

18. *Tanzi, Vito, and Ludger Schuknecht.* «Reconsidering the Fiscal Role of Government: The International Perspective.» *American Economic Review Papers and Proceedings* 87(2): p.164-168. 1997.

19. *Blackorby, C., and D. Donaldson* .. «Cash versus In-kind , Self-selection, and Efficient Transfers.» *American Economic Review.* 78(4): 691-700. 1988.

20. *Making transition Work for Everyone: Poverty and Inequality in Europe and central Asia.* — World Bank, 2000. — p.162.

21. *Musgrave, Richard.* *Public Finance in a Democratic Society, Volume III.* London: Edward Elgar Publishing. 2000.

Стаття надійшла до редакції 29.03.2012 р.

УДК 331.5

**Грішнова О.А.,**

д-р екон. наук, проф.

**Самарцева А.Є.,**

Київський національний університет імені Тараса Шевченка

### **МОЛОДІ СПЕЦІАЛІСТИ НА РИНКУ ПРАЦІ: ПРОБЛЕМИ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ТА ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ**

*Досліджено особливості конкурентоспроможності молодих спеціалістів, проаналізовано наявні недоліки процесу її формування і проблеми працевлаштування випускників ВНЗ, визначено пріоритетні напрями підвищення ефективності системи підготовки та використання спеціалістів з вищою освітою.*

*Исследованы особенности конкурентоспособности молодых специалистов, проанализированы имеющиеся недостатки процесса ее формирования и проблемы трудоустройства выпускников вузов, определены приоритетные направления повышения эффективности системы подготовки и использования специалистов с высшим образованием.*

*Specific features of competitiveness of young specialists are studied, gaps in establishment of competitive conditions and problems of job placement of graduates from higher educational institutions are analyzed, priority directions are analyzed related to increasing of effectiveness of education system and further employment of specialists with higher education.*

**Ключові слова.** Конкурентоспроможність, молоді спеціалісти, ринок праці, ринок освітніх послуг, якість підготовки випускника.

**Ключевые слова.** Конкурентоспособность, молодые специалисты, рынок труда, рынок образовательных услуг, качество подготовки выпускников

**Keywords.** Competitiveness, young professionals, labor market, market of educational services, quality of education of specialists.

**Вступ.** Вибір Україною інноваційної моделі соціально-економічного розвитку обумовлює необхідність ефективного використання висококваліфікованої праці відповідно до потреб ринку, з одного боку, та до запитів людини — з іншого. Зростає необхідність піднесення на новий якісний рівень трудової діяльності людини, підвищення конкурентоспроможності робочої сили, поліпшення умов та мотивації праці. У зв'язку з цим зростає актуальність і стратегічне значення наукових досліджень, спрямованих на визначення ефективних механізмів і шляхів підвищення конкурентоспроможності працівників, і особливо молодих спеціалістів, від праці яких значною мірою залежить майбутнє як окремих підприємств, так і країни в цілому. Хоча й є серйозні дослідження різних аспектів конкурентоспроможності працівників [1; 2; 5; 8; 9; 11], однак до останнього часу

проблема конкурентоспроможності молодих спеціалістів залишається недостатньо дослідженою.

**Постановка завдання.** За рівнем охоплення населення вищою освітою наша країна посідає досить високі місця в світі. У 2010—2011 навчальному році чисельність студентів у ВНЗ III—IV рівнів акредитації у розрахунку на 10 тисяч населення становила 465 осіб [7]. Тоді як цей показник у Франції становить 227, у Німеччині 271, у Швейцарії 272 особи [6]. У наш час вища освіта сприймається як норма якості життя, більшість громадян України переконані в її соціальній цінності, тож напевне попит на якісну вищу освіту зростатиме і надалі. Водночас знайти підходящу роботу молодому спеціалісту на ринку праці вкрай непросто. В умовах інноваційного розвитку молоді спеціалісти — випускники ВНЗ більш здатні, порівняно з іншими, до сприйняття та використання на практиці нових наукових ідей, прогресивних технологій і методів управління, без чого неможливе зростання конкурентоспроможності країни, підвищення життєвого рівня її населення. *Мета роботи* — виявити проблеми у царині конкурентоспроможності та працевлаштування випускників ВНЗ на ринку праці та обґрунтувати основні напрями їх вирішення.

