

Наталія Моспан

ORCID iD 0000-0001-8610-7965

кандидат педагогічних наук, доцент кафедри англійської філології,  
Київський університет імені Бориса Грінченка,  
вул. Тимошенка, 13-6, 04212 Київ, Україна,  
monavik@ukr.net

## МЕХАНІЗМИ РЕГУЛЮВАННЯ ВЗАЄМОДІЇ ВИЩОЇ ОСВІТИ З РИНКОМ ПРАЦІ В ЄВРОПЕЙСЬКОМУ СОЮЗІ

*Автором статті представлено результати аналізу політики працевлаштування випускників вищих закладів освіти в Європейському Союзі. За основу для аналізу взяті звіти Європейської Комісії, які широко висвітлюють це питання. Дослідження присвячене вивченню питань, пов'язаних з механізмами регулювання взаємодії вищої освіти з ринком праці та сучасним станом їх застосування в країнах Європейського простору вищої освіти. Серед таких механізмів виділяють прогнозування ринку праці; залучення роботодавців до управління вищою освітою та оцінки її якості; послуги консультування; практику та стажування; опитування випускників. Результати даного дослідження можуть сприяти більш глибокому розумінню поточного стану процесу регулювання взаємодії вищої освіти з ринком праці в Україні.*

**Ключові слова:** випускники вищих навчальних закладів; вища освіта; Європейський простір вищої освіти; працевлаштування; ринок праці.

**Вступ.** У звітах Європейської Комісії зазначають, що випускники ВНЗ (вищих навчальних закладів) сильно постраждали від економічної кризи в плані їх працевлаштування. Коефіцієнт безробіття зріс пропорційно більше для них, ніж для їх однолітків з більш низьким рівнем освіти; значно знизився їх дохід; і вимоги роботодавців до їх кваліфікації зросли в період між 2010-2013р. Хоча коефіцієнт безробіття для молоді, що має високий рівень освіти є найнижчим у більшості країн ЄС, ситуація зовсім інша в межах ЄПВО (Європейського простору вищої освіти). Насправді, в одній третині країн, по яким є дані, випускники ВНЗ не мають захищеного положення на ринку праці. У деяких країнах це пов'язано з економічною кризою; в інших – зі структурою економіки та відносно невеликим сектором вищої освіти. Тим не менш, у цій останній групі, яка включає в себе колишні країни Радянського Союзу та країни Балканського півострова, спостерігається тенденція до скорочення співвідношення безробіття та наявності вищої освіти.

Усі ці зміни обумовлюють необхідність наявності вищої освіти у працівників для осіб, які формують політику працевлаштування випускників. У даний час, майже у всіх країнах ЄПВО визнали працевлаштування політичною проблемою. З метою стимулювання зайнятості випускників ВНЗ були розроблені певні механізми регулювання вищої освіти з ринком праці в ЄС. Відповідно, **метою даної статті** є вивчення та аналіз цих механізмів як корисного досвіду для вироблення інструментів підвищення якості вищої освіти (Sysoieva S.,

Mospan N., 2015) та інструментів регулювання вищої освіти з ринком праці в Україні.

Для визначення механізмів регулювання вищої освіти з ринком праці в ЄС були вивчені та проаналізовані звіти Європейської Комісії, які широко висвітлюють цю проблему: Європейський простір вищої освіти в 2015 (*The European Higher Education Area in 2015: Bologna Process Implementation Report*), Модернізація вищої освіти в Європі: доступ, навчання та працевлаштування (*Modernisation of Higher Education in Europe: Access, Retention and Employability 2014*), Структурні показники моніторингу системи освіти та підготовки в Європі (*Structural Indicators for Monitoring Education and Training Systems in Europe 2015*) із застосуванням інтегрованого підходу (Ogneviuk V., Sysoieva S., 2014).

Вивчення даних звітів вказує на те, що основною метою політики регулювання взаємодії вищої освіти та ринку праці в ЄС є поліпшення перспективи працевлаштування випускників ВНЗ. Існує широкий спектр стратегій, що впливають на можливості працевлаштування випускників. Як описано в рекомендаціях політики Об'єднання Європейських студентів (ESU), більшість аспектів мають відношення до перспектив випускників ВНЗ на ринку праці: сюди включають інструменти Болонської системи, такі як кваліфікаційні рамки, результати навчання, система ECTS (Європейська кредитно-трансферна система), додатки до диплому або визнання раніше здобутої освіти (ESU, 2014, с. 51-54).

