

С. В. Охременко,

доктор філософії у галузі освіти,

ORCID 0000-0002-5916-1736,

e-mail: svokhremenko@gmail.com,

ГО «Ринок професіоналів», м. Київ

СТВОРЕННЯ ІНФОРМАЦІЙНОЇ ІНФРАСТРУКТУРИ РИНКУ ПРАЦІ – НЕОБХІДНА УМОВА ЕФЕКТИВНОСТІ СИСТЕМИ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ В УКРАЇНІ

Вступ

Актуальність дослідження. Створення ефективної системи професійної (професійно-технічної) освіти П(ПТ)О – одна зі складових забезпечення робочою силою промисловості, економічного зростання держави, сталого розвитку суспільства, запорука професійної самореалізації та безперервного професійного розвитку особистості упродовж життя.

Україна створює відповідні умови доступності до П(ПТ)О. Так згідно моніторингу систем П(ПТ)О в рамках Туринського процесу в Україні (2023): «Доступ до програм первинної П(ПТ)О та їх привабливість залишаються складним завданням, але Україна перевершує інші країни у доступі до П(ПТ)О та інших можливостей навчання для дорослих за межами системи П(ПТ)О» [1, с. 1]. «Україна також демонструє дещо кращі результати, ніж інші країни, щодо людських і фінансових ресурсів, які вона інвестує в П(ПТ)О» [1, с. 10].

Однак інтегральним індикатором стану розвитку сучасної професійної освіти (ПО) в Україні є загальна продуктивність праці, яка у 10-15 разів нижче ніж у розвинутих країнах ЄС та США. Україна витрачає на освіту більшу частку свого ВВП, ніж більшість країн ОЕСР [2]. Державне фінансування системи освіти в Україні складає 6-7% від її ВВП, як у США та більш ніж у країнах ЄС, що свідчить про її низку ефективність [3].

Показники якості випускників закладів П(ПТ)О не відповідають вимогам ринку праці та стейкхолдерів, а саме вимогам:

– *роботодавців*, з яких 70% незадоволені практичною підготовкою випускників (за даними Світового банку), а їх працівники мають продуктивність праці у 10 разів меншою ніж у ЄС [4];

– *громад*, у яких лише 58,69% випускників закладів ПО отримують роботу у перший рік за кваліфікацією (за даними МОН за 2021 рік) [5, с. 8], а у ЄС – 85%, у Китаї – 91%;

– *домогосподарств*, у яких 50-80% їх працівників працюють не за фахом та мають оплату праці у 2-5 разів меншою ніж у ЄС [5].

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Проблеми трансформації системи П(ПТ)О в умовах розвитку ринкової економіки в Україні розглядали

авторитетні дослідники-освітяни, а саме: О. Аніщенко, О. Данилова, А. Литвин, Н. Ничкало, В. Радкевич, Л. Руденко, В. Супрун, Н. Сапельнікова, С. Ткачук та ін., а її соціально-економічні передумови – Ю. Бріцина. Проблему публічно-приватного партнерства в професійно-технічній освіті досліджували О. Бородієнко, Н. Ничкало, Я. Малихіна, О. Кузь, Д. Коротков, а державно-приватного партнерства та його нормативно-правового забезпечення С. Кравець. Проте проблеми реформування інституцій ринку праці, які б спонукали роботодавців до ефективної (раціональної та економічної) взаємодії з системою П(ПТ)О залишаються по заувагою освітян-дослідників.

Проблеми реформування ринку праці в умовах ринкової трансформації національного господарства вивчалися у роботах таких дослідників-економістів, як В. Близнюк, Д. Богині, І. Бондар, М. Войнаренко, М. Ведернікова, І. Дехтярьова, А. Дзвонар, А. Колота, І. Курило, Е. Лібанова, Л. Лісогор, О. Макарова, І. Марченко, Ю. Маршавін, О. Новікова, І. Петрова, О. Пишуліна, В. Сибірцев та ін. Проте обґрунтування інституціонального забезпечення ефективності ринку праці, його реформування та взаємодії з системою П(ПТ)О залишається обмеженим і вимагає подальшого дослідження.

Проблема дослідження. Недостатня ефективність системи П(ПТ)О й ринку праці України та їх взаємодії.

Мета дослідження – аналіз причин недостатньої ефективності системи професійно-технічної освіти й інституцій ринку праці України та розроблення гармонізованих педагогічних та економіко-правових інституцій (правил гри), умов та заходів її зростання.

Мета статті – висвітлення основних причин недостатньої ефективності системи П(ПТ)О, заходів її підвищення та неможливості їх впровадження без реформування інституцій ринку праці. Обґрунтування заходів трансформації ринку праці шляхом створення його інформаційної інфраструктури та відповідного нормативно-правового забезпечення.

Методи дослідження – каузальне дослідження організаційних педагогічних та соціально-економічних причин недостатньої ефективності системи П(ПТ)О й ринку праці України, теоретичне моделю-

вання їх основних інституцій, умов та заходів її зростання.

Виклад основного матеріалу

Причини недостатньої ефективності системи П(ПТ)О

Аналіз економічних причин, виокремлених освітянами. Причини недостатньої ефективності професійної освіти визначені у «Національній доповіді про стан і перспективи розвитку освіти в Україні» Національної академії педагогічних наук (НАПН) України [6]. В ній відокремимо від педагогічних проблем суто організаційно-економічні, а саме:

«Недостатня увага приділяється прогнозуванню потреб ринку праці та врахуванню сучасних економічних викликів, повільно розробляються і впроваджуються освітні та професійні стандарти на компетентнісній основі. Відсутній дієвий механізм соціального партнерства, пільгового оподаткування ПТНЗ (закладів П(ПТ)О), а також стимулювання роботодавців до інвестування у професійну підготовку фахівців. Відсутня на загальнодержавному рівні мотивація роботодавців у забезпеченні умов організації виробничого навчання та практики, оновленні матеріально-технічної бази» [6, с. 94-95].

«Недосконалість державної статистики унеможливує об'єктивне прогнозування потреб у робітничих кадрах за видами економічної діяльності та професіями. Сучасний порядок формування державного замовлення на основі середньострокового прогнозу потреби у фахівцях і робітничих кадрах на ринку праці є недосконалим. Це загострює суперечність між попитом на роботу силу з боку роботодавців та державним замовленням на підготовку кадрів, неврахуванням наявних і перспективних потреб ринку праці в Україні» [6, с. 94-95].

Отже відсутня система збору інформації від підприємств про діючі та вакантні робочі місця з відповідними умовами праці та стандартами професійної діяльності для її вимірювання. Тобто відсутня система нормування праці, що створює умови для мобінгу. Без об'єктивного вимірювання результатів праці не можлива об'єктивна та справедлива система прийому на роботу, оцінки та оплати праці працівника, їх навчання та кар'єрного просування тому, що без цих вимірювань залежність від суб'єктивних оцінок відповідних менеджерів, що створює організаційно-правові умови для мобінгу. Тому нормування праці – створення вимірюваних стандартів (норм) процесу та результату праці є основою не тільки запобігання мобінгу, а й для мотивації працівників до ефективної діяльності на вимірювальний результат.

