

Соціальна політика

<https://doi.org/10.36818/1562-0905-2024-2-8>
УДК 331.5:311.219.1[377.111.1]
JEL J44, O18, I20

О. П. Мульська, Т. Г. Васильців, І. О. Пикус

Інструменти збалансування попиту та пропозиції на працю випускників закладів професійної (професійно-технічної) освіти

На основі даних соціологічного дослідження (шляхом опитування роботодавців у Львівській області) щодо кількісно-якісних характеристик попиту і пропозиції на працю випускників закладів професійної (професійно-технічної) освіти (ЗПТО) ідентифіковано потреби роботодавців у кваліфікованих робітничих кадрах – випускниках ЗПТО, узагальнено досвід працевлаштування та аспекти задоволеності роботодавців професійно-кваліфікаційними характеристиками випускників ЗПТО, виявлено проблеми та переешкоди співпраці роботодавців із закладами ЗПТО. Обґрунтовано інструменти збалансування попиту та пропозиції на працю випускників ЗПТО, що стосуються підвищення якості освітніх послуг ЗПТО, розвитку дуальної та інших форм практичної підготовки фахівців, удосконалення співробітництва роботодавців і ЗПТО в цій сфері.

Ключові слова: ринок праці, балансування, робітничі кадри, дисбаланси, професійна освіта, дуальна освіта, інституційна співпраця, партнерство.

Постановка проблеми. Регіональні ринки праці України, зокрема Карпатського регіону, ще на довоєнному етапі характеризувалися дисбалансами й диспропорціями, обумовленими масштабними зовнішніми та внутрішніми міграціями населення, поглибленням проблем депопуляції, розвитком галузево-структурних дисбалансів і посиленням кадрових проблем на локальних ринках праці. Новітніми викликами на ринку праці регіону, які актуалізувалися в умовах повномасштабної війни, стали посилення дисбалансів у частині невідповідності обсягів, професійних і галузево-структурних характеристик попиту та пропозиції, зовнішня міграція висококваліфікованих фахівців, зростання потреби в робітничих кадрах, важливих під час війни та для повоєнного відновлення, що трансформують професійну структуру регіонального ринку праці.

Інститутом, який значною мірою покликаний згладжувати структурні дисбаланси та забезпечувати ринок праці фахівцями робітничих професій, слугує професійно-технічна освіта. Однак сьогодні дія цього інституту недостатня, що проявляється в значних невідповідностях пропозиції кадрів робітничих професій – випускників ЗПТО – реальним (як за обсягами, так і за професійно-кваліфікаційними характеристиками) потребам бізнесу, у поглибленні дисбалансів між вимогами ринку праці щодо сучасних робітничих робочих місць і тими знаннями й компетентностями, що отримують випускники ЗПТО, а відтак зниженні попиту на навчання у ЗПТО. Також практично відсутні якісні практики інституційної співпраці бізнесу, роботодавців і закладів освіти, зокрема в частині спільного вирішення питань покращення навчального процесу, розвитку та модернізації матеріально-технічної бази, активізації практики дуальної освіти, забезпечення випускників повною зайнятістю і робочими місцями. Така ситуація призводить до посилення структурних дисбалансів на ринку праці Карпатського регіону України, особливо в частині невідповідності попиту та пропозиції на робітничі професії.

Аналіз останніх досліджень. Формування інституційної співпраці бізнесу та закладів професійної освіти є ефективним інструментом розвитку системи

© О. П. Мульська, Т. Г. Васильців, І. О. Пикус, 2024.

підготовки робітничих кадрів, а отже, балансування ринку праці в регіоні та вирівнювання структурних диспропорцій. У науковому дискурсі присутні численні публікації щодо векторів розвитку, балансування і забезпечення конкурентоспроможності ринку праці через імплементацію засобів дуальної освіти [1; 2; 3]. Міжнародний досвід ефективізації професійної підготовки кадрів окреслено у працях [4; 5], проблеми та перспективи розвитку професійної освіти в умовах невизначеності висвітлені науковцями також у міждисциплінарних дослідженнях [6; 7; 8]. Науково-методичні підходи та прикладні засади забезпечення конкурентоспроможності регіональних ринків праці розроблено науковцями львівської школи регіоналістики [9; 10; 11; 12]. За результатами сучасних досліджень сформовано систему заходів розвитку національного та регіональних ринків праці, забезпечення їхньої конкурентоспроможності, використання дуальної освіти як форми співпраці бізнесу та освітньо-наукової сфери.

Успіх розвитку інституційної співпраці корелює із зацікавленістю бізнесу, особливо тих суб'єктів господарювання, які найбільше відчувають дефіцит робітничих кадрів. У проєкції поширення позитивних практик і проактивного впливу бізнесу на становлення і розвиток дуальної освіти, модернізацію системи підготовки професійних кадрів робітничих професій, як свідчать результати численних досліджень у цій сфері, детермінантами стали прямі й опосередковані зв'язки з підготовки кадрів суто для конкретних галузей економіки, наприклад будівництво, промисловість, сільське господарство [13; 14], чи підтримання процесів розвитку сільських поселень, громад, цілісних територій [15-16].

