

**ОСВІТНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ**

*Анотація.* У статті розкрито основні тенденції розвитку системи професійної освіти України та національного ринку праці, акцентовано увагу на необхідності регулювання процесу їх взаємодії та намічено напрями подолання дисбалансу між сферою праці та освіти.

*Ключові слова:* ринок праці, професійна освіта, конкуренція, ринкові реформи, інноваційний тип розвитку, попит і пропозиція на ринку праці, якість робочої сили, освітні послуги, професія

I.M. KRAVETS, O.A. HARVAT

Khmel'nitsky National University

**EDUCATIONAL ASPECTS OF LABOUR MARKET UKRAINE**

*Abstract – The article aims to identify the main trends of development of vocational education in Ukraine and the national labor market, and on this basis, identifying ways to reconcile the world of work and opportunities for the education system to ensure the formation of quality employment potential.*

*Lack of effectiveness of management of occupational choice in Ukraine led to distortions in the labor market toward "overproduction" of specialists with higher education in a number of professions that young people considered prestigious. Significant reduction of quantitative indicators experienced system of vocational training, while the greatest demand among companies use skilled workers. Despite the general upward trend in the civilization of education and availability of mass higher education, orientation training is to in - needs of the economy, and the high demand of youth for certain professions, causing an increase in social tensions in the labor market among young people and create the conditions for the growth of unemployment among graduates institutions.*

*Ensuring balance between labor market and education services possible under the conditions of development of vocational guidance, improving profitability and prestige of working professionals, raising the prestige of small social groups, diversification patterns of educational institutions*

*Keywords: labor market, vocational training, competition, market reforms, innovative type of development, in - drinking and demand in the labor market, the quality of the labor force, educational services, the profession*

**Актуальність дослідження.** Успішне проведення ринкових реформ в Україні значною мірою залежить від конкурентоспроможності національного ринку праці, у формуванні якої провідну роль відіграє розвиток системи освіти. Конкуренція на ринку праці, яка останнім часом посилюється, вимагає постійних інвестицій в освіту працівників, удосконалення їх професійно-кваліфікаційного рівня з метою створення сприятливих умов для формування **якісного трудового потенціалу**.

**Функціональною особливістю** освіти в умовах розвитку інноваційного суспільства має бути здатність готувати фахівців, які готові до сприйняття та використання на практиці нових наукових ідей, технічних інструментів та методів виробництва, формування новаторських здібностей, ініціативи та підприємливості. Разом з тим, реалії реформування ринків праці та освітніх послуг в Україні висвітлюють значні суперечності їх розвитку. Утворився і поглиблюється явний дисонанс між ними впритул до протистояння, коли продукт ринку освітніх послуг відкидається ринком праці і, не зважаючи на це, продовжує відтворюватися автономно від потреб кінцевих споживачів [1, с. 127].

**Аналіз останніх досліджень.** Дослідженням проблем, пов'язаних з специфікою розвитку національної системи освіти в ринкових умовах господарювання, успішно займається ряд вчених-економістів, серед яких вагомим результатом було досягнуто Петровою І. Л., Грішновою О. А., Лібановою Е. М., Лісогор Л. С., Кравченко І. С., Семикіною М. В. У ході дослідження цих проблем науковці підкреслювали значення системи освіти в соціальному й економічному розвитку суспільства. Наукова економічна думка у цій сфері акцентує увагу на необхідності забезпечення підготовки фахівців такого професійно-кваліфікаційного рівня та якості, які б відповідали сучасним потребам розвитку національної економіки.

Незважаючи на активні наукові пошуки й певні здобутки, реаліями сьогодення є необхідність проведення постійного дослідження освітнього простору в контексті його взаємодії з ринком праці.

**Метою статті** є виявлення основних тенденцій розвитку системи професійної освіти в Україні та національного ринку праці, і на цій основі, виявлення шляхів узгодження потреб сфери праці та можливостей системи освіти забезпечити формування якісного трудового потенціалу.

**Виклад основного матеріалу.** Поступовий перехід економіки України на інноваційний тип розвитку зумовлює необхідність формування якісно нової робочої сили, що в свою чергу є можливим за умов застосування інноваційного підходу до функціонування системи освіти.