Розглядаючи політику з основною метою поліпшення перспективи працевлаштування ви-

пускників, можна виділити два основні стратегічні напрямки. Перший напрямок фокусується на ринку праці – сторонній попит – на який мають зважати ВНЗ. Другий – виділяє працездатних випускників і передбачає більш виробничо-збутову перспективу: те, що ВНЗ повинні досягти для випуску студента, наприклад, забезпечення випускників набором відповідних навичок і компетенцій. У зв'язку з цим, більшість дискусій зосереджено на ролі ВНЗ, і на тому, як вони повинні функціонувати в суспільстві знань XXI століття.

Проте, представивши загальну картину про місце працевлаштування у системі вищої освіти, у даних звітах наведені приклади як з боку попиту, так і з боку пропозиції. Беручи до уваги мету реагування на потреби ринку праці, постає питання, де ВНЗ можуть знайти відповідну інформацію про ринок праці. Виділяють два найпоширеніші способи: з одного боку прогнозування ринку праці та навичок, і з іншого – участь представників ринку праці в управлінні вищою освітою. Крім того, один визнаний спосіб гарантує випускникам отримання адекватних навичок і необхідних компетенцій – це включення стажування до програм вищої освіти. Послуги профорієнтації також можуть забезпечити студентів важливими компетенціями для пошуку роботи (European Commission, 2015a, 2015, с. 196). Ці способи є основними механізмами, які сприяють регулюванню взаємодії вищої освіти та ринку праці в ЄС.

Автори звітів Європейської Комісії серед найпоширеніших механізмів регулювання вищої освіти та ринку праці в ЄС виділяють такі:

- Регулярне прогнозування ринку праці.
- Залучення роботодавців до управління вищою освітою.
- Залучення роботодавців до оцінювання якості освіти.
- Послуги консультування для студентів у ВНЗ.
- Заходи для покращення працевлаштування випускників (практика та стажування).
- Регулярні опитування випускників ВНЗ (European Commission, 2015b, с. 42; European Commission, 2015a, с. 196-207).

Мета задоволення потреб ринку праці та підвищення зайнятості випускників окреслена в документах про вищу освіту в переважній більшості країн ЄПВО, виняток становлять Андорра, Ісландія, Кіпр і Словаччина. У ряді країн (наприклад, в Австрії, Франції, Грузії, Греції) поліпшення можливості працевлаштування випускників є частковою місією ВНЗ. Інші вимагають від ВНЗ введення процесу акредитації, щоб їх програми відповідали потребам ринку праці. Багато країн заохочують ВНЗ до включення інформації про ринок праці (на основі прогнозів або шляхом залучення роботодавців) при визначенні результатів навчання, розробки або зміни змісту програм,

або навіть керуючись кількістю студентів у різних областях досліджень. Аналогічним чином, багато закладів підкреслюють важливість конкретних заходів, аби студенти могли отримати легкий доступ до стажувань або послуг консультування та профорієнтації (European Commission, 2015a, с. 198).

**Прогнозування ринку праці як джерело інформації.** Для того, щоб мати можливість регулювати попит на ринку праці, уряд і ВНЗ потребують інформацію про тенденції на ринку праці. Прогнозування ринку праці може вплинути на плани політики, наприклад, планування і проектування навчальних програм, фіксацію бюджетних місць або отримання державного фінансування. Служби інформаційних послуг та консультування можуть використовувати цю інформацію про ринок праці, щоб направляти потенційних студентів у відповідні ВНЗ та професійні сфери працевлаштування (European Commission, 2014).

У більшості країн ЄПВО прогнозування ринку праці проводиться регулярно на національному рівні у 17-ти освітніх системах, іноді як додаток до регулярних місцевих прогнозів. Немає прогнозування ринку праці в Албанії, Андоррі, Боснії та Герцеговині, Угорщині, Ліхтенштейні та Португалії. Приблизно в одній третині країн ЄПВО регулярний моніторинг ринку праці здійснюється також на регіональному рівні.

