



УДК371:331.104

*Л.С. ШЕВЧЕНКО,
доктор економічних наук, професор,
Національна юридична академія України
імені Ярослава Мудрого, м. Харків*

ПРОФЕСІЙНА ОСВІТА ЯК ЧИННИК КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ РОБОЧОЇ СИЛИ

Постановка проблеми. Конкурентоспроможність працівника на ринку праці, його впевненість у працевлаштуванні та одержанні високої заробітної плати багато в чому залежать від набутої ним професійної освіти. При цьому сфера освітніх послуг має відповідати на виклики ринку праці, а результативність проведення тих чи інших освітніх реформ слід оцінювати, у тому числі, й за показниками стану ринку праці.

Механізми впливу професійної освіти на конкурентоспроможність робочої сили закладені вже у самих функціях освіти. Серед них:

- зростання продуктивності праці та індивідуальних доходів працівника. За окремими розрахунками, в Україні заробітна плата на 50 %, продуктивність праці – на 32–38 %, кількість винаходів – більше ніж на 50 % залежать від освітньо-професійного рівня зайнятих. Освітні чинники в сукупності на 50–80 % забезпечують позитивну динаміку результатів інноваційної діяльності [1, с. 16, 17];
- безперервного оновлення знань. За даними американських аналітиків, щороку спеціаліст має оновлювати 5 % теоретичних і 20 % практичних професійних знань. В економічній літературі використовується термін „період напіврозпаду компетентності”, коли внаслідок появи нової інформації кваліфікація спеціалістів знижується на 50 %. Тобто знання працівника застарівають наполовину, а сам він стає непридатним до роботи за набутою професією. І тільки регулярне підвищення рівня освіти та кваліфікації робить працівника конкурентоспроможним суб'єктом ринку праці;
- соціального захисту працівників від безробіття, особливо структурного, що виникає під впливом науково-технічного прогресу, масштабних структурних перетворень економіки: закриття застарілих підприємств, зменшення випуску продукції окремих галузей, переходу до ресурсозберігаючого типу відтворення, реформ управління тощо. „Структурним” безробітним, щоб одержати роботу, обов'язково необхідні перепідготовка та додаткове навчання.

У такому ракурсі дослідження професійної освіти ведуть В. Антонюк, О. Грішнова, Б. Данилишин, І. Заков, Т. Кір'ян, Е. Лібанова, Ю. Маршавін, О. Новікова, В. Онікієнко, І. Петрова, В. Савченко, Л. Шаульська, Г. Ярошенко та інші вчені. Головна увага концентрується навколо питань організації професійної освіти, напрямів удосконалення підготовки кваліфікованих кадрів.

Тим часом є низка глибинних причин, які значно підривають можливості сучасної професійної освіти щодо формування конкурентоспроможної робочої сили в Україні. Проаналізувати їх – **мета** статті.

Виклад основного матеріалу дослідження. Зазначимо насамперед, що зв'язок між освітою і конкурентоспроможністю робочої сили не обов'язково є прямим. Найчастіше він 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.

Річ у тім, що, „якість” і „конкурентоспроможність” робочої сили – поняття різні.

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. Якість робочої сили – це сукупність кваліфікаційних характеристик (рівень освіти, професійні знання та навички, професійна мобільність, виробничий досвід), особистих та ділових рис (стан здоров'я, здібності до навчання та опанування нових видів діяльності, новаторство, мотивованість, відповідальність, дисциплінованість) працівників.

Конкурентоспроможність робочої сили визначається шляхом її порівняння з іншим працівником-конкурентом. Оцінка якості робочої сили, як правило, потребує зіставлення здібностей працівника з вимогами фірми та конкретного робочого місця, окремих державних або внутрішньофірмових стандартів (професіограм, психограм, посадових інструкцій та інших документів) до працівників конкретної професії: їх рівня знань, практичних навичок, виробничого досвіду, стану здоров'я тощо.

Конкурентоспроможність робочої сили характеризується не тільки показниками її якості, а й умовами надання трудових послуг (їх вартістю, специфікою укладення трудового контракту), відповідністю якісних характеристик робочої сили потребам ринку праці, його кон'юнктури.

