

Національна Академія Наук України
Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи

На правах рукопису

МЕЛЬНИЧУК ОЛЬГА ПЕТРІВНА

УДК 331.522.4 : 37 (043.3)

Освітня складова розвитку трудового потенціалу

Спеціальність 08.00.07 – демографія, економіка праці, соціальна економіка і
політика

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата
економічних наук

Науковий керівник:
ЛІСОГОР Лариса Сергіївна,
доктор економічних наук, професор.

Київ – 2015

ЗМІСТ

Вступ.....	3
Розділ 1. Теоретико-методологічні основи дослідження освітньої складової розвитку трудового потенціалу.....	10
1.1. Соціально-економічна сутність та функції освітньої складової розвитку трудового потенціалу.....	10
1.2. Чинники впливу на освітню складову розвитку трудового потенціалу.....	31
1.3. Нормативно-правові засади освітньої складової розвитку трудового потенціалу.....	47
Висновки до розділу 1.....	62
Розділ 2. Освітня складова розвитку трудового потенціалу держави: аналіз та оцінка	66
2.1. Умови функціонування освітньої складової розвитку трудового потенціалу держави.....	66
2.2. Інновації в освіті як передумова розвитку трудового потенціалу.....	95
2.3. Реалізація трудового потенціалу з урахуванням освітньої складової його розвитку.....	116
2.4. Методика оцінювання впливу освітньої складової на розвиток трудового потенціалу на мікрорівні.....	139
Висновки до розділу 2.....	153
Розділ 3. Активізація освітньої складової розвитку трудового потенціалу..	156
3.1. Соціально-економічний механізм активізація освітньої складової розвитку трудового потенціалу.....	156
3.2. Інноваційне поле розвитку трудового потенціалу	167
3.3. Умови ефективного функціонування освітньої складової розвитку трудового потенціалу.....	181
Висновки до розділу 3.....	192
Висновки.....	194
Список використаних джерел	201
Додатки	214

ВСТУП

Актуальність теми. В умовах глобалізації та становлення економіки знань пріоритетним є ефективне використання трудового потенціалу. Наявність сформованого трудового потенціалу забезпечує країні отримання значних конкурентних переваг. Водночас трудовий потенціал потребує постійного розвитку шляхом покращення його якісних характеристик, у першу чергу, за рахунок освіти та професійної підготовки. Ця обставина набуває особливого значення в умовах посилення глобалізаційних процесів. Поєднуючи успадковані та набуті у соціальному середовищі фізичні здатності та інтелектуальні здібності до продуктивної праці, особа як носій трудового потенціалу спроможна проявляти набуту компетентність при створенні новітнього обладнання, сучасних інформаційно-комунікаційних та нанотехнологій, наданні високопрофесійних послуг тощо.

Дослідження специфіки функціонування трудового потенціалу завжди було актуальною темою для вітчизняних і зарубіжних вчених. На окрему увагу заслуговують праці С.І. Бандура, Д.П. Богині, В.С. Васильченка, М.П. Войнаренка, О.І. Гнибіденка, А.М. Гриненка, О.А. Грішньої, В.К. Горкавого, М.І. Долішнього, О.І. Здоровцова, С.М. Злупка, Л.М. Ільч, А.М. Колота, І.Ю. Кочуми, І.С. Кравченко, Е.М. Лібанової, Л.С. Лісогор, І.І. Лотоцького, О.В. Макарової, В.М. Новікова, Т.І. Олійник, В.В. Онікієнка, С.І. Пирожкова, П.Т. Саблука, У.Я. Садової, М.В. Семикіної, С.Г. Струмиліна, С.Ю. Трубича, Л.В. Шаульської, К.С. Шапошникова, В.Й. Шияна, К.І. Якуби та інших. Однак, незважаючи на вагомість для теорії і практики отриманих результатів, залишаються недостатньо висвітленими питання щодо трактування, оцінювання, використання трудового потенціалу та пошуку методів і чинників активізації його розвитку. У цьому контексті особливо важливе місце належить *освітній складовій розвитку трудового потенціалу*,

посилення значущості якої для покращення якісних характеристик трудового потенціалу в наш час набуло стратегічного характеру. Нагальна потреба активізації розвитку трудового потенціалу на основі посилення впливу освіти та наявність дискусійних питань у цьому контексті щодо реальної інтеграції освіти, науки та виробництва зумовили вибір теми дисертаційного дослідження, визначили його мету та завдання, зумовили наукову та практичну цінність отриманих результатів.

Зв'язок дисертаційної роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційна робота виконана у рамках науково-дослідних робіт Інституту демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України, а саме: «Вплив кризових явищ на якість трудового життя» (державний реєстраційний номер 0109U008251, 2010–2012 рр.), в межах якої дисертантом визначено тенденції змін освітньої компоненти трудового потенціалу під впливом кризових явищ в економіці; «Розроблення економічної моделі прогнозування обсягів підготовки кадрів з вищою та професійно-технічною освітою за державним замовленням відповідно до потреб економіки» (державний реєстраційний номер 0112U008470, 2012 р.), в межах якої дисертантом досліджено чинники впливу на розвиток вітчизняної освіти в умовах глобалізації; «Інноваційні перспективи структурних трансформацій ринку праці в умовах модернізації економіки» (державний реєстраційний номер 0112U006751, 2013–2015 рр.), у межах якої дисертантом проаналізовано напрями оптимізації мережі навчальних закладів щодо підготовки робітничих кадрів та спеціалістів з вищою освітою.

Мета і завдання дослідження. Метою роботи є вдосконалення теоретичних, методологічних і практичних засад активізації освітньої складової трудового потенціалу задля підвищення ефективності його використання та забезпечення розвитку.

Для досягнення мети дослідження були поставлені та вирішені такі завдання:

- уточнити місце категорії «освітня складова розвитку трудового потенціалу» в системі наукових категорій;
- виокремити та систематизувати ендогенні та екзогенні чинники впливу на освітню складову розвитку трудового потенціалу;
- визначити інноваційні можливості розвитку трудового потенціалу на основі виокремлення компонентів інноваційного поля освіти та професійної підготовки;
- удосконалити методичні підходи щодо оцінювання впливу освітньої складової на розвиток трудового потенціалу на мікрорівні;
- проаналізувати та оцінити стан формування та реалізації трудового потенціалу з урахуванням освітньої складової;
- обґрунтувати пропозиції щодо вдосконалення соціально-економічного механізму активізації освітньої складової розвитку трудового потенціалу.

Об'єктом дослідження є процеси розвитку трудового потенціалу.

Предметом дослідження є теоретико-методологічні та прикладні засади активізації освітньої складової розвитку трудового потенціалу.

Методи дослідження. Методологічну основу дослідження формують методи наукової абстракції, аналізу, синтезу, логічного аналізу, системного та синергетичного підходів. Для вирішення поставлених завдань у дисертаційній роботі застосовувалися такі методи: монографічний – при вивченні наукових джерел та нормативно-правових актів; теоретичне узагальнення, порівняння та аналогії – для розкриття сутності категорії «освітня складова розвитку трудового потенціалу»; абстрактно-логічний – для теоретичних узагальнень, формування висновків та обґрунтування нових положень; класифікації – для систематизації ознак об'єкта дослідження; статистичного аналізу – для визначення основних тенденцій функціонування освітньої складової розвитку трудового потенціалу.

Інформаційною базою дослідження виступили нормативно-правові акти України, дані Державного комітету статистики України, монографічні роботи,

наукові публікації зарубіжних та вітчизняних вчених, результати соціологічних досліджень, проведених безпосередньо автором, тощо.

Наукова новизна одержаних результатів. Наукові результати, що отримані автором, полягають в удосконаленні теоретичних, методологічних та практичних засад активізації освітньої складової розвитку трудового потенціалу. Наукова новизна дисертаційної роботи полягає у такому:

- розкрито сутність освітньої складової розвитку трудового потенціалу, яка є сукупністю якостей та характеристик працівника, що сформовані в системі освіти та професійної підготовки; доведено її визначальну роль в активізації та розвитку як інших складових, так і трудового потенціалу особистості в цілому;

- обґрунтовано інноваційний інструментарій активізації освітньої складової розвитку трудового потенціалу на основі формування загального інноваційного поля як сукупності умов та можливостей для запровадження наукових ідей, освітніх новацій та їх реалізації у форматі «освіта–наука–виробництво»; це дало змогу визначити напрями формування інноваційного поля розвитку трудового потенціалу як відкритої системи унормованих взаємовідносин між освітою, наукою та виробництвом з метою створення рівних можливостей підготовки фахівців, забезпечення їх професійного розвитку;

- виокремлено ендогенні та екзогенні чинники впливу на освітню складову розвитку трудового потенціалу та систематизовано їх, на відміну від існуючих підходів, за критеріями стимулюючого та стримуючого векторів його розвитку, а також пріоритетності інноваційних чинників у підвищенні освітнього рівня економічно активного населення;

- удосконалено методику оцінки впливу освітньої складової на розвиток трудового потенціалу на мікрорівні, що базується на багатофакторному аналізі та дає змогу визначити основні напрями забезпечення реалізації трудового потенціалу з урахуванням взаємовпливу

освітньо-кваліфікаційного, особистісного, психофізіологічного та мотиваційного потенціалів;

– запропоновано методику комплексного оцінювання характеру розвитку системи освіти та професійної підготовки у контексті проблематики трудового потенціалу за допомогою методу соціально-економічної нормалі, що дало змогу виявити тенденції, розкрити сукупність інституційних та організаційно-економічних чинників, всебічно охарактеризувати кількісні параметри стану функціонування та перспективи розвитку системи освіти;

– обґрунтовано пропозиції щодо формування соціально-економічного механізму активізації освітньої складової розвитку трудового потенціалу як системи соціальних, економічних та інституційних методів, заходів та організаційних форм впливу на розвиток освіти, активізації інноваційного поля, узгодження дії усіх елементів та складових механізму з метою реалізації інноваційних перспектив розвитку ринку праці та сфери освіти.

Практичне значення одержаних наукових результатів полягає у можливості впровадження розроблених та обґрунтованих науково-методичних підходів та рекомендацій щодо управління освітньою складовою розвитку трудового потенціалу. Результати дослідження, які мають прикладний характер, знайшли застосування на підприємствах машинобудівної галузі, зокрема у ТОВ «СП АТЕМ-ФРАНК» (методика оцінювання трудового потенціалу та пропозиції щодо покращення якісних характеристик трудового потенціалу підприємства – довідка № 9311 від 08.04.13 р.). Окремі результати наукових досліджень використовуються у навчальному процесі Житомирським державним технологічним університетом при викладанні навчальних дисциплін «Управління трудовим потенціалом» та «Управління персоналом», що підтверджується актом впровадження № 44–45/1945 від 10.12.14 р.; Управлінням освіти і науки Житомирської обласної державної адміністрації (наукові та практичні результати дослідження знайшли використання при формуванні державного замовлення на підготовку спеціалістів та робітничих

кадрів, розробці підходів і методів профорієнтаційної роботи та рекомендацій щодо механізму впровадження компетентісного підходу в освіті (довідка № 480–4/1–15 від 05.03.15 р.)).

Особистий внесок здобувача. Наукові результати дисертації були отримані автором самостійно. У роботі запропоновано авторський підхід щодо вирішення важливого завдання – розробки науково-методичних засад та практичних рекомендацій щодо розвитку трудового потенціалу на основі впровадження інновацій в освіту держави.

Апробація результатів дисертаційного дослідження. Основні положення та результати дослідження доповідались і обговорювались на наукових та науково-практичних конференціях: Міжнародній науково-практичній конференції «Соціально-трудові відносини: теорія та практика» (м. Київ, 22–23 вересня 2010 р., КНЕУ); Міжнародній науково-практичній конференції «Модернізація українського суспільства: чинники, передумови, перспективи» (м. Київ, 29 листопада 2011 р., НТСУ); Міжнародній науково-практичній конференції «Формування та розвиток трудового потенціалу України: проблеми і перспективи» (м. Луганськ, 12–13 травня 2011 р., ДСНУ); XI Всеукраїнській молодіжній науково-технічній конференції «Машинобудування України очима молодих: прогресивні ідеї – наука – виробництво» (м. Житомир, 6–7 жовтня 2011 р., ЖДТУ); XXXV та XXXVI Науково-практичних міжвузівських конференціях, присвячених Дню університету (м. Житомир, 2012 та 2013 рр., ЖДТУ); IV Міжвузівській науково-практичній конференції студентів, аспірантів, молодих учених «Актуальні проблеми управління персоналом та економіки праці» (м. Житомир, 12 квітня 2012 р., ЖДТУ), Всеукраїнській науково-практичній конференції молодих вчених, аспірантів та студентів «Резерви економічного зростання та інноваційного розвитку підприємств регіону» (м. Кіровоград, КНТУ, 2012 р.); VI Міжнародній науково-практичній конференції «Проблеми та перспективи розвитку підприємництва» (м. Харків, ФОП Павлов М.Ю., 2012 р.); Всеукраїнській науково-методичній

конференції «Управління якістю підготовки фахівців» (м. Одеса, ОДЕКУ, 2015 р.).

Публікації. Результати дослідження висвітлено у 20 наукових працях, в яких автору належать 5,44 друк. арк., у тому числі у 2 колективних монографіях, 10 статтях у наукових фахових виданнях України (з них одноосібних – 8; таких, що опубліковані у виданнях, які індексуються у міжнародних наукометричних базах, – 1), 10 публікаціях в інших наукових виданнях України.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСВІТНЬОЇ СКЛАДОВОЇ РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

1.1. Соціально-економічна сутність та функції освітньої складової розвитку трудового потенціалу

Економіка держави являє собою складну багатовимірну систему, в якій одним з найбільш чутливих елементів є її трудовий потенціал. Будь-яка за інтенсивністю та спрямованістю дія по відношенню до нього може суттєво позначитись на векторі та динаміці розвитку підприємства, регіону і країни в цілому. Тісний зв'язок трудового потенціалу з категоріями «робоча сила», «трудові ресурси» та «людський капітал» формувався історично і зумовив становлення його як самостійної економічної категорії. На сьогодні трудовий потенціал являє собою найбільш повно збалансовану систему показників та характеристик людських здібностей та можливостей до праці. Постійне зростання залежності економічних результатів держави від *розвитку трудового потенціалу* задля покращення його кількісних показників та якісних характеристик на фоні вичерпання традиційних джерел та в умовах демографічної кризи науково обґрунтували в своїх роботах відомі вітчизняні і зарубіжні вчені, а саме: С.І. Бандур, Д.П. Богиня, В.С. Васильченко, М.П. Войнаренко, О.І. Гнибіденко, А.М. Гриненко, О.А. Грішнова, В.К. Горкавий, М.І. Долішній, Л.М. Ільїч, А.М. Колот, І.Ю. Кочума, І.С. Кравченко, Е.М. Лібанова, Л.С. Лісогор, О.В. Макарова, В.М. Новіков, Т.І. Олійник, В.В. Онікієнко, С.І. Пирожков, У.Я. Садова, М.В. Семикіна, С.Г. Струмилін, Л.В. Шаульська, В.Й. Шиян, К.І. Якуба та інші (Додаток А). Вони значно розширили межі знань про трудовий потенціал як рушійного чинника розвитку та модернізації економіки держави, уточнили його структуру і складові, його

характеристики та оцінки, що в даному контексті визначило зайняте ним чільне місце серед системи інших потенціалів – майнового, фінансового тощо.

Однак в результаті наукових досліджень не було прийнято для широкого використання єдиного трактування *трудового потенціалу* і не визначено з багатьох чинників основні, що забезпечують його динамічний розвитку в цілому та для певних завдань зокрема. Велика кількість наукових публікацій та дисертацій, які торкаються широкого кола невирішених проблем економіки держави, спонукає до нових наукових пошуків у сфері дослідження процесів розвитку трудового потенціалу та його ефективного використання в режимі поточного часу і на більш глибоку перспективу. Велику складність для досліджень вносять окремі позиції термінологічного та методологічного характеру, яка, крім того, посилюється при розгляді розвитку трудового потенціалу на окремих рівнях – особи, підприємства, регіону, держави в цілому.

