

УДК 351.346:331

**В.В. Сибірцев**, к.е.н., доцент, доцент кафедри економіки праці та менеджменту, Кіровоградський національний технічний університет

### **ОСВІТНІЙ КЛАСТЕР ЯК ІНСТИТУЦІОНАЛЬНА ОСНОВА РОЗВИТКУ РЕГІОНАЛЬНОГО РИНКУ ПРАЦІ**

В статті розглянуто особливості організації освітнього забезпечення формування та розвитку ринку праці на основі безперервного підвищення кваліфікації та перепідготовки трудових ресурсів регіону. Освітній кластер представлено як середовище гармонізації інтересів та інституціоналізації взаємодії суб'єктів регіонального ринку праці в процесі оптимізації його професійно-кваліфікаційної структури. Визначена роль регіонального менеджменту у подоланні диспропорцій регіонального ринку праці та наданих освітніх послуг. Освітній кластер подано як інструмент сприяння реалізації державної політики у сфері зайнятості на регіональному рівні. Представлено модель освітнього кластера та визначено особливості організації взаємодії його учасників із суб'єктами регіонального ринку праці. Визначено систему когнітивних зв'язків між параметрами функціонування освітнього кластеру та вимогами регіонального ринку праці. Розроблена структура механізму інтеграційної взаємодії ринків праці та освіти. Визначено теоретико-методологічний базис використання кластерних механізмів для формування освітнього забезпечення функціонування та розвитку регіональних ринків праці.

**Ключові слова:** освітній кластер, регіональний ринок праці, підвищення кваліфікації, перепідготовка кадрів, регіональний менеджмент, інтегрована освітня діяльність, теоретико-методологічний базис

**Рис. 3, Табл. 1, Літ. 17**

**В.В. Сибірцев**

### **ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ КЛАСТЕР КАК ИНСТИТУЦИОНАЛЬНАЯ ОСНОВА РАЗВИТИЯ РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА**

В статье рассмотрены особенности организации образовательного обеспечения формирования и развития рынка труда на основе непрерывного повышения квалификации и переподготовки трудовых ресурсов региона. Образовательный кластер представлен как среда гармонизации интересов и институционализации взаимодействия субъектов регионального рынка труда в процессе оптимизации его профессионально-квалификационной структуры. Определена роль регионального менеджмента в преодолении диспропорций между региональным рынком труда и предоставляемыми образовательными услугами. Образовательный кластер представлен как инструмент содействия реализации государственной политики в сфере занятости на региональном уровне. Представлена модель образовательного кластера и определены особенности организации взаимодействия его участников с субъектами регионального рынка труда. Определена система когнитивных связей между параметрами функционирования образовательного кластера и требованиями регионального рынка труда. Разработана структура механизма интеграционного взаимодействия рынков труда и образования. Определен теоретико-методологический базис использования кластерных механизмов для формирования образовательного обеспечения функционирования и развития региональных рынков труда.

**Ключевые слова:** образовательный кластер, региональный рынок труда, повышение квалификации, переподготовка кадров, региональный менеджмент, интегрированная образовательная деятельность, теоретико-методологический базис

V. Sybirtsev

## THE EDUCATIONAL CLUSTER AS THE INSTITUTIONAL FRAMEWORK FOR THE REGIONAL LABOR MARKET DEVELOPMENT

The article deals with the features of the educational support organizing for the labor market function and development. This support has been based on the continuous training and retraining of the workforce in the region. The education cluster has presented as an environment of interests harmonization and as a tool for institutionalize interaction between the regional labor market participants during the process of this market professional and qualification structure optimization. The role and place of the regional management has determined for the purpose of deleting the disparities between regional labor market and educational services which provided to labor market participants. The education cluster presented as a tool to facilitate implementation of state policy in the field of employment at the regional level. The features of interaction organizing between the educational cluster and regional labor market participants have been shown. The system of cognitive links between the parameters of educational cluster functioning and the requirements of regional labor market determined. The structure of interaction mechanism for labor and education markets integration is developed. The theoretical and methodological basis of cluster mechanism using for the formation of educational support of regional labor markets functioning and development has been determined.