Ці стандарти можуть стати основою для розроблення професійних стандартів та інструментів для вимірювання професійної компетентності (ПрК) працівників [7]. На 01.05.2023 р. розроблено більш

230 професійних стандартів (ПС) на компетентнісній основі, але без нормування праці, без створення стандартів відповідної праці, а ПС не мають стандартів та засобів вимірювання за ними, а тому можливості їх прагматичного використання.

Порядок формування державного замовлення на ПО передбачає тільки кількісний розподіл за фахом та кваліфікаціями лише за експертними оцінками без відповідних даних від підприємств. Це замовлення не визначає вимоги до якості результатів професійної освіти та навчання, не надає інструментів та об'єктивних процедур їх зовнішнього вимірювання для здобувачів та закладів П(ПТ)О. Тому це замовлення на утримання закладів, а не результат їх роботи.

Аналіз організаційно-економічних причин, виокремлених авторами. Аналіз наукових досліджень стану та педагогічних умов розвитку П(ПТ)О надає можливість вважати, що організаційно-економічними причинами такого її становища є:

а) невідповідність змісту П(ПТ)О вимогам ринку праці, тому що не існує організацій та фінансування досліджень індикаторів та стандартів професійної діяльності та відповідних ним професійних стандартів (стандартів ПрК);

б) висока централізація системи освіти та командно-адміністративні методи управління [8], що відвертають виконавців послуг – педагогічних працівників від здобувачів освіти, які разом підлаштовуються під цю систему, а процес прийняття управлінських рішень приречений на помилковість тому, що управлінська інформація проходить декілька рівнів, знизу до верху та зворотно, а тому спотворюється та застаріває;

в) відсутні вимірювальні індикатори ефективності системи П(ПТ)О (як закладів так і педагогічних працівників) тому, що немає конвенціональних моделей результатів їх діяльності, валідних та надійних методів вимірювання цих індикаторів [9];

г) недостатня мотивація закладів П(ПТ)О та педагогічних працівників до ефективної організації якісної освіти та до інновацій тому, що не існує система моніторингу індикаторів їх ефективності та відповідного фінансування їх досягнення або ринкових механізмів – конкуренції закладів та педагогічних працівників на ринку освітніх послуг;

д) рідкі інновації педагогічних технологій та засобів навчання тому, що низька фінансова мотивація педагогічних працівників та закладів освіти до ефективної діяльності, а інновації потребують додаткових витрат та несуть додаткові ризики та відповідальність [10];

е) відсутня система інвестиційного фінансування П(ПТ)О, заклади знаходяться на соціальному утриманні [11] тому, що не існує індикаторів об'єктивного вимірювання їхньої економічної ефективності, а ринок праці не має інституцій для ефективного використання людського капіталу.

Аналіз організаційних та економічних причин недостатньої ефективності системи П(ПТ)О надав можливість посадовцям-освітянам пропонувати відповідні організаційні цілі та заходи.

Шляхи та умови розв'язання проблеми ефективності системи П(ПТ)О

Шляхи вирішення проблеми ефективності П(ПТ)О, запропоновані посадовцями. Держава намагається розв'язати проблеми системи П(ПТ)О шляхом прийняття концепції її розвитку [8], метою якої є проведення реформи П(ПТ)О, що забезпечить виконання таких трьох базових завдань:

1) *децентралізацію* управління та фінансування у сфері П(ПТ)О, що передбачає:

– поетапну передачу повноважень з управління закладами П(ПТ)О освіти та їх фінансування на обласний рівень;

– розширення автономії закладів П(ПТ)О;

– оптимізацію мережі закладів П(ПТ)О;

– створення умов для здобуття особою професійних кваліфікацій впродовж усього життя з урахуванням інклюзивного навчання;

– формування показників регіонального замовлення на підставі даних аналізу стану ринку праці;

2) *забезпечення якості* П(ПТ)О шляхом:

– формування змісту П(ПТ)О на компетентнісній основі;

– впровадження внутрішньої системи забезпечення якості освіти та системи зовнішнього її забезпечення;

– модернізації освітнього середовища, що забезпечує інноваційність, доступність, прозорість, гнучкість і відкритість освітнього процесу;

– удосконалення системи підготовки педагогічних працівників у сфері П(ПТ)О із залученням до освітнього процесу висококваліфікованих працівників виробництва та сфери послуг;

– запровадження мотиваційних механізмів стимулювання професійної діяльності та розвитку педагогічних працівників;

3) державно-приватне партнерство у сфері П(ПТ)О та взаємозв'язок з ринком праці через:

– формування системи професійних кваліфікацій та створення єдиного освітнього середовища П(ПТ)О;

– впровадження механізмів стимулювання роботодавців до участі в освітньому процесі;

– визнання неформальної та інформальної освіти, повних і часткових професійних кваліфікацій;

– популяризацію П(ПТ)О серед дітей, молоді, дорослих, планування професійного розвитку та кар'єри;

– створення умов для розвитку *дуальної форми* здобуття освіти.

У 2022 році також відбулося розширення системи дуальної освіти, оскільки 210 закладів П(ПТ)О впровадили *дуальну форму навчання* за 316 професіями [1, с. 32]. Але ця впроваджена дуальна форма є

лише удосконаленням виробничої практики [12] без відповідного нормативно-правового забезпечення, а саме норм:

– укладання тристоронніх угод між підприємством, здобувачем освіти та закладом П(ПТ)О;

– створення та стимулювання навчаючих підприємств, навчальних робочих місць;

– сертифікації наставників на виробництві;

– системи оплати навчання та праці на підприємствах;

– системи незалежного оцінювання результатів навчання, що діє у країні ЄС, наприклад у нормах Німеччини [13].

Дефіцит робітничих професій, за даними Державної служби зайнятості [14] та їх дисбаланс, особливо у промисловості [15] та у будівництві, в Україні виник уже давно, і в останні роки відповідна тенденція лише загострювалася, а у післявоєнні роки ця проблема буде визначальною для відновлення економіки та існування самої країни.

Наведені дані та їх дослідники висвітлюють незадовільний рівень ефективності системи П(ПТ)О, але не аналізують його організаційно-економічні причини, а тому пропонують лише концептуальні або локальні організаційно-педагогічні умови, а не економіко-правові умови та заходи.

Умови та заходи вирішення проблеми ефективності П(ПТ)О, запропоновані авторами. Отже для стрімкого розвитку системи П(ПТ)О в Україні, на нашу уяву, необхідно створення збалансованої системи педагогічних умов освітнього середовища в закладах освіти [16], розробити та впровадити відповідну систему практичних організаційно-педагогічних заходів [17], для чого розробити та впровадити у практику системи П(ПТ)О:

1. Валідні, надійні та справедливі технології та засоби організації вимірювання результатів навчання у закладах П(ПТ)О та пов'язаної з нею системи моніторингу продуктивності та кар'єри їх випускників.

2. Ринкові механізми фінансування закладів П(ПТ)О, розміри якого залежать від показників продуктивності праці їх випускників.

3. Систему комерціалізації освітніх технологій та їх засобів.

4. Систему грантового фінансування досліджень в професійній освіті.

5. Систему створення та осучаснення стандартів діяльності у різноманітних професіях з використанням технології «аналізу роботи» [18], а на їх основі відповідних професійних стандартів, придатних для вимірювання.

6. Систему нормативних актів з дуальної освіти (аналогічних німецьким [13]), в яких передбачити статус навчаючих підприємств, що передбачає: наявність відповідних навчально-виробничих місць та наставників; пільгове оподаткування оплати праці на них здобувачів освіти в процесі навчання та до року після його завершення при умові успішної

повної та/або часткової кваліфікації у відповідних центрах професійної кваліфікації.