Значна кількість та широта не завжди обґрунтованих тлумачень різними за фахом науковцями поняття і змісту категорії «трудоий потенціал» з позицій політекономічного, трудоресурсного, соціально-демографічного та інших підходів призводять до певної розмитості в понятійному сенсі означеного потенціалу, невизначеності щодо періодів його функціонування, методів оцінювання тощо. І, як наслідок, відтерміновується на невизначений період завершення розробки науково-методологічного підґрунтя для створення реальної національної соціально-економічної програми розвитку трудового потенціалу. Особливо важливими для суспільства з ринковою економікою повинні стати більш глибокі дослідження визначальної ролі освітньої складової розвитку трудового потенціалу задля покращення його якісних характеристик на основі раніше отриманих і нових знань, вироблення ефективних механізмів її реалізації. Автор в своїй роботі спирається на сформовані та науково обґрунтовані ще в попередні періоди і розвинуті за останні більш як два десятиліття теоретично-методологічні основи дослідження розвитку трудового потенціалу.

При аналізі в історичному та теоретико-методологічному аспектах процесу розвитку трудового потенціалу на особливу увагу заслуговують роботи зарубіжних і вітчизняних вчених, в яких зроблено акцент на визначальній ролі людини в суспільних процесах. Нижче наведено лише частину визначень трудового потенціалу, які, певною мірою, варто відносити до базових. Професор О.С. Панкратов інтерпретував поняття трудовий потенціал, як «...кількісне відображення особистісного фактора, що залежить від трьох основних величин: чисельності населення на даний момент часу в працездатному віці; кількості регламентованого для потреб виробництва часу протягом доби, тижня, місяця, року, усього людського життя; інтенсивності трудової діяльності, необхідної для суспільства протягом регламентованого часу» [73].

Професор О.В. Стаканова, розвиваючи свої погляди на трудовий потенціал особи, виокремила як складові його елементи: психофізіологічний потенціал (здібності, стан здоров'я, працездатність тощо), виробничо-кваліфікаційний потенціал (спеціальні та загальні знання, уміння і навички для виконання завдань певної складності) та особистісний потенціал (рівень громадянської свідомості та соціальної зрілості, ціннісні орієнтири, запити в сфері трудової діяльності тощо) [94]. Варто зазначити, що така структура трудового потенціалу окремого працівника значною мірою характерна і на сьогодні, можливо з окремим акцентом на його мотиваційну складову, що набула особливого змісту під час утвердження ринкових відносин.

Академік С.І. Пирожков, який наприкінці минулого століття розмежував категорії «робоча сила», «трудові ресурси» та «трудовий потенціал», визначив останній як «...розвинута в даному суспільстві сукупність демографічних, соціальних і духовних характеристик і якостей трудоактивного населення, котрі реалізовані або можуть бути реалізовані в умовах досягнутого рівня розвитку продуктивних сил, науково-технічного прогресу і системи відносин, пов'язаних з участю в процесі труда і суспільної діяльності» [74, с. 19–20.] і, певною мірою, завершив активну наукову дискусію щодо сутності трудового потенціалу.

Вчений також звернув увагу науковців на існуючу неоднозначність в трактуваннях трудового потенціалу різними авторами, зокрема як форми втілення людського фактора (трудові ресурси, робоча сила), сукупної властивості суспільства до праці (працездатне населення, сукупний суспільний працівник) та інше. До того ж, деякі з визначень, що наводяться в економічній літературі, мають, за його словами, досить абстрактний характер.

Власне в трактуванні академіка С.І. Пирожкова, викладеному з позицій теорії потенціалу з використанням філософської категорії «продуктивні сили», чітко окреслено соціально-демографічний підхід, в межах якого трудовий потенціал має сукупність кількісних оцінок і якісних характеристик, сформованих і розвинутих в соціальному середовищі. Вчений узагальнив і представив структуру трудового потенціалу населення як систему, що, формуючись за ієрархічним та координаційним принципами, складається з трьох взаємопов'язаних підсистем: демографічної, соціально-економічної та соціально-психологічної. На нашу думку, представлена академіком розширена структура трудового потенціалу населення, яка одночасно вміщує в собі процеси, що характерні для певного періоду розвитку економіки держави і впливають на його функціонування та, власне, кількісні показники і якісні характеристики, досить перенавантажена і складна, але реальна для її практичної реалізації навіть в межах національних програм.

Професорами Д.П. Богинею та О.А. Грішнвою трудовий потенціал трактується як «...інтегральна оцінка і кількісних, і якісних характеристик економічно активного населення» [8, с. 42]; професор В.В. Онікієнко дав визначення трудовому потенціалу як «...сукупність працездатного населення, яке володіє відповідною професійно-кваліфікаційною підготовкою, прикладає працю в народному господарстві з урахуванням визначеного рівня його технологічної і технічної оснащеності» [72, с. 24]; професор Л.В. Шаульська інтерпретує трудовий потенціал як «... ресурси праці, які визначають сукупність можливостей населення до активної трудової, підприємницької, інноваційної

діяльності в комплексі з умовами та якістю їх використання у сфері праці» [119, с. 26]. Вчена погоджується з колегами, що «...трудовий потенціал визначається як система певних взаємопов'язаних підсистем», але в своїй більшості запропонована науковцями його структуризація, на її думку, не розкриває мети розвитку та можливостей адаптації до процесів управління ним.

Теорія трудового потенціалу набула розвитку в роботах Л.М. Ільїч, зокрема в дисертаційному дослідженні [39]. На основі аналізу принципових відмінностей категорій «робоча сила» та «сукупний працівник» (політична економія), «людський капітал» (ринкова економіка), «трудові ресурси» (економіка праці), «населення» (демографія) науковець дійшла висновку, що трудовий потенціал є *соціально-економічною* категорією, яка більш змістовна за перераховані вище, є важливою складовою економічного потенціалу і повною мірою характеризується максимально можливою потенційною здатністю до праці індивіда, підприємства, галузі, регіону, країни. Вчена у співпраці з О.В. Акіліною визначила трудовий потенціал працівника [1, с. 106] як «...сукупність продуктивних характеристик окремої людини, що забезпечують її здатність досягати певних результатів виробничої діяльності, вдосконалюватись у процесі праці та вирішувати нові завдання, котрі постають у процесі змін техніки і технологій». Характеризуючи його структуру, автори виділяють інтелектуальний, особистісний, комунікативний, професійно-кваліфікаційний та психофізіологічний потенціали.

Надаючи хоча і різні визначення економічній категорії «трудовий потенціал» (Додаток А), вітчизняні і зарубіжні науковці вміщують в його сутність близькі кількісні ознаки та якісні характеристики. Значна кількість та широта тлумачень різними авторами поняття і змісту економічної категорії «трудовий потенціал» інколи вражає своїми визначеннями, в яких в окремих випадках присутні несподівані, хоча і важливі, але не притаманні, на думку автора, для даної категорії ознаки, що призводить до розмитості в понятійному сенсі та аморфності означеного потенціалу по суті. І, як наслідок, втрачається можливість розробити загальноприйнятий нормативний документ (навіть Закон України), який би

призвів до створення Загальнодержавної програми розвитку трудового потенціалу.

Аналізуючи наведені та інші відомі трактування категорії «трудовий потенціал», можна визначитись з його структурою, як це запропоновано в наукових роботах Б.М. Генкіна [14], С.С. Гринкевич [18], І.О. Обухівської [70] та інших науковців, встановити основні його компоненти, які виокремлено В.С. Васильченком, А.М. Гриненком, О.А. Грішнвою, Л.П. Керб [107], А.А. Вербицьким, О.Г. Ларіоною [10], В.В. Черніченко [113] і певною мірою оцінити кількісні показники та якісні характеристики за існуючими на сьогодні методиками, зокрема висвітленими в роботах І.А.Полякової [76], В.В. Сідоренко [90], О.С. Федоніна, І.М. Рєпіної, О.І. Олексюк [108], О.Ю. Чаленко [112], Т.С. Дуди [24]. Однак компонентів (складових), які, на думку науковців, представляють структуру трудового потенціалу особи – демографічна, освітня, соціальна, духовна, медична, професійна, економічна, моральна, кваліфікаційна, природно-біологічна, творча, мотиваційна, інтелектуальна, комунікативна, психофізіологічна, особистісна, організаційна, компетентісна, асертивна, ресурсна тощо, – досить велика кількість, щоб мати можливість адекватно оцінювати й одночасно керувати процесами його розвитку.

Не применшуючи значущість результатів досліджень багатьох відомих вчених, на думку автора, найбільш наближене до оптимального визначення трудовому потенціалу для його використання навів академік С.І.Пирожков. Приймаючи його як базове, ми вважаємо за доцільне розглядати «...сукупність демографічних, соціальних і духовних характеристик і якостей...» з позицій наявності трудових здібностей та трудових можливостей осіб з числа економічно активного населення як необхідних і достатніх інтегральних чинників функціонування трудового потенціалу. Вперше виокремлена академіком С.І. Пирожковим соціально-психологічна підсистема трудового потенціалу держави за функціональними особливостями має бути спрямована в своїй дії на розвиток особистості як суб'єкта трудової діяльності. В цьому процесі

першочергова роль з-поміж інших важливих суб'єктів управління процесом вдосконалення якісних характеристик трудового потенціалу належить вітчизняній освіті.

Основні функції системи освіти – навчання, виховання, професійна підготовка – необхідно віднести до першочергових функцій держави, які в своїй сукупності формують основу освітньої складової трудового потенціалу. Освіта, як галузь, належить до сфери соціальної інфраструктури, спрямованої на забезпечення умов життєдіяльності особи, бізнесу та суспільства в цілому. При цьому вона безпосередньо впливає на усі суб'єкти господарювання, в тому числі і шляхом розвитку трудового потенціалу населення впродовж усього життя. Поліфункціональний характер і значення освіти визначається специфікою її послуг, до яких, в першу чергу, варто віднести формуючу і розвиваючу рівні знань, умінь, навичок, моральних якостей тощо задля досягнення комфортних умов життєдіяльності та господарювання, що пов'язують одночасно людину, виробництво та державу.

Глибокі трансформації у світі зумовили становлення економіки знань та інформаційного суспільства, а нова парадигма «Освіта впродовж усього життя» поступово витісняє стару – «Освіта – на усе життя», про що наголошено в роботах О.І. Волкова, Л.М. Віткіна, Г.І. Хімічової, А. С. Зенкіна [89], М.Ф. Степка, Б.В. Клименко, Л.Л. ТОВАЖНЯСЬКОГО [97], І.В. Фольварочного [110] та інших вчених. На сьогодні інформація і знання є головними складовими (інформаційна складова, освітня складова) оновлюючої сили суспільства.

На нашу думку, вітчизняна освіта досить ґрунтовно підходить до формування компонентів освітньої складової трудового потенціалу – його базової складової, яка являє собою органічну єдність освітніх та кваліфікаційних характеристик і ділових якостей працездатного населення, *набутих* в процесі навчання, що дають змогу реалізовувати власні трудові здібності і трудові можливості з метою узгодження суспільних та індивідуальних інтересів на основі впровадження інноваційних підходів та сучасних технологій (рис. 1.1).



Рис. 1.1. Компонентний склад освітньої складової трудового потенціалу (джерело: власна розробка автора)

Щодо набутих характеристик особами в результаті навчання, то їх варто представити наступним чином:

а) *Освітні характеристики* осіб з числа працездатного населення – це основні вимоги до якостей *знань* осіб, які здобули відповідний освітній рівень, – середню, професійно-технічну або вищу освіту.

б) *Кваліфікаційні характеристики* осіб з числа працездатного населення – це основні вимоги до професійних якостей *знань, умінь і навичок* фахівців різних видів діяльності, які необхідні для успішного виконання професійних функцій робітником, молодшим спеціалістом, бакалавром, спеціалістом, магістром, доктором філософії.

в) *Ділові якості* осіб з числа працездатного населення – якості особистості, що необхідні і обов’язкові для успішного виконання роботи (якості діяльності, якості професійного спілкування та комунікативна компетентність, якості поведінки).

Високий рівень трудового потенціалу країни можливий лише в процесі активного розвитку показників та якісних характеристик осіб з числа економічно активного населення. В широкому розумінні *розвиток* – це «характеристика якісних змін об’єктів, виникнення нових форм, що відбуваються зі зміною їх внутрішніх та зовнішніх зв’язків. Виражаючи, перш за все, процеси змін, розвиток передбачає збереження системної якості об’єктів, що розвиваються» [116, с. 814]. А відповідно до джерела [57, с. 26], розвиток – це «...процес закономірної зміни, переходу від одного стану до іншого, більш довершеного; перехід від старого якісного стану до нового, від простого до складного, від нижчого до вищого». Синергетичний підхід визначає розвиток, як незворотну, спрямовану, закономірну зміну системи на основі реалізації внутрішньо наявних у неї механізмів самоорганізації. Врешті, розвиток – процес тривалих необоротних, поступальних змін простих і більш складних системних об’єктів в досить великих інтервалах часу. Щодо трудового потенціалу, то розвиток передбачає постійне покращення його медико-біологічних, *освітньо-кваліфікаційних*, статево-вікових та інших якісних

характеристик як незворотна, спрямована та закономірна позитивна їх зміна. Активний розвиток можливий лише при одночасному прояві в дії усіх трьох зазначених властивостей, що дозволяє відрізнити його від будь-яких інших змін, в результаті чого виникають вагомі більш якісні характеристики трудового потенціалу. Виходячи з сучасного стану трудового потенціалу нашої держави, можна визнати нагальною необхідність активізації його розвитку. Про це свідчать і основні положення відповідних законодавчих актів держави та велика кількість пропозицій у наукових працях вітчизняних дослідників.

Серед науковців, котрі не лише окреслили основні напрямки та методи розвитку трудового потенціалу, але і сформуvalи стратегічні його принципи, відомі вітчизняні вчені – Л.В. Шаульська [117, 118, 119], Л.С. Лісогор [54], Г.А. Дмитренко [21], І.О. Курило [53], А.М. Колот [46] та інші. Але, як зазначає М.В. Кравченко [49], «...у вітчизняній літературі бракує спеціальних досліджень, пов'язаних з аналізом зовнішніх та внутрішніх факторів на характер розвитку трудового потенціалу як на регіональному, так і на державному рівнях».

Звичайно, з чинниками впливу на розвиток трудового потенціалу визначитись потрібно досить точно, однак без прогресивного підходу на основі принципів «наукової обґрунтованості, системності, цілеспрямованості і адекватності мети розвитку трудового потенціалу країни» [85, с. 88] повноцінний його розвиток практично неможливий. При цьому повинна бути раціональною і політика держави, а законодавчі акти України обов'язкові до виконання як на особистісному рівні, так і на рівнях підприємств, регіонів та країни в цілому. Розвиток трудового потенціалу має бути адекватним реалізації інноваційно-інвестиційної моделі економічного розвитку держави. Історичний досвід свідчить, що висока наука, якісна освіта, новітні технології та інновації завжди були ключовими чинниками розвитку суспільства. Це стосується і розвитку трудового потенціалу в умовах скорочення чисельності населення регіонів і держави в цілому. Одночасно автор роботи [83, с. 90] сегментує стратегічне управління розвитком трудового потенціалу наступним чином:

- визначення основної довгострокової мети і завдань розвитку й вироблення напрямку дії щодо їх досягнення з урахуванням наявних для цього ресурсів;
- сукупність фундаментальних або принципово важливих розв’язків щодо мети розвитку й засобів її досягнення;
- вироблення довгострокового напрямку розвитку й визначення масштабів і етапності його досягнення на підґрунті прийняття довгострокової перспективи; пошук відповідності між внутрішніми можливостями розвитку й впливом зовнішніх факторів;
- систему стратегічних цілей розвитку й план дій, за допомогою яких передбачається досягти поставленої мети;
- визначення напрямку розвитку системи з урахуванням, що основними при цьому є цілеспрямовані дії, що обумовлюють її сталий розвиток;
- перспективу в процесі визначення ключових стратегічних питань і факторів успіху розвитку з напрямком прийнятих стратегічних розв’язків на значне, довгострокове і ефективне використання й розвиток.