**Keywords:** educational cluster, regional labor market, qualification improvement, retraining, regional management, integrated educational activities, theoretical and methodological basis

**Постановка проблеми.** Однією з рушійних сил розвитку національної економіки є трудові ресурси, досвід і кваліфікація яких утворюють передумови збільшення рівня конкурентоспроможності та підвищення якості регіонального валового продукту. Одночасно слід зазначити, що велика кількість загроз для реалізації стратегії економічного розвитку країни пов'язана з функціонуванням регіональних ринків праці на яких саме й відбувається реалізація державної політики у сфері зайнятості. Це такі загрози як низький рівень мобільності робочої сили, зростання питомої ваги нелегальної зайнятості, наявність кваліфікаційних диспропорцій між попитом та пропозицією на ринках праці, невідповідності між програмами професійного навчання та пропонованими освітніми послугами, значна галузева диференціація рівня оплати праці, низька якість робочої сили за окремими галузями й кваліфікаціями, незадоволеність рівнем оплати праці тощо. Частина зазначених проблем відноситься до сфери державного регулювання економіки, а решта – можуть вирішуватися місцевою владою. Однією з головних задач тут постає приведення у відповідність стратегії розвитку регіону та регіональної промислової політики з кваліфікацією виконавців завдань такої політики, у тому числі шляхом сприяння набуття нових компетенцій чи проходження перенавчання для здобуття нових умінь та навичок.

Тут зазначимо, що оптимізувати професійно-кваліфікаційну структуру робочої сили регіону та привести її у відповідності з потребами, наприклад, регіональної промислової політики можна лише у разі наявності ефективного інструментарію та сформованості належного інституціонального підґрунтя розвитку компетентностей працівників (або хоча б їх приведення у відповідність до запитів з боку програм регіонального розвитку). У вирішенні цього питання істотну роль отримує система вищої та професійної освіти, яка саме й відповідає за першу стадію відтворення трудових ресурсів – за процес їх формування. Система освіти має забезпечувати відповідність освіти випускників навчальних закладів відстроченому у часі потенційному попиту на їх компетентності. При цьому така відповідність має носити не «адаптаційний», а «випереджаючий» характер.

Зараз відбулася зміна переліку спеціальностей, за якими вищі навчальні заклади навчають фахівців. Разом з тим, в значній кількості випадків в рамках цих спеціальностей відкриваються спеціалізації, що дублюють старі спеціальності та підходи до навчання. Проблема тут міститься навіть не у відсутності освітніх стандартів, а у необхідності переорієнтування вищих навчальних закладів на зазначене вище випереджаюче задоволення запитів роботодавців. Тобто заклади освіти мають враховувати попит на компетентності, який існуватиме в майбутньому на ринку праці регіону присутності навчального закладу. Більшість навчальних закладів декларують співпрацю з роботодавцями під час формування освітніх програм. Разом з тим, кожен вищий навчальний заклад обмежується в такому разі певним колом суб'єктів господарювання з якими укладено угоди про співробітництво. Такий підхід не дозволяє врахувати весь спектр запитів регіону до майбутніх фахівців. Аналогічні питання виникають й по відношенню до визначення переліку та змісту програм перепідготовки кадрів. Отже, розвиток компетентностей та підвищення конкурентоспроможності робочої сили регіону можливі лише у разі об'єднання зусиль всіх суб'єктів регіонального ринку праці та суб'єктів регіонального ринку освітніх послуг. Автором вже докладно розглядалось освітнє забезпечення розвитку національного ринку праці та взаємодія суб'єктів такого ринку з установами освіти [14]. Наголос в [14] було зроблено на доведенні необхідності інтеграції ринків праці та освітніх послуг. Висунута гіпотеза, в свою чергу, потребує практичної реалізації. Досягти цього можна шляхом використання кластерних механізмів управління економікою, які в останні роки здобули особливої актуальності. Одночасно необхідним постає обґрунтування особливостей використання регіональним менеджментом організаційних механізмів забезпечення взаємодії учасників регіональних кластерів (у тому числі й освітнього) та суб'єктів ринку праці.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Розгляд питань використання кластерних механізмів в управлінні великомасштабними економічними системами як правило дослідники пов'язують з промисловим виробництвом чи наданням послуг кінцевому споживачу. Зрозуміло, що ідентифікація та організація функціонування освітнього кластера має враховувати наявні у нього відмітні риси. Дійсно, засновник концепції використання кластерів в економіці М. Портер [9] визначав кластер як «промислову групу» та як «групу географічно сусідніх компаній, що діють у певній сфері, характеризуються спільністю діяльності та взаємно доповнюють одна одну» [9, с. 258]. Отже, дослідження М. Портера, так саме як і дослідження, наприклад, В.В. Волкової й Т.В. Сахно [2] чи С.І. Рекорда [11] все ж таки більше орієнтувалися на кластери промисловості та в центр уваги ставили географічне розташування підприємств, що входять до кластера. Зауважимо, що існує інше коло дослідників [5, 7], які стверджують про нівелювання географічної ознаки ідентифікації кластера на заміну наявності сильних інформаційних зв'язків. По відношенню до освітнього кластера таке розширення не є прийнятним, оскільки інформаційна ознака має підтримувати відносити географічно визначеного кластера.