Отже всі запропоновані освітянами настанови [6], концепції [8] та заходи [19], реформування системи П(ПТ)О націлені на її відповідність вимогам ринку праці. Проте сам ринок не визначає стандартів професійної діяльності, а на їх основі професійних стандартів, не створює та не застосовує валідних методів та засобів вимірювання ступеня відповідності цим стандартам, не створює інституцій (правил гри) з мотивації підвищення продуктивності та ефективності праці, для ефективного використання людського капіталу, для мотивації до якісного початкового та безперервного професійного навчання. Тому не можливо вирішити проблему ефективності системи П(ПТ)О шляхом тільки її трансформації. Отже, необхідна *відповідна трансформація інституцій самого ринку праці* особливо в умовах постіндустріальної економіки. За А. Ейнштейном: «Не можливо вирішити проблеми на рівні її виникнення».

Отже, проблеми ефективності системи П(ПТ)О не можливо вирішити без зміни соціально-економічних та соціально-трудова відносин в Україні, особливо в умовах цифровізації економіки [20]. Тому основною економічною умовою вирішення проблеми ефективності П(ПТ)О є трансформація ринку праці, яка буде мотивувати та стимулювати роботодавців та працівників до підвищення ефективності їхньої праці, а тому до початкової та безперервної професійної освіти.

Таким чином, необхідна трансформація інфраструктури та інституцій ринку праці в Україні, який має суттєві проблеми [21] та їх наявні причини.

Аналіз причини недостатньої ефективності ринку праці України.

Отже ознаки проблеми низької ефективності ринку праці: низька загальна продуктивність праці, яка в Україні у 15-20 разів нижче ніж у розвинутих країнах; низькі показники енергоефективності та високі витрати матеріалів на одиницю продукції – в Україні, вони у 2,5 раза вище рівня Швеції та Норвегії та в 4 рази вище показника Великобританії; високий дисбаланс у пропозиції та попиту на ринку праці, як кваліфікаційний, так і регіональний; відсутність можливостей для раціонального та вільного вибору робочих місць та відповідних працівників.

Тобто не працює ринок праці, як вільний раціональний обмін. Причинами такої проблеми ринку праці, з нашої точки зору, є його фіаско (провал) в Україні. З одного боку – основа економіки будь-якого підприємства та економіки країни – людський капітал, тобто кількість та ПрК працівників. З іншого боку – підприємства в Україні фактично не зацікавлені в ефективному використанні людського капіталу, про що свідчить недостатній рівень їхніх інвестицій у його розвиток [22].

Причинами фіаско ринку праці в Україні, на нашу думку, є:

1) високий ступінь монополізації в Україні, як природних так і штучних та місцевих монополій, для яких основою їх успіху є збереження їх монопольного стану, а успіх майже не залежить від людського капіталу [23];

2) соціальна інерція у ставленні до фінансування П(ПТ)О, за якою держава фінансує заклади П(ПТ)О [24], а підприємства отримують людський капітал майже безкоштовно;

3) асиметричний характер відносин соціальних партнерів, роботодавців та працівників (працівники економічно більш залежні від роботодавців) [25];

4) відсутність на сайті Державної служби зайнятості <https://www.dcz.gov.ua/> та популярних в Україні ресурсах з працевлаштування: <https://www.work.ua/>, <https://roboota.ua/> та ін., актуальної та достовірної інформації про усіх учасників ринку праці, а саме про:

а) робочі місця (наявні та вакантні) – про умови прийому, праці її стандартів та оплати, навчання, кар'єрного просування та збереження на робочому місці;

б) ПрК працівників та їх об'єктивну кваліфікацію;

в) про економічний стан, ринкові перспективи та конкурентну перевагу підприємств.

5) система П(ПТ)О, як частина ринку праці:

а) не має методів та засобів об'єктивного вимірювання рівня ПрК та кваліфікації працівників, а здійснює це на основі вражень експертів системи П(ПТ)О, що створює ризики корупції та недовіри їм ринку праці;

б) не має механізмів швидкого реагування на попит ринку праці тому, що має високий ступінь централізації та низький рівень економічної відповідальності за якість управлінських послуг менеджерів системи П(ПТ)О та ОМС, які формують замовлення на послуги професійного навчання;

в) економічно не мотивує заклади П(ПТ)О та педагогічних працівників до ефективної та якісної організації професійної освіти [24].

б) органи державної влади формуються та обслуговують відповідні політичні проекти, що фінансуються, переважно, монополіями для збереження свого стану, які лише імітують інвестиції у людський капітал та свою турботу про освіту лише у виборчих компаніях.

Аналіз соціально-економічних причин недостатньої ефективності ринку праці та системи П(ПТ)О в Україні, аналіз досвіду інших країн та пропозиції з його розвитку [26] надають можливість обґрунтувати відповідні соціально-економічні умови розвитку ринку праці України.

Соціально-економічні умови розвитку ринку праці України.

Подолання фіаско ринку праці в Україні, згідно економічної теорії Д. Кейнса, можливо завдяки

втручання громадянського суспільства, в особі держави та/або органів самоврядування, у процес регулювання ринку праці шляхом трансформації його соціальних інститутів та інституцій (правил гри на ньому) для відновлення механізмів та переваг ринку. Згідно узагальненої теореми Р. Коуза: «Економічне зростання та розвиток країни в основному не залежать від типу існуючого уряду, якщо витрати на трансакції в економічній та політичній сферах дорівнюють нулю. Однак коли трансакційні витрати позитивні, то розподіл влади у країні та інституційна структура її нормотворчих установ є найважливішими чинниками її розвитку» [27]. Тобто для розвитку ринку праці та його ринкових переваг необхідне втручання суспільства у особі його держави для його трансформації в інтересах суспільства та його економіки на ринкових засадах.

Так в США, з метою запобігання дискримінації, в 1964 році був підписано Закон про громадянські права (Civil Rights Akt), за яким на державу покладається контроль усіх функцій, пов'язаних з персоналом, а саме: з відбору та оцінки праці, з навчання, кар'єрного просування та збереження на роботі. З 1978 року на всі компанії покладені юридичні зобов'язання доводити, що процедури та вимірювання відповідності персоналу посади та роботи за нею не приводять до дискримінації [18, с. 31, 163]. Доступ на ринок послуг професіоналів в США та у ЄС, забезпечують відповідні професійні асоціації – саморегульовані організації, які сертифікують та гарантують якість послуг свої членів. У ЄС кваліфікацію працівників, яка надає їм право працювати за відповідним фахом, здійснюють переважно недержавні саморегульовані організації в особі професійних палат при Торгово-промислових палатах або об'єднаннях професіоналів чи роботодавців, які розробляють професійні стандарти та організують за ними сертифікацію відповідних осіб [26].

Для такої трансформації необхідна зміна парадигми соціально-трудових відносин на ринку праці, з уяви, що бізнес надає суспільству можливість та ресурси для розвитку суспільства на уяву, що суспільство в особі держави надає бізнесу необхідні ресурси, перш за все, людський капітал, який є основою економіки підприємств, домогосподарств та держави, яка захищає їх права власності для того, щоб вони створювали умови для сталого розвитку людського капіталу та суспільства. Тому для ефектної взаємодії суспільства та бізнесу на ринку праці необхідні відповідні інституції – правила гри з ненульовою сумою.