**Результати дослідження.** На нашу думку, конкурентоспроможність працівника — це відповідність якості робочої сили потребам ринку, можливість перемагати в конкуренції на ринку праці, тобто повніше, порівняно з іншими кандидатами задовольняти вимоги роботодавців за рівнем знань, умінь, навичок, особистих рис. Кваліфікація робочої сили разом з організацією та мотивацією праці є важливими чинниками у підвищенні конкурентоспроможності. Вони взаємопов'язані та доповнюють одна одну. Важливо враховувати факт закономірного, постійного зростання й мінливості вимог ринку праці до якості підготовки фахівців, що потребує проведення досліджень з урахуванням не тільки сьогодення, але й найближчої і подальшої перспективи їх зміни.

У даній роботі поняття *конкурентоспроможність випускника ВНЗ* на ринку праці розглядається через призму оцінки комплексу якісних його характеристик, від яких залежить розвиток виробництва, його рентабельність, прибутковість, висока якість продукції, і, відповідно, висока заробітна плата та якість життя, самореалізація особистості. Вимоги до конкурентоспроможності кваліфікованого працівника вже визначені і обумовленні переходом на сучасну, інноваційну модель розвитку економіки та формуванням ринку праці. Вони, здебільшого, однакові для всіх професійних груп робочої сили. Але залежно від рівня освіти, інтелекту, культури, віку та умов праці вони мають деяку групову відмінність, яка може бути об'єктом спеціального дослідження.

Нерідко погляди теоретиків (економістів) і практиків (роботодавців) на пріоритетність якісних характеристик конкурентоспроможності випускника ВНЗ не співпадають. Якщо для теоретиків пріоритетним є високий рівень його теоретичних і практичних професійних знань та сформоване на цій основі творче, аналітичне мислення (тобто знанневий аспект), то для практиків — вміння приймати самостійні рішення, бачити реальні проблеми і знаходити шляхи їх вирішення, вести ділові переговори, висока працездатність, мотивація до професії (тобто особистісний аспект). Досвід показує, що багато успішних підприємств при відборі нових співробітників надають пріоритет випускникам, які не просто мають «червоні» дипломи, а наділені логічним мисленням, старанністю, наполегливістю, працьовитістю. Теоретичні знання без умінь діяти на їх основі в інтересах компанії не зацікавлюють роботодавців і вони змушені відмовляти у прийомі на роботу випускникові ВНЗ, який не вміє знаходити рішення у мінливій ситуації, не вміє і не хоче вчитися працювати з людьми. У практичному житті академічна успіш-

ність студента може бути менш затребуваною, ніж його вміння працювати в команді або наявність у нього навичок ведення переговорів.

Незважаючи на деякі відмінності у вимогах до конкурентоспроможності випускників ВНЗ, на нашу думку, їх можна звести до такого. Випускник ВНЗ, як претендент на цікаву, творчу працю у сфері технології виробництва, організації та управління ним, повинен мати не тільки високий рівень теоретичних професійних знань, але й уміти застосовувати їх у практичній діяльності. Сьогодні роботодавцю потрібен не просто носій знань, володар диплому, а ініціатор, регенератор, співучасник впровадження інноваційних методів розвитку виробництва та управління ним.

За рівнем теоретичної підготовки (як засвідчують конкурси, олімпіади, конференції) студенти вітчизняних ВНЗ випереджають своїх ровесників із зарубіжних країн. Так, наприклад, за результатами міжнародної олімпіади з програмування 2011 року 9 українських команд із 67, які брали в ній участь, увійшли в першу десятку найсильніших команд Південно-Східного Європейського регіону. У 12 міжнародній студентській олімпіаді з математики, де брали участь 17 країн, українські студенти вибороли золоту та срібну медалі. Українська команда також завоювала «золото» та «срібло» у фіналі Cisco Networking Academy Games 2011 у Румунії. Українські студенти стали переможцями в програмі «GMC» 2009—2010 років [10]. Проте, за можливістю і вмінням застосовувати набуті теоретичні знання у практичній діяльності наші випускники ВНЗ поступаються зарубіжним ровесникам.

Випускник ВНЗ має бути наділений здатністю швидко адаптуватися до умов виробництва, що змінюються відповідно до ринкової ситуації, оперативно реагувати на ці зміни згідно можливостей і повноважень своїх посадових функцій. Оскільки адаптованість працівника передбачає і здатність пристосовуватися до конкретного соціального середовища, то це вимагає від нього певного рівня культури спілкування з трудовим колективом, уміння підпорядковувати особисті інтереси колективним без загрози втрати своєї професійної самостійності і громадянської гідності, без виникнення виробничих конфліктних ситуацій, без порушень і перешкод у виробничому процесі та структурній організації.