Конкурентоспроможність робочої сили більш динамічна, ніж її якість, і може змінюватися, навіть при постійній якості, під впливом кон'юнктури ринку праці.

І все-таки „якість робочої сили” є найважливішим атрибутом її „конкурентоспроможності”. І саме на якості робочої сили передусім позначаються ті негативні тенденції, які останнім часом мають місце в освітній сфері.

По-перше, вища професійна освіта в Україні набуває масового характеру. Як підкреслювалося на підсумковій колегії Міністерства освіти і науки 19 березня 2008 р., „нас уже не розуміють у світі щодо наявності в державі 351 університету, академії, інституту за чисельності населення 46,8 млн. осіб, тоді як Велика Британія з населенням 59,6 млн. чол. таких навчальних закладів має 96, Франція, населення якої становить 56,6 млн. чол., – 78, Італія з населенням 57,7 млн. – 65, Іспанія при чисельності населення 40 млн. – 56, Польща з населенням 38,6 млн. – лише 11” [2, с. 5].

До того ж кількість студентів збільшується в умовах:

- недостатнього фінансування освітньої сфери;

- майже незмінної матеріальної бази, відсутності в більшості ВНЗ науково-технічної (НДІ, КБ, дослідних виробництв, фондів підтримки наукової та інноваційної діяльності) та інноваційної інфраструктури (технопарків, технологічних центрів, інкубаторів технологічного бізнесу тощо);
- неефективної наукової діяльності викладачів ВНЗ: нею реально займаються лише 20 % науково-педагогічних працівників;
- застарілої структури підготовки спеціалістів; відтворення і передавання студентам неконкурентних знань;
- дублювання підготовки з деяких напрямів і спеціальностей у межах певного регіону. Дослідження ринку освітніх послуг у м. Харкові, наприклад, указує на те, що підготовка економістів та менеджерів здійснюється у 35 ВНЗ міста, на 65 факультетах економічного та управлінського профілю.

Як наслідок – навіть провідні українські ВНЗ нерідко постачають на ринок праці явно неконкурентоспроможних випускників.

По-друге, сучасна професійна освіта поступово втрачає свою сигнальну функцію. Як відомо, за класичною моделлю А. Спенса, показником, що сигналізує про здібності індивіда, можуть бути роки, витрачені на здобуття освіти. Чим вище здібності людини до роботи, чим більшою мірою він старанний, терплячий і т.д., тим менш значущим є „тягар” навчання, і тим більше років він готовий витратити на досягнення високого професійного рівня. І навпаки: чим менші навички має індивід, тим менше йому хочеться вчитися, тим більш значущими для нього є часові втрати, пов’язані з одержанням освіти. З огляду на це, роботодавець встановить дві базові ставки зарплати – високу й низьку – залежно від кількості років навчання здобувача. А кожний індивід обере свій оптимальний шлях освіти відповідно до своїх здібностей.

Проте, на думку російських дослідників Н. Розанової і Є. Савицької, модель А. Спенса „працює”, коли ВНЗ небагато і вони значно відрізняються один від одного. А якщо ВНЗ з однаковою тривалістю навчального процесу багато, самі по собі роки, проведені у ВНЗ, перестають бути ефективним сигналом. Роботодавець не може розрізнити випускників із високими і низькими здібностями і змушений орієнтуватися не на роки, а на специфіку ВНЗ, диплому якого він довіряє [3, с. 118–121].

При цьому виникає серйозне протиріччя. Майбутні студенти (а в подальшому працівники) мають наміри вступити до такого навчального закладу, який дає найбільш якісну підготовку з обраної спеціальності, з гарними можливостями працевлаштування, одержання високої зарплати і швидкого кар’єрного зростання. Держава ж і приватні роботодавці бажають отримати після навчання у ВНЗ найбільш здібних випускників, які забезпечать високу ефективність діяльності їхніх підприємств. Однак абітурієнти не хочуть втрачати час і кошти на здобуття освіти, яка *ex post*, уже після закінчення ВНЗ, може виявитися неконкурентоспроможною. Вони прагнуть знати про перспективи освіти, набутої в тому чи іншому ВНЗ, *ex ante*, тобто ще до вступу до нього. А роботодавці не хочуть, а часто й не можуть втрачати час і гроші на виявлення здібностей кандидата *ex post*, після прийому на роботу. Вони воліли б з’ясувати можливості випускника ВНЗ *ex ante*, до того, як той почне виконувати свої посадові обов’язки.