На науковому фронті аргументовано, що визначальною категорією у формуванні інституту збалансованого ринку праці є мінімізація ризиків зовнішньої міграції високоінтелектуальних і робітничих кадрів, що впливає як на систему освіти, так і на сферу зайнятості [10; 11; 17; 18]. У працях В. Гейця, Е. Лібанової, Л. Лісогор, О. Макарової, У. Садової, Л. Семів, О. Гринькевич та ін. підкреслюється залежність ринку праці від рівня людського потенціалу країни [9; 11; 12]. Зарубіжні науковці доводять, що національна економіка детермінована, з одного боку, інноваційним потенціалом, зокрема кваліфікованими кадрами [19; 20], з другого, – здатністю сфери освіти продукувати в необхідних обсягах пропозицію робітничих професій.

Метою статті є виявлення дисбалансів, перешкод і можливостей реалізації потенціалу інституційного партнерства роботодавців і закладів професійно-технічної освіти (на прикладі Львівської області України) щодо збалансування ринку праці.

Основні результати дослідження. За результатами соціологічного дослідження (опитування проводилося в листопаді 2023 р. у Львівській області. Охоплено 103 респонденти (суб'єкти господарювання). Анкета розповсюджувалася серед роботодавців Львівської області, використовувалися Google Forms. В опитуванні взяли участь виключно керівники суб'єктів господарювання і провідні фахівці, які пов'язані з виробничим (технологічним) процесом тощо, добре обізнані з потребами та специфікою залучення і праці робітничих кадрів, а також фахівці HR-служб підприємств) щодо виявлення дисбалансів, перешкод і можливостей реалізації потенціалу інституційного партнерства роботодавців і ЗПТО. Визначено проблемні аспекти збалансування попиту та пропозиції на ринку праці фахівців робітничих професій.

I. Збільшення дефіциту робітничих кадрів у регіоні (особливо слюсарів, будівельників, токарів, електриків, операторів виробничих ліній та ін. у таких галузях економіки, як водопостачання; каналізування, поводження з відходами; сільське, лісове та рибне господарство; добувна та переробна промисловість, сфера обслуговування), посилення кон'юнктурних і професійно-фахових диспропорцій на ринку праці робітничих професій в умовах війни. Користуються попитом

професії, які не потребують вищої освіти. Тригерами посилення структурних диспропорцій, зокрема нестачі кваліфікованих робітників, є вимушена міграція, непопулярність робітничих професій, відсутність ефективної співпраці сфери освіти та бізнесу тощо. Потреба у фахівцях робітничих професій значно перевищує попит на ринку праці на спеціальності, які здобувають випускники ЗПТО.

Показово, що підприємства регіону, відчуваючи суттєвий дефіцит робітничих кадрів, готові вирішувати проблему та працевлаштовувати випускників ЗПТО. За результатами дослідження виявлено, що 37,0% підприємств у регіоні відчувають суттєвий дефіцит робітничих кадрів, зокрема в період війни; 17,6% опитаних зазначили, що їхній бізнес повністю укомплектований кадрами робітничих професій, а 30,6% респондентів заявили про часткову укомплектованість (залежно від сезонності виробництва). Практично у всіх галузях реального сектору регіональної економіки частка підприємств, які відчувають суттєвий дефіцит робітничих кадрів, не менша за 25-30%.

Виявлений високий рівень часткової (сезонність виробництва тощо) залежності в кадрах робітничих професій підприємств таких видів економічної діяльності, як переробна промисловість (43,5%), будівництво (29,4%), оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів (23,1%), транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність (25,0%).

Відповідаючи на запитання «Чи Ваше підприємство має наміри і готовність активно працевлаштовувати випускників ЗПТО?», 34,3% опитаних роботодавців дали однозначно ствердну відповідь, 33,2% готові працевлаштувати за умови, що випускник ЗПТО пройде донавчання безпосередньо на підприємстві задля отримання спеціальних навичок роботи. Ситуація щодо нестачі робітничих кадрів для окремих респондентів є настільки критичною, що 22,2% роботодавців готові працевлаштувати учня одразу після проходження виробничої практики на підприємстві. Натомість менш ніж 2% не готові брати на роботу випускників ЗПТО, а 8,4% віддають перевагу фахівцям з досвідом роботи.

Найбільша частка підприємств будівельної сфери (19,4%) і переробної промисловості (16,7%) готові активно працевлаштовувати випускників ЗПТО. Суб'єкти господарювання в добувній промисловості, сфері надання соціальної допомоги віддають перевагу фахівцям з досвідом роботи, тому не готові працевлаштовувати випускників ЗПТО без попередньої підготовки.

II. Недостатність фахової, зокрема практичної, підготовки випускників ЗПТО, що вимагає від підприємств створення умов для додаткового навчання безпосередньо на робочому місці або надання переваги фахівцям з досвідом роботи. Варто наголосити, що представники суб'єктів господарювання більшості видів економічної діяльності вказали на те, що фахівці-випускники ЗПТО, яких вони працевлаштовували, були середнього рівня підготовки. Наприклад, у сфері водопостачання та каналізування, поводження з відходами цей варіант відповіді становив 100%, тоді як для інших видів економічної діяльності – від 40 до 67%. Водночас значна частина опитаних (варіанти відповіді набрали від 23 до 50%), особливо представників промисловості, будівництва, торгівлі, транспорту і зв'язку, указали на те, що підготовка фахівців-випускників ЗПТО перебуває на достатньому рівні, однак вони проходили додаткове стажування вже безпосередньо на підприємстві.