Власне наведена вище стратегія розвитку трудового потенціалу за великим рахунком є комплексною і може бути використана для розробки проектів (планів) розвитку як окремих економічних категорій, так і більш складних утворень – підприємств, регіонів тощо. Автор роботи [83] на підставі аналізу досліджень зарубіжних вчених І. Ансоффа [3] та М. Армстронга [4] для об’єкта дослідження – трудовий потенціал – запропонував принципову схему розробки стратегії розвитку, яка має декілька рівнів декомпонування, і, як наслідок, передбачає формування окремих етапів її розробки. Без глибокого багатофакторного аналізу середовищ, в якому функціонує сьогодні і має функціонувати в майбутньому трудовий потенціал, та використання його результатів в проекті розвитку, розрахунки можуть давати не точні оцінки. Важливо мати результати за оптимістичного, песимістичного та найбільш ймовірного сценаріїв розвитку трудового потенціалу і за принципом зворотного зв’язку керувати процесом розвитку за вхідними та вихідними параметрами.

Розвиток трудового потенціалу може відбуватись як саморозвиток, розвиток в корпоративних умовах та розвиток на рівні загальнодержавних підходів. На думку вченого С.Е. Сардака, «...саморозвиток – це здатність людини самостійно шукати та сприймати інформацію і за допомогою неї впливати на свою особистість з метою вдосконалення продукту своєї праці. Саморозвиток є складовою частиною таких категорій, як самоорганізація, саморегуляція, самореалізація, самоосвіта, самоуправління, самомотивація, самоменеджмент, самомаркетинг, самозайнятість, самовираження, самопізнання та узагальнено уособлює постійне прагнення людини розвиватися, навчатися, підвищувати свою кваліфікацію з власної ініціативи» [85, с. 10]. Особа, яка володіє значною кількістю властивостей з приставкою «само-» та в результаті досягла нових важливих якісних характеристик – знань, умінь та практичних навичок, має усі можливості бути поміченою роботодавцями з самими привабливими пропозиціями щодо роботи.

Процес саморозвитку відбувається у більшості людей протягом усього життя. На здатність використовувати саморозвиток як інструмент підвищення конкурентоспроможності власного трудового потенціалу впливає багато чинників: історичні, політичні, соціальні, економічні, які не завжди доводили пересічному громадянину необхідність відповідальності за власну долю [6]. У певний історичний період частина населення покладалась на такий бажаний соціальний захист від держави. Але можливості держави стали обмеженими і питання саморозвитку стало більш актуальним. Активізація саморозвитку населення вимагає свого вирішення ще й через істотне прискорення науково-технічного прогресу. Якщо знання випускників на початку ХХ століття знецінювалися за 30 років, наприкінці століття – через 10 років, то знання спеціалістів на 2005 р. знецінювались за 3–5 років [21]. Сьогодні ці тенденції ще більш динамічні. Все це призвело до неконтрольованого розвитку трудового потенціалу і, як наслідок, за великим рахунком, до спаду темпів економічного розвитку підприємства, регіону та держави.

Однак «...не зважаючи на очевидну доцільність саморозвитку населення, в державі існують істотні перешкоди, що гальмують цей процес» [6, с.166] через недосконалу соціально-економічну політику, зменшення можливостей працівників набути новітнього виробничого досвіду, деградацію мотиваційної сфери, істотну політичну, економічну і соціальну нестабільність у країні тощо.

Погоджуючись з більшістю положень щодо важливості саморозвитку населення держави, висловлених у наукових публікаціях, все ж ми вважаємо його менш потужним і не для усіх можливим, порівняно з *організованим розвитком* трудового потенціалу на рівні окремо взятого підприємства, який здебільшого має організований і стратегічний характер. За своєю суттю він є окремою вагомою складовою кадрової політики підприємства – специфічного комплексу принципів, правил і цілей роботи з персоналом, як це розкрито, зокрема, в роботі А.Г. Гольдфарба [16].

На більшості провідних підприємств успішно функціонують власні системи та програми розвитку трудового потенціалу. В цьому контексті варто наголосити досвід Новокраматорського машинобудівного заводу (НКМЗ), Приватної Холдингової компанії «Мікрон» (м. Одеса) та інших, які сумісно з професійно-технічними та вищими навчальними закладами успішно співпрацюють задля забезпечення виробництв конкурентоспроможним трудовим потенціалом підприємств та важливого для ВНЗ процесу працевлаштування. Так, на НКМЗ створена власна, відмінна від інших, комплексна система формування та розвитку трудового потенціалу, яка містить найновіші персонал-технології та визначає політику неперервного професійного розвитку кадрового складу, формування і розвитку інтелектуального потенціалу, управління знаннями на основі реалізації стратегії прискореного еволюційного розвитку підприємства з метою створення інтелектуальної елітної організації, що самонавчається, для досягнення конкурентоспроможного виробництва світового рівня, на що акцентовано Г.С. Суковим, І.Я. Тупіком в роботі [99].

Однак, як зазначає Л.С. Чижова в роботі [114, с. 71], «...деформована професійно-кваліфікаційна структура в багатьох випадках не відповідає

потребам виробництв». Кадрові ризики підприємств у зв'язку з дефіцитом робочої сили постійно посилюються, а укомплектованість окремих підприємств залишається неповною. З огляду на реальну динаміку розвитку трудового потенціалу ряду раніше провідних підприємств, можна прогнозувати можливі ускладнення в кадровому забезпеченні в найближчі періоди, адже якщо в його складі значна частка осіб, які старші за 45–50 років, а робочі місця непривабливі для молоді (низька заробітна плата, несприятливі умови праці тощо) і підприємство не займається власною модернізацією, то можуть бути непередбачувані наслідки для його майбутнього. Адже кількості молоді, яка вступає в трудове життя, не вистачить навіть на просте заміщення осіб передпенсійного і пенсійного віку, а це, за офіційною статистикою, – більшість нині зайнятих в економіці.

Складніше за все буде забезпечити втрати робітників фізичної праці – групи кваліфікованих робітників індустріальних галузей економіки та сільського господарства. Це стосується, певною мірою, і нині успішних в фінансово-економічному відношенні підприємств, які можуть відчувати труднощі з кадровим забезпеченням і не лише за робітничими професіями в найближчі 10–15 років. Як вихід – підвищення ефективності праці на основі модернізації економіки з великою складовою інноваційних технологій, що передбачає необхідність ефективних кроків в розвитку трудового потенціалу підприємств.

Не зважаючи на вагомість саморозвитку та розвитку трудового потенціалу засобами і методами, що культивуються на провідних підприємствах держави, розвиток трудового потенціалу найбільш ефективний при навчанні в закладах освіти різного рівня акредитації, як це розкрито в наукових роботах О.О. Бендасюка [6], Г.А. Дмитренко [21], Ю.М. Маршавіна [56] та інших вітчизняних вчених, шляхом підвищення кваліфікації та перекваліфікації звільнених осіб з військової служби, державних служб тощо, які, зокрема, перебувають на обліку в центрах зайнятості, що висвітлено в роботах М.А. Костенко [47], С.В. Мельника [58], І.М. Терюханової [102] тощо. Однак на сьогодні потребують корекції усі процеси в освіті та професійній підготовці

задля активізації розвитку трудового потенціалу країни. В цьому контексті І.В. Заюков [37, с. 42] вважає, що «важливим моментом розвитку... трудового потенціалу є вдосконалення системи навчання, підвищення кваліфікації та перепідготовки робочої сили, що викликано такими причинами: швидким розвитком наукомістких технологій; економічними змінами; соціальними процесами, у тому числі демографічними».

Близькі думки за своїм змістом щодо освіти, як «визначального чинника соціально-економічного розвитку» висловлені І.Ю. Кочумою в наукових роботах, зокрема в публікації [48, с. 298], де вчена акцентує, що «...для цього необхідні певні передумови: орієнтація на цілі людського розвитку, чіткі стратегічні пріоритети суспільства в цілому і освіти зокрема, широка підтримка громадськістю активної освітньої політики, відновлення відповідальності і провідної ролі держави у сфері освіти, глибока і всебічна модернізація освіти з виділенням необхідних для цього ресурсів і створення механізмів ефективного їх використання». В основі сучасної стратегії розвитку трудового потенціалу має лежати фактор «компетентності», а не «фактор часу», що дозволить швидко реагувати на глобальні світові зміни у виробництві, технологіях тощо [53]. Вирішення проблеми активізації розвитку трудового потенціалу потребує комплексного підходу на усіх напрямках, системної співпраці органів влади різних рівнів, закладів освіти і науки, роботодавців і працівників.

З напрямків управлінського впливу на розвиток трудового потенціалу пріоритет належить освітній складовій. В цьому контексті, на нашу думку, під освітньою складовою розвитку трудового потенціалу розуміється сукупність процесів, які відбуваються у сфері освіти та професійної підготовки, що спрямовані на покращення його кількісних показників і якісних характеристик. У вітчизняній науковій літературі таке словосполучення поки широко не використовується, хоча усі процеси у сфері освіти та професійної підготовки щільно пов'язані з основними їх функціями, на систематизацію котрих можуть бути різні точки зору та підходи з огляду на багатовекторність щодо впливу на особистість (рис 1.2).

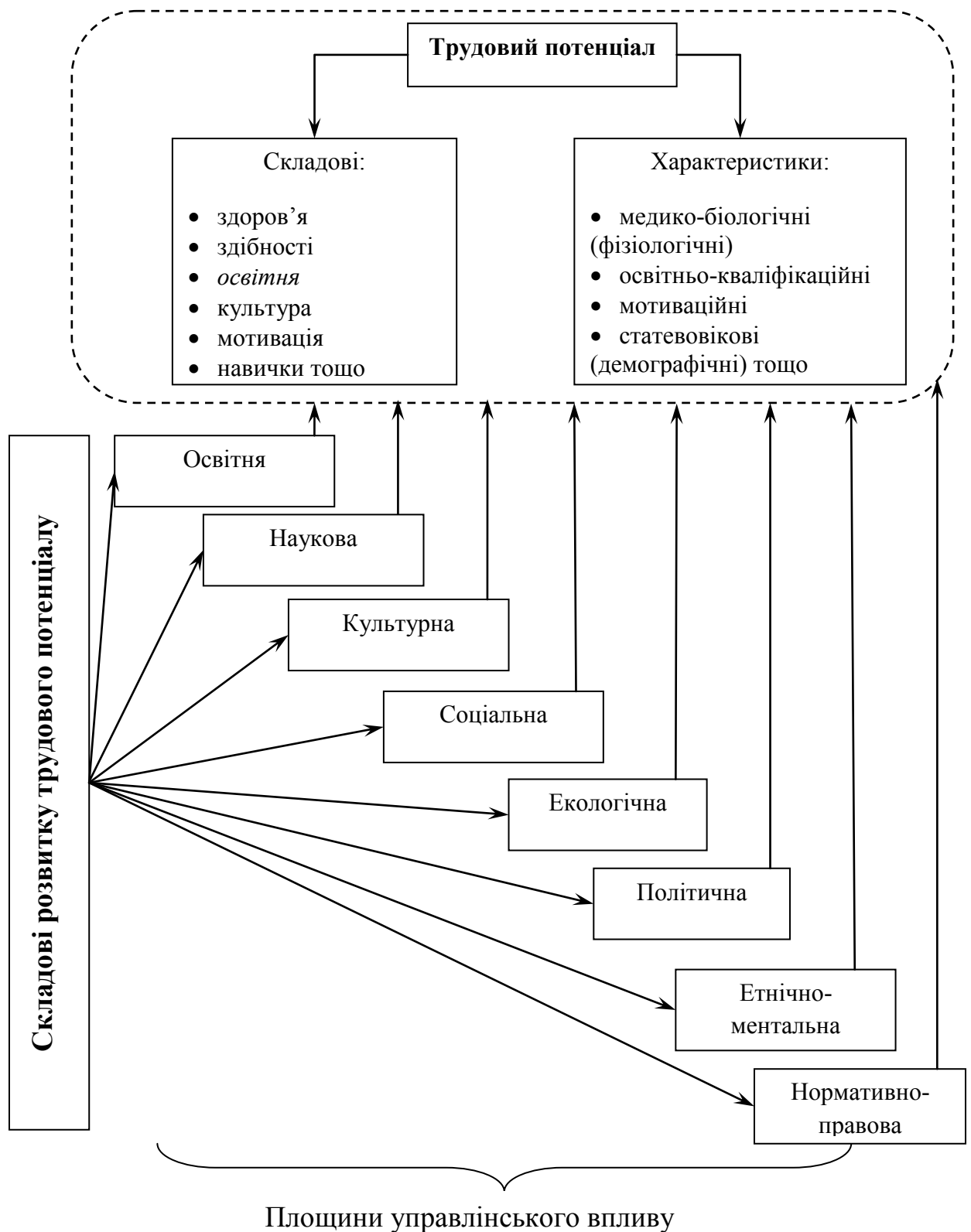


Рис. 1.2. Розвиток трудового потенціалу через вплив держави, підприємств та інших суб'єктів управління (джерело: власна розробка автора)

Освітня складова розвитку трудового потенціалу має виражену соціально-економічну сутність, яка виявляється у відносинах, що складаються у держави,

юридичних осіб та осіб з числа економічно активного населення щодо підготовки кадрів робітничих професій та спеціалістів з вищою освітою, і проявляється через свої функції. Основні, взаємопов'язані комплекси функцій освітньої складової розвитку трудового потенціалу, на нашу думку, можна поділити на соціально-культурні, соціально-економічні та соціально-політичні:

- соціально-культурні, спрямовані на гуманізацію та розвиток духовного життя суспільства, де дошкільній, середній, професійній та вищій школі належить вирішальна виховна роль, оскільки вона не лише безпосередньо впливає на формування особистості, але і започатковує її соціальну відповідальність, дозволяє зберегти, розвинути і транслювати національний духовний спадок;

- соціально-економічні, спрямовані на формування і розвиток науково-технічного, інтелектуального і кадрового потенціалу суспільства, забезпечення профорієнтаційної роботи, створення баз знань для навчання впродовж життя;

- соціально-політичні, спрямовані на формування особистості в системі правових та політичних цінностей, соціальної підтримки в період навчання, реалізації безпеки суспільства в широкому її розумінні, соціальної мобільності особи, стійкого розвитку суспільства тощо.