Більшість країн, які проводять прогнози ринку праці докладають зусиль, щоб ці результати були враховані під час планування освіти на основному рівні. В 11-ти країнах інформація про ринок праці використовується для визначення квоти реєстрації або для фінансування державою бюджетних місць у вищій освіті. В 11-ти інших країнах такі прогнози враховують під час прийняття рішення про акредитацію нових навчальних програм і/або при адаптації змісту існуючих програм до потреб ринку праці. У Німеччині, наприклад, ВНЗ опираються на прогнози ринку праці в плануванні програм і наданні професійної орієнтації. Крім того прогнози ринку праці використовуються для визначення пріоритетних областей для додаткового фінансування (Ірландія, Польща і Швеція). Проте, в той час як центральні органи не завжди систематично використовують інформацію про ринок праці, ВНЗ покладаються на них при плануванні програм або наданні послуг профорієнтації (European Commission, 2015a: 199; European Commission, 2015b, с. 42-43).

**Співпраця між роботодавцями та ВНЗ.** Бухарестське Комюніке визначає співпрацю між роботодавцями та ВНЗ важливим засобом для підвищення можливостей працевлаштування випускників ВНЗ. Дійсно, послуги консультування або залучення роботодавців та представників бізнесу на різних етапах розробки та оцінки навчальних програм вищої освіти є прямим і більш децентралізованим

механізмом, через який інформація про ринок праці може бути включена у вищу освіту.

Варто зазначити, що серед областей вищої освіти, у яких роботодавці можуть бути залученими (розробка навчальних програм та участь у керівних органах ВНЗ), роботодавці беруть активну участь у плануванні та управлінні вищої освітою в ЄПВО. Поширеним способом включення роботодавців є забезпечення якості освіти: у багатьох країнах роботодавці зобов'язані брати участь в акредитації та оцінці програм вищої освіти (European Commission, 2015b, с. 45-46).

Проте, ступінь участі роботодавців відрізняється на ЄПВО. Стосовно розробки навчальних програм, 11 країн зробили обов'язковим участь роботодавців у розробці та перегляді програм. Крім того, в деяких країнах роботодавці повинні бути залучені в розробку навчальних програм у певних типах ВНЗ (наприклад, університет прикладних наук (Fachhochschule) в Австрії або в Нідерландах). Проте, у тих країнах, де участь роботодавців не є обов'язковою, їх залучення може бути широко поширеним. Деякі країни також створили спеціальні програми, призначені головним чином для задоволення потреб роботодавців, де навчальні програми, розроблені в тісній співпраці з ними. Приклади включають професійний диплом в Албанії, ступінь професійного бакалавра у Франції, або базових ступенів у Великобританії (Англія, Уельс і Північна Ірландія). В Ірландії в рамках програми ІКТ, роботодавці беруть участь у розробці та виконанні конкретних програм для ліквідації прогалів у навчальних в економіці.

У 18-ти країнах є обов'язковим включення роботодавців до керівних органів ВНЗ. Крім того, в деяких країнах роботодавці також включені до різних національних (наприклад, в Хорватії, Франції, Німеччині, Польщі, Словенії, Швеції та Великобританії (Шотландія)), регіональних (наприклад, в Італії) або секторних (наприклад, в Чорногорії) органів управління. Участь роботодавців може сприяти проектній співпраці між університетами та бізнесом, де ВНЗ та бізнес-організації розвивають інноваційні проекти разом. За допомогою фінансування уряд може заохочувати одну або обидві сторони до участі в таких проектах. Варто зауважити що, проекти університетського ділового співробітництва отримують державне фінансування в переважній більшості країн ЄПВО. Ряд країн (наприклад, Хорватія, Данія, Македонія, Ісландія та Норвегія) встановили спеціальні інноваційні фонди, з яких проекти університетського ділового співробітництва безпосередньо фінансуються. В якості альтернативи, спеціалізовані державні установи можуть отримати завдання по фінансуванню таких проектів (наприклад, в Бельгії (Фламандська громада), Швеції та Швейцарії). У Швеції уряд також фінансує інноваційні відділення в деяких університетах.

Ірландія та Ліхтенштейн використовують інноваційні ваучери, щоб полегшити співпрацю між підприємствами та ВНЗ (European Commission, 2015a, с. 199-201).