Отже економічною метою трансформації ринку праці повинно стати зниження трансакційних витрат на ньому – витрат: на отримання повної та достовірної інформації про учасників ринку праці (працівників та роботодавців), на перемовини та укладання договорів (що виправляють асиметрію їх відносин), на забезпечення їх виконання на всіх етапах їх трудових відносин (при відборі, оцінці та

оплаті праці, при навчанні, кар'єрному просуванні та збереженні на роботі), на юридичні послуги з розв'язання суперечок в процесі праці та/або надання послуг.

За теоремою Р. Коуза саме мінімізація трансакційних витрат є передумовою максимальної ефективності використання будь-яких економічних ресурсів [28].

Задля зменшення трансакційних витрат необхідне створення відповідної інформаційної інфраструктури ринку праці (ІРП), яка забезпечує актуальність та достовірність даних, про усіх учасників ринку праці та послуг. Даних за стандартизованою формою їх представлення, щоб надати можливість усім учасникам трансакцій на ринку праці та послуг раціонально здійснювати вибір один одного та організувати ефективну соціальну та економічну взаємодію.

Без створення ІРП та втручання суспільства в особі держави або органів саморегулювання для запобігання наслідкам асиметрії соціально-трудових відносин неможливий вільний та раціональний обмін – справедливий та ефективний продаж робочої сили та /або результатів праці. Тобто не можливе існування вільного та раціонального, а тому ефективного ринку праці. Без ефективного ринку праці не можливе відновлення людського капіталу України, а тому не можливе відновлення її економіки та держави.

В зв'язку з цим суспільство, для свого сталого та ефективного соціально-економічного розвитку має впроваджувати через органи державної влади, місцевого самоуправління та професійного саморегулювання відповідні соціально-трудові цінності, а саме:

а) *справедливість прийому* на робочі місця, умов та механізмів оцінки та оплати праці, навчання, кар'єрного зростання та збереження працівників на підприємстві усіх форм власності;

б) *справедливість та об'єктивність оцінювання* результатів праці та послуг, професійної компетентності та кваліфікації працівників;

в) *відкритий доступ* до актуальної та достовірної інформації для громадян – про всі (діючі та вакантні) робочі місця та перспективи ринку праці, а для бізнесу – про наявність та якість людського капіталу.

Отже аналіз необхідних соціально-економічних умов розвитку суспільства та його ринку праці надає можливість для розроблення відповідних заходів.

Організаційні та економіко-правові заходи розвитку ринку праці України та його інформаційної інфраструктури.

Згідно цієї парадигми соціально-трудових відносин пропонуємо заходи трансформації ІРП України, а саме:

1. *Впровадити систему надання звітної інформації* відповідними особами підприємств усіх форм

власності до Державних центрів зайнятості з відкритим доступом до даних з організації праці, а саме:

1) *опис функцій та стандартів* роботи для кожного робочого місця, які необхідні для розроблення відповідних актуальних професійних та освітніх стандартів, для охорони праці та запобіганню мобінгу (цей опис може бути створено за допомогою послуг відповідних освітніх та наукових установ);

2) *правила та умови зайнятості*: прийому на всі наявні та вакантні робочі місця, оцінки, мотивації та оплати праці на них, безперервного професійно навчання, кар'єрного просування та збереження на гідних робочих місцях, з метою запобігання мобінгу працівників та професійного інформування домогосподарств;

3) *плани підприємств*, щодо створення або скорочення відповідних *робочих місць* на наступні рік та 3-5 років, що створить умови для раціонального планування організації системи П(ПТ)О, адекватним вимогам ринку праці та раціонального витрачання ресурсів суспільства на ПО.

Для забезпечення представлення всіма особами даних з організації праці надати цим даним статус статистичної звітності з відповідною адміністративною відповідальністю.

Це створить умови для розроблення підприємствами усіх форм власності нормативів – стандартів праці (її процесу та результату) та вимірювання її продуктивності та ефективності для кожного робочого місця, що суттєво підвищить мотивацію та ефективність діяльності усіх працівників, а тому й підприємства. А ці стандарти праці стануть основою для вимірюваних професійних та освітніх стандартів. А ці стандарти та методики вимірювання за ними нададуть можливість для справедливого та об'єктивного застосування правил та умов зайнятості на усіх підприємствах будь-якої форми власності.

2. *Впровадити систему забезпечення якості послуг* їх постачальниками шляхом:

1) *обов'язкового надання ними публічної інформації* щодо:

а) стандартів та індикаторів якості усіх їхніх послуг;

б) функції та кваліфікації їх виконавців та допоміжного персоналу;

в) веб сторінки з описом послуги, з відгуками та оцінками їхніх клієнтів;

г) системи забезпечення якості послуг та страхування професійної відповідальності постачальників послуг.

Це створить умови для раціонального вибору постачальників послуг їх замовниками, адекватного очікування їх результатів та зниження ризиків їх можливих негативних наслідків. Для постачальників послуг створить умови для добросовісної конкуренції, для відповідного маркетингу, мотивацію для безперервної професійної освіти та досконалості;

2) *обов'язкового страхування їх професійної відповідальності*.

Це створить необхідні умови для раціонального вибору постачальників послуг, для їхньої конкуренції, а тому зростання якості їх послуг, для розвитку людського капіталу їх виконавців. Тобто ефективно запрацює ринок послуг.

3. *Впровадити створення та просування реєстру працівників та здобувачів професійної освіти* з їх верифікованими е-профілями та е-портфоліо робіт та досягнень, за їх згодою, на сайтах відповідних Державних центрів зайнятості, які перейменувати в «Державні центри зайнятості та кар'єри», додав їм повноваження контролю всіх функцій, пов'язаних з персоналом на підприємствах усіх форм власності.

Це створить необхідні умови для раціонального вибору роботодавцями працівників, для їхньої конкуренції при працевлаштуванні та в процесі праці, для мотивування до професійної досконалості, до навчання протягом життя, для підвищення продуктивності та ефективності їхньої праці.

4. *Створити портал з професійної орієнтації* «Державного центру зайнятості та кар'єри», аналогічний порталам у США – O*NET, або у Німеччині – <https://www.arbeitsagentur.de/> – сайт федерального агентства зайнятості, на якому:

1) надавати актуальну інформацію про регіональні ринки праці, а саме:

а) опис професій з їх функціями, стандартами виконання, умовами зайнятості (умовами прийому, праці її оплати, навчання та кар'єри), вимогами до ПрК та кваліфікації працівників;

б) статистичний аналіз та економічний прогноз за відповідними професіями та регіонами: оплати праці; її попиту та пропозиції;

в) опис та умови отримання та/або підтвердження відповідної повної або часткової кваліфікації за відповідними професіями за регіонами та контакти акредитованих державою осіб, які проводять професійну кваліфікацію;

г) опис, за стандартизованою формою, осіб, які надають послуги з початкової (середньої та вищої) ПО.

Цей портал з професійної орієнтації створить можливість для раціонального вибору осіб та їх домогосподарств напрямку професійної освіти та шляхів відповідної кар'єри;

2) надати можливість для онлайн тестування з професійної схильності осіб та посилення на акредитовані «Державними центрами зайнятості та кар'єри» осіб, які надають послуги консультування з професійної кар'єри. Помилки у виборі професії здобувача професійної освіти дорого обходяться для домогосподарств та суспільства, а саме головне недостатньо ефективно витрачається час сензитивного періоду здобувача професійної освіти.