Освітній кластер, на нашу думку, є, по-перше, одним з різновидів регіонального кластера у його визначенні Н.І. Вахрушевої як «просторової агломерації подібної чи пов'язаної економічної діяльності, яка формується на основі місцевих особливостей та сприяє перетику знання й стимулює різні форми навчання» [1, с. 386]. Отже, основу регіонального кластера становить певний соціальний капітал території, розвиток якого можна забезпечити лише у разі наявності відповідної освітньої компоненти. По-друге, освітній кластер є однією з форм галузевого кластера. Такий кластер В.П. Третьяк визначає як «утворення до якого входять підприємства галузевих та суміжних сфер діяльності, взаємодія між якими заснована на одночасній наявності конкурентних та

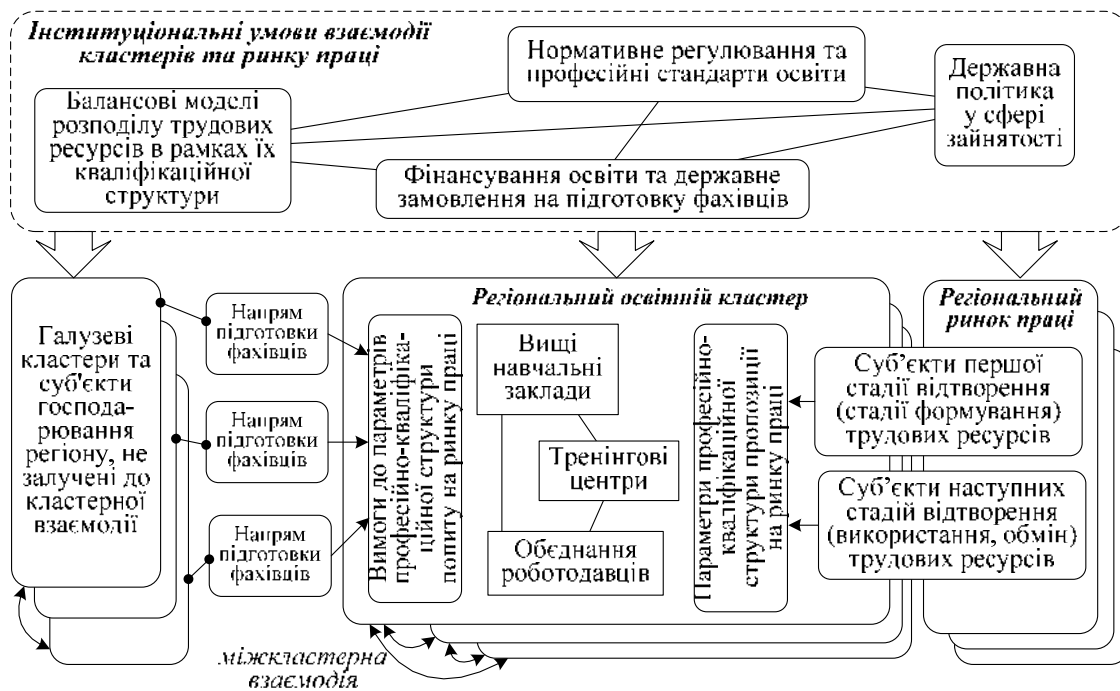
коопераційних зв'язків» [13]. Таким чином, саме поєднання регіонального та галузевого підходів дозволяє сформулювати розуміння та ідентифікувати особливості роботи освітнього кластера.

Окремо слід наголосити на існуванні цілого пласта досліджень, присвячених безпосередньо освітнім кластерам. Їх тлумачать як «систему навчання, взаємонавчання та інструментів самонавчання в інноваційному ланцюгу наука-технологія-бізнес» [16, с. 209]; «сукупність організацій різної галузевої спрямованості й організаційно-правових форм, владних й суспільних структур, які забезпечують реалізацію освітніх програм певної спрямованості» [15, с. 119]; «сукупність пов'язаних установ професійного навчання, об'єднаних за галузевою ознакою та партнерськими відносинами з підприємствами галузі» [1, с. 387]. Нажаль в переважній більшості досліджень освітніх кластерів мова ведеться про надання тлумачень поняттю «освітній кластер», визначенню ролі й місця університетів у кластері, ідентифікації складу учасників кластеру та формалізації відносин між ними, узгодженню інтересів учасників кластерів, розгляду процесу утворення кластера тощо. Нажаль при цьому дослідниками нівелюється цілий ряд питань пов'язаних із взаємодією освітнього кластера з іншими галузевими кластерами чи із входженням таких кластерів до складу регіональних кластерів у якості субкластерів.