III. Низький рівень співпраці ЗПТО із суб'єктами бізнесу, який більшою мірою має суто формальний характер, що впливає на рівень укомплектованості підприємств робітничими кадрами на тлі високої потреби налагодження співпраці бізнесу та ЗПТО щодо узгодження обсягів і структури професій, конкретних професійно-кваліфікаційних характеристик (навичок) випускників.

Понад 58% опитаних роботодавців зазначили, що не мають досвіду співпраці із ЗПТО, а 16,7% указали на договірні відносини із ЗПТО лише у формальній формі. Четверть опитаних роботодавців Львівської області підтвердили про співпрацю їхніх підприємств із ЗПТО у формі проходження практики випускниками та працевлаштування випускників. Найбільш поширеною формою співпраці підприємств із ЗПТО щодо підготовки кадрів є проходження виробничої практики (33,3%) (рис. 1). Лише 5% підприємств Львівської



Рис. 1. Форми співпраці роботодавців і ЗПТО щодо підготовки кадрів, %

Джерело: побудовано за результатами соціологічного опитування.

області здійснює замовлення на підготовку фахівців, по 4,6% підприємств є стейкхолдерами ЗПТО або членом наглядової ради закладу, беруть участь в обговоренні навчальних програм, забезпечують розвиток матеріально-технічної бази ЗПТО, інвестують в основні засоби ЗПТО.

IV. Невирішеність проблем належної імплементації дуальної форми освіти через відсутність повної, зокрема цифрової, комунікації та, відповідно, координації діяльності між ЗПТО та бізнесом у цих питаннях, а також неготовність бізнесу витратити на це час і ресурси. Слід зазначити, що одним з найбільш поширених напрямів розвитку державно-приватного партнерства (співпраці) щодо розвитку та підвищення якості професійної (професійно-технічної) освіти в регіоні виявилось поширення дуальної форми навчання (на такий варіант указали 41,7% опитаних представників бізнесу) (рис. 2). Альтернативою може бути залучення до роботи в ЗПТО професіоналів-практиків (58,3%) або, навпаки, участь бізнесу в підвищенні кваліфікації педагогічних працівників ЗПТО, стажування їх на підприємствах у межах професійної діяльності (36,1%).

На думку представників бізнесу, основними перешкодами поширення дуальної освіти в регіоні є: неготовність бізнесу витратити час і ресурси (такою вбачають ключову перешкоду 47,2% респондентів); відсутність належної координації та комунікації в межах започаткування і розвитку співпраці між ЗПТО та бізнесом (41,7%); небажання бізнесу заглиблюватися в питання, пов'язані з навчальним процесом (37,0%); відсутність стимулів (матеріальних і репутаційних) для бізнесу з боку влади (38,9%); низька професійна підготовка учнів і неготовність бізнесу розглядати їх як трудовий ресурс (38,9%).

Для збалансування попиту та пропозиції на працю випускників ЗПТО, зокрема завдяки модернізації співпраці бізнесу та ЗПТО, варто імплементувати відповідні інструменти. Пріоритетний інструмент – це розвиток партнерства з бізнесом, залучення роботодавців до процесу навчання, установлення ефективного діалогу із ЗПТО, а також створення належних умов для практичного навчання, забезпечення робочих місць і лабораторій сучасним обладнанням і технологіями.