У наш час, з огляду на корупцію в багатьох сферах суспільного життя, особливого значення набувають такі якісні характеристики працівника, як відповідальність і дисциплінованість. Випускник ВНЗ, як керівник нового покоління, що прагне до встановлення цивілізованих норм життя, має взяти на себе більше відповідальності не тільки за власну роботу, зокрема за раціональне використання матеріальних ресурсів і часу, запровадження нових методів праці, але й за роботу та безпеку інших. Відповідальність за роботу інших працівників вимагає вміння встановлювати контакти і зв'язки не тільки всередині, але й за межами підприємства, з його суміжниками і постачальниками.

Сьогодні дисциплінованість — це не тільки здатність чітко дотримуватися встановленого трудового розпорядку підприємства, трудової дисципліни, вимог технологічного процесу, вчасного і точного виконання виробничих завдань, але й усвідомлене дотримання встановленого законами та нормативно-правовими актами порядку організації фінансово-економічної діяльності, зокрема цільового використання та збереження коштів, продажу продукції, сплати податків. Тому молодий спеціаліст, як співучасник розбудови правової держави, повинен мати необхідну правову підготовленість і усвідомлювати свою відповідальність за дотримання законодавства.

У науковій економічній літературі недостатньо висвітлено методологію оцінювання конкурентоспроможності як у цілому, так і щодо окремих професійних груп робочої сили, персоналу підприємства та окремого працівника. Разом з тим досто-

вірне вимірювання і програмоване підвищення цієї характеристики людського фактора виробництва стає важливим завданням управління людськими ресурсами на всіх рівнях заради досягнення найвищої соціально-економічної ефективності людської діяльності. Не розроблено принципів і норм державної статистики, які давали б змогу якісно і повноцінно оцінити реальний стан цієї проблеми, характеризували б конкурентоспроможність випускника на етапі закінчення ВНЗ, зарахування на посаду та роботи упродовж перших років трудової діяльності.

Тому нині, як до всієї робочої сили, так і до випускників ВНЗ застосовуються приблизні оцінки їх конкурентоспроможності, а іноді і не адекватні підходи. Так, на нашу думку, частково, опосередковано може бути оцінений рівень конкурентоспроможності значної частки випускників ВНЗ за рівнем престижності, конкурентоспроможності самого навчального закладу. Безумовно, конкурентоспроможність фахівця певною (але не повною) мірою залежить від якості та організації навчального процесу ВНЗ. Поки що українські ВНЗ не займають престижних місць у міжнародних рейтингах. Вперше в 2011 році лише два українських ВНЗ увійшли в число семисот кращих [12]. Того ж року 20 вузів виявилися непривабливими для абітурієнтів: на навчання до них не подала заяви жодна особа [4].

Вважаємо неадекватним, помилковим існуючий підхід до оцінки стану конкурентоспроможності молодих фахівців, випускників ВНЗ за статистикою щодо рівня безробіття у їхній віковій групі. Адже в число безробітних за певних обставин можуть потрапити і якісно підготовлені, висококваліфіковані спеціалісти, здатні до конкурентних умов праці, але які за своєю трудовою мотивацією, а інколи і амбіційністю, не бажають виконувати запропоновану роботу, яка не вимагає здобутого ними рівня освіти та не цікава за змістом, і претендують на робоче місце, яке сприяло б творчому і професійному зростанню та відповідному рівню заробітної плати. Таких робочих місць нинішня вітчизняна економіка пропонує замало, оскільки світова тенденція інтелектуалізації праці в Україні все ще не набула поширення. До того ж корупція в нашій країні нерідко є перешкодою для ефективного працевлаштування. Тому можливості молодого спеціаліста, навіть з достатнім рівнем освіти й хорошими діловими характеристиками, дуже обмежені.

Отже, фактична причина такого «безробіття» пов'язана не з низьким рівнем якості знань великої частини випускників ВНЗ, а з їх трудовою мотивацією і низьким рівнем інтелектуалізації праці та інноваційності економіки, нерідко суб'єктивним підходом роботодавців до добору працівників. Водночас у числі працевлаштованої молоді є велика частка тих, хто має вищу освіту, але працює не за набутою спеціальністю, що не дає можливості повною мірою реалізувати та удосконалювати свою конкурентоспроможність за здобутим фахом. До того ж працевлаштування — це передумова, вагомий чинник підвищення рівня конкурентоспроможності випускника, а не провідна ознака його якісних характеристик.

