

МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ БАЛАНСУ РИНКУ ОСВІТНІХ ПОСЛУГ ТА РИНКУ ПРАЦІ

Постановка проблеми. Проблема балансу ринку освітніх послуг та потреб економіки в кадрах з'явилась в нашій державі вже давно і спричиняє чимало проблем для усіх суб'єктів господарювання. Існує чимало освітніх установ із великим спектром освітніх послуг. Є й багато споживачів даних послуг, проте їх кількість залежить від уподобань та «престижності» майбутньої професії. Проте, ринок праці не висуває велику кількість пропозицій.

Обмеження задачі визначення неузгодженості попиту на освітні послуги і задоволення потреби підприємств у кваліфікованих кадрах знаходженням балансу попиту-пропозиції на професійно освічену робочу силу приводить до помилок в прогнозах розвитку даних ринків на перспективу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблемам ринку праці присвячені праці вітчизняних та зарубіжних вчених, зокрема дослідженням даного питання займалися Анищенко І.В., Бендасюк О.О., Ващенко Н.В., Липчук В.В., Онікієнко Л.Г., Ткаченко Л.Г., Макконел К.Р. та ін. Щодо ринку освітніх послуг, то свою увагу приділили такі вчені: Гарашук О.В., Меншун В., Неушова Є.В., Рубинштейн А.Я., Саблук П.Т. та ін. Отримані ними результати досліджень дали поштовх до розгляду пропорційності ринку освіти та ринку праці. Дане питання знаходить відгуки у працях Бандур С.І., Гнибіденко І.Ф., Гібсон М., Мартякової О.В. та ін.

Однак, як свідчить аналіз результатів дослідження, ще недостатньо вивчені теоретичні та практичні аспекти збалансованості ринків освітніх послуг та праці.

Мета статті. Метою статті є дослідження організаційних та методологічних принципів функціонування ринку освітніх послуг та ринку праці.

Виклад основного матеріалу дослідження. На основі проведених досліджень встановлено, що існує дисбаланс між попитом та пропозицією на ринку праці. В свою чергу ринок праці пов'язаний із ринком освітніх послуг, оскільки саме звідси з'являються потенційні споживачі на ринку праці.

Слід зазначити, що спроби моделювання процесів, що відбуваються в системі «ринку освітніх послуг – потреби в кадрах» неодноразово робилися фахівцями [1,2,3]. У той же час, в цих роботах, як правило, розглядаються лише окремі суб'єкти, що діють в даних сферах, також як і їх окремі поведінкові стратегії.

У зв'язку з цим, доцільно встановити в концептуальній моделі основні напрями взаємодії суб'єктів національного ринку освітніх послуг і аграрних підприємств. Загальний склад основних суб'єктів, взаємодіючих на даних ринках, представлений на рис. 1.

Слід зазначити, що вказані стрілками на рис. 1 зв'язки з розглянутими нами ринками мають різну ступінь прояву. Так посередники на ринку забезпечення зайнятості (центри зайнятості, кадрові агентства) практично не роблять істотного впливу на зміни ринку освітніх послуг.

В якості основного показника рівня взаємодії національного ринку освітніх послуг і потреб підприємств у кадрах, як правило, фігурує, ступінь неузгодженості між величиною потреби господарюючих суб'єктів у робочій силі відповідної кваліфікації та реальною її пропозицією.

Природно, що цей показник розглядається в рамках маркетингових закономірностей попиту і пропозиції. Однак, при такому розгляді проблеми ігнорується безліч аспектів, які стосуються відмінності інтересів контрагентів даних ринків (причому

деякі інтереси мають діаметрально протилежний характер) і різних стратегій функціонування відповідних інститутів (представлених на рис. 1).