Деякі дослідники, наприклад Т.Л. Шестаковська [15] чи Л.Д. Медведева [6], взагалі розглядають освітній кластер як форму розвитку лише безпосередньо закладів освіти, а не всіх пов'язаних з ним інституціональних утворень. Хоча це пояснюється переважно педагогічною спрямованістю досліджень таких авторів [6, 15], означені проблемні питання їх дослідження не вирішують. Дійсно, наскільки є доречними виділення освітнього кластера, коли до складу промислових кластерів обов'язково вводять наукові та освітні установи? Також, неможливо обмежуватися ідентифікацією зв'язків між навчальними закладами у складі кластеру без урахування характеристик регіональної промислової політики та стратегії розвитку регіону. Тут знову ж таки виникає питання про доречність окремого виділення освітнього кластера. Наявні дослідження, присвячені освітнім кластерам [1, 16], акцентують багато уваги на доведення доречності взаємодії підприємств з установами професійної освіти. Разом з тим в них майже не розглядається вплив такої взаємодії на параметри функціонування ринку праці, особливо в перспективному періоді чи з урахуванням тенденції до «старіння» компетентностей працівників. Також потребує деталізації визначення ролі органів регіональної влади на функціонування освітнього кластера, особливо з оглядом на те, що основу кластерного підходу становлять ринкові принципи. Отже, саме наявність таких невирішених питань й актуалізує проведення досліджень у заявленому нами напрямку.

**Метою статті** є розбудова теоретико-методологічного підґрунтя для використання кластерних механізмів для формування освітнього забезпечення функціонування та розвитку регіональних ринків праці.

**Результати дослідження.** Реалізація мети статті передбачає створення теоретико-методологічного базису формування освітніх кластерів, діяльності яких саме й буде орієнтуватися на підтримку випереджаючої гармонізації професійно-кваліфікаційної структури ринку праці. При цьому така випереджаюча гармонізація має відбуватися на всіх стадіях відтворення трудових ресурсів. По-перше, на стадії формування трудових ресурсів шляхом адаптації освітніх програм. По-друге, на стадіях використання та обміну трудових ресурсів, шляхом формування належних програм підготовки та перепідготовки кадрів. Такі програми мають враховувати інтереси всіх учасників ринку праці та економічних суб'єктів регіону. Орієнтуючись на зазначений підхід можна запропонувати структуру регіонального освітнього кластера та визначити напрямки його взаємодії з економічними суб'єктами. В узагальненому вигляді структура освітнього кластера подана на рис. 1.



**Рис. 1. Модель освітнього кластера та визначення його ролі в забезпеченні розвитку регіонального ринку праці**

Зрозуміло, що суб'єктами такого кластеру є різного виду установи освіти. Одночасно до нього увійдуть суб'єкти спрямування освітніх послуг, які відносяться до стадії початкового формування робочої сили (студенти або працівники, що прагнуть перейти до іншого сегменту професійно-кваліфікаційної структури) та стадії обміну й перерозподілу робочої сили (суб'єкти, що потребують навчання та перенавчання). Також до структури освітнього кластеру віднесено вимоги з боку галузевих кластерів та з боку ринку праці. Тут передбачається, що учасники освітнього кластеру забезпечуватимуть гармонізацію параметрів професійно-кваліфікаційної структури ринку праці.

Особливістю представленої на рис. 1 схеми є її орієнтування на зростання самостійності регіонів у визначенні освітніх програм та стратегій власного розвитку. Державні настанови при цьому розкриваються як індикативні орієнтири для встановлення параметрів функціонування регіонального ринку праці органами регіонального менеджменту. Лише чітке визначення запитів до системи професійної освіти на регіональному рівні здатне сприяти реалізації інноваційної чи промислової політик регіону та здатне забезпечити розвиток якості трудового потенціалу регіону. Зрозуміло, що для цього потрібен дієвий механізм організації і оптимізації взаємодії всіх означених на рис. 1 кластерів та регіонального ринку праці. При цьому формуватися такий механізм має саме на регіональному рівні, тим самим підсилюючи орієнтири розвитку країни в цілому. Саме такий підхід й задекларовано на рис. 1. Дійсно, на регіональному рівні неможливо змінити перелік професій чи спеціальностей у вищих навчальних закладах. Разом з тим органи регіональної влади можуть сприяти зростанню професійної мобільності чи адаптації робітників до зміни вимог на ринку праці. Також вони здатні досягати збалансованості попиту й пропозиції на ринку праці шляхом висування певних вимог до освітньо-професійних програм підготовки фахівців (хоча тут можливим є й коригування стратегії та програм регіонального розвитку у відповідності з наявними та потенційними параметрами професійно-кваліфікаційної структури ринку праці).