Метою усіх активних процесів у сфері освіти та професійної підготовки є створення умов для підвищення якісних характеристик членів суспільства в межах нормативно-правової бази держави, що висвітлено в Законах України [27, 28, 30, 36] та інших:

- сучасної підготовки дошкільнят до навчання в початковій школі, активної виховної діяльності, збереження і зміцнення здоров'я, психологічного та фізичного розвитку дітей відповідно до вимог до змісту, рівня та обсягу освіти; запровадження різнотривалого режиму роботи закладів з урахуванням освітніх запитів населення; збереження принципів розвитку і вдосконалення дошкільної освіти; розширення її мережі незалежно від підпорядкування, типів і форм власності тощо (рис. 1.3);

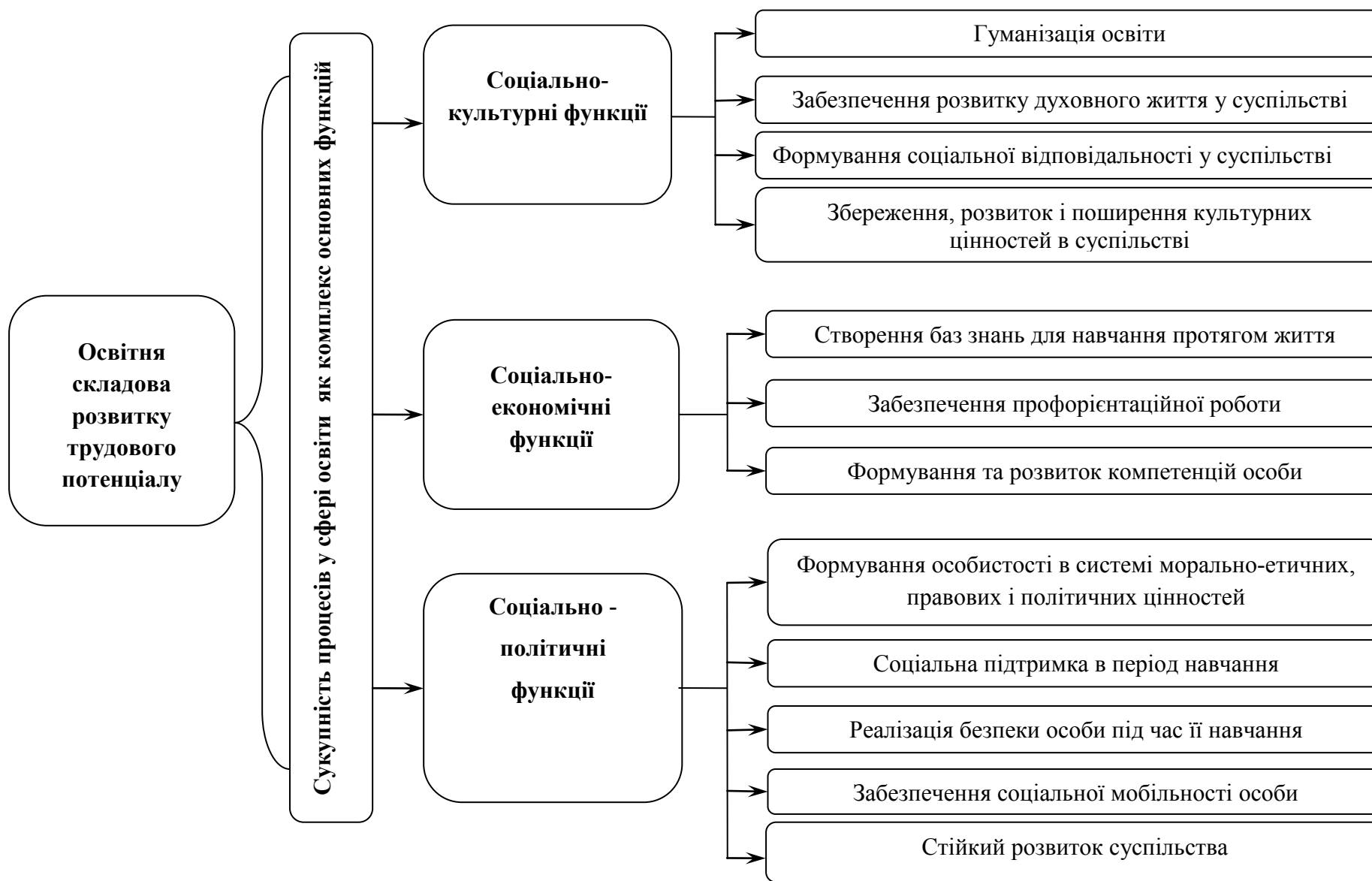


Рис.1.3. Структура освітньої складової розвитку трудового потенціалу (джерело: власна розробка автора)

- навчання, виховання та розвитку молоді у вільний час від інших видів діяльності в закладах позашкільної освіти (гуртки, секції, клуби, фізкультурно-оздоровчі та інші подібні навчальні заклади, навчально-виробничі комбінати тощо); розвитку та підтримки системи роботи з обдарованою молоддю; належного фінансового, матеріального, методичного і технічного забезпечення позашкільних закладів освіти; збереження та розвитку вітчизняної мережі позашкільних закладів освіти задля забезпечення рівного доступу усіх бажаючих;

- забезпечення обов'язкового здобуття молодими людьми віком до 18 років повної загальної середньої освіти; створення умов для реальної оптимізації мережі загальноосвітніх навчальних закладів різних форм власності; забезпечення відповідності загальноосвітніх навчальних програм вимогам сучасності і ринку праці;

- підготовка кваліфікованих робітників за новими державними стандартами освіти з професій широкого спектра кваліфікацій; вдосконалення системи перепідготовки на базі профільних професійно-технічних навчальних закладів; удосконалення механізмів формування державного і регіонального замовлення відповідно до вимог ринків праці; забезпечення професійної компетентності, практичної цінності, знань, умінь та трудових навичок, що набуваються, завдячуючи системі професійної освіти; оптимізації мережі професійно-технічних навчальних закладів усіх форм власності тощо;

- підготовка висококваліфікованих фахівців з вищою освітою на основі адаптованих до вимог сучасності стандартів для різних освітньо-кваліфікаційних рівнів, узгоджених з Національною рамкою кваліфікацій; переоснащення навчальної, науково-методичної та матеріально-технічної бази вищих навчальних закладів; оптимізації мережі вищих навчальних закладів та розширення меж їх автономії;

- відродження системи професійної орієнтації та підготовки до вступу до професійних та вищих закладів освіти та інші;

– забезпечення національного виховання, розвитку та соціалізації дітей та молоді усіма методами та засобами освітньої діяльності.

Дієвими інструментами освітньої складової розвитку трудового потенціалу варто визнати ті, що орієнтовані на ринок праці та адміністрування: ринкові інструменти базуються на економічних і маркетингових методах, а інструменти адміністрування – на положеннях нормативно-правової бази держави. Формування і реалізація освітньої складової розвитку трудового потенціалу суспільства на сьогодні має базуватися на інноваційних технологіях. Про такий підхід обґрунтовано наголошують у своїх роботах вітчизняні і зарубіжні науковці, зокрема, П.Ю. Саух [86], В.Г. Кремень [52], К.В. Шилов [120] та інші вчені.

Ефективність функціонування освітньої складової розвитку трудового потенціалу, як сукупності процесів у сфері освіти та професійної підготовки, спрямованих на покращення його кількісних показників і якісних характеристик відповідно до вимог ринку праці, можлива лише при посиленні відповідальності основних його гравців – освіти, науки і бізнесу – за результати економічного розвитку держави. Якість освіти сьогодні не повною мірою відповідає сучасним вимогам ринку праці, освітній процес здебільшого не базується на новітніх досягненнях наукових досліджень, низький відсоток вільних робочих місць на виробництвах з помітно високими технологіями, непродуктивна і не завжди затребувана вітчизняними підприємствами та установами академічна, галузева і університетська наука тощо.

Водночас такий стан справ супроводжується низькими обсягами фінансування державою та бізнесом сфер освіти і науки, відсутністю реальної консолідованої співпраці сторін задля пошуку підходу та механізму рішень низки проблем. Особливо це стосується процесу розвитку трудового потенціалу, до конкурентоспроможності якого висувуються високі вимоги і задля чого йде активний пошук механізмів його ефективного забезпечення.

Двосторонні зв'язки типу «освіта–виробництво», «наука–виробництво», «освіта–наука» мають певні пріоритети, адже в результаті таких стосунків формуються свої цінності, що використовуються сторонами для вирішення тих чи інших завдань. Однак господарсько-договірні та інші унормовані відносини сторін не можуть забезпечити реальну інтеграцію освіти, науки і виробництва та, зокрема, створити умови повноцінного і ефективного розвитку трудового потенціалу.

Аналіз наукових робіт О.І. Амоші [2], А.І. Землянкін [38], О.Г. Голіченко [15], Л. Гохберга [17], І.Ю. Підоричевої [75], О.О. Катаєва [43] та інших вчених, присвячених проблемі інтеграції освіти, науки і бізнесу, дозволяє виокремити обґрунтовані науковцями підходи до її реалізації з позицій пріоритету вищої освіти у суспільстві і центральною роллю університету на кшталт зарубіжних центрів, або використовуючи «...всебічний підхід до розвитку як університетів, так і наукових організацій в їх спільній діяльності без втрати ними своєї юридичної та фінансової самостійності за умови активної участі у процесах інтеграції підприємств реального сектора економіки» [65].

Для сучасних реалій обидва формати мало прийнятні і надто вартісні в часовому та фінансовому вимірах. Адже глобалізаційні процеси, що торкнулися усіх сфер діяльності в державі, потребують уже сьогодні нових концептуальних підходів для раціональних інтеграційних рішень як в широкому сенсі, так і окремих сферах діяльності з організаційним оформленням відносин між сторонами.

У кожному конкретному інтеграційному завданні має бути знайдений свій інноваційний механізм щодо найбільш раціональних зв'язків між учасниками інтеграції. Розвиток трудового потенціалу, як важлива сфера діяльності держави, має бути здебільшого побудований на інноваційних технологіях з дотриманням принципів інтеграції освіти, науки та виробництва. Задля вирішення цієї важливої проблеми нами пропонується концептуальний підхід: на паритетних умовах між освітою, наукою та виробництвом при нормативно-

правовій підтримці держави утворити інноваційне поле розвитку трудового потенціалу та забезпечити його функціонування, в межах якого повинні вирішуватись усі завдання – від наукової ідеї, технологічної розробки реалізації ідеї, наукових досліджень до впровадження їх результатів та маркетингового супроводу. Головною метою інноваційного поля розвитку трудового потенціалу держави при гармонічному використанні досягнень освіти, науки і виробництва має бути активізація тенденцій покращення його якісних характеристик.

При розробці пропозицій щодо активізації освітньої складової для розвитку трудового потенціалу важливо з-поміж інших основних складових його розвитку (наукової, культурної, гуманітарної, соціальної, політичної тощо) визначитись з зовнішніми та внутрішніми чинниками впливу та їх вагомістю щодо можливих викликів ефективному функціонуванню освітньої складової розвитку трудового потенціалу та механізмів впровадження в межах дії нормативно-правових засад держави.

1.2. Чинники впливу на освітню складову розвитку трудового потенціалу

Освітня складова розвитку трудового потенціалу постійно перебуває під впливом різноманітних зовнішніх та внутрішніх чинників впливу, дія яких, в залежності від характеру їх прояву, може мати позитивний або негативний ефект, з точки зору покращення кількісних показників і якісних характеристик трудового потенціалу держави. За умов виокремлення найпотужніших чинників впливу на освітню складову розвитку трудового потенціалу можна отримати реальну можливість регулювання процесом розвитку трудового потенціалу держави заради досягнення бажаного кінцевого результату (показників, характеристик тощо).

На нашу думку, чинники впливу на освітню складову розвитку трудового потенціалу можна поділити на *екзогенні* та *ендогенні*.

У свою чергу, фактори екзогенного та ендогенного характеру поділяються на стимулюючі (+) та стримуючі (-) розвиток трудового потенціалу в цілому. Деякі фактори за різних умов можуть проявляти свій стимулюючий (за сприятливих умов) та стримуючий (за несприятливих умов) характер. Прояв чинника, стимулюючого або стримуючого, впливає на процес розвитку трудового потенціалу. Чинник може мати більший прояв або стимулюючого, або стримуючого характеру.

Екзогенні чинники впливу на освітню складову розвитку трудового потенціалу – це зовнішні чинники, які мають прямий вплив на результат розвитку трудового потенціалу. До екзогенних чинників впливу на освітню складову розвитку трудового потенціалу, на нашу думку, необхідно віднести наступні:

1. Глобалізація (міжнародний поділ праці; міграція капіталу, людських та виробничих ресурсів; стандартизація законодавства; зближення культур різних країн тощо);
2. Світова конкуренція між країнами;
3. Світове співробітництво між країнами;
4. Світові освітні тенденції;
5. Політична ситуація в світі;
6. Світова економічна ситуацію;
7. Світові тенденції розвитку науки, техніки, технологій, послуг та інші.

Більшість з чинників екзогенного характеру певною мірою можна вважати похідними від процесу глобалізації, адже значення процесу глобалізації складно переоцінити для умов розвитку сучасного суспільства. Проте існують чинники, які самі вплинули на процес глобалізації і продовжують впливати (світова економічна ситуація, розвиток науки та техніки, потреба в ринках збуту та інші) (рис.1.4).

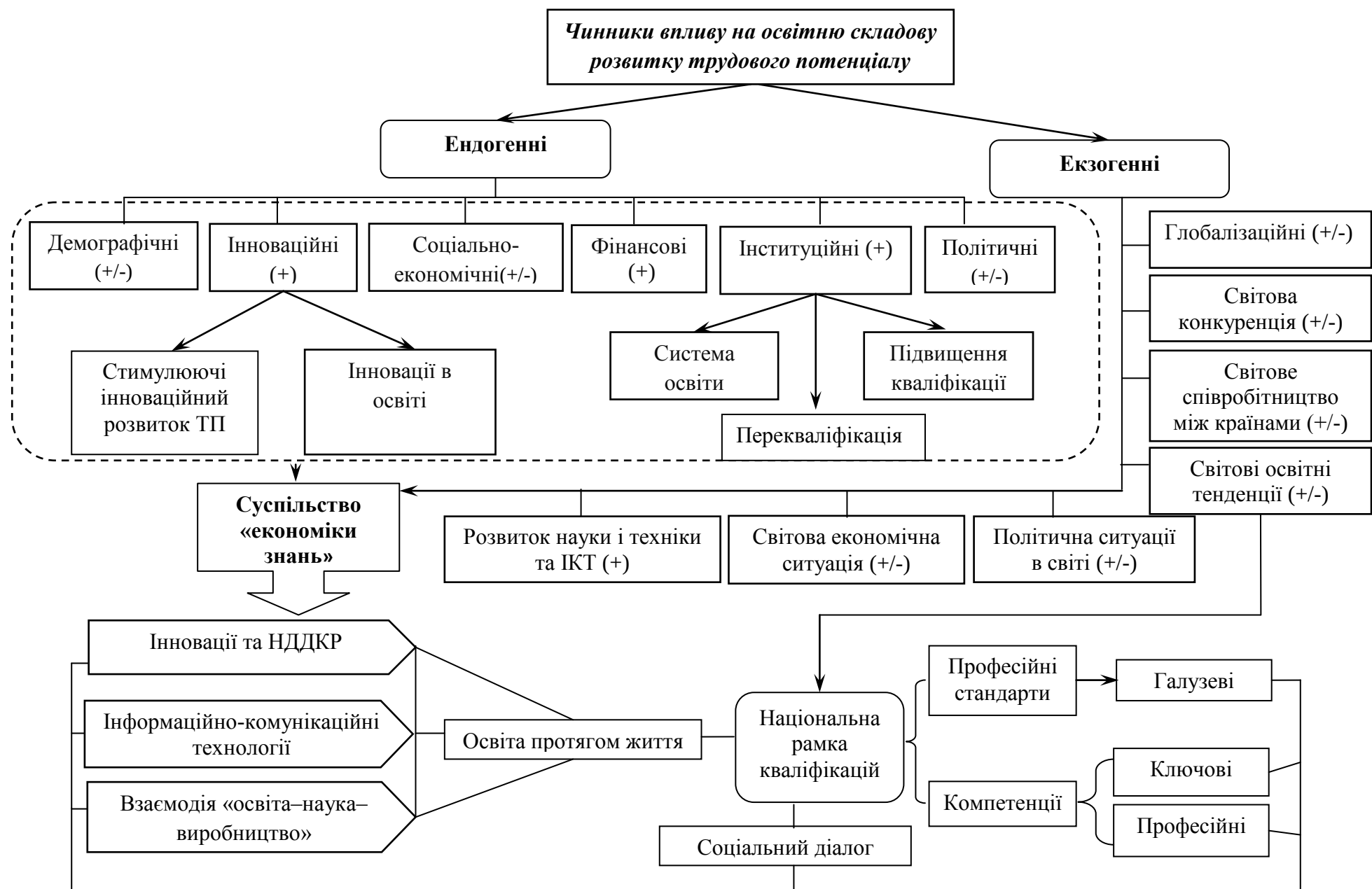


Рис. 1. 4. Чинники впливу на освітню складову розвитку трудового потенціалу (джерело: власна розробка автора)

Серед чинників впливу на освітню складову розвитку трудового потенціалу *глобалізація* та похідні від неї процеси мають першочергове значення, адже сьогодні майже всі знакові тенденції у світі набувають масштабного розмаху та не оминають жодну країну світу. Визначниками глобалізації можна вважати міжнародний поділ праці, міграційні процеси, стандартизацію законодавства та зближення культур різних країн світу, що створює нові вимоги до розвитку кожної країни-учасниці глобалізаційних процесів.

