардинальних змін в системі менеджменту.

Продумані рішення та їх реалізація в державній освітній політиці повинні ґрунтуватись на своєчасному аналізі, передбаченні та врахуванні численних глобальних і внутрішніх ризиків. Лише дії на випередження, а не швидке реагування на несподівані події, зможуть забезпечити інноваційний розвиток освіти в системі конкурентоспроможності молоді на ринку праці України.

Для побудови ефективної системи регулювання розвитку освіти в системі конкурентоспроможності молоді на ринку праці України стає актуальною організація управління сукупністю ризиків. Цей процес ускладнений тим, що освіта є суспільним благом змішаного типу, а освітні ризики виходять за межі втрат фінансових ресурсів і проявляються, найчастіше, як загрози втрат у довгостроковому періоді. Стратегічне значення освіти для суспільного розвитку надає втратам в освітній системі глобального характеру: підготовка фахівців низької якості, низький рівень конкурентоспроможності молоді на ринку праці, відсутність мотивації щодо формування особистісних і ціннісних характеристик людських ресурсів, слабкий інноваційний розвиток країни тощо.

Велика різноманітність класифікацій освітніх ризиків в економічній літературі та наукових дослідженнях пояснюється класифікаційними цілями. Існуючі в даний час класифікації ризиків дозволяють розділити їх на кілька груп за різними ознаками: масштабом виникнення, джерелом, часом, терміном дії, за характером прояву та сферою походження.

Через різноманітність ризиків виникає складність у їх класифікації, оскільки поряд із загальними виникають і специфічні: ризики, які пов'язані із особливостями діяльності закладів освіти; ризик, який пов'язаний із керівною особою та інші.

Розглядаючи освіту як ключовий засіб розширення можливостей і вибору людини, поряд із загальновизнаним ризиком щодо доступності освіти, необхідно виокремити ризики, які можуть загрожувати ефективному використанню потенціалу людини (наприклад, його знецінення через

недостатню якість освітньої підготовки, недовикористання внаслідок прогалин інституційного характеру) [143].

Нестабільна соціально-економічна ситуація в Україні спричиняє появі низки ризиків, які ускладнюють реалізацію стратегічних завдань розвитку освіти в системі конкурентоспроможності молоді на ринку праці України.

Зокрема, серед них варто виокремити наступні:

- нестабільний стан економіки;
- складна демографічна ситуація;
- нестабільне матеріальне становище населення;
- неготовність частини суспільства до сприйняття нових реформ;
- обмеженість ресурсів для забезпечення виконання стратегічних завдань розвитку;
- відсутність бажання і мотивації до інноваційної діяльності у частини працівників освітньої сфери;
- недостатня підготовленість державних органів, які здійснюють регулювання розвитку освіти, до комплексного вирішення нових завдань;
- відсутність скоординованої діяльності всіх служб та інституцій тощо.

Сукупність втрат освітньої сфери можна класифікувати за різними ознаками (рис.3.6).

У дослідженнях Черненко Н.М. презентовано виявлені за допомогою методу експертного оцінювання вірогідні ризики у галузі освіти. За сферою походження визначено вісім груп вірогідних ризиків, а саме: політико-правові, фінансово-економічні, соціокультурні, організаційно-технічні, кадрові, управлінські, інформаційно-комунікаційні, навчально-методичні (рис.3.7).

Найбільш взаємозв'язаними пріоритетними ризиками, які визначають стратегію регулювання розвитку освіти в системі конкурентоспроможності молоді на ринку праці України вважаються:

І група: нерозвинута інфраструктура; внутрішня корупція; недостатнє фінансування; низький рівень вмотивованості викладачів; низький імідж викладача в суспільстві;

2 група: гуманітаризація освіти; теоретичні знання; конкуренція з боку освітніх систем інших країн; слабкі зв'язки з бізнесом;

3 група: істотні відмінності в якості підготовки студентів; суб'єктивна оцінка знань студентів; збільшення соціальної диференціації суспільства; слабка законодавча база.

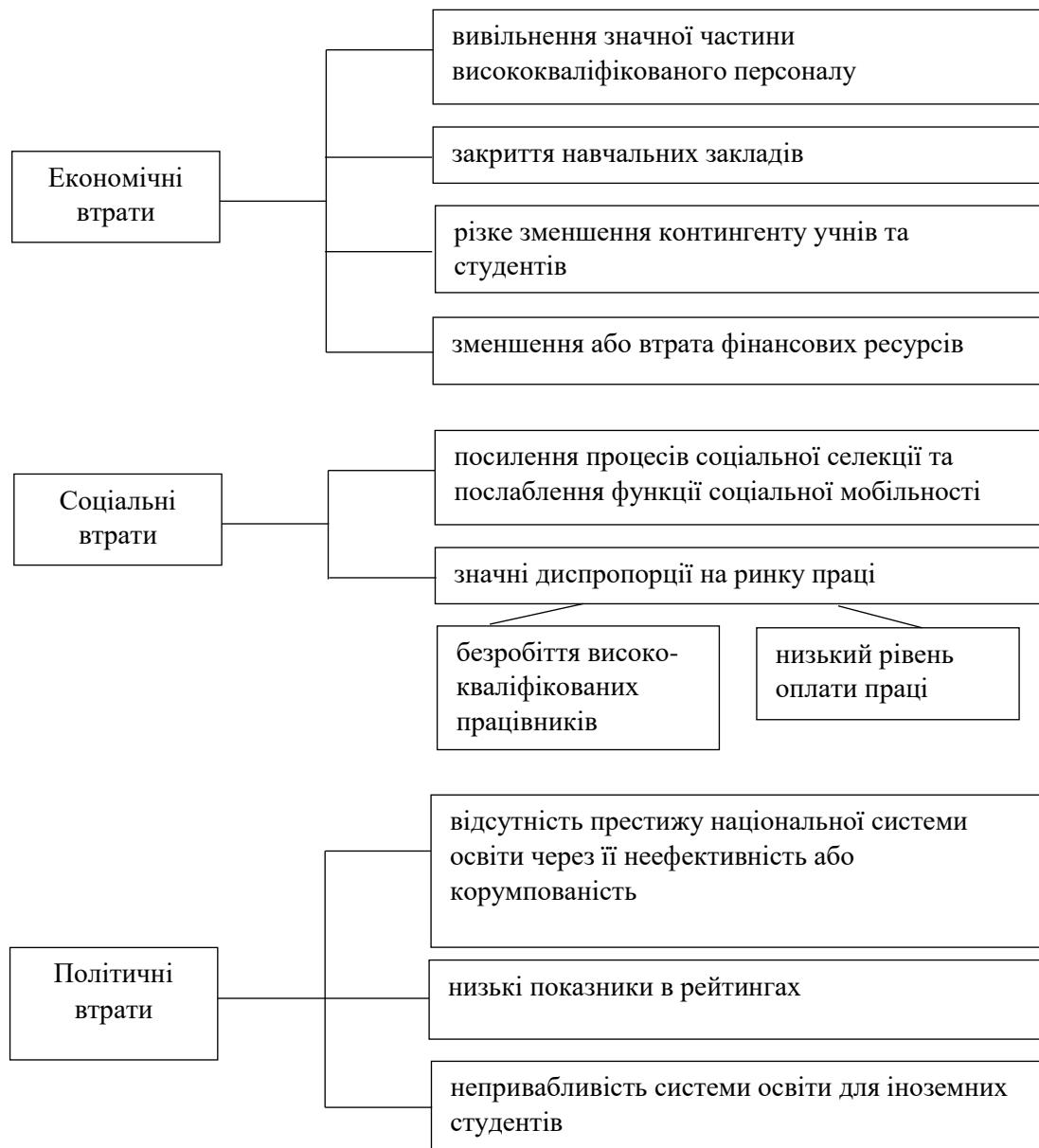


Рис. 3.6. Класифікація можливих втрат освітньої сфери

Джерело: розроблено автором на основі [47, с.24].

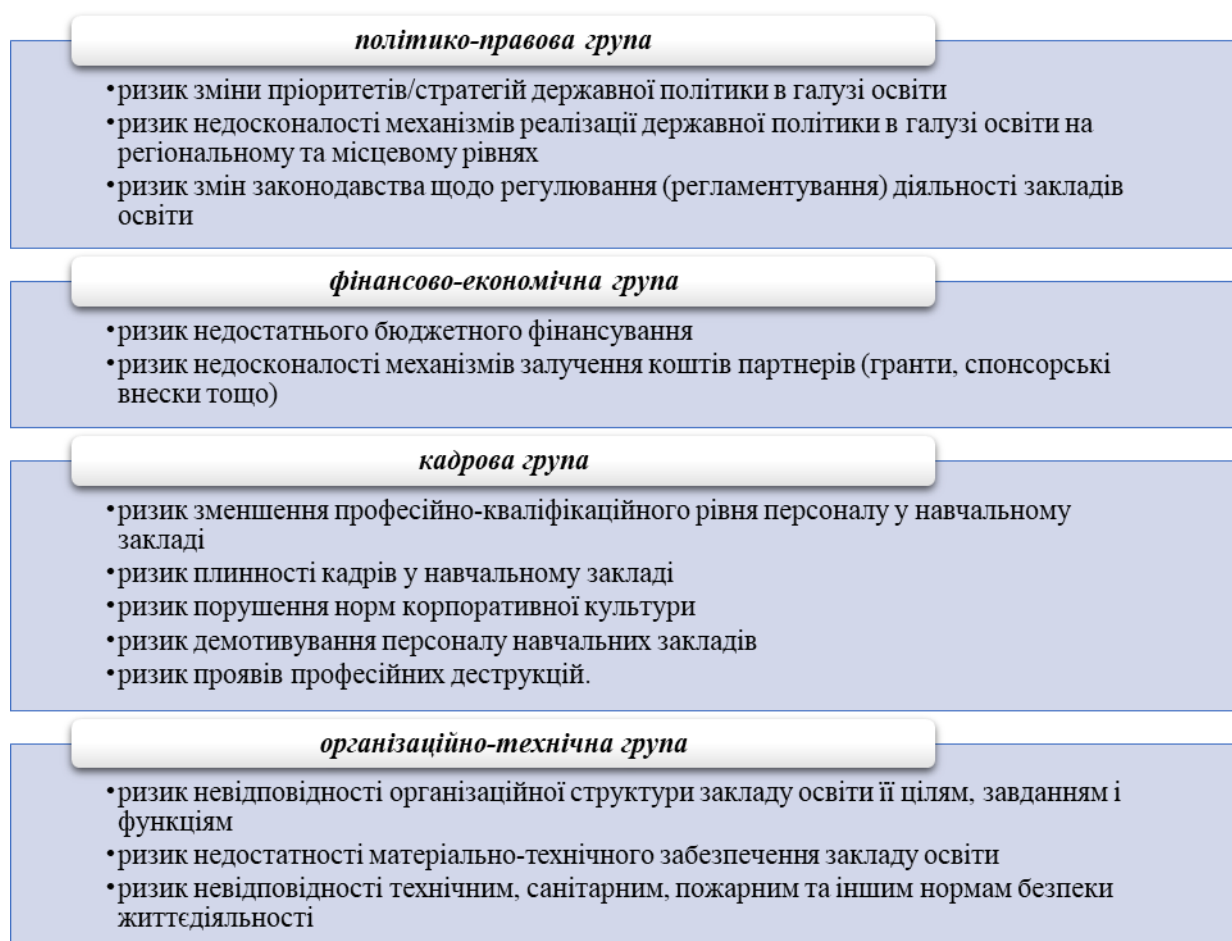


Рис. 3.7. Класифікація вірогідних ризиків в освіті

Джерело: побудовано автором на основі [148]

Варто розглянути основні сучасні ризики, які впливають на реформування освітньої галузі. Ідентифікацію ризиків здійснено ґрунтуючись на програмних документах реформування й модернізації освітньої системи України, дослідженнях учених і фахівців у галузі економіки й державного регулювання.

Глобалізацію вважаємо провідною тенденцією суспільного розвитку, яка докорінно змінює зовнішнє середовище освітньої системи, породжуючи високу невизначеність, загальну взаємозв'язаність закладів освіти і гостру конкуренцію між ними.

Одним із проявів глобалізації є безперешкодний рух потенційних споживачів освітніх послуг на міжнародному ринку, що, у свою чергу, загострює конкуренцію між закладами освіти за потенціальних студентів. Через

це виникають ризики вдавання певних навчальних закладів до інструментів недобросовісної конкуренції, а саме: демпінгові ціни на освітні послуги, послаблення вимог до студентів, спрощення й профанація навчального процесу, поширення фейкової інформації про здобутки та історію навчального закладу тощо. Ускладнюють ситуацію і демографічні проблеми, зокрема зниження народжуваності, а відповідно скорочення молодого населення. Ці обставини вимагають модернізації регулювання розвитку освіти. Дієвим заходом у цьому напрямку могло б стати створення потужних університетських комплексів з розвинутою інфраструктурою і потужною матеріально-технічною базою для залучення молоді і з інших країн.

Яскравим прикладом активної цілеспрямованої зовнішньої стратегії розвитку освітньої системи на шляху зниження конкуренції є освітня політика Польщі. Завдяки потужній інформаційній і рекламній кампанії цієї держави створені якнайсприятливіші умови для залучення українських студентів. Ці умови стосуються оплати (порівнянної з вітчизняною), мови (можливості навчання російською та українською, прискореного вивчення польської), проживання, працевлаштування. В результаті такої політики чисельність українських студентів у Польщі безпрецедентно зростає. Найбільш гостро відчувається вплив цієї політики у західному регіоні України, де відбувається суттєвий відплив молоді за кордон, і поєднуючись із загальною негативною демографічною динамікою, формують серйозні ризики для вітчизняної освітньої системи.

Не варто забувати і про ризик, пов'язаний із сумісництвом освітян. Через низький рівень оплати праці працівників освітньої галузі, а зокрема професорсько-викладацького складу, значна частина їх працює в кількох навчальних закладах, що призводить до зниження якості викладацької діяльності, унеможливорює продуктивні наукову роботу та освоєння сучасних методів викладання. Отже, необхідні заходи щодо модернізації системи регулювання розвитку освіти щоб знизити рівень ризику.

За таких умов у кожному вищому навчальному закладі необхідно створити передумови для поєднання освітнього процесу і наукової діяльності; для постійного підвищення освітнього професійного і кваліфікаційного рівня працюючих, для безперервної освіти [68, с.43].

Ще одним із актуальних на сьогодні ризиків регулювання розвитку освітньої системи в системі конкурентоспроможності молоді на ринку праці України є політизація освіти. Активні політичні процеси впливають на усі сфери суспільного життя, зокрема і на освіту. Нажаль, ні відносна консервативність освітньої системи, ні автономія навчальних закладів не спроможні протистояти цьому впливу. Одним із заходів запобігання такому ризику вважаємо конструктивний діалог і співпраця освітніх закладів та владних структур.

З появою новітніх технологій з'являються і серйозні ризики в регулюванні розвитку освітньої системи. Поширення інформаційно-комунікаційних технологій в освітній сфері зумовлює появу нових викликів. Для забезпечення конкурентних переваг національній освітній системі необхідно використовувати сучасні новітні технології у навчальному процесі. Прикладом адаптації до сучасних вимог освітньої системи і вдалого використання нових технологій в освіті є поява дистанційного навчання, яке якісно змінило навчальний процес.

Не можна залишати поза увагою і таку небезпеку як перевиробництво фахівців з вищою освітою, знижуючи ймовірність працевлаштування молоді за фахом. Сучасні молоді люди, усвідомлюючи наявність ризиків на ринку праці, прагнуть підвищувати свою конкурентоспроможність, зокрема через отримання досвіду роботи ще під час навчання. Проте, в більшості випадків, мотивацією для роботи у молоді виступає бажання покращити свій матеріальний стан, а тому лише незначна кількість працюючих студентів отримують досвід за спеціальністю, яку здобувають. Саме тому, поєднуючи роботу не за фахом і навчання, молодь втрачає можливість отримання якісної освіти, що породжує проблеми з працевлаштуванням у майбутньому.

Для розвитку національної освітньої серйозними, на нашу думку, можна вважати корупційні ризики. Першим кроком у напрямку подолання впливу корупції в освіті є створення у 2014 році Національного агентства із забезпечення якості вищої освіти. Однак воно ще й досі ефективно не працює.

Реальні механізми подолання корупції в освітній сфері вбачаємо у відкритості і чіткості управлінських процесів, фінансування (контроль за виділенням коштів для закладів освіти і напрямками їх використання), ефективного кадрового регулювання.

Окрему групу ризиків регулювання розвитку освіти в системі конкурентоспроможності молоді на ринку праці України становлять правові ризики. Недосконалість і непослідовність нормативно-правової бази організаційно-економічного механізму регулювання розвитку освіти гальмує інноваційний розвиток освітньої системи.

Не менш важливими ризиками, що виникають при регулюванні розвитку освіти в системі конкурентоспроможності молоді на ринку праці України є економічні ризики. До цієї групи ризиків відносимо фінансові, фіскальні, майнові. Обсяги і структура фінансування становлять найсуттєвіші труднощі, оскільки від достатності фінансових ресурсів залежить як ефективність функціонування освітньої системи, так і подальший інноваційний розвиток.

Для подолання викликів, які породжені державним недофінансуванням освіти доцільно було б розробити і впроваджувати дієві механізми залучення недержавних суб'єктів до процесів фінансування освітньої діяльності.

Варто зазначити, що корисним для національної освітньої системи міг би стати досвід розвинутих країн світу, де наявна диверсифікація джерел фінансування завдяки тісній співпраці освіти з бізнес-середовищем. Представники бізнесу беруть активну участь у забезпеченні фінансовими ресурсами освітньої та науково-дослідної діяльності закладів освіти, а також зменшуючи фінансовий тягар споживачів освітніх послуг.

Національна освітня система сьогодні перебуває на шляху масштабної модернізації. Проте реформування відбувається повільно і непослідовно, породжуючи появу різноманітних ризиків.

Варто звернути увагу на деякі реформи в освітній галузі, які пов'язуються з кластерами відповідних ризиків.

1. Надання автономії закладам освіти щодо формування змісту освітньо-професійних навчальних програм. Позитивним моментом цієї реформи є свобода вибору закладом освіти навчальних курсів, обсягів, форм і методів викладання. Однак, дана реформа породжує ризик зникнення гуманітарної складової з навчального процесу та зниження фундаментальної математичної й природничої підготовки майбутніх фахівців через корпоративні інтереси і суб'єктивні обставини.

2. Розбудова зовнішніх і внутрішніх систем забезпечення якості освіти – надзвичайно важливе завдання, яке тим не менше може обернутися погіршенням умов викладацької діяльності через те, що ЗВО можуть обирати не викладацько-центристську парадигму забезпечення якості (передбачає створення для викладачів комфортних умов діяльності, інформаційне, матеріально-технічне та інше супроводження викладацької роботи), а парадигму бюрократичну, тобто наголос на посиленні механізмів контролю над викладанням, на тотальній регламентації роботи викладачів, унаслідок чого послаблюється креативний і пошуковий аспекти викладання [3, с.9].