Результати дослідження

Аналіз об'єктивних вимірювальних ознак та економічних причин недостатньої ефективності

системи П(ПТ)О та її взаємодії з ринком праці в Україні, здійснений науковцями-освітянами.

Аналіз переліку організаційних заходів підвищення ефективності системи П(ПТ)О, запропонованих посадовцями-освітянами та обґрунтування необхідних організаційних та педагогічних умов, запропонованих авторами.

Обґрунтування неможливості їх ефективного впровадження без трансформації інституцій самого ринку праці України.

Аналіз та обґрунтування причин неефективності ринку праці України.

Обґрунтування необхідності втручання суспільства, в особі держави, у трансформацію ринку праці шляхом його правового нормування та створення відповідної інформаційної інфраструктури.

Обґрунтування необхідності соціально-економічних та економіко-правових заходів щодо трансформації інституцій ринку праці шляхом створення його інформаційної інфраструктури для суттєвого зниження транзакційних витрат, для підвищення ефективності його та системи П(ПТ)О.

Розгляд результатів дослідження

Аналіз економічних причин недостатньої ефективності системи П(ПТ)О та її взаємодії з ринком праці в Україні, здійснений науковцями-освітянами, аналіз переліку організаційних заходів підвищення ефективності цієї системи, запропонованих посадовцями-освітянами та аналіз педагогічних умов, запропонованих авторами, уможливили висновки про неможливість стрімкого підвищення ефективності системи П(ПТ)О без реформування інституцій ринку праці України, який сам має ознаки фіаско. Тому для підвищення його ефективності шляхом зниження транзакційних витрат необхідно відповідне втручання суспільства, в особі держави, шляхом створення організаційних та правових умов розвитку його інформаційної інфраструктури.

Аналіз чинників ефективності праці, інформаційних інфраструктур ринку праці та правового поля умов праці у розвинутих країн, наприклад США та Німеччини, аналіз відповідних факторів в Україні надали можливість для розроблення необхідних організаційно-правових заходів.

Запропоновані заходи трансформації інформаційної інфраструктури ринку праці України, на нашу думку, нададуть можливість для:

– *раціонального та вільного вибору* особами відповідної їм та потребам ринку праці професії, робочого місця та підприємства, а підприємствам – відповідних працівників за їх верифікованими індикаторами ПрК, що гармонізує їх взаємодію та підвищить її ефективність та продуктивність;

– *конкуренції підприємств за відповідних працівників*, що створить ринкові умови для справедливої та достойної оплати та умов їхньої праці, а це буде створювати умови для суттєвого підвищення її ефективності та продуктивності;

– *конкуренції працівників за гідні робочі місця*, що створить умови для підвищення продуктивності та ефективності їхньої праці, для постійної професійної досконалості та безперервного навчання, а тому для реального попиту на послуги ПО;

– *конкуренції фрілансерів та / або постачальників послуг та їх відповідальності за якість послуг*, що створить умови для її підвищення та справедливої (збалансованої) вартості, а це забезпечить мотиви до їх постійної професійної досконалості, тобто до професійного навчання;

– *нормування праці* – розроблення стандартів професійної діяльності, за якими буде вимірюватись ефективність та продуктивність праці усіх працівників та фрілансерів, що надасть можливість для вимірювання її результатів та економічних результатів відповідної професійної освіти;

– *раціонального та ефективного інвестування* суспільства, в особі держави, домогосподарств та підприємств, в розвиток людського капіталу та у систему П(ПТ)О.

Умови інвестування у розвиток людського капіталу будуть спонукати постачальників освітніх послуг до ефективності та якості їхніх послуг, тобто відповідності вимогам ринку праці, які будуть чітко визначеними та вимірюваними у інформаційній інфраструктурі ринку праці, яка, в свою чергу, буде мотивувати працівників та фрілансерів до професійної досконалості та навчання протягом життя.

Наслідком такої трансформації інформаційної інфраструктури ринку праці та професійної освіти України, з нашої точки зору, стане подолання фіаско її ринку праці, а тому створить необхідні умови для розвитку системи П(ПТ)О та усталеного зростання загальної продуктивності та ефективності праці в Україні.

Висновки

Аналіз причин недостатньої ефективності системи П(ПТ)О, виокремлених науковцями та посадовцями-освітянами, основною з яких є невідповідність її якості та змісту вимогам ринку праці, аналіз запропонованих ними заходів її підвищення та аналіз діючих інституцій ринку праці надають можливість для ствердження, що неможливе суттєве підвищення ефективності системи П(ПТ)О без реформування інституцій самого ринку праці України.

Ринок праці України потерпає фіаско в силу причин високоступеня монополізації її економіки, асиметричного характеру відносин роботодавців та працівників, відсутності стандартів професійної діяльності, а на їх основі професійних стандартів, методик й засобів вимірювання за ними, що створює справедливість у трудових відносинах (у прийомі на роботу, у оцінці результатів та оплати праці, у навчанні та кар'єрному просуванні та збереженні на робочому місці). Тому все це не створює необхідні умови та стимули для ефективності та продуктивності праці, отже й для відповідного професійного навчання та досконалості. Тобто діючий

ринок праці України не формує замовлення та мотивацію на якісну професійну освіту.

Таким чином, для підвищення ефективності системи П(ПТ)О необхідне реформування інституцій (правил гри) ринку праці України для підвищення його ефективності, яке можливе шляхом зменшення транзакційних витрат (витрат на пошук достовірної інформації, на перемовини на укладання угод, на контроль та юридичний супровід їх виконання). Для цього необхідне створення відповідної інформаційної інфраструктури ринку праці, яка забезпечить отримання достовірної та актуальної інформації про усіх учасників ринку праці для їх раціонального вибору один одного та стимулювання роботодавців для створення відповідних умов достойної праці, а працівників до ефективної та продуктивної праці, а тому й до професійного навчання та вдосконалення.

Подолання фіаско ринку праці України та створення відповідної його інформаційної інфраструктури не можливе без втручання суспільства у особі держави, яке зацікавлене у своєму стрімкому та сталому розвитку. Тому воно може та зобов'язано створити нормативну бузу для ефективного викорис-

тання його людського капіталу шляхом зобов'язання усіх підприємств подавати актуальну та достовірну інформацію до відповідних «Центрів зайнятості та кар'єри» про наявні та вільні робочі місця з стандартизованим їх описом та про їх перспективи, а фізичних осіб – даних про свою кваліфікацію та портфоліо.

Створення інформаційної інфраструктури ринку праці та професійної освіти України надасть необхідні умови подолання фіаско її ринку праці, а тому створить необхідні соціально-економічні та педагогічні умови, для розвитку системи професійної освіти.

В подальшому необхідне дослідження стандартизації форм звітності підприємств з описом робочих місць, з стандартами праці та професійними стандартами для кожного робочого місця, а для фізичних осіб – стандартизації форми надання даних з кваліфікації та портфоліо. Для впровадження запропонованих трансформацій ринку праці та системи П(ПТ)О та розроблення необхідних нормативних документів необхідні дослідження тактики їх впровадження на основі стратегії інституційних реформ [29].