Доволі часто в економічній літературі робиться наголос [3] на доречності використання корпоративних університетів у якості підґрунтя для розвитку кадрового потенціалу підприємств. Такі університети можуть або утворюватися в рамках підприємства або формуватися на основі укладання угод між підприємством та освітньою установою. Для регіонального рівня аналогією до такого корпоративного університету постає освітній кластер, який також може утворюватися шляхом інституціоналізації взаємодії всіх зацікавлених сторін. Підґрунтям для такої інституціоналізації може постати як самоорганізація, так і дії регіональних органів державної влади. Саме регіональний менеджмент має сприяти появі інтегрованої освіти, коли підприємства визначають пріоритети підготовки та перепідготовки носіїв пропозиції на ринку праці. Лише у такому випадку формування освітнього кластеру як інституціонального середовища професійного навчання буде відбуватися у відповідності до задач соціально-економічного розвитку регіону в цілому. Отже, потрібно формування теоретико-методологічного базису використання кластерних механізмів для формування освітнього забезпечення функціонування та розвитку регіональних ринків праці. В основу визначення складу елементів такого теоретико-методологічного базису, представленого у табл. 1, покладемо розробки І.В. Ялдіна [17, с. 40] в яких використовується розуміння методології як вчення «про організацію діяльності» (у випадку даного дослідження – діяльності із забезпечення випереджаючої інтеграційної взаємодії ринку праці і освітнього кластеру та регулювання такої інтеграції суб'єктами регіонального менеджменту).

Практична реалізація задекларованого у табл. 1 теоретико-методологічного базису надає органам регіональної влади інструментарій подолання диспропорцій у професійно-кваліфікаційній структурі ринку праці, заснований на кластерному підході. Метою регіонального менеджменту тут є сприяння старту виділення кластерів, що можливо за рахунок першочергової ідентифікації так званого ядра кластера. У випадку промислового кластера ядром кластера може виступати провідне підприємство з найбільшими масштабами діяльності (японська модель кластера з виділенням фірми-лідера). Також ядром кластера може виступати сукупність підприємств, що виконують аналогічні види діяльності (італійська модель кластера з декількох рівноправних підприємств).

Аналогічним чином можна диференціювати моделі освітнього кластера, базуючись на кількості та значущості присутніх у регіоні навчальних закладів. Тут слід звернути увагу на інше питання. Так, освітні установи як правило виділяють у складі галузевих кластерів. Наприклад, для Харківської області дослідники [4, с. 6-8; 8, с. 94-106] виділяють відразу декілька галузевих кластерів. Перелік таких кластерів та склад їх учасників представлено на рис. 2. Якщо розглянути схеми формування кожного з означених кластерів, то в їх основі містяться провідні наукові установи та вищі навчальні заклади регіону. Так, наприклад, ядро кластера авіаційної промисловості становлять Харківське державне авіаційне підприємство та корпорація «ФЕД». При цьому до складу кластера входить Харківський авіаційний університет, який в свою чергу утворює ядро освітнього кластеру, що також представлено на рис. 2. Зазначимо, що на думку [4, 8], вищий навчальний заклад у складі галузевого кластера виконує лише наукову складову, разом з іншими науковими установами, що також означені на рис. 2. Не заперечуючи таку роль закладу освіти, все ж таки його завдання бачиться у сприянні реалізації регіональних програм розвитку шляхом оптимізації професійно-кваліфікаційної структури ринку праці. Хоча тут можна стверджувати, що на рис. 2 подано саме освітньо-науковий кластер, оскільки заклади освіти можуть реалізовувати освітню складову лише у разі її базування на проведенні досліджень у відповідній сфері. Більш того, наявність наукової складової дозволяє суб'єктам освітнього кластеру не просто сприймати вимоги з боку ринку праці щодо параметрів підготовки й перепідготовки фахівців.

Таблиця 1

**Теоретико-методологічний базис використання кластерних механізмів для формування освітнього забезпечення функціонування та розвитку регіональних ринків праці**

Елемент методологічного базису	Розкриття для регіонального ринку праці	Розкриття для освітнього кластеру
Науково-практична проблема	Наявність диспропорцій у регіональному економічному розвитку пов'язаних з диспропорціями між попитом й пропозицією на ринку праці та невідповідністю бажаної та формованої закладами освіти професійно-кваліфікаційної структури ринку праці.	
Гіпотеза	Досягти узгодженості розвитку регіональних галузевих кластерів та регіонального ринку праці можна шляхом застосування кластерних механізмів управління економічною системою регіонів	
Концепція	Досягнення відповідності освіти випускників навчальних закладів відстроченому у часі потенційному попиту на їх компетентності	Потрібна випереджаюча адаптація професійно-кваліфікаційної структури пропозиції на ринку праці параметрам майбутнього попиту на ньому
Принципи	Навчання впродовж життя	Випереджаючого навчання
Функції	Досягнення збалансованості між попитом й пропозицією, сприяння зайнятості населення регіону та залучення його до програм підвищення кваліфікації	Створення інтегрованої системи навчання й перенавчання, базованої на новітніх технологіях освіти, сприяння подоланню диспропорцій на ринку праці
Реалізація концепції	Інтеграції з ринками освітніх послуг при обов'язковій розробці відповідного інформаційно-інституціонального забезпечення такої інтеграції	Мінімізації витрат суб'єктів ринку праці при забезпеченні доступу до ресурсів учасників освітнього кластера
Організаційно-інституційне забезпечення	Організаційний механізм інтеграційної взаємодії ринку праці та освітнього кластеру. Сукупність партнерських угод між учасниками кластерів та ринку праці. Система стимулів та індикативних правил з боку регіонального менеджменту	