Втім, якість освіти як характеристика важко формалізується. Набагато легше встановити престижність ВНЗ, запровадивши рейтингування ВНЗ за певними кількісними показниками, як-от: 1) рівень працевлаштування випускників, рівень їхньої початкової зарплати, можливості кар’єрного зростання; 2) кількість студентів, кількість кандидатів і докторів наук серед викладачів, рівень матеріального забезпечення ВНЗ; 3) результати

опитування самих студентів і випускників щодо структури навчальних програм, обсягу знань, які їм повинні дати викладачі; 4) досягнення ВНЗ у науковій сфері (кількість і рівень академічних наукових публікацій). Але престижність (рейтинг) ВНЗ усе ж не тотожна якості освіти, що надається в ньому. І якщо ринок праці одержить сигнал про зниження рівня фахової підготовки у ВНЗ, він автоматично знизить його статус.

За таких умов роботодавці намагаються забезпечити себе від ризиків в освітній сфері шляхом зворотного впливу на ринок освітніх послуг. У РФ вони вже тепер беруть участь:

- у встановленні вимог до компетенцій (розробці професійних стандартів) випускників ВНЗ за всіма рівнями (ступенями) навчання – бакалавр, спеціаліст, магістр. Щоб привести професійну освіту в Росії у відповідність до вимог реального сектору економіки, у серпні 2006 р. Російський союз промисловців і підприємців спільно з Міністерством освіти і науки РФ заснував Національне агентство розвитку професійних кваліфікацій (НАРК), головним завданням якого стало формування професійних стандартів із найбільш затребуваних роботодавцями спеціальностей. Власне розробкою професійних стандартів займуться галузеві об'єднання роботодавців, а НАРК буде опікуватися введенням професійних стандартів в освітні стандарти;
- в освітньому аудиті, професійно-громадській акредитації, складанні незалежних рейтингів ВНЗ та інших формах оцінки якості освіти. Так, РСПП, Загальноросійська громадська організація середнього бізнесу „Ділова Росія” і Загальноросійська громадська організація малого і середнього підприємництва (ОПОРА Росії) уклали угоду про взаємне співробітництво з Агентством із громадського контролю якості освіти і розвитку кар'єри (АККОРК) у таких напрямках:
- зміст професійних освітніх програм;
- ефективність застосування освітніх технологій; організація діяльності ВНЗ, включаючи підприємницьку активність;
- рівень освітнього менеджменту; показники стабільності ВНЗ, його конкурентоспроможності на регіональному і міжнародному ринках освітніх послуг;
- виявлення тенденцій і постановка системи розвитку ВНЗ;
- експертиза внутрішньої системи менеджменту якості ВНЗ відповідно до російських та міжнародних вимог;
- оцінка ВНЗ як суб'єкта ринку освітніх послуг (оцінка бізнесу);
- встановлення відповідності освітньої діяльності ВНЗ еталонам і стандартами оцінки якості (міжнародним стандартам якості ISO-9001, ISO 19796-1, IMS, SCORM; ГОСВПО; рекомендаціям міжнародних освітніх агентств ENQA, INQAANE, APQN, EFQUEL) [4, с. 34–52].

По-третє, професійна освіта реагує на потреби ринку праці із запізненням, породжуючи значні кваліфікаційні перекося у сфері зайнятості, безробіття серед молоді та втрату статусу дипломів ВНЗ.