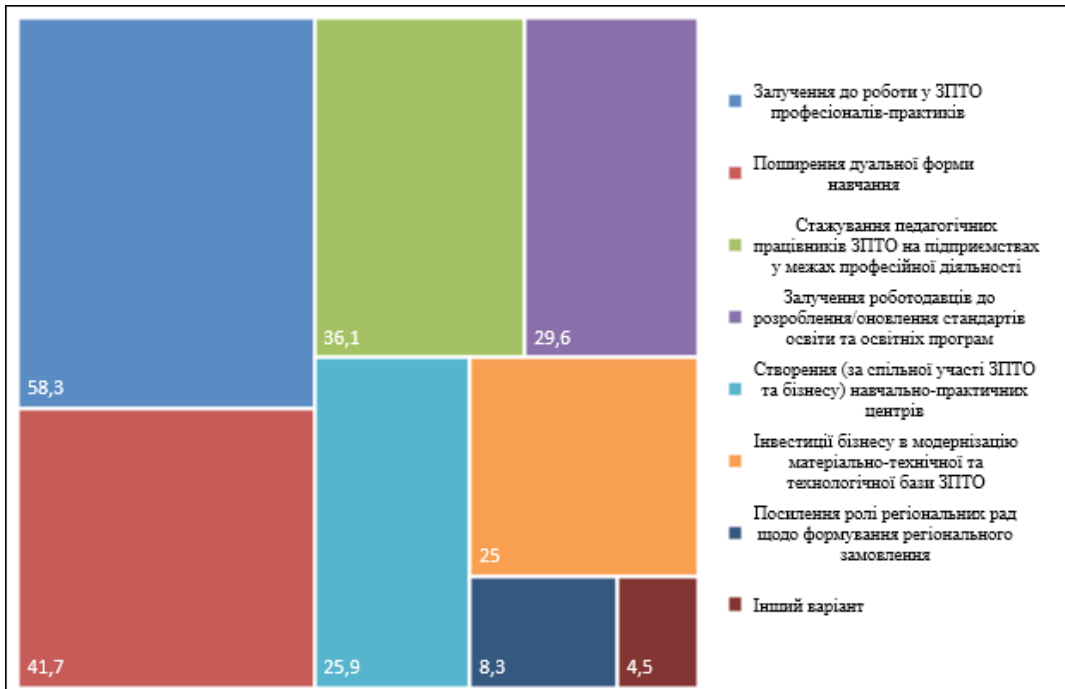


Рис. 2. Напрями розвитку державно-приватного партнерства (співпраці) щодо розвитку та підвищення якості професійної (професійно-технічної) освіти, %

Джерело: побудовано за результатами соціологічного опитування.

Подальший розвиток співпраці бізнесу та ЗПТО задля підвищення рівня якості підготовки висококваліфікованих фахівців робітничих професій тісно корелює з впровадженням різних форм колективно-договірної інституційної співпраці всіх суб'єктів, зацікавлених у цьому.

Провідною з них є дуальна освіта, що дає змогу залучати до спільної діяльності представників органів місцевого самоврядування території, на якій розташований заклад освіти, роботодавців, представників сфери освіти, профспілкових організацій (галузевих чи обласних), громадськості та випускників. Розвиток цієї форми інституційної співпраці бізнесу та ЗПТО сприятиме вирішенню стратегічних завдань системи професійно-технічної освіти, ефективній взаємодії закладів освіти з органами влади на різних рівнях, стейкхолдерами (роботодавцями, науковою громадськістю, громадськими організаціями, іншими юридичними та фізичними особами).

Ці та інші функції можуть реалізуватися і на засадах такого інституту, як наглядові ради при ЗПТО. Повноцінна інституціалізація цього інституту потребує удосконалення низки засад базисного положення про створення і функціонування наглядових рад при ЗПТО:

- по-перше, розширення переліку завдань наглядових рад, зокрема внесення до них таких пунктів: налагодження соціального партнерства між закладами освіти, роботодавцями, органами виконавчої влади, місцевого самоврядування та громадськістю; реалізація перспективного плану та інших програмних документів розвитку закладу освіти та співпраці з роботодавцями; удосконалення та підвищення ефективності освітнього процесу; забезпечення зайнятості випускників закладу освіти; підвищення іміджу закладу освіти на ринку освітніх послуг регіону; проведення комунікативних заходів, формування інформаційно-технологічного та креативного простору в закладі освіти;

розроблення та апробація механізму взаємодії закладу освіти з підприємствами-роботодавцями; участь в оцінюванні якості підготовки фахівців; системний моніторинг працевлаштування випускників ЗПТО, забезпечення робочих місць для випускників, які навчалися за регіональним замовленням; організація на базі підприємств-роботодавців підвищення кваліфікації і стажувань науково-педагогічних працівників закладу освіти;

- по-друге, доповнення прав наглядових рад, зокрема в частині участі їхніх представників у роботі громадської ради при департаментах освіти і науки обласних державних адміністрацій, організації при закладі освіти інформаційно-технологічного та креативного простору, розвитку співпраці закладу освіти та стейкхолдерів освітніх програм, проведення моніторингу працевлаштування випускників і формування відповідних баз даних, створення робочих місць для випускників закладу освіти, які навчалися за регіональним замовленням, здійснення моніторингу фінансово-економічної діяльності закладу освіти;

- по-третє, розширення складу (до представників органу місцевого самоврядування території, на якій розташований заклад освіти, роботодавців і сфери освіти) можливих учасників наглядової ради представниками профспілкових організацій (галузевих чи обласних), громадськості, випускниками закладу освіти, що є відомими та визнаними фахівцями у відповідній галузі діяльності.

Створення та ефективна діяльність наглядових рад при ЗПТО в регіоні дасть змогу посилити контроль якості освіти та тенденцій розвитку відповідних закладів. Однак наявні можливості та переваги розвитку інших форм та елементів колективно-договірної підходу до управління закладами та взагалі системою професійно-технічної освіти регіону. Ідеться про імплементацію кращих практик зарубіжного досвіду в цій сфері, які стосуються громадських формувань, соціально-трудового та освітнього партнерства, залучення асоціацій роботодавців, використання інституту кваліфікацій, створення агентств координації і взаємодії, галузево-професійних експертних комісій, рад з розвитку кваліфікації та професійних навичок та ін.

Ефективність колективно-договірної співпраці залежить від результативності об'єднання інтелектуального потенціалу, залучення фінансових і матеріально-технічних ресурсів, відповідного контролю органами місцевого самоврядування за діяльністю закладу освіти.

Метою реалізації інструментів колективно-договірної співпраці бізнесу та ЗПТО має стати забезпечення належного внеску бізнесу та інших стейкхолдерів (профспілки, громадськість) у модернізацію матеріально-технічної та техніко-технологічної бази, удосконалення систем навчання, підготовки кадрів, посилення внеску системи професійно-технічної освіти в розвиток регіональних соціоекономічних систем, забезпечення високого рівня її конкурентоспроможності.