Реформування освітньої системи посилює конкуренцію між закладами освіти як за абітурієнтів, так і за фінансові ресурси. Унаслідок цього виникають ризики використання надавачами освітніх послуг інструментів недобросовісної конкуренції, зокрема: встановлення демпінгових ціни на освітні послуги, зниження вимог до студентів, спрощення навчального процесу, поширення фейкової інформації про досягнення закладу освіти тощо. Саме тому, на нашу думку, знижується репутація вітчизняної освітньої системи, а це, у свою чергу, провокує переорієнтацію значної кількості абітурієнтів на навчання до європейських закладів освіти.

Навчальні заклади, як елементи освітньої системи, формуючи стратегічні завдання свого розвитку в умовах нестабільності зовнішньої середовища, повинні вводити інновації в освітню та наукову діяльність та будувати оптимальні моделі взаємодії з бізнес-структурами. В умовах інтеграційних викликів у механізм прийняття рішень щодо розв'язання задачі підвищення статусу закладу освіти необхідна взаємодія на таких напрямках:

- впровадження нових методів управління закладами освіти, де особливе місце займає науковий менеджмент;
- спільна розробка та впровадження механізмів кооперації, інтеграції, партнерства з інституційною структурою суспільства, включаючи тріаду «освіта - наука - виробництво (бізнес)».

Ефективне управління передбачає орієнтацію маркетингової, а через неї і інноваційної, інвестиційної і виробничої діяльності економічних суб'єктів на пошук і використання ринкових можливостей з метою досягнення успіху в конкуренції, максимізації поточних і перспективних доходів, а також обов'язкових потреб споживачів знань і інновацій.

Оскільки управління ризиками при розробці стратегії розвитку закладів освіти має поєднуватись з управлінням основною діяльністю (надання освітніх послуг), тому актуальним науково-практичним завданням постає проблема створення ефективної системи ризик-менеджменту в навчальних закладах, яка спирається на теоретичне обґрунтування із застосуванням математичного моделювання й експериментальні дослідження засобами імітаційного моделювання та статистичних спостережень.

Успішне функціонування навчального закладу та його інноваційний розвиток неможливо уявити без побудови ефективної стратегії управління, формування якої залежить від особливостей організації. Для закладів освіти важливим завданням є розробка стратегії управління ризиком, під якою розуміємо вміння здійснювати управління діяльністю організації у невизначеній господарській ситуації, що передбачає виявлення фактичних та

потенційних загроз безпеки; корегуючі заходи для зменшення рівня ризику; неперервний моніторинг досягнутого рівня безпеки.

Стратегія управління ризиками навчального закладу як господарюючого суб'єкта може бути [3]:

– традиційна (ретроактивна) стратегія – стратегія попередження негативних подій, що впливають на економічну безпеку діяльності суб'єкта, яка базується на суворому дотриманні нормативних вимог та реалізації попереджувальних заходів, розроблених за результатами дослідження;

– сучасна (проактивна) стратегія – стратегія, за якої основний акцент робиться на попередження шляхом виявлення небезпечних факторів та прийняття заходів щодо зниження рівня ризику, перш ніж відбудеться ризикована подія та негативно вплине на стан економічної безпеки;

– високоефективна (прогностична) стратегія – стратегія, що базується на фіксації експлуатаційних якостей системи, оскільки це відбувається в реальному часі та ідентифікації потенційних майбутніх проблем.

В якості методології управління ризиками в закладах освіти вчені пропонують сукупність базових принципів [95]:

– урахування стратегії навчального закладу в процесі управління ризиками – орієнтація на генеральну стратегію розвитку дозволяє зосередити основні зусилля на тих видах ризику, які обіцяють організації максимальну вигоду, визначити граничний обсяг ризиків, які можна взяти на себе, виділити необхідні ресурси для управління ними;

– усвідомленість навчальним закладом прийняття ризику – організація повинна свідомо йти на ризик, якщо сподівається одержати певну вигоду від здійснення тієї чи іншої операції;

– урахування фактору часу в управлінні ризиками – чим довший період здійснення операції, тим ширший діапазон супутніх їй ризиків, а отже менше можливостей забезпечувати нейтралізацію їх негативних наслідків;

– керованість прийнятих ризиків – до складу портфеля ризиків повинні включатися тільки ті з них, які піддаються нейтралізації в процесі управління, незалежно від їхньої об'єктивної й суб'єктивної природи;

– порівнянність рівня прийнятих ризиків з ефективністю проведених заходів – організація повинна враховувати в своїй діяльності тільки ті види ризиків, рівень яких компенсується адекватною величиною очікуваної ефективності;

– урахування можливості передачі ризиків – прийняття низки ризиків, які не можна порівняти з можливостями організації щодо нейтралізації їх негативних наслідків.

Процес регулювання розвитку освіти в системі конкурентоспроможності молоді на ринку праці України також супроводжується сукупністю різних видів ризиків, які виникають у різний час та у різному місці під впливом факторів зовнішнього і внутрішнього середовища кожного із елементів освітньої системи.

Управління ризиками має поєднуватись з управлінням основною діяльністю (надання освітніх послуг), тому актуальним науково-практичним завданням постає проблема створення ефективної системи ризик-менеджменту, яка спирається на теоретичне обґрунтування із застосуванням математичного моделювання й експериментальні дослідження засобами імітаційного моделювання та статистичних спостережень.

Загальна схема управління ризиками включає планування управління ризиками, оцінку ризиків (ідентифікацію й аналіз), розробку й реалізацію заходів з управління ризиками, моніторинг ризиків [6, с.4].

Соціально-економічні процеси, духовне відродження та реформування освітньої системи України в умовах невизначеності зовнішніх та внутрішніх факторів сприяють виникненню нагальної потреби у побудові сучасних моделей регулювання розвитку освіти на засадах комплексного ризик-менеджменту.

Цікавим напрямком реформування освітньої системи України є перехід на нову модель економічної діяльності закладів освіти, перетворюючи їх з державних на неприбуткові установи, розширюючи при цьому їх фінансову автономію зберігаючи при цьому режим пільгового оподаткування. Запроваджуючи таку модель варто оцінити і проаналізувати ризики, які супроводжуватимуть процес застосування цієї моделі з метою їх мінімізації.

Як відомо, ризик-менеджмент – це система управління ризиками, а тому повинен базуватися на загальних принципах, критеріях і підходах, що відповідають обраній стратегії розвитку освітньої системи. Схема організації ризик-менеджменту представлена на рис.3.8.



Рис. 3.8. Схема організації ризик-менеджменту

Джерело: побудовано автором

Теоретично сутність ризик-менеджменту є невід’ємною частиною будь-якої свідомої діяльності, яка складається з процесів формування мети, прийняття рішень, планування, організації, лідерства і контролю за всіма видами ресурсів, що використовуються.

Ризик-менеджмент регулювання розвитку освіти в системі конкурентоспроможності молоді на ринку праці України вважаємо одним із основних напрямів сучасного освітнього менеджменту, який вивчає проблеми регулювання системою освіти загалом, або окремими її елементами з урахуванням факторів ризику. Ефективність системи управління ризиками залежить від взаємодії її елементів, яка ґрунтується на певних принципах, правилах, концепціях, законах та методах.

Мета комплексного ризик-менеджменту регулювання розвитку освіти в системі конкурентоспроможності молоді на ринку праці України полягає у забезпеченні максимальної ефективності регулювання та мінімізації можливих втрат освітньої системи, враховуючи фактори невизначеності. Пріоритетними цілями, при цьому, є забезпечення модернізації освітньої галузі, конкурентоспроможності закладів освіти і фінансової стійкості освітніх установ; створення сприятливих умов для задоволення потреб молоді щодо якісних освітніх послуг.

Основні засадами комплексної системи управління ризиками полягають у наступному:

- ціллю є утримання ризику на певному рівні;
- ризик – це не тільки небезпека, але й латентні можливості;
- управління ризиками координується вищим керівництвом або службою управління ризиками, кожен співробітник навчального закладу розглядає ризик-менеджмент як частину своєї роботи;
- управління ризиками здійснюється в комплексі з обліком взаємозв'язків між ними;
- процес управління ризиками безперервний та здійснюється за допомогою попереджувальних заходів.

На різних стадіях управління ризиками доцільно застосовувати певну інструментальну базу комплексного ризик-менеджменту.

1. На стадії аналізу ризику – попередній збір інформації (інтерв'ю, опитування), SWOT-аналіз, аналіз чутливості, причинно-наслідковий аналіз,

технологію ідентифікації виявлених ризиків (за рівнем спостереження; за сегментами спостереження і за видами ризику), техніку розрахунків локального оцінювання (дельта-нормальний метод, метод дельта-гамма-вега наближення, технології Risk-Metric (tm) і повного оцінювання (методи історичних симуляцій, стрес-тестінг, симуляції Монте-Карло) ризику (VAR – інвестиції з урахуванням ризику, EAR – прибуток з урахуванням ризику, SVA – поєднання ризику та винагороди за нього при використанні капіталу, скоригованого з урахуванням ризику, EPS – чистий прибуток з урахуванням ризику в розрахунку на одну акцію), а також оцінки толерантності ризику.

2. На стадії планування регулювання ризику – розробку стратегії, культури, політики ризик-менеджменту; оцінку економічної ефективності (аналіз доцільності), balanced scorecard, імітаційні моделі, планові баланси, бюджетування, план акціонування, порівняння залежного і незалежного від процесу результату з планом, оцінку залишкового ризику при регулюванні первинного ринку.

3. На стадії попередження ризику – сприйняття і реагування на сигнали, вказівка методів і робіт, інтеграцію з існуючою інформаційною системою, менеджмент системного контролю, огляд (review), задум діяльності, наглядова рада (audit comitee).

Комплексний ризик-менеджмент у регулюванні розвитку освіти, на нашу думку, повинен відповідати наступним правилам:

По-перше, вивчення ризиків має бути неперервним (моніторинг ризикоутворюючих факторів).

По-друге, комплексний ризик-менеджмент повинен охоплювати усі напрямки регуляторної діяльності, основні та додаткові. Для цього в межах кожного процесу необхідно проводити детальний аналіз ризиків, розробляти і реалізовувати ефективні заходи щодо управління ними, здійснювати контроль і документування дій з управління ризиками.

По-третє, детальний аналіз ризиків в межах комплексного ризик-менеджменту повинен здійснюватися із заданою періодичністю, залежно від

потреб об'єктів та суб'єктів системи регулювання розвитку освіти в системі конкурентоспроможності молоді на ринку праці України.

По-четверте, комплексний ризик-менеджмент повинен бути індивідуальним, враховуючи унікальні особливості, притаманні кожному об'єкту регулювання. Вони відображаються на толерантності до ризику, яка у свою чергу залежить від керівників структурних підрозділів та загального керівництва.

По-п'яте, комплексний ризик-менеджмент повинен бути пріоритетним щодо рідкісних ризиків з тяжкими наслідками, бо вони найбільше впливають на фінансове становище закладів освіти.

Будь-яка діяльність у напрямку регулювання розвитку освіти в системі конкурентоспроможності молоді на ринку праці України, а також ухвалення будь-яких рішень потребують оцінки і прогнозування наслідків цих дій.

Широта та складність можливих ризиків в освіті обумовлюють необхідність здійснення ризик-менеджменту на різних рівнях в освіті: мікрорівні (навчальний заклад), регіональному рівні (область чи район), мезорівні (всієї галузі освіти чи підгалузі, наприклад, – вищої освіти), макрорівні (національна система освіти), метарівні (рівень міжнародних інтеграційних чи регіональних систем освіти, наприклад, – європейська система освіти). На кожному із цих рівнів управління ризиками має свою специфіку, визначену гостротою прояву загроз [47, с.24].

Загальноєвропейські та світові підходи до реформування освітньої сфери, надаючи важливого значення проблемі якості освіти, проголошують її однією з передумов національної безпеки держави та одним із пріоритетних завдань розвитку освітньої сфери. Вирішення проблеми підвищення якості освіти мінімізуватиме соціальні загрози і ризики учасників освітнього процесу, або зведе до рівня, який буде допустимим для успішної життєдіяльності та сталому розвитку освітньої сфери.

Постійний моніторинг ризиків в освітній системі необхідний для формування оптимальної стратегії розвитку освіти в системі

конкурентоспроможності молоді на ринку праці України та вироблення дієвих заходів щодо подолання або хоча б обмеження їх негативного впливу.

Ідентифікація, аналіз, оцінка і усунення ризиків є, на нашу думку, основними завданнями комплексного ризик-менеджменту регулювання розвитку освіти в системі конкурентоспроможності молоді на ринку праці України. Виконання цих завдань дасть змогу забезпечити здійснення ефективного стратегічного планування і коректування напрямків діяльності об'єктів освітньої системи.

Світовий досвід організації ризик-менеджменту свідчить, що при організації комплексного ризик-менеджменту особливу увагу потрібно приділяти гнучкості формованої системи управління ризиками, надто гнучка система комплексного ризик-менеджменту не дозволяє підпорядковуватися єдиним правилам в межах організації; а в межах окремих напрямків діяльності установи надто консервативна система комплексного ризик-менеджменту не дає можливості керівникам підрозділів адекватно управляти виникаючими ризиками через ринкову нестабільність і багато інших причин.

Формування регіональної стратегії розвитку освіти, зазвичай, базується на меті та стратегічних завданнях державної освітньої політики. Для забезпечення в країні освітньої безпеки, скерування вектору розвитку в інноваційному напрямку необхідне розроблення нової парадигми освіти, яка відповідатиме вимогам економіки знань, потребам інформаційного суспільства, зупинивши негативні явища, які відбуваються в освітній системі. Завдяки цьому система освіти зможе готувати академічно мобільних фахівців та соціально-адаптованих професіоналів, конкурентоспроможних на ринку праці.

Отже, актуальні ризики освітньої системи обумовлені сьогодні глобалізацією і інформаційними технологіями. Для потреб глобального ринку праці національна специфіка освітньої системи, яка тісно пов'язана з функцією відтворення, збереження і передачі національної соціальної спадщини, є марною або просто шкідливою.

Невизначеність та нестабільність зовнішнього середовища функціонування системи освіти України вимагає нових підходів до її організації, управління та регулювання розвитку. Необхідність у посиленні стійкості освітньої системи до численних зовнішніх та внутрішніх загроз і викликів сприяє формуванню освітнього ризик-менеджменту. Система ризик-менеджменту регулювання розвитку освіти повинна орієнтуватись на передбачення ймовірних радикальних загроз і викликів та своєчасно на них реагувати кардинальними змінами. Продумані рішення щодо зниження освітніх ризиків повинні бути закладені в основі державної регуляторної політики в освітній сфері.

В сучасних умовах інноваційного розвитку одним із пріоритетних завдань є модернізація національної освітньої системи в Україні, метою якої вважається створення регіональних дослідницько-освітніх закладів, інтегрованих у світову освітньо-наукову систему. Таку ініціативу вважаємо доцільною, оскільки має місце різке скорочення контингенту студентів, більшість сучасних освітніх закладів дублюють підготовку спеціалістів, затрачаються значні бюджетні кошти на утримання інституційно неспроможних освітніх установ, знижується конкурентоспроможність випускників на ринку праці України та за її межами.

Висновки до розділу 3

За результатами дослідження шляхів удосконалення організаційно-економічного регулювання розвитку освіти в Україні дали підстави зробити наступні висновки:

1. Для забезпечення інноваційного розвитку освіти в Україні, необхідно розробити стратегію розвитку, яка б відповідала потребам економіки, інформаційного суспільства та забезпечувала високу конкурентоспроможність молоді на ринку праці. Одним із основних завдань нової стратегії повинна стати зменшення негативних явищ, які притаманні освітній сфері.

2. В нестабільних умовах національної економіки державна молодіжна політика повинна зосередитися на впровадженні ефективного організаційно-

економічного механізму модернізації системи освіти та забезпеченні ефективної зайнятості молоді в Україні.

3. Визначення стратегічних напрямів реформування вітчизняної освіти у контексті конкурентоспроможності молоді на ринку праці має стати ключовим завданням державної політики протидії загрозам розвитку інтелектуального потенціалу України. Швидка реалізація окреслених напрямів дасть змогу: забезпечити зростання суспільної оцінки знань і престижу творчої праці та інтелектуальної діяльності; створити сприятливі умови для активного впровадження трансферу технологій, вітчизняного та іноземного інвестування в пріоритетні наукомісткі галузі; раціонально використовувати наявні інтелектуальні ресурси, створювати умови для комерціалізації наукових знань; розвивати інститути соціального партнерства, що забезпечують стійкі, ефективні зв'язки з роботодавцями, освітніми установами і населенням та швидку адаптацію соціально-трудової сфери до змін в економіці.

4. Динамічний розвиток інформаційного суспільства вимагає зміни підходів до регулювання розвитку освіти у напрямку забезпечення модернізації освітньої системи у відповідності до вимог сьогодення. Стратегічні завдання регулювання розвитку освіти в системі конкурентоспроможності молоді на ринку праці України полягають у переході на високі стандарти якості вищої освіти, стимулюванні зацікавленості молоді до здобуття освіти, реформуванні освітньої системи з метою забезпечення діяльності оптимальної кількості закладів освіти, фінансовому забезпеченні ефективного функціонування системи освіти.

5. Реалії сьогодення вимагають ґрунтовних наукових досліджень теоретичних і практичних аспектів застосування нових моделей регулювання розвитку освіти в системі конкурентоспроможності молоді на ринку праці України. Також актуальності набуває необхідність формування ефективних конкурентних стратегій управління діяльністю учасників ринку освітніх послуг, оскільки від оптимально обраних напрямів модернізації освіти залежить суспільно-економічний розвиток держави в цілому.

6. Успішна реалізація державної політики у сфері освіти можлива за рахунок використання механізмів багатоканального фінансування, зокрема, через механізми співвласництва та державного партнерства, а також за рахунок оптимізації функцій органів управління освітою та визначення й закріплення відповідальності згідно з покладеними завданнями.

7. Основною метою удосконалення організаційно-економічного механізму регулювання розвитку освіти в системі конкурентоспроможності молоді на ринку праці України є розробка та впровадження нових методів, принципів, форм регулювання, які забезпечать підготовку не лише академічно мобільного фахівця, а конкурентоспроможного професіонала.

8. Підвищити ефективність організаційно-економічного механізму регулювання розвитку освіти в системі конкурентоспроможності молоді на ринку праці України дозволить удосконалення правового забезпечення завдяки поєднанню міжнародних та національних правових норм і вимог, стратегічним завданням яких повинно стати забезпечення високого рівня підготовки фахівців, теоретичні знання і практичні навички яких відповідали б потребам сучасного ринку праці.