Процес формування конкурентоспроможності молодих фахівців довготривалий, багатоступеневий (рис. 1).

Кожен його етап має свої невикористані можливості і резерви підвищення конкурентоспроможності молодого спеціаліста. В сучасних умовах соціально-економічного розвитку країни і формування ринку праці пошук додаткових механізмів їх використання — пріоритетне завдання науки і практики. Вирішення його вимагає об'єднання зусиль органів законодавчої і виконавчої влади, освіти, бізнес-структур, сім'ї і безпосередньо самої людини.

Основна частина випускників ВНЗ виходить на ринок праці та вступає в процес виробництва, де набуває економічної та соціальної цінності їхня конкурен-

тоспроможність, із сфери освіти. Чим досконаліша ця сфера, тим вищий рівень підготовки фахівців, тим більша ймовірність не тільки ефективної їх роботи на конкретному робочому місці, але й підвищення економічного та соціального рівня розвитку країни. Нині пріоритетними критеріями оцінки якості підготовки фахівця у ВНЗ є показники його успішності з профільних предметів навчальної програми на поточних і підсумкових іспитах, що, безумовно, неадекватно оцінює її фактичний, реальний стан. Адже в умовах, коли інноваційний розвиток економіки і ринок праці вимагає від фахівця критичного і творчого мислення, важливим стає «не опанувати престижну професію, і навіть не певну професію, що користується попитом на ринку праці, а досягти певного освітнього і культурного рівня, опанувати певні компетенції, щоб бути конкурентоспроможним на ринку» [1, с. 66].



Рис. 1. Процес формування конкурентоспроможності фахівця

Тому, на нашу думку, щоб реально переорієнтувати спрямованість освітнього процесу на підготовку фахівця нової якості, необхідно змінити критерії оцінки його підготовки у навчальному закладі і поряд з оцінюванням успішності ввести і інші параметри його готовності до високоефективної праці на виробництві. Переважна більшість пропозицій, внесених за результатами уже проведених наукових досліджень щодо удосконалення навчального процесу у закладах вищої школи, зводяться до необхідності поліпшення практичного курсу навчання,

розширення зв'язків з виробничими структурами, посилення участі роботодавців у цій роботі.

Схвальної оцінки заслуговують пропозиції щодо надання ВНЗ більшої економічної самостійності у розвитку наукової і дослідної роботи, залучення до участі в ній студентів старших курсів; збільшення тривалості виробничої практики на самостійних робочих місцях, а також довготривалого стажування викладачів і студентів на кращих українських підприємствах і у фірмах, відповідно до укладених з роботодавцями угод [9, с. 7]. Ось чому набувають виняткової актуальності і значимості питання зайнятості випускників ВНЗ. І тут проблема конкурентоспроможності і проблема зайнятості випускника досягають свого максимального зближення в соціальному і економічному аспекті. Кардинально розв'язати її можна лише на основі цілеспрямованої державної політики збереження і створення нових робочих місць, які вимагають висококваліфікованої, інтелектуальної робочої сили.

Сприяло б підвищенню якості процесу формування конкурентоспроможних спеціалістів проведення щорічного моніторингу працевлаштування випускників ВНЗ. На наш погляд, його треба проводити за такими позиціями:

- частка випускників, які працевлаштувалися відповідно до професійної спрямованості, %;
- частка випускників, які працевлаштувалися не за спеціальністю, але відповідно до рівня освіти, %;
- частка випускників, які працевлаштувалися не за спеціальністю, на низькокваліфіковану роботу, %;
- частка випускників, які не знайшли роботи після закінчення вузу, % ;
- стан професійного зростання: переміщення на вищу посаду після  $n$  років (у розрізі ВНЗ);
- зарплата новоприйнятого випускника, грн (у розрізі ВНЗ);
- частка звільнених впродовж першого року роботи: 1) за невідповідністю вимогам роботодавця, б) за власним бажанням.

Щоб провести моніторинг працевлаштування випускників ВНЗ необхідно попередньо створити базу даних, на основі якої будуть розраховані оцінки позицій моніторингу. База даних має містити таку інформацію: Ідентифікаційний код випускника ( $x_1$ ); ВНЗ, який закінчив ( $x_2$ ); спеціальність ( $x_3$ ); одержана посада ( $x_4$ ); заробітна плата ( $x_5$ ).

