

УДК 331.5+37.014(477)

## ОСОБЛИВОСТІ ВЗАЄМОДІЇ РИНКУ ОСВІТНІХ ПОСЛУГ ТА РИНКУ ПРАЦІ

ОЛЬГА МУДРА,

*аспірант кафедри "Управління виробництвом"**Донецького національного технічного університету*

У статті розглянуто особливості функціонування ринку праці та ринку освітніх послуг. Визначено проблеми їх взаємодії, зокрема протиріччя їх функціонування в сучасних економічних умовах України. Констатовано, що об'єктивна потреба досягнення балансу попиту і пропозиції на ринку праці потребує розробки нової концепції функціонування ринку освітніх послуг. Визначено базові принципи, які мають бути покладені в основу цієї концепції.

**Ключові слова:** освіта, освітня послуга, кадри, ринок освітніх послуг, ринок праці, взаємодія, партнерство.

**Постановка проблеми.** Розвиток ринкової економіки, яка поширює вартісні відносини на все більш широке коло процесів і явищ, у поєднанні з технологічними змінами зумовили домінуючу роль знань і творчості в суспільному виробництві, тобто створили реальні передумови для перетворення праці на спосіб самореалізації, соціалізації й розвитку людини. Тим самим створюються умови для подолання відчуження праці від людини та повернення її до цілісного існування. Досвід індустріально розвинутих країн показує, що перетворення науково-технічних розробок на інноваційний товар можуть забезпечити професійно підготовлені фахівці. Окрім того, об'єктивна потреба інноваційного розвитку, становлення інноваційної економіки вимагають розробки нової концепції підготовки кадрів та вирішення існуючих протиріч на ринках освітніх послуг та праці.

Питанням розвитку освітніх послуг відповідно до вимог ринку праці останнім часом приділяється значна увага. Освітня галузь країни об'єднує організації, установи, підприємства, що займаються навчанням, вихованням, передаванням знань, випуском навчальної літератури тощо. Метою освіти є всебічний розвиток людини як особистості й найбільшої цінності суспільства, розвиток її талантів, розумових і фізичних здібностей, виховання високих моральних якостей. Знання є безперечним фактором успіху функціонування будь-якої господарчої системи як на мікро-, макро-, так і на глобальному рівнях. Однією з основних умов успішного розвитку підприємств стає постійне вдосконалення та модифікація людського потенціалу засобами системи освіти. Тому для вирішення кадрових, соціально-економічних та регіональних проблем реального й фінансового секторів економіки необхідні розвиток і модернізація існуючої системи відбору та підготовки кадрів, пошук нових технологій інтеграції освітніх установ і підприємств. Вирішення цих питань потребує визначення особливостей функціонування ринків освітніх послуг і праці та визначення ключових проблем їх взаємодії.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Актуальні наукові дослідження щодо сфери підготов-

ки кадрів та взаємодії ринків освітніх послуг та праці проведено в працях вітчизняних учених Н. Анішиної, Д. Богині, В. Васильченко, О. Грішної, В. Дянюка, М. Долішнього, Т. Заяць, Л. Колешні, А. Колот, Е. Лібанової, А. Маршалла, О. Мартякової, С. Мельник, В. Петюх, В. Савченко, Н. Черниш, Г. Ярошенко та ін. У дослідженнях указаних авторів розвиток ринків освітніх послуг розглядається більшою мірою в контексті взаємодії елементів комплексу маркетингу. Разом із тим, у процесі розвитку ринків праці послуг виникають протиріччя, пов'язані з організаційними, законодавчими змінами та іншими обставинами зовнішнього характеру. У зв'язку із цим, актуальним є постійний моніторинг динаміки розвитку цих ринків та фіксація особливостей їх функціонування.

**Мета** дослідження - на підставі аналізу особливостей функціонування ринку праці та ринку освітніх послуг визначити основні проблеми їх взаємодії та принципи, які мають бути покладені в основу вирішення цих проблем.