9. Досвід навчальних закладів країн Західної Європи у контексті співпраці з бізнес-середовищем буде корисним для України, оскільки дозволить здійснювати підготовку конкурентоспроможних фахівців, сприятиме соціальній адаптації та працевлаштуванню молоді. Тобто, регулювання розвитку освіти повинне відбуватися у напрямку інтеграції навчання і трудової діяльності.

10. Основними напрямками реформування освітньої системи в контексті забезпечення конкурентоспроможності молоді на ринку праці України вбачаються наступні: підвищення орієнтованості (за структурою і змістом) закладів освіти на сучасні вимоги суспільства та потреби ринку праці (оптимізація мережі закладів вищої освіти у відповідності до потреби розвитку економіки та запитів ринку праці; розроблення та упровадження державних національних освітніх стандартів; оновлення переліку спеціальностей з підготовки кваліфікованої робочої сили залучаючи до цього процесу

роботодавців; удосконалення механізму державного замовлення на підготовку фахівців з вищою освітою для пріоритетних напрямів економіки та регіональних ринків праці; вдосконалення нормативно-правового забезпечення механізмів сприяння доступу до освіти для молодих людей та створення сприятливих умов для освіти протягом життя економічно активного населення (удосконалення процедур та технологій зовнішнього незалежного оцінювання; модернізація системи перепідготовки й підвищення кваліфікації; удосконалення механізмів підтримання талановитої молоді); інтеграція освітньої системи України у світовий освітній простір; гармонійне поєднання освітньої і професійної складової навчального процесу, її інтеграція з наукою та суб'єктами підприємницької діяльності (розширення співпраці закладів вищої освіти з провідними бізнес-структурами щодо розроблення освітніх програм, проходження практики, надання робочих місць випускникам); підвищення моральності та патріотичності освіти тощо.

11. Наявність достатньої кількості фінансових ресурсів є важливою умовою розвитку закладів освіти у глобальному освітньому просторі. На якісно новий рівень національним університетам дозволить вийти збільшення фінансування, яке можливо забезпечити завдяки укладанню договорів з державними і приватними організаціями про фінансування проведення досліджень та користуючись власними фондами цільового капіталу.

12. Перспективним напрямком модернізації системи регулювання розвитку освіти в Україні вважаємо комплексний ризик-менеджмент. необхідність соціологічного вивчення ризиків у системі освіти і пошуку факторів, що можуть позитивно вплинути на їх зменшення. Одним з вирішальних факторів, на нашу думку, є комплексне вирішення проблеми якості вищої освіти, що мінімізує соціальні загрози і ризики для груп людей, задіяних у сфері освіти або зведе до допустимого рівня, який не загрожує успішній життєдіяльності та сталому розвитку.

Основні положення розділу викладено у працях [6; 26; 47; 50; 60; 83; 99; 141; 148; 151].

ВИСНОВКИ

У дисертаційній роботі розкрито теоретичні та практичні аспекти організаційно-економічного регулювання розвитку освіти в систему конкурентоспроможності молоді на ринку праці України, виявлено тенденції економічної активності молодих людей та встановлено причини молодіжного безробіття, досліджено рівень розвитку освітнього потенціалу регіонів України, розроблено концептуальні підходи щодо удосконалення організаційно-економічного регулювання розвитку вітчизняної освіти.

За результатами дослідження зроблено такі висновки:

1. Проаналізовано проблему молодіжного безробіття в Україні з позиції конкурентоспроможності молоді та виокремлено такі його основні причини: недосвідченість молодих людей у питаннях пошуку роботи; низький рівень конкурентоспроможності молоді на ринку праці у порівнянні з людьми інших вікових категорій; недосконало освоєна кваліфікація чи невідповідний рівень освіти молодих фахівців.

2. Систематизовано концептуальні підходи до дослідження проблем освіти в системі конкурентоспроможності молоді на ринку праці України. Зокрема, конкретизовано поняття «конкурентоспроможність молоді», «конкурентний потенціал», «освітній потенціал», «організаційно-економічний механізм регулювання розвитку освіти», «система конкурентоспроможності молоді на ринку праці» тощо. На основі критичного аналізу публікацій науковців щодо визначення чинників формування конкурентоспроможності молоді на ринку праці виділено два основних блоки факторів, що впливають на конкурентний потенціал молодої людини – екзогенні (зовнішні) та ендогенні (внутрішні).

3. Визначено етапи формування конкурентоспроможності молоді на ринку праці та сформовано сукупність чинників, які визначають ефективність процесу формування освітнього потенціалу молодих людей. Обґрунтовано, що

найбільший вплив на формування конкурентоспроможності молоді людини в сучасних умовах мають ті чинники, які пов'язані зі станом розвитку освіти на території проживання даної особи та рівнем її освіченості.

4. Через зростання рівня освіти економічно-активного населення проявляється вагомий вплив освіти на формування конкурентних переваг трудового потенціалу певного регіону. Освіту можна розглядати як одну із основних форм інвестицій у людський капітал, оскільки саме завдяки професійній освіті людина може розкривати свої підприємницькі здібності та розвивати ділові навички. Крім того, освіта як обов'язкова умова розвитку людини, здатна забезпечити її матеріальний добробут та соціальний статус.

5. Організаційно-економічний у механізм регулювання розвитку освіти є невід'ємною складовою державної освітньої політики, основними завданнями якої є формування та нормативно-правове закріплення стратегії розвитку освіти, визначення цілей, завдань та дій, які будуть спрямовані на забезпечення розвитку системи вищої освіти.

6. Аналіз особливостей функціонування ринків праці та освітніх послуг свідчить про недосконалість існуючого механізму їх взаємодії, неможливість самоналаштування відносин, гармонізації відносин між учасниками, що ґрунтується на узгодженні та балансі стратегій, а отже, актуалізує необхідність розроблення ефективного економічного механізму їх регулювання. Одним із напрямків регулювання взаємодії ринків освітніх послуг та праці є удосконалення економічного механізму управління якістю освітніх послуг.

7. Дієвими заходами, впровадження яких дасть змогу підвищити якості освіти, а відтак і рівень конкурентоспроможності молоді на ринку праці України, є: використання інноваційних аспектів освітніх технологій в освітньому процесі; академічна мобільність учасників освітнього процесу; підвищення професійної майстерності професорсько-викладацького складу закладів освіти; перетворення провідних вітчизняних університетів на сучасні наукові центри; активне впровадження дистанційної форми навчання з метою організації системи безперервної освіти для працездатного населення.

8. Обґрунтовано, що для вироблення ефективних заходів удосконалення регулювання розвитку освіти в системі конкурентоспроможності молоді на ринку праці України доцільним є виявлення впливу освіченості населення на його економічну активність і безробіття. Дослідження показало, що для підвищення конкурентоспроможності робочої сили в Україні необхідно стимулювати населення до покращення його рівня освіти, зокрема до збільшення тривалості навчання (освіта впродовж життя). Для збільшення ВВП країни та підвищення конкурентоспроможності економіки необхідно збільшувати кількість економічно активного населення та зменшувати рівень безробіття.

9. Державна освітня політика також потребує трансформаційних змін, зокрема зусилля доцільно спрямувати на корегування дисбалансу на ринку праці України. Для досягнення цієї мети доцільно проводити аналіз освітнього потенціалу регіонів з використанням запропонованої нечіткої продукційної моделі розрахунку рівня розвитку освітнього потенціалу регіонів країни, оскільки кількісні параметри освітнього потенціалу можна визначити за допомогою низки абсолютних і відносних показників, однак неможливо провести обчислення багатьох первинних показників з достатньою точністю.

10. Одним з пріоритетних напрямів удосконалення регулювання розвитку освіти вважаємо оптимізацію структури освітньої галузі, базуючись на результатах прогнозування потреби у фахівцях за видами економічної діяльності. З цією метою доцільно використовувати запропоновану методику нейромережного прогнозування.

11. Співробітництво між університетами та бізнесом суттєво впливає на рівень конкурентоспроможності випускників на ринку праці, оскільки надання якісних освітніх послуг з урахуванням актуальних потреб бізнес-структур допомагає уникнути прогалин у продуктивності молоді робочої сили, а майстерне управління діловими відносинами та навчанням приносить не тільки взаємні вигоди, але й значно сприяє розвитку економіки регіону. Одним із дієвих напрямів ефективного розвитку освіти в системі

конкурентоспроможності молоді на ринку праці України є побудова і розширення партнерських відносин між науковцями та представниками підприємницьких структур.

12. Обґрунтовано, що пріоритетними напрямками розвитку освіти є: удосконалення нормативно-правового забезпечення механізму економічного стимулювання участі роботодавців в організації професійно-практичної підготовки фахівців; сприяння проведенню прикладних наукових досліджень у закладах вищої освіти та створення умов для подальшого впровадження їх результатів в усі галузі економіки шляхом розвитку співпраці освіти, науки і підприємницьких структур; модернізація системи фінансового забезпечення розвитку освітньої галузі, що дасть змогу розширити та удосконалити навчальну, лабораторну, матеріально-технічну бази провідних університетів.

13. Встановлено, що найпоширенішими формами співпраці суб'єктів підприємницької діяльності з навчальними закладами в країнах Європи є пряме співробітництво «підприємство-університет» (спільні дослідницькі проекти, освітні програми про природу бізнесу, розроблення навчальних програм), безпосередня співпраця підприємств з університетами (стажування співробітників навчальних закладів на підприємствах, створення нових технологій на основі теоретичних знань та зібраної інформації, навчання підприємців в межах освітніх програм в університетах тощо), співпраця з використанням посередницьких структур (технологічні парки та інкубатори, центри сучасних технологій).

14. Впровадження новітніх інформаційно-комунікаційних технологій у навчальний процес, поєднання освіти і науки, співпраця навчальних закладів та підприємницьких структур для набуття молоддю фахових навичок розглядаються як пріоритетні напрямки розвитку освітньої галузі. Молодь повинна опанувати професію, набуваючи теоретичних знань і практичних навиків, навчатись та самовдосконалюватись під час виконання фахових функцій ще до виходу на ринок праці.

15. Основними напрямками реформування системи освіти в цілому мають стати такі, як: створення сучасної матеріально-технічної бази системи освіти, підвищення рівня її інформатизації; упровадження різноманітних сучасних моделей освіти та створення навчальних закладів різних типів та форм власності; забезпечення безперервного характеру освіти протягом життя; створення ефективного механізму фінансового забезпечення освіти; посилення мовної, патріотичної, інформаційної, економічної та правової підготовки учнів та студентів.

16. Доведено, що управління ризиками в освітній галузі є важливою складовою забезпечення економічної безпеки національної економіки. Система ризик-менеджменту регулювання розвитку освіти повинна орієнтуватись на передбачення ймовірних радикальних загроз і викликів та своєчасно на них реагувати кардинальними змінами. Продумані рішення щодо зниження освітніх ризиків повинні бути закладені в основі державної регуляторної політики в освітній сфері.

17. Світовий досвід організації ризик-менеджменту свідчить, що при організації комплексного ризик-менеджменту особливу увагу потрібно приділяти гнучкості формованої системи управління ризиками, надто гнучка система комплексного ризик-менеджменту не дозволяє підпорядковуватися єдиним правилам в межах організації; а в межах окремих напрямків діяльності установи надто консервативна система комплексного ризик-менеджменту не дає можливості керівникам підрозділів адекватно управляти виникаючими ризиками через ринкову нестабільність і багато інших причин.

Отримані наукові результати, рекомендації та пропозиції сприятимуть підвищенню рівня освітнього потенціалу національної економіки, формуванню конкурентних переваг молоді на ринку праці України в умовах євроінтеграції та розвитку інформаційного суспільства.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Андрійчук В.Г. Економіка аграрних підприємств: підручник. 2-ге вид., доп. і перероблене. Київ: КНЕУ, 2002. 624 с.
2. Андрущенко В. Ідеологічні засади сучасного законотворення в галузі освіти. *Вища освіта України*. 2016. №1. С.5-9. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/vou_2016_1_3 (дата звернення: 28.08.2018).
3. Антикризове управління національною економікою: монографія / І.Малий та ін.; за заг.ред. І.Малого. Київ: КНЕУ, 2017. 368 с.
4. Антошкіна Л.І. Компетентнісний підхід в сучасній освіті. *Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу*. 2014. № 3 (27). С.14–16.
5. Ануфрієва Є.І., Кучерук Г.Ю. Аналіз методів технологічного оновлення авіатранспортних підприємств. *Економіка. Фінанси. Право*. 2009. №8. С. 17–19.
6. Бакіров В.С. Реформування української вищої освіти: деякі ризики. *Освітні ризики: суть і підходи до вирішення: матеріали XVI міжнар. наук.-практ. конф.* (15 лютого 2018 р., м. Харків) Харківський гуманітарний університет «Народна українська академія». Харьков: Вид-во НУА, 2018. С.9–10.
7. Безтелесна Л.І., Пляшко О.С. Теоретичні основи трактування потенційної та реальної конкурентоспроможності людських ресурсів. *Формування ринкової економіки: Спецвипуск: Праця в XXI столітті: новітні тенденції, соціальний вимір, інноваційний розвиток: зб. наук. пр. У 2 т. Т.1*. Київ: КНЕУ, 2012. С. 93–103.
8. Близнюк В.В. Український ринок праці: історичні виклики та нові завдання. *Український соціум*. 2016. № 3 (58). С. 58–71.
9. Богущ Л. Розвиток системи освіти України в рамках стратегії підвищення якості її послуг та конкурентоспроможності національної економіки URL: <https://www.pulib.sk/web/kniznica/elpub/dokument/Bernatova9/subor/Bogush.pdf> (дата звернення: 11.05.2019).
10. Бодянський Е.В., Руденко О.Г. Штучні нейронні мережі: архітектури, навчання, застосування. Харків: Телетех, 2004. 369 с.

11. Борщук Є. М., Приймак В. І., Гинда С. М. Людський капітал – основа розвитку підприємства. *Демократичне врядування*. 2016. Вип. 16-17. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/DeVr_2016_16-17_5 (дата звернення: 18.07.2018).

12. Васильева А.Н. Конкурентоспособность организации и ее человеческий капитал. URL: http://www.sbmt.bsu.by/Data_RUS/ContBlocks/01112/Vasiljeva.pdf (дата звернення: 12.04.2018).

13. Вишнеvsька О. Неузгодженість ринку освітніх послуг і ринку праці в контексті молодіжної політики (зарубіжний досвід для України). *Публічне адміністрування: теорія та практика*. 2014. Вип. 2. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Patp_2014_2_13 (дата звернення: 08.06.2018).

14. Войналович І.А. Вплив освіти на забезпечення конкурентоспроможності робочої сили в Україні. *Вісник ЖДТУ. Серія: Економічні науки*. 2011. №4 (58) URL: <http://ven.ztu.edu.ua/article/viewFile/61556/58606.pdf> (дата звернення: 10.03.2018).

15. Герцик В.А. Ієрархічна структура організаційно–економічного механізму управління розподілом підприємства. *Культура народів Причорномор'я*. 2009. № 172. С. 22-24. URL:<http://dspace.nbuv.gov.ua/bitstream/handle/123456789/24652/05-Gerzyk.pdf?sequence=1> (дата звернення: 22.05.2018).

16. Герчикова И.Н. Деловая этика и регулирование международной коммерческой практики. Москва: Консалтбанкир, 2002. 570 с.

17. Глевацька Н.М. Конкурентоспроможність робочої сили регіону: методологія та напрями забезпечення: автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.09.01. Київ. Рада по вивченню продуктивних сил України. 2006. 225 с.

18. Граматович Ю.В. Вплив сучасної системи освіти на формування якісних характеристик трудового потенціалу регіон. *Університетські наукові записки*. 2012. № 2 (42). С. 297–302.

19. Гринькевич О. Прогнозування попиту на ринку освітніх послуг в Україні (на прикладі обсягів вступу у ВНЗ України). *Економічний часопис Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки*. 2016. №2. С.83–89.

20. Гринькевич О.С. Управління конкурентоспроможністю вищої освіти України (методологія аналізу і системи моніторингу): дис. ... докт. екон. наук:

08.00.03 «Економіка та управління національним господарством». Львівський національний університет імені Івана Франка, Львів, 2018. URL: http://www.lnu.edu.ua/wp-content/uploads/2018/08/dis_hrynkevych.pdf (дата звернення: 11.01.2019).

21. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносини: підручник. 5-те вид., оновлене. Київ, 2011. 390 с. URL: <https://westudents.com.ua/glavy/15666-711-osvta-bazaprofesonalzatssotsalna-garantya.html> (дата звернення: 18.11.2017).

22. Грішнова О.А. Людський розвиток: навч. посіб. Київ: КНЕУ, 2006. 308 с.

23. Грішнова О.А. Освіта як чинник людського розвитку і економічного зростання України. *Демографія та соціальна економіка*. 2004. № 1–2. С. 95–98. URL: <https://dse.org.ua/arhcrive/maglast.pdf> (дата звернення: 17.09.2017).

24. Грішнова О.А., Самарцева А.Є. Молоді спеціалісти на ринку праці: проблеми конкурентоспроможності та працевлаштування. *Економіка та управління*. 2013. № 2. С. 49–54.

25. Губерська Н.Л. Мета, завдання та принципи державної політики у сфері вищої освіти. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. 2014. Вип. 3. Т. 2. С. 158–162. URL: http://www.lj.kherson.ua/2014/pravo03/part_2/33.pdf (дата звернення: 23.10.2018).

26. Даньків Й.Я., Попович М.С., Волошина Ю.Я. Співпраця університетів і підприємств на сучасному етапі розвитку соціально-економічних відносин України. *Науковий вісник Ужгородського університету. Серія: Економіка*. 2013. Вип. 4. С.81-84. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvuues_2013_4_17 (дата звернення: 24.01.2019).

27. Державна служба статистики України. URL:<http://www.ukrstat.gov.ua> (дата звернення: 21.05.2018).

28. Державна служба зайнятості. URL: <https://www.dcz.gov.ua/> (дата звернення: 21.01.2019).

29. Дериховська В.І. Аналіз проблеми молодіжного безробіття. *Економіка і суспільство*. 2017. Вип. №8. С.532–536.

30. Дідківська О.Г. Компетентісна модель конкурентоспроможності випускників навчальних закладів системи професійної освіти. *Демографія та соціальна економіка*. 2015. № 2. С. 231–242.

31. Довгань Л.Є., Дудукало Г.О. Формування організаційно-економічного механізму ефективного управління підприємством. *Економічний вісник НТУУ «КПІ»*: збірник наук. праць. 2012. №9. С.253-258. URL: <http://ela.kpi.ua/bitstream/123456789/2986/1/41.pdf> (дата звернення 20.11.2018).

32. Дружиніна В.В. Перспективний аналіз поточного попиту місцевого ринку праці. *Бізнес Інформ*. 2014. №1. С.77–82. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/binf_2014_1_17 (дата звернення: 13.02.2019).