Найвагомішими чинниками інноваційних змін системи освіти виступають:

- 1) структурні зрушення у світовій економіці, що відбуваються в результаті посилення глобалізаційних тенденцій і технологічних змін;
- 2) посилення ролі знань в усіх сферах діяльності, пов'язане з новою інноваційною парадигмою суспільного прогресу;
- 3) наростання інтеграційних тенденцій світового освітнього простору, що передбачає необхідність

проведення єдиної освітньої політики, пристосування національних систем підготовки кадрів до змін умов глобалізованого ринку праці;

4) необхідність забезпечення високого рівня професійної мобільності робочої сили;

5) посилення конкуренції у сфері освіти, диверсифікація навчальних закладів;

6) забезпечення безперервної освіти з метою підвищення рівня конкурентоспроможності робочої сили.

Посилення ролі інноваційних складових економічного розвитку країн, нерозривно пов'язаних з розвитком інформаційних технологій і глобалізацією, зумовлює ключову роль професійної освіти. Професійна освіта визначається як соціально і педагогічно організований процес трудової соціалізації особистості, який забезпечує орієнтацію і адаптацію у світі професій, опанування певною спеціальністю і рівнем кваліфікації, неперервне зростання компетентності, майстерності та розвиток здібностей у різних сферах людської діяльності. Професійна освіта створює умови для професійного становлення, розвитку і самореалізації особистості та сприяє досягненню гуманістичних і демократичних цілей суспільства [2, с. 144]. Основою формування якісного трудового потенціалу є не тільки психофізіологічні та особистісні якості людини, але й своєчасні, обґрунтовані рішення щодо правильного вибору професії.

Недостатня ефективність управління процесом вибору професії в Україні зумовлена, в першу чергу, відсутністю аналізу стратегічного планування розвитку ринку праці, використанням традиційної системи освіти, привела до викривлення ситуації на ринку праці у напрямку “перевиробництва” фахівців з вищою освітою за рядом спеціальностей, які молодь вважає престижною.

Широкий розвиток в Україні вищих навчальних закладів III-IV рівнів акредитації (інститути, академії, університети) протягом 2000-2012 рр. супроводжувався зростанням як кількості таких навчальних закладів (у 2012/13 навчальному році у порівнянні з 2000/01 навчальним роком темп зростання склав 106 %), так і чисельності випущених фахівців вищими навчальними закладами III-IV рівнів акредитації ( 166,4 %) (табл. 1):

Таблиця 1

**Динаміка розвитку освітньо-професійної галузі в Україні\***

| Показники   | Роки       |            |            |            |            |            | Темп зростання % |
|---|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------------|
|   | 2000 /2001 | 2008/ 2009 | 2009/ 2010 | 2010/ 2011 | 2011/ 2012 | 2012/ 2013 |                  |
| Кількість професійно-технічних закладів, од.  | 970        | 1018       | 975        | 976        | 976        | 972        | 100,2            |
| Підготовлено (випущено) кваліфікованих робітників, тис. осіб                        | 266,8      | 269,6      | 239,4      | 247,4      | 240,1      | 202,1      | 75,7             |
| Кількість вищих навчальних закладів I-II рівнів акредитації, одиниць                | 664        | 528        | 511        | 505        | 501        | 489        | 73,6             |
| Випущено фахівців у вищих навчальних закладах I-II рівнів акредитації, тис. осіб    | 147,5      | 118,1      | 114,8      | 111,0      | 96,7       | 92,2       | 62,5             |
| Кількість вищих навчальних закладів III-IV рівнів акредитації, одиниць              | 315        | 353        | 350        | 349        | 345        | 334        | 106,0            |
| Випущено фахівців у вищих навчальних закладах III -IV рівнів акредитації, тис. осіб | 312,8      | 505,2      | 527,3      | 543,7      | 529,8      | 520,7      | 166,4            |

\*Складено за [ 3]

При цьому необхідно відзначити, що кількість абітурієнтів, які обирають престижні спеціальності, збільшується за рахунок розширення діапазону навчальних закладів не лише державної, а й недержавної форм власності. Недержавні заклади спеціалізуються, в основному, на навчанні студентів за спеціальностями, що користуються попитом у сфері бізнесу (менеджмент, маркетинг, банківська справа, економіка, юриспруденція). Разом з тим не враховуються довгострокові тенденції попиту і пропозиції на ринку праці, що в майбутньому може призвести до зростання напруженості на ринку праці України.