Література

1. Звіт за результатами моніторингу системи П(ПТ)О в рамках туринського процесу в Україні. 2023. 45 с. URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/news/2023/07/13/TRP.L1.Monitoring.report.UKR.UKR-13.07.2023.pdf>.
2. UNESCO Institute for Statistics. Global Education Expenditure 2022. *World Bank Group*. 2022. URL: https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000375577_rus.
3. Дослідження сфери освіти в Україні. До більшої результативності, справедливості та ефективності (Резюме 3). *World Bank Group*. 2022. URL: [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://documents1.worldbank.org/curated/en/790931568661644788/pdf/Overview.pdf](https://documents1.worldbank.org/curated/en/790931568661644788/pdf/Overview.pdf).
4. Хімена Д. К., Купець О., Мюллер Н., Олефір А. Навички для сучасної України / Міжнародний банк реконструкції та розвитку та Світовий банк. 2017. 146 с. URL: <http://documents1.worldbank.org/curated/es/808141497006924267/text/111553-UKRANIAN-PUBLIC-SkillsformodernUkraineUKR.txt>.
5. ЗВІТ з моніторингу працевлаштування випускників закладів вищої та фахової передвищої освіти / МОН. 2022. URL: [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://mon.gov.ua/storage/app/media/news/2022/02/03/01/Zvit.z.monitorynhu.pratsevlashtuvannya-2022-02-03.pdf](https://mon.gov.ua/storage/app/media/news/2022/02/03/01/Zvit.z.monitorynhu.pratsevlashtuvannya-2022-02-03.pdf).
6. Національна доповідь про стан і перспективи розвитку освіти в Україні / Нац. акад. пед. наук України; за заг. ред. В. Г. Кременя. Київ: Педагогічна думка, 2016. 448 с.
7. Охременко С. В. Методологія метричного вимірювання професійної компетентності. *Оцінювання якості підготовки фахівців у закладах фахової передвищої освіти: теорія, методика, практика*: зб. матеріалів Всеукраїнського круглого столу (м. Київ, 14 листопада 2022 р.). Київ: Інститут професійної освіти НАПН України, 2022. С 58-61. URL: <https://conference.ivet.edu.ua/index.php/2022-1/article/view/78/68>
8. Про затвердження Концепції реалізації державної політики у сфері професійної (професійно-технічної) освіти «Сучасна професійна (професійно-технічна) освіта» на період до 2027 року»: Наказ Кабінету Міністрів України від 12 червня 2019 р. № 419-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/419-2019-%D1%80#Text>.
9. Zlatkin-Troitschanskaia O. R., Shavelson J. and Kuhn C. The International State of Research on Measurement of Competency in Higher Education. *Studies in Higher Education*. 2015. Vol. 40 (3). P. 393-411. DOI: <https://doi.org/10.1080/03075079.2015.1004241>.
10. Таран О. Ю. Упровадження інновацій у педагогіці – актуальна проблема сучасності. *Наука та освіта: ключові питання сучасності*: зб. наук. праць «ЛОГОΣ» з матеріалами міжнар. наук.-практ. конф. (м. Чернігів, 18 травня 2018 р.). Обухів: Друкарня «Друкарник» (ФОП Гуляєва В. М.). 2018. Т. 10. С. 34-36.
11. Лондар С. Л. Удосконалення фінансування системи освіти України як передумова успішного реформування: монографія / ДНУ «Інститут освітньої аналітики», Київ, 2021. 274 с. URL: <https://iea.gov.ua/wp-content/uploads/2022/05/finansuvannya-osviti-2021.pdf>.
12. Герлянд Т., Дрозіч І., Кулалаєва Н., Романова Г., Шимановський М. Організація дуальної форми навчання у закладах професійної (професійно-технічної) освіти: практич. посіб. Житомир: «Полісся», 2019. 304 с. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/718500/1/%D0%B4%D1%83%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%B0%D1%8F.pdf>.
13. 13. Duales Ausbildungssystem – Russisch-Deutsches Fachwörterbuch und Nachschlagewerk. 2014. URL: <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/8273>.
14. Ситуація на ринку праці та діяльності Державної служби зайнятості у січні-вересні 2022 року. URL: https://www.dcz.gov.ua/sites/default/files/infocfiles/09_sytuaciya_na_rp_ta_diyalnist_dsz_2022.pdf.

15. Никоненко А. В. Дисбаланс попиту і пропозиції на промисловому сегменті ринку праці: причини формування та шляхи подолання. *Формування ринкових відносин в Україні*. 2012. С. 73-78. URL: <https://dspace.nuft.edu.ua/jspui/handle/123456789/7817>.
16. Охременко С. В. Збалансована система педагогічних умов освітнього середовища ПТНЗ на основі онлайн технологій. *Вісник Глухівського національного педагогічного університету ім. Олександра Довженка*. 2018. Вип. 2 (37). Ч. 2. С. 121–129. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/vgnpu_2018_2%282%29__19.
17. Охременко С. В. Практичні заходи стрімкого розвитку професійної освіти. URL: http://elar.tsatu.edu.ua/bitstream/123456789/16833/1/MATERIALS%20of%20the%20%D0%86V%20International%20Scientific_%202023_.pdf#page=166.
18. Мучински П. Психология. Профессия. Карьера. СПб.: Питер, 2004. 539 с.
19. Основні здобутки професійної освіти до повномасштабного вторгнення РФ та в умовах воєнного стану. URL: <https://mon.gov.ua/ua/news/osnovni-zdobutki-profesijnoyi-osviti-do-povnomasshtabnogo-vtrgnennya-rf-ta-v-umovah-voennogo-stanu>.
20. Трансформація соціально-трудової сфери в умовах цифровізації економіки: монографія / О. Ф. Новікова, Ю. С. Залознова, О. І. Амоша, О. О. Хандій та ін.; за наук. ред. О. Ф. Новікової; НАН України, Ін-т економіки пром-сті. Київ, 2022. 385 с.
21. Український ринок праці: імперативи та можливості змін: колективна монографія / за наук. ред. д.е.н., проф. І. Л. Петрової, к.е.н. В. В. Близнюк; НАН України, ДУ «Ін-т екон. та прогноз. НАН України». Київ, 2018. 356 с. URL: <http://ief.org.ua/docs/mg/306.pdf>.
22. Яценко О. М., Горбунов М. П. Інвестиції в людський капітал як ефективна стратегія сучасних компаній лідерів. URL: <https://repository.kpi.kharkov.ua/server/api/core/bitstreams/dec3d6f4-3c37-47fb-9d80-f235d178cf87/content>.
23. Юрчик Г. Н. Монополізація економіки України як стримуючий фактор розвитку національного. *Банковская система: устойчивость и перспективы развития*: сборник научных статей одиннадцатой международной научно-практической конференции по вопросам банковской экономики. Пинск: ПолесГУ, 2020. Ч. 2. С. 189-193.
24. Лондар С. Л. Удосконалення фінансування системи освіти України як передумова успішного реформування: монографія/ ДНУ «Інститут освітньої аналітики». Київ, 2021. 274 с. URL: <https://iea.gov.ua/wp-content/uploads/2022/05/finansuvannya-osviti-2021.pdf>.
25. Ситник О. Ю. Стан соціально-трудових відносин як чинник стратегічного розвитку персоналу підприємств. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія "Економічні науки"*. 2016. Вип. 17 (3). С. 95–98. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvkhdu_en_2016_17\(3\)_26](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvkhdu_en_2016_17(3)_26).
26. Короткова Л. І., Лук'яненко Г. І., Лук'янова Л. Б., Мельник С. В., Савченко І. М. Професійні стандарти: теорія і практика розроблення: колективна монографія. Київ: Педагогічна думка, 2011. 313 с. URL: <http://lib.iitta.gov.ua/8281/>.
27. Eggertsson, Thrainn. *Economic behavior and institutions*. Cambridge: Cambridge University Press, 1990. DOI: <https://doi.org/10.1017/CBO9780511609404>.
28. Коуз Р. Фирма, рынок и право / пер. с англ. М.: Новое издательство, 2007. 224 с.
29. Полтерович В. Стратегии институциональных реформ. Перспективные траектории. *Экономика и математические методы*. 2006. Т. 42. № 1. С 3-18.