Вагомим інструментом збалансування ринку праці засобами колективно-договірної партнерства є запровадження моніторингу якості професійно-технічної освіти. Для запровадження інституту моніторингу належить:

- узгодити навчальні програми з потребами ринку праці та ефективності працевлаштування випускників;

- розробити та імплементувати в практику регіональну систему «Quality-Result» (як аналог національного моніторингу) на основі співпраці з вебпорталом «Україна. ІСУО (інформаційна система управління освітою)».

Реалізація цього інструменту сприятиме забезпеченню цифровізації системи управління освітою в проєкції підвищення якості професійно-технічної освіти та відстеження потреб ринку праці у фахівцях робітничих професій.

Прикладного значення для регіону набуває формування регіональних замовлень на підготовку фахівців у ЗПТО на основі результатів лонгітюдних досліджень стану та тенденцій розвитку ринку праці, форсайта структурних показників сфери зайнятості.

Імплементация цього інструменту потребує розроблення відповідного інформаційно-аналітичного забезпечення аналізування потреб ринку праці (регіонального, локального, галузевого, професійного) у проєкції пропозиції робочої сили, яку забезпечує система вищої та професійно-технічної освіти. Засобами реалізації цього інструменту слугують:

- удосконалення системи моніторингу працевлаштування випускників ЗПТО;
- створення інтегрованої інформаційно-аналітичної бази даних Державної служби зайнятості України та ЗПТО;
- розроблення інформаційно-аналітичного забезпечення аналізування потреб ринку праці в проєкції пропозиції робочої сили, яку забезпечує система професійно-технічної освіти.

Висновки. Результати соціологічного опитування роботодавців у Львівській області дають підстави констатувати: у регіоні є значний дефіцит робітничих кадрів; рівень фахової підготовки випускників ЗПТО є помірним (середнім), що вимагає від підприємств створення умов для додаткового навчання безпосередньо на робочому місці або надання переваги фахівцям з досвідом роботи через відсутність практичних навичок роботи у випускників ЗПТО; у регіоні спостерігається низький рівень співпраці ЗПТО із суб'єктами бізнесу або вона має суто формальний характер, що впливає на рівень укомплектованості підприємств робітничими кадрами; основними перешкодами поширення дуальної форми освіти є відсутність повної, зокрема цифрової, комунікації та, відповідно, координації діяльності між ЗПТО та бізнесом щодо цих питань, а також неготовність бізнесу витратити на це час і ресурси, навіть розуміючи актуальність розвитку дуальної освіти та позитивний її вплив на якість підготовки фахівців і вирішення проблеми комплектації підприємств кадрами робітничих професій.

Ефективними інструментами збалансування попиту та пропозиції на працю випускників ЗПТО видаються такі: розвиток партнерства з бізнесом, залучення роботодавців до процесу навчання, налагодження ефективного діалогу із ЗПТО; створення належних умов для практичного навчання, забезпечення робочих місць і лабораторій сучасним обладнанням і технологіями; запровадження моніторингу якості професійно-технічної освіти; формування регіональних замовлень на підготовку фахівців у ЗПТО на основі результатів лонгітюдних досліджень стану та тенденцій розвитку ринку праці, форсайта структурних показників сфери зайнятості.

Список використаних джерел

1. Васильців Т. Г., Мульська О. П., Магас Н. В. Інструменти колективно-договірної підходу до управління розвитком професійно-технічної освіти регіону. *Український журнал прикладної економіки та техніки*. 2021. Т. 6. № 2. С. 147-155. DOI: <https://doi.org/10.36887/2415-8453-2021-2-19>
2. Бенюк Л. Я., Паска О. В. Тенденції та проблеми розвитку професійно-технічної освіти в умовах реформи децентралізації. *Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України*: зб. наук. пр. 2021. Вип. 1(147). С. 10-15. DOI: <https://doi.org/10.36818/2071-4653-2021-1-2>
3. Возняк Г. В., Жеребило І. В. Децентралізація освіти: вітчизняні реалії та напрями реформування. *Світ фінансів*. 2020. № 1(62). С. 128-139. DOI: <https://doi.org/10.35774/sf2020.01.128>
4. Колот А. М., Герасименко О. О. Концепт «Праця 4.0»: теоретико-прикладні засади формування та розвитку. *Економіка і прогнозування*. 2020. № 1. С. 7-31. DOI: <https://doi.org/10.15407/eip2020.01.007>
5. Радкевич В., Єршова Л. Стан готовності системи професійної освіти до протидії реальним і потенційним загрозам національній безпеці та національним інтересам України в умовах зовнішніх і внутрішніх викликів. *Професійна педагогіка*. 2022. № 1(24). С. 4-17. DOI: <https://doi.org/10.32835/2707-3092.2022.24.4-17>
6. Kupets O. Education-job mismatch in Ukraine: Too many people with tertiary education or too many jobs for low-skilled? *The Journal of Comparative Economics*. 2016. Vol. 44(1). Pp. 125-147. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jce.2015.10.005>
7. *Розвиток професійно-технічної освіти регіону на засадах публічно-приватного партнерства* / наук. ред. І. З. Сторонянська, Т. Г. Васильців. Львів: ДУ «Інститут регіональних досліджень імені М. І. Долишнього НАН України», 2022. 75 с. URL: <http://ird.gov.ua/irdp/p20220031.pdf>