33. Економічна активність населення України 2017: Статистичний збірник. Київ: Державна служба статистики України, 2018. 205 с. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2018/zb/07/zb_EAN_2017.pdf (дата звернення: 23.03.2018).

34. Економічна теорія: макро- і мікроекономіка: навч. посіб. для студ. екон. спец. вузів /за ред.: З.Г. Ватаманюк, С.М. Панчишин. Київ: Альтернативи, 2001. 606 с.

35. Економічний словник. URL: <https://predmety.in.ua/osvitnij-potencial/> (дата звернення: 26.10.2017).

36. Енциклопедія освіти / Акад. пед. наук України, гол. ред. В.Г. Кремень. Київ: Юрінком Інтер, 2008. 1040 с.

37. Ємельяненко Л.М., Старинська М.Ю., Дзендзелюк К.В. Державна політика подолання тіньової зайнятості в контексті мінімізації соціально-економічних ризиків. *Соціально-трудова відносина: теорія та практика*. 2016. № 2. С. 66–73. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/stvttp_2016_2_12 (дата звернення: 19.02.2019).

38. Єрохін С.А., Нікітін Ю.В., Нікітіна І.В. Концепція професійної мотивації студентів як фактору конкурентності на ринку. *Юридична наука*. 2011. № 1. С. 20–27. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/jnn_2011_1_3. (дата звернення: 25.10.2018).

39. Завада О.П. Фактори використання системи інтернет населенням України. *Формування ринкової економіки в Україні*. 2018. Вип. 39. С. 73–79.

40. Заде Л.А. Понятие лингвистической переменной и его применение к принятию приближенных решений. Москва: Мир, 1976. 162 с.

41. Звіти з людського розвитку на сайті Програми розвитку Організації Об'єднаних Націй. URL: <http://hdr.undp.org> (дата звернення: 26.11.2018).

42. Зовнішньоекономічна діяльність: підприємство-регіон: монографія / Ю.Г. Козак та ін. Київ: Центр учбової літератури, 2016. 240 с. URL: <http://dspace.oneu.edu.ua/jspui/handle/123456789/5239> (дата звернення: 18.12.2017).

43. Іванченко А. Розробка концептуальної моделі прогнозування та стратегічного планування ринку праці України. *Актуальні проблеми державного управління*. 2013. Вип.4. С.193–196. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/apdyo_2013_4_56 (дата звернення: 27.01.2019).

44. Іванченко А.В. Основні складові механізмів державного регулювання зайнятості населення в Україні. *Публічне управління: теорія та практика*. 2012. № 1(9). С.111–117. URL: <http://www.kbuara.kharkov.ua/e-book/putp/2012-1/doc/3/02.pdf> (дата звернення: 22.12.2018).

45. Ілляшенко Н.С., Росохата А.С. Формування організаційно-економічного механізму прогнозування перспективних напрямів інноваційного розвитку промислового підприємства. *Ефективна економіка*. 2015. №1. URL: <http://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/44348> (дата звернення: 23.10.2018).

46. Ільницька Г.Я. Формування фінансово-економічного механізму управління підприємством. *Науковий вісник Українського державного лісотехнічного університету*. 2004. Вип. 14.7. С.291–294 (дата звернення: 27.09.2018).

47. Каленюк І., Куклін О. Ризик-менеджмент у системі вищої освіти України. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Сер.: Економіка*. 2015. №5(170). С.23–28. URL: http://papers.univ.kiev.ua/1/ekonomika/articles/kaleniuk-i-kuklin-o-risk-management-in-higher-education-in-ukraine_24605.pdf (дата звернення: 24.12.2018).

48. Капліна А.С. Організаційно-економічний механізм управління розвитком підприємств готельного господарства: дис. ... канд. екон. наук: 08.00.04. Полтавський університет економіки і торгівлі. Полтава 2016. 247 с.

49. Кара А.Н. Организационно-экономический механизм управления конкурентоспособностью рабочей силы на рынке труда региона: монография. Москва: Спутник+, 2011. 228 с.

50. Карзун І.Г. Напрями вдосконалення механізму державного регулювання інноваційного розвитку системи закладів вищої освіти України. *Економіка: реалії часу*. 2016. №3(25). С. 174–179. URL: <https://economics.opu.ua/files/archive/2016/No3/174.pdf> (дата звернення: 14.01.2019).

51. Кархут О.Я. Механізм правового регулювання суспільних відносин у сфері освіти: теоретико-правовий аспект: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01. Київ, 2014. 22 с. URL: <http://enpuir.npu.edu.ua/bitstream/123456789/5780/1/Karkhut.pdf> (дата звернення: 19.10.2018).

52. Кирик О.А. Економічний механізм інноваційної діяльності авіакомпаній. дис. ... канд. екон. наук: 08.00.04. Національний авіаційний університет Міністерства освіти і науки України, м. Київ, 2015. URL: <http://dspace.nau.edu.ua/handle/NAU/14798> (дата звернення: 26.11.2018).

53. Кіхая Ю. В. Еволюція вчень про ринкову конкуренцію та конкурентне середовище. *Науковий вісник Одеського національного економічного університету. Науки: економіка, політологія, історія*. 2013. №2 (181). С. 123–132.

54. Коваль П. Якість вищої освіти – ключ до забезпечення висококваліфікованих фахівців. *Обрії*. 2014. № 2. С. 14–17.

55. Ковалюк О.М. Методологічні основи фінансового механізму. *Фінанси України*. 2003. № 4. С 51–59.

56. Ковтун Н.С. Формування конкурентних переваг людських ресурсів у національній економіці. *БізнесІнформ*. 2014. № 4. С. 29–34.

57. Ковтунець В. Формування стратегії розвитку освітньої статистики в Україні. *Освітня аналітика України*. 2018. № 1 (2). С.5–10.

58. Козаченко Г.В. Організаційно-економічний механізм як інструмент управління підприємством. *Економіка. Менеджмент. Підприємство*. 2003. №11. С.107–111.

59. Конкурентоспроможність підприємства: оцінка рівня та напрями підвищення: монографія / за заг. ред. О.Г. Янкового. Одеса: Атлант, 2013. 470 с.

60. Конкуентоспроможність робочої сили в системі соціально-трудоуих відносин: монографія / Д.П. Богиня та ін. Київ: Ін-т економіки НАН України, 2003. 213 с.

61. Корепанов О.С., Прус Ю.І., Чала Т.Г. Короткострокове прогнозування пропозиції робочої сили на ринку праці України. *Бізнес Інформ*. 2017. №4. С.216–222.

62. Краус К.М., Краус Н.М., Леоненко П.М. Дослідження і розробки у секторі вищої освіти: глобальні та національні тенденції. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2018. Вип. 17, Ч. 1. С. 140–144.

63. Кримова М.О. Оцінка конкурентоспроможності молодих фахівців з економічною освітою на ринку праці України. *Демографія та соціальна економіка*. 2015. № 2. С. 53–64.

64. Крупка М., Ревак І, Демчишак Н. Ідентифікація загроз науковій сфері України та заходи щодо їх протидії. *Формування ринкової економіки в Україні*. 2016. Вип. 35. Ч. 1. С. 280–290.

65. Крупка М.І., Ревак І.О. Пріоритети зміцнення економічної безпеки в освітній та науковій сфері України. *Проблеми і перспективи економіки та управління*. 2015. № 4. С. 55–62. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/prpu_2015_4_9 (дата звернення: 23.04.2019).

66. Кузьмін О.Є., Яструбський М. Я. Пріоритетні напрямки фінансування ВНЗ: особливості впливу контингенту іноземних студентів на результативність діяльності. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Серія: Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку*: збірник наукових праць. Львів: Видавництво Львівської політехніки, 2017. № 862. С.139–144.

67. Кузьмін О.Є., Яструбський М.Я., Жук Л.В. Концепція розвитку та державного регулювання діяльності закладів вищої освіти. *Вісник Київського національного університету технологій та дизайну. Серія Економічні науки*. Спецвипуск: Ефективність організаційно-економічного механізму інноваційного розвитку вищої освіти України: матеріали VIII Міжнар. наук.-практ. конф. (5 жовтня 2018 р., м. Київ). Київ. 2018. С.68–75. <https://er.knutd.edu.ua/>

bitstream/123456789/10183/1/EOEMIR2018_P068-075.pdf (дата звернення: 23.12.2018).

68. Куценко А.В. Організаційно-економічний механізм управління ефективністю діяльності підприємства: монографія. Полтава: РВВ ПУСКУ, 2008. 205 с.

69. Лазарев В.Н., Пирогова Е.В. Управление конкурентоспособностью персонала высшего учебного заведения. Ульяновск: УлГТУ, 2010. 204 с.

70. Леган І.М. Конкурентоспроможність молоді на ринку праці: шляхи забезпечення та напрями підвищення: дис. ... канд. екон. наук: 08.00.07 / Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи. Київ, 2015. 258 с. URL: http://www.idss.org.ua/avtoref/2016_Legan_dis.pdf.

71. Леоненко П.М. Реформування управління системою вищої освіти на сучасному етапі як одна з ключових умов економічного зростання та розвитку національної економіки. *Економічний вісник університету*. 2012. Вип. №18/2. С.92–98.

72. Лизунова О.М., Придятько Е.М. Підвищення ефективності діяльності підприємства на основі співпраці бізнесу і університетів. *Молодий вчений*. 2016. №10. URL: <http://molodyvcheny.in.ua/files/journal/2016/10/89.pdf> (дата звернення: 23.02.2019).

73. Лісогор Л.С. Прогнозування розвитку ринку праці в Україні: проблеми та перспективи. *Ринок праці та зайнятості населення*. 2012. № 1. С. 54–56.

74. Літвінов О.С., Капталан С.М. Сутність та види механізмів в економіці. *Східна Європа: економіка, бізнес та управління*. 2017. Вип. 6 (11). С.146–149. URL: http://www.easterneurope-ebm.in.ua/journal/11_2017/30.pdf (дата звернення: 21.09.2018).

75. Лопушняк Г.С., Рибчанська Х.В. Вища освіта України: державне регулювання та перспективи розвитку: монографія. Львів: «Ліга Прес», 2018. 283 с.

76. Макконнелл К.Р., Брю С.Л. Аналітична економія: принципи, проблеми і політика. У 2 ч.; пер. з англ. Львів: Просвіта, 1997. Ч.1.: Макроекономіка. 671 с.

77. Малицький А.А. Організаційно-економічний механізм управління підприємством: сутність та структура. URL: <http://intkonf.org/malitskiy-aa->

organizatsiyno-ekonomichniy-mehanizm-upravlinnya-pidpriemstvom-sutnist-ta-struktura/ (дата звернення: 24.11.2018).

78. Мартякова О.В., Снігова С.М., Мудра О.В. Регулювання взаємодії ринків освітніх послуг та праці на основі механізму управління їх якістю. *Маркетинг і менеджмент інновацій*. 2013. №3. С. 154–168. URL: http://mmi.fem.sumdu.edu.ua/sites/default/files/mmi2013_3_154_168.pdf (дата звернення: 25.10.2018).

79. Маршавін Ю.М., Ляміна Л.Є Опитування роботодавців як метод прогнозування розвитку ринку праці в професійному аспекті. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2011. №4 (29). С.8–12. URL: <http://ipk.edu.ua/journal/2011-4.pdf#page=9> (дата звернення: 28.01.2019).

80. Мелихов А.Н., Берштейн Л.С., Коровин С.Я. Ситуационные советующие системы с нечеткой логикой. Москва: Наука, 1990. 272 с.

81. Мельничук О.П. Освітня складова розвитку трудового потенціалу: дис. ... канд. екон. наук: 08.00.07. Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи. Київ, 2015. 261 с. URL: http://www.idss.org.ua/avtoref/2015_MelnichukOdis.pdf (дата звернення: 23.06.2018).

82. Мирненко В.И., Миценко И.М., Дьяченко О.В. Трактование объекта конкурентоспособности человеческого ресурса на рынке труда в современных условиях. *Наукові праці КНТУ. Економічні науки*. 2010. Вип. 17. URL: http://www.kntu.kr.ua/doc/zb_17_ekon/stat_17/05.pdf (дата звернення: 29.05.2018).

83. Міщук Н. Польський досвід співробітництва освіти, науки і підприємництва. *Формування ринкової економіки в Україні*. Вип. 40. Ч. 2. Львів: ЛНУ ім.І.Франка, 2018. С.42–49.

84. Міщук Н.В. Молодь на ринку праці України: проблеми зайнятості та конкурентоспроможності. *Формування ринкової економіки в Україні*. 2016. Вип. 36. Львів: ЛНУ ім.І.Франка, 2016. С.60–64.

85. Міщук Н.В. Організаційно-економічний механізм регулювання розвитку освіти в Україні. *Науковий погляд: економіка та управління*. № 1 (63). 2019. С.42–47.

86. Міщук Н.В. Освіта як чинник конкурентоспроможності молоді на ринку праці. *Інноваційна економіка*. 2019. № 1-2 [78]. С. 80–86.

87. Міщук Н.В., Завада О.П. Статистичний аналіз рівня економічної активності та рівня безробіття в Україні. *Економічний аналіз*. Тернопіль. 2019. Т. 29. № 1. С. 29–35.

88. Міщук Н.В., Троханяк С.Р. Нечіткий кластерний аналіз освітнього потенціалу західного регіону в часовому вимірі. *Вісник Одеського національного університету. Економіка*. Т. 23. Вип. 3 (68). Одеса, 2018. С.39–43.

89. Мойсеєнко І.П., Гринькевич О.С. Економічна ефективність вищої освіти в Україні. *Соціально-правові студії*. Вип. 1. 2018. С. 80–87. URL: <http://www.lvduvs.edu.ua:8080/handle/123456789/1628> (дата звернення: 23.04.2019).

90. Москалик Г. Феномен «освіти» в педагогічному дискурсі на межі століть. *Вища освіта України*, 2013. №4. С.38–44.

91. Мочерний С. В. Економічна теорія: посібник. Київ: Академія, 2001. 656 с.

92. Мусаєва І. Сутність організаційного механізму державного управління фінансовим забезпеченням регіону. *Ефективність державного управління*. 2016. Вип. 3 (48). Ч. 1. С.208–215. URL: http://www.lvivacademy.com/vidavnitstvo_1/edu_48/fail/25.pdf (дата звернення: 27.10.2018).

93. Нартюк О.В. Сучасні чинники впливу на зайнятість економічно активного населення в трудонадлишкових регіонах України. *Науковий вісник Мукачівського державного університету. Серія «Економіка»*. 2016. Вип.1. С.239–245. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvmdue_2016_1_41 (дата звернення: 24.03.2018).

94. Ніколаєнко С. Якість вищої освіти в Україні: погляд у майбутнє. *Вища школа*. 2006. № 2. С. 3–23.

95. Обґрунтування господарських рішень та оцінювання ризиків: навч. посіб./ Донець Л.І. та ін.; за заг. ред. Л.І. Донець. Київ: Центр учбової літератури, 2012. 472 с. URL: ftp://lib.sumdu.edu.ua/ebooks/Knigi_CYL/plugin-Obgruntuvannya_gosp_rishen_Donesc2012.pdf (дата звернення: 15.01.2019).

96. Обработка нечеткой информации в системах принятия решений / А.Н. Борисов и др. Москва: Радио и связь, 1989. 304с.

97. Осовський С. Нейронные сети для обработки информации. Москва: Финансы и статистика, 2002. 344 с.

98. Паклин Н.Б., Орешков В.И. Бизнес-аналитика: от данных к знаниям: Учеб. пособие. 2-е изд., перераб. и доп. _ СПб.: Питер, 2010. 704 с.

99. Пакулін С.Л. Стратегічне планування розвитку вищої освіти України: зміст, проблеми, пріоритети. *Проблеми економіки*. 2013. № 2. С. 39–45.

100. Пантелєєва Н.М. Організаційно-економічний механізм управління інноваціями банківської системи. *Вісник Університету банківської справи Національного банку України*. 2013. № 1 (16). С. 123–128. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/VUbsNbU_2013_1_25 (дата звернення: 18.10.2018).

101. Панухник О.В. Організаційно-економічний механізм регулювання регіонального розвитку України. *Формування ринкових відносин в Україні*. 2013. №5. С. 200–204. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/frvu_2013_5_47 (дата звернення: 23.08.2018).

102. Петрова І.Л. Сегментація ринку праці та процес його регулювання автореф. дис. ... докт. екон. наук: Київ: Рада по вивченню продуктивних сил України, 1998. 34 с.

103. Пляшко О.С. Забезпечення конкурентоспроможності людських ресурсів у національній економіці: дис. ... канд. екон. наук: 08.00.03. Рівне. Національний університет водного господарства і природокористування. 2016. 237 с.

104. Пляшко О.С. Розробка системи забезпечення конкурентоспроможності людських ресурсів. *Технологический аудит и резервы производства*. 2016. №2(6). С. 47–51. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Tatrv_2016_2\(6\)__11](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Tatrv_2016_2(6)__11) (дата звернення: 23.04.2018).

105. Полозова Т. В., Овсющенко Ю. В. Сутність організаційно-економічного механізму функціонування підприємств промисловості. *Вісник Міжнародного Слов'янського університету. Серія Економічні науки*. 2005. № 1–2. С. 63–65.

106. Полуяктова О.В. Проблеми безробіття в Україні. *Економіка і суспільство*. 2016. № 2. С. 31–35.

107. Портер М. Э. Конкуренция: пер. с англ. Москва: Дом «Вильямс». 2005. 608 с.

108. Приймак В.І., Возняк О.Г. Економетричні моделі для прогнозування попиту і пропозиції робочої сили в Україні. *Науковий вісник НЛТУ України*.

2012. Вип. 22.11. С.313–319. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvnltu_2012_22_\(дата звернення: 05.01.2018\)](http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvnltu_2012_22_(дата звернення: 05.01.2018)).

109. Приймак В.І., Гинда О.М. Управління процесами розвитку та реалізації людського потенціалу в економіці України: монографія. Львів: вид-тво «Растр-7», 2013. 438 с.

110. Приймак В.І., Гинда С.М. Актуальні проблеми та перспективи розвитку людського капіталу в Україні. *Молодий вчений*. 2015. № 7 (22). Ч.1. С.100–104.

111. Приймак В.І., Міщук Н.В. Теоретичні основи трактування конкурентоспроможності молоді на ринку праці. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Сер.: Економічні науки*. 2018. Вип. 30 (3). С. 52–55.

112. Приймак В.І., Скорупка Д. Нейронні мережі в управлінні ринком праці. *Актуальні проблеми розвитку економіки регіону*. 2011. Вип. 7. С.260–266.

113. Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014 р. №1556-VII. / Верховна Рада України. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1556-18> (дата звернення: 23.01.2019).

114. Про Національну стратегію розвитку освіти в Україні на період до 2021 року: Указ Президента України від 25 червня 2013 р. №344/2013. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/344/2013?lang=uk> (дата звернення: 13.01.2019).