References

1. Zvit za rezultatamy monitorynhu systemy P(PT)O v ramkakh turynskoho protsesu v Ukraini [Report on the results of the monitoring of the P(PT)O system within the framework of the Turin process in Ukraine]. Retrieved from <https://mon.gov.ua/storage/app/media/news/2023/07/13/TRP.L1.Monitoring.report.UKR.UKR-13.07.2023.pdf> [in Ukrainian].
2. UNESCO Institute for Statistics. *Global Education Expenditure 2022*. (2022). *World Bank Group*. Retrieved from https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000375577_rus.
3. Doslidzhennia sfery osvity v Ukraini. Do bilshoi rezultatyvnosti, spravlyvosti ta efektyvosti (Reziyme 3). [Study of the field of education in Ukraine. Towards greater effectiveness, equity and efficiency (Summary 3)]. (2022). *World Bank Group*. Retrieved from <https://documents1.worldbank.org/curated/en/790931568661644788/pdf/Overview.pdf> [in Ukrainian].
4. Khimena, D. K., Kupets, O., Miuller, N., Olefir, A. (2017). *Navychky dlia suchasnoi Ukrainy* [Skills for modern Ukraine]. *International Bank for Reconstruction and Development and World Bank*. 146 p. Retrieved from <http://documents1.worldbank.org/curated/es/808141497006924267/text/111553-UKRANIAN-PUBLIC-SkillsformodernUkraineUKR.txt> [in Ukrainian].
5. Zvit z monitorynhu pratsevlashtuvannia vypusknivkiv zakladiv vyshchoi ta fakhovoi peredvyshchoi osvity [Report on monitoring employment of graduates of institutions of higher and vocational pre-university education]. (2022). Retrieved from <https://mon.gov.ua/storage/app/media/news/2022/02/03/01/Zvit.z.monitorynhu.pratsevlashtuvannya-2022-02-03.pdf> [in Ukrainian].
6. Natsionalna dopovid pro stan i perspektyvy rozvytku osvity v Ukraini [National report on the state and prospects of education development in Ukraine]. (2016). Kyiv, Pedahohichna dumka. 448 p. [in Ukrainian].
7. Okhremenko, S. V. (2022). Metodolohiia metrychnoho vymiriuvannia profesiinoi kompetentnosti [Methodology of metric measurement of professional competence]. *Otsiniuvannia yakosti pidhotovky fakhivtsiv u zakladakh fakhovoi peredvyshchoi osvity: teoriia, metodyka, praktyka* [Evaluation of the quality of training of specialists in institutions of vocational pre-higher education: theory, methodology, practice]: Proceedings of the All-Ukrainian Round Table. (pp. 58-61). Kyiv, Institute of Professional Education of the National Academy of Sciences of Ukraine [in Ukrainian].
8. Pro zatverdzhennia Kontseptsii realizatsii derzhavnoi polityky u sferi profesiinoi (profesiino-tekhnichnoi) osvity «Suchasna profesiina (profesiino-tekhnichna) osvita» na period do 2027 roku»: Nakaz Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 12 chervnia 2019 r. № 419-r [On the approval of the Concept of the implementation of state policy in the field of professional (professional and technical) education "Modern professional (professional and technical) education" for the period until 2027": Order of the Cabinet of Ministers of Ukraine dated June 12, 2019 No. 419-r]. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/419-2019-%D1%80#Text> [in Ukrainian].
9. Zlatkin-Troitschanskaia, O. R., Shavelson, J. and Kuhn, C. (2015). The International State of Research on Measurement of Competency in Higher Education. *Studies in Higher Education*, Vol. 40 (3), pp. 393-411. DOI: <https://doi.org/10.1080/03075079.2015.1004241>.
10. Taran, O. Yu. (2018). Uprovadzhennia innovatsii u pedahohitsi – aktualna problema suchasnosti [Implementation of innovations in pedagogy is an actual problem of our time]. *Nauka ta osvita: kliuchovi pytannia suchasnosti* [Science and education: key issues of modernity].

key issues of our time]: Proceedings of the International Science and Practice Conference (Vol. 10, pp. 34-36). Obukhiv, Drukarnia «Drukaryk» (FOP Huliiava V. M.) [in Ukrainian].

11. Lendar, S. L. (2021). Udoshkonalennia finansuvannia systemy osvity Ukrainy yak peredumova uspishnoho reformuvannia [Improving the financing of the education system of Ukraine as a prerequisite for successful reform]. Kyiv, Institute of Educational Analytics. 274 p. Retrieved from <https://iea.gov.ua/wp-content/uploads/2022/05/finansuvannya-osviti-2021.pdf> [in Ukrainian].

12. Herliand, T., Drozich, I., Kulalaieva, N., Romanova, H., Shymanovskiy, M. (2019). Orhanizatsiia dualnoi formy navchannia u zakladakh profesiinoi (profesiino-tekhnichnoi) osvity [Organization of a dual form of education in institutions of professional (vocational and technical) education]. Zhytomyr, «Polissia». 304 p. Retrieved from <https://lib.iitta.gov.ua/718500/1/%D0%B4%D1%83%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%B0%D1%8F.pdf> [in Ukrainian].

13. Dualna systema navchannia rosiisko-nimetskyi slovnyk-dovidnyk [Duales Ausbildungssystem – Russisch-Deutsches Fachwörterbuch und Nachschlagewerk]. (2014). Retrieved from <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/8273> [In German].

14. Sytuatsiia na rynku pratsi ta diialnosti Derzhavnoi sluzhby zainiatosti u sichni-veresni 2022 roku [The situation on the labor market and activities of the State Employment Service in January-September 2022]. Retrieved from https://www.dcz.gov.ua/sites/default/files/infocfiles/09_sytuaciya_na_rp_ta_diyalnist_dsz_2022.pdf [in Ukrainian].

15. Nykonenko, A. V. (2012). Dysbalans popytu i propozytsii na promyslovomu sehmenti rynku pratsi: prychny formuvannia ta shliakhy podolannia [Imbalance of supply and demand in the industrial segment of the labor market: causes of formation and ways to overcome it]. *Formuvannia rynkovykh vidnosyn v Ukraini – Formation of market relations in Ukraine*, pp. 73-78. Retrieved from <https://dspace.nuft.edu.ua/jspui/handle/123456789/7817> [in Ukrainian].