**Практика та стажування.** Державні кошти також часто направляються на фінансування стажувань для студентів. Практика розглядається як ключовий елемент у зміцненні працевлаштування випускників, особливо коли справа доходить до студентів малозабезпечених соціальних груп. За допомогою практики та стажувань студенти мають можливість сформуванати навички, затребувані роботодавцями.

Вірменія, Азербайджан, Грузія, Казахстан, Молдова та Росія є країнами, які показали високий відсоток участі (більше 70%) і в практиці, й у стажуванні. Практика є на високому рівні в Андоррі, Латвії та Румунії. Проте, дуже низькі показники участі (менше 10%) спостерігаються на Кіпрі, в Ісландії та Чорногорії.

У Європейському Союзі, Директива 2005/36/ЕС про визнання професійної кваліфікації регулює включення практики до певних професійно-орієнтованих навчальних програм (наприклад, для медиків і фармацевтів) (Directive 2005/36/EC). Багато країн, які не є членами ЄС, також застосовують аналогічні положення в деяких, більш практико-орієнтованих навчальних дисциплінах. Однак, крім цих регульованих професій, ВНЗ в основному вільні вирішувати, чи включати такі структурні положення до своїх навчальних програм.

Проте, деякі країни обов'язково включають стажування для певних типів навчальних закладів і програм. Наприклад, в Данії, практика потрібна в Академії професійної вищої освіти й університетських коледжах. Практика також проводиться в Австрії в університетах прикладних наук (Fachhochschule) і в Естонії у професійних ВНЗ. Так само у Фінляндії політехнічна освіта має включати стажування. Практичне навчання є обов'язковим у Румунії в першому циклі і в Португалії для програм короткого циклу. У Франції набуття досвіду роботи є обов'язковим для програм короткого циклу, а також для професійно-орієнтованих ліцензій і магістерських програм. Практика є обов'язковим елементом усіх програм вищої освіти в Азербайджані, Молдові, Росії, Словенії та Чорногорії. У Казахстані всі студенти мають право брати участь у практичних заняттях під час навчання (European Commission, 2015a, с. 201).

Крім цих правил, влада через надання державних коштів може по-іншому сприяти включенню стажувань до навчальних програм. В ЄПВО 18 країн запровадили певні заходи у ВНЗ, щоб збільшити кількість доступних стажувань. Такі стимули можуть бути фінансовими, коли влада фінансує або розділяє витрати на стажування, навіть у тих випадках, коли стажування не є обов'язковими (наприклад,



в Греції, Італії, Польщі, Іспанії, Швеції, Туреччині та Великобританії (Шотландія)). В якості альтернативи, влада може внести свій вклад в організацію та управління стажування (наприклад, в Болгарії).

На додаток для зобов'язання або заохочення ВНЗ включити короткі стажування до навчальних програм, деякі країни уклали так звані «подвійні» ступені, які поєднують теоретичні знання у ВНЗ з професійним досвідом, накопиченим під час роботи. У цій системі ВНЗ та підприємства поділяють відповідальність за оволодіння студентами відповідними навичками та компетенціями. Програми подвійного ступеня існують у Бельгії (Французька громада), Німеччині, Франції, Польщі та Іспанії (European Commission, 2015a, с. 202).

**Профорієнтація.** Надання інформації про ринок праці, профорієнтація або наставництво для студентів є ще одним заходом для підвищення можливостей працевлаштування випускників. Половина систем вищої освіти в ЄПВО розподіляють державні кошти на послуги кар'єрного розвитку для студентів та для випускників ВНЗ. Однак, у більшості випадків ВНЗ отримують одноразову допомогу з державного бюджету на розвиток профорієнтаційних послуг («непряме фінансування»).

Більш пряме фінансування стає доступним для профорієнтації в Хорватії, Греції, Угорщині, Литві, Молдові, Чорногорії, Польщі, Словенії та Великобританії (Шотландія). У Греції відділення інновацій та зв'язку, що фінансуються безпосередньо за рахунок державних коштів, відіграють роль у наданні професійно-орієнтованих послуг для студентів. В інших країнах, державне фінансування виділяється для поліпшення послуг профорієнтації через тендерів (Угорщина), державні проекти (Литва), національні стратегії (Молдова), або з конкретних національних і Європейських фондів (Чорногорія, Польща, Словенія). У Хорватії та Великобританії (Шотландія) у той час як ВНЗ отримують одноразову фінансову допомогу, угоди про фінансування між органами фінансування та ВНЗ призначені для забезпечення та вдосконалення профорієнтаційних послуг (European Commission, 2015b, с. 46).