8. Павлова Л. О. Регіональні особливості становлення та розвитку ринку праці в Україні. *Економічний простір*: зб. наук. пр. 2019. № 147. С. 115-127. DOI: <https://doi.org/10.30838/P.ES.2224.040719.115.552>
9. Мульська О. П., Пикус І. О. Балансування ринку праці в Україні: виклики, тенденції та умови забезпечення. *Академічні візії*. 2023. № 24. DOI: <http://dx.doi.org/10.5281/zenodo.10042985>
10. Hrynkevych O., Levytska O., Baranyak I. Human resources for regional development in Ukraine: A roadmap for forecasting and determining a regional training request. *Regional Science Policy and Practice*. 2023. Vol. 15(1). Pp. 95-107. DOI: <https://doi.org/10.1111/rsp3.12625>
11. *Міграція в умовах трансформації регіональних ринків праці України: механізми регулювання* / наук. ред. У. Я. Садова. Львів: ДУ «Інститут регіональних досліджень імені М. І. Долишнього НАН України», 2019. 263 с. URL: <http://ird.gov.ua/irdp/p20190006.pdf>
12. Васильців Т., Левицька О., Рудковський О. Структурні диспропорції і дисбаланси ринку праці областей карпатського регіону України в умовах війни: тенденції, загрози, орієнтири політики стабілізації й використання можливостей. *Економіка та суспільство*. 2022. № 37. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-37-37>
13. *Український ринок праці: імперативи та можливості змін*: монографія / наук. ред. І. Л. Петрова, В. В. Близнюк. К. НАН України, ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАН України», 2018. 356 с. URL: <http://ief.org.ua/docs/mg/306.pdf>
14. Kovacs Zs., Török E. Dual System for Renewing Hungarian Higher Education. *International Journal of Education and Learning Systems*. 2016. Vol. 1. Pp. 81-85. URL: <https://www.ias.org/ias/filedownloads/ijels/2016/002-0011.pdf>
15. Li J., Pilz M. International transfer of vocational education and training: A literature review. *Journal of Vocational Education & Training*. 2023. Vol. 75(2). Pp. 185-218. DOI: <https://doi.org/10.1080/13636820.2020.1847566>
16. Маршавін Ю. М., Кицак Т. Г., Кирилюк В. В. Посилення конкурентоспроможності ринку праці України в нових соціально-економічних реаліях. *Економіка та суспільство*. 2022. № 40. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-40-2>
17. Шиловцева Н. В. Модернізація зайнятості як умова підвищення конкурентоспроможності національного ринку праці. *Modern Economics*. 2019. № 15. С. 211-217. DOI: [https://doi.org/10.31521/modecon.V15\(2019\)-30](https://doi.org/10.31521/modecon.V15(2019)-30)
18. Гребень С. Проблеми та перспективи розвитку професійно-технічної освіти в Україні. *Вчені записки Університету «КРОК»*: зб. наук. пр. 2021. Вип. 3(63). С. 125-130. DOI: <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2021-63-125-130>
19. Ibarra Cisneros A. M., González Torres L. A. Labor flexibility as a strategy for competitiveness and its impact on economy, business and labor market. *Contaduría y administración*. 2010. Vol. 231. Pp. 33-52. URL: <https://www.scielo.org.mx/pdf/cya/n231/n231a3.pdf>
20. Brahimi N., Dweiri F., Al-Syouf I., Khan S. A. Cooperative Education in an Industrial Engineering Program. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*. 2013. Vol. 102. Pp. 446-453. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.10.760>

References

1. Vasylytsiv, T. H., Mulkska, & O. P., Mahas, N. V. (2021). Instrumenty kolektyvno-dohovirnoho pidkholu do upravlinnya rozvytkom profesiyno-tekhnichnoyi osvity rehionu [Tools of collective-contractual approach to managing the development of vocational and technical education in the region]. *Ukrayins'ky zhurnal prykladnoyi ekonomiky ta tekhniky – Ukrainian Journal of Applied Economics and technology* 6(2), 147-155. DOI: <https://doi.org/10.36887/2415-8453-2021-2-19> [in Ukrainian].
2. Benovska, L., & Paska, O. (2021). Tendentsiyi ta problemy rozvytku profesiyno-tekhnichnoyi osvity v umovakh reformy detsentralizatsiyi [Trends and problems of vocational education development in the context of decentralization reform]. In *Sotsial'no-ekonomichni problemy suchasnoho periodu Ukrainy [Socio-Economic Problems of the Modern Period of Ukraine]*: Vol. 147(1) (pp. 10-15). DOI: <https://doi.org/10.36818/2071-4653-2021-1-2> [in Ukrainian].
3. Voznyak, H. V., & Zherebylo, I. V. (2020). Detsentralizatsiya osvity: vitchyznyani realiyyi ta napryamy reformuvannya [Decentralization of education: domestic realities and areas of reform]. *Svit finansiv – The world of finance*, 1(62), 128-139. DOI: <https://doi.org/10.35774/sf2020.01.128> [in Ukrainian].
4. Kolot, A. M., & Herasyenko, O. O. (2020). Kontsept «Pratsya 4.0»: teoretyko-prykladni zasady formuvannya ta rozvytku [Labor 4.0 Concept: Theoretical-Applicable Principles of Formation and Development]. *Ekonomika i prohnozuvannya – Economy and forecasting*, 1, 7-31. DOI: <https://doi.org/10.15407/eip2020.01.007> [in Ukrainian].
5. Radkevych, V., & Yershova, L. (2022). Stan hotovnosti systemy profesiynoyi osvity do protydyiyi real'nym i potentsiynym zahrozam natsional'nyy bezpetsi ta natsional'nyy interesam Ukrainy v umovakh zovnishnikh i vnutrishnikh vyklykiv [Status of Preparedness of Vocational Education System to Counter Real and Potential Threats to National Security and National Interests of Ukraine in the Conditions of External and Internal Challenges]. *Profesiyna pedahohika – Professional pedagogics*, 1(24), 4-17. DOI: <https://doi.org/10.32835/2707-3092.2022.24.4-17> [in Ukrainian].