Міжнародний поділ праці, що проявляється у спеціалізації країн на виробництві певних видів товарів та наданні певного виду послуг, вимагає нового підходу і до розвитку трудового потенціалу різних держав, у тому числі і нашої країни, особливо через дію освітньої складової розвитку трудового потенціалу. Адже, залежно від умов спеціалізації країни на виробництві певних видів товарів або наданні послуг, виникає потреба у підготовці працівників відповідних професій та кваліфікацій, які матимуть необхідні знання, навички, компетенції для розвитку відповідних галузей виробництва, за умови стратегічного їх значення для економіки держави.

Говорячи про значення *поєднання культур різних країн світу* та їх безпосередній вплив на освітню складову розвитку трудового потенціалу, варто виділити процес наслідування. Розвиток найсильніших та наймогутніших держав світу породжує процес цілковитої орієнтації на культурні тенденції, що відбуваються в цих країнах, та свідоме й несвідоме наслідування ним. Дане явище викликало необхідність і вивчення мов цих країн, переймання традицій, що є характерними для країн-лідерів глобалізованого світу, тощо. Не виключенням є і бажання наслідувати найкращі традиції у сфері освіти та перейняття успішного досвіду країн-лідерів в освітній галузі. Адже посилення конкуренції між країнами, що також є безумовним наслідком глобалізації, вимагає, з одного боку, пристосування до світових тенденцій, а з іншого боку – бути конкурентоспроможним на ринку. Саме тому процес глобалізації

безпосередньо впливає на освітню складову розвитку трудового потенціалу як важливого важелю формування конкурентоспроможного трудового потенціалу країни.

Ендогенні чинники впливу на освітню складову розвитку трудового потенціалу – це внутрішні чинники, що безпосередньо впливають на усі процеси, що відбуваються в системі вітчизняної освіти щодо формування та розвитку трудового потенціалу: демографічні, фінансові, соціально-економічні, інституційні, інноваційні та інші

Розглядаючи ендогенні чинники впливу на освітню складову розвитку трудового потенціалу, виокремлено ті, що, на нашу думку, є найбільш формуючими та впливовими. Серед ендогенних чинників на особливу увагу заслуговують демографічні: кількість постійного населення, демографічне навантаження, частка сільського населення в загальній чисельності населення, середня очікувана тривалість життя, статеві-вікова структура населення тощо.

Варто зауважити, що в цілому демографічна ситуація в країні має безпосередньо впливає на ефективне функціонування освітньої складової розвитку трудового потенціалу. Несприятлива демографічна ситуація, яка останніми роками спостерігається в нашій країні, негативно впливає на освітню складову розвитку трудового потенціалу. Однак, поряд із цим, у галузі освіти сьогодні існує велика кількість невирішених питань та проблем, які безпосереднім чином стають на шляху ефективного розвитку трудового потенціалу країни:

- планування розвитку вищої школи відбувається без врахування демографічних прогнозів;
- діяльність вищих навчальних закладів не завжди враховує потреби ринку праці та потреби регіонів у фахівцях відповідної кваліфікації та спеціалізації; відчутним стає потреба у налагодженні механізму підготовки кадрів для потреб регіонів та ринку праці в цілому;

– відсутність ефективного механізму наступності у процесі набуття вищої освіти випускниками середніх шкіл, який має стосуватися форм, методів навчання і виховання студентів.

Загальне загострення проблем у галузі освіти відбувається на тлі посилення негативних демографічних тенденцій: зменшення народжуваності, міграція населення, погіршення стану здоров'я населення тощо. Зменшення кількості дітей призвело до загального скорочення мережі дошкільних та загальноосвітніх закладів освіти. Відбулось збільшення кількості закладів середньої освіти із малою кількістю учнів, що, в свою чергу, призвело до зменшення педагогічного навантаження учителів та їх скорочення. Безсумнівно, найбільше ця проблема проявилась у сільській місцевості, в якій демографічна криза мала більш суттєвий прояв.

На думку фахівців, найближчим часом буде спостерігатися уповільнення інтенсивності розвитку вищої освіти, що спровоковане зменшенням кількості випускників шкіл (майже на 40 % по відношенню до 2000 р.), що, відповідно, зменшує кількість абітурієнтів у вищих навчальних закладах. Подальше загострення демографічних проблем не налаштовує на вирішення ситуації, що склалась.

Ускладнюють демографічну ситуацію й еміграційні процеси, коли частина економічно активного населення залишає (інколи назавжди) країну, не маючи змоги реалізувати свій потенціал. Така тенденція, відома як «відтік мізків», останніми роками почала набирати обертів. Причини здебільшого в багатьох випадках однакові: бажання мати гідний заробіток, щоб забезпечити себе та свою родину.

Міграційні процеси, які набули дійсно планетарного масштабу, вже викликали необхідність приведення більшості світових освітніх систем до єдиного «знаменника», адже в умовах розширення співпраці між країнами, коли люди переміщуються для проживання та роботи закордон, відповідність їх кваліфікаційної підготовки відіграє принципове значення. Безперечно,

міграційні процеси викликають і безліч проблем для країни, яка втрачає свої найкращі кадри та інтелектуальний потенціал, що ще більше вимагає посиленої підготовки кваліфікованих та компетентних кадрів для власної країни та створення сприятливих умов для того, щоб ці працівники залишались.

За результатами соціологічного дослідження компанії Gallup, емігрувати закордон бажає 21 % українців, а це кожний п'ятий, що є досить тривожним показником [98]. Дослідження Світового Банку назвали Україну п'ятою у списку країн з найбільшою кількістю емігрантів. За роки незалежності країну покинули 6,5 мільйони осіб. Міністерство закордонних справ зазначило перелік країн, куди найчастіше легально емігрують українці: Німеччина, Італія, Росія, Чехія, Іспанія, США, Португалія, Данія, Канада, а в останні роки набирають популярності й країни із високими соціальними стандартами життя, такі як Австралія та Нова Зеландія.

Втрачаючи частину трудового потенціалу, країна втрачає й інтелектуальний потенціал фахівців в сфері ІТ та комп'ютерних технологій, програмістів, інженерів у різних галузях (аерокосмічній, автомобілебудуванні тощо), працівників у галузі сільського господарства, фахівців в галузі цивільного будівництва, лікарів та медсестер, які затребувані на ринку праці закордоном. Якщо низькокваліфіковані працівники потрібні завжди та скрізь закордоном, то висококваліфіковані фахівці потребують додаткової атестації. За таких обставин навіть кандидати наук часто влаштовуються працювати вантажниками, будівельниками тощо, а лікарі – санітарами. Проте навіть такі умови не зупиняють більшість українських фахівців в бажанні залишити Україну в пошуках роботи та кращих умов життя, навіть працюючи не за фахом та кваліфікацією. Тут виникає й інша проблема, адже багато фахівців, які виїжджають закордон, отримували освіту в Україні за державний кошт, проте вже не зможуть принести користі Україні шляхом нарощування вітчизняного трудового потенціалу.

До проблем демографічного характеру належать також низька очікувана тривалість життя і погіршення стану здоров'я громадян. За останніми даними, Україна займає 150 місце серед країн світу за показником очікуваної тривалості життя при народженні. Загальна очікувана тривалість життя при народженні – 68,25 роки, чоловіча – 62,37, жіноча – 74,5. Саме тому, досліджуючи освітню складову розвитку трудового потенціалу, особливу увагу слід звертати на важливість демографічних чинників та пошук шляхів вирішення несприятливих тенденцій розвитку країни.

До чинників, які безпосередньо впливають на освітню складову розвитку трудового потенціалу, належать *інституційні чинники*: система освіти держави, система підвищення кваліфікації та перекваліфікації, мережа спеціалізованих соціальних інститутів, установ та організацій, з якими могли б співпрацювати освітні заклади у виконанні своїх завдань тощо. До основних інституційних чинників, що безпосередньо впливають на розвиток освітньої складової трудового потенціалу, віднесено вітчизняну систему освіти та усі формуючі її компоненти (заклади освіти, наукові, науково-методичні установи, науково-виробничі підприємства, а також органи державного та місцевого управління освітою). Наявність розгалуженої мережі навчальних закладів, які ефективно функціонують та спрямовані на виконання державних програм розвитку в галузі освіти, є важливим підґрунтям розвитку освітньої складової трудового потенціалу в цілому. Основними функціями освіти як соціального інституту є такі завдання, що безпосередньо впливають на освітню складову розвитку трудового потенціалу, як:

- сукупність установ та осіб, які виконують певні соціальні функції;
- система норм, стандартів та правил, відповідно до яких будується освітянська діяльність [93].

Соціально-економічні чинники – стан економіки країни, рівень життя населення, рівень мінімальної та середньої заробітної плати, рівень безробіття, рівень професійної підготовки населення, система цінностей країни. Напрямки

соціальної та економічної політики, стратегія розвитку країни, розвиток виробництва та сфери послуг, державна політика зайнятості, ситуація на ринку праці, суспільні відносини, соціальний захист населення (соціальна допомога та соціальне страхування), кредити на освіту, фінансування освіти тощо безпосередньо впливають на освітню складову розвитку трудового потенціалу. Беззаперечно, загальний стан економіки країни, ефективна фінансова політика впливають на зростання потреб громадян в освіті, що виявляється у бажанні та спроможності отримати освіту за підтримки держави (видатки на освіту) (рис. 1.5).



Рис. 1.5. Функції освіти як соціального інституту (джерело: власна розробка автора)

Економічна ситуація в країні безпосередньо впливає на розвиток освітньої галузі держави. На жаль, останні роки не демонструють помітного розвитку

вітчизняної економіки. Посилаючись на академіка В.В. Геєця [13], сучасне економічне становище України може бути охарактеризоване такими явищами:

- велика фінансова заборгованість України, підприємств та окремих галузей економіки перед іншими країнами світу;
- технологічна відірваність України від світової економіки;
- відставання темпів розвитку сектора економіки, що виробляє товари, від сектора, який їх споживає;
- надмірний контроль над виробництвом та бізнесом з боку держави та відсутність значущих преференцій та пільг для підприємств, які б сприяли розвитку та розгортанню виробництв;
- наявність паливно-енергетичної залежності;
- низька конкурентоспроможність та висока вартість вітчизняної продукції порівняно з імпортними аналогами, тощо.

Усе це негативним чином впливає на поточний стан і тенденції розвитку закладів освіти, наукових, науково-методичних установ, науково-виробничих підприємств, а також органів управління освітою (державних та місцевих).

Глибока економічна криза особливо проявилась у спаді виробництва, зростанні безробіття, зниженні рівня життя населення, погіршенні стану здоров'я громадян тощо. Кризові явища в українській економіці відбуваються під впливом світової економічної та фінансової криз, що змушує політиків, вчених та практиків шукати нові дієві шляхи та методи вирішення цих проблем. На нашу думку, сьогодні економічний розвиток країни має ґрунтуватись на якості фундаментальних та прикладних знань та компетентностях громадян, що обумовлює собою активізацію ролі освітньої складової розвитку трудового потенціалу, адже держава потребує висококваліфікованих фахівців, які були б спроможні вирішувати нагальні проблеми у будь-якій галузі економіки та у стислі терміни.

Потреба в таких фахівцях існує не лише в Україні, адже нова парадигма – «освіта протягом життя» – має за мету готувати фахівців, які б могли постійно

оновлювати свої знання та поглиблювати професійні навички відповідно до поставлених вимог розвитку економіки і вирішувати нагальні завдання з новим підходом до проблеми. Характерною закономірністю для більшості країн світу сьогодні є процес інтелектуалізації економіки. Цей процес, як зазначає Т.І. Білобровко [7], має дві окремі тенденції: зростає роль освіти і науки та посилюється значення інтелектуальної діяльності всередині інших галузей народного господарства. Відповідно до цих двох тенденцій відбувається посилення ролі освітньої складової розвитку трудового потенціалу.

Зростання економіки призводить до покращення економічних показників та рівня життя населення. Рівень життя визначається як характеристика економічного добробуту, що виражається у реальному доході на душу населення та кількості населення за межею бідності. Важливими ознаками рівня життя населення є доступ до системи охорони здоров'я та освітніх послуг, певних видів товарів, рівень освіти громадян, очікувана тривалість життя при народженні та інше. Таким чином, від рівня життя населення залежить можливість громадян країни брати участь в освітньому процесі, отримувати освіту та, за необхідності, підвищувати свій освітньо-кваліфікаційний рівень. Чим вищий рівень життя країни, тим доступнішою стає освіта для різних верств населення.

Покращення економічних показників та розвиток виробництва наповнюють державний бюджет, що створює умови до збільшення фінансування освітньої галузі в цілому та окремих складових освітнього процесу, починаючи від дошкільної освіти до створення умов для освіти протягом усього життя людини. Важливим показником доступності освіти та можливості отримати освіту в умовах сприятливої економічної ситуації є кредити на освіту.

На сьогоднішній день отримати якісну освіту мають змогу не всі бажаючи, через що виникає потреба у вдосконаленні досвіду надання кредитів на освіту, який довгий час практикується закордоном. Безумовно, можливість отримати

кредит на освіту є показником економічного розвитку та стабільності держави, що надає різноманітні можливості своїм громадянам отримувати освіту. Сьогодні такі послуги лише починають розвиватися, проте потребують державної підтримки та законодавчого підґрунтя. Наявність кредитів на освіту та інших фінансових можливостей є важливим соціально-економічним чинником, який впливає на освітню складову розвитку трудового потенціалу та збільшує ефективність її функціонування.

Політичні чинники досить вагомо впливають на освітню складову розвитку трудового потенціалу. Їх дія проявляється через загальний курс політики держави – як внутрішньої, так зовнішньої. Політичні дії, політична ситуації створюють загальні умови, в яких функціонує освітня складова розвитку трудового потенціалу, і для ефективності її функціонування важлива сприятлива спокійна та врівноважено-конструктивна політична ситуація в країні. Безперечно, освіта та всі її компоненти постійно зазнають змін в умовах політичних протистоянь та тієї уваги (в ряді випадків – популістської), яку приділяють політичні сили важливості розвитку освіти. Суперечливі дискусії щодо актуальності розробки та впровадження нового удосконаленого Закону «Про вищу освіту» мали місце останні декілька років, в результаті чого до Верховної Ради на розгляд було внесено 3 проекти Закону «Про вищу освіту». В ході довгих дискусій 1 липня 2014 р. було прийнято новий Закон України «Про вищу освіту».

В цілому, більшість законів, які регулюють діяльність освітньої галузі, потребують суттєвого оновлення, як і сама освітня політика, з урахуванням нових умов та перспектив розвитку держави. Досить часто саме політичні суперечки та протистояння не дають змоги вчасно приймати необхідні рішення для розвитку освітньої складової розвитку трудового потенціалу, тим самим уповільнюючи темп розвитку однієї з найважливіших стратегічних галузей функціонування держави.