**Виклад основного матеріалу.** Освіта є особливим видом послуг. У більшості досліджень освітню послугу розглядають як процес передавання певної інформації для засвоєння з метою отримання певного результату. На наш погляд, більш точним є визначення освітньої послуги як взаємодії між виробником і споживачем у процесі надання та придбання цього специфічного блага, кінцевою метою якого є отримання певного набору знань, умінь, навичок та компетенцій.

Особливістю сфери освітніх послуг є їх відкритість для інформаційного, кадрового та іншого обміну, що робить пріоритетною співпрацю виробників освітніх послуг. До основних напрямів подібної співпраці можна віднести проведення науково-практичних конференцій, круглих столів, міжвузівських семінарів, участь у спільних проектах, науково-дослідні розробки та ін. [3].

Ринок освітніх послуг - це система відносин у ринкових умовах із приводу купівлі-продажу освітньої послуги, яка в силу цього стає товаром. Важливо розуміти, що на такому ринку об'єктом купівлі-

№ 5 (119) вересень-жовтень 2012 р.

продажу є не сама освіта як процес набуття знань, а освітня послуга, що включає в себе комплекс матеріальних та нематеріальних ресурсів, необхідних для процесу навчання. Ринок освітніх послуг можна розглядати у двох аспектах: як самостійний елемент та як частину ринку праці.

Науковці виділяють такі характеристики ринку освітніх послуг [4]:

- поглиблення селективної функції освіти;
- розвиток функції адаптації освіти й людини до нових можливостей навчання, перенавчання, підвищення кваліфікації;
- посилення конкурентоспроможності та динамічності працівника на ринку праці;
- диференціація форм і видів освітніх послуг;
- створення напруги на ринку праці через отримання випускниками незатребуваних спеціальностей;
- формування недержавної освіти на всіх рівнях;
- зміни суспільної думки на сприйняття освіти найважливішою умовою виживання, основою матеріального добробуту;
- орієнтація молоді на престижні професії тощо.

Ринок освітніх послуг тісно взаємодіє з ринком праці як органічною складовою будь-якої ринкової економіки, що виконує функції механізму розподілу й перерозподілу суспільної праці за сферами й галузями господарства, видами та формами зайнятості відповідно до структури суспільних потреб і форм власності.

Ринок праці можна визначити як діючий у рамках певного економічного простору механізм взаємовідносин між роботодавцем, який потребує робочої сили, і потенційним працівником, який пропонує свою робочу силу в певний момент часу. Ринок праці можна розглядати широко - як сукупний ринок праці, що охоплює всю сукупну пропозицію (усе економічно активне населення) і сукупний попит (загальну потребу економіки в робочій силі). У вузькому сенсі прийнято говорити про поточний ринок праці як складову частину сукупного ринку праці, основними характеристиками якого є пропозиція робочої сили, тобто контингент незайнятого населення, що шукає роботу, і попит на робочу силу або неукомплектовані робочі місця, що відображають незадоволену частину загальної потреби економіки в кадрах. Основними суб'єктами ринку праці є наймані працівники, роботодавці, державні та недержавні структури (біржі праці, навчальні заклади, центри підготовки кадрів, фонд зайнятості, комерційні центри бізнесу, державний фонд сприяння підприємству та ін.). Предметом відносин на ринку праці є обмін кваліфікації, знань, умінь, здібностей і часу людини на заробітну плату й прибуток. Економічні відносини, що характеризують сутність ринку праці, являють собою стійкі зв'язки між його суб'єктами, що забезпечують досягнення економічно значущого результату.

Функціонування ринку праці має деякі особливості, пов'язані з характером і специфікою відтворення робочої сили:

1) невіддільність прав власності на товар - робочу силу - від власника. На ринку праці покупець (роботодавець) набуває тільки право використання й часткового розпорядження здатністю до праці (робочою силою), що функціонує протягом певного часу;

2) значна тривалість за часом контакту продавця й покупця робочої сили, що накладає свій відбиток

на їх взаємовідносини й відіграє важливу роль у забезпеченні життєздатності організації;

3) наявність великої кількості специфічних інституційних структур (соціально-економічні програми, служби зайнятості тощо);