Такі моніторинги давали б можливість з'ясувати реальний стан працевлаштування випускника, його кар'єрного зростання, а також визначити частку осіб у загальній кількості випускників, які звільнені з роботи у зв'язку з невідповідністю вимогам роботодавця, низьким рівнем професійної підготовки. Водночас цей захід дав би змогу засвідчити і рейтинг ВНЗ та окреслити деякі підстави для позбавлення ліцензій тих, випускники яких не закріплюються на виробництві з причин низького або неналежного рівня професійної підготовки, зумовленого організацією і змістом навчального процесу. Проведення моніторингів можливе за умов об'єднання зусиль державних органів статистики, державних і вузівських служб зайнятості, кадрових підрозділів підприємств усіх форм власності, та певного перерозподілу коштів державного бюджету й інших джерел, спрямованих на їх утримання.

Актуальним завданням є перебудова системи професійної орієнтації молоді. Її недосконалість значною мірою обумовлює той факт, що серед учнівської молоді, її батьків побутує переважно не усвідомлений підхід до вибору майбутньої професії. Переваги здебільшого надаються престижній, або й популярній (на даний момент) професії, яка може бути не затребувана на ринку праці в перспективі. Не-

обхідно переорієнтувати державну та вузівську службу зайнятості на спільну профорієнтаційну роботу серед учнівської молоді упродовж всього періоду навчання, а не тільки в період вступу до ВНЗ. Майбутній абітурієнт повинен ще у школі зорієнтуватися, на які професії у довгостроковій перспективі буде попит, яких знань потребуватимуть вони і які умови праці за ними пропонуватиме роботодавець.

На основі оцінки експертів провідних компаній журнал «Фокус» зробив прогноз і визначив професії, які користуватимуться попитом на ринку праці у наступні 5—10 років. Їх рейтинг такий: фахівець ІТ-технологій, інженер з автоматизації виробництва, маркетолог, інженер комунального обслуговування, агроінженер, технолог з виробництва харчової продукції, технолог побутового обслуговування, логістик, юрист (господарське право), енергетик, фармаколог, фінансист, інженер зв'язку, практичний психолог [3]. Проте, як засвідчили опитування, проведені нами у кількох школах Києва, ця інформація не відома учням старших класів і не використовується в профорієнтаційній роботі.

Необхідно посилювати відповідальність не тільки загальноосвітньої школи, ВНЗ, але й самої особистості за виховання старанності, наполегливості у здобутті і нагромадженні знань, у формуванні прагнення до самовдосконалення упродовж всього трудового життя, здатності до конкурентної боротьби за самоутвердження, реалізацію свого творчого потенціалу. Слід викоринювати з практики учнівського і студентського життя всілякі прояви пасивності, легковажності і безвідповідальності у процесі навчання.

Є чимало інших слушних пропозицій науковців щодо удосконалення підготовки висококваліфікованої робочої сили, в тому числі конкурентоспроможних фахівців з вищою освітою. Однак вони належно і своєчасно не опрацьовуються органами виконавчої влади, освіти, бізнес структурами і не впроваджуються у практичну діяльність, що негативно позначається на загальному стані економічного і соціального життя країни, реалізації інтересів та прагнень молоді.

Безумовно, першочергової уваги потребує проблема не тільки реалізації вимог ринку до кількісних і якісних характеристик підготовки фахівців з вищою освітою, але й створення умов для задоволення соціальних потреб претендентів на працевлаштування. Недооцінка цих вимог, з одного боку, і потреб, з другого, призводить до нераціонального використання значних коштів із бюджету держави та сім'ї на освіту молоді, посилення еміграційних процесів, під час яких відбувається значний відтік найбільш кваліфікованих, інноваційних молодих спеціалістів, до знецінення серед молоді іміджу висококваліфікованої праці, інтересу до знань та відповідальності за їх набуття. Тому необхідно удосконалювати законодавчі, організаційно-управлінські, структурні, фінансові, програмно-цільові механізми регулювання взаємодії та соціального партнерства держави, навчальних закладів і бізнес-структур у вдосконаленні умов зайнятості молодих спеціалістів.

**Висновки.** Конкурентоспроможність випускників ВНЗ прямо залежить злагодженої взаємодії ринку освітніх послуг і ринку праці, де нині існують суперечності і нерідко протистояння. Тому держава на законодавчому рівні має сприяти об'єднанню зусиль освіти і бізнесу у процесі підготовки висококваліфікованого спеціаліста.