Суттєвого зниження кількісних показників зазнала система професійно-технічної освіти, безпосередньо пов'язаної з обслуговуванням виробничої сфери, яка повинна передбачати, в першу чергу,

вдосконалення існуючої системи підготовки працівників з метою наближення якісних параметрів їх робочої сили до потреб сучасного виробництва. Так, протягом 2000-2012 років чисельність підготовлених (випущених) кваліфікованих робітників у професійно-технічних закладах зменшилась на 24,3 %.

Оскільки розвиток сфери виробництва гальмується різноманітними факторами, зокрема недосконалою податковою, фінансово-кредитною політикою в державі, сьогодні значна кількість випускників профтехучилищ не може застосувати свої знання та вміння на ринку праці. В той же час велика кількість підприємств відчуває потребу саме в кваліфікованих робітниках за виробничими професіями, зокрема, токарях, ливарниках, ковалях, термістах, слюсарях-інструментальниками, фрезерувальниками тощо. Так, у 2012 році в Україні із загальної потреби підприємств на заміщення вільних робочих місць (вакантних посад), яка складала 48,6 тис. (на кінець 2011р. – 59,3 тис.), майже половина передбачалася для робітників, більше третини – для службовців, решта – для осіб, які не мають професії.

Аналізуючи попит та пропозицію робочої сили в Україні за професійними групами, виявлено, що найбільшим попитом у підприємств користуються кваліфіковані робітники з інструментом – 9,7 тис. осіб (20 % від загальної кількості вільних робочих місць на кінець 2012 р.), зокрема робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин – 6,7 тис. осіб. (13,8 %), професіоналів (16,8 %), працівників найпростіших професій у сфері торгівлі, послуг, у промисловості, будівництві, на транспорті та ін. (14 %), (табл. 2).

Скорочення вільних робочих місць і вакантних посад зумовило зростання навантаження на 10 вільних робочих місць (вакантних посад) з 84 осіб на кінець 2011 р. до 108 осіб на кінець 2012 р. У 2012 році найбільше навантаження на 10 вільних робочих місць спостерігалось для технічних службовців - 220 осіб, працівників сфери торгівлі та послуг - 150 осіб, а також робітників з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин - 150 осіб.

Таблиця 2

**Попит та пропозиція робочої сили в Україні за професійними групами**

| Показники   | Потреба підприємств у працівниках на заміщення вільних робочих місць (вакантних посад), тис. осіб |             |             | Навантаження на 10 вільних робочих місць, (вакантних посад), осіб |           |            |
|---|---|-------------|-------------|---|-----------|------------|
|   | 2010р.  | 2011р.      | 2012        | 2010р.  | 2011р.    | 2012       |
| <b>Усього</b>   | <b>63,9</b>   | <b>59,3</b> | <b>48,6</b> | <b>88</b>   | <b>84</b> | <b>108</b> |
| Законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі)   | 5,7   | 5,3         | 4,3         | 91  | 93        | 120        |
| Професіонали  | 9,0   | 9,1         | 8,2         | 53  | 50        | 60         |
| З них   | 1,7   | 1,7         | -           | 64  | 59        | -          |
| -Професіонали в галузі фізичних, математичних та технічних наук   |   |             |             |   |           |            |
| -Професіонали в галузі наук про життя та медичних наук  | 3,5   | 3,4         | -           | 10  | 9         | -          |
| Фахівці   | 7,4   | 7,0         | 5,9         | 71  | 68        | 90         |
| з них   | 1,3   | 1,3         | -           | 97  | 76        | -          |
| -Технічні фахівці в галузі прикладних наук та техніки   |   |             |             |   |           |            |
| - Фахівці в галузі біології, агрономії та медицини  | 2,4   | 2,1         | -           | 22  | 25        | -          |
| Технічні службовці  | 2,2   | 1,7         | 1,3         | 143   | 161       | 220        |
| Працівники сфери торгівлі та послуг   | 7,9   | 6,2         | 5,1         | 97  | 116       | 150        |
| Кваліфіковані робітники з інструментом  | 13,2  | 13,0        | 9,7         | 53  | 44        | 60         |
| у тому числі  | 7,2   | 7,2         | -           | 47  | 38        | -          |
| -Робітники металургійних та машинобудівних професій   |   |             |             |   |           |            |
| Робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин | 7,9   | 7,9         | 6,7         | 136   | 119       | 150        |
| Найпростіші професії (включаючи осіб без професії)  | 9,9   | 8,5         | 6,8         | 104   | 104       | 130        |