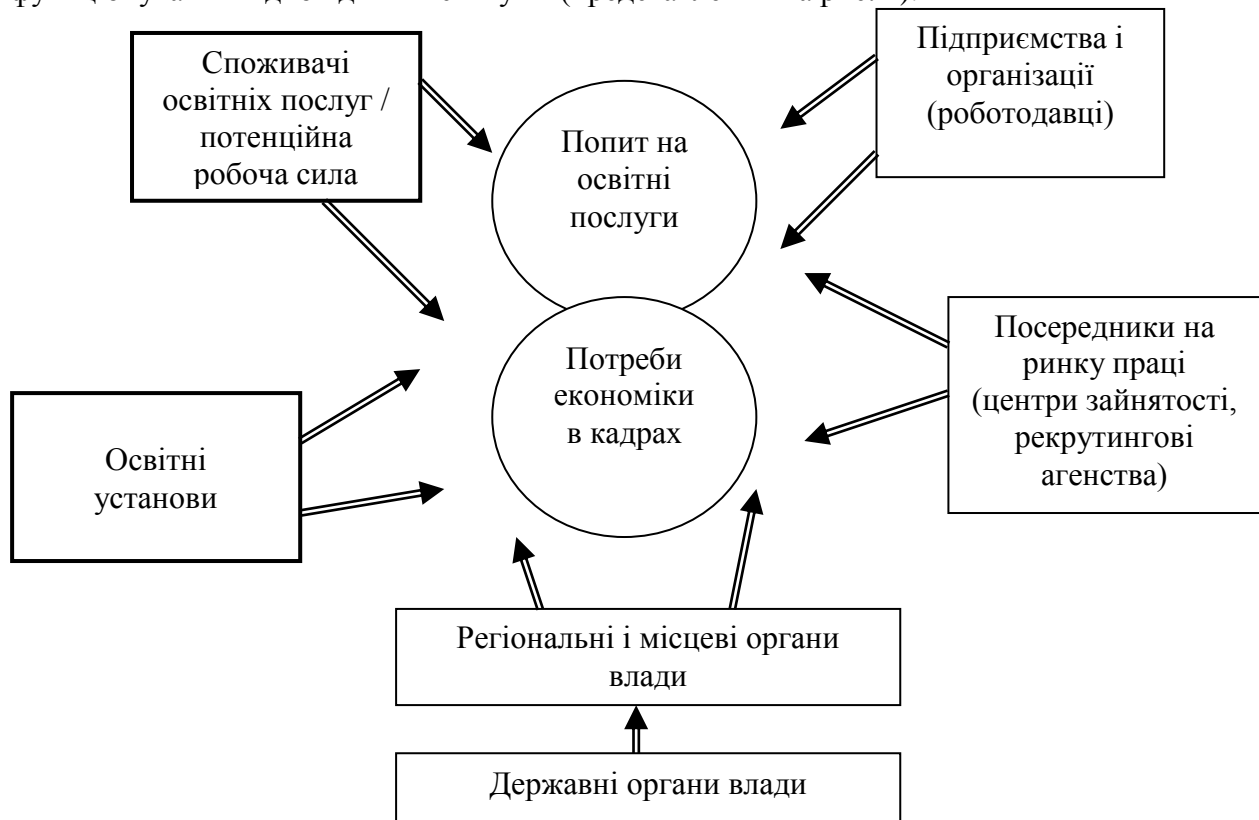


Рис. 1. Схема основних взаємозв'язків ринку освітніх послуг і задоволення потреб економіки у кваліфікованих кадрах

Джерело: авторська розробка

Оскільки інтереси суб'єктів аналізованих ринків не завжди збігаються за напрямком і не піддаються прямій зміні в статистичних параметрах (при усередненні може пропасти логіка як явних, так і латентних зв'язків, яка важлива у сучасній економіці) в даній сфері для моделювання процесів, що відбуваються в системі «ринок освітніх послуг – ринок потреб підприємств у кваліфікованих кадрах», доцільно скористатися теорією нечітких множин Лофті Заде [4].

Теорія нечітких множин використовує аналіз лінгвістичних змінних (слів, термінів), які, відображаючи якість тих чи інших об'єктів і ситуацій, не можуть бути достовірно оцінені в точних (об'єктивних) кількісних оцінках. Наприклад, такі поняття, що мають відношення до нашого предмету дослідження, як «високий» і «низький» (стосовно до рівня безробіття, професійна мобільність, якість освіти тощо), не мають чітких математичних кордонів і не можуть бути представлені в несуперечливих і точних математичних описах. Безліч таких лінгвістичних змінних, що стосуються стану яких-небудь значимих змін аналізованого об'єкта, в даній теорії позначаються як термножини.

Для отримання узагальненої характеристики рівня взаємодії регіональних ринків освітніх послуг і трудових ресурсів, результат якого лежить в широкому діапазоні: від повного дисбалансу до мінімуму розбіжностей, безпосередньо пов'язаний з особливостями адміністративно-територіальних одиниць, які мають різний потенціал досягнення оптимального результату. Відмінною особливістю використання концепції Лофті Заде є участь суб'єктивного фактора на попередньому етапі оцінки лінгвістичних змінних, що визначаються експертами та / або консультантами. Частина показників також може визначатися на основі соціологічних опитувань.