Частина провідних політичних сил, активно лобіюючи себе до політичного лідерства, не мають серед програмних пріоритетів розвиток та вдосконалення освітньої галузі, що має негативні наслідки для розвитку економіки країни в цілому. Саме тому, на нашу думку, сприятлива політична ситуація, яка спрямована на конструктивну та злагоджену роботу в усіх галузях, зокрема освітньої галузі, має надзвичайно важливе значення для розвитку трудового потенціалу країни.

Інноваційні чинники. Розглядаючи чинники впливу на освітню складову розвитку трудового потенціалу, важливо виокремити інноваційну групу, адже їх можна вважати найбільш спрямовуючими, що створюють курс розвитку. Загострення міжнародної конкуренції в усіх напрямках на тлі світової економічної кризи безальтернативно вимагає використовувати нові інноваційні підходи до активізації розвитку освіти як важливої складової розвитку трудового потенціалу країни. Сформований трудовий потенціал, який характеризується певним обсягом знань, умінь, навичок, компетентностей, здоров'я, моральністю тощо, має постійно оновлюватись, набуваючи нових більш високих якісних характеристик та кількісних показників за допомогою використання новітніх методів і технологій.

Ринок праці сьогодні потребує працівників високої кваліфікації, які, окрім того, мають здібності і можливості швидко опановувати нові знання, засвоювати вміння і навички, необхідні для ефективної роботи. Така пришвидшена модель успішного розвитку трудового потенціалу країни сформувалась через досить швидке старіння знань та постійну потребу в їх оновленні. Освітня складова розвитку трудового потенціалу у цьому забігу з-поміж інших учасників має повну перевагу. Однак без використання інновацій в освітній галузі розвиток трудового потенціалу держави може не відбутися ефективно в стислі терміни.

Освіта на інноваційній основі (новітні програми, технології навчання, сучасне лабораторне обладнання тощо) стає беззаперечною передумовою

розвитку трудового потенціалу, яка налаштована на формування і розвиток особистості, готової до продуктивної діяльності, сприйняття нових ідей та змін, здатної до створення нових товарів, продуктів, послуг тощо. Інноваційні чинники впливу на освітню складову розвитку трудового потенціалу, на нашу думку, можна поділити на дві групи: власне інновації в освітні та інновації в інших сферах діяльності, що стимулюють розвиток трудового потенціалу. Так, створення на інноваційній основі і впровадження нових технологій та обладнання в машинобудуванні, приладобудування, гірництві, сільському господарстві тощо стимулює активізацію освітньої складової розвитку трудового потенціалу.

Досліджуючи освітню складову, як важіль розвитку трудового потенціалу, ми усвідомлюємо важливість інноваційної діяльності в галузі. Адже інновації в управлінні освітньою галуззю, навчальному процесі, методах та способах викладання тощо приречені надати потужного імпульсу розвитку освітньої галузі в цілому як реальній передумові розвитку трудового потенціалу країни. Інноваційна діяльність у галузі науки та техніки, в освітній галузі повинні спровокувати безпосередньо інноваційний розвиток трудового потенціалу.

Однак поняття інноваційного розвитку трудового потенціалу поки досить рідко зустрічається в науковій літературі, що спричиняє нагальну потребу в його ретельному дослідженні. Адже в сучасних умовах, коли підвищення рівня конкурентоспроможності вітчизняної економіки є стратегічним завданням держави, впровадження інновацій в освіті задля активізації розвитку трудового потенціалу не викликає сумніву в їх доцільності. Безумовно, як зазначає В.Г. Щербак [123], для оцінки рівня інноваційного розвитку трудового потенціалу необхідно провести комплексний аналіз економіки країни та показників усієї її соціальної сфери.

Під дією впливу зазначених вище чинників, відбувається формування нового суспільства – «суспільства економіки знань». Економіка знань є найвищою ланкою розвитку економіки, що часто ототожнюється з

інноваційною економікою. Найчастіше під економікою знань розуміють такий тип економічного розвитку, що заснований здебільшого на внеску науки та освіти. Така модель економіки вже сформувалася в США та багатьох інших передових країнах світу і передбачає значні капіталовкладення у розвиток науки та освіти з метою створення потужної науково-технічної бази країни. Це дає імпульс до перетворень цілого суспільства. Як зазначається в науковій публікації [73], сьогодні економіка знань базується на трьох ключових сферах діяльності:

- інноваціях та науково-дослідних і дослідно-конструкторських роботах (НДДКР);
- освіті та науці;
- інформаційно-комунікаційних технологіях.

Можливо, таке бачення дещо звужене, але на цьому підґрунті формується та розвивається трудовий потенціал «нового суспільства» із затребуваними знаннями, навичками та компетентностями. Економіка знань є новим типом економіки, в якій головною рушійною силою є знання та наукова компонента. Значна роль у процесі формування економіки новітнього зразка, що базується на знаннях та досягненнях науки, надається освіті – дошкільній, середній, професійно-технічній, вищій, самоосвіті, освіті протягом життя. Саме тому важливим завданням та викликом стає необхідність модернізації освіти із застосуванням інноваційних підходів до навчання, викладання, оцінювання знань та ведення інноваційної діяльності в межах освітніх закладів.

Нагальною стає потреба переходу навчальних закладів, особливо професійно-технічних та вищих, до моделі дослідницьких, в яких усі навчальні компоненти діють відповідно до концепції «освіта–дослідження–інновації–виробництво». Варто зазначити, що така концепція розвитку освіти (та, відповідно до неї, і розвиток навчальних закладів) надасть можливість формувати та розвивати трудовий потенціал країни із затребуваними сьогодні знаннями, вміннями та компетентностями.

Освітня складова розвитку трудового потенціалу для своєї ефективності потребує нових інструментів і механізмів впровадження інноваційних форм навчання, зокрема компетентісного підходу, освіти протягом життя, визнання результатів неформального навчання, дистанційного навчання тощо. Новітні форми навчання сьогодні вже починають укорінюватися у свідомості громадян і ґрунтовно впроваджуватись у систему вітчизняної освіти [77]. За цим має стояти реальне впровадження Національної рамки кваліфікації [80], слідуючи шляхом більшості передових країн світу та змін, що стимулюють глибокий підхід до деталізації знань, вмінь, навичок, компетентностей та рівнів кваліфікацій, а також способів їх досягнення та присвоєння. Впровадження Національної рамки кваліфікацій країни лише підсилить значущість реформ в освітній галузі та сприятиме впровадженню інноваційних підходів в освіті, що дозволить:

- проваджувати європейські стандарти та принципи забезпечення якості освіти, враховуючи вимоги ринку праці до компетенцій фахівців;
- гармонізувати норми законодавства у сфері освіти та соціально-трудових відносин;
- сприяти національному та міжнародному визнанню кваліфікацій, що отримані в Україні;
- зміцнити взаємозв'язок між сферою освітніх послуг та ринком праці.

Експерти називають Національну рамку кваліфікації інструментом, що дозволяє порівнювати національні системи освіти та забезпечує більшу їх прозорість [80]. Враховуючи постійний вплив різного роду чинників на освітню складову розвитку трудового потенціалу, Національна рамка кваліфікації стає достатньо змістовним та постійним макетом (шаблоном), відповідно до якого будуть формуватися затребувані сьогодні на ринку праці – внутрішньому та зовнішньому – компетентності.

Безумовною перевагою Національної рамки кваліфікацій в умовах необхідності забезпечення ринку праці кваліфікованими працівниками стає

можливість формувати та наповнювати освітні програми такими дисциплінами, щоб особа засвоювала необхідні знання та оволодівала затребуваними на сьогодні ключовими та професійними компетентностями. Досягнуті рівні знань, вмінь, навичок, компетентностей та кваліфікацій, що проградуєвані Національною рамкою кваліфікацій, надають повну картину щодо пропозицій роботодавцям та полегшують процес орієнтації у кваліфікаціях.

Враховуючи, що освітня складова розвитку трудового потенціалу постійно перебуває під дією впливу чинників ендогенного та екзогенного характеру, посилюється необхідність постійного контролю за впливом цих чинників на загальний процес розвитку трудового потенціалу країни. Виокремлюючи освітню складову для розвитку трудового потенціалу як найбільш значущу, виникає необхідність розробки соціально-економічного механізму регулювання цього процесу та постійного моніторингу характеру впливу різноманітних чинників на реальні результати – кількісні показники і якісні характеристики.

1.3. Нормативно-правові засади освітньої складової розвитку трудового потенціалу

Загальні для Європи тенденції розвитку базової і вищої освіти наприкінці ХХ століття, зокрема шляхом перетворення елітарної вищої освіти на загальну, кількісного зростання контингенту студентів, їх мобільності, подовження тривалості обов'язкової освіти, вдосконалення структури вищої освіти та урізноманітнення мережі навчальних закладів, збільшення та зростання ролі сектору недержавної вищої освіти, професіоналізації вищої освіти, вдосконалення системи управління вищою освітою, забезпечення її якості, розробки механізмів інтеграційної політики в галузі вищої освіти, стали реальністю та сприяли формуванню «суспільства знань». Поняття «економіка

знань», або «економіка, що базується на знаннях», рівною мірою, як і поняття «суспільство знань», глибоко увійшло в науково-економічний та соціально-політичний обіг і широко використовується в різних вітчизняних та міжнародних документах в контексті формування інноваційного суспільства.

Як зазначається в [88], «...освіта становить основу прогресу людства. Соціально-економічне процвітання в XXI столітті залежить від здатності країн забезпечувати освіту всіх членів суспільства, з тим, щоб дати можливість кожній людині досягти успіху в стрімко мінливому світі. Інноваційне суспільство готує громадян жити в умовах швидких змін шляхом сприяння формуванню глобального інноваційного суспільства за допомогою розвитку та інтеграції усіх трьох елементів «трикутника знань» (освіта, дослідження та інновації), великомасштабного інвестування в людські ресурси, розвитку професійних навичок і наукових досліджень, а також шляхом підтримки модернізації систем освіти, з тим, щоб вони більшою мірою відповідали потребам глобальної економіки, заснованої на знаннях». Економіка, що заснована на знаннях, вимагає інноваційної освітньої системи і надійного прозорого недискримінаційного нормативно-правового забезпечення.

Уже в перші роки незалежності української держави наше суспільство стало більш свідоме у розумінні того, що частина населення стала менш здатною вирішувати нагальні проблеми, які виникають у повсякденному приватному житті та на виробництві. Їх можливості вирішувати завдання значною мірою звузились до прямого виконання доручень за окремими алгоритмами та схемами, що позбавило самостійності особи у прийнятті важливих рішень, відчуття відповідальності за досягнуті результати тощо. Трудовий потенціал людини, підприємства, регіону, суспільства в цілому почав знижуватись, що негативно вплинуло на розвиток переважної більшості галузей господарювання та економіки держави в цілому.

Нагальна необхідність прогресивного розвитку суспільства висунула високі вимоги до рівня розвитку людини як особистості з розвинутими

передовими знаннями, лідерськими вміннями та прогресивними навичками, які мають формуватись на прогресивній нормативно-правовій базі. Глобалізаційні тенденції в економіці та утвердження визначальної ролі особистості в цьому процесі, спонукали до пошуку інноваційних шляхів розвитку усіх сфер діяльності, в тому числі в освіті, задля розвитку людини як носія трудового потенціалу. Про це свідчать розроблені та прийняті в останні роки нормативно-правові документи, спрямовані на правове регулювання питань функціонування системи вітчизняної освіти усіх її рівнів і підсистем, діяльності навчальних закладів різних типів і форм власності, організації різних форм навчання тощо. Отже, низка чинних Законів України і підзаконних державних актів потребують суттєвого оновлення або повної заміни з огляду на нові реалії та вимоги суспільства.

Національна стратегія розвитку освіти в Україні на період до 2021 р. була схвалена та затверджена на основі аналізу стану розвитку вітчизняної освіти, в якому зазначається, що «...нинішній рівень освіти в Україні не дає їй змоги повною мірою виконувати функцію ключового ресурсу соціально-економічного розвитку держави і підвищення добробуту громадян». Це зумовило «...необхідність кардинальних змін, спрямованих на підвищення якості і конкурентоспроможності освіти в нових економічних і соціокультурних умовах, прискорення інтеграції України у міжнародний освітній простір» [106]. До актуальних проблем розбудови національної освіти за останні роки додалось багато інших, не менш значущим для їх вирішення:

- досить низька ефективність системи працевлаштування випускників вищих навчальних закладів, їх професійного супроводження;
- повільні процеси гуманізації, екологізації та інформатизації системи освіти, впровадження у навчально-виховний процес новітніх технологій;
- слабка мотивація суспільства та бізнесу до інвестування освіти;
- низький обсяг фінансово-економічного, матеріально-технічного, навчально-методичного та інформаційного забезпечення навчальних закладів;

– недосконалість механізмів залучення до управління освітою та її оновлення інституцій громадянського суспільства, громадськості та інші проблеми.

У нашій державі, в якій на сьогодні досить глибока соціально-економічна нестабільність, політичні, демографічні, екологічні та інші негаразди, реалізація мети Національної стратегії – підвищення доступності до якісної освіти відповідно з вимогами інноваційного сталого розвитку суспільства та забезпечення особистісного розвитку людини згідно з її індивідуальними здібностями, потребами на основі навчання протягом усього життя – потребує надзвичайно великих зусиль з боку держави, так і громадянського суспільства. На сьогодні громадянське суспільство лише формується, а фінансово-економічні та майнові можливості держави обмежені.

Оцінку «Національній стратегії розвитку освіти в Україні на період до 2021 р.» ще до її затвердження висловили експерти Центру освітнього моніторингу [106], яким, за їх словами, довелося констатувати, що ані за рівнем розуміння проблем, ані за стратегічним плануванням майбутніх кроків в освіті, ні за якістю нормотворчого виконання винесений на обговорення документ не може вважатися стратегічним. Власне, «...проект Національної стратегії розвитку освіти мав би містити відповіді щонайменше на три ключові запитання: 1) в якому стані перебуває нині українська освіта в контексті інноваційного розвитку країни, задоволення попиту ринку праці та на тлі світових лідерів в освіті; 2) якими є нові орієнтири розвитку української освіти та яких нових якісних їх показників прагнемо досягнути; 3) які часові межі ми встановлюємо для досягнення того чи іншого проміжного етапу та реалізації нової стратегії в цілому; які кадрові, технологічні, фінансові ресурси держава виділятиме на реалізацію нової освітньої стратегії?». Важливим для реалізації Національної стратегії розвитку освіти має бути визначення ресурсного забезпечення, кінцевих орієнтирів та тих еталонів, до яких прямує сьогодні держава.

На думку експертів, до стратегічних кроків належать і пересічні управлінські документи – Положення та Переліки, що мають розроблятися звичайним чином, незалежно від того, чи прийматиметься Національна стратегія розвитку освіти. В цілому, на думку експертів, концептуальною вадою проекту є його орієнтованість на вузьке коло питань, що не охоплюють системно весь освітній сегмент. Необхідно зазначити, що частина вартих включення до Національної стратегії питань не були розглянуті. Зокрема, це стосується кадрового забезпечення освіти, системності виховної роботи, національного моніторингу освіти, інклюзивної та дистанційної професійно-технічної й вищої освіти, механізмів вивчення та прогнозування ринку праці, державних програм забезпечення виконання стратегічних завдань освіти тощо.

На нашу думку, «Національна стратегія розвитку освіти в Україні» повинна містити алгоритми абсолютно повного досягнення позитивних результатів, однак наближення до них зобов'язує кожного суб'єкта до рішучих кроків в управлінні, фінансуванні та організації роботи. Обґрунтовані пропозиції суспільства щодо питань стратегії подальшої модернізації національної освіти мають бути сприйняті освітянським загалом і, можливо, стати основою нового консолідованого стратегічного документа щодо розвитку вітчизняної освіти з максимально конкретизованим змістом розділів та положень, або з урахуванням інноваційних проектів значно видозмінити нині діючу Національну стратегію, в тому числі щодо покрокового її виконання на середньострокову та більш далеку перспективу.