Сьогодні, на жаль, в Україні відсутня державна програма щодо формування позитивного іміджу робітничої професії і навчатись у професійно-технічних закладах або працювати робітником не престижно. Тому необхідно удосконалити роботу з впровадження професійної орієнтації не тільки у школі, але й розпочинати цю роботу ще у дитячому садочку, формуючи у дітей трудові цінності, любов та повагу до будь-якої праці.

У найближчому майбутньому варто очікувати посилення дисбалансу попиту та пропозиції людського капіталу за рівнем освіти на національному ринку праці. Якщо взяти до уваги низькі темпи зміни потреби економіки в професійно-кваліфікаційному розрізі й нинішній обсяг прийому до вищих навчальних закладів, то розрив між попитом та пропозицією висококваліфікованих кадрів може тільки підсилитися. Варто замислитися: або освітянська система змінюється занадто швидко, або ринок праці занадто довго перебудовується.

Незважаючи на загально цивілізаційні тенденції зростання освіченості населення, наявність масовості вищої освіти, орієнтація підготовки не на потреби економіки, а на ажіотажний попит молоді на певні спеціальності обумовлюють збільшення соціальної напруги на ринку праці серед молоді і створюють умови для зростання безробіття серед випускників навчальних закладів.

Фінансово-економічна криза обумовлює масштабні зміни на українському та світовому ринках праці. На даний час її вплив на працевлаштування випускників професійних навчальних закладів України лише починає відчуватись. Значна кількість працівників працює не за фахом. Так, відсоток зайнятих, які працюють за отриманим фахом в 2010 р. складав: професіонали в галузі фізичних, математичних та технічних науки - 29,9; професіонали в галузі наук про життя та медичних наук - 54,7; викладачі - 60,9; інші професіонали - 43,5; технічні фахівці в галузі прикладних наук та техніки - 19,2; фахівці в галузі біології, агрономії та медицини - 60,7; молодші фахівці в галузі освіти - 43,5 [ 5 ].

Серед основних причин наявності проблем з працевлаштуванням випускників освітніх закладів слід виокремити насамперед такі, як повільні темпи здійснення структурних змін в економіці, що призводить до виникнення істотних диспропорцій у структурі попиту на ринку праці; посилення конкуренції на ринку праці професій і спеціальностей, за якими ведеться підготовка у навчальних закладах; невідповідність отриманої спеціальності потребам ринку праці; відсутність практичного досвіду або стажу роботи за спеціальністю.

Вирішення означених проблем пов'язано із забезпеченням **розширення сфери застосування праці** шляхом:

- стимулювання створення робочих місць з належними умовами та гідною оплатою праці на підприємствах, в установах та організаціях незалежно від форм власності та організаційно-правових форм господарювання, у тому числі для неконкурентоспроможних на ринку праці категорій громадян, включаючи випускників навчальних закладів, підготовлених за державним замовленням;
- підтримки розвитку підприємницької ініціативи громадян і на цій основі — самостійної зайнятості населення;
- надання державної підтримки територіям (регіонам) з несприятливою ситуацією на ринку праці, зокрема у сільській місцевості через запровадження особливих режимів інвестування, кредитування та оподаткування;
- запровадження системи державного замовлення на створення робочих місць та залучення населення до оплачуваних громадських робіт;
- реалізації заходів щодо повернення безробітних, зареєстрованих у державній службі зайнятості, до активної трудової діяльності та забезпечення їх соціального захисту.