115. Про освіту: Закон України від 5 вересня 2017 р. № 2145-VIII / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19> (дата звернення: 13.12.2018).

116. Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні: Закон України від 5 лютого 1993 р. №2998-XII. / Верховна Рада України. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2998-12> (дата звернення: 16.12.2018).

117. Путятіна Г.М., Горбачов В.Є. Організаційний механізм регіонального управління сферою фізичної культури та спорту. *Слобожанський науково-спортивний вісник*. 2013. №5 (38). С.200–204. URL: <http://oaji.net/articles/2014/755-1414753536.pdf> (дата звернення: 23.04.2018).

118. Ревак І., Кавун С. Тенденції та діагностика стану вітчизняної науки як фактора збагачення інтелектуального потенціалу. *Вісник Національного банку України*. 2015. №6 (232). С.68–76.

119. Ревак І.О. Вища освіта в структурі інтелектуального потенціалу України: стан і перспективи розвитку. *Проблеми економіки*. 2014. № 4. С.133–140.

120. Роджерс Е.М. Дифузія інновацій. Київ: Вид. дім «Києво-Могилянська академія», 2009. 591 с.

121. Ротштейн А.П. Интеллектуальные технологии идентификации: нечеткие множества, нейронные сети, генетические алгоритмы. Винница: УНІВЕРСАМ-Винниця, 1999. 320 с.

122. Ротштейн О.П., Ларушкін Є.П., Мітюшкін Ю.І. Soft Computing в біотехнології: багатофакторний аналіз і діагностика: монографія. Вінниця : УНІВЕРСАМ-Вінниця, 2008. 144 с.

123. Савіна С.С. Організаційно-економічний механізм управління підприємством молочної промисловості. *Збірник наукових праць ВНАУ. Серія «Економічні науки»*. 2012. №3 (69). Т. 2. С. 162–167. URL: <http://econjournal.vsau.org/files/pdfa/770.pdf> (дата звернення: 21.07.2018).

124. Савчук С.И. Уровень конкурентоспособности и результаты конкурентной борьбы: проблемы корректного использования показателей. *Актуальні проблеми економіки*. 2004. № 6(36). С. 124–131.

125. Сафонов Ю.М., Осадчук Ю.М. Реалізація організаційно-економічного механізму фінансового забезпечення розвитку споживчої кооперації URL: <http://ir.kneu.edu.ua/bitstream/2010/20117/1/273-278.pdf> (дата звернення: 03.08.2018).

126. Семикіна А.В. Людський капітал: підвищення конкурентоспроможності на основі соціальних інновацій: монографія. Одеса, 2018. «Атлант» ВОИ СОИУ 272 с.

127. Семикіна М.В., Голбанос С.С. Конкурентоспроможність молоді на регіональному ринку праці в умовах системної кризи. *Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету: збірник наук. праць*. Кіровоград: КНТУ, 2015. Вип. 27. С. 28–35.

128. Семів Л.К. Регіональна політика: людський вимір. Львів: ІРД НАН України, 2004. 392 с.

129. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. Москва: Ось-89, 1997. 255 с.

130. Сотникова С.И. Движение персонала как механизм повышения корпоративной конкурентоспособности в нестабильной среде. *Вестник НГУЭУ*. 2012. № 2. С. 45–55.

131. Сотникова С.И., Маслов Е.В., Глазырин С.Ю. Управление конкурентоспособностью персонала. Новосибирск: Изд-во НГУЭУ, 2006. 245 с.

132. Социология молодежи: учебник для академического бакалавриата / под ред. Р.В. Ленькова. Москва: Издательство Юрайт, 2015. 416 с. URL: https://stud.com.ua/24384/sotsiologiya/sotsialniy_potentsial_molodogo_pokolinnya (дата звернення: 24.09.2018).

133. Стефанишин О.В. Людський потенціал економіки України: монографія. Львів: видавничий центр ЛНУ ім. Івана Франка, 2006. 315с.

134. Сявавко М.С. Інтелектуалізована інформаційна система «Нечіткий експерт». Львів: Видавничий центр ЛНУ імені Івана Франка, 2007. 320 с.

135. Ткачук Г.Ю. Формування конкурентоспроможності малих підприємств агробізнесу: сучасний стан та перспективи розвитку: монографія. Житомир: ЖДТУ, 2012. 200 с.

136. Топузов М.О. Організаційно-економічні механізми інформатизації як змістова компонента методичного забезпечення підготовки сучасних фахівців. *Проблеми сучасного підручника*. 2017. Вип. 19. С. 338–354. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/psp_2017_19_38 (дата звернення: 23.11.2018).

137. Тютюнникова С.В., Романіка Т.К. Безробіття в умовах глобалізації. *Соціальна економіка*. 2016. №2. С. 61–68. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/se_2016_2_11 (дата звернення: 27.03.2019).

138. Університети та бізнес: міжнародний досвід співпраці та перспективи для України. URL: <http://cost.ua/news/421-college-business-cooperation> (дата звернення: 29.05.2018).

139. Фатхутдинов Р.А. Конкурентоспособность: экономика, стратегия, управление. Москва: ИНФРА, 2000. 315 с.

140. Федоришина Л.М. Безробіття в Україні: актуальні проблеми і шляхи вирішення. *Сталий розвиток економіки*. 2015. №4. С. 103–108. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/sre_2015_4_16 (дата звернення: 23.01.2019).

141. Філіппова В. Специфіка державного регулювання в галузі освіти України. *Теоретичні та прикладні питання державотворення*. 2013. Вип. 12. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/tppd_2013_12_12 (дата звернення: 12.02.2019).

142. Хайек Ф. Индивидуализм и экономический порядок. Москва: Изограф, 2000. 256 с.

143. Хмелевська О.М. Освітні ризики у контексті людського розвитку. *Демографія та соціальна економіка*. 2016. № 3 (28). С.145–157.

144. Хомерікі О.А. Мотивація до навчання студентської аудиторії в умовах інформаційного суспільства: тенденції і перспективи. *Грані*. 2015. № 10/1 (126). С.88–92.

145. Хринюк О.С., Дергалюк М.О. Генезис наукової думки щодо поняття «організаційно-економічний механізм». *Економічний вісник НТУУ «КПІ»*. 2017. №14. URL: <http://ev.fmm.kpi.ua/article/viewFile/108769/103711> (дата звернення: 28.10.2018).

146. Чатченко Т.В. Молодіжне безробіття як одна з визначальних проблем соціально-економічного розвитку України та шляхи його вирішення. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2016. Вип. 14. С.250–253. URL: <http://global-national.in.ua/archive/14-2016/52.pdf> (дата звернення: 27.11.2018).

147. Черкашин Д.К. Законодавче регулювання вищої освіти в Україні. *Науковий вісник Національного університету біоресурсів і природокористування України*. 2014. Вип. 197. Ч. 2. С.220–226. <http://journals.nubip.edu.ua/index.php/Pravo/article/download/2124/2069> (дата звернення: 23.12.2018).

148. Черненко Н. М. Аналіз та класифікація вірогідних ризиків у галузі освіти. *Наука і освіта*. 2014. №7. С.179–183.

149. Чисельність наявного населення України на 1 січня 2018 року: Статистичний збірник. Київ: Державна служба статистики України, 2018. 205 с. URL: http://database.ukrcensus.gov.ua/PXWEB2007/ukr/publ_new1/2018/zb_chnm2018.pdf (дата звернення: 21.02.2019).

150. Чуб О.В. Чинники ефективної зайнятості молоді в сучасних умовах. *Соціально-трудова відносина: теорія та практика*. 2014. № 2. С. 319–324. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/stvttp_2014_2_48 (дата звернення: 19.10.2018).

151. Шаров О.І. Нормативно-правове регулювання у сфері вищої освіти як інструмент розвитку освітнього проекту. *Управління проектами та розвиток виробництва*. 2012. № 4. С. 82-88. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Uprv_2012_4_14 (дата звернення: 21.11.2018).

152. Шевченко В.М. Механізми реалізації державної політики у сфері вищої освіти в умовах інноваційного розвитку України. *Державне управління: удосконалення та розвиток*. 2010. №5. URL: <http://www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=139> (дата звернення: 28.10.2018).

153. Шевченко Л.С. Професійна освіта як чинник конкурентоспроможності робочої сили. *Демографія та соціальна економіка*. 2008. № 2. С. 77–85. URL: <http://dspace.nbuv.gov.ua/bitstream/handle/123456789/8935/08-Shevchenko.pdf> (дата звернення: 17.09.2018).

154. Шестаковська Т.Л. Концептуальні засади функціонування організаційно-економічного механізму розвитку національної системи освіти. *Науковий вісник Полісся*. 2015. №1 (1). С.34–41. URL: http://journals.urau.ua/nvr_chntu/article/view/47466/43548 (дата звернення: 23.07.2018).

155. Шестаковська Т.Л., Холяк Н.І. Державне регулювання системи освіти в умовах ринкової економіки. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Економічні науки*. 2016. Вип. 16. Ч.3. URL: http://www.ej.kherson.ua/journal/economic_16/3/9.pdf (дата звернення: 23.02.2019).

156. Шубалий О.М. Методичні засади комплексної статистичної оцінки стану регіонального ринку праці. *Економічний форум*. 2016. № 4. С. 273–282.

157. Шумпетер Й. Теория экономического развития. Москва: Прогресс, 1982. 455 с.

158. Щокін Р.Г. Регулювання державної політики у галузі освіти України: адміністративно-правовий аспект. URL: <http://sd-vp.info/2017/regulyuvannya-derzhavnoyi-politiki-u-galuzi-osviti-ukrayini-administrativno-pravovij-aspekt/> (дата звернення: 12.03.2019).

159. Юськів Б.М., Пляшко О.С. Рейтингування регіонів України за конкурентоспроможністю людських ресурсів. *Регіональна економіка*. 2015. №3. С. 61–72. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/regek_2015_3_9 (дата звернення: 18.06.2018).

160. Якимова Н.С. Підвищення конкурентоспроможності молоді в контексті подолання професійно-кваліфікаційного дисбалансу на ринку праці. *Соціально-трудова відносина: теорія та практика*. 2017. Вип. № 2 (14). С.267–275. URL: <http://ir.kneu.edu.ua/bitstream/2010/22608/3/267-275.pdf> (дата звернення: 23.06.2018).

161. Якість освіти URL: http://www.timo.com.ua/wiki/index.php/ЯКІСТЬ_ОСВІТИ (дата звернення: 23.08.2018).

162. Яненкова І.Г. Роль освіти і науки для економічного росту і розвитку суспільства. *Економіка та держава* 2015. № 7. С.6–9.

163. Янченко Е.В. Конкурентоспособность человеческих ресурсов в системе трудовых отношений современного общества. *Вестник Томского государственного университета*. 2001. № 2(343). С. 163–169.

164. Ярова Л.Г. Аналіз рівня безробіття в Україні та напрямки його подолання. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2015. Вип. 4. С.752–755. URL: <http://global-national.in.ua/12-vipusk-4-berezen-2015-r/668-yarova-l-g-analiz-rivnya-bezrobittya-v-ukrajini-ta-napryamki-jogo-podolannya> (дата звернення: 28.10.2018).

165. Яструбський М.Я. Діяльність вищих навчальних України: гармонійний розвиток, державне регулювання та інвестиційно-інноваційне забезпечення: монографія. Львів. Видавництво Львівської політехніки, 2018. 196 с.

166. About the Youth Programme. URL: <http://www.unesco.org/new/en/social-and-humansciences/themes/youth/aboutyouth/> (дата звернення: 23.07.2018).

167. Analysis on the challenges facing labour markets within the Europe 2020 strategy. URL: https://www.eesc.europa.eu/sites/default/files/resources/docs/ces-bg--analysis-on-labour-market-within-2020_en.pdf (дата звернення: 15.04.2018).

168. Brian Richards. Tight labor market has challenges, opportunities. URL: <https://www.dhbusinessledger.com/business/20171017/tight-labor-market-has-challenges-opportunities> (дата звернення: 23.03.2018).

169. Bromski K. Współpraca nauki i biznesu. Warszawa, 2013. URL: http://nzb.humanitas.edu.pl/files/wspolpraca_nauki_z_biznesem.pdf (дата звернення: 18.04.2018).

170. Bryła P. Możliwości współpracy polskich uczelni wyższych ze sferą biznes. URL: [https://repozytorium.amu.edu.pl/bitstream/10593/12779/1/SE%20nr% 2031_2014 %20Pawel_Bryla.pdf](https://repozytorium.amu.edu.pl/bitstream/10593/12779/1/SE%20nr%2031_2014%20Pawel_Bryla.pdf) (дата звернення: 23.05.2018).

171. Bryła P., Jurczyk T., Domański T. Korzyści współpracy uczelni wyższych z otoczeniem gospodarczym – próba typologii. URL: http://www.pwe.com.pl/files/1276809751/file/mir_3_2013_bryla_jurczyk_domanski.pdf (дата звернення: 16.06.2018).

172. Cyran K. Bariery współpracy sfery biznesu z jednostkami naukowymi z perspektywy małych i średnich przedsiębiorstw. URL: <http://doi.prz.edu.pl/pl/pdf/zim/184> (дата звернення: 23.05.2018).

173. Haykin Simon. NEURAL NETWORKS. A Comprehensive Foundation. Second Edition. Prentice Hall, 2006

174. HEInnovate. URL: <https://heinnovate.eu/en/about> (дата звернення: 23.04.2018).

175. Konar Amit, Bhattacharya Diptendu. Time-series prediction and applications. A Machine Intelligence Approach. Springer International Publishing Switzerland. 2017.

176. Milczarek M., Grabowska-Szaniec A., Walkowiak K., Smakulski J. Współpraca uczelni wyższych z sektorem przedsiębiorców – możliwości, korzyści, bariery. URL: <http://plusuj.pl/images/StartInnowacji/Artykul-8.pdf> (дата звернення: 17.06.2018).

177. Osowski Stanislaw. Sieci neuronowe do przetwarzania informacji. Oficyna wydawnicza politechniki warszawskiej. Warszawa 2000.

178. Ryabko Boris, Astola Jaakko, Malyutov Mikhail. Compression-based methods of statistical analysis and prediction of time series. Springer International Publishing Switzerland 2016.

179. Universities with the biggest corporate links. URL: <https://www.timeshighereducation.com/features/universities-with-biggest-corporate-links#survey-answer> (дата звернення: 21.06.2018).

180. Zimmerman H.J. Fuzzy Set Theory and Its Applications. Kluwer, Dordrecht, 1991. 315 p.



Рис. А.1. Організаційно-економічний механізм регулювання розвитку освіти
Джерело: побудовано автором

Показники для оцінювання рівня розвитку людського потенціалу регіону

Область	Показник	Економічно активне населення		Рівень зайнятості населення		Міграційний приріст	
		2010	2017	2010	2017	2010	2017
Вінницька		771,2	717,4	57,5	55,3	-1029	-4625
Волинська		474,1	418,1	58,2	48,8	-109	-823
Дніпропетровська		1659,6	1520,1	60,3	58	-1075	24131
Донецька		2166,6	859,6	58,3	49,4	-2130	-23868
Житомирська		621,1	572,6	59,5	56,4	-613	-888
Закарпатська		582,2	554,5	57,7	53,8	-772	-97
Запорізька		892,6	805,9	59,5	55,2	-529	-2714
Івано-Франківська		577,8	610,9	52,3	55	87	1461
Київська		817,6	793	58,6	58	3990	30677
Кіровоградська		473,5	429,4	56,9	53,3	-1023	-1657
Луганська		1094,1	350,4	57,1	54,7	-2621	-19147
Львівська		1190	1136,6	58	56,2	-818	2666
Миколаївська		586,1	546	59,1	56,8	-738	-1890
Одеська		1112,5	1063,8	57,5	56,1	2180	4725
Полтавська		714	653,3	57,3	54	-370	-655
Рівненська		532	520,3	56,7	55,1	-1098	-1827
Сумська		556,2	529,4	56	57,4	-1145	-731
Тернопільська		482,1	453	54,2	51	-1071	-1355
Харківська		1365,2	1327,5	59,3	60,6	1222	12069
Херсонська		534,9	497,2	58,9	56,2	-1374	-2747
Хмельницька		635,5	566,2	59,1	54,7	-811	-2782
Черкаська		627,3	577,6	58,4	56,7	-775	-450
Чернівецька		418	414,1	57,4	56,6	272	364
Чернігівська		536,2	479,6	59,2	56,1	-348	-2051
м. Київ		1473,7	1457,9	63,6	61,8	8366	4211

Джерело: побудовано автором

Продовження додатка Б

Таблиця Б.2

Показники для оцінювання рівня економічний розвиток регіону

Область \ Показник	Середня заробітна плата		Індекси споживчих цін (до грудня попереднього року)		Валовий регіональний продукт	
	2010	2017	2010	2017	2010	2017
Вінницька	1782	6121	107	113	23589	92427
Волинська	1692	5849	108,1	114,6	14429	51972
Дніпропетровська	2369	6939	109,3	112,8	116136	313830
Донецька	2549	7764	110,3	115,9	128986	166404
Житомирська	1785	5836	108,9	113	18743	61470
Закарпатська	1846	6355	108,5	113,9	15299	43043
Запорізька	2187	6863	109,7	114,1	42736	130377
Івано-Франківська	1927	6074	108,3	113,7	20446	63850
Київська	2295	7188	107,9	113,8	44953	157043
Кіровоградська	1815	5792	108,5	113,8	15749	53031
Луганська	2271	5862	110,5	114,9	45541	30285
Львівська	1941	6391	109,7	113	41655	147404
Миколаївська	2122	6709	110	113,5	24055	69371
Одеська	2046	6542	110,5	114,6	53878	149530
Полтавська	2102	6551	108,4	113,1	44291	150904
Рівненська	1960	6013	108,3	115	15882	48836
Сумська	1866	5946	108,9	113,6	18333	56530
Тернопільська	1659	5554	108,5	113,3	12726	40747
Харківська	2060	6244	109	113,8	65293	187454
Херсонська	1733	5842	110,6	114,4	15649	47868
Хмельницька	1786	5938	109,6	113,8	18096	63882
Черкаська	1835	6042	109	114,6	22354	73176
Чернівецька	1772	5621	108,2	112,4	9892	28591
Чернігівська	1711	5636	109,5	113,9	17008	56672
м. Київ	3431	11135	109,8	113,4	196639	699185