А. Кузьміна вважає, що структура сучасного ринку праці представлена постійними й перемінними детермінантами [5, с. 144–146]. Постійні детермінанти – це спеціальності, які мають і будуть мати стійкий попит, що визначається насамперед розвитком життєво важливих галузей будь-якої держави. Ринок праці за постійними детермінантами змінюється плавно, а попит найчастіше нижче за пропозиції, що надходять. На такому ринку

праці виникає конкуренція між спеціалістами, які претендують на ті чи інші робочі місця, а в роботодавця є вибір.

Перемінні детермінанти ринку праці спричиняють стрибкоподібне виникнення підвищеного попиту на працю представників певних професій і, відповідно, таке ж різке збільшення пропозиції праці. Однак це відбувається із запізненням: шойно пропозиція праці задовольняє попит, той вже різко падає внаслідок насичення ринку. А якщо пропозиція праці за інерцією продовжує підвищуватися, певний сектор ринку праці наповнюється надлишковою робочою силою. Зрозуміло, що під впливом перемінних детермінант зростають вимоги до мобільності й швидкого переорієнтування роботодавців, потенційних працівників і освітніх закладів.

Означені процеси чітко простежуються на вітчизняному ринку праці. За оцінками Кабінету Міністрів України, вже у 2006 р. на 28 % підприємств промислового комплексу і на 58 % АПК відчувався дефіцит кваліфікованої робочої сили. До 2015 р. він сягне 48–54 % [6, с. 28–29]. Причому ринок праці на 80 % зацікавлений у висококваліфікованих робітниках: токарях, ливарниках, ковалях, термістах, слюсарях-інструментальниках, фрезерувальниках та ін. Попит на ці професії в кілька разів перевищує пропозицію працівників, зареєстрованих у Державній службі зайнятості. Проте кількість навчальних професійно-технічних закладів зменшилась з 1246 у 1991 р. до 1021 у 2006 р., а кількість учнів у них скоротилася з 643,4 тис. до 473,8 тис. осіб [7, с. 5]. У той час, коли на виробництві існує понад 5 тис. професій, професійно-технічні навчальні заклади готують лише з 550.

Не менш серйозні проблеми й у вищій школи. На ринку праці відмічається надлишок юристів, економістів і менеджерів за одночасної катастрофічної нестачі інженерів, хіміків, представників інших технічних спеціальностей. Рейтинг окремих видів економічної діяльності, складений за критерієм зайнятості в них випускників ВНЗ III і IV рівня акредитації, очолюють „державне управління” (52%) і „фінансова діяльність” (51,3 %), а завершують – „сільське господарство і лісництво” (7%). Як наслідок – після одержання диплому про вищу освіту безробітними стають 70 % випускників [8, с. 17, 19]. Частина з них Державна служба зайнятості направляє вдруге у вищі або навіть ПТНЗ з метою проходження професійного навчання. 60% осіб після навчання у ПТНЗ працевлаштовуються, а решта знов-таки стає безробітними [9, с. 27]. Отже, суспільство щороку втрачає 1,5 млрд. грн. через нераціональну підготовку спеціалістів у ВНЗ та 212 млн. грн. через непотрібність випускників навчальних професійно-технічних закладів [10, с. 5].

Держава, звичайно, реагує на розбалансування ринку праці змінами в державному замовленні ВНЗ на підготовку фахівців. Скажімо, на 2007/2008 навчальний рік збільшена кількість бюджетних місць на інженерно-технічних, будівельних, комп'ютерних факультетах. На 10 % скорочено набір на економічні, правові спеціальності, менеджмент і міжнародні відносини. Але на той же 2007/2008 навчальний рік планом прийому за державним замовленням на підготовку молодших спеціалістів за фахом „агрономія” виділено 3280 місць, тоді як на офіційному ринку праці станом на 01.01. 2007 р. потреба становила 1 вакансію відповідного профілю; для фаху „зооінженерія” – 1425 місць та 20 одиниць; для бакалаврів за напрямом підготовки „мистецтво” – 4158 та 25; „культура” – 1957 та 94; „екологія” – 2440 та 5, відповідно.

Порушення логічних зв'язків між ринком освітніх послуг та ринком праці вже нині призводить до втрати статусу дипломів українських ВНЗ. Тобто через відсутню нестачу робочих місць, над усе висококваліфікованих, новачки на ринку праці змушені погоджуватися на першу пропозицію роботи. Виникає невідповідність одержаного диплома (рівня освіти) і посади, яку обіймає працівник.