Профорієнтація вважається особливо важливою для студентів з малозабезпечених соціальних груп. Тим не менш, вони рідко мають попит серед профорієнтаційних послуг у рамках ЄПВО: лише в 16-ти системах освіти існує попит на профорієнтаційні послуги у ВНЗ. Такі профорієнтаційні послуги націлені на студентів з обмеженими можливостями. Послуги консультування за статевим розподілом є в Естонії та Ліхтенштейні. На Мальті профорієнтація є у неблагополучних районах (European Commission, 2015a, с. 203).

**Система регулярного опитування випускників ВНЗ.** Вимірювання ефективності працевлаштування через опитування випускників ВНЗ є та-

кож важливим засобом отримання інформації про якість освіти та ринок праці. Завдяки опитуванню випускники можуть оцінити свою навчальну програму та надати докладну інформацію про свій вихід на ринок праці. В якості альтернативи, оцінки роботодавців можуть також інформувати про ефективність політики працевлаштування (наприклад, у Чорногорії).

Аналіз випускників опирається на їх самооцінку, і це є цінним інструментом для оцінки можливості їх працевлаштування після закінчення ВНЗ. Дослідження кар'єрного росту дає можливість не тільки відстежити кількість випускників, що знайшли роботу, але й про якість роботи, період пошуку роботи, задоволеність роботою, і порівняти навички випускників з їх посадовими вимогами. Крім того, на основі опитувань, можна проводити аналізи про відносний вплив індивідуальних особливостей випускників і програми вищої освіти, яку вони засвоїли. Таким чином, такі опитування є корисним інструментом для багатомірної оцінки працездатності в галузі вищої освіти (European Commission, 2015b, с. 48-49).

Опитування випускників організовують у переважній більшості країн ЄПВО. На національному та/або регіональному рівні регулярні опитування проводяться в 19-ти освітніх системах, у той час як спеціальні опитування проходять в 16-ти країнах, іноді паралельно з регулярними. Інституційні дослідження є тільки в 9-ти країнах ЄПВО. Проте, число країн, що проводять регулярні опитування випускників зростає швидко, і багато країн впроваджують подібні заходи в останні роки. У даний час система регулярного опитування розробляється в Хорватії та Польщі (European Commission, 2015a, с. 205).

В 22-х країнах ЄПВО влада використовує опитування випускників ВНЗ систематично на основі встановлених механізмів і чітко визначених ролей для відповідальних систем. Найчастіше опитування випускників використовуються для забезпечення якості освіти (наприклад, в Данії, Франції, Македонії, Грузії, Італії, Польщі або Іспанії). Азербайджан, Угорщина та Казахстан використовують результати таких опитувань для отримання квот для працевлаштування або для фінансування державою бюджетних місць.

Мета створення такої оцінки – зробити інформацію про працевлаштування у ВНЗ доступною для громадськості. Такі заходи можуть інформувати нинішніх і майбутніх студентів про їх перспективи кар'єрного росту. Наприклад, у ряді країн (Вірменія, Азербайджан, Болгарія, Македонія, Казахстан) склали рейтинг ВНЗ, де працевлаштування випускників є одним із критеріїв. У Болгарії місце ВНЗ у рейтингу впливає на рівень державного фінансування, який отримує заклад.

Проте, у наступних країнах на рівень фінансування впливає продуктивність працевлаштування

випускників ВНЗ: Болгарія, Чехія, Фінляндія, Греція, Італія, Казахстан і Словаччина. У Чехії, Фінляндії, Казахстані та Словаччині працевлаштування випускників входить у фінансову формулу, яка вираховується при отриманні бюджету. У Чехії, Греції та Італії ВНЗ можуть отримати додаткове фінансування, ґрунтуючись на показниках працевлаштування випускників (European Commission, 2015a, с. 206).

**Висновки.** У даний час, майже у всіх країнах ЄПВО визнали працевлаштування випускників ВНЗ політичною проблемою. З метою стимулювання зайнятості випускників були розроблені певні механізми регулювання вищої освіти з ринком праці: Серед яких виділяють: регулярне прогнозування ринку праці; залучення роботодавців до управління вищою освітою; залучення роботодавців до оцінювання якості освіти; послуги консультування для студентів у ВНЗ; заходи для покращення працевлаштування випускників (практика та стажування); регулярні опитування випускників ВНЗ.

Проте, як зазначено у звітах Європейської Комісії, деякі її елементи (використання прогнозування стану ринку праці, участь роботодавців у керуванні ВНЗ, удосконалення профорієнтаційних послуг, моніторинг ефективності встановлених механізмів зворотного зв'язку, а також заохочення мобільності студентів або реалізація Болонських інструментів) не застосовується повсюдно. Тим не менш, все більше і більше країн запроваджують нові стратегії та інструменти моніторингу, такі як опитування випускників ВНЗ. Крім того, деякі країни застосовують більш централізовані інструменти політики (такі як квоти прийому, обов'язкове стажування або рейтинг) з метою підвищення працевлаштування випускників ВНЗ.

Наведені механізми регулювання вищої освіти з ринком праці в ЄС є гарним досвідом для України в питаннях підвищення якості вищої освіти та стимулювання зайнятості випускників ВНЗ.

#### Література

1. Directive 2005/36/EC of the European Parliament and of the Council of 7 September 2005 on the recognition of professional qualifications, OJ L 255, 30.9.2005. [Електронний ресурс]. – Режим доступу:
2. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32005L0036>
3. European Commission/EACEA/Eurydice, 2014. Modernisation of Higher Education in Europe: Access, Retention and Employability 2014. Eurydice Report. Luxembourg: Publications Office of the European Union. – 87p. [Електронний ресурс]. – Режим доступу:
4. [http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/thematic\\_reports/165EN.pdf](http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/thematic_reports/165EN.pdf)
5. European Commission/EACEA/Eurydice, 2015a. The European Higher Education Area in 2015: Bologna Process Implementation Report. Luxembourg: Publications Office of the European Union. – 300p. [Електронний ресурс]. – Режим доступу:
6. [http://www.ehea.info/Uploads/SubmittedFiles/5\\_2015/132824.pdf](http://www.ehea.info/Uploads/SubmittedFiles/5_2015/132824.pdf)
7. European Commission/EACEA/Eurydice, 2015b. Structural Indicators for Monitoring Education and Training Systems in Europe – 2015. Luxembourg: Publications Office of the European Union. – 72p. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.mecd.gob.es/dctm/inee/indicadores-educativos/monitor2015/eurydice-background-report-structural-indicators-for-monitoring-education-and-training-systems-in-europe.pdf?documentId=0901e72b81ee064c>
8. ESU (The European Students' Union), 2014. Student Advancement of Graduates Employability: Employability With Students' Eyes. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.sage.esu-online.org/SAGE+results+and+publications>
9. Ogneviuk V., Sysoieva S. Scientific direction of integrated research of education – osvitologiya / V. Ogneviuk, S. Sysoieva // Неперервна професійна освіта: теорія і практика, 2014. – Вип. 1-2. – С. 5-13.
10. SysoievaS., Mospan N. New Law on Higher Education in Ukraine: Innovations and Risks. – Didactica Slovenica, № 30 (3-4), 2015. – p.166-173. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.pedagoska-obzorja.si/revija/Vsebine/PDF/DSPO\\_2015\\_30\\_03.pdf](http://www.pedagoska-obzorja.si/revija/Vsebine/PDF/DSPO_2015_30_03.pdf)

#### MECHANIZMY REGULACJI INTERAKCJI SZKOLNICTWA WYŻSZEGO Z RYNKIEM PRACY W UNII EUROPEJSKIEJ

Mospan Natalia, Doktor nauk pedagogicznych, adiunkt katedry filologii angielskiej, Kijowski uniwersytet im. B. Grinczenki, ul. Tymoszenka, 13-b, 04212 Kijów, Ukraina, monavik@ukr.net

*Autor artykułu przedstawia analizę polityki zatrudnienia absolwentów szkół wyższych w UE. Podstawą do analizy zostały sprawozdania Komisji Europejskiej, które szeroko wyświetlają tę kwestię. Badania skupiają się wokół zagadnień związanych z mechanizmami regulacji interakcji szkolnictwa wyższego z rynkiem pracy i aktualnego stanu ich zastosowania w krajach Europejskiego Obszaru Szkolnictwa Wyższego. Wśród takich mechanizmów wyodrębnia się prognozowania rynku pracy; zaangażowanie pracodawców w pytania zarządzania szkolnictwem wyższym i oceny jego jakości; usługi konsultingowe; praktyki i szkolenia; sondaże przeprowadzane wśród absolwentów. Wyniki przedstawio-*

nego badania mogą przyczynić się do lepszego zrozumienia obecnego stanu procesu regulacji szkolnictwa wyższego z rynkiem pracy.

**Słowa kluczowe:** absolwenci szkół wyższych; kształcenie wyższe; Europejski Obszar Szkolnictwa Wyższego; rynku pracy; kształcenie wyższe; zatrudnienia.

## REGULATION MECHANISMS OF HIGHER EDUCATION AND LABOUR MARKET IN THE EUROPEAN UNION

Mospan Natalia, PhD, Associate Professor of English Philology Department, Borys Grinchenko Kyiv University, 13-b Tymoshenko st., 04212 Kyiv, Ukraine, monavik@ukr.net

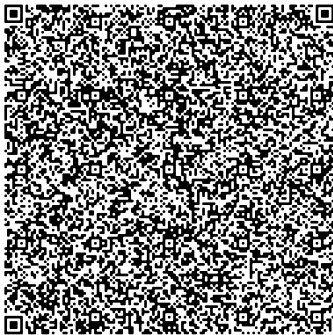
*The author of the article presents an analysis of the policy of graduates employment of higher education institutions in the EU. The basis for the analysis is the reports of the European Commission, which are widely covering this issue. Studies examining issues related to the regulation mechanisms of cooperation between higher education and labour market and the current state of their application in the European Higher Education Area. Among these mechanisms there are forecasting the labour market; involvement of employers in the management of higher education and evaluation of its quality; consulting services; practices and training; survey of graduates. The first component of the regulation mechanisms linked to graduate employability concerns labour market forecasting. This process involves estimating the expected future number of jobs available in an economy. Besides there are trends to involve employers in higher education institutions' governing bodies and in external quality assurance (QA) procedures. The results of this study may contribute to a better understanding of the current state of the process of cooperation between higher education and labour market in Ukraine.*

**Key words:** employment; European Higher Education Area; higher education; labour market; university graduates.

Стаття надійшла до редакції 20.05.2016

Прийнято до друку 29.09.2016

УДК 37.07



**Костянтин Линьов**

ORCID iD 0000-0002-3162-3900

кандидат наук державного управління, доцент,  
професор кафедри управління,  
Київський університет імені Бориса Грінченка,  
вул. Тимошенка, 13-6, 04212 Київ, Україна,  
k.lynov@kubg.edu.ua

## УПРАВЛІННЯ ЗАКЛАДОМ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ НА ОСНОВІ ПАРАДИГМИ ЛІДЕРСТВА

*Стаття присвячена проблематиці управління закладом середньої освіти на засадах лідерства. Окреслюються напрями еволюції поглядів на сутність та зміст понять «лідер» та «лідерство», які є зосередженими або на домінуючій ролі особистості лідера, або на визнанні пріоритету колективної співпраці в процесі життєдіяльності закладу освіти. Зазначається, що лідерство є новою парадигмою управління з акцентом уваги на зміни в організації, яке виникає через взаємодію лідера та послідовників і є результатом міжособистісних стосунків. Лідерство створює загальнокомандну культуру у закладі середньої освіти на основі спільно виробленої візії та спільних цінностей.*

**Ключові слова:** заклад середньої освіти; лідер; лідерство.

**Вступ.** Реформа освіти в Україні, розпочата прийняттям нового законодавства у сфері вищої освіти та продовжена роботою над базовим законопроектом «Про освіту», ставить перед собою мету перетворити українську школу на важіль соціальної рівності та згуртованості, економічного розвитку

і конкурентноспроможності України (Нова школа, 2016, с. 7). Значну роль в цьому процесі відіграє чинник управління, як на центральному рівні, так і на рівні окремого закладу середньої освіти. Автономія школи як право «на самоврядування, яке полягає в його самостійності, незалежності і відповідальності