У якості прикладу оцінки лінгвістичної змінної «високий рівень безробіття» візьмемо діапазон її значень в регіонах України за даними 2011р., прийнявши такі оцінки, що при безробіттю менше % її доцільно вважати низькою, від до % - середньої, а від % і вище - високою. Відповідно, межі між цими лінгвістичними змінними є нечіткими.

В цілях перекладу лінгвістичних змінних на математичну мову використовуються функції приналежності, яка визначає рівень належності елементів деякої множини Z заданої нечіткій множині A . При цьому, чим більше аргумент функції (z) належить нечіткій множині A , тим більше його значення наближається до одиниці.

Для інтерпретації даних за всіма аналізованими параметрами в теорії нечітких множин використовується метод побудови функції належності шляхом побудови трикутника (трикутної нечіткої множини, записаної у вигляді формули: $P = (a,b,c)$, де параметри a , b , c позначають відповідно найменше з можливих, найбільш ймовірне і найбільше з можливих значень розглянутої величини. Ці три стани інколи описуються (в тому випадку, коли більша величина відповідає позитивному значенню розглянутого судження) як, відповідно, - «песимістичний», «найбільш ймовірний» і «оптимістичний» сценарії зміни фактора.

Ми пропонуємо використовувати ряд критеріїв, які в тій чи іншій мірі, впливають на діапазон «узгодження / неузгодження» ринку освітніх послуг і ринку потреб підприємств у кваліфікованих кадрах. При цьому підкреслимо, що при експертній оцінці окремих чинників, важливо враховувати, що один і той же параметр в різних адміністративно-територіальних одиницях може мати різний сенс і, відповідно, оцінюватися і інтерпретуватися в різних величинах і значеннях. Так, висока плінність в мегаполісі, яка може сприяти більшій професійній мобільності кадрів і, відповідно, оцінювана більш позитивно (до певних меж) в умовах невеликого міста з містоутворюючим підприємством може трактуватися в плані однозначно негативного фактора, до того ж прямо впливає на зростання соціальної напруженості. Також слід враховувати, що в умовах фінансово-економічної кризи деякі фактори відображають, скоріше не стан певного дисбалансу розглянутих ринків, а реакції суб'єктів взаємодії на даних ринках, мають виражений антикризовий характер (наприклад, реакція роботодавців на кризу у вигляді зниження обсягів вакансій). Перерахуємо дані критерії (кожен з яких є нечіткою підмножиною):

X1 - рівень безробіття (від економічно активного населення), в %;

X2 - рівень зайнятості в економічно активному віці (від 25 до 64 років), у %;

X3 - потреба в нових працівниках, заявлена в службу зайнятості, тис. чол. (для регіону);

X4 - напруженість на ринку праці (чисельність незайнятих громадян, зареєстрованих в органах служби зайнятості в розрахунку на одну заявлену вакансію);

X5 - кількість осіб розподілених і влаштованих на роботу за профілем навчання + розподілених і влаштованих не за профілем (але задоволених вибором) / загальне число випускників, у %.

Слід зазначити, що вимірювання критерію X5 може бути здійснено службою маркетингу навчальних організацій або відповідних підрозділів органів влади, відповідальних за освіту. У цьому зв'язку було б доцільно використовувати і шостий і сьомий критерії та (X7), що визначають якість навчання, відповідно з боку роботодавців (X6) і з боку випускників (X7). Для визначення якості навчання в даному контексті видається недоцільним використовувати критерії, які зазвичай використовуються для оцінки якості навчального процесу, які практично мало пов'язані з кінцевим результатом. Так як, в якості критерія X6 можна прийняти частку або відсоток прийнятих на роботу, професійними знаннями яких задоволені керівники. Аналогічно визначається (на основі соціологічних опитувань) критерій X7, тільки оцінюється (серед опитаних) частка випускників, задоволених швидкістю і повнотою професійної адаптації. І в тому і в

іншому випадку визначення та аналіз відповідних критеріїв може бути прерогативою служби освітнього маркетингу.

Розглянемо характеристики окремих показників.

Показник «рівень безробіття» (X1) має непрямий (опосередкований) зв'язок з балансом / дисбалансом ринку освітніх послуг і ринку праці, оскільки при високому безробіттю може зрости напруженість ринку праці (за рахунок посилення конкуренції за вакантні місця). При низькому безробітті показник напруженості може знизитися, але зросте конкуренція між роботодавцями за залучення кваліфікованої робочої сили. У зв'язку з цим, більш сприятливим чинником для ринку праці є підтримання безробіття на певному середньому (для території) рівні.