6. Kupets, O. (2016). Education-job mismatch in Ukraine: Too many people with tertiary education or too many jobs for low-skilled? *The Journal of Comparative Economics*, 44(1), 125-147. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jce.2015.10.005>
7. Storonyanska, I. Z., & Vasylytsiv, T. H. (Eds.) (2022). *Rozvytok profesijno-tehnicnoyi osvity rehionu na zasadakh publicjno-pryvathnoho partnerstva [Development of vocational and technical education in the region on the basis of public-private partnership]*. Lviv: M. I. Dolishniy Institute of Regional Research of NAS of Ukraine. Retrieved from <http://ird.gov.ua/irdp/p20220031.pdf> [in Ukrainian].
8. Pavlova, L. O. (2019). Rehional'ni osoblyvosti stanovlennya ta rozvytku rynku pratsi v Ukraini [Regional features of establishment and development of the labor market in Ukraine]. In *Ekonomichnyy prostir [Economic scope]*: Vol. 147 (pp. 115-127). DOI: <https://doi.org/10.30838/PES.2224.040719.115.552> [in Ukrainian].
9. Mul'ska O. P., & Pykus I. O. (2023). Balansuvannya rynku pratsi v Ukraini: vyklyky, tendentsiyi ta umovy zabezpechennya [Balancing the Labor Market in Ukraine: Challenges, Trends and Conditions for Ensuring]. *Akademichni vizyiv – Academic visions*, 24. DOI: <http://dx.doi.org/10.5281/zenodo.10042985> [in Ukrainian].
10. Hrynkevych, O., Levytska, O., & Baranyak, I. (2023). Human resources for regional development in Ukraine: A roadmap for forecasting and determining a regional training request. *Regional Science Policy and Practice*, 15(1), 95-107. DOI: <https://doi.org/10.1111/rsp3.12625>
11. Sadova, U. Ya. (Ed.) (2019). *Mihratsiya v umovakh transformatsiyi rehional'nykh ryнкiv pratsi Ukrainy: mekhanizmy rehulyuvannya [Migration in the conditions of transformation of regional labor markets of Ukraine: mechanisms of regulation]*. Lviv: M. I. Dolishniy Institute of Regional Research of NAS of Ukraine. Retrieved from <http://ird.gov.ua/irdp/p20190006.pdf> [in Ukrainian].
12. Vasylytsiv, T., Levytska, O., & Rudkovskyy, O. (2022). Strukturni dysproporciyi i dysbalansy rynku pratsi oblastey Karpats'koho rehionu Ukrainy v umovakh viyny: tendentsiyi, zahrozy, oriyentiry polityky stabilizatsiyi y vykorystannya mozhlyvostey [Structural disproportions and imbalances in the labor market of oblasts of the Carpathian region of Ukraine in the conditions of war: trends, threats, orientations for stabilization policy and use of opportunities]. *Ekonomika ta suspil'stvo – Economy and society*, 37. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-37-37> [in Ukrainian].
13. Petrova, I. L., & Blyznyuk, V. V. (Eds.) (2018). *Ukrayins'kyi ryнок pratsi: imperatyvy ta mozhlyvosti zmin [Ukrainian labor market: imperatives and opportunities for change]*. Kyiv: Institute of Economics and Forecasting of NAS of Ukraine. Retrieved from <http://ief.org.ua/docs/mg/306.pdf> [in Ukrainian].
14. Kovacs, Zs., & Török, E. (2016). Dual System for Renewing Hungarian Higher Education. *International Journal of Education and Learning Systems*, 1, 81-85. Retrieved from <https://www.iasar.org/iasar/filedownloads/ijels/2016/002-0011.pdf>
15. Li, J., & Pilz, M. (2023). International transfer of vocational education and training: A literature review. *Journal of Vocational Education & Training*, 75(2), 185-218. DOI: <https://doi.org/10.1080/13636820.2020.1847566>
16. Marshavin, Yu. M., Kitsak, T. H., & Kyrylyuk, V. V. (2022). Posylennya konkurentospromozhnosti rynku pratsi Ukrainy v novykh sotsial'no-ekonomichnykh realiyakh [Strengthening the competitiveness of the labor market of Ukraine in the new socio-economic realities]. *Ekonomika ta suspil'stvo – Economy and society*, 40. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-40-2> [in Ukrainian].
17. Shylovtseva, N. V. (2019). Modernizatsiya zaynyatosti yak umova pidvyshchennya konkurentospromozhnosti natsional'noho rynku pratsi [Modernization of Employment as a Condition for Increasing the National Labour Market Competitiveness]. *Modern Economics*, 15, 211-217. DOI: [https://doi.org/10.31521/modecon.V15\(2019\)-30](https://doi.org/10.31521/modecon.V15(2019)-30) [in Ukrainian].
18. Hreben, S. (2021) Problemy ta perspektyvy rozvytku profesijno-tehnicnoyi osvity v Ukraini [Problems and prospects of vocational education development in Ukraine]. In *Vcheni zapysky Universytetu «KROK» [Scientific notes of «KROK» University]*: Vol. 3(63) (pp. 125-130). DOI: <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2021-63-125-130> [in Ukrainian].
19. Ibarra Cisneros, A. M., & González Torres, L. A. (2010). Labor flexibility as a strategy for competitiveness and its impact on economy, business and labor market. *Contaduría y administración*, 231, 33-52. Retrieved from <https://www.scielo.org.mx/pdf/cya/n231/n231a3.pdf>
20. Brahimi, N, Dweiri, F., Al-Syounf, I., & Khan, S. A. (2013). Cooperative Education in an Industrial Engineering Program. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 102, 446-453. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.10.760>