Наукова складова сприяє ідентифікації вимог до перспективних компетентностей фахівців безпосередньо роботодавцями, які і є суб'єктом формування попиту на ринку праці. Завдання регіонального менеджменту при цьому постає у забезпеченні взаємодії всіх визначених на рис. 2 економічних суб'єктів.

Отже, на рис. 2 представлено особливості формування регіонального освітнього кластеру та його зв'язку з іншими кластерами регіону. З нього видно, що заклади освіти залучені одночасно, як до галузевих кластерів, так і до освітнього кластера. У першому випадку вони враховують вимоги конкретних роботодавців під час формування трудових ресурсів для початкової стадії їх відтворення та визначають вимоги до програм перенавчання персоналу підприємств кластера. По-друге, залучення навчальних закладів до освітнього кластера дозволяє врахувати загальні особливості регіонального ринку праці знову ж таки під час визначення специфіки зазначеної освітньої компоненти.

Деякі автори визначають освітній кластер через сукупність взаємопов'язаних установ професійного навчання, які об'єднуються за галузевою ознакою. Передбачається, що лише у такому випадку вирішується питання раціоналізації взаємодії ринків праці та освітніх послуг. В розрізі представленої на рис. 2 схеми тут слід дати пояснення.

По-перше, на рис. 2 визначено переважно вищі навчальні заклади, оскільки лише вони можуть становити ядро кластера. По-друге, нами схематично зображено мережу взаємодії кожного провідного навчального закладу із закладами освіти інших рівнів (наприклад, технікумами чи тренінговими фірмами). Кожну з таких мереж можна трактувати як окремий кластер, хоча на думку автора це не є доречним. Пропонуємо такі мережі визначати як галузеві субкластери у межах єдиного освітнього кластера.