Показник «рівень зайнятості» (X2), по суті, зворотний безробіттю так само побічно пов'язаний з балансом / дисбалансом ринку освітніх послуг і ринку праці. Тут, також, як і для безробіття механізм саморегуляції балансу ринків включається при досягненні деякого оптимального значення зайнятості. Якщо зайнятість перевищує цю величину, то можна говорити, не скільки про стабілізацію, скільки про негативні тенденції, пов'язані з відсутністю мобільності персоналу, мінімізацією можливостей для виходу на ринок праці нових підготовлених фахівців.

Потреба в нових працівниках, заявлена в службу зайнятості (X3), має двоїстий характер. З одного боку, ця потреба формується за рахунок заявок підприємств, що не користуються попитом на ринку праці. В умовах кризи ці вакансії можуть бути заповненими. З іншого боку, заявки можуть формуватися підприємствами та організаціями з високим потенціалом розвитку, що дозволяє і в кризовій ситуації суттєво не знижувати потребу в персоналі. Як у тому, так і в іншому випадку, частина заявок не задовольняється у зв'язку з дефіцитом відповідних фахівців, що безпосередньо відображає наявність дисбалансу розглянутих нами ринків.

Напруженість на ринку праці, яка визначається чисельністю незайнятих громадян, зареєстрованих в органах служби зайнятості, в розрахунку на одну заявлену вакансію (X4), може, з одного боку, свідчити про надлишок на ринку праці фахівців окремих професій (як втратили роботу, так і випускників навчальних організацій, що не знайшли робочі місця за профілем освіти). І в тому, і в іншому випадку можна говорити про дисбаланс розглянутих нами ринків.

Показник «Кількість осіб розподілених і влаштованих на роботу за профілем навчання + розподілених і влаштованих не за профілем (але задоволених вибором) / загальне число випускників, у %» (X5) безпосередньо корелює з нормальним балансом ринку освіти і ринку потреби підприємств у кваліфікованих кадрах. У той же час, кількість випускників, задоволених вибором робочого місця не за профілем навчання диференціюється на кілька ефектів: як позитивних, що свідчать про необхідну мобільність персоналу, орієнтованого на вільні форми зайнятості (фрілансерство), оволодіння новими професіями та ін., так і негативних, пов'язаних з вимушеною зміною профілю діяльності.

Таблиця 1

Основні показники, що характеризують рівень збалансованості ринку освітніх послуг і потреб у кваліфікованих кадрах

Критерій		Значення показника в аналізованій період часу (ретроспектива, поточний момент або перспектива)				
		Дуже низький	Низький	Середній	Високий	Дуже високий
X1	Рівень безробіття (%)	$X1 \leq 3,9$	$4,0 \leq X1 \leq 5,9$	$6,0 \leq X1 \leq 7,9$	$8,0 \leq X1 \leq 14,9$	$X1 \geq 15,0$
X2	Рівень зайнятості (%)	$X2 \leq 47,9$	$48,0 \leq X2 \leq 53,9$	$54,0 \leq X2 \leq 59,9$	$60,0 \leq X2 \leq 67,9$	$X2 \geq 68,0$
X3	Необхідність у	$X3 \leq 3,4$	$3,5 \leq X3 \leq 4,4$	$4,5 \leq X3 \leq 5,4$	$5,5 \leq X3 \leq 6,9$	$X3 \geq 7,0$

	нових працівниках, заявлена у службу зайнятості (тис. чол.)					
X4	Напруженість на ринку праці (чисельність незайнятих громадян, зареєстрованих в органах служби зайнятості в розрахунку на одну заявлену вакансію)	$X4 \leq 0,7$	$0,8 \leq X4 \leq 1,3$	$1,4 \leq X4 \leq 1,9$	$2,0 \leq X4 \leq 2,4$	$X4 \geq 2,5$
X5	Кількість осіб розподілених і влаштованих на роботу за профілем навчання + розподілених і влаштованих не за профілем (але задоволених вибором) / загальна кількість випускників, у %	$X5 \leq 30,0$	$31,0 \leq X5 \leq 49,0$	$50,0 \leq X5 \leq 60,0$	$61,0 \leq X5 \leq 84,0$	$X5 \geq 85,0$

Таким чином, більшість показників, в тій чи іншій мірі пов'язаних з балансом розглянутих нами ринків, при аналізі форм їх прояву (як об'єктивних, так і суб'єктивних, що стосуються відмінності інтересів, переваг і мотивацій) диференціюється за своїми ефектами різними зв'язками з досліджуваним феноменом балансу/дисбалансу ринку освіти і ринку потреби підприємств у кваліфікованих кадрах.