Т.О.Разумова, роз'яснюючи природу цієї проблеми, розглядає ринок праці як „ланцюжок очікувань”, що розставляє претендентів на робочі місця залежно від рівня освіти. Найменш освічені претенденти постійно відтісняються в кінець ланцюжка, поступово утворюючи вторинний ринок праці. Хоча можна також уявити доступ до робочих місць і як процес спроб і помилок в ситуації неповноти інформації, який поступово приводить до рівноваги. З цієї точки зору, втрата статусу неминуча, але тимчасова. У будь-якому разі зрозуміло, що втрата статусу диплома є способом управління робочою силою, за якого завдяки безробіттю є можливість платити освіченим працівникам меншу заробітну плату.

Можна ставити питання і про знецінення дипломів. Унаслідок загального зростання попиту на освіту і, відповідно, стрімкого розвитку освітньої сфери людина змушена платити дедалі більшу ціну, виражену в часі навчання, за благо, цінність якого не змінюється. Тому віддача від інвестицій в освіту спадає, а вчені ступені поступово втрачають свою цінність. Якщо ж роботодавці підвищують вимоги до освіти працівників без відповідної зміни реальних потреб робочого місця, виникає таке негативне явище, як „кваліфікаційна інфляція”, або „надлишкова освіта” [11, с. 100, 117–118].

Наприклад, експрес-опитування 120 українських роботодавців (січень–лютий 2007 р.), свідчить про те, що їм не зовсім зрозумілі нові професійні кваліфікації бакалавра та магістра. У 68 % випадків вони не можуть пояснити можливе застосування праці фахівців-бакалаврів за більш як 55 % напрямів підготовки, зокрема, такими, як здоров'я людини, культурологія, менеджмент соціально-культурної діяльності, фотомистецтво, політологія, міжнародні відносини, економічна теорія, міжнародна економіка тощо. Не краща ситуація і з підготовкою магістрів. Для 86,1 % запропонованих у листопаді 2007 р. спеціальностей у проєкті Переліку магістрів (409 із 475) також складно підібрати кваліфікації у вітчизняному та міжнародному професійних стандартах [12, с. 18].

По-четверте, професійна освіта змушена ставати на шлях комерціалізації, набуваючи все більше ознак суто приватного блага.

Йдеться про те, що до цього часу з приводу розуміння економічної природи освіти існують прямо протилежні думки: одні дослідники вважають, що освіта є суспільним благом, на яке має право кожний громадянин, другі трактують освіту як приватне благо (комерційну послугу).

На наш погляд, професійна освіта мала б ознаки суто суспільного блага, якби її послуги: 1) споживалися всіма громадянами країни безкоштовно (незалежно від того, платять вони за них чи ні), без будь-яких обмежень і виключень будь-кого з числа споживачів; 2) не були вибірковими, тобто надходили до всіх споживачів в одній і тій же кількості; 3) споживалися людьми тільки разом, колективно, а обсяг індивідуального споживання освітніх послуг дорівнював обсягові їх колективного споживання. На розвиток освіти як суспільного блага прямо вказує її фінансування державою за рахунок видатків з державного бюджету, або, коли освітній процес має певну регіональну структуру та спрямованість, – за рахунок коштів як центрального, так і місцевих бюджетів. Саме як суспільне благо освіта сприяє утворенню загального позитивного зовнішнього ефекту у вигляді підвищення рівня освіченості, культури і продуктивності нації.

Професійна освіта мала б ознаки суто приватного блага, коли б: 1) регулювалася виключно ринковим механізмом, спрямованим на задоволення платоспроможних потреб певної частини населення; 2) кожна одиниця освітньої послуги (навчальний курс, навчальний предмет) передавалася споживачу за окрему плату; 3) знання розглядалися як інвестування в людський капітал, які приносять прибуток, а високий рівень професійної освіти – як запорука індивідуального соціального захисту.