Водночас, умовою успішного працевлаштування і ефективної роботи висококваліфікованого спеціаліста є оновлення, інтелектуалізація робочих місць, які пропонує ринок праці, відповідно до нових трудових орієнтацій і мотивацій, жит-

тевих цінностей молоді. На вітчизняних підприємствах все ще недостатньо дієві такі чинники мотивації до підвищення конкурентоспроможності фахівців, як можливості професійного зростання, безперервного навчання, інноваційного оновлення змісту праці, гідна її оплата.

У багатьох випадках не сприяє формуванню належного рівня конкурентоспроможності майбутніх фахівців організація навчального процесу, зокрема його практичного циклу (проведення практики та стажування). Існує потреба перегляду системи професійної орієнтації молоді, перерозподілу коштів державного бюджету та інших джерел фінансування в системі органів зайнятості населення з тим, щоб значно поліпшити профорієнтаційну роботу серед шкільної молоді з урахуванням довгострокових потреб ринку праці.

Конкурентоспроможність випускників ВНЗ — це не тільки могутній засіб економічного піднесення країни, але й не менш вагомий важіль оздоровлення її духовного життя, зміцнення віри молодого покоління у своє гідне трудове майбутнє, у можливість реалізації себе як особистості у творчій, змістовній праці. Створення умов для утвердження цієї віри — обов'язок і відповідальність держави, роботодавців, навчальних закладів, усіх суспільних інституцій.

### **Література**

1. *Близнюк В.В.* Освітні послуги як детермінанта конкурентоспроможності людського капіталу / В.В. Близнюк // Зб. наук праць «Ринок праці та освітніх послуг: пошук взаємодії» / під ред. І.Л. Петрової. — Вип. 1. — К.: Таксон, 2007. — С. 60—69.
  2. *Грішнова О.* Конкурентоспроможність персоналу підприємства: критерії визначення та показники вимірювання / О. Грішнова, О. Шпирко // Україна: аспекти праці. — 2004. — №3. — С. 3—9.
  3. Інтернет сайт журналу ФОКУС.UA [Електрон.ресурс]. — Режим доступу: <http://focus.ua/charts/60481/>
  4. Інформаційна агенція ГолосUA [Електрон.ресурс]. — Режим доступу: [http://www.golosua.com/ua/main/article/suspilstvo/20110802\\_20-vuzov-nepoluchili-ni-odnogo-zayavleniya-ot-abiturientov](http://www.golosua.com/ua/main/article/suspilstvo/20110802_20-vuzov-nepoluchili-ni-odnogo-zayavleniya-ot-abiturientov)
  5. *Лісогор Л.С.* Працевлаштування випускників на ринку праці: проблеми та перспективи / Л.С. Лісогор // Ринок праці та освітніх послуг: пошук взаємодії / Під ред. І.Л. Петрової. — Вип. 1. — К.: Таксон, 2007. — С. 99—109.
  6. Освітній портал ТМ — освіта в Україні, освіта за кордоном [Електрон.ресурс]. — Режим доступу: <http://www.osvita.org.ua/abiture/enprance>
  7. Офіційний сайт Державного комітету статистики України [Електрон.ресурс]. — Режим доступу: [www.ukrstat.gov.ua](http://www.ukrstat.gov.ua)
  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. *Петрова Т.П.* Ринок освітніх послуг і ринок праці: проблеми взаємозв'язку та взаємодії / Т.П. Петрова // Україна: аспекти праці. — 2006. — №4. — С. 3—7.
  10. Сайт для студентів, школьників, преподавателей, програмистов и математиков. [Електрон.ресурс]. — Режим доступу: <http://primat.org/news/2010-10-20-325>.
  11. *Семикіна М.В.* Конкуренція і конкурентоспроможність на ринку праці: методологія визначення / М.В. Семикіна // Демографія та соціальна економіка. — 2008. — № 2(10) — С. 94—103.
  12. Служба новин Газета.ua [Електрон.ресурс]. — Режим доступу: [http://gazeta.ua/articles/life/\\_vpershe-dva-ukrajinski-vnz-uvijshli-v-top-700-kraschih-universitetiv-svitu/399191](http://gazeta.ua/articles/life/_vpershe-dva-ukrajinski-vnz-uvijshli-v-top-700-kraschih-universitetiv-svitu/399191)
- Стаття надійшла до редакції 25.03.2012 р.