4) високий ступінь індивідуалізації угод, пов'язаний із різним професійно-кваліфікаційним рівнем робочої сили, різноманітністю технологій та організації праці тощо;

5) специфіка обміну робочої сили в порівнянні з обміном будь-якого іншого, речового товару. Перший обмін починається у сфері обігу товару - робочої сили, тобто на ринку праці, триває у сфері виробництва й закінчується у сфері обігу життєвих благ, тобто на ринку товарів і послуг. Другий - починається й закінчується у сфері обігу речового товару;

6) значущість для працівника негрошових аспектів угоди: змісту та умов праці, мікроклімату в колективі, можливості просування по службі тощо.

Економічні відносини між суб'єктами ринку праці характеризують соціально-трудові відносини, тобто об'єктивно існуючі взаємозалежності та взаємодії суб'єктів цих відносин у процесі праці, спрямовані на регулювання якості трудового життя. Деякі науковці виділяють такі типи соціально-трудових відносин, як патерналізм, партнерство, конкуренція, солідарність, субсидіарність, дискримінація і конфлікт [5].

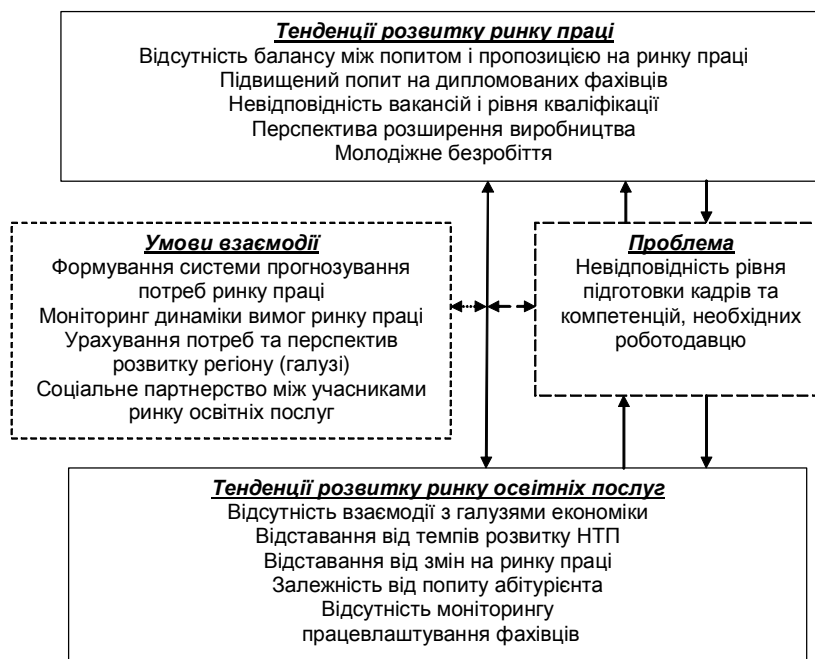
Особливою актуальності сьогодні набуває категорія "партнерство". Відносини партнерства забезпечують досягнення синергетичного ефекту від узгодженої діяльності його учасників.

Управління ринком освітніх послуг спрямоване на гармонізацію взаємовідносин учасників освітнього процесу та представників ринку праці, досягнення рівня їх максимальної задоволеності якості вирішення соціально-економічних завдань, поставлених перед певною системою. У процесі такої взаємодії суб'єкти ринку праці та ринку освітніх послуг здійснюють взаємний вплив.

Взаємодія в широкому сенсі, як філософська категорія, відображає процеси впливу суб'єктів один на одного, їх взаємну обумовленість і породження одним об'єктом іншого. При цьому взаємодія є об'єктивною й універсальною формою руху, розвитку, що визначає існування й структурну організацію будь-якої матеріальної системи. Більш вузьке й найбільш часто вживане значення категорії взаємодії співзвучне з поняттям "координація" (від лат. *co* - спільно, *ordinatio* - упорядкування - взаємозв'язок, узгодження), тобто це взаємопов'язана, узгоджена діяльність різних суб'єктів [6].