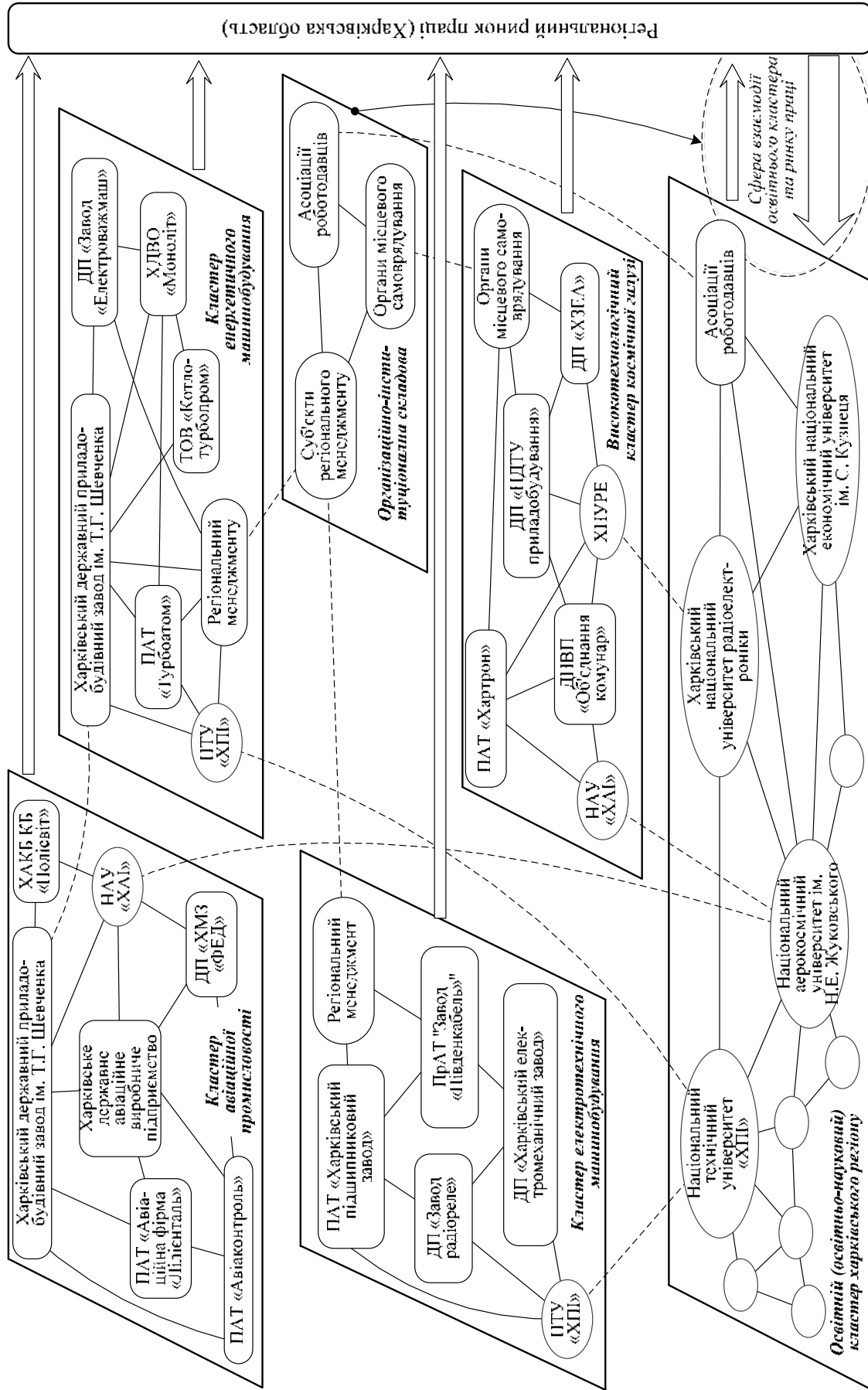


Рис. 2. Кластерне представлення економіки Харківського регіону



Також звернемо увагу на представлену на рис. 2 схему взаємодії ринку праці та ринку освітніх послуг та відображення регулюючих впливів щодо даної сфери з боку органів місцевого самоврядування та регіональної влади. Логіка реалізації таких регулюючих впливів, представлена у термінах архетипів П.Сенге [12], відображена на рис. 3. Практична реалізація даної схеми базується на використанні прогнозних балансів трудових ресурсів державного рівня, які корегуються на параметри регіональної стратегії розвитку. Саме напрямки такого коригування визначають орієнтири та цільові настанови для функціонування освітнього кластера. Тут наголосимо, що слід орієнтуватися не тільки на оптимізацію попиту й пропозиції на ринку праці (існує вагомий науковий доробок щодо провадження такої оптимізації). Регіональному менеджменту треба орієнтуватися на формування відповідних організаційних механізмів, які забезпечать реалізацію поданої на рис. 2 та рис. 3 логіки роботи освітнього кластера у його співпраці з регіональним ринком праці. Далі більш докладно зупинимось саме на цій організаційно-інституціональній складовій, місце якої з високим рівнем агрегації було визначено на рис. 2.



**Рис. 3. Системнодинамічна модель взаємозв'язку параметрів функціонування освітнього кластера з вимогами регіонального ринку праці**

Дійсно, певною вадою більшості досліджень формування кластерів та реалізації кластерного підходу в економіці є недостатній розгляд ролі регіонального менеджменту в реалізації кластерних ініціатив. З одного боку це є цілком природним, оскільки кластер базується на ринкових механізмах та не може штучно утворюватися за допомогою владних директив. З іншого боку – державна та регіональна влада має створювати умови для реалізації кластерного підходу. Розробки щодо створення таких умов переважно носять декларативний характер. Наприклад, Л.Д. Медведєва [6] при визначенні ролі органів державної влади в реалізації кластерних ініціатив обмежилась лише представленням напрямків руху таких ініціатив. Автори [10] взагалі представили органи влади як одного з можливих «фасілітаторів» розвитку кластеру, хоча це є певним обмеженням для розуміння ролі регіонального менеджменту у реалізації кластерних ініціатив.

На думку автора роль регіонального менеджменту зводиться до формування організаційно-інтеграційного механізму гармонізації вимог до кваліфікації трудових ресурсів. Такий механізм на рис. 3 представлено у вигляді однієї з петель позитивного зворотного зв'язку, яка реалізує принцип зростаючої віддачі. Головне завдання такого механізму полягає у стимулюванні взаємодії учасників освітнього кластера із суб'єктами ринку праці та формулюванні в рамках регіонального економічного простору інституціонального поля інтеграційної взаємодії всіх суб'єктів, означених на рис. 3.

Реалізувати цю вимогу можна, зокрема, за рахунок адаптації норм та правил загальнодержавного інституту сприяння перспективній зайнятості населення до вимог регіональної стратегії розвитку. Завданням же регіонального менеджменту постане визначення дієвого переліку інструментів та важелів впливу в рамках даного організаційно-інтеграційного механізму. Сукупність таких важелів визначатиме аттрактори розвитку та зміст майбутніх інститутів підтримки функціонування регіонального ринку праці. Прикладом відповідного інструментарію може постати формування на основі хмарних технологій державного інформаційного порталу з інформування про бажані компетентності до якого залучатимуться всі економічні агенти галузевих кластерів та регіонального ринку праці.