Насправді ж професійна освіта належить до змішаних благ, які мають ознаки і суто приватних, і суто суспільних благ. Однак комерціалізація системи професійної освіти в Україні відбувається дедалі інтенсивніше. До цього її підштовхують, з одного боку, постійно зростаючий попит населення на вищу освіту, а з другого – недостатня увага держави до розвитку освітньої сфери.

Свідченням саме такого процесу є сформована в Україні мережа приватних навчальних закладів, а також надання платних освітніх послуг державними навчальними закладами. Тут знання стають товаром, а їх виробництво та розповсюдження – комерційною діяльністю з метою одержання прибутку. При цьому якість послуг, що надаються, як правило, не залежить від рівня оплати. Навпаки, освітяни, залучені до навчального процесу у приватних навчальних закладах, виявляють зацікавленість у зростанні цін на освітні послуги та прибутків свого навчального закладу, тобто, по суті, стають суб'єктами підприємницької діяльності. Переважають же короткострокові економічні інтереси, про що свідчать зростаюча з року в рік вартість навчання за контрактом, особливо за так званими „модними” професіями, масовий прийом до ВНЗ студентів з низькими здібностями, намагання втримати їх у ВНЗ за принципом „заплатив – хай учитесь”. Сухарев О.С. у зв'язку з цим узагалі ставить питання про втрату освітою моральності. „Освітня система лише тоді зможе виконувати свою соціальну функцію, коли вона перестане бути виразом потреб і грошових мотивів бездіяльного класу, коли не буде обслуговувати цей клас” [13, с. 562].

Суто ринкове ставлення до освіти значно посилиться із вступом України до СОТ. Метою останньої, як відомо, є створення на основі рівності можливостей сприятливих умов для комерційної діяльності будь-якій країні-члену СОТ в інших країнах-членах СОТ в обмін на відкриття внутрішнього ринку. При цьому СОТ включає освіту до сфери своїх інтересів, унаслідок чого імпорт і експорт освітніх послуг стають предметом торгівлі.

СОТ у рамках „Генеральної угоди з торгівлі послугами” (ГАТС) передбачає чотири способи одержання вітчизняним споживачем іноземної освітньої послуги:

- вітчизняний споживач здобуває освіту в зарубіжному ВНЗ, використовуючи сучасні засоби комунікацій і передавання інформації („трансграничний” спосіб);
- вітчизняний споживач виїжджає за кордон і навчається там („споживання за кордоном”);
- іноземний постачальник освітньої послуги, без заснування в іншій країні навчального закладу, надає освітні послуги шляхом мобільності викладачів („присутність фізичних осіб”);
- іноземний постачальник освітньої послуги створює філії своїх навчальних закладів у країні надання послуги або пропонує франчайзинг навчальних програм („комерційна присутність”). В останньому випадку значно прискорюються процеси інтеграції місцевих ВНЗ до світового освітнього простору, поліпшується їх фінансування, з'являється можливість готувати фахівців за сучасними програмами, застосовувати до освіти апробовані в зарубіжних країнах системи менеджменту якості.

І все ж ГАТС, як і інші великі пакети угод СОТ, передбачає пріоритет її норм і правил перед національним законодавством та надання режиму найбільшої сприятливості (принцип недискримінації) для іноземних провайдерів послуг. З огляду на це освіта поступово почне розглядатися як послуга, яку потрібно якомога вигідніше продати споживачу. Це обмежує доступ до освіти для малозабезпечених представників суспільства,

передусім молоді, посилює соціальне розшарування, різко звужує конкурентоспроможність молодих працівників на ринку праці в подальшому. На жаль, дискусій щодо цього в Україні практично не ведеться. На тлі загальної ейфорії від вступу України до СОТ зміни в освітній сфері не прогнозуються. А російські дослідники це роблять уже зараз, указуючи на суттєві протиріччя інтернаціоналізації вищої освіти та наслідки цього для конкурентоспроможності національної робочої сили [14, с. 31, 276–277, 282–292].