Такі взаємозв'язки або взаємодії можливі при наявності деяких умов. По-перше, у взаємодії повинні брати участь як мінімум два суб'єкти. Це означає, що кожен із учасників має чітко усвідомлювати, що він є суб'єктом взаємодії й виконує покладені функції спільно з іншим суб'єктом. Із цього положення випливає така умова - спільність цілей і задач для всіх учасників взаємодії. Роз'єднаність у цілях і завданнях веде до втрати сенсу взаємодії, бо в цьому випадку кожен із учасників виконує інші по відношенню до іншого завдання або досягає інших цілей, робить це самостійно, і, отже, ні про яку взаємодію в цьому випадку не може бути й мови.

У цілому система взаємовідносин ринку праці та ринку освітніх послуг з урахуванням тенденцій їх розвитку та необхідних умов реалізації ефективної взаємодії відображена на рис. 1.



\*на основі джерела [1].

Рис. 1. Особливості взаємодії ринку праці та ринку освітніх послуг.

Очевидно, чим нестійкіші зв'язки між ринками, чим менше враховуються умови їх спільного функціонування, тим критичніша невідповідність попиту та пропозиції трудових ресурсів на ринку праці, тим слабша можливість інноваційного розвитку економіки.

У період ринкових трансформацій різні об'єктивні й суб'єктивні умови визначають виникнення на ринку праці диспропорцій між попитом і пропозицією робочої сили, а саме [7]:

- 1) галузеві диспропорції складаються під впливом різних темпів розвитку галузей економіки, промисловості, сфери послуг;
- 2) територіальні диспропорції виникають під впливом нерівномірного розміщення та розподілу сировинних і виробничих ресурсів, територіальних відмінностей у розвитку економічного й трудового потенціалу;
- 3) соціально-демографічні диспропорції формуються під впливом різної конкурентоспроможності окремих груп населення на ринку праці;

4) професійно-кваліфікаційні диспропорції є наслідком інтегрального впливу галузевих, територіальних та соціально-демографічних диспропорцій між попитом і пропозицією робочої сили на ринку праці й обумовлені недостатнім впливом держави на процеси відтворення й використання робочої сили.

У результаті перерахованих диспропорцій виникає критична ситуація, коли, з одного боку, неможливо задовольнити потреби суспільства, галузі, організації, підприємств у працівниках певних професій і спеціальностей, що, у свою чергу, призводить до зниження обсягів та якості товарів і послуг, зниження конкурентоспроможності підприємств і країни в цілому, з іншого боку, з'являються стійкі групи населення, які відчують труднощі в працевлаштуванні, не беруть участі в суспільному виробництві й потребують соціальної допомоги з боку держави.

Таку ситуацію підтверджують і статистичні дані попиту та пропозиції на ринку праці (таблиця 1).

Таблиця 1. - Співвідношення попиту та пропозиції спеціалістів на ринку праці України

Рік	Випущено фахівців, тис. ос.		Потреба підприємств у фахівцях, тис. ос.	Кількість фахівців на обліку в державній службі зайнятості, тис. ос.	Навантаження не зайнятих трудовою діяльністю фахівців на вільні робочі місця, ос.
	I-II рівнів акредитації	III-IV рівнів акредитації			
2007	134,3	468,4	15,6	55,3	4
2008	118,1	505,2	12,1	72,0	6
2009	114,8	527,3	9,1	51,7	6
2010	111,0	543,7	7,4	53,0	7
2011	96,7	529,8	7,0	47,4	7

\* Складено за офіційними даними Державної служби статистики України [10].

Пропозиція фахівців, випущених навчальними закладами I-II рівнів акредитації в середньому майже в 14 разів перевищує реальний попит на них із боку роботодавців, а в порівнянні зі спеціалістами

III та IV рівнів акредитації істотно вище. Це призводить до дисбалансу на ринку праці та використання випускників не за профілем їхньої підготовки.

Таким чином, ідеться про нерозвиненість надзви-

чайно важливих зв'язків між ринком освітніх послуг та ринком праці.