Однак, не зважаючи на це, Національна стратегія, в якій усі напрямки розвитку освіти та її широкомасштабні завдання здебільшого мають інноваційний характер і стосуються усього освітнього ланцюга – дошкільної, загальної середньої освіти, освіти дітей з особливими освітніми потребами, позашкільної, професійно-технічної, вищої, післядипломної освіти, – повинна виконуватись. Але без повноцінного оновлення усього законодавства України, що стосується сфери освіти і суміжних галузей, обійтись не можливо.

Формування нормативно-правової бази у сфері освіти має спрямовуватися сьогодні на визначення правових, організаційних, фінансових, управлінських засад інноваційного розвитку системи національної освіти в контексті глобалізаційних тенденцій і викликів часу. Оновлення нормативно-правової бази у сфері освіти необхідно уже давно. Хоча більшість Законопроектів були «осучаснені» внесенням поправок, закладені в них у свій час базові положення вимагають сьогодні або суттєвих доопрацювань, або абсолютно нового змісту, зорієнтованого на «економіку знань». Однак різні внутрішні обставини не дозволяли підготовлені до розгляду нові редакції Законів України «Про освіту», «Про професійно-технічну освіту», «Про позашкільну освіту», «Про післядипломну освіту» та інших прийняти в установленому порядку. Особливої уваги і, водночас, нищівної критики з різних боків піддалися проекти нового Закону України «Про вищу освіту», які були зареєстровані у Верховній Раді. 1 липня 2014 р. все таки було прийнято новий Закон України «Про вищу освіту» [26]. Адже попередній Закон від 17.01.2002 р. [28], який був «...спрямований на врегулювання суспільних відносин у галузі навчання, виховання, професійної підготовки громадян України», поступово втрачав силу окремих правових, організаційних, фінансових та інших засад функціонування системи вищої освіти і тим самим уже меншою мірою стимулював створення умов для самореалізації особистості, забезпечення потреб суспільства і держави у кваліфікованих фахівцях.

Потреба у прийнятті нового осучасненого Закону «Про вищу освіту» ґрунтувалась на необхідності вирішення принципових питань – управління освітньою галуззю, управління вищими навчальними закладами, фінансування вищих навчальних закладів, зміст освіти, стандарти вищої освіти, освітніх та кваліфікаційних рівнів, перелік кваліфікацій, інтеграція освіти і науки, компетентісний підхід в освіті, інновації та інформаційно-комунікаційні технології в освіті тощо, значна частина яких проявилась після підписання

Україною Болонської угоди в 2005 р. та інших знакових зрушень суспільно-політичного та соціально-економічного характеру в державі.

В цілому попередній Закон жорстко контролював кожну дію вищого навчального закладу, а деякі його положення щодо поглиблення самоврядності не мали системного характеру і відображали вибірковий принцип. Значна частина змін та доповнень до цього Закону, як, до речі, й інших освітніх законів, була викликана певною доцільністю, але не завжди повною мірою спонукала до врегулювання проблем в освітній галузі. Нормативно-правові засади, на яких було побудовано основи попереднього Закону «Про вищу освіту» [26], унеможливлювали формування вітчизняних університетів, що за показниками конкурентоспроможності могли увійти до переліку рейтингових університетів.

Головним викликом сьогодення є якість вищої освіти, високий рівень якої має забезпечити конкурентоспроможність випускників на ринку праці та країни взагалі. Спонукає ВНЗ до такого піднесення якості має прозора конкуренція, а надати можливості для розвитку – повна автономія. Академічна: від затвердження навчальних планів до самостійного визначення напрямів підготовки докторів філософії. Фінансова: від розпорядження власними коштами до розпорядження майном, земельними ділянками, результатами наукової діяльності. Організаційна: від обрання ректора колективом, з обов'язковим для влади його призначенням, до затвердження штатних розписів. Кадрова: від визначення обсягів і форм науково-педагогічної діяльності працівників, присвоєння вчених звань до визнання дипломів, здобутих у закордонних університетах [83]. На таких принципах сформований Закон України «Про вищу освіту» від 01.07.14 № 1556–VII, в якому запропоноване чітке розмежування між трьома рівнями освітянської ієрархії: органами державного управління освітою, державними установами, що забезпечують якість вищої освіти і науки, та вищими навчальними закладами.

Закон має суттєві новації з огляду на його максимальне наближення до світових стандартів у вищій освіті: раціональне поєднання принципів централізації та автономії в управлінні, фінансуванні, формуванні змісту освіти; розділенні функцій підготовки фахівців, присвоєння кваліфікацій між університетами та відповідними національними агенціями; взаємозв'язок ступеневої вітчизняної освіти і Національної рамки кваліфікації з кредитно-трансферною накопичувальною системою Європи тощо. Головна мета нового Закону України «Про вищу освіту» [28] – забезпечення інноваційного розвитку економіки і суспільства на основі підготовки якісного конкурентоспроможного людського капіталу – може бути досягнута при посиленій взаємодії між освітніми та науковими компонентами, бізнесом і владою. Закон має створити сприятливу нормативно-правову підтримку для здійснення масштабних реформ в освіті з метою активізації її впливу на розвиток економіки держави.

Закон України «Про вищу освіту» 2014 р. містить велику кількість новацій. Так, передбачено автономію вищого навчального закладу, що дає більшу свободу для організації освітнього процесу, наукової діяльності, економічної діяльності тощо. Також передбачена академічна мобільність, з метою надання можливості навчатися, стажуватися чи викладати в іншому навчальному закладі на території України або за її межами, дано тлумачення відповідності рівнів вищої освіти (початковий рівень (короткий цикл) вищої освіти; перший (бакалаврський) рівень; другий (магістерський) рівень; третій (освітньо-науковий) рівень; науковий рівень) кваліфікаційним рівням Національної рамки кваліфікації (п'ятий, шостий, сьомий, восьмий, дев'ятий).

Законом також унормовано функціонування Єдиної державної електронної бази з питань освіти, яка містить реєстр вищих навчальних закладів, до якого вносяться всі дані про вищі навчальні заклади, отримані ними ліцензії та сертифікати акредитації, реєстр документів про вищу освіту і реєстр сертифікатів зовнішнього незалежного оцінювання; *встановлено* педагогічне навантаження на одну ставку викладача – з 900 годин до 600, і зменшення

навантаження на студентів – кількість годин в одному кредиті скоротилась з 36 до 30, (дане нововведення має дати можливість викладачам більше часу приділяти науковій діяльності, підготовки науково-методичних матеріалів тощо); запроваджено новий механізм електронного вступу з 2016 р. і автоматичне розміщення місць державного замовлення з метою зменшення корупції на етапі вступу до ВНЗ тощо.

Відповідних змін потребує і закон України «Про освіту» [34] зразка 1991 р. з поточною редакцією від 01.01.2013 р. з чисельними змінам і доповненнями, мета якого залишається незмінною – всебічний розвиток людини як особистості та найвищої цінності суспільства, розвиток її талантів, розумових і фізичних здібностей, виховання високих моральних якостей, формування громадян, здатних до свідомого суспільного вибору, збагачення на цій основі інтелектуального, творчого, культурного потенціалу населення, підвищення освітнього рівня, забезпечення народного господарства кваліфікованими фахівцями.

Закон України «Про зайнятість населення» [31] 2012 р., який набув чинності з 01.01.2013 р., був розроблений з метою законодавчого підкріплення здійснення реформ в економіці держави і сприяння покращенню механізму державного регулювання у сфері зайнятості населення, подолання застарілих проблем молодіжного працевлаштування, покращення ситуації із працевлаштуванням людей літнього віку, мотивування працівників та вітчизняних роботодавців до офіційного працевлаштування, встановлення дієвого зв'язку між освітою та ринком праці, створення умов для професійного зростання та інше.

Закон чинний і по сьогодні декларує право особи на професійне навчання, яке реалізується шляхом первинної професійної підготовки, перепідготовки, спеціалізації та підвищення кваліфікації, стажування у професійно-технічних, вищих навчальних закладах та закладах післядипломної освіти, безпосередньо на робочих місцях на виробництві чи у сфері послуг з метою здобуття особою

відповідної кваліфікації або приведення її рівня у відповідність до вимог сучасного виробництва та сфери послуг. Окремим категоріям наших громадян в ньому прописані додаткові гарантії у працевлаштуванні, серед яких молодь, яка закінчила або припинила навчання у загальноосвітніх навчальних закладах, професійно-технічних і вищих навчальних закладах, звільнилась зі строкової військової або альтернативної (невійськової) служби (протягом шести місяців після навчання або припинення навчання чи служби) і яка вперше приймається на роботу.

Однак гарантування лише має популістське забарвлення. Адже серед заходів щодо сприяння зайнятості населення визначено: забезпечення відповідності рівня професійної кваліфікації працездатних осіб потребам ринку праці, підвищення конкурентоспроможності осіб на ринку праці; професійну орієнтацію та професійне навчання; сприяння забезпечення молоді першим робочим місцем та запровадження стимулів для стажування на підприємствах, в установах та організаціях незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання, фізичних осіб, які застосовують найману працю, молоді, яка навчається. Прописані Законом «Про зайнятість населення» [31] норми щодо сприяння покращення освітньо-кваліфікаційних характеристик населення та рівня конкурентоспроможності працівників задля задоволення потреб сучасного ринку праці мають досить привабливі якості, але ці норми не ґрунтуються на сучасних реаліях і потребують або перенести їх виконання на більш пізній термін, або, що дуже важливо, визнати тим крайнім терміном розбудови економіки держави уже сьогодні. Адже зволікання в цьому нікому не на користь.

Важливим чинником посилення освітньої складової розвитку трудового потенціалу є стимулювання системи освіти протягом життя. Цьому процесу має сприяти Постанова Кабінету Міністрів України 2013 р. «Про затвердження Порядку підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб з робітничими професіями» [81]. Цим державним документом визначено

механізм підтвердження результатів неформального професійного навчання. Підтверджувати професійні кваліфікації мають право підприємства, установи, організації незалежно від форм власності, що відповідають нормативам Міністерства соціальної політики та Міністерства освіти і науки України. Посилює відповідальність держави у створенні усіх необхідних умов для активізації формальної та неформальної освіти і нагальна необхідність забезпечення зв'язку між різними секторами освітньої системи (професійно-технічна, вища освіта) для створення гнучких форм навчання з метою забезпечення якості освіти, оптимізації витрат на освіту, скорочення періодів навчання, підвищення рівня мотивації населення до участі в освіті тощо. Ці та інші потреби покликана задовольнити Національна рамка кваліфікацій (НРК), яка затверджена Постановою КМ України 2011 р. [80]. Її метою є введення європейських стандартів та принципів забезпечення якості освіти з урахуванням вимог вітчизняного ринку праці до компетентностей фахівців, забезпечення гармонізації норм законодавства у сфері освіти та соціально-трудових відносин, сприяння національному і міжнародному визнанню кваліфікацій, здобутих в Україні, та налагодження ефективної взаємодії сфери освітніх послуг та ринку праці.

Затвердження НРК було викликане необхідністю спрощення розробки, ідентифікації та співвідношення кваліфікацій органами виконавчої влади, установами та організаціями, які реалізують державну політику у сфері освіти, зайнятості, соціально-трудових відносин, а також для використання навчальними закладами та роботодавцями. Національна рамка кваліфікацій має стати тим базисом, що сприятиме подальшій модернізації української освіти, враховуючи вимоги сучасної економіки та європейських стандартів якості освіти. В НРК опис кваліфікаційних рівнів від нульового до дев'ятого здійснено за критеріями «знання», «уміння», «комунікація» і «автономність та відповідальність», починаючи від здатності особою «...адекватно діяти у відомих простих ситуаціях під безпосереднім контролем» до її здатності

«...визначати та розв'язувати соціально значущі системні проблеми у певній галузі діяльності, які є ключовими для забезпечення стійкого розвитку та вимагають створення нових системоутворювальних знань і прогресивних технологій». Національна рамка кваліфікацій є інструментом класифікації наявних кваліфікацій і розробки нових кваліфікацій, в яких виникає потреба на ринку праці.

Важливим аспектом запровадження НРК України стає і розширення форматів навчання. Неформальна освіта вже досить глибоко утвердилася в освітніх реаліях. Наша країна, за прикладом багатьох країн світу, розробила процедури та інституційні механізми визнання результатів неформального навчання [81], що повністю відповідає завданням реалізації стратегії «навчання протягом життя». Таким чином, Національна рамка кваліфікацій створює основу для систематизації та визнання результатів різних можливостей навчання і формує основу для підвищення якості, доступності, взаємозв'язку та визнання кваліфікацій у суспільстві та на національному та міжнародному ринках праці.

Підтвердженням активізації зусиль держави щодо втілення в життя реформ освіти має стати Закон України «Про професійний розвиток працівників» за 2012 р. [35]. Цим Законом визначається мета державної політики у сфері професійного розвитку працівників – підвищення їх конкурентоспроможності. Основними принципами державної політики у сфері професійного розвитку є:

- доступність професійного розвитку працівників;
- вільний вибір форм і методів забезпечення професійного розвитку працівників роботодавцем;
- безперервність процесу професійного розвитку працівників.

Законом також визначено етапи організації професійного навчання, усі можливі форми навчання, організації та установи, яким може бути надано право підтвердження результатів неформального професійного навчання працівників. Центрами визнання результатів можуть бути навчальні заклади

державної служби зайнятості, професійно-технічні навчальні заклади, підприємства, організації, установи, що мають ліцензію на право здійснення освітньої діяльності за визначеними професіями, а результати неформального професійного навчання підтверджуються документом встановленого зразка про присвоєння робітничої кваліфікації або її підвищення.

Важливою складовою неформального професійного навчання залишається фінансовий бік питання. Відповідно до Закону України «Про професійний розвиток працівників» фінансування розвитку здійснюється роботодавцем за рахунок власних коштів та інших не заборонених законодавством джерел, за його бажанням за рахунок власних коштів або коштів фізичних чи юридичних осіб.

На нашу думку, дійсне на сьогодні нормативно-правове забезпечення щодо вирішення завдань удосконалення системи освіти України *в основному* створює умови для реформування вітчизняної системи освіти з метою підвищення рівня її конкурентоспроможності. У свій час різні короткотермінові державні програми наголошували на необхідності модернізації вітчизняної системи освіти, починаючи з дошкільної і завершуючи вищою та післядипломною, зокрема «Державна програма економічного та соціального розвитку України на 2012 р. та основні напрями розвитку на 2013 та 2014 р.» [19]. Без сумніву, освіта не повинна розглядатись як замкнутий соціальний інститут та окремою професійна сфера діяльності, а має повною мірою працювати на економіку держави. Однак отримані за вказаний період результати не досягали очікуваного рівня. Крім цього, поза увагою на планові періоди залишилось питання вдосконалення системи фінансування вітчизняної освіти, хоча ситуація вимагала ефективного рішення.

Узагальнюючи, варто зазначити, що для підвищення якості освіти у різних програмах запропоновано досить привабливі схеми, що містять такі пропозиції:

- покращення розвитку системи дошкільних навчальних закладів;

- покращення якості середньої освіти шляхом оснащення навчальних закладів інформаційно-комунікаційними технологіями та оновленням матеріальної бази;
- розвиток та вдосконалення мережі позашкільних навчальних закладів, за рахунок оновлення матеріально-технічної бази;
- вдосконалення системи управління професійно-технічного навчання та створення системи забезпечення якості професійно-технічного навчання шляхом розробки стандартів якості освіти, забезпечення закладів освіти сучасними технологіями, обладнанням, технікою тощо;
- забезпечення якості вищої освіти згідно з потребами економіки, створення баз даних студентів та випускників і накопичення інформації про потенційних роботодавців;
- вдосконалення системи державного замовлення відповідно до потреб ринку праці та створення дієвого механізму прогнозування, спираючись на головні потреби економіки країни.