Джерело: побудовано автором

Показники для оцінювання рівня розвитку навчальних закладів регіону

Показник Область	Кількість навчальних закладів в регіоні		Кількість осіб, прийнятих вищими навчальними закладами		Потреба в працівниках	
	2010	2017	2010	2017	2010	2017
Вінницька	22	23	12237	9366	612	828
Волинська	15	14	7545	6018	820	2227
Дніпропетровська	56	55	38780	25061	7634	4529
Донецька	82	29	42304	7513	2930	657
Житомирська	22	20	11675	6911	1806	1881
Закарпатська	17	14	6635	5163	932	802
Запорізька	27	24	20336	13191	1562	851
Івано-Франківська	28	16	12069	8446	227	1068
Київська	24	21	9076	5708	3192	4657
Кіровоградська	21	16	7174	3353	621	1970
Луганська	38	13	23778	4738	1940	466
Львівська	46	43	33262	26687	2321	5739
Миколаївська	16	17	9264	6806	1120	1781
Одеська	42	40	28430	21408	2587	2956
Полтавська	23	18	14523	9875	1797	2201
Рівненська	17	14	11279	7198	819	1113
Сумська	15	14	11478	7110	691	1266
Тернопільська	18	18	11937	9701	844	1040
Харківська	70	65	45528	33294	3318	3469
Херсонська	21	21	8758	6027	1118	476
Хмельницька	20	18	11220	6687	410	1186
Черкаська	18	16	11990	6995	288	245
Чернівецька	17	16	9385	6835	676	1218
Чернігівська	22	16	7750	4281	900	1095
м. Київ	116	100	100073	75205	20918	6635

Джерело: побудовано автором

Повний набір нечітких логічних висновків НІМ оцінювання ОП*

Для у1

1. If (x1 is H) and (x2 is H) and (x3 is H) then (y1 is H)
2. If (x1 is H) and (x2 is H) and (x3 is C) then (y1 is H)
3. If (x1 is C) and (x2 is C) and (x3 is C) then (y1 is C)
4. If (x1 is C) and (x2 is C) and (x3 is H) then (y1 is C)
5. If (x1 is C) and (x2 is C) and (x3 is B) then (y1 is C)
6. If (x1 is C) and (x2 is B) and (x3 is H) then (y1 is C)
7. If (x1 is C) and (x2 is H) and (x3 is B) then (y1 is C)
8. If (x1 is H) and (x2 is C) and (x3 is C) then (y1 is HC)
9. If (x1 is H) and (x2 is C) and (x3 is H) then (y1 is H)
10. If (x1 is B) and (x2 is C) and (x3 is C) then (y1 is BC)
11. If (x1 is B) and (x2 is C) and (x3 is B) then (y1 is BC)
12. If (x1 is B) and (x2 is B) and (x3 is C) then (y1 is B)
13. If (x1 is B) and (x2 is B) and (x3 is H) then (y1 is B)
14. If (x1 is B) and (x2 is B) and (x3 is B) then (y1 is B)
15. If (x1 is B) and (x2 is C) and (x3 is B) then (y1 is B)
16. If (x1 is B) and (x2 is C) and (x3 is C) then (y1 is BC)
17. If (x1 is B) and (x2 is H) and (x3 is C) then (y1 is C)
18. If (x1 is C) and (x2 is B) and (x3 is B) then (y1 is BC)
19. If (x1 is H) and (x2 is B) and (x3 is B) then (y1 is C)
20. If (x1 is C) and (x2 is C) and (x3 is B) then (y1 is C)
21. If (x1 is H) and (x2 is H) and (x3 is B) then (y1 is H)
22. If (x1 is B) and (x2 is H) and (x3 is B) then (y1 is BC)
23. If (x1 is H) and (x2 is H) and (x3 is B) then (y1 is H)

Для у2

1. If (x4 is H) and (x5 is H) and (x6 is H) then (y2 is H)
2. If (x4 is H) and (x5 is H) and (x6 is C) then (y2 is H)
3. If (x4 is H) and (x5 is C) and (x6 is H) then (y2 is HC)
4. If (x4 is C) and (x5 is H) and (x6 is H) then (y2 is HC)
5. If (x4 is C) and (x5 is C) and (x6 is C) then (y2 is C)
6. If (x4 is C) and (x5 is C) and (x6 is H) then (y2 is C)
7. If (x4 is C) and (x5 is C) and (x6 is B) then (y2 is C)
8. If (x4 is C) and (x5 is H) and (x6 is B) then (y2 is C)
9. If (x4 is C) and (x5 is B) and (x6 is H) then (y2 is C)
10. If (x4 is H) and (x5 is C) and (x6 is C) then (y2 is HC)
11. If (x4 is B) and (x5 is C) and (x6 is C) then (y2 is BC)
12. If (x4 is C) and (x5 is B) and (x6 is B) then (y2 is BC)
13. If (x4 is C) and (x5 is H) and (x6 is H) then (y2 is HC)
14. If (x4 is B) and (x5 is B) and (x6 is B) then (y2 is B)
15. If (x4 is B) and (x5 is B) and (x6 is C) then (y2 is BC)
16. If (x4 is B) and (x5 is B) and (x6 is H) then (y2 is BC)
17. If (x4 is B) and (x5 is C) and (x6 is H) then (y2 is BC)
18. If (x4 is B) and (x5 is H) and (x6 is H) then (y2 is C)
19. If (x4 is C) and (x5 is B) and (x6 is B) then (y2 is B)
20. If (x4 is H) and (x5 is B) and (x6 is B) then (y2 is C)
21. If (x4 is H) and (x5 is B) and (x6 is C) then (y2 is C)

Для у3

1. If (x7 is H) and (x8 is H) and (x9 is H) then (y3 is H)
2. If (x7 is H) and (x8 is H) and (x9 is C) then (y3 is H)
3. If (x7 is H) and (x8 is C) and (x9 is H) then (y3 is HC)
4. If (x7 is C) and (x8 is H) and (x9 is H) then (y3 is HC)
5. If (x7 is H) and (x8 is H) and (x9 is B) then (y3 is H)
6. If (x7 is H) and (x8 is B) and (x9 is H) then (y3 is C)
7. If (x7 is B) and (x8 is H) and (x9 is H) then (y3 is HC)
8. If (x7 is C) and (x8 is C) and (x9 is C) then (y3 is C)
9. If (x7 is C) and (x8 is C) and (x9 is H) then (y3 is C)
10. If (x7 is C) and (x8 is C) and (x9 is B) then (y3 is C)
11. If (x7 is C) and (x8 is B) and (x9 is C) then (y3 is BC)
12. If (x7 is B) and (x8 is C) and (x9 is C) then (y3 is C)
13. If (x7 is C) and (x8 is H) and (x9 is C) then (y3 is HC)
14. If (x7 is H) and (x8 is C) and (x9 is C) then (y3 is HC)
15. If (x7 is H) and (x8 is C) and (x9 is B) then (y3 is C)
16. If (x7 is B) and (x8 is C) and (x9 is H) then (y3 is C)
17. If (x7 is B) and (x8 is B) and (x9 is B) then (y3 is B)
18. If (x7 is B) and (x8 is B) and (x9 is C) then (y3 is B)
19. If (x7 is B) and (x8 is B) and (x9 is H) then (y3 is B)
20. If (x7 is B) and (x8 is C) and (x9 is B) then (y3 is BC)
21. If (x7 is B) and (x8 is H) and (x9 is B) then (y3 is C)
22. If (x7 is C) and (x8 is B) and (x9 is B) then (y3 is BC)
23. If (x7 is H) and (x8 is B) and (x9 is B) then (y3 is BC)
24. If (x7 is H) and (x8 is B) and (x9 is H) then (y3 is HC)
25. If (x7 is C) and (x8 is B) and (x9 is H) then (y3 is BC)
26. If (x7 is C) and (x8 is B) and (x9 is B) then (y3 is B)
27. If (x7 is C) and (x8 is H) and (x9 is B) then (y3 is HC)

Для у4

1. (y1 is H) and (y2 is H) and (y3 is H) then (y4 is H)
2. If (y1 is H) and (y2 is H) and (y3 is C) then (y4 is H)
3. If (y1 is H) and (y2 is H) and (y3 is B) then (y4 is HC)
4. If (y1 is H) and (y2 is B) and (y3 is H) then (y4 is HC)
5. If (y1 is B) and (y2 is H) and (y3 is H) then (y4 is HC)
6. If (y1 is C) and (y2 is C) and (y3 is C) then (y4 is C)
7. If (y1 is C) and (y2 is C) and (y3 is H) then (y4 is C)
8. If (y1 is C) and (y2 is C) and (y3 is B) then (y4 is C)
9. If (y1 is C) and (y2 is H) and (y3 is C) then (y4 is C)
10. If (y1 is C) and (y2 is B) and (y3 is C) then (y4 is C)
11. If (y1 is H) and (y2 is C) and (y3 is C) then (y4 is C)
12. If (y1 is B) and (y2 is C) and (y3 is C) then (y4 is C)
13. If (y1 is B) and (y2 is B) and (y3 is H) then (y4 is BC)
14. If (y1 is B) and (y2 is H) and (y3 is B) then (y4 is BC)
15. If (y1 is H) and (y2 is B) and (y3 is B) then (y4 is BC)
16. If (y1 is B) and (y2 is B) and (y3 is B) then (y4 is B)
17. If (y1 is B) and (y2 is B) and (y3 is C) then (y4 is B)
18. If (y1 is B) and (y2 is C) and (y3 is B) then (y4 is B)
19. If (y1 is C) and (y2 is B) and (y3 is B) then (y4 is B)

* побудовано автором на основі оцінок експертів

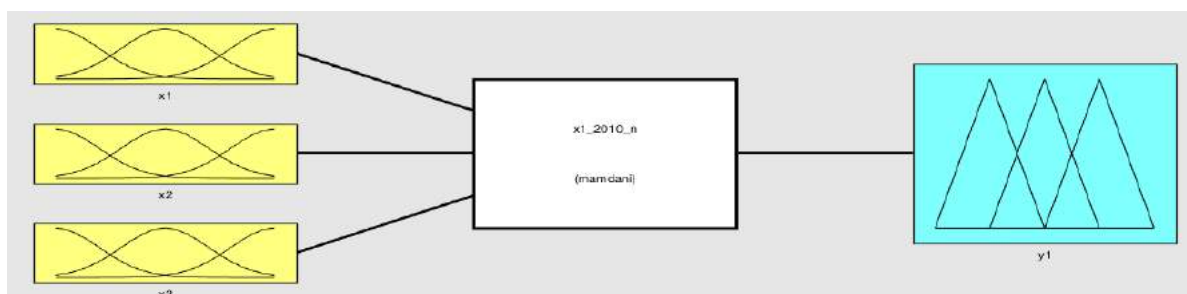


Рис. Г.1. Графічне представлення фрагменту нечіткої продукційної моделі оцінювання рівня розвитку людського потенціалу в середовищі Fuzzy Logic Toolbox

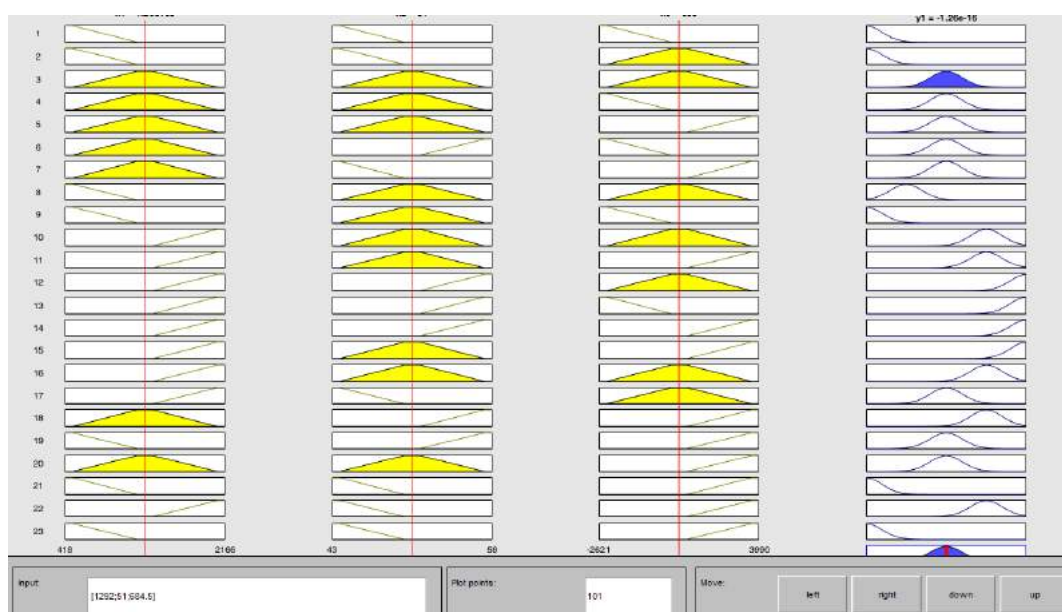


Рис. Г.2. Графічне представлення правил логічного висновку в Fuzzy Logic Toolbox

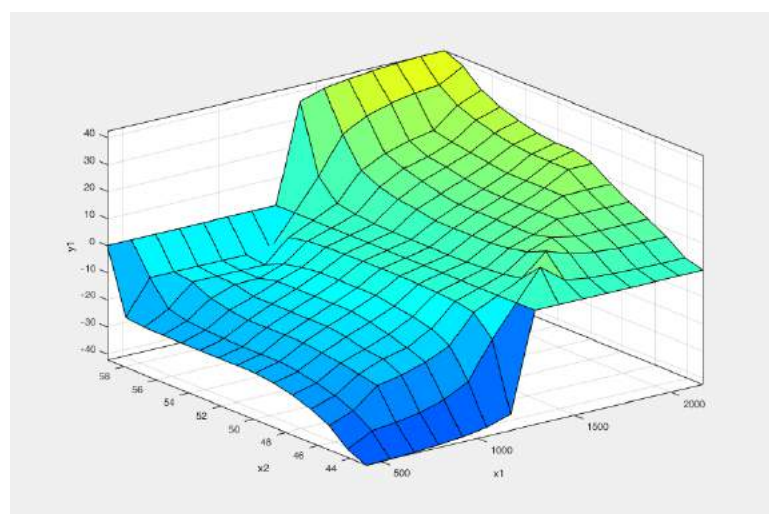


Рис. Г.3. Тривимірне представлення правил логічного висновку в Fuzzy Logic Toolbox

Додаток Д

Таблиця Д.1

Рівень розвитку людського потенціалу, рівень економічного розвитку та рівень розвитку мережі навчальних закладів в областях України в 2010 та 2017 роках

Показник Область	Рівень розвитку людського потенціалу			Рівень економічного розвитку			Рівень розвитку мережі навчальних закладів		
	Рік		Приріст (+/-)	Рік		Приріст (+/-)	Рік		Приріст (+/-)
	2010	2017		2010	2017		2010	2017	
Вінницька	-18	-11	7	-23	-11	12	-26	-19	7
Волинська	-25	-35	-10	-41	-19	22	-42	-39	3
Дніпропетровська	12	30	18	19	25	6	23	19	-4
Донецька	16	-36	-52	25	0	-25	42	-21	-63
Житомирська	-21	-15	6	-30	-16	14	-24	-27	-3
Закарпатська	-23	-17	6	-30	-26	4	-42	-42	0
Запорізька	-13	-5	8	-11	-6	5	-16	-16	0
Івано-Франківська	-37	-14	23	-23	-21	2	-23	-31	-8
Київська	11	19	8	-3	15	18	-34	-29	5
Кіровоградська	-30	-25	5	-31	-28	3	-37	-41	-4
Луганська	-5	-37	-32	-11	-33	-22	-8	-42	-34
Львівська	-1	9	10	-14	-3	11	12	20	8
Миколаївська	-23	-17	6	-19	-17	2	-42	-30	12
Одеська	-5	5	10	-6	0	6	2	7	5
Полтавська	-19	-14	5	-10	-5	5	-23	-25	-2
Рівненська	-29	-18	11	-26	-26	0	-36	-34	2
Сумська	-27	-17	10	-27	-24	3	-36	-33	3
Тернопільська	-41	-26	15	-38	-41	-3	-34	-25	9
Харківська	2	22	20	0	-4	-4	31	42	11
Херсонська	-28	-19	9	-38	-29	9	-37	-30	7
Хмельницька	-21	-16	5	-30	-22	8	-32	-27	5
Черкаська	-21	-15	6	-24	-20	4	-35	-34	1
Чернівецька	-26	-24	2	0	-38	-38	-42	-34	8
Чернігівська	-24	-20	4	-37	-34	3	-36	-40	-4

Джерело: побудовано автором

Рівень розвитку освітнього потенціалу областей України в 2010 та 2017 роках

Область	Рік		Приріст
	2010	2017	
Вінницька	-5	0	5
Волинська	-40	-39	1
Дніпропетровська	27	40	13
Донецька	42	-7	-49
Житомирська	-10	-6	4
Закарпатська	-14	-12	2
Запорізька	0	0	0
Івано-Франківська	-13	-8	5
Київська	7	18	11
Кіровоградська	-20	-18	2
Луганська	0	-41	-41
Львівська	8	11	3
Миколаївська	-8	-7	1
Одеська	0	5	5
Полтавська	0	0	0
Рівненська	-16	-13	3
Сумська	-15	-11	4
Тернопільська	-42	-19	23
Харківська	14	25	11
Херсонська	-36	-15	21
Хмельницька	-12	-10	2
Черкаська	-9	-9	0
Чернівецька	-6	-27	-21
Чернігівська	-28	-23	5

Джерело: побудовано автором

Первинні показники, які використано для оцінювання освітнього потенціалу західного регіону України

Позначення	Найменування лінгвістичної змінної	Тип терм-множини та інтерпретація рівнів показників
x_1	Чисельність економічно активного населення (у віці 15-70 років) (тис. осіб)	Н – низький; С – середній; В – високий.
x_2	Рівень безробіття населення у віці 15-70 років (за методологією МОП) (у % до економічно активного населення відповідної вікової групи)	Н – низький; С – середній; В – високий.
x_3	Рівень зайнятості населення (у % до економічно активного населення відповідної вікової групи)	Н – низький; С – середній; В – високий.
x_4	Міграційний приріст/скорочення (тис. осіб)	Н – низький; С – середній; В – високий.
x_5	Валовий регіональний продукт (млн. грн)	Н – низький; С – середній; В – високий.
x_6	Середня заробітна плата (у розрахунку на одного штатного працівника, грн)	Н – низький; С – середній; В – високий.
x_7	Індекс споживчих цін на товари та послуги (% за рік)	Н – низький; С – середній; В – високий.
x_8	Індекс реальної заробітної плати (у % до попереднього року)	Н – низький; С – середній; В – високий.
x_9	Кількість ВНЗ I-IV рівнів акредитації (одиниць)	Н – низький; С – середній; В – високий.
x_{10}	Кількість прийнятих на навчання до ВНЗ (осіб)	Н – низький; С – середній; В – високий.
x_{11}	Кількість випущених з ВНЗ (осіб)	Н – низький; С – середній; В – високий.