Проблеми забезпечення економіки висококваліфікованими та конкурентними кадрами можуть вирішуватись на таких рівнях:

- на рівні нагальної потреби (необхідність оперативного заповнення галузей економіки фахівцями певної спеціальності або кваліфікації);

- на рівні перспективної потреби у фахівцях певних спеціальностей або кваліфікацій, яка виникне в найближчому майбутньому;

- на рівні стратегічної потреби в кваліфікованих спеціалістах (з урахуванням тенденції соціально-економічного розвитку з метою здійснення економічних перетворень, передбачених стратегією розвитку).

В основі кожного з трьох рівнів потреби лежить необхідність забезпечення кваліфікованими фахівцями підприємств, галузей економіки. Це визнається рівнем і динамікою економічного розвитку як окремих підприємств, так і галузей у цілому.

Роботодавці, які прагнуть отримати кваліфікованих молодих спеціалістів, шукають нові можливості для їх підготовки. Для досягнення цієї мети навчальні заклади й підприємства створюють партнерські відносини, вигідні для обох сторін. Партнерство є добровільною згодою на співробітництво між двома або більше організаціями, за якої підприємства, навчальні заклади та інші зацікавлені суб'єкти погоджуються на співпрацю задля досягнення спільної мети або виконання окремого завдання й готові розділити ризики, ресурси, правомочність та прибуток.

У результаті таких відносин університети забезпечують себе доходами й новими ідеями зі сфери бізнесу, що допомагає закладу мати зворотний зв'язок щодо готовності випускників до успішної професійної діяльності, зорієнтувати систему підготовки майбутніх спеціалістів на формування актуальних для сучасного ринку праці професійних компетенцій. Окрім цього, налагоджена система роботи з потенційними роботодавцями підвищує привабливість навчального закладу.

Підприємство, у свою чергу, може розвинути систему адресної підготовки майбутніх працівників, які закриватимуть вакансії та матимуть достатньо практичних навичок для успішної роботи в компанії. Також вони можуть брати безпосередню участь у підготовці кадрів, направляючи своїх фахівців для викладання в навчальних закладах. Основними формами співпраці між навчальними закладами й підприємствами є [11]:

- організація стажувань на підприємстві. Якщо говорити про більшість навчальних закладів України, то при встановленні контактів між роботодавцями й представниками університетів інколи виникають труднощі. На жаль, підприємство не завжди погоджується надавати можливості для стажування викладачів і практики студентів, оскільки вважає свою діяльність комерційною таємницею. Дуже важливо, щоби при встановленні контактів навчальний заклад міг зацікавити представників бізнесу в співробітництві. Дієвими результатами такої співпраці з боку бізнесу можуть бути:

- допомога в модернізації навчального обладнання;

- участь професіоналів (практиків із підприємств, організацій, компаній) у процесі навчання - зокре-

ма, проведення працівниками компанії гостьових курсів для окремого вищого навчального закладу;

- програми спільної підготовки спеціалістів навчальними закладами й компаніями (взаємодія на етапі організації навчального процесу);

- створення ендаументів (цільових капіталів) для університетів (відмінністю ендаумента від звичайних пожертв є цільовий характер діяльності і спрямованість на отримання доходу за рахунок інвестування коштів);

- участь підприємств у розробці стандартів освіти;

- створення навчальними закладами для ефективнішої співпраці з потенційними роботодавцями так званих центрів працевлаштування.

Методами юридичного закріплення взаємодії між навчальними закладами та підприємствами можуть бути: укладання договірних відносин, формування альянсів або створення освітньо-професійних груп.

Договірні відносини - найбільш поширений і простий спосіб взаємодії. Між вищим навчальним закладом і підприємством укладається договір про надання певних послуг. Альянси - об'єднання декількох компаній з університетами на основі угоди про спільне фінансування, розробки й модернізації продукції (освітньої програми). Учасники альянсу роблять внесок у вигляді інтелектуальних, матеріальних та інших ресурсів, після досягнення результату отримують свою частку інтелектуальної власності. Структурою, що сприяла б плідній взаємодії підприємств та вищих навчальних закладів, можуть виступати освітньо-промислові групи. Освітньо-промислові групи - це сукупність навчальних закладів та підприємств, об'єднаних за принципом поєднання матеріальних та нематеріальних активів на базі відповідної угоди про створення освітньо-промислових груп для реалізації інвестиційних та інших проєктів і програм, спрямованих на підвищення якості підготовки кадрів усіх науково-освітніх рівнів відповідно до сучасних соціально-економічних та господарських вимог.

Потреба економіки у кваліфікованих кадрах не може бути повною мірою компенсована без відшкодування потреби в підготовці працівників актуальних професій, спеціальностей, рівня компетенції та освіти. Важливого значення у зв'язку із цим набуває наукове забезпечення взаємопов'язаного прогнозування ринків освітніх послуг та праці, розробка механізму корекції системи професійної освіти відповідно до зміни попиту на працівників та урахування їх професійно-освітніх потреб.

Ринок праці та рівень освіти суспільства є взаємоумовленими елементами конкурентоспроможності економіки, кожен із яких складним чином впливає на розвиток іншого. Якщо розглядати це співвідношення з точки зору вихідного імпульсу, то пріоритет, безумовно, належить науково-освітньому потенціалу суспільства, бо саме він в умовах інформаційного суспільства виступає найважливішим фактором відтворення національного багатства і його необхідним елементом.

Функціонування ринків освітніх послуг та праці в Україні має такі протиріччя:

- 1) суперечності між потребами особи, суспільства й попитом на ринку праці, особливо на фахівців із наукомістких і високотехнологічних спеціальностей, а також між рівнями професійної освіти;

2) протиріччя між швидкістю поновлення наукової інформації та рівневою спеціалізацією навчальних закладів. Швидке зростання загального обсягу наукової інформації веде до збільшення термінів навчання, а спеціалізація навчальних закладів як спосіб скорочення цих термінів - до втрати цілісності науково-об'єктивної картини світу, освоєної суб'єктами;

3) протиріччя між змістом сучасної освіти й потребами у формуванні креативного потенціалу суспільства. Репродукуючи лише минулий досвід форми навчання, навчальні заклади не здатні забезпечити масової підготовки креативно мислячих фахівців;

4) протиріччя між затребуваними роботодавцями характеристиками робочої сили й нерозвиненістю цих якостей у фахівців-початківців;

5) протиріччя між вимогою роботодавців до наявності досвіду роботи й відсутністю такого в силу об'єктивних причин у молодих фахівців, затребуваністю загальнопрофесійних умінь і навичок, навичок ділового спілкування, уміння працювати в команді, дисциплінованості, відповідальності та недостатньою увагою до формування цих навичок у майбутніх фахівців;

6) протиріччя між готовністю роботодавців сприяти в профорієнтаційній роботі та наданні соціально-психологічної підтримки молодим фахівцям і недостатньою розробленістю механізму співпраці в цьому напрямку з боку навчальних закладів;

7) протиріччя між кількістю бажаючих отримати освіту затребуваного рівня та якістю й кількістю навчальних закладів, здатних задовольнити ці потреби;

8) низька мотивація до співпраці з вищими навчальними закладами у підприємств;

9) низький рівень економічної та підприємницької культури в країні.

### Висновки

Об'єктивна потреба досягнення балансу попиту та пропозиції на ринку праці потребує розробки нової концепції функціонування ринку освітніх послуг, в основу якої мають бути покладені принципи:

- становлення, розвитку й самореалізації творчої особистості;

- постійної націленості на генерацію перспективних науково-технічних нововведень і пошук шляхів і методів їх практичної реалізації в інновації;

- орієнтації на підготовку висококваліфікованих і високоінтелектуальних фахівців, системних менеджерів інноваційної діяльності;

- розгляду навчання й підготовки кадрів як складової частини виробничого процесу, а витрат на підготовку кадрів - не як витрат на працівників, а як довгострокові інвестиції, необхідні для процвітання підприємств, галузей і регіонів;

- навчання управлінню соціальними та психологічними аспектами процесу створення наукоємних нововведень, використання творчого потенціалу колективу, прискореного широкомасштабного впровадження в практику інноваційних розробок;

- створення системи безперервного навчання й підвищення кваліфікації кадрів, інтегрованої в систему виробництва;

- співпраці університетів та інших навчальних закладів регіону з передовими підприємствами регіону та галузі, що реалізують інноваційні проекти, і їх спільної діяльності в області розробки навчальних програм, видання підручників та монографій, у яких пропонуються (розробляються) інноваційні технології, системи машин й устаткування тощо.

Підприємства, які прагнуть отримати кваліфікованих молодих спеціалістів, шукають нові можливості для їх підготовки. Для досягнення цієї мети навчальні заклади й підприємства створюють партнерські відносини, виграшні для обох сторін. Методами юридичного закріплення взаємодії ринків освіти та праці може бути укладання договірних відносин, формування альянсів або створення освітньо-професійних груп.

### ЛІТЕРАТУРА:

1. Мокронос А. Г. Прогнозирование потребности региональной экономики в подготовке квалифицированных кадров : [монография] / А. Г. Мокронос [и др.]. - Екатеринбург : Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2010. - 111 с.

2. Штинова Г. Н. Образование в контексте понятийно-терминологических проблем педагогики : [монография] / Г. Н. Штинова. - Екатеринбург, 1999. - С. 103-104.

3. Борисова С. Г. Оценка эффективности маркетинговых решений в сфере образования : [монография] / С. Г. Борисова. - Новосибирск : Изд. НГПУ, 2008. - 156 с.

4. Ринк освітніх послуг [Електроний ресурс]. - Режим доступу : [http://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%A0%D0%B8%D0%BD%D0%BE%D0%BA\\_%D0%BE%D1%81%D0%B2%D1%82%D0%BD%D1%96%D1%85\\_%D0%BF%D0%BE%D1%81%D0%BB%D1%83%D0%B3](http://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%A0%D0%B8%D0%BD%D0%BE%D0%BA_%D0%BE%D1%81%D0%B2%D1%82%D0%BD%D1%96%D1%85_%D0%BF%D0%BE%D1%81%D0%BB%D1%83%D0%B3).

5. Анализ рынка труда профессионального учебного заведения / [под ред. С. Ю. Апашеева и др.]. - Самара, 2006. - 131 с.

6. Чижова Л. Механизм взаимодействия рынков труда и образовательных услуг. Методологические подходы / Л. Чижова // Людина і праця. - 2004. - № 8. - С. 37-40.

7. Андрюнін А. В. Взаимодействие региональных рынков труда : опыт анализа и прогнозирования перемещений населения и рабочей силы [Електроний ресурс] / А. В. Андрюнін, А. Г. Коровкін, К. В. Парбузін // Проблемы прогнозирования. - 2001. - № 2. - Режим доступу : <http://www.ekfor.ru/pat.php?;D=2001/2/06>.

8. Кязимов К. Г. Взаимосвязь рынка труда и рынка образовательных услуг : методол. рекомендации / К. Г. Кязимов. - М., 2002. - 37 с.

9. Як налагодити партнерство: рекомендації для бізнесу [Електроний ресурс]. - Режим доступу : <http://www.csr-ukraine.org/userfiles/file/%D0%AF%D0%BA%20%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D0%B0%D0%B3%D0%BE%D0%B4%D0%B8%D1%82%D0%B8.pdf>.

10. Офіційний сайт Державного комітету статистики України [Електронний ресурс]. - Режим доступу : [www.ukrstat.gov.ua](http://www.ukrstat.gov.ua).

11. Мартякова О. В. Инновационные технологии в системе гармонизации рынков труда и образования / О. В. Мартякова // Маркетинг і менеджмент інновацій. - 2010. - № 2. - С. 160-169.

12. Лібанова Е. М. Конкурентоспроможність українського ринку праці / Е. М. Лібанова // Конкурентоспроможність економіки України: стан і перспективи підвищення / [за ред. І. В. Крючкової]. - К. : Основа, 2007. - С. 276.

№ 5 (119) вересень-жовтень 2012 р.

O. Mudra

## FEATURES INTERACTIONS OF EDUCATIONAL SERVICES AND THE LABOR MARKET

The features of functioning the labor and educational services markets have been considered. The problems of interaction in the markets of educational services and labor have been defined. The ways of solving conflicts in the markets of educational services and labor have been proposed.

**Key words:** education, educational service, personnel, education services market, labor market, cooperation, partnership.

© О. Мудра

Надійшла до редакції 10.08.2012

УДК 332.72

## ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ІНВЕСТИЦІЙНОГО ПРОЦЕСУ

НАТАЛІЯ НАВРОЦЬКА,

доцент кафедри міжнародної економіки Академії митної служби України,  
м. Дніпропетровськ

У статті виконано критичний аналіз існуючих теоретичних підходів до розуміння інвестиційного процесу. Уточнено сучасний зміст та сутнісні характеристики категорії "інвестиційний процес", зокрема механізм здійснення, динаміку, змістове наповнення кількісних і якісних його параметрів.

**Ключові слова:** інвестиційний процес, інвестиційна діяльність, відтворювальний процес.

**Постановка проблеми.** Відродження національної економіки, що виступає однією з передумов досягнення цілей економічного й соціального прогресу суспільства, не може бути успішно здійснено без відновлення нормального ходу функціонування інвестиційного процесу. Динамічний та ефективний розвиток інвестиційного процесу є необхідною умовою стабільного функціонування й розвитку національного господарства.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій** засвідчує, що інвестиційний процес у різних аспектах є об'єктом дослідження багатьох учених. На особливу увагу заслуговують праці І. Бланка, Л. Борщ, А. Гайдуцького, А. Пересади, В. Федоренко, Н. Тараренко, А. Поручника та ін. Серед іноземних учених, які зробили значний внесок у дослідження інвестиційної сфери, варто відмітити Г. Александера, Дж. Бейлі, В. Бочарова, З. Боді, Л. Гітмана, М. Джонка, А. Кейна, В. Ковалева, Дж. Кейнса, М. Марковіца, У. Шарпа, Е. Шнайдера, Ф. Фабоцці, М. Харрісона, В. Царьова та ін.

Незважаючи на досить широкий спектр досліджень інвестиційної сфери, зауважимо, що теоретичні аспекти визначення інвестиційного процесу залишаються недостатньо розробленими.

**Метою** роботи є уточнення змісту та сутнісних характеристик інвестиційного процесу.

**Виклад основного матеріалу.** Інвестиційний процес виражає зміст інвестиційних відносин, що є важливою складовою системи економічних відно-

син, які складаються між господарюючими суб'єктами з приводу формування, обміну, розподілу й споживання інвестиційних ресурсів. Інвестиційні відносини охоплюють усі стадії суспільного відтворення і являють собою складну систему взаємодії економічних суб'єктів із властивими для кожної фази інвестиційного процесу особливостями.

Інвестиційний процес поширюється на всі фази відтворення, у зв'язку із чим кожний економічний суб'єкт, що здійснює інвестиційну діяльність, у конкретний момент часу проходить ту або іншу фазу інвестиційного процесу (тобто виробництво, розподіл, обмін або споживання інвестиційних ресурсів) та виступає суб'єктом інвестиційних відносин.

Сьогодні в закордонній і вітчизняній економічній літературі терміни "інвестування", "інвестиційна діяльність" та "інвестиційний процес" часто вживаються як тотожні. Так, наприклад, поняття "інвестування" одні науковці [1] ототожнюють з інвестиціями, інші [2] - з інвестиційною діяльністю.

На наш погляд, ототожнення понять "інвестиційний процес" та "інвестиційна діяльність" не зовсім правильне, тому що терміни "процес" та "діяльність" мають певні відмінні риси. На відміну від "діяльності", яка може носити як організований, так і довільний характер, будь-який "процес" завжди пов'язаний із закономірним розвитком. Процес же може бути як результатом діяльності, так і наслідком відсутності останньої (наприклад, процес фізичного руйнування фізичних об'єктів).

№ 5 (119) вересень-жовтень 2012 р.