**Висновки.** Таким чином, в статті доведено доречність авторської гіпотези щодо застосування кластерних механізмів для формування освітнього забезпечення функціонування та розвитку регіональних ринків праці. В рамках даної гіпотези освітній кластер представлено як середовище гармонізації інтересів та інституціоналізації взаємодії суб'єктів регіонального ринку праці та означено особливості оптимізації його професійно-кваліфікаційної структури. Особливу увагу приділено визначенню ролі регіонального менеджменту у подоланні диспропорцій регіонального ринку праці та наданих освітніх послуг. Реалізувати взаємодію регіонального освітнього кластеру та відповідного ринку праці пропонується на основі формування організаційно-інтеграційного механізму гармонізації професійно-кваліфікаційної структури ринку праці. Логіку роботи даного механізму представлено у вигляді системи когнітивних зв'язків між параметрами функціонування освітнього кластеру та вимогами регіонального ринку праці. Безпосередньо механізм описано в рамках структуралістського підходу як сукупність субмеханізмів. Відповідно потрібне проведення подальших досліджень, орієнтованих на розкриття змісту елементів та динаміки використання цього механізму.

### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Вахрушева Н.И. Образовательный кластер как фактор инновационного развития региона / Н.И. Вахрушева // Экономические науки. – 2009. – № 8. – С. 385-387
2. Волкова Н.Н. Промышленные кластеры / Н.Н. Волкова, Т.В. Сахно. – П.: Издательство "Асми", 2005. – 272 с.
3. Духнич Ю. Корпоративный университет: условия и этапы создания / Ю. Духнич [электронный ресурс]. – доступ: [http://www.cfin.ru/management/people/dev\\_val/cu.shtml](http://www.cfin.ru/management/people/dev_val/cu.shtml)
4. Кизим М.О. Український досвід формування кластерних структур / М.О. Кизим, В. Є. Хаустова // Проблеми економіки. – 2012. – № 1. – С. 3–11
5. Лазарев И.А. Новая информационная экономика и сетевые механизмы развития / И.А. Лазарев, Г.С. Хижа, К.И. Лазарев. – М.: ИТК "Дашков и К", 2005. – 240с.
6. Медведева Л.Д. Образовательный кластер для подготовки экономистов и роль органов государственной и муниципальной власти в реализации кластерных инициатив / Л. Д. Медведева, И. Ю. Малкова // Научно-педагогическое обозрение.. – 2016. –

№1(11). – С. 58-63

7. Пилипенко А.А. Організація управління розвитком потенціалу кластерних структур засобами збалансованої системи показників / А.А. Пилипенко, О.В. Дуда // Економіка розвитку. – 2012. – №2. – С. 25 – 32

8. Підвищення експортного потенціалу як фактора розвитку конкурентоспроможності економіки Харківської області: аналітичне дослідження. – Х.: Харківський Фонд Місцевої Демократії, 2007. – 106 с.

9. Портер М. Конкуренція / М. Портер. – М.: Вільямс, 2005. – 608 с.

10. Посібник з кластерного розвитку. – К.: Консорціум GFA, 2006. – 38 с.

11. Рекорд С.И. Развитие промышленно-инновационных кластеров в Европе: эволюция и современная дискуссия / С.И. Рекорд. – СПб. : Изд-во СПбГУЭФ, 2010. – 109 с.

12. Сенге П. Пятая дисциплина: искусство и практика самообучающейся организации / Сенге П.; пер. с англ. – М.: ЗАО "Олимп – Бизнес", 2003. – 408 с.

13. Третьяк В.П. Кластеры предприятий / В.П. Третьяк. – Иркутск: Издательство Байкальского гос. ун-та экономики и права, 2006. – 219с.

14. Сибірцев В.В. Освітнє забезпечення функціонування та розвитку національного ринку праці / В.В. Сибірцев // Науковий вісник ХДУ. Серія Економічні науки. – 2015. – С.66-71

15. Шестаковская Т.Л. Образовательные кластеры как организационно-экономическая форма реализации стратегии развития общего среднего образования / Т.Л. Шестаковская // Известия гомельского государственного университета им. Ф. Скорины. – 2013. – № 2(77). – С. 116-122

16. Щепакін К. М. Формирование образовательных кластеров региона / К.М. Щепакін, Н.В. Жукова // Известия Тульского государственного университета. Экономические и юридические науки. – 2013. – № № 3-1. – С. 208-218

17. Ялдин І.В. Теоретико-методологічний базис та концепція стійкого розвитку інтегрованих структур бізнесу / І.В. Ялдин // Проблеми економіки. – 2010. – №1. – С. 39 - 51