Дисбаланс у взаємодії ринку праці та ринку освітніх послуг значною мірою загострюється низькою оплатою праці. Заробітна плата в українській економіці практично не відіграє ролі ринкового регулятора попиту і пропозиції на ринку праці. Диференціація розмірів заробітної плати за видами економічної діяльності є головним чинником міжрегіональних відмінностей.

Найбільш оплачуваними в Україні у 2012 р. були працівники авіаційного транспорту та фінансових установ, а серед промислових видів діяльності – підприємств із добування паливно-енергетичних корисних копалин та з виробництва коксу, продуктів нафтоперероблення: розмір оплати праці у цих видах діяльності перевищив середній по економіці у 1,5–3,3 раза. Разом із тим рівень оплати праці у закладах охорони здоров'я залишається майже на третину нижчим за середній показник по економіці, в освіті – на 21,0 % менше. У цілому по 6,0 % освітян і працівників охорони здоров'я отримують заробітну плату на рівні прожиткового мінімуму для працездатної особи. Це свідчить про низьку вартість робочої сили у видах діяльності, які забезпечують надання соціально важливих послуг.

Загалом більше ніж у двох третин працівників нарахована заробітна плата не перевищувала середній рівень по країні (3026 грн.).

Розподіл працівників за розмірами заробітної плати свідчить про відсутність залежності розміру зарплати від професійно-кваліфікаційного рівня працівників як у сфері послуг, так і виробництва. Наприклад, в установах освіти, де працівники мають високий кваліфікаційний та професійний рівень, забезпечений вищою освітою, у грудні 2011р. лише у чверті працюючих нарахована заробітна плата була понад 3000 грн., в установах охорони здоров'я та надання соціальної допомоги ще менше – у 16,8%

працюючих.

У контексті взаємодії ринку праці та освіти необхідно також звернути увагу на розвиток сучасної системи безперервної професійної освіти. Темпи розвитку сучасної економіки, науки та інформаційних технологій висувають проблему пошуку в системі професійної освіти нових підходів до організації роботи в галузі перепідготовки та підвищення кваліфікації, а також додаткової професійної освіти студентів з метою підвищення їх конкурентоспроможності на ринку праці. Кваліфікація, здобута раніше, повинна бути приведена у відповідність до мінливих кваліфікаційних вимог або доведена до рівня, потрібного для роботи за новою професією, новим видом трудової діяльності. Враховуючи те, що в Україні починаючи з 2005 року відслідковується, хоча і повільне, але зростання питомої ваги підприємств, які займаються інноваціями (якщо у 2005 році їх частка становила 11,9 %, у 2011 році - 16,2 %, а у 2012 році – 17,4 %), попит на висококваліфікованих працівників, очевидно, зростатиме.

Сучасний роботодавець зацікавлений у такому працівникові, який, насамперед, уміє думати самостійно й вирішувати різноманітні проблеми; має критичне й творче мислення, володіє багатим словниковим запасом. Крім того, конкурентоспроможний фахівець повинен мати певні особистісні якості, зокрема:

- адаптаційну гнучкість в мінливих життєвих ситуаціях, самостійність у здобутті знань, застосуванні їх на практиці для вирішення різноманітних проблем;
- критичне мислення, вміння побачити виникаючі в реальному світі проблеми й пошук шляхів раціонального їхнього вирішення, використовуючи сучасні технології;
- усвідомлення, де і яким чином придбані ним знання можуть бути застосовані в навколишній дійсності;
- здатність до генерування нових ідей, творчість мислення;
- грамотність у роботі з інформацією;
- комунікабельність, контактність в різних соціальних групах, вміння працювати спільно в різних областях, запобігаючи конфліктних ситуацій або вміло виходячи з них;
- розвиток моральності, інтелекту, культурного рівня.

Відтак, виникає потреба у забезпеченні розвитку системи безперервної професійної освіти (від середньої школи до університету) та застосування інноваційних освітніх технологій, заснованих на ідеї активізації самостійної навчальної діяльності учнів і студентів.