Запропоновані кроки модернізації системи освіти переходять від одного державного документа до іншого з певними правками з огляду на політичну ситуацію та економічний стан країни, але можуть бути досить дієвими для розвитку трудового потенціалу. Залишається лише в означені поняття «покращення», «удосконалення», «забезпечення», «розвиток» внести ясність через державні соціально-економічні, фінансові та інші механізми і, що важливо, виконувати усі пункти Програм, адже вони є вагомими складовими курсу держави на реформування та інноваційний розвиток економіки в цілому і окремих галузей зокрема. Чи буде достатньо можливостей держави для таких важливих зрушень в освіті, – покаже час, але свою роль в цьому процесі має відіграти й економічна наука.

Що стосується інновацій в освіті, то нормативно-правова база має бути переглянута задля її вдосконалення або повного оновлення, адже чинні Закони України «Про інноваційну діяльність» [32] від 2002 р., накази Міністерства

освіти і науки України «Про затвердження Положення про порядок здійснення інноваційної освітньої діяльності» [64] від 2003 р. та «Про затвердження Положення про здійснення моніторингу виконання проектів за пріоритетними напрямками діяльності технологічних парків» [63] від 2003 р. на сьогодні лише регламентують інноваційну діяльність, а не спонукають до реальної розробки проектів та впровадження інноваційних рішень, підходів і технологій науково-методичного забезпечення, викладання, наукової діяльності, організації навчально-виховного процесу усіх складових освітньої системи – від дошкільної до вищої освіти.

Подібний стан і з нормативно-правовим забезпеченням інтеграційних процесів в державі, яке практично знаходиться на стадії становлення, як зазначає І.Ю. Підоричева, «...що гальмує налагодження ефективних і гармонійних відносин між науковими інститутами, вищими навчальними закладами і підприємствами» і «...у законах не визначається ні правовий статус інтеграційних структур, ані механізми і порядок їх створення та функціонування, ані заходи державної підтримки процесу інтеграції» [75, с. 134]. До них, в першу чергу варто віднести Закон України «Про наукову і науково-технічну діяльність» ще від 1999 року [33] та Наказ Міністерства освіти і науки України «Про затвердження Примірною положення про науково-навчальний центр університету (академії)» [65] від 27.10.2008 р., в яких декларативно та фрагментарно окреслюється співпраця освіти і науки, а виробництво не розглядається як рівнозначний партнер. В такому разі при відсутності узгоджених положень вітчизняної нормативно-правової бази вирішити проблеми співпраці освіти, науки і виробництва задля комплексного відпрацювання інтеграційних процесів на інноваційній основі буде надто складно.

Для створення конструктивного алгоритму взаємодії основних гравців інтеграційних процесів повинен бути створений новий правовий базис, до розробки якого мають повноцінно долучитися освітяни, науковці та

представники бізнесу, яким і доведеться вирішувати проблеми економіки. З огляду на невичерпні можливості до вдосконалення процесів у нашому суспільстві, варто пришвидшити вирішення усіх правових аспектів задля повноцінного становлення економіки держави.

Нормативно-правова база держави має забезпечити помітний розвиток її трудового потенціалу, який повинен мати випереджувальний характер і швидко реагувати на всі процеси, що відбуваються в нашій державі та інших країнах світу. В цьому вбачається, в першу чергу, досягнення високої якості освіти, а унормована співпраця вітчизняних закладів освіти, наукових установ та виробництв має забезпечити необхідні умови розвитку трудового потенціалу країни на інноваційній основі.

Висновки до розділу 1

1. Трудовий потенціал формується і розвивається в площинах впливу держави, підприємств та інших суб'єктів управління. Ці площини – освіта, наука, культура, екологія, політика, право тощо – перетинаються певним чином і, залежно від домінування однієї з них, утворюють більшою або меншою мірою привабливий організаційно-управлінський клімат для розвитку трудового потенціалу. Така ситуація не має чітко вираженого оптимуму щодо ефективного вдосконалення якісних характеристик і кількісних показників трудового потенціалу, адже одночасна дія кількох складових його розвитку, які на певний період матимуть різний ступінь впливу, може скерувати вектор розвитку в тому чи іншому напрямку.

Найбільш впливовою для розвитку трудового потенціалу, без сумніву, є освітня складова, яку автор визначає як сукупність процесів, що відбуваються у сфері освіти та професійної підготовки й спрямовані на покращення його кількісних показників і якісних характеристик. Усі процеси у сфері вітчизняної

освіти (організаційні, управлінські, навчання, виховання, кадрового забезпечення, фінансування, інноваційної діяльності тощо) певним чином впорядковані і щільно ув'язані з головними функціями освіти, які автор систематизує за принципом соціальної зорієнтованості: соціально-культурні, соціально-економічні та соціально-політичні. Зокрема, соціально-культурні функції освіти спрямовані на гуманізацію та розвиток духовного життя суспільства, де дошкільній, середній, професійній та вищій школі належить вирішальна виховна роль, оскільки вона не лише безпосередньо впливає на формування особистості, але й започатковує її соціальну відповідальність, дозволяє зберегти, розвинути і транслювати національний духовний спадок; соціально-економічні функції спрямовані на формування і розвиток науково-технічного, інтелектуального і кадрового потенціалу суспільства, забезпечення профорієнтаційної роботи, створення баз знань для навчання впродовж життя; соціально-політичні – спрямовані на формування особистості в системі правових та політичних цінностей, соціальної підтримки в період навчання, реалізації безпеки суспільства в широкому її розумінні, соціальної мобільності особи, стійкого розвитку суспільства тощо.

2. Серед важливих завдань на шляху розвитку трудового потенціалу автор даного дослідження акцентує увагу на створенні загального інноваційного поля при рівноцінному залученні та співпраці освіти, виробництва (бізнесу) та науки, адже лише за такої співпраці можна створювати сприятливі умови для розвитку затребуваних ринком праці спеціалістів та працівників робітничих професій.

3. Освітня складова розвитку трудового потенціалу, перебуваючи під впливом ендогенних та екзогенних чинників, які посилені дією різних кризових явищ (соціально-політичної, демографічної, економічної), постійно змінюється, що призводить до суттєвих коливань при формуванні рівня якісних характеристик членів нашого суспільства в усьому освітньому ланцюгу від дошкільної до вищої освіти. Низка важливих, на перший погляд, рішень

держави щодо освітньої галузі за роки її незалежності (перехід на дванадцятирічну середню освіту і повернення до попереднього терміну, введення нових програм підготовки у середній та вищій школі без достатнього забезпечення новітньою лабораторною базою та сучасними підручниками, декларування вагомості наукових досліджень для університетської підготовки без необхідного за обсягом фінансування тощо) не додали позитиву до тенденцій покращення кількісних показників і якісних характеристик трудового потенціалу країни.

4. Автором виокремлено найбільш значущі зовнішні і внутрішні чинники впливу на освітню складову розвитку трудового потенціалу, проведена їх структуризація й за умов мінімізації прояву негативної дії окремих з них, в першу чергу на нормативно-правовій основі, можна отримати реальну можливість регулювання процесом розвитку трудового потенціалу держави заради досягнення бажаного кінцевого результату (показників, характеристик тощо).

5. Нормативно-правова база освітньої складової розвитку трудового потенціалу досить широка та різнопланова, адже вона врегульовує усі процеси в освітній галузі держави. Однак на сьогодні значна частина нормативно-правових актів морально застаріла по відношенню до курсу розвитку держави на основі знань – суспільства знань. Проведений аналіз підтвердив відсутність спадковості в нормативно-правових документах щодо освіти, які були прийняті в різні періоди уже в роки незалежності держави, а в ряді випадків використані суто популістські рішення та проігноровані реально важливі пропозиції, виходячи з позицій політичної доцільності або всупереч неї.

Ще більших труднощів для розвитку трудового потенціалу привносять різні норми, правила та механізми, що «законсервовані» в Законах, Постановах і Наказах щодо дошкільної, середньої та вищої освіти, профорієнтаційної роботи задля вибору напрямку підготовки та спеціальності, які з певними змінами і доповненнями діють і в даний час. Певної шкоди фізичному та

психологічному здоров'ю молодій особі, що навчається в середній та вищій школі, завдає надмірна перевантаженість програм навчання та наповнення різних предметів обсягами інформації понад можливості їх сприйняття. У цьому контексті важливими повинні бути кроки щодо перегляду нормативно-правової бази функціонуванню освітньої складової розвитку трудового потенціалу держави. Зокрема підготовлені до розгляду ряд нормативно-правових актів держави потребують термінового їх прийняття для інтеграційних процесів в державі та інтеграції вітчизняної освіти в світовий освітній простір на демократичних принципах.

РОЗДІЛ 2

ОСВІТНЯ СКЛАДОВА РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ДЕРЖАВИ: АНАЛІЗ ТА ОЦІНКА

2.1. Умови функціонування освітньої складової розвитку трудового потенціалу держави

Сучасна структура світового освітнього простору повною мірою відображає розвиток національної системи кожної країни незалежно від континенту, в якій знайшли практичне втілення глобальні принципи взаємодії систем освіти окремих країн – динамічність та інтернаціональність. У результаті інтеграційних процесів між країнами сформувались регіони 3-х типів, що організувались за принципом міжнародної співпраці у сфері освіти і ступенем впливу на розвиток освіти в інших державах. Практика підтвердила ефективність єдиного освітнього простору незалежно від того, що в різних країнах функціонують різні моделі освіти. У цьому контексті варто звернути увагу на перманентні, а в окремих випадках, – кардинальні інновації в освіті країн Західної Європи, Сполучених Штатів Америки, Канади та інших країнах світу, університети яких входять, за різними рейтингами, до перших сотень кращих, а самі країни знаходяться в постійному процесі модернізації. До когорти передових університетів варто віднести і університети країн Азійсько-Тихоокеанського регіону (Республіка Корея, Тайвань, Сінгапур, Гонконг), якісна освіта в яких забезпечила прояв так званого «азійського економічного дива». Особливо це стосується організації освіти, матеріального, кадрового та фінансового забезпечення освітньої та наукової діяльності задля стратегії досягнення високих вимог до якості освіти і підготовки конкурентоспроможних кадрів.

Міжнародний економічний форум, що традиційно проводить щорічну оцінку рівня конкурентоспроможності країн світу за показником індексу конкурентоспроможності, визначив 12 компонент, на основі яких здійснювався аналіз. Згідно з аналізом факторів індексу конкурентоспроможності, можна зробити висновок, що для ефективного розвитку економіки держава має формувати та використовувати власний або запозичувати на різних умовах інноваційний потенціал (технологічний, трудовий, програмний тощо) і, в першу чергу, орієнтуватися на конкурентоспроможність компаній (рис. 2.1).



Рис. 2.1. Показники глобального індексу конкурентоспроможності
(джерело: [130])

Без єдності цілей освіти, науки та бізнесу багатьом країнам не вдалось би досягти високих позицій світового рейтингу. Наведена оцінка інноваційних можливостей ряду провідних країн світу в контексті Глобального індексу конкурентоспроможності підтверджує вагомість такої співпраці, про що свідчить значна кількість наукових публікацій провідних вчених, зокрема

Ю.О. Гарачука [12], Х. М. Дрзеніка [23], Л. А. Яремко [124] та інших. В цьому контексті особливого пріоритету набули підходи до покращення якісних характеристик людини, про що свідчать роботи З. Баумана [5], І. В. Крапивного [50], Р.Ю. Турсунової [105] тощо.

У роботі проаналізовано рівень інноваційного потенціалу в контексті Глобального індексу конкурентоспроможності, що свідчить про рівень готовності країни до здійснення інноваційної діяльності (табл. 2.1).

Таблиця 2.1

Оцінка країн за рівнем інноваційного потенціалу в контексті Глобального індексу конкурентоспроможності (1– найнижчий рівень, 7 – найвищий рівень)

Країна	Здібності до інновацій (інноваційний потенціал компаній)	Витрати компаній на дослідження та розробки	Співробітництво «Університет-Виробництво» шляхом досліджень і розробок	Наявність вчених та інженерів	Відповідність системи освіти потребам конкурентоспроможної економіки
Україна	3,6	3,1	3,5	4,3	3,7
Данія	5,3	4,8	4,9	4,6	4,8
Швеція	5,5	5,4	5,3	4,9	4,6
Швейцарія	5,9	5,9	5,8	4,8	6,0
Германія	5,6	5,5	5,3	4,9	5,2
Фінляндія	5,6	5,7	6,0	6,2	5,9
Франція	4,8	4,7	4,9	4,8	4,4
Іспанія	3,8	3,3	3,8	5,2	3,4
Італія	4,3	3,6	3,7	4,8	3,7
Греція	3,3	2,6	3,1	5,4	3,0
Естонія	4,5	3,6	4,4	3,5	4,4
Польща	3,8	2,8	3,5	4,2	3,6
Литва	4,3	3,1	4,6	4,1	3,9
Латвія	3,6	3,1	3,7	3,5	3,8
Об'єднане Королівство Великобританія	5,3	4,8	5,7	4,8	4,6
Казахстан	3,7	3,1	3,3	3,9	3,6
Чеська Республіка	4,6	3,7	4,0	4,2	3,6
Нідерланди	5,2	4,7	5,4	4,6	5,4
США	5,9	5,5	5,8	5,3	4,6

Джерело: [130]

Аналіз даних показує, що Україна займає достатньо посередні позиції в оцінці інноваційного потенціалу. Традиційно лідерами залишаються Швейцарія, Швеція, Великобританія, Фінляндія, Франція, Нідерланди, США, які мають високі показники за рівнем відповідності освіти потребам економіки та рівнем співробітництва «освіта– виробництво».

Сучасне трансформаційне суспільство характеризується швидкими змінами у всіх сферах життя. Зміна суспільної парадигми від технократичної (через індустріальну) до інформаційної впливає на розвиток освіти на всіх її рівнях. Такі явища, як глобалізація, демократизація, створення єдиного інформаційного простору та значне зростання темпів перебігу цих процесів вимагає негайного перегляду змісту освіти та її реформування на всіх рівнях з огляду на глобальні інтеграційні процеси.

Сьогодні, відповідно до традицій кожної країни, сформувалися моделі й окреслилася специфіка професійної підготовки фахівців. Важливим стимулом необхідності швидкої освітньої адаптації з метою отримання навчання та роботи є міграційні процеси, характерні не лише для пересування між окремими країнами, але і між регіонами в межах однієї країни. За визначенням А. Тоффлера, «...світ, який швидко утворюється від зіткнення нових цінностей і технологій, нових геополітичних відносин, нових стилів життя й засобів сполучення, вимагає зовсім нових ідей і аналогій, класифікацій і концепцій» [103, с. 14]. Обмін технологіями, економічна співпраця мають базуватися на забезпеченні мобільності фахівців. Саме така потреба у мобільності стала основою освітніх перетворень, відомих як Болонський процес. У сучасному світі формування освітньої мети відбувається не на рівні окремих держав, а на міжнародному рівні, з урахуванням пріоритетів та завдань, проголошених у міжнародних конвенціях як стратегічні орієнтири для всієї спільноти. Для України одним з основних чинників, що впливають на зміст і технологію підготовки фахівців, є інтеграція вищої освіти в світову систему при збереженні й розвитку досягнень та традицій української вищої школи. Ці процеси мають

сприяти підвищенню якості професійної підготовки фахівців усіх освітньо-кваліфікаційних рівнів.

Важливим кроком на шляху підвищення рівня розвитку освіти було підписання декларації про гармонізацію систем вищої освіти в Європі. Започаткування цього процесу