Mul'ska O. P., Vasylytsiv T. H., Pykus I. O. Measures for balancing the supply and demand for work of graduates of vocational educational institutions.

Based on the data of the sociological study (through a survey of employers in the Lviv region) on the quantitative and qualitative characteristics of the supply and demand for the work of graduates of vocational (and technical) educational institutions (hereinafter referred to as VEI), the needs of employers for qualified workers – VEI graduates are identified. There is a significant shortage of workers in the region; the level of professional training of VEI graduates is average, which requires enterprises to create conditions for additional training directly at the workplace or to give preference to specialists with work experience due to the lack of practical work skills of VEI graduates. There is a low level of cooperation between VEIs and business entities in the region or the one of a purely formal nature, which affects the

degree of staffing of enterprises with workers. There is a need to establish cooperation between businesses and VEIs to harmonize the scope and structure of professions and specific professional and qualification characteristics (skills) of graduates. The main obstacles to the spread of dual education include the lack of full, including digital, communication, respectively, coordination of activities between VEIs and businesses in these matters, as well as the unwillingness of businesses to spend time and resources on this. The article substantiates that effective tools for balancing supply and demand for the work of VEI graduates include the development of partnerships with businesses, involvement of employers in the learning process, establishment of an effective dialogue with VEIs; creation of appropriate conditions for practical training, provision of workplaces and laboratories with modern equipment and technologies; introduction of monitoring of the quality of vocational education; formation of regional orders for the training of specialists in VEIs based on the results of longitudinal studies of the state and trends in the development of the labor market, foresight of structural indicators of the employment sector.

Keywords: labor market, balancing, workers, imbalances, vocational education, dual education, institutional cooperation, partnership.

Мульська Ольга Петрівна – доктор економічних наук, старший дослідник, старший науковий співробітник відділу проблем соціально-гуманітарного розвитку регіонів ДУ «Інститут регіональних досліджень імені М. І. Долишнього НАН України» (e-mail: oliochka.mulska@gmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-1666-3971>).

Mul'ska Olha Petrivna – Dr.Sci. (Econ.), Sen.Res., Senior Researcher of the Department of problems of social and humanitarian development of the regions of the Dolishniy Institute of Regional Research of NAS of Ukraine.

Васильців Тарас Григорович – доктор економічних наук, професор, завідувач відділу проблем соціально-гуманітарного розвитку регіонів ДУ «Інститут регіональних досліджень імені М. І. Долишнього НАН України» (e-mail: tgvas77@ukr.net, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-2889-6924>).

Vasylytsiv Taras Hryhorovych – Dr.Sci. (Econ.), Prof., Head of the Department of problems of social and humanitarian development of the regions of the Dolishniy Institute of Regional Research of NAS of Ukraine.

Пікус Іван Олексійович – аспірант відділу проблем соціально-гуманітарного розвитку регіонів ДУ «Інститут регіональних досліджень імені М. І. Долишнього НАН України» (e-mail: pykusivan@ukr.net, ORCID: <https://orcid.org/0009-0007-1118-9856>).

Pykus Ivan Oleksiyovych – Postgraduate of the Department of problems of social and humanitarian development of the regions of the Dolishniy Institute of Regional Research of NAS of Ukraine.

Дослідження здійснено в межах виконання НДР ДУ «Інститут регіональних досліджень імені М. І. Долишнього НАН України» «Трансформація ринку праці Карпатського регіону України у перспективі повоєнного відновлення» (номер державної реєстрації 0124U000984).

Надійшло 20.05.2024 р.