Джерело: побудовано автором

Проміжні та остаточний інтегральні показники, які використано для оцінювання освітнього потенціалу західного регіону України

Позначення	Найменування лінгвістичної змінної
y_1	Рівень розвитку людського потенціалу
y_2	Рівень економічного розвитку
y_3	Рівень розвитку мережі навчальних закладів
y_4	Потреба у працівниках (тис. осіб)
K	Рівень розвитку ОП

Джерело: побудовано автором

Нечіткі логічні висновки (фрагменти)

Позначення правила	Антецедент	Консеквент
База правил П1		
П 1.1	$x_1 = B \cap x_2 = H \cap x_3 = B \cap x_4 = B$	$y_1 = B$ (високий)
П 1.2	$x_1 = B \cap x_2 = H \cap x_3 = C \cap x_4 = C$	$y_1 = BC$ (вище середнього)
П 1.3	$x_1 = C \cap x_2 = C \cap x_3 = C \cap x_4 = C$	$y_1 = C$ (середній)
П 1.4	$x_1 = C \cap x_2 = C \cap x_3 = H \cap x_4 = H$	$y_1 = HC$ (нижче середнього)
База правил П2		
П 2.1	$x_5 = H \cap x_6 = H \cap x_7 = H \cap x_8 = C$	$y_2 = H$ (низький)
П 2.2	$x_5 = H \cap x_6 = C \cap x_7 = H \cap x_8 = C$	$y_2 = HC$ (нижче середнього)
П 2.3	$x_5 = C \cap x_6 = B \cap x_7 = C \cap x_8 = H$	$y_2 = HC$ (нижче середнього)
П 2.4	$x_5 = C \cap x_6 = B \cap x_7 = C \cap x_8 = B$	$y_2 = C$ (середній)
База правил П3		
П 3.1	$x_9 = B \cap x_{10} = B \cap x_{11} = B$	$y_3 = B$ (високий)
П 3.2	$x_9 = C \cap x_{10} = B \cap x_{11} = B$	$y_3 = B$ (високий)
П 3.3	$x_9 = B \cap x_{10} = C \cap x_{11} = B$	$y_3 = BC$ (вище середнього)
П 3.4	$x_9 = B \cap x_{10} = B \cap x_{11} = C$	$y_3 = BC$ (вище середнього)
База правил П4		
П 4.1	$y_1 = C \cap y_2 = C \cap y_3 = C \cap y_4 = B$	$K = C$ (середній)
П 4.2	$y_1 = B \cap y_2 = B \cap y_3 = B \cap y_4 = B$	$K = B$ (високий)
П 4.3	$y_1 = H \cap y_2 = H \cap y_3 = H \cap y_4 = H$	$K = H$ (низький)
П 4.4	$y_1 = C \cap y_2 = B \cap y_3 = B \cap y_4 = C$	$K = BC$ (вище середнього)

Джерело: побудовано автором

Продовження додатку Ж

Таблиця Ж.4

Величини первинних показників, які визначають освітній потенціал
західного регіону України*

Показник	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
x_1	4245	4238,2	4256,2	4280,3	4301,5	4324,3	4170,4	4163	4141,6	4107,5
x_2	8,03	10,03	9,09	9,19	8,43	8,01	9,40	9,51	9,83	10,13
x_3	56,76	55,47	56,36	56,74	57,41	58,14	55,16	54,94	54,50	53,79
x_4	-4858	-3976	-3016	-2554	3120	-745	3944	2168	127	389
x_5	112934	111089	130329	162111	188575	192393	224330	281598	326160	358776
x_6	1454,86	1547,43	1828,14	2083,86	2413,71	2612,57	2777	3333,86	4141,86	5979,52
x_7	120,47	111,26	108,51	103,36	99,00	99,71	125,6	143,99	111,60	113,70
x_8	106,71	89,44	119,60	109,93	113,27	106,13	88,33	84,41	104,71	109,80
x_9	170	159	158	156	152	145	140	138	137	135
x_{10}	93461	86143	92112	86916	78358	79543	76906	72015	68728	70048
x_{11}	103406	102287	106165	118890	102225	94308	92368	86587	74325	85894
y_4	19,90	7,85	8,38	11,63	9,90	10,00	7,63	8,18	9,90	15,43

*Розмірність показників див. табл. Ж.1 і Ж.2

Джерело: побудовано автором

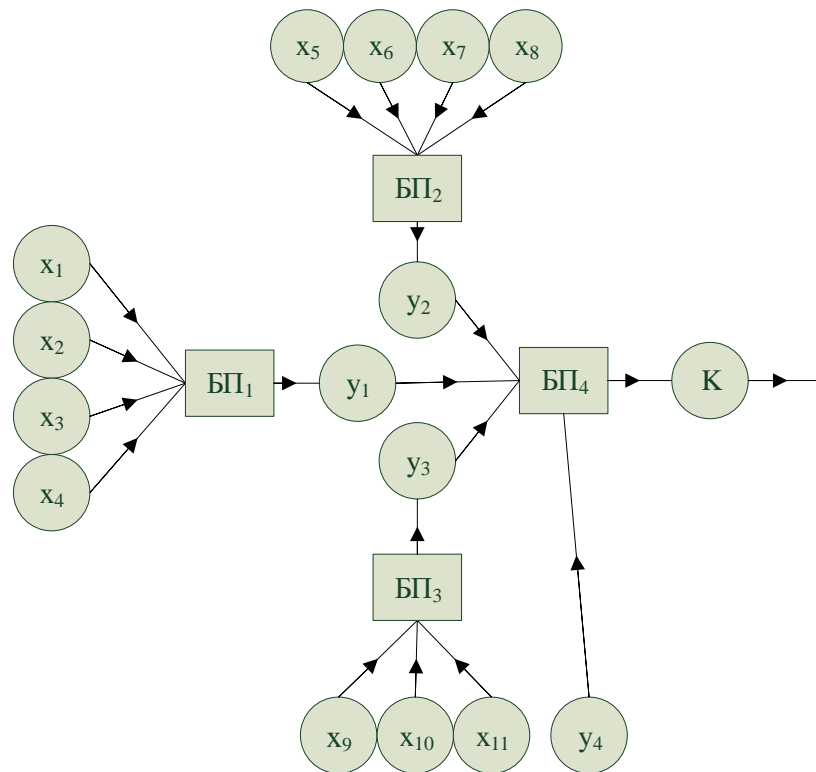


Рис. Ж.1. Нечітка продукційна модель оцінювання освітнього потенціалу західного регіону України

Джерело: побудовано автором

Таблиця 3.1

Кластери рівнів розвитку освітнього потенціалу західного регіону України у 2008-2017 рр.

Роки	Числова оцінка	Кластери
2009	-40	Низький рівень
2015	-18	Нижче середнього
2016	-14	
2014	-9	Середній
2017	0	
2010	2	
2012	18	Вище середнього
2013	25	
2011	27	
2008	41	Високий

Джерело: побудовано автором

Кількість вакансій, зареєстрованих в державній службі зайнятості у 2016 р.

за видами економічної діяльності

	січень- березень 2016	січень- червень 2016	січень- вересень 2016	січень- грудень 2016
сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство	60 794	117 633	141 743	154 192
добувна промисловість і розроблення кар'єрів	2 946	6 226	10 272	13 605
переробна промисловість	43 104	87 608	131 290	169 251
постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря	4 233	7 508	12 161	25 186
водопостачання; каналізація, поводження з відходами	3 815	7 278	10 996	14 531
будівництво	8 015	17 145	25 728	33 101
оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	38 973	74 716	112 114	144 955
транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	16 758	30 007	43 904	55 610
тимчасове розміщування й організація харчування	6 107	13 440	20 732	24 781
інформація та телекомунікації	1 987	3 632	5 373	7 110
фінансова та страхова діяльність	2 091	4 081	6 467	8 701
операції з нерухомим майном	2 989	5 018	7 796	10 455
професійна, наукова та технічна діяльність	4 181	7 117	10 519	13 538
діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	6 828	13 988	21 809	28 088
державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	18 167	30 286	53 724	75 701
освіта	11 140	19 698	42 154	69 643
охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	13 651	25 601	39 765	53 849
мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	1 802	4 141	6 357	8 121
надання інших видів послуг	2 532	4 916	7 153	8 871

Джерело: побудовано автором

Таблиця 3.2

Кількість вакансій, зареєстрованих в державній службі зайнятості у 2017 р. за видами економічної діяльності

	Січ.17	січень- лютий 2017	січень- березень 2017	січень- квітень 2017	січень- травень 2017	січень- червень 2017	січень- липень 2017	січень- серпень 2017	січень- вересень 2017	січень- листопад 2017	січень- грудень 2017
сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство	7 335	20 851	66 357	91 659	108 728	120 167	129 668	135 921	142 705	151 981	155 249
добувна промисловість і розроблення кар'єрів	1 717	3 093	4 762	6 263	7 687	9 159	10 592	12 054	13 509	15 731	16 672
переробна промисловість	24 798	43 605	62 788	79 654	98 358	114 335	130 216	145 657	162 414	191 110	200 202
постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря	2 056	3 228	4 727	5 815	7 026	8 684	9 866	11 226	14 030	25 292	26 108
водопостачання; каналізація, поводження з відходами	2 221	3 311	5 029	6 509	8 026	9 202	10 800	12 341	13 805	16 619	17 594
будівництво	4 313	7 207	11 831	15 169	18 537	21 605	23 902	26 496	29 563	34 585	36 104
оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	23 540	41 244	57 736	71 160	85 963	100 218	112 585	125 142	137 682	161 954	170 861
транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	9 394	13 905	19 140	23 960	29 865	35 053	40 532	45 169	49 890	58 536	61 833
тимчасове розміщення й організація харчування	3 548	6 313	9 077	11 652	14 672	18 020	20 079	23 510	25 556	29 183	30 658
інформація та телекомунікації	1 119	1 689	2 382	3 031	3 606	4 111	4 705	5 317	5 957	7 071	7 486
фінансова та страхова діяльність	1 000	1 740	2 420	3 123	4 106	4 852	6 256	6 910	7 677	9 040	9 629
операції з нерухомим майном	1 834	2 737	3 543	4 389	5 396	6 301	7 066	7 982	8 786	10 664	11 195
професійна, наукова та технічна діяльність	2 126	3 245	4 813	6 139	7 332	8 582	9 628	10 833	12 235	15 153	16 094
діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	4 076	6 341	8 689	10 884	13 612	16 030	18 075	20 049	21 913	26 232	27 699
державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	9 436	14 739	20 090	24 736	29 563	34 228	39 623	50 122	58 650	75 932	79 978
освіта	6 319	9 768	12 778	15 481	18 289	21 231	23 849	32 913	43 179	68 112	70 583
охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	7 677	11 952	16 379	20 036	24 414	28 755	33 481	38 025	42 359	53 150	56 053
мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	1 211	1 867	2 622	3 358	4 067	4 768	5 262	5 914	6 826	8 231	8 621
надання інших видів послуг	1 388	2 246	3 289	3 827	4 749	5 808	6 177	7 077	7 776	8 901	9 355

Джерело: побудовано автором

Продовження додатку 3

Таблиця 3.3

Кількість вакансій, зареєстрованих в державній службі зайнятості у 2018 р. за видами економічної діяльності

	Січ.18	січень- лютий 2017	січень- березень 2018	січень- квітень 2018	січень- травень 2018	січень- червень 2018	січень- липень 2018	січень- серпень 2018	січень- вересень 2018	січень- листопад 2018	січень- грудень 2018	Січ.19
сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство	8 355	20 345	56 077	94 535	112 953	125 230	134 829	141 959	149 249	159 196	162 414	9 286
добувна промисловість і розроблення кар'єрів	2 031	3 543	5 152	6 827	8 261	9 590	11 116	12 512	13 934	16 631	17 529	2 096
переробна промисловість	28 445	47 884	67 359	85 759	105 961	123 276	140 328	156 869	173 570	205 658	215 407	29 825
постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря	3 519	4 951	6 310	7 489	9 101	10 242	11 631	13 552	16 041	28 200	29 433	4 595
водопостачання; каналізація, поводження з відходами	3 283	4 767	6 373	7 976	9 892	11 319	12 897	14 463	15 733	18 860	19 741	3 205
будівництво	4 846	8 060	11 821	17 118	21 315	24 987	28 519	31 458	34 417	40 731	42 363	5 270
оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	21 780	36 194	51 871	66 276	83 470	98 264	113 531	129 124	144 160	177 695	187 950	22 624
транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	11 560	17 031	22 862	28 444	34 440	40 316	46 182	51 222	56 077	65 436	69 181	13 829
тимчасове розміщування й організація харчування	3 318	5 575	8 528	10 915	14 287	17 904	20 692	24 578	27 560	33 263	34 896	3 675
інформація та телекомунікації	1 031	1 765	2 455	3 064	3 839	4 519	5 212	5 868	6 737	8 231	8 920	1 411
фінансова та страхова діяльність	1 256	2 032	2 880	3 602	4 411	5 140	6 088	6 988	7 627	8 974	9 414	1 213
операції з нерухомим майном	1 619	2 678	3 575	4 438	5 423	6 895	8 177	9 101	10 108	11 917	12 496	1 610
професійна, наукова та технічна діяльність	2 608	4 260	5 970	7 380	8 982	10 366	11 879	13 330	14 771	17 708	18 587	3 032
діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	4 650	7 447	10 075	12 773	15 500	18 243	21 299	23 570	25 805	30 179	31 731	4 891
державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	12 441	19 655	25 175	29 874	34 598	38 487	43 266	50 045	57 112	72 936	75 862	11 091
освіта	8 217	12 615	16 563	20 042	23 752	27 416	31 102	46 055	61 804	89 760	92 959	10 418
охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	9 098	13 753	17 964	22 591	28 134	33 114	39 405	44 664	49 626	61 782	65 287	11 815
мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	1 267	1 909	2 774	3 596	4 433	5 323	5 960	6 843	7 785	9 516	9 957	1 490
надання інших видів послуг	1 065	1 745	2 580	3 312	4 150	5 144	5 929	6 743	7 530	9 477	9 918	1 385

Кількість осіб, які мали статус безробітного, зареєстрованих
у державній службі зайнятості у 2016 р. за видами економічної діяльності
підприємств, на яких вони раніше працювали

	січень- березень 2016	січень- червень 2016	січень- вересень 2016	січень- грудень 2016
сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство	132 944	144 672	156 439	232 744
добувна промисловість і розроблення кар'єрів	7 489	9 437	11 371	13 799
переробна промисловість	85 253	102 022	117 880	147 144
постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря	8 472	19 614	22 545	25 464
водопостачання; каналізація, поводження з відходами	4 893	6 340	7 732	9 371
будівництво	15 633	18 986	21 849	27 060
оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	85 316	104 494	123 821	147 697
транспорт, складське господарство, пошта та кур'єрська діяльність	23 839	29 301	35 089	42 198
тимчасове розміщування й організація харчування	12 257	15 304	18 584	22 256
інформація та телекомунікації	9 837	11 492	13 221	15 902
фінансова та страхова діяльність	26 609	31 824	37 174	41 839
операції з нерухомим майном	5 429	6 559	7 942	9 467
професійна, наукова та технічна діяльність	11 246	13 981	16 530	19 326
діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	11 814	14 864	17 828	21 559
державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	74 471	120 521	146 323	171 230
освіта	11 846	17 489	21 957	25 350
охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	18 007	24 363	29 331	35 277
мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	2 793	3 450	4 118	4 925
надання інших видів послуг	5 571	6 671	7 846	9 461

Джерело: побудовано автором

Таблиця 3.5

Кількість осіб, які мали статус безробітного, зареєстрованих у державній службі зайнятості у 2017 р.
за видами економічної діяльності підприємств, на яких вони раніше працювали

	Січ.17	січень- лютий 2017	січень- березень 2017	січень- квітень 2017	січень- травень 2017	січень- червень 2017	січень- липень 2017	січень- серпень 2017	січень- вересень 2017	січень- листопад 2017	січень- грудень 2017
сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство	114 857	125 010	130 255	134 815	139 359	142 688	146 693	150 412	154 597	193 516	231 053
добувна промисловість і розроблення кар'єрів	5 008	5 520	6 051	6 501	7 072	7 583	8 192	8 797	9 451	10 863	11 592
переробна промисловість	56 636	65 070	71 470	77 204	82 953	87 902	93 406	98 435	103 434	118 820	130 021
постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря	6 385	7 051	7 926	13 229	17 135	19 310	20 570	21 556	22 498	24 305	24 999
водопостачання; каналізація, поводження з відходами	3 607	4 234	4 738	5 277	5 775	6 139	6 672	7 122	7 600	8 626	9 163
будівництво	10 874	12 542	13 892	14 814	15 761	17 149	17 621	18 540	19 970	22 542	24 824
оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	56 129	66 680	76 204	82 726	90 556	97 860	104 548	110 974	118 838	135 640	144 163
транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	15 999	18 563	20 922	22 786	24 852	26 738	28 766	30 810	32 825	37 811	40 435
тимчасове розміщування й організація харчування	7 696	9 178	10 262	11 154	12 074	13 584	14 761	15 783	17 094	19 983	21 088
інформація та телекомунікації	5 426	6 023	6 749	7 275	7 820	8 366	8 919	9 450	9 970	11 226	12 204
фінансова та страхова діяльність	13 699	15 015	16 541	18 099	19 393	20 699	21 957	23 144	24 484	27 254	28 586
операції з нерухомим майном	3 759	3 914	4 891	4 887	5 258	6 127	6 006	6 387	7 240	8 169	8 572
професійна, наукова та технічна діяльність	6 978	8 155	9 087	10 099	11 029	11 876	12 740	13 549	14 414	16 464	17 477
діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	7 817	9 270	10 500	11 702	12 777	13 709	15 038	16 041	16 922	19 329	20 582
державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	70 631	75 699	80 343	93 470	104 024	110 605	116 150	121 633	127 920	139 043	143 948
освіта	8 284	9 198	10 272	12 384	14 107	15 774	16 886	18 183	20 464	23 059	23 977
охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	12 918	14 552	15 985	18 305	20 443	21 880	23 191	24 696	26 579	30 446	32 146
мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	1 816	1 980	2 281	2 461	2 699	2 978	3 076	3 273	3 666	4 337	4 576
надання інших видів послуг	4 125	4 877	5 449	5 871	6 305	6 729	7 158	7 602	8 050	8 986	9 477

Продовження додатку 3

Таблиця 3.6

Кількість осіб, які мали статус безробітного, зареєстрованих у державній службі зайнятості у 2018 р.
за видами економічної діяльності підприємств, на яких вони раніше працювали