Відтак, незважаючи на збереження високого рівня стандартизованої освіти (високий рівень писемності дорослого населення, охоплення молоді та дітей навчанням), у розвитку національної системи професійної освіти спостерігається наростання негативних тенденцій, серед яких:

- слабкість адаптації ринку освітніх послуг до потреб ринку праці, відсутність систематичного моніторингу і прогнозування змін на освітньому ринку з урахуванням кон'юнктури ринку праці;
- повільні темпи реструктуризації зайнятості, що не супроводжуються адекватними змінами у підготовці кадрів за галузями знань та структурі економічно активного населення за рівнями освіти;
- недостатні обсяги фінансування розвитку освіти, нерозвиненість її інфраструктури;
- відсутність дієвої мотивації викладачів до впровадження інноваційних освітніх технологій, зокрема, неадекватність оплати праці та відсутність чіткого її зв'язку з кінцевими результатами.

**Висновки.** Враховуючи вище відмічене, важливими напрямками забезпечення балансу між ринком праці та ринком освітніх послуг, адаптації системи професійної освіти до інноваційних змін у суспільстві мають бути:

- забезпечення ефективного зв'язку між системою освіти та ринком праці через налагодження моніторингу працевлаштування випускників;
- розвиток системи професійної орієнтації;
- удосконалення регулювання зайнятості населення;
- підвищення доходності та престижності робітничих професій;
- підняття престижу малих соціальних груп;
- розширення участі держави і бізнесу у підготовці фахівців потрібного профілю;
- диверсифікація структури навчальних закладів за рахунок впровадження нових форм навчання (закладів з конкретною та практичною спеціалізацією з підготовки працівників за 2-3 річними навчальними програмами), створення галузевих та професійних комплексів, що забезпечуватимуть безперервну освіту в контексті "ліцей-вищій навчальний заклад-післядипломна освіта";
- систематичне оновлення змісту та технологій освіти, уточнення оптимальної структури знань для усіх вікових груп населення;
- диверсифікація джерел фінансування освіти, запровадження корпоративної оплати навчання з боку роботодавців для залучення талановитих студентів;
- посилення професійної мобільності випускників;
- систематичний перегляд і актуалізація переліку професій, за якими відбувається підготовка кадрів, відповідно до потреб розвитку економіки.

Реалізація вищезазначених напрямів сприятиме подовженню періоду економічної активності населення, підвищенню якості трудового потенціалу країни і забезпечуватиме підвищення рівня конку-

рентоспроможності національної робочої сили.

### Література

1. Петрова І. Л. Роль компетенцій у збалансуванні ринку праці та ринку освітніх послуг / Ринок праці та освіта : пошук взаємодії : Під наук. Ред. І. Л. Петрової. - К. : Таксон, 2007. – 200 с.
2. Людський розвиток в Україні : інноваційний вимір (колективна монографія) за ред. Е. М. Лібанової. - К. : Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, 2008. - 316 с.
3. Україна в цифрах 2012. Статистичний збірник. Державна служба статистики України / За ред. О. Г. Осауленка. - К., 2012. - 250 с.
4. Ринок праці у 2012 році [Електронний ресурс]. - Режим доступу : // <http://www.ukrstat.org>
5. Дані Державного комітету статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http : //www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2010/rp/pres-reliz/dop\\_2010.htm](http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2010/rp/pres-reliz/dop_2010.htm)

### References

1. Petrova, I.(2007) Competencies role in balancing the labor market and the education market, Kyiv
2. Human Development in Ukraine: an innovative dimension (monograph) edited .. EM Libanova. - Kyiv: Institute of Demography and Social Studies of NAS of Ukraine, 2008. - 316 p.
3. Ukraine at a Glance 2012. Statistical Yearbook. State Statistics Service of Ukraine / Ed. OG Osaulenko. - K., 2012. - 250 p.
4. The labor market in 2012 [electronic resource]. - Mode of access: // <http://www.ukrstat.org>
5. Data of the State Statistics Committee of Ukraine [electronic resource]. - Mode of access: [http: //www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2010/rp/pres-reliz/dop\\_2010.htm](http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2010/rp/pres-reliz/dop_2010.htm)

Рецензія/Peer review : 27.7.2013 р.                      Надрукована/Printed :2.10.2013 р.  
Рецензент: д.е.н., проф., зав.кафедри економічної теорії ХНУ -Лук'янова В.В.