16. Okhremenko, S. V. (2018). Zbalansovana systema pedahohichnykh umov osvitnoho seredovyshcha PTNZ na osnovi onlain tekhnolohii [Balanced system of pedagogical conditions of the educational environment of professional vocational training based on online technologies]. *Visnyk Hlukhivskoho natsionalnoho pedahohichnoho universytetu im. Oleksandra Dovzhenka – Bulletin of the Glukhiv National Pedagogical University named after Oleksandr Dovzhenka*, Issue 2 (37), Part 2, pp. 121–129. Retrieved from http://nbuv.gov.ua/UJRN/vgnpu_2018_2%282%29_19 [in Ukrainian].

17. Okhremenko, S. V. Praktychni zakhody strimkoho rozvytku profesiinoi osvity [Practical measures for the rapid development of professional education]. Retrieved from http://elar.tsatu.edu.ua/bitstream/123456789/16833/1/MATERIALS%20of%20the%20%D0%86V%20International%20Scientific_%202023_.pdf#page=166 [in Ukrainian].

18. Muchinski, P. (2004). Psikhologiya. Profesiya. Kar'yera [Psychology. Profession. Career]. SPb., Piter. 539 p. [in Russian].

19. Osnovni zdotuky profesiinoi osvity do povnomasshtabnoho vtorhnennia rf ta v umovakh voiennoho stanu [The main achievements of professional education before the full-scale invasion of the Russian Federation and under martial law]. Retrieved from <https://mon.gov.ua/ua/news/osnovni-zdotuki-profesijnoyi-osviti-do-povnomasshtabnogo-vtorgnennya-rf-ta-v-umovah-voyennogo-stanu> [in Ukrainian].

20. Novikova, O. F., Zaloznova, Yu. S., Amosha, O. I., Khandii, O. O. et al. (2022). Transformatsiia sotsialno-trudovoi sfery v umovakh tsyfrovizatsii ekonomiky [Transformation of the social and labor sphere in the conditions of digitalization of the economy]. Kyiv, IIE of NAS of Ukraine. 385 p. [in Ukrainian].

21. Petrova, I. L., Blyzniuk, V. V. (Eds.). (2018). Ukrainskiy rynek pratsi: imperatyvy ta mozhlyvosti zmin [Ukrainian labor market: imperatives and opportunities for change]. Kyiv, National Academy of Sciences of Ukraine, State University of Economics and predicted National Academy of Sciences of Ukraine of NAS of Ukraine. 356 p. Retrieved from <http://ief.org.ua/docs/mg/306.pdf> [in Ukrainian].

22. Yatsenko, O. M., Horbunov, M. P. Investytsii v liudskiy kapital yak efektyvna stratehiia suchasnykh kompanii lideriv [Investments in human capital as an effective strategy of modern leaders' companies]. Retrieved from <https://repository.kpi.kharkov.ua/server/api/core/bitstreams/dec3d6f4-3c37-47fb-9d80-f235d178cf87/content> [in Ukrainian].

23. Yurchyk, H. N. (2020). Monopolizatsiia ekonomiky Ukrainy yak strymuiuchy faktor rozvytku natsionalnoho [Monopolization of the economy of Ukraine as a restraining factor of national development]. Banking system: sustainability and development prospects: Proceedings of the 11th International Scientific and Practical Conference on Banking Economics. (Part 2, pp. 189-193). Pinsk, Poles State University [in Ukrainian].

24. Lendar, S. L. (2021). Udoshkonalennia finansuvannia systemy osvity Ukrainy yak peredumova uspishnoho reformuvannia [Improving the financing of the education system of Ukraine as a prerequisite for successful reform]. Kyiv, Institute of Educational Analytics. 274 p. Retrieved from <https://iea.gov.ua/wp-content/uploads/2022/05/finansuvannya-osviti-2021.pdf> [in Ukrainian].

25. Sytnyk, O. Yu. (2016). Stan sotsialno-trudovykh vidnosyn yak chynnyk stratehichnoho rozvytku personalu pidpriemstv [The state of social and labor relations as a factor in the strategic development of enterprise personnel. Scientific]. *Naukovyi visnyk Khersonskoho derzhavnoho universytetu. Seriya "Ekonomichni nauky" – Bulletin of Kherson State University. "Economic Sciences" series*, Issue 17 (3), pp. 95–98. Retrieved from [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvkhdu_en_2016_17\(3\)_26](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvkhdu_en_2016_17(3)_26) [in Ukrainian].

26. Korotkova, L. I., Lukianenko, H. I., Lukianova, L. B., Melnyk, S. V., Savchenko, I. M. (2011). Profesiini standarty: teoriia i praktyka rozroblennia [Professional standards: theory and practice of development]. Kyiv, Pedahohichna dumka. 313 p. Retrieved from <http://lib.iitta.gov.ua/8281/> [in Ukrainian].

27. Eggertsson, Thrainn. Economic behavior and institutions. (1990). Cambridge: Cambridge University Press. DOI: <https://doi.org/10.1017/CBO9780511609404>.

28. Coase, R. (2007). Firma, rynek i pravo [Firm, market and law]. Transl. from English/ Moscow, Novoye izdatel'stvo. 224 p. [in Russian].

29. Polterovich, V. (2006). Strategii institutsional'nykh reform. Perspektivnyye trayektorii. [Strategies of institutional reforms. Promising trajectories]. *Ekonomika i matematicheskiye metody – Economics and mathematical methods*, Vol. 42, No. 1, pp. 3-18 [in Russian].

Охременко С. В. Створення інформаційної інфраструктури ринку праці – необхідна умова ефективності системи професійно-технічної освіти в Україні

Здійснено аналіз економічних причин недостатньої ефективності системи професійно-технічної освіти та її взаємодії з ринком праці в Україні, розглянуто перелік організаційних заходів підвищення її ефективності, запропонованих посадов-

цями-освітянами та науковцями. Обґрунтовано неможливість їх ефективного впровадження без трансформації інституцій самого ринку праці України. Виокремлено та розглянуто причини неефективності ринку праці України. Обґрунтовано необхідність: 1) втручання держави, у трансформацію інституцій ринку праці; 2) впровадження системи організаційних та економіко-правових заходів щодо трансформації ринку праці шляхом розвитку його інформаційної інфраструктури для суттєвого зниження його транзакційних витрат з метою підвищення ефективності ринку праці та системи професійно-технічної освіти.

Ключові слова: ефективність системи професійно-технічної освіти, трансформація інституцій ринку праці.

Okhremenko S. The Creation of the Information Infrastructure of the Labor Market is a Necessary Condition for the Effectiveness of the Vocational Education System in Ukraine

An analysis of the economic reasons for the insufficient efficiency of the system of vocational education and its interaction with the labor market in Ukraine was carried out, a list of organizational measures to increase its efficiency, proposed by educational officials and scientists, was considered. The impossibility of their effective implementation without transformation of the institutions of the labor market of Ukraine itself is substantiated. The reasons for the inefficiency of the labor market of Ukraine are identified and considered. The need is substantiated: 1) state intervention in the transformation of labor market institutions; 2) implementation of a system of organizational and economic-legal measures to transform the labor market by developing its information infrastructure to significantly reduce its transaction costs in order to increase the efficiency of the labor market and the vocational education system.

Keywords: effectiveness of the vocational education system, transformation of labor market institutions.

Creative Commons Attribution 4.0
International (CC BY 4.0)



Стаття надійшла до редакції 25.08.2023