	Січ.18	січень- лютий 2017	січень- березень 2018	січень- квітень 2018	січень- травень 2018	січень- червень 2018	січень- липень 2018	січень- серпень 2018	січень- вересень 2018	січень- листопад 2018	січень- грудень 2018	Січ.19
сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство	110 958	118 209	122 900	126 548	130 878	134 527	138 258	141 525	145 434	185 122	219 625	110 958
добувна промисловість і розроблення кар'єрів	4 251	4 751	5 371	5 942	6 492	6 934	7 460	8 012	8 527	9 758	10 542	4 251
переробна промисловість	51 857	58 699	64 229	69 477	76 013	81 780	87 231	92 875	98 403	113 599	123 666	51 857
постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря	6 170	6 988	7 736	12 345	16 705	18 463	19 806	20 745	21 679	23 464	24 152	6 170
водопостачання; каналізація, поводження з відходами	3 415	3 910	4 368	4 925	5 579	6 067	6 521	7 025	7 456	8 576	9 057	3 415
будівництво	10 241	11 658	12 785	13 842	14 875	15 855	16 832	17 800	18 774	21 519	24 296	10 241
оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	56 579	64 874	72 639	79 313	87 296	94 603	101 708	108 488	115 863	132 168	139 890	56 579
транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	16 281	18 578	20 665	22 630	24 852	26 800	28 893	31 042	33 528	38 985	41 868	16 281
тимчасове розміщування й організація харчування	7 824	8 992	10 069	10 792	11 785	13 542	14 673	15 729	17 036	19 859	20 845	7 824
інформація та телекомунікації	4 718	5 271	5 830	6 690	7 511	8 065	8 681	9 229	9 836	11 188	11 694	4 718
фінансова та страхова діяльність	10 457	11 685	12 813	13 937	15 233	16 398	17 546	18 742	19 892	22 399	23 448	10 457
операції з нерухомим майном	2 985	3 402	3 803	4 160	4 573	4 969	5 437	5 831	6 215	7 104	7 484	2 985
професійна, наукова та технічна діяльність	6 959	7 850	8 755	9 662	10 660	11 508	12 430	13 299	14 225	16 257	17 187	6 959
діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	7 678	8 833	9 755	10 737	11 865	12 836	13 814	14 725	15 676	18 040	19 101	7 678
державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	43 651	49 057	53 641	64 642	75 607	82 226	87 819	93 833	101 064	113 807	117 940	43 651
освіта	8 143	9 069	9 956	12 092	14 134	15 581	16 958	18 364	20 890	23 585	24 498	8 143
охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	11 995	13 637	15 184	17 827	20 378	22 045	23 902	25 824	28 096	33 397	35 467	11 995
мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	1 848	2 072	2 252	2 518	2 787	3 037	3 316	3 579	3 853	4 582	4 819	1 848
надання інших видів послуг	3 946	4 438	4 896	5 306	5 799	6 258	6 705	7 209	7 678	8 688	9 144	3 946

Продовження додатку 3

СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА

Наукові праці, в яких опубліковані основні наукові результати дисертації:

1. Міщук Н.В. Молодь на ринку праці України: проблеми зайнятості та конкурентоспроможності. *Формування ринкової економіки в Україні*. 2016. Вип. 36. Львів: ЛНУ ім. І. Франка. С.60–64 (0,38 д.а.).

2. Mishchuk N. Complex risk management in educational institution. *Формування ринкової економіки в Україні*. 2018. Вип. 39. Львів: ЛНУ ім. І. Франка, С.109–117 (0,54 д.а.).

3. Міщук Н. Польський досвід співробітництва освіти, науки і підприємництва. *Формування ринкової економіки в Україні*. 2018. Вип. 40. Ч.2. Львів: ЛНУ ім. І. Франка. С.42–49 (0,59 д.а.).

4. Приймак В.І., Міщук Н.В. Теоретичні основи трактуванні конкурентоспроможності молоді на ринку праці. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Економічні науки»*. Вип. 30. Ч. 3. Херсон, 2018. С.52–55 (0,52 д.а.) (особистий внесок автора: 0,25 д.а., де визначено етапи формування конкурентоспроможності молоді на ринку праці; досліджено чинники, які впливають на конкурентоспроможність молоді на ринку праці).

5. Міщук Н.В., Троханяк С.Р. Нечіткий кластерний аналіз освітнього потенціалу західного регіону в часовому вимірі. *Вісник Одеського національного університету. Економіка*. Т. 23. Вип. 3 (68). Одеса, 2018. С.39–43 (0,4 д.а.) (особистий внесок автора: 0,2 д.а., де окреслено проблемні аспекти формування освітнього потенціалу західного регіону, визначено основні показники, що характеризують освітній потенціал регіон).

6. Міщук Н.В. Організаційно-економічний механізм регулювання розвитку освіти в Україні. *Науковий погляд: економіка та управління*. № 1 (63). 2019. С.42–47 (0,41 д.а.).

7. Міщук Н.В. Освіта як чинник конкурентоспроможності молоді на ринку праці. *Інноваційна економіка*. 2019. № 1-2 [78]. С. 80–86 (0,41 д.а.).

8. Міщук Н.В., Завада О.П. Статистичний аналіз рівня економічної активності та рівня безробіття в Україні. *Економічний аналіз*. Тернопіль. 2019. Т. 29. № 1. С. 29–35 (0,55 д.а.) (особистий внесок автора: 0,25 д.а., де виконано кореляційний аналіз взаємозалежності низки чинників, які впливають на рівень безробіття населення України).

Наукові праці, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:

9. Mishchuk Nataliia, Mishchuk Viktoriya. Analiza rozwoju współpracy firm z uczelniami wyższymi. Проблеми становлення інформаційної економіки в Україні: матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції (м.Львів, 19-21 жовтня 2017 р.). Львів: 2017. С.52–53 (0,15 д.а.) (особистий внесок автора: 0,1 д.а., де визначено форми співпраці закладів освіти з бізнес-середовищем у Польщі).

10. Міщук Наталія. Конкурентоспроможність молоді на ринку праці України: проблеми та напрями підвищення. Проблеми становлення інформаційної економіки в Україні: матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції (м.Львів, 19-21 жовтня 2017 р.), Львів, 2017. С.217–220 (0,25 д.а.).

11. Mishchuk Nataliia. Cooperation in education, science and business: European experience. Practical applications of research findings in Eastern Europe: Proceedings of XXIII International Scientific Conference (USA, Morrisville, Jun 29, 2018). Morrisville, Lulu Press., 2018. P.39–46 (0,3 д.а.).

12. Міщук Н.В. Європейський досвід університетського співробітництва з бізнес-середовищем. Розвиток науки в XXI столітті: збірник статей за матеріалами XXXVII міжнародної науково-практичної конференції, Харків: науково-інформаційний центр «Знання», 2018, Ч.1, С.38–47 (0,35 д.а.).

13. Міщук Н.В., Троханяк С.Р. Аналіз освітнього потенціалу західного регіону України: нечітка кластеризація в часовому вимірі. Розвиток економіки країни: можливості, проблеми, перспективи: матеріали IV Міжнародної науково-практичної конференції (м. Запоріжжя, 22 вересня 2018 р.). Запоріжжя:

ГО «СІЕУ», 2018. С.29–33 (0,16 д.а.) (особистий внесок автора: 0,1 д.а., де сформована нечітка продукційна модель оцінки освітнього потенціалу).

14. Міщук Н.В. Чинники формування конкурентоспроможності молоді на ринку праці України. Інформаційне суспільство: стан та напрями розвитку з урахуванням регіональних умов: матеріали VIII Міжнародної наукової конференції (м. Жешув, Польща, м. Львів, Україна, 26-28 вересня 2018 р.). Львів: Видавництво ЛНУ імені Івана Франка, 2018. С.180–183 (0,14 д.а.).

15. Приймак В.І., Міщук Н.В. Конкурентоспроможність молоді на ринку праці: суть і поняття. Стратегічні пріоритети соціально-економічного розвитку в умовах інституційних перетворень глобального середовища: матеріали VIII Міжнародної науково-практичної конференції (м. Одеса, 28-29 вересня 2018 р.). Одеса: ОНУ імені І.І. Мечникова, 2018. С.205–208. (0,2 д.а.) (особистий внесок автора: 0,1 д.а., де проаналізовано поняття «конкурентоспроможність» на ринку праці).

16. Міщук Н.В. Теоретико-практичні засади організаційно-економічного механізму регулювання розвитку освіти в Україні. Інноваційні економічні механізми для розвитку підприємств, регіонів, країн: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 15-16 лютого 2019 р.). Київ: Таврійський національний університет імені В.І. Вернадського, 2019. С.25–29 (0,21 д.а.).

17. Міщук Н.В. Мотивація отримання вищої освіти в контексті підвищення конкурентоспроможності молоді на ринку праці. Філософсько-психологічні аспекти лідерства в бізнесі, освіті та державі: збірник тез IV Міжнародної науково-практичної конференції (м. Львів, 15 березня 2019 р.). Львів: СПОЛОМ, 2019. С.106–108 (0,15 д.а.).

18. Міщук Н.В. Вплив освіти на конкурентоспроможність молоді на ринку праці. Актуальні питання, проблеми та перспективи соціально-економічного розвитку країни: збірник тез наукових робіт учасників Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Одеса, 16 березня 2019 р.). Одеса: «Центр економічних досліджень та розвитку», 2019. С.17–20 (0,15 д.а.).

19. Міщук Н.В., Прийма С.С. Інтелектуальні технології у прогнозуванні попиту на ринку праці України. Інформаційні технології в моделюванні: матеріали IV-ої всеукраїнської науково-практичної конференції студентів, аспірантів та молодих вчених (м. Миколаїв, 21-22 березня 2019 р.). Миколаїв: МНУ імені В.О. Сухомлинського, 2019. С.91–92 (0,15 д.а.) (особистий внесок автора: 0,1 д.а., де побудовано нейромережу для прогнозування кількості осіб, які мали статус безробітного в освітній галузі).

20. Міщук Н.В., Завада О.П. Вплив рівня освіти на економічну активність та безробіття населення України. Сучасні підходи до ефективного використання потенціалу економіки: матеріалів Міжнародної науково-практичної конференції (м. Запоріжжя, 23 березня 2019 р.). Запоріжжя: ГО «СІЕУ», 2019. С.37–40 (0,2 д.а.) (особистий внесок автора: 0,1 д.а., де визначено чинники, які впливають на рівень економічної активності та рівень безробіття населення України).

21. Міщук Н.В. Шляхи удосконалення організаційно-економічного механізму регулювання розвитку освіти в Україні. Трансформація національної економіки в контексті реалізації євроінтеграційної стратегії: матеріали III Міжнародної науково-практичної конференції (м. Миколаїв, 5 квітня 2019 р.). Миколаїв: МНУ імені В.О. Сухомлинського, 2019. С.57–60 (0,19 д.а.).

22. Міщук Н.В., Троханяк С.Р. Комплексне оцінювання освітнього потенціалу регіонів України. Прикладні наукові розробки та теоретичні дослідження XXI століття: збірник наукових праць «ΛΟΓΟΣ» за матеріалами міжнародної науково-практичної конференції (м.Вінниця, 15 квітня 2019 р.). Вінниця: ГО «Європейська наукова платформа», 2019. Т.1. С.25–28 (0,17 д.а.) (особистий внесок автора: 0,1 д.а., де визначено фактори, які впливають на освітній потенціал).

ВІДОМОСТІ ПРО АПРОБАЦІЮ РЕЗУЛЬТАТІВ ДИСЕРТАЦІЇ

1. Всеукраїнська науково-практична конференції «Проблеми становлення інформаційної економіки в Україні» (19–21 жовтня 2017 р. м.Львів, очна форма участі).

2. VIII Міжнародна наукова конференція «Інформаційне суспільство: стан та напрями розвитку з урахуванням регіональних умов» (26–28 вересня 2018 р. м. Жешув, Польща, м. Львів, Україна, очна форма участі).

3. IV Міжнародна науково-практична конференція «Філософсько-психологічні аспекти лідерства в бізнесі, освіті та державі» (15 березня 2019 р. м. Львів, очна форма участі).

4. XXIII International Scientific Conference «Practical applications of research findings in Eastern Europe» (Jun 29, 2018, Morrisville, USA, дистанційна форма участі).

5. XXXVII Міжнародна науково-практична конференція «Розвиток науки в XXI столітті» (14 липня 2018 р., м. Харків, дистанційна форма участі).

6. IV Міжнародна науково-практична конференція «Розвиток економіки країни: можливості, проблеми, перспективи» (22 вересня 2018 р., м. Запоріжжя, дистанційна форма участі).

7. VIII Міжнародна науково-практична конференція «Стратегічні пріоритети соціально-економічного розвитку в умовах інституційних перетворень глобального середовища» (28–29 вересня 2018 р., м. Одеса, дистанційна форма участі).

8. Міжнародна науково-практична конференція «Інноваційні економічні механізми для розвитку підприємств, регіонів, країн» (15-16 лютого 2019 р., м. Київ, дистанційна форма участі).

9. Всеукраїнська науково-практична конференція «Актуальні питання, проблеми та перспективи соціально-економічного розвитку країни» (16 березня 2019 р., м. Одеса, дистанційна форма участі).

10. IV Всеукраїнська науково-практична конференція «Інформаційні технології в моделюванні» (21–22 березня 2019 р., м. Миколаїв, дистанційна форма участі).

11. Міжнародна науково-практична конференція «Сучасні підходи до ефективного використання потенціалу економіки» (23 березня 2019 р., м. Запоріжжя, дистанційна форма участі).

12. III Міжнародна науково-практична конференція «Трансформація національної економіки в контексті реалізації євроінтеграційної стратегії» (5 квітня 2019 р., м. Миколаїв, дистанційна форма участі).

13. Міжнародна науково-практична конференція «Прикладні наукові розробки та теоретичні дослідження XXI століття» (15 квітня 2019 р., м.Вінниця, дистанційна форма участі).



УКРАЇНА

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

ВІДДІЛ ОСВІТИ

ПУСТОМИТІВСЬКОЇ РАЙОННОЇ ДЕРЖАВНОЇ АДМІНІСТРАЦІЇ

вул. Козацька, 9, м. Пустомити, Львівська область, 81100, тел., факс (032) 227-89-12, (230) 41-487

www.pustomyty-osvita.lviv.sch.in.ua, e-mail: rmk01@ukr.net, Код ЄДРПОУ 02144697

16.05.2019 р.№ 13

ДОВІДКА

про впровадження результатів дисертаційної роботи

Міщук Наталії Володимирівни

“Організаційно-економічне регулювання розвитку освіти в системі конкурентоспроможності молоді на ринку праці України”

Аналіз наукових результатів, отриманих Міщук Наталією Володимирівною при підготовці дисертаційної роботи, поданої до захисту на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.03 – економіка та управління національним господарством, дають змогу дійти висновку, що вони представляють практичний інтерес та використані у практичній діяльності відділу освіти Пустомитівської районної державної адміністрації.

На особливу увагу заслуговують пропозиції щодо удосконалення організаційно-економічного механізму регулювання розвитку освіти, а саме сприяння забезпеченню доступності якісних освітніх послуг усім громадянам.

Взято до уваги проведений дисертанткою аналіз чинників формування конкурентоспроможності молоді на ринку праці України.

Окремі положення дисертації враховано при формуванні стратегії розвитку освіти у Пустомитівському районі Львівської області, зокрема, розроблену автором методику оцінювання рівня освітнього потенціалу регіонів України засобами нечіткої логіки.

Довідка видана за місцем вимоги.

Начальник відділу освіти
Пустомитівської РДА



Т.А.СТАХІВ



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
MINISTRY OF EDUCATION AND SCIENCE OF UKRAINE
ЛЬВІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ІВАНА ФРАНКА
IVAN FRANKO NATIONAL UNIVERSITY OF LVIV

вул. Університетська, 1, м. Львів, 79000, Україна
тел./факс (032) 261-60-48, тел. 260-34-02
<http://www.lnu.edu.ua>, e-mail: lnu@lnu.edu.ua
Код ЗКПО 02070987 Державна Казначейська служба України
МФО 820172, р.р. 35225230001061
№ свідоцтва 17701483, ін. под. № 020709813029
Валютний рахунок № 26005000028567, 26009000028110
в Укресімбанку
м. Львова МФО 322313

1, Universytetska Str., Lviv, 79000, Ukraine
Phone/Fax: +38 (032) 261-60-48, 260-34-02
<http://www.lnu.edu.ua>, e-mail: lnu@lnu.edu.ua
Code ZKPO 02070987 State Treasury Service of Ukraine
MFO 820172, Settlement Acc. 35225230001061
Certificate No. 17701483, Tax IN 020709813029
Foreign Currency Acc. No. 26005000028567, 26009000028110
in Lviv Branch of Ukreximbank
MFO 322313

№ 1745-Н від 17.05.2019

на № _____ від _____

ДОВІДКА

Видана Міщук Наталії Володимирівні про те, що результати її дисертаційної роботи на тему „Організаційно-економічне регулювання розвитку освіти в системі конкурентоспроможності молоді на ринку праці України” використано у навчальному процесі на економічному факультеті Львівського національного університету імені Івана Франка при викладанні дисциплін: „Теорія прийняття рішень”, „Інтелектуальні системи аналізу консолідованої інформації”, „Технології менеджменту знань” та „Електронне навчання та документообіг”.

Матеріали дисертаційної роботи Міщук Н.В. містять теоретичні та практичні елементи новизни і їх впровадження у навчальний процес дало змогу забезпечити викладання вказаних дисциплін на сучасному науково-теоретичному рівні.

Проректор з наукової роботи



проф. Гладішевський Р.Є.



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДЕПАРТАМЕНТ ОСВІТИ І НАУКИ
ЛЬВІВСЬКОЇ ОБЛАСНОЇ ДЕРЖАВНОЇ АДМІНІСТРАЦІЇ

79008, м. Львів, вул. Просвіти, 4а; тел. 261-63-54, факс 261-63-54, 261-65-70, E-mail donloda@ukr.net

Від 14.05 2019 р. № 10-10/898

На № _____ від _____

ДОВІДКА

про впровадження результатів дисертаційної роботи

Міщук Наталії Володимирівни

***“Організаційно-економічне регулювання розвитку освіти в системі
конкурентоспроможності молоді на ринку праці України”***

Поданої до захисту на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.03 – економіка та управління національним господарством

Проблеми організаційно-економічного регулювання розвитку освіти в умовах формування інноваційної економіки, які розглянуті в дисертаційній роботі Міщук Н.В., є досить актуальними.

Результати дисертаційного дослідження використано в організації діяльності Департаменту освіти і науки Львівської обласної державної адміністрації в процесі розробки регіональних програм розвитку освіти та програм зайнятості молоді. Зокрема, корисною була розроблена дисертанткою модель прогнозування попиту та пропозиції на ринку праці України за видами економічної діяльності.

В практику роботи Департаменту освіти і науки Львівської обласної державної адміністрації впроваджено запропоновані дисертантом інструменти реалізації непрямих методів регулювання розвитку освіти, зокрема:

- сприяння працевлаштуванню випускників закладів освіти;
- механізм співробітництва суб'єктів підприємницької діяльності із закладами вищої освіти.

Директор департаменту



Л.С. Мандзій