Висновки. Таким чином, ми розглянули лише окремі проблеми сучасної професійної освіти як чинника конкурентоспроможності робочої сили. Однак уже тепер зрозуміло, що стан освітнього простору України є вкрай суперечливим. Масовість професійної освіти за недостатнього рівня її фінансування, застарілої матеріальної бази навчального процесу та відставання освітніх програм від потреб ринку праці спричиняє вихід на ринок праці заздалегідь неконкурентоспроможних випускників ВНЗ, молодіжне безробіття та втрату статусу дипломів українських навчальних закладів. Комерціалізація ж професійної освіти взагалі обмежує можливості значної частини молоді у здобутті освіти і подальшому працевлаштуванні.

За таких умов необхідно ставити питання про конкурентоспроможність самої системи професійної освіти в Україні – особливо в контексті інтернаціоналізації вищої освіти та глобальних змін в економіці.

Джерела

1. *Антонюк В.П.* Оцінка та забезпечення розвитку людського капіталу України. Автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня д-ра економічних наук. – Донецьк: ДНУ, 2008. – 36 с.
2. *Вища освіта України – європейський вимір: стан, проблеми, перспективи: Матеріали до підсумкової колегії МОН 21 березня 2008 р.* // Освіта України. – 2008. – 19 березня.
3. *Розанова Н., Савицкая Е.* Вузы в XXI веке: вызов со стороны исследовательской работы // Вопросы экономики. – 2006. – № 7. – С. 118–128.
4. *Участие бизнес-сообщества в проектировании, реализации и аккредитации инновационных образовательных программ высшего профессионального образования / С.Р. Борисов, Г.Х. Лобанов, Л.Ф. Олейник, Ю.С. Песоцкий, К.К. Покровский, А.М. Салецкий.* – М.: Изд-во МГУ, 2007. – 150 с.
5. *Кузьмина А.* Потенциал рабочей силы и рынок образовательных услуг // Вопросы экономики. – 2007. – № 1. – С. 144–147.
6. *Мартюшев А.* От автоматизированных линий – к кустарной самозанятости // Комментарии. – 2007. – 24 августа. – С. 28–29.
7. *Гнибіденко І.* Трудова зайнятість – важлива складова соціальної політики // Праця і зарплата. – 2007. – № 47. – С. 4–5, 7.
8. *Бердичевская М.* Ремонт в кузнице кадров // Эксперт Украина. – 2007. – № 34. – С. 16–24.
9. *Ярошенко Г., Заков І.* Розвиток механізму взаємодії ринку праці і професійної освіти України // Україна: аспекти праці. – 2007. – № 6. – С. 25–29.
10. *Гнибіденко І.* Трудова зайнятість – важлива складова соціальної політики // Праця і зарплата. – 2007. – № 47. – С. 4–5, 7.
11. *Разумова Т.О.* Випускники вузов на рынке труда России. – М.: Экономический факультет МГУ, ТЕИС, 2007. – 232 с.
12. *Мельник С.* Куються кадри. Зайві? // Урядовий кур'єр. – 2008. – 29 лютого. – С. 18–19.

13. Сухарев О.С. Институциональная теория и экономическая политика: К новой теории передаточного механизма в макроэкономике / О.С. Сухарев; РАН, Ин-т экономики. – М.: ЗАО «Издательство «Экономика», 2007. Кн.П. Экономическая политика. Проблемы теоретического описания и практической реализации. – 804 с.

14. *Высшее образование: вызовы Болонского процесса и ВТО* / Под ред. В.П. Колесова, Е.Н. Жильцова, П.Н. Ломанова. – М.: Экономический факультет МГУ, ТЕИС, 2007. – 409 с.

Аннотация. Рассмотрено влияние профессионального образования на качество и конкурентоспособность рабочей силы. Представлен анализ современных процессов, происходящих в сфере образования. Предложены меры по улучшению взаимодействия рынка труда и рынка профессионального образования.

Summary. The influence of the vocational education on the quality and competitiveness of manpower is considered. The present processes in the educational sphere are analyzed. The measures for improvement of the interaction of labour market and vocational education market are proposed.

Стаття надійшла до редакції журналу 20.06.2008 р.