В якості шкали оцінок приймемо п'ять градацій, з наступним позначенням відповідних нечітких підмножин для системи критеріїв $X_1 \dots X_5$:

Z1 - нечітка підмножина «дуже високий рівень критерію X_i ».

Z2 - нечітка підмножина «високий рівень критерію X_i ».

Z3 - нечітка підмножина «середній рівень критерію X_i ».

Z4 - нечітка підмножина «низький рівень критерію X_i ».

Z5 - нечітка підмножина «дуже низький рівень критерію X_i ».

Приблизні характеристики критеріїв, оцінені експертним шляхом, можуть бути представлені таким чином (див. табл. 1).

Вказані критерії дозволяють оцінити рівень збалансованості ринку освітніх послуг та ринку праці у загальному плані, виявити фактори, які мають найбільш негативний вплив на збалансованість вказаних ринків.

В цілому, отриманий «профіль» свідчить про наявність на початок 2013 р. суттєвого дисбалансу розглянутих ринків, в той же час, значну негативну роль в погіршенні показників відіграє фінансово-економічна криза, оскільки негативна динаміка

змінила в цілому більш позитивний «профіль» 2010 року. Проте, враховуючи те, що в роки, що передували настанню фінансово-економічної кризи, більшість показників в країні мало позитивну динаміку розвитку, можна припустити, що для даного періоду вихід з кризи і повернення позитивних тенденцій буде більш-менш швидким.

Висновки та пропозиції. Сьогодні в державі існує чимало економічних, соціальних, фінансових та інших проблем, проте основою їх вирішення є кваліфіковані, інтелектуально розвиті кадри. Проблема потреби в кваліфікованих кадрах стосується як окремого господарюючого суб'єкта, так і держави в цілому. Тому подальші дослідження в цьому напрямі мають проводитися і знаходити нові шляхи вирішення проблем ринку освітніх послуг та ринку праці окремо і у взаємозв'язку.

Анотація

В процесі дослідження використовувалися балансовий метод – при оцінці стану, тенденцій розвитку ринків освітніх послуг та праці, факторний аналіз – при визначенні впливу чинників на формування балансу ринків, метод експертних оцінок – для оцінки критеріїв збалансованості ринку освітніх послуг та ринку праці, графічний метод – при побудові схеми основних взаємозв'язків ринку освітніх послуг і задоволення потреб економіки у кваліфікованих кадрах.

Ключові слова: ринок освітніх послуг, ринок праці, рівень зайнятості, рівень безробіття, критерії, взаємозв'язки, суб'єкти ринку.

Аннотация

В процессе исследования использовались балансовый метод - при оценке состояния, тенденций развития рынков образовательных услуг и труда, факторный анализ - при определении влияния факторов на формирование баланса рынков, метод экспертных оценок - для оценки критериев сбалансированности рынка образовательных услуг и рынка труда, графический метод - при построении схемы основных взаимосвязей рынка образовательных услуг и удовлетворения потребностей экономики в квалифицированных кадрах.

Ключевые слова: рынок образовательных услуг, рынок труда, уровень занятости, уровень безработицы, критерии, взаимосвязи, субъекты рынка.

Summary

The study used the balance method - in assessing the status and trends of the education market and the labor factor analysis - to determine the influence of factors on the formation of rebalancing, the method of expert assessments - assessment criteria for balancing the educational market and the labor market, the graphical method - in scheme of the main building relationships education market and meet the needs of the economy for skilled personnel.

Keywords: education market, labor market, employment, unemployment, criteria, relationships, market actors.

Список використаної літератури:

1. Бендасюк О.О. Механізм регулювання ринкових відносин в трансформації економічних систем : Дис. канд. екон. наук : 08.02.03 / О.О. Бендасюк. – Харківський національний ун-т ім. В.Н. Каразіна. – Х., 2001. – 219 с.
2. Гузар І. Є. Економіка знань та її перспективи для України / І.Є. Гузар // Регіональна економіка. – 2009. – № 1. – С. 27-35.
3. Стратегія реформування освіти в Україні: Рекомендації з освітньої політики (розроблено за підтримки Програми розвитку Організації Об'єднаних Націй, Міжнародного фонду «Відродження», Інституту відкритого суспільства (Будапешт). – К. : «К.І.С.», 2003. – 296 с.
4. Zadeh L.A. Toward a perception-based theory of probabilistic reasoning with imprecise probabilities / L.A. Zadeh // Journal of Statistical Planning and Inference. – 2002. – № 105.