

УДК 366.1:368.46:378

Загірняк Д.М.

кандидат економічних наук, докторант,
доцент кафедри фінансів і кредиту,
Кременчуцький національний університет
імені Михайла Остроградського

ПРОФЕСІЙНО-КВАЛІФІКАЦІЙНІ АСПЕКТИ ПРАГМАТИЗМУ ПОВЕДІНКИ СПОЖИВАЧІВ ПОСЛУГ ВИЩОЇ ОСВІТИ

В епоху економіки знань вельми актуальні питання взаємодії сфери вищої освіти і ринку праці. Особа як споживач освітніх послуг і продавець професійно-кваліфікаційних якостей на ринку праці детермінує розвиток цих сфер суспільства. Особа прагматично вибирає вищу освіту, розраховуючи на більш високий заробіток. Професійно-кваліфікаційна відповідність відображає кореляцію якостей працівника вимогам посади. Наявність відповідності дає змогу говорити про наявність прагматизму в поведінці споживачів освітніх послуг. Комбінації значень параметрів «професія» і «кваліфікація» представлені як типи і підтипи професійно-кваліфікаційної відповідності, які відображають рівень прагматизму поведінки споживачів послуг вищої освіти. Критерієм прагматизму типів і підтипів є економічна вигода, одержана індивідумом у процесі виконання посадових обов'язків. Кількісне подання діапазону прагматизму для типів і умовне призначення коефіцієнтів для підтипів є умовами розв'язання завдання щодо оцінювання рівня прагматизму поведінки споживачів освітніх послуг.

Ключові слова: вища освіта, споживачі послуг вищої освіти, прагматизм, професійно-кваліфікаційна відповідність, рівень прагматизму, ринок праці, трудові відносини.

ПРОФЕСИОНАЛЬНО-КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ АСПЕКТЫ ПРАГМАТИЗМА ПОВЕДЕНИЯ ПОТРЕБИТЕЛЕЙ УСЛУГ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

Загірняк Д.М.

В эпоху экономики знаний весьма актуальны вопросы взаимодействия сферы высшего образования и рынка труда. Лицо как потребитель образовательных услуг и продавец профессионально-квалификационных качеств на рынке труда детерминирует развитие этих сфер общества. Лицо прагматично выбирает высшее образование, рассчитывая на более высокий заработок. Профессионально-квалификационное соответствие отражает корреляцию качеств работника требованиям должности. Наличие соответствия позволяет говорить о наличии прагматизма в поведении потребителей образовательных услуг. Комбинации значений параметров «профессия» и «квалификация» представлены как типы и подтипы профессионально-квалификационного соответствия, которые отражают уровень прагматизма поведения потребителей услуг высшего образования. Критерием прагматизма типов и подтипов является экономическая выгода, полученная индивидумом в процессе выполнения должностных обязанностей. Количественное представление диапазона прагматизма для типов и условное назначение коэффициентов для подтипов являются условиями решения задачи по оценке уровня прагматизма поведения потребителей образовательных услуг.

Ключевые слова: высшее образование, потребители услуг высшего образования, прагматизм, профессионально-квалификационное соответствие, уровень прагматизма, рынок труда, трудовые отношения.

PROFESSIONAL AND QUALIFICATION ASPECTS OF PRAGMATISM
OF BEHAVIOR OF HIGHER EDUCATION SERVICES CONSUMERS

Zagirniak D.

In the era of knowledge economics the problems of interaction of the field of higher education and the labor market are most topical. A person as a consumer of education services and a seller of professional and qualification qualities at the labor market determines development of these spheres of the society. A person pragmatically chooses higher education and expects higher salary. Professional and qualification correspondence reflects correlation between the employee's qualities and the requirements of the position. Availability of correspondence makes it possible to affirm that there is availability of pragmatism in behavior of education services consumers. Combination of the values of "profession" and "qualification" parameters are presented as types and subtypes of professional and qualification correspondence that reflect the level of pragmatism of behavior of consumers of higher education services. Economic benefit obtained by the individual in the process of performing his/her job responsibilities is the criterion of pragmatism of types and subtypes. Quantitative presentation of the range of pragmatism for types and subtypes is the condition for solution of the problem of assessing the level of pragmatism of education services consumers.

Keywords: higher education, higher education services, consumers, pragmatism, professional qualification matches, level of pragmatism, labor market, labor relations.

Постановка проблеми. Визначення часу і місця виникнення дисбалансу на ринку праці є прерогативою істориків. Одне очевидно – з перетворенням робочої сили на товар гіпотетично став можливим його дефіцит або надлишок на ринку праці. Протягом багатьох століть людство не в змозі розв'язати проблему безробіття, що підкреслює її складний характер. Кожне покоління економістів розробляє свої оригінальні рецепти зниження дисбалансу на ринку праці. Сьогодні, коли економіка знань отримала визнання, в авангарді стоять питання, пов'язані із взаємодією сфери вищої освіти (далі – СВО) і ринку праці. Академічна спільнота нарікає на слабкі сигнали від ринку праці щодо кількості та якісного складу підготовки фахівців. Вищі навчальні заклади (далі – ВНЗ) шукають нові, більш досконалі форми співпраці з роботодавцями. Зі свого боку роботодавці дорікають вищій освіті (далі – ВО) у неналежній орієнтації на потреби ринку праці, на потурання інтересам особи, яка вибирає «модні» професії. Отже, відсутність дієвої взаємодії між цими сферами суспільного життя пояснюється поведінкою третьої сторони – особи, яка, приймаючи рішення щодо обрання майбутньої професії, ігнорує ситуацію на ринку праці. ВНЗ, держава і роботодавці не можуть спонукати індивіда до вибору професії і кваліфікації, які будуть затребувані на ринку праці. Свобода вибору майбутньої професії врівноважується утилітаризмом мотивації, заснованої на потребах роботодавців у кадрах певної професії і кваліфікації. Прагматизм у діях споживачів послуг вищої освіти (далі – ПВО) означає орієнтацію на потреби ринку праці у висококваліфікованих кадрах. За цих обставин виникає необхідність кількісного вимірювання прагматизму в діях споживачів ПВО.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Суміжним для ринків ПВО і праці є визначення «професійно-кваліфікаційна». Поняття «професійно-кваліфікаційна структура (далі – ПКС) кадрів» у СВО означає націленість на потреби роботодавців. Л. Короткова з колегами вважають, що система підготовки кадрів гнучко й оперативно реагує на зміни у ПКС кадрів [1, с. 184]. Т. Шкандибіна побудувала зовнішню модель ВНЗ, яка враховує ПКС зайнятого населення регіону [2, с. 158]. В. Гладкова професійно-кваліфікаційну характеристику іменує прагматичним результатом підготовки майбутніх учителів [3, с. 146]. У більшості публікацій ПКС ілюструє не якість особи, а узагальнені характеристики ринку праці різних рівнів.

Поняття «професійно-кваліфікаційний дисбаланс (далі ПКД)», або професійно-кваліфікаційна збалансованість (далі – ПКЗ), використовується для ілюстрації сучасного стану ринку праці. Так, В. Дружиніна використала кластерний аналіз професійно-кваліфікаційних характеристик учасників для узагальнення місцевого ринку праці [4, с. 174–189]. Т. Гільорме розглянув професійно-кваліфікаційні вимоги до кадрів [5]. І. Родічева аналізує ПКД у розрізі регіонального ринку праці [6]. С. Бандур уважав, що ПКЗ робочої сили залежить від виду економічної діяльності і характеру виробництва [7, с. 6]. Проблему дисбалансу автори пояснюють недосконалістю системи ВО, а не поведінкою індивідуумів, які обирають ПВО.

Група вчених, до якої належать Д. Кляус, О. Кратт, М. Слоква, О. Будякова і А. Почтовюк, усебічно експлуатують ідею професійно-кваліфікаційної відповідності (далі – ПКВ) якостей робітника вимогам посади [8; 9; 10]. Д. Кляус надав якісні характеристики оцінювання ПКВ з позицій соціального партнерства [8]. А. Почтовюк розглянув якісний і кількісний зміст ПКВ фахівців з ВО для задоволення потреб економіки [10]. Цей підхід дає змогу використати ПКВ для визначення рівня прагматизму у діях споживачів ПВО.

Аналіз публікацій довів, що ПКЗ – це якісно-кількісна характеристика ситуації на ринку праці, ПКД – це явище, притаманне ринку праці. Ринок – це передусім персоніфіковані відносини, а тому ПКЗ і ПКД – похідні поняття від ПКВ. Амбівалентність полягає у тому, що прагматизм поведінки споживача ПВО виявляється за межами СВО. Його рівень залежить від того, наскільки особа зможе реалізувати знання і вміння, отримані у ВНЗ. Результативність діяльності ВНЗ оцінює не споживач ПВО, а роботодавець через задоволення професійно-кваліфікаційних потреб. Необхідно знайти метод оцінювання міри затребуваності роботодавцем професійно-кваліфікаційних амбіцій працівника.

Постановка завдання. Мета статті полягає у побудові інструментарію вимірювання прагматизму у діях споживачів послуг вищої освіти завдяки використанню професійно-кваліфікаційної відповідності якостей робітника потребам роботодавця.

Виклад основного матеріалу дослідження. Безробіття кількісно, а ПКД якісно-кількісно переконують у відсутності прагматичності у діях споживачів ПВО. Особа нездатна вигідно продати професійні знання і навички на ринку праці. Сорочко один раз уживає В. Дружиніна визначення «професійно-кваліфікаційна» щодо умов функціонування і забезпечення збалансованості місцевого ринку праці, що підкреслює важливість цієї характеристики [4]. Л. Короткова з колегами сповіщає, що у багатьох галузях виникла диспропорція у співвідношенні вакансій і претендентів на них, а також між затребуваними професіями та кваліфікованими фахівцями [1, с. 5]. Йдеться про галузевий рівень, який априорі унеможливує з'ясування прагматичності поведінки особи. О. Кратт і О. Будякова вважають вдалу реалізацію кадрової політики підприємства необхідною умовою та якісною характеристикою ПКЗ регіонального ринку праці [9]. Тобто ПКЗ, на їхню думку, є результатом трудових відносин. С. Бандур теж стверджував, що саме на підприємствах формується ПКЗ попиту і пропозиції на робочу силу [7, с. 6]. Оскільки трудові відносини відображають інтереси сторін, то ПКВ гіпотетично ілюструє баланс інтересів. Специфіка робочої сили як товару полягає у слабкій передбачуваності вибору особою майбутньої професії. Тому вибір роботодавця залежить від освітніх бажань працівника. Отже, ПКВ більшою мірою демонструє реалізацію інтересів працівника щодо прагматичності вибору професії.

Т. Гільорме визнає цей тезис, ототожнюючи професійно-кваліфікаційний склад кадрів із соціально-професійною якістю робочої сили [5, с. 20]. Неодноразово Т. Шкандибіна підкреслює, що система управління ВНЗ формує пропозицію освітніх послуг і пропозицію випускників [2, с. 158]. Відділяючи одну пропозицію від іншої, автор підкреслює наявність двох об'єктів купівлі-продажу; ізолюваність двох процесів у часі та просторі; те, що відсутність першого процесу унеможливує другий. Суспільство, на думку Д. Кляуса, запобігає ситуації, коли більшість

працівників не реалізує професійно-кваліфікаційні якості, а працедавці не задовольняють аналогічні потреби. В умовах ринку держава не примушує сторони соціально-трудова відносин до партнерства [8, с. 12]. Отже, добровільний характер трудових відносин ще раз підкреслює, що ПКВ слід визнати характеристикою прагматизму споживачів ПВО.

Підґрунтя ПКВ складають поняття «професія» і «кваліфікація». У міжнародній практиці застосовуються поняття «заняття» і «професія». Ознакою професії є високий рівень кваліфікації та професійної підготовки. Л. Короткова та інші вчені узагальнюють дефініції терміна «професія». Під «професією визначеною» вони розуміють діяльність чи сукупність видів професійної діяльності, доступ до якої чи робота за якою регулюється законами, підзаконними актами або адміністративними розпорядженнями щодо професійної кваліфікації [1, с. 12–14]. Згідно з Класифікатором професія – здатність особи виконувати подібні роботи, які вимагають певної кваліфікації, а кваліфікація – здатність виконувати завдання та обов'язки відповідної роботи. У документі про професійну підготовку кваліфікація визначається через назву професії. Першою ознакою класифікації є рівень освіти. У ст. 1 Закону України «Про вищу освіту» від 1 липня 2014 року кваліфікація визначена як «офіційний результат оцінювання і визнання, який отримано, коли уповноважена установа встановила, що особа досягла компетентностей відповідно до стандартів ВО, що засвідчується відповідним документом про ВО. Отже, ці поняття визначено у законодавчих документах, що свідчить про однозначність трактувань їх сутності.

У ст. 30 Закону України «Про освіту» перераховано, а у розд. II Положення про освітньо-кваліфікаційні рівні (ступеневу освіту) охарактеризовано освітньо-кваліфікаційні рівні (далі – ОКР): кваліфікований робітник, молодший спеціаліст, бакалавр, спеціаліст, магістр. у Листі МОН України «Про освітньо-кваліфікаційні рівні (ступеневу освіту)» від 25 квітня 2001 року № 1/9-168 ОКР подано відповідно до рівня акредитації ВНЗ. У подальшому згідно зі ст. 5 Закону України «Про вищу освіту» від 1 липня 2014 року діють такі освітньо-професійні ступені ВО, які прийшли на зміну ОКР: молодший бакалавр, бакалавр, магістр, доктор філософії, доктор наук. Отже, ОКР відповідає складовій «кваліфікація» ПКВ.

Згідно зі ст. 1 Закону України «Про вищу освіту» від 1 липня 2014 року спеціальність – складова галузі знань, за якою здійснюється професійна підготовка. Сучасну номенклатуру ПВО подано у Переліку галузей знань і спеціальностей, за якими здійснюється підготовка здобувачів вищої освіти, затвердженого Постановою КМУ від 29 квітня 2015 року № 266.

Виявлення рівня прагматизму в діях споживачів ППО зобов'язує формалізувати ПКВ через відображення її складових у статистичних і управлінських системах підзвітності, що дає змогу створити інформаційну базу для обчислення показників. Л. Короткова та інші вчені наголошують на створенні професійних стандартів, які визначають у межах конкретного виду професійної діяльності вимоги до змісту та умов праці, кваліфікації й компетентності робітників за різними кваліфікаційними рівнями [1, с. 7]. У нормативних документах відсутні чітке визначення терміна «штатний розпис» та уніфікована для всіх підприємств форма розпису. Винятками є бюджетні організації, для яких, відповідно до Постанови КМУ «Про затвердження Порядку складання, розгляду, затвердження та основних вимог до виконання кошторисів бюджетних установ» від 28 лютого 2002 року № 228, визначено, що типова форма штатного розпису установи затверджується Мінфіном України. Штатний розпис містить перелік посад. У посадовій інструкції вказується професія згідно з Класифікатором професій ДК 003:2010 (далі – Класифікатор).

Професійно-кваліфікаційні якості робітника формально підтверджуються документом про освіту (дипломом), у якому вказуються спеціальність та ОКР.

Термінологія статті включає складні словесні конструкції. Однак використання аббревіатур словосполучень, наприклад, ПКВ або ПВО, не дає змогу цілком досягти семантичної ємності. Ясності і точності викладу сприяють символи, запозичені з математичної логіки. Носія профе-

сійно-кваліфікаційних якостей позначено символом “X”, а носія професійно-кваліфікаційних потреб – “Y”. Професійну складову якостей працівника позначено символом “ α_x ”, а кваліфікаційну – “ β_x ”, де нижній індекс указує на носія якостей. Професійну складову потреб роботодавця позначено символом “ α_y ”, а кваліфікаційну – “ β_y ”, де нижній індекс указує на носія потреб.

Для розрахунку ПКД І. Родічева як показник пропозиції у секторі використовує «чисельність безробітних або пошукувачів певної групи», а з іншого боку – показник «попит на ринку праці певного сектору» [6, с. 6]. Відповідно до показників розрахунок характеризує дисбаланс потенційного сукупного попиту та пропозиції. Посилання на «сектор» передбачає прив’язку до професії і кваліфікації, але безробіття може бути інтерпретовано неоднозначно: як нездатність знайти роботу за професією і кваліфікацією і як небажання працювати не за професією і кваліфікацією. Наявність дуальності не дає змогу робити висновок про прагматизм споживчого вибору особою ПВО.

Поєднання α_x і α_y ($\alpha_x:\alpha_y$), β_x і β_y ($\beta_x:\beta_y$) дає змогу виділити типи ПКВ. Професіональна відповідність може бути повною, коли якості робітника цілком задовольняють потреби роботодавця, наприклад, робітник має спеціальність «Маркетинг» і обіймає посаду, яка передбачає наявність аналогічної професії ($\alpha_x = \alpha_y$). Професійна відповідність може бути частковою, коли якості робітника не повністю задовольняють потреби роботодавця, наприклад, робітник має спеціальність «Маркетинг» і обіймає посаду, яка передбачає наявність професії «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність», яка належить до однієї зі сфер знань за спеціальністю ($\alpha_x \approx \alpha_y$). Професійної відповідності може і не бути, якщо робітник має спеціальність «Маркетинг», але обіймає посаду, яка передбачає спеціальність «Біологія» ($\alpha_x \neq \alpha_y$). Учені Д. Кляус, О. Крафт, М. Слоква, О. Будякова і А. Почтовюк використовували вищезазначені комбінації співвідношень для розв’язання приватних завдань, не пов’язаних з прагматизмом поведінки споживачів ПВО [8; 9; 10]. Вони вважали, що відносини працівника і роботодавця у межах комбінації однорідні. Це не зовсім правильно, оскільки у межах однієї комбінації може бути поєднання різних ОКР, що передбачає різні рівні прагматизму.

Кваліфікаційна відповідність може бути повною, коли рівень професійних якостей робітника відповідає рівню посади, наприклад, ОКР диплома «Бакалавр» (далі – \bar{b}_x) відповідає вимогам посади, які теж передбачають ОКР «Бакалавр» (далі – \bar{b}_y), тобто $\bar{b}_x = \bar{b}_y$. Відповідності може і не бути, наприклад, ОКР диплома «Кваліфікований робітник» (далі – $кр_y$) нижче ОКР «Молодший спеціаліст» (далі – $мс_x$) згідно з посадою, тобто $кр_y < мс_x$. Може виникнути інша ситуація, коли ОКР диплома «Спеціаліст» або «Магістр», які відповідають повній ВО (далі – $м/c_x$), вище за ОКР «Некваліфікований робітник» (далі – $нкр_y$) згідно з посадою, тобто $м/c_x > нкр_y$. Отже, $\beta_x \in \{нкр_x, кр_x, мс_x, \bar{b}_x, м/c_x\}$, $\beta_y \in \{нкр_y, кр_y, мс_y, \bar{b}_y, м/c_y\}$. У табл. 1. подано дев’ять типів ПКВ.

Таблиця 1. Типи ПКВ

| Професія | | Кваліфікація | | Тип ПКВ |
|------------------------|-----------------------------|-----------------------|---------------------|---------|
| $\alpha_x:\alpha_y$ | | $\beta_x:\beta_y$ | | |
| Повна відповідність | $\alpha_x = \alpha_y$ | Повна відповідність | $\beta_x = \beta_y$ | A |
| | $\alpha_x = \alpha_y$ | Повна невідповідність | $\beta_x < \beta_y$ | B |
| | $\alpha_x = \alpha_y$ | Повна невідповідність | $\beta_x > \beta_y$ | C |
| Часткова відповідність | $\alpha_x \approx \alpha_y$ | Повна відповідність | $\beta_x = \beta_y$ | D |
| | $\alpha_x \approx \alpha_y$ | Повна невідповідність | $\beta_x < \beta_y$ | E |
| | $\alpha_x \approx \alpha_y$ | Повна невідповідність | $\beta_x > \beta_y$ | F |
| Повна невідповідність | $\alpha_x \neq \alpha_y$ | Повна відповідність | $\beta_x = \beta_y$ | G |
| | $\alpha_x \neq \alpha_y$ | Повна невідповідність | $\beta_x < \beta_y$ | H |
| | $\alpha_x \neq \alpha_y$ | Повна невідповідність | $\beta_x > \beta_y$ | R |

Джерело: складено автором

У табл. 1 подані три групи типів. Першу складають типи *A*, *B* і *C*. Тип *A* демонструє вищий рівень прагматизму в поведінці особи, оскільки посада, яку він обіймає, цілком відповідає його професійним претензіям. У цьому разі ВО дозволила особі обійняти посаду, яка відповідає її фінансовим очікуванням. Тип *B* характеризує поведінку особи як гіпертрофований прагматизм, який частково порушує паритет інтересів у відносинах з роботодавцем. У цьому разі оплата праці працівника гіпотетично перевищує рівень його кваліфікації, але при цьому роботодавець згоден миритися з ситуацією. Тип *C* ілюструє вимушений прагматизм працівника, коли він добровільно поступається кваліфікацією через обставини. О. Кратт і О. Будякова помічають, що для української економіки характерна ситуація, коли висококваліфіковані фахівці працюють не за фахом або обіймають посади, що не потребують високої кваліфікації [9].

Другу групу складають типи *E* і *F*. Тип *D* споріднений з типом *A*, але рівень прагматизму значно нижчий. Типи *E* і *F* споріднені з типами *B* і *C* за умови зниження рівня прагматизму на «одну сходинку». Третю групу складають типи *G*, *H* і *R*, які через $\alpha_x \neq \alpha_y$ свідчать про низький рівень або повну відсутність прагматизму у поведінці споживачів ПВО.

Метафорично типи ПКВ тотожні сімом кольорам, що уособлюють сім електромагнітних хвиль. Хвилі мають довжину, до того ж вершини сусідніх хвиль не збігаються одна з одною: червоний колір (хвиля) має довжину 625–740 nm, помаранчевий колір (хвиля) – 590–625 nm, синій колір (хвиля) – 435–500 nm тощо щодо решти чотирьох хвиль. Оскільки хвилі фігурально відображають типи, у межах їх інтервалів присутні підтипи ПКВ. Кольорова гама прагматизму поведінки особистості щодо формування професійно-кваліфікаційних якостей налічує двадцять п'ять відтінків – підтипів ПКВ. У табл. 2 подано підвиди ПКВ.

У табл. 2 тільки підтипи типу *A* відображають абсолютний прагматизм споживачів ПВО незалежно від професії і кваліфікації, наприклад, $m/c_x = m/c_y$ і $нкp_x = нкp_y$ демонструють однаково абсолютний прагматизм. Підтипи, які складають типи *B* і *G*, теж мають один рівень прагматизму. Логіка побудови інших підтипів така: збільшення порядкового номера підтипу означає зниження рівня прагматизму через більшу різницю у рівнях кваліфікації. Наприклад, рівень прагматизму підтипу *B.1* ($нкp_x < m/c_y$) набагато перевищує рівень підтипу *B.10* ($нкp_x < kp_y$), оскільки підтип *B.1* означає, що робітник, який не має професійних знань і навичок, обіймає посаду, яка передбачає наявність повної ВО, що передбачає вищий рівень прагматизму, ніж коли некваліфікований робітник обіймає посаду кваліфікованого робітника, що більш реально, однак менш прагматично через різницю в оплаті. Рівень прагматизму підтипу *C.1* ($kp_x > нкp_y$) перевищує рівень підтипу *C.10* ($m/c_x > нкp_y$), оскільки бути кваліфікованим працівником і виконувати некваліфіковану роботу менш непристойно і не вигідно, ніж здобувши повну ВО з надією на великий заробіток, виконувати некваліфіковану роботу з мінімальним рівнем заробітку.

Призначення підтипів ПКВ дає змогу застосувати метод шкалування для вимірювання рівня прагматизму поведінки споживачів ПВО. Одиницею рівня прагматизму є частка. У табл. 3 подано характеристики рівня прагматизму за типами та підтипами ПКВ.

У табл. 3 підтипи типів *A* і *R* відповідають край високому або край низькому рівню прагматизму. Типи мають інтервали рівня прагматизму, у яких підтипам присвоєно коефіцієнти, рівні відповідній частці в інтервалі типу. Чисельність осіб, яких віднесено до підтипу *A.1*, позначено символом $n^{A.1}$, де верхній індекс указує на підтип. Аналогічно позначається чисельність осіб, яких віднесено до інших підтипів, наприклад, $n^{B.1}$ – кількість осіб, яких віднесено до підтипу *B.1*. Загальна чисельність осіб на підприємстві або у структурному підрозділі позначається символом N . Коефіцієнт підтипу *A.1* позначено символом $k^{A.1}$ (1,0), де верхній індекс указує на підтип. Аналогічно позначаються коефіцієнти інших підтипів, наприклад, $k^{B.3}$ (0,88) – коефіцієнт підтипу *B.3*.

Рівень прагматизму поведінки споживачів ПВО (*PPr*) у будь-якому трудовому колективі можна визначити за допомогою такої формули:

Таблиця 2. Характеристики підтипів ПКВ

| $\alpha_x = \alpha_y$ | | $\alpha_x \sim \alpha_y$ | | $\alpha_x \neq \alpha_y$ | |
|-------------------------|------------|--------------------------|------------|--------------------------|------------|
| $\beta_x : \beta_y$ | Підтип ПКВ | $\beta_x : \beta_y$ | Підтип ПКВ | $\beta_x : \beta_y$ | Підтип ПКВ |
| $m/c_x = m/c_y$ | A.1 | $m/c_x = m/c_y$ | D.1 | $m/c_x = m/c_y$ | G.1 |
| $\bar{b}_x = \bar{b}_y$ | A.2 | $\bar{b}_x = \bar{b}_y$ | D.2 | $\bar{b}_x = \bar{b}_y$ | G.2 |
| $mc_x = mc_y$ | A.3 | $mc_x = mc_y$ | D.3 | $mc_x = mc_y$ | G.3 |
| $kr_x = kr_y$ | A.4 | $kr_x = kr_y$ | D.4 | $kr_x = kr_y$ | G.4 |
| $nkr_x = nkr_y$ | A.5 | $nkr_x = nkr_y$ | D.5 | $nkr_x = nkr_y$ | G.5 |
| $nkr_x < m/c_y$ | B.1 | $nkr_x < m/c_y$ | E.1 | $nkr_x < m/c_y$ | H.1 |
| $kr_x < m/c_y$ | B.2 | $kr_x < m/c_y$ | E.2 | $kr_x < m/c_y$ | H.2 |
| $nkr_x < \bar{b}_y$ | B.3 | $nkr_x < \bar{b}_y$ | E.3 | $mc_x < \bar{b}_y$ | H.3 |
| $mc_x < m/c_y$ | B.4 | $mc_x < m/c_y$ | E.4 | $\bar{b}_x < m/c_y$ | H.4 |
| $kr_x < \bar{b}_y$ | B.5 | $kr_x < \bar{b}_y$ | E.5 | $nkr_x < mc_y$ | H.5 |
| $nkr_x < mc_y$ | B.6 | $nkr_x < mc_y$ | E.6 | $kr_x < \bar{b}_y$ | H.6 |
| $\bar{b}_x < m/c_y$ | B.7 | $\bar{b}_x < m/c_y$ | E.7 | $mc_x < m/c_y$ | H.7 |
| $mc_x < \bar{b}_y$ | B.8 | $mc_x < \bar{b}_y$ | E.8 | $nkr_x < \bar{b}_y$ | H.8 |
| $kr_x < mc_y$ | B.9 | $kr_x < mc_y$ | E.9 | $kr_x < mc_y$ | H.9 |
| $nkr_x < kr_y$ | B.10 | $nkr_x < kr_y$ | E.10 | $nkr_x < m/c_y$ | H.10 |
| $kr_x > nkr_y$ | C.1 | $kr_x > nkr_y$ | F.1 | $kr_x > nkr_y$ | R.1 |
| $mc_x > kr_y$ | C.2 | $mc_x > kr_y$ | F.2 | $mc_x > kr_y$ | R.2 |
| $\bar{b}_x > mc_y$ | C.3 | $\bar{b}_x > mc_y$ | F.3 | $\bar{b}_x > mc_y$ | R.3 |
| $m/c_x > \bar{b}_y$ | C.4 | $m/c_x > \bar{b}_y$ | F.4 | $m/c_x > \bar{b}_y$ | R.4 |
| $mc_x > nkr_y$ | C.5 | $mc_x > nkr_y$ | F.5 | $mc_x > nkr_y$ | R.5 |
| $\bar{b}_x > kr_y$ | C.6 | $\bar{b}_x > kr_y$ | F.6 | $\bar{b}_x > kr_y$ | R.6 |
| $m/c_x > mc_y$ | C.7 | $m/c_x > mc_y$ | F.7 | $m/c_x > mc_y$ | R.7 |
| $\bar{b}_x > nkr_y$ | C.8 | $\bar{b}_x > nkr_y$ | F.8 | $\bar{b}_x > nkr_y$ | R.8 |
| $m/c_x > kr_y$ | C.9 | $m/c_x > kr_y$ | F.9 | $m/c_x > kr_y$ | R.9 |
| $m/c_x > nkr_y$ | C.10 | $m/c_x > nkr_y$ | F.10 | $m/c_x > nkr_y$ | R.10 |

Джерело: складено автором

Таблиця 3. Інтервали шкали типів і коефіцієнти підтипів ПКВ

| Тип ПКВ | | | | | | | | |
|---------------------------|-----------|----------|-----------|-----------|-----------|----------|-----------|-----------|
| A | B | D | C | E | F | G | H | R |
| Інтервали шкали типів ПКВ | | | | | | | | |
| 100 % | 81-90% | 80% | 61-70% | 51-60% | 41-50% | 25% | 11-20% | 1-10% |
| Коефіцієнти підтипів ПКВ | | | | | | | | |
| A.1=1,0 | B.1=0,90 | D.1=0,80 | C.1=0,70 | E.1=0,60 | F.1=0,50 | G.1=0,25 | H.1=0,20 | R.1=0,10 |
| A.2=1,0 | B.2=0,89 | D.2=0,80 | C.2=0,69 | E.2=0,59 | F.2=0,49 | G.2=0,25 | H.2=0,19 | R.2=0,09 |
| A.3=1,0 | B.3=0,88 | D.3=0,80 | C.3=0,68 | E.3=0,58 | F.3=0,48 | G.3=0,25 | H.3=0,18 | R.3=0,08 |
| A.4=1,0 | B.4=0,87 | D.4=0,80 | C.4=0,67 | E.4=0,57 | F.4=0,47 | G.4=0,25 | H.4=0,17 | R.4=0,07 |
| A.5=1,0 | B.5=0,86 | D.5=0,80 | C.5=0,66 | E.5=0,56 | F.5=0,46 | G.5=0,25 | H.5=0,16 | R.5=0,06 |
| | B.6=0,85 | | C.6=0,65 | E.6=0,55 | F.6=0,45 | | H.6=0,15 | R.6=0,05 |
| | B.7=0,84 | | C.7=0,64 | E.7=0,54 | F.7=0,44 | | H.7=0,14 | R.7=0,04 |
| | B.8=0,83 | | C.8=0,63 | E.8=0,53 | F.8=0,43 | | H.8=0,13 | R.8=0,03 |
| | B.9=0,82 | | C.9=0,62 | E.9=0,52 | F.9=0,42 | | H.9=0,12 | R.9=0,02 |
| | B.10=0,81 | | C.10=0,61 | E.10=0,51 | F.10=0,41 | | H.10=0,11 | R.10=0,01 |

Джерело: складено автором

$$PPr = \frac{k^{A.1} \times n^{A.1} + k^{A.2} \times n^{A.2} + k^{A.3} \times n^{A.3} + \dots + k^{R.10} \times n^{R/10}}{N}$$

Визначення рівня прагматизму дає змогу з'ясувати якісні та кількісні орієнтири розвитку СВО, які дадуть можливість повніше задовольнити потреби особи.

Висновки з проведеного дослідження. Вищевикладене дає змогу зробити такі висновки. По-перше, індивідуум виступає у двох іпостасях: з одного боку, він є споживачем ПВО, а з іншого боку, він є продавцем своїх професійно-кваліфікаційних якостей на ринку праці. Його поведінка як носія професійних знань і навичок одночасно детермінує розвиток СВО і ринку праці. Бажання отримати ВО базується на прагматизмі, оскільки передбачає більший заробіток. Від того, наскільки особа реалізує свої професійно-кваліфікаційні якості на ринку праці, залежить результативність діяльності ВНЗ. По-друге, ПКВ відображає відповідність або невідповідність якостей працівника вимогам посади. Наявність кореспонденції дає змогу говорити про наявність прагматизму в поведінці споживачів ПВО, а відсутність – про те, що ВО не виправдала економічні сподівання особи. По-третє, характеристики «професія» і «кваліфікація» як складові ПКВ мають різні комбінації співвідношень щодо якостей працівників і потреб роботодавців (вимог посад). Комбінації представлені як типи і підтипи ПКВ, що відображають різний рівень прагматизму поведінки споживачів ПВО. Критерієм прагматизму типів і підтипів є економічна вигода, одержана особою у процесі виконання посадових обов'язків, яка залежить від наявності рівня освіти і професійних якостей. По-четверте, квантитативне подання діапазону прагматизму для типів ПКВ і умовне призначення коефіцієнтів для підтипів сприймаються як вихідні умови розв'язання завдання щодо вимірювання рівня прагматизму поведінки споживачів ПВО. Завдання розв'язується виключно у межах внутрішньофірмового ринку праці. По-п'яте, визначення рівня прагматизму поведінки споживачів ПВО дає змогу створити інформаційний простір для прийняття особами зважених аргументованих рішень щодо вибору майбутньої професії і кваліфікації. Для СВО значення рівня прагматизму дасть змогу виявити якісні та кількісні орієнтири реформування освітнього процесу.

1. *Професійні стандарти: теорія і практика розроблення* : [колективна монографія] / [Л. Короткова, Г. Лук'яненко, Л. Лук'янова та ін.]. – К. : Інститут професійно-технічної освіти НАПН України, 2011. – 310 с.

2. Шкандибіна Т. *Моделювання системи управління вищим навчальним закладом на регіональному рівні* / Т. Шкандибіна // *Проблеми інформатизації та управління* : зб. наук. праць. – № 26. – Т. 2. – К. : НАУ, 2009. – С. 156–160.

3. Гладкова В. *Акмеологічні аспекти підготовки майбутніх фахівців* / В. Гладкова // *Збірник наукових праць Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини* / гол. ред.: М. Мартинюк. – Ч. 2. – Умань : ПП Жовтий О.О., 2010. – С. 144–147.

4. Дружиніна В. *Місцевий ринок праці: умови функціонування, методи та способи забезпечення збалансованості* : [монографія] / В. Дружиніна ; наук. ред. В. Василенко. – Донецьк : Юго-Восток, 2014. – 366 с.

5. Гільорме Т. *Інноваційні зрушення у кваліфікаційно-професійному складі кадрів: регіональний аспект* / Т. Гільорме // *Економічний вісник НГУ*. – 2004. – № 1 (5). – С. 17–23.

6. Родічева І. *Дисбаланс на ринку праці України: регіональний аспект* / І. Родічева // *Науковий вісник Полтавського університету споживчої кооперації України*. – 2010. – № 4 (43). – С. 83–86.

7. Бандур С. *Стратегічні імперативи розвитку трудового потенціалу України* / С. Бандур // *Ринок праці та зайнятість населення*. – 2013. – № 1. – С. 5–9.

8. Кляус Д. Інструментарій аналізу професійно-кваліфікаційної відповідності на ринку праці машинобудівного підприємства / Д. Кляус // *Економічний аналіз* : зб. наук. праць. – № 12. – Ч. 3. – Тернопіль : Економічна думка, 2013. – С. 183–187.

9. Теоретико-методологічні основи відтворення кваліфікованої робочої сили в регіоні : брошура / [О. Кратт, М. Слоква, О. Будякова]. – Донецьк : ТОВ «Юго-Восток, Лтд», 2009. – 72 с.

10. Почтовюк А. Професійнокваліфікаційна відповідність як вектор розвитку вищої школи в інтересах національної економіки / А. Почтовюк // *Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Серія «Економіка»* : зб. наук. пр. / ред. кол.: І. Пасічник, О. Дем'янчук. – Вип. 24. – Острог : Вид-во НУ «Острозька академія», 2013. – С. 44–48.

E-mail: deniszagirniak@gmail.com