



doi: 10.15407/dse2015.03.012

УДК 331.522:005.336.5–021.413

Л.М. ІЛЬЧ

канд. екон. наук, доц., старш. наук. співроб.
Інститут демографії та соціальних досліджень
імені М.В. Птухи НАН України
E-mail: ilyich_1@meta.ua

УЗГОДЖЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЙ З УРАХУВАННЯМ ПОТРЕБ РИНКУ ПРАЦІ: ПРОБЛЕМИ ТА ШЛЯХИ РОЗВ'ЯЗАННЯ

Кваліфікація як сукупність професійних знань, навичок та досвіду виступає найважливішим нематеріальним активом людських ресурсів та суспільства в цілому. В сучасному глобалізованому світі все складніше досягти балансу між попитом на кваліфікації та їх пропозицією, що пояснює загострення проблем їхнього неспівпадіння. У статті розглядаються теоретичні та прикладні аспекти проблем кваліфікаційного неспівпадіння з сучасними потребами ринку праці. Уточнено сутність основних категорій, що характеризують неспівпадіння кваліфікацій, та здійснено їх типологію. Досліджено взаємозв'язки неспівпадіння в освіченості та кваліфікації на рівні підприємства та її вплив на продуктивність. Визначено взаємозв'язок соціально-економічного розвитку з узгодженням кваліфікацій. Проаналізовано неспівпадіння кваліфікацій з вимогами робочих місць у віковій групі 15–29 рр. в Україні та деяких країнах світу. Встановлено, що Україна володіє значним потенціалом надмірно освіченої робочої сили, яка не може бути працевлаштована через брак відповідних робочих місць. Серед шляхів узгодження кваліфікацій з вимогами робочих місць вбачається необхідність консолідації зусиль усіх стейкхолдерів у напрямках: удосконалення статистичного обліку розподілу робочої сили за професіями та кваліфікаціями; узгодження професій та напрямів підготовки; затвердження професійних стандартів; створення єдиної інформаційної бази та методичного забезпечення для прогнозування попиту й пропозиції на компетенції.

Ключові слова: ринок праці, кваліфікація, пропозиція, попит, дисбаланс, неспівпадіння кваліфікацій, надмірна освіченість, надмірна кваліфікованість, дефіцит кваліфікацій.

Л.Н. Ильич

канд. экон. наук, доц., старш. научн. сотр.
Институт демографии и социальных исследований
имени М.В. Птухи НАН Украины
E-mail: ilyich_1@meta.ua

СОГЛАСОВАНИЕ КВАЛИФИКАЦИЙ С УЧЁТОМ ПОТРЕБНОСТЕЙ РЫНКА ТРУДА: ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ РЕШЕНИЯ

Квалификация как совокупность профессиональных знаний, навыков и опыта выступает важнейшим нематериальным активом человеческих ресурсов, предприятий и общества в целом. В современном глобализованном мире становится все сложнее достичь баланса между спросом на квалификации и их предложением, что объясняется обострением проблем их несоответствия. В статье рассматриваются

© ІЛЬЧ Л.М., 2015

теоретические и прикладные аспекты несоответствия квалификаций потребностям рынка труда. В работе уточнена сущность основных категорий, характеризующих несоответствие квалификаций и предложена их типология. Исследованы взаимосвязи несоответствия в образованности и квалификации на уровне предприятия и ее влияния на производительность. Определена взаимосвязь социально-экономического развития с согласованием квалификаций. Проанализировано несоответствие квалификации в возрастной группе 15–29 лет в Украине и отдельных странах мира. Установлено, что Украина обладает значительным потенциалом чрезмерно образованной рабочей силы, которая не может быть трудоустроена по причине отсутствия соответствующих рабочих мест.

Среди путей согласования квалификаций с требованиями рабочих мест представляется необходимость консолидации усилий всех стейкхолдеров в направлениях: совершенствования статистического учета распределения рабочей силы по профессиям и квалификациям; согласования профессий и направлений подготовки; утверждения профессиональных стандартов; создания единой информационной базы и методического обеспечения для прогнозирования спроса и предложения на компетенции.

Ключевые слова: рынок труда, квалификация, предложение, спрос, дисбаланс, несоответствие квалификации, чрезмерная образованность, чрезмерная квалификация, дефицит квалификаций.

L. M. Ilich

PhD in Economics, Associate Professor, Senior Research
Ptoukha Institute for Demography and Social Studies
of the National Academy of Sciences of Ukraine
01032, Kyiv, Blvd. Taras Shevchenko, 60
E-mail: ilyich_l@meta.ua

MATCHING SKILLS FOR LABOUR MARKET NEEDS: PROBLEMS AND SOLUTIONS

Qualification as an aggregate of professional knowledge, ability and experience is the most important intangible asset of human resources and society. In the modern global world it is increasingly difficult to achieve a balance between skills demand and supply that explains the growing problems of their mismatching. The article is devoted to theoretical and applied aspects of skills mismatch of labor market needs. In the paper the essence of the main categories, describing the skills mismatching and their typology are precised. The interrelations between mismatching of education and skills at the enterprise level and its impact on productivity are explored. The correlation of socio-economic development and harmonization of skills matching are established. Investigation of skills mismatching in the age group 15–29 years in Ukraine and some countries shows that over-educated population is typical for all countries, but Ukraine, Bulgaria and Poland have the highest level of skills mismatch by education between supply and demand. By the indicator of qualifications mismatch between job requirements and qualifications of excessive training Ukraine and Armenia have the highest positions, which means that they have significant potential over-educated workforce, which may not accept employment due to lack of suitable jobs. The author proposes to obtain matching skills by consolidating efforts of all stakeholders in areas: improving labor statistics grouping by occupation and skills; occupation harmonization and directions of training; approval of professional standards; creation of a common information base and methodological support for labour market forecasting.

Key words: labor market, skills, supply, demand on the labor market, imbalance, skills mismatching, over-education, over-qualification, skills shortages.

Постановка проблеми. Нестабільність економічної ситуації в Україні негативно позначається на всіх сферах економіки, зокрема й зайнятості. Впродовж останніх років проблеми заповнення вакансій розглядаються вченими всього світу під принципово іншим кутом зору – неспівпадіння кваліфікацій з вимогами робочих місць. За результатами опитування роботодавців у ЄС, яке було проведене в 2013 році, кожен четвертий відчував складнощі в заповненні вакансій через нестачу претендентів із потрібними навичками [1, С. 23]. Неспівпадіння кваліфікацій з потребами робочих місць є серйозною перепоною на шляху до забезпечення сталого економічного розвитку та зростання продуктивності праці.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Уперше на проблеми неспівпадіння кваліфікацій з потребами економіки звернув увагу Р. Фрімен (Freeman, 1976), який дослідив вплив надмірної освіченості на продуктивність праці та втрати у заробітній платі висококваліфікованого персоналу внаслідок його неповної реалізації [2]. Г. Беккер (Becker, 1993) проблеми неспівпадіння кваліфікацій з потребами економіки визначав як тимчасові й рекомендував підприємцям коригувати свої технології так, щоб максимально використовувати наявний людський капітал, а індивідам – раціонально ставитися до інвестицій у вищу освіту, оскільки ринок не потребує значної кількості висококваліфікованої робочої сили [3]. Розвиток ідей Р. Фрімена та Г. Беккера можна простежити в роботах Г. Маасен ван ден Брінк, (Maasen van den Brink, 2000) [4], П. Слоуна (Sloane, 2003) [5], С. МакГінесса (McGuinness, 2007) [6], де досліджуються втрати в доходах висококваліфікованих осіб, які працювали на менш кваліфікованих робочих місцях. На необхідність узгодження кваліфікацій на ринку праці України, виходячи з результатів дослідження транзиту молоді від навчання до стабільної трудової діяльності, вказували Е. Лібанова, О. Цимбал, Л. Лісогор, І. Марченко, О. Ярош (E. Libanova, O. Symbal, L. Lisogor, I. Marchenko, O. Iarosh, 2014) [7]. Пошуками шляхів подолання дисбалансу на ринку праці та визначення напрямів формування системи прогнозування кваліфікацій за професіями займалися О. Грішнова (O. Hrishnova, 2007), М. Семикіна (M. Semykina, 2007), І. Петрова (I. Petrova, 2007) [8] та Л. Лісогор (L. Lisogor, 2015) [7–9].

Попри широту спектра досліджень, присвячених вирішенню проблем дисбалансу на ринку праці, у науковій літературі недостатньо уваги приділено проблемам типологізації неспівпадіння кваліфікацій та їхнього впливу на продуктивність праці. Актуальність теми зумовлена необхідністю теоретичних розробок у цьому напрямі з перспективою їх упровадження в економічну практику, що сприятиме поглибленню аналізу неспівпадіння кваліфікацій з потребами робочих місць та розробки шляхів їх узгодження.

Метою статті є висвітлення теоретичних та практичних аспектів дослідження неспівпадіння кваліфікацій з потребами ринку праці, їхньої типології, впливу на продуктивність праці та уточнення понятійного апарату.

Виклад основного матеріалу. Власне термін «кваліфікація» сьогодні є часто вживаним у наукових публікаціях та може мати велику кількість визначень і відтінків. У пропонованій статті під кваліфікацією розуміється наявність спеціальної освітньої підготовки, професійних знань і досвіду для виконання певних виробничих завдань за певною спеціальністю чи посадою. Більшість теоретиків та практиків звертають увагу на невідповідність сучасних кваліфікацій вимогам ринку праці, що є стримувальним чинником для забезпечення ефективного використання робочої сили.

Загальне уявлення про неспівпадіння кваліфікацій з потребами ринку праці було вперше представлено Р. Фріменом у книзі «Занадто освічені американці» (Freeman, 1976). Зростання інтересу американців до вищої освіти та бажання домогосподарств більше інвестувати в освіту у 1970-х роках науковець пов'язував, насамперед, з бажанням уникнути призову на В'єтнамську війну [1, С. 28]. Обираючи напрям підготовки, студенти перш за все концентрувалися на професіях, що забезпечували високі заробітки, однак при виборі абітурієнти не враховували, що переважна більшість конкурентів керувалася тими самими мотивами. Р. Фрімен схилився до думки, що надмірна освіченість американців – явище тимчасове. Перенасичення ринку випускниками вищої кваліфікації зрештою зумовить зменшення попиту на неї, і на

Таблиця 1. Ознаки та типи неспівпадіння кваліфікацій з потребами ринку праці

Ознака	Тип	Характеристика
Освіченість	Надмірна	Претендент на заповнення вакансії має більшу за тривалість років освіти, ніж вимагається
	Недостатня	Претендент на заповнення вакансії має меншу за тривалість років освіти, ніж вимагається
Кваліфікація	Надмірна	Претендент на заповнення вакансії володіє вищою кваліфікацією, ніж вимагається
	Недостатня	Претендент на заповнення вакансії володіє меншою кваліфікацією, ніж вимагається
	Дефіцит	Попит на певні навички перевищує пропозицію носіїв відповідних навичок
	Профіцит	Пропозиція носіїв певних навичок перевищує попит на них
	Розрив у кваліфікації	Рівень навичок людини менший, ніж це потрібно для якісного виконання роботи, а тип майстерності не відповідає вимогам роботи
	Витіснення з / скочування до низу	Працівники вищої кваліфікації найняті для виконання роботи, яка потребує меншої кваліфікації. Таким чином, відбувається витіснення менш кваліфікованої робочої сили з традиційної для неї сфери зайнятості. Скочування до низу характеризується переходом менш кваліфікованих робітників до нижчого рівня кваліфікації, а в окремих випадках призводить до втрати роботи
Майстерність	Надмірна	Можливість повністю використовувати всі знання та навички у роботі, відчуття часткової реалізації майстерності
	Недостатня	Брак необхідних навичок та вмій для виконання конкретної роботи
Неспівпадіння, пов'язане зі старінням навичок	Старіння економічних навичок	Навички, які раніше використовувалися в роботі, несуттєві або взагалі непотрібні
	Фізичне (технічне) старіння навичок	Фізичні та психічні навички погіршуються через зменшення чи зношування
Неспівпадіння, пов'язане з вимогами до робочого місця	Вертикальне неспівпадіння	Рівень освіти або навичок менший (більший), ніж необхідно
	Горизонтальне неспівпадіння	Рівень освіти або навичок відповідає вимогам робочого місця, проте тип освіти чи навичок не підходить для якісного виконання роботи

Джерело: узагальнено та доповнено автором на базі джерел [11–13, 15].

ринку праці встановиться баланс. У США з метою стримання поширення надмірної освіченості населення реальні доходи працівників із професійною освітою поступово підвищували, тоді як випускників коледжів лишали на тому ж самому рівні впродовж наступних двадцяти п'яти років. Проте з роками ситуація не змінилася, і проблеми надмірної освіченості робочої сили та неспівпадіння кваліфікацій з потребами ринку праці постали з новою гостротою. Інформаційні технології внесли свої корективи в організацію праці, її змістовне наповнення, форми зайнятості, що значно впли-

нуло на компетентнісне забезпечення в професійному розрізі, через це проблеми неспівпадіння кваліфікацій з потребами економіки стали ще більш очевидними.

Науковий інтерес до вивчення неспівпадіння кваліфікацій з потребами ринку праці посилюється після світової економічної кризи 2008–2009 рр. Скорочення обсягів світового виробництва зумовило зростання безробіття, а одночасні процеси скорочення старих робочих місць і створення нових, більш продуктивних, пришвидшили структурні зміни в економіці. Формування попиту на кваліфікації в умовах економічного поживавлення відбувалося здебільшого під впливом технологічних змін, глобалізації і торгівлі. У сучасному розумінні «неспівпадіння кваліфікацій» означає існування прогалин та дисбалансу в кваліфікаціях, зокрема: надмірна (недостатня) освіченість, надлишок (дефіцит) кваліфікацій, старіння професій тощо [10, С. 13]. Кажучи про баланс на ринку праці, більшість науковців схиляється до думки, що він має передбачати насамперед кваліфікаційну відповідність робочої сили потребам ринку праці.

Національні ринки праці по всьому світу демонструють різні типи неспівпадіння кваліфікацій, що зумовило потребу їх узагальнення та типологізації (табл. 1).

Кожен з типів неспівпадіння кваліфікацій може бути вимірний різними способами, і кожен із цих способів матиме свої переваги або недоліки. Розглядаючи типи неспівпадіння кваліфікацій, можна помітити, що вони здебільшого пов'язані або з нестачею певних професійних навичок, або з їхнім надлишком. В обох випадках неспівпадіння кваліфікацій є свідченням слабого зв'язку між ринком праці та ринком освіти. І якщо в першому випадку брак необхідних компетенцій може бути усунений шляхом організації додаткової професійної підготовки, то в другому вона є свідченням дисбалансу на ринку праці й потребує системної роботи щодо узгодження змісту професійної та вищої освіти з потребами роботодавців й обсягами підготовки кадрів.

За даними опитування ОЕСР, неспівпадіння кваліфікацій з потребами ринку праці характерне для кожного сьомого працівника [1, С. 13]. Надмірно кваліфіковані наймані працівники володіють порівняно більшими та складнішими кваліфікаціями і частіше відчують труднощі використання набутих компетенцій, оскільки їхні робочі місця не потребують такого широкого спектра навичок. Висококваліфікована робоча сила частіше схильна до стресів унаслідок неповної реалізації, незадоволеності власною роботою, що, у свою чергу, негативно впливає на продуктивність праці. Надмірна кваліфікованість властива здебільшого сучасній молоді, а розрив у кваліфікаціях частіше спостерігається в старших вікових групах і може бути усунений шляхом перенавчання або підвищення кваліфікації. Крім того, надмірна кваліфікація негативно впливає на мотивацію до праці, оскільки більшість роботодавців готові оплачувати лише ті кваліфікації, яких потребує конкретне робоче місце. Таким чином, надмірно кваліфікована робоча сила не витрачає повністю власний потенціал і з часом губить частину спеціальних навичок, якими не користується на робочому місці.

На індивідуальному рівні неспівпадіння кваліфікацій проявляється в надмірній освіченості або дефіциті кваліфікації для виконання певного виду роботи. У періоди економічного спаду висококваліфіковані люди більш схильні переходити на робочі місця, що потребують нижчої кваліфікації, але забезпечують вищий заробіток. Підприємства охоче наймають їх на вакантні посади, які не потребують високої кваліфікації, однак із часом висококваліфіковані працівники на таких робочих місцях відчують невдоволення через відсутність можливості реалізуватися повністю. Крім того, відповідна ситуація посилює напругу на ринку праці, оскільки висококваліфікована робоча сила поступово витісняє з економіки менш кваліфіковану. Збереження

відповідних тенденцій можна спостерігати й у часи пошавлення, коли частина працівників не прагне переходити на вакансії, які потребують вищої кваліфікації, в силу різних причин, зокрема через звичку до свого місця роботи, старіння компетенцій, небажання проходити підвищення кваліфікації тощо. Наприклад, дослідження неспівпадіння кваліфікацій у Великій Британії засвідчило, що частка випускників, які були більш кваліфіковані, ніж того потребували їхні робочі місця, скорочувалася, але дуже повільно: з 31 % після закінчення до 24 % через два—чотири роки [11, С. 2].

Надмірна (недостатня) кваліфікованість або освіченість більш наочно проявляються на рівні підприємства у відносинах між працівником та роботодавцем. У табл. 2 представлено можливі взаємозв'язки неспівпадіння в освіченості та кваліфікації на рівні підприємства.

Надмірна освіченість та дефіцит кваліфікацій у комплексі передбачають використання підприємством високоосвіченої робочої сили, яка з різних причин не відповідає його потребам у розрізі професій. Тобто завдяки високому рівню освіти працівники можуть бути озброєні загальними компетенціями, яких потребує конкретне робоче місце, однак їм бракуватиме специфічних навичок. А отже, виникає дефіцит кадрів певної кваліфікації, що на макрорівні свідчить про невідповідність змісту освіти потребам економіки.

Таблиця 2. Поєднання неспівпадіння в освіченості та кваліфікації на рівні підприємства

Тип неспівпадіння	Дефіцит кваліфікації	Розрив у кваліфікації
Надмірна освіченість	Надмірна освіченість та дефіцит кваліфікації не властиві одному підприємству. Однак у рамках різних підприємств галузі в розрізі професій це можливо	Між надмірною освіченістю та розривом у кваліфікації існує кореляційний зв'язок. Наприклад, надмірно освічений працівник може не володіти навичками, необхідними підприємству
Надмірна кваліфікація	Надмірна кваліфікація та дефіцит кваліфікації у професійному розрізі не властиві одному підприємству. Але вони можуть співіснувати за професіями на різних підприємствах	Надмірна кваліфікованість та розрив у кваліфікації можуть співіснувати в розрізі професій певного підприємства, коли надлишок кваліфікації особистості не використовується
Недостатня освіченість	Недостатня освіченість та дефіцит кваліфікації можливі на підприємстві, якщо воно відчуває брак кваліфікованих кадрів та спонукає персонал до підвищення освітнього рівня	Між недостатньою освіченістю і розривом у кваліфікації може існувати певний взаємозв'язок як на рівні підприємства, так і у професійному розрізі, коли вимоги до робочого місця змінюються та потребують вищого рівня освіти
Недостатня кваліфікація	Недостатня кваліфікація та дефіцит кваліфікації в професійному розрізі можливі та існують у рамках підприємства, якщо воно реагує на нестачу кваліфікованих кадрів, сприяє перенавчанню наявного персоналу, але дефіцит все ще залишається	Між недостатньою кваліфікацією і розривом у кваліфікації може існувати певний взаємозв'язок як на рівні підприємства, так і у професійному розрізі, коли роботодавець та працівник визнають нестачу необхідних для роботи компетенцій

Джерело: узагальнено та доповнено автором на базі джерел [11–13, 15].

Нестача кваліфікації може бути характерною не лише для недостатньо освіченого працівника. Наприклад, в останні роки роботодавці все частіше зазначають високий освітній рівень претендентів на робочі місця, який однак у більшості випадків не характеризується набором компетенцій, необхідних підприємствам. Зрозуміло, що роботодавці можуть дозволити собі найм більш освіченої робочої сили та її озброєння необхідними компетенціями безпосередньо на робочому місці. Проте, за таких умов відбувається відтермінування ефективного використання виробничих ресурсів, а відтак говорити про узгодженість компетенцій з потребами робочих місць не коректно.

Треба зазначити, що на практиці надмірна кваліфікація проявляється більш відчутно, ніж надмірна освіченість. На макрорівні існування надмірної кваліфікованості та дефіциту кваліфікацій вимагає перегляду змістовного наповнення напрямів підготовки кадрів на предмет його відповідності у практичній площині. Надмірна кваліфікованість та розрив у кваліфікаціях можуть спостерігатися на рівні фірм у розрізі професій, коли людина володіє набором компетенцій, в яких немає необхідності на її робочому місці, і водночас відчуває брак компетенцій, обов'язкових для цієї роботи [13, С. 43].

За результатами опитування в країнах ОЕСР, кожен п'ятий працівник стверджує, що він надмірно кваліфікований порівняно з робочим місцем, яке займає, і лише кожен десятий вважає себе недостатньо кваліфікованим [1, С. 142].

Надмірна кваліфікація поширена й серед працівників-мігрантів, які працюють на умовах неповної зайнятості чи за строковими угодами. Надмірна й недостатня кваліфікація по-різному впливають на якість трудового потенціалу: так, у першому випадку відбувається його поступова деградація через відсутність повноцінної реалізації, а в другому – поступовий розвиток унаслідок необхідності підвищення кваліфікації. Однак невідповідність кваліфікацій в обох випадках призводить до посилення напруги на ринку праці, та перевитрат на підготовку персоналу.

Експерти Європейського центру розвитку навчання (CEDEFOP) стверджують, що у 2020 році в Європі лише 31,5 % робочих місць вимагатимуть кваліфікації третинного рівня і 34 % робочої сили відповідного кваліфікаційного рівня претендуватиме на їх заповнення. Близько 50 % робочих місць вимагатимуть кваліфікації вторинного рівня, якому буде відповідати близько 48 % робочої сили відповідного кваліфікаційного рівня. І лише 18,5 % робочих місць вимагатимуть наявності некваліфікованої або низькокваліфікованої робочої сили, на які претендуватиме 18 % економічно активного населення [11, С. 2]. Саме тому пріоритетним завданням для країн – членів ЄС є необхідність узгодження освітньої підготовки кадрів з потребами ринку праці.

В Україні витоки проблеми неспівпадіння кваліфікацій з потребами ринку праці сягають перехідного періоду, коли через структурну перебудову економіки значна частина робочої сили потребувала перенавчання. Все більшої популярності набувала вища освіта і все менш привабливою здавалася професійно-технічна. Приватизація ВНЗ, з одного боку, сприяла посиленню конкуренції на освітньому ринку, а з іншого – дозволила суттєво знизити вступні бар'єри, чим зумовила збільшення контингенту вищої освіти за рахунок часткового перетоку з професійно-технічної. З міжнародних рейтингів людського розвитку та людського капіталу можна побачити, що Україна має високі показники за критеріями освіченості, грамотності, доступності та якістю освіти, водночас пересторогу в міжнародних експертів викликає неспівпадіння кваліфікацій з потребами економіки, що посилює напругу на локальних

ринках праці. Оскільки неспівпадіння кваліфікацій може бути як кількісним, так і якісним, то мова насамперед йде про випадки, коли людина не відповідає вимогам вакансії та коли існує дефіцит (надлишок) кадрів за окремими кваліфікаціями. У сучасних умовах визначити таку невідповідність вкрай важко через недосконалість моніторингу у цій сфері. Однак Міжнародна організація праці, спираючись на дані обстеження робочої сили, адміністративні дані Державної служби зайнятості та опитування роботодавців, пропонує обчислювати цей показник у формі індексу, що характеризує неспівпадіння між кваліфікаційними та освітніми рівнями [14, С. 97]. У табл. 3 наведено результати розрахунків, виконаних за рекомендаціями МОП.

Як бачимо, надмірна освіченість населення характерна для всіх країн, однак в Україні, Болгарії та Польщі неспівпадіння кваліфікацій за освітою між попитом та пропозицією найбільше, що свідчить про суттєву розбіжність між рівнями безробіття за освітою. Надмірну освіченість та неузгодженість кваліфікацій українських працівників як проблему, що гальмує економічний поступ держави, виділяють і вітчизняні науковці. Зокрема, результати досліджень Інституту демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України доводять, що в Україні кожен шостий найманий працівник серед молоді працює на робочому місці, яке відповідає його рівню освіти, а кожен четвертий вважає себе добре або погано освіченими для робочого місця, яке він займає. В цілому, 30,9 % молодих працівників вважають себе надмірно освіченими для роботи, яку вони виконують, і лише 4,6 % – недостатньо освіченими [7, С. 27]. Така ситуація зумовлена здебільшого тим, що переважна частина української молоді має освіту вищу, ніж повна середня.

У професійному розрізі неспівпадіння кваліфікацій серед молоді найбільш характерне для технічних службовців (79,0 %), працівників сфери торгівлі та послуг (52,9 %), кваліфікованих робітників сільського господарства (26,8 %), кваліфікованих робітників з інструментом та робітників з обслуговування (36,5 %) та зайнятих найпростішими роботами (97,8 %), які надмірно кваліфіковані для робіт, які вони виконують. Недостатня кваліфікованість характерна для молоді, що працює на робочих місцях законодавців, вищих державних службовців, керівників, менеджерів (13,1 %) та фахівців (16,5 %) [7, С. 28].

Таблиця 3. Неспівпадіння кваліфікацій у віковій групі 15–29 рр.

Країна	Неспівпадіння кваліфікацій між попитом та пропозицією за рівнем освіти, 2012 р. (показник розбіжності)	Неспівпадіння кваліфікацій з вимогами до роботи та кваліфікацій		
		Рік	Рівень надмірної освіченості	Рівень недостатньої освіченості
Вірменія	2,3	2012	21,9	11,4
Україна	19,8	2013	38,2	5,0
Польща	13,1	2010	11,6	23,2
Румунія	4,4	2008	14,5	29,4
Болгарія	16,8	2010	14,7	18,1
Туреччина	8,9	2008	8,0	48,4

Джерело: складено за даними [9, С. 25].

За показником невідповідності кваліфікацій між вимогами до роботи та кваліфікаціями у частині надмірної кваліфікації Україна має найвищі позиції (див. табл. 3.), а це означає, що вона володіє значним потенціалом надмірно освіченої робочої сили, яка не може бути працевлаштована через брак відповідних робочих місць [15, С. 369]. Ще однією проблемою є те, що компетенції, якими володіють претенденти на робочі місця, здебільшого не задовольняють роботодавців, а це дає підстави стверджувати, що існує структурне безробіття.

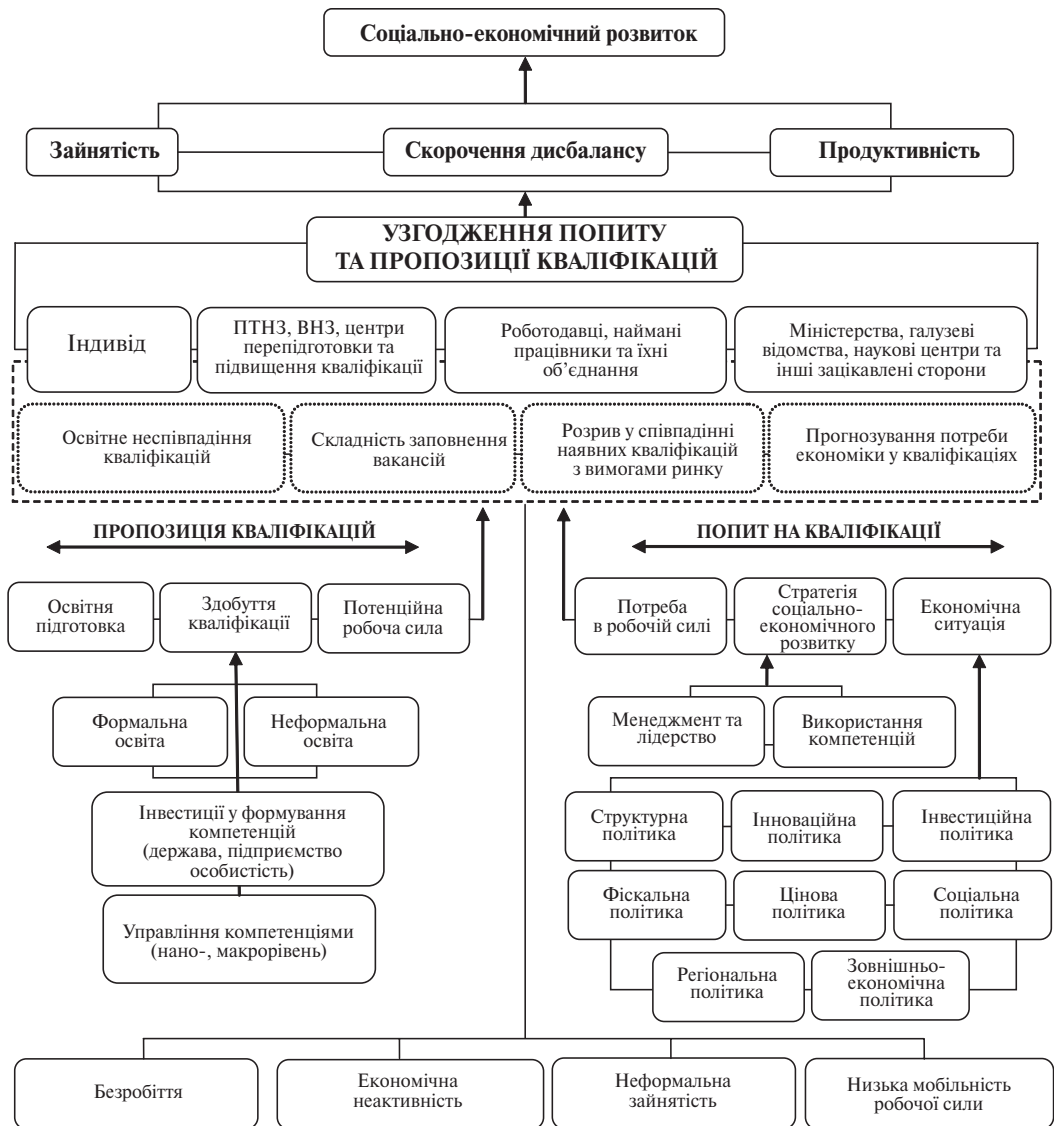


Рис. 1. Взаємозв'язок соціально-економічного розвитку та узгодження кваліфікацій

Проблема неузгодженості кваліфікацій в Україні поглиблюється й існуванням в окремих випадках не виправдано завищених вимог для претендентів на робочі місця, що спонукає останніх постійно підвищувати свій освітній рівень, а в суспільстві тим часом зростає дефіцит на вакансії, для заповнення яких вища освіта не потрібна (наприклад, такі професії як газозварник, слюсар, токар, ливарник, фрезерувальник, електрогазозварник, муляр, штукатур, кухар, продавець, двірник, комірник тощо). У цьому контексті популярні поширюють міф, що сучасна молодь, яка націлена на отримання вищої освіти, у разі необхідності зможе за сприятливих умов переорієнтуватися на здобуття професійно-технічної освіти. Спростування цієї тези можна побачити за результатами обстеження «Перехід молоді від навчання до стабільної роботи», проведеного Інститутом демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України, яке засвідчило, що дві третини молоді (62,3 %) не погодяться на професійно-технічну освіту, навіть якщо вона гарантуватиме їм більшу стабільність та вищу оплату праці. Основною причиною цього є те, що робота, якою вони хочуть займатися, вимагає вищої освіти. Тільки 5,4 % опитаних зазначило, що професійно-технічна освіта має погану репутацію, а 18,1 % – що цього не схвалить їхня родина [7, С. 6–7].

Перевищення обсягів підготовки кваліфікованих працівників над обсягами зростання попиту на них зумовлює утворення їхнього надлишку та надмірну освіченість робочої сили, що негативно позначається на процесах працевлаштування, нерідко призводить до поширення безробіття та гальмує соціально-економічний розвиток. Постає необхідність у налагодженні моніторингу попиту та пропозиції кваліфікацій на ринку праці з метою залучення всіх зацікавлених сторін до розв'язання проблеми узгодження кваліфікацій (рис. 1).

Тому вкрай важливо об'єднати зусилля всіх стейкхолдерів, включно з представниками уряду, роботодавців та найманих працівників, у напрямі подолання дисбалансу між попитом на кваліфікації та їх пропозицією. Першочерговими кроками консолідації зусиль усіх зацікавлених сторін мають стати: удосконалення статистичного обліку розподілу робочої сили за професіями та кваліфікаціями, узгодження професій та напрямів підготовки, затвердження професійних стандартів, створення єдиної інформаційної бази та методичного забезпечення для прогнозування попиту на компетенції й пропозиції тощо. Успішність взаємодії основних зацікавлених сторін сприятиме зменшенню напруги на ринку праці, а в макроекономічному аспекті – забезпеченню сталого економічного розвитку, зростанню продуктивності праці та нарощуванню конкурентоспроможності людського капіталу.

Висновки і перспективи подальших досліджень. Неспівпадіння кваліфікацій призводить до зростання дефіциту кваліфікованих кадрів у перспективі. На індивідуальному рівні воно впливає на задоволеність працею, продуктивність та оплату праці. На рівні підприємств – негативно позначається на ефективності виробництва, спричиняє пошук нового робочого місця та плінність кадрів, збільшує вартість пошуку потрібного фахівця та перешкоджає впровадженню нових технологій. На макrorівні неспівпадіння кваліфікацій зумовлює поширення безробіття, тіньову зайнятість та економічну неактивність, деградацію трудового потенціалу, посилення соціальної напруги, що в сукупності негативно позначається на темпах національного виробництва. Сучасна структура знань і навичок робочої сили в Україні відрізняється від відповідної структури попиту на них. Україні потрібно прагнути до узгодження компетенцій з потребами ринку праці та прогнозувати обсяги підготовки кадрів у

розрізі кваліфікацій, оскільки сьогодні більшість випускників університетів працевлаштовуються на роботу, яка вимагає вторинного освітнього рівня.

Якщо не адаптувати зміст і структуру професійної та вищої освіти до потреб ринку праці з урахуванням інтересів усіх соціальних партнерів, то навіть за оптимістичних прогнозів економічне зростання не забезпечить розв'язання проблеми нарощування конкурентоспроможності людського капіталу. У перспективі розрив між компетенціями та вимогами робочих місць зростатиме, стаючи все більшою перешкодою залученню інвестиційних ресурсів в економіку, що, у свою чергу, гальмуватиме соціально-економічний розвиток та інноваційний поступ держави. Перспективні дослідження у цьому напрямі мають бути пов'язані з удосконаленням системи моніторингу ринку праці для виявлення різних типів неспівпадіння кваліфікацій в Україні та розробки комплексної системи заходів узгодження кваліфікацій з потребами робочих місць.

ЛІТЕРАТУРА

1. OECD Skills Outlook 2013: First Results from the Survey of Adult Skills. – Paris : OECD Publishing, 2013. – p.466.
2. *Freeman R.* The Over-Educated American / Richard B. Freeman. – New York : Academic Press, 1976. – 218 p.
3. *Becker G.* Human Capital. A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education : Third Edition. Chicago and London: The University of Chicago Press, 1993. – 413 p.
4. Massen van den Brink H. Overeducation in the Labor Market: A Meta-analysis / H. Massen van den Brink // Economics of Education Review. – 2000 – P.149–158.
5. *Sloane P.* Overeducation, undereducation and the British labour market. / P. Sloane, H. Battu, and P. Seaman // University of Aberdeen, Department of Economics. – 1995. – 54 p.
6. *McGuinness S.*, Overskilling in the labour market / McGuinness S. // Journal of Economics Surveys. – 20. – 2007. – 312 p.
7. Labour market transitions of young women and men in Ukraine / [E. Libanova, A. Cymbal, L. Lisogor, I. Marchenko, O. Iarosh]. – Geneva, International Labour Office, 2014. – 105 c.
8. *Петрова І.Л.* Роль компетенцій у збалансуванні ринку праці та ринку освітніх послуг / І.Л. Петрова // Ринок праці та освітніх послуг :пошук взаємодії / Під ред. І.Л. Петрової. – Вип. 1. – К. : Таксон, 2007. – С. 127–135.
9. *Lisogor L.* European Experience of Skills Anticipation: Lessons for Ukraine / L. Lisogor // Демографія та соціальна економіка. – 2015. – №1 (23). – P. 163–172. – doi: 10.15407/dse2015.01.163
10. Skill mismatch in Europe. Europe's challenge is not just to improve skill levels, but to match people with the right skills to the right jobs [Briefing note]. – CEDEFOP, 2010. – 4 p.
11. *Feiler L.* Skills Needs Identification and Anticipation Policies and Practices in the Eastern Partnership Region: Cross-country Report / Feiler L. – Brussels : European Commission, 2014. – p. 118.
12. The skill matching challenge Analysing skill mismatch and policy implications. – Luxembourg : CEDEFOP, 2010 – 93 P.
13. Key Indicators of the Labour Market : 8th Edition. – Geneva : International Labour Office, 2014. – 126 p.
14. *Львів Л.М.* Конкурентоспроможність людського капіталу країн східного партнерства у системі реалізації реформ / Львів Л.М. // Сталий розвиток – XXI століття: управління, технології, моделі : Кол. моногр. [за наук. ред. Хлобистова Є.В.] – Черкаси : ІПК НАНУ, 2015. – С. 361–370.
15. Anticipating skill needs of the labour force and equipping people for new jobs. Which role for Public Employment Services in early identification of skill needs and labour up-skilling? – Brussels : European Commission, 2010. – 137 p.

REFERENCES

1. Freeman, R. (1976). *The Over-Educated American*, New York : Academic Press [in English].
2. Becker, G. (1993). *Human Capital. A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education (Third Edition)*, Chicago and London: The University of Chicago Press [in English].
3. Massen van den Brink H. (2000). Overeducation in the Labor Market : A Meta-analysis, *Economics of Education Review*, 149-158 [in English].
4. Sloane, P. (1995). *Overeducation, undereducation and the British labour market*, University of Aberdeen, Department of Economics [in English].
5. McGuinness, S. (2007). Overskilling in the labour market. *Jornal of Economics Surveys*, 20 [in English].
6. Libanova, E., Cymbal, A., Lisogor, L., Marchenko I., Iarosh, O. (2014). *Labour market transitions of young women and men in Ukraine*. Geneva, International Labour Office. [in English].
7. Petrova, I. (2007). Rol kompetensii u zbalansuvanni rynku pratsi ta rynku osvitnikh posluh [The role of competencies in balancing the labor market and education market] *The labor market and educational services: search of interaction*, V. 1, 127-135 [in Ukrainian].
8. Lisogor, L. (2015). European Experience of Skills Anticipation: Lessons for Ukraine, *Demography and Social Economy*, 1 (23), 163-172 [in English]. doi: 10.15407/dse2015.01.163
9. Feiler, L. (2014). *Skills Needs Identification and Anticipation Policies and Practices in the Eastern Partnership Region : Cross-country Report*, Brussels: European Commission. [in English].
10. Skill mismatch in Europe. (2010). *Europe's challenge is not just to improve skill levels, but to match people with the right skills to the right jobs*. CEDEFOP [in English].
11. *OECD Skills Outlook* (2013). First Results from the Survey of Adult Skills, Paris : OECD Publishing [in English].
12. The skill matching challenge (2010). *Analysing skill mismatch and policy implications*, Luxembourg: CEDEFOP [in English].
13. *Key Indicators of the Labour Market* (2014). Geneva: International Labour Office. [in English].
14. Ilich, L.M. (2015). *Konkurentospromozhnist liudskoho kapitalu krain skhidnoho partnerstva u systemi realizatsii reform [The competitiveness of the human capital of the Eastern Partnership in the system of reforms]*. Stalyi rozvytok - XXI stolittia: upravlinnia, tekhnolohii, modeli: Kol. monohr., Cherkasy : IPK NANU [in Ukrainian].
15. *Anticipating skill needs of the labour force and equipping people for new jobs. Which role for Public Employment Services in early identification of skill needs and labour up-skilling?* (2010). Brussels: European Commission [in English].

Стаття надійшла до редакції журналу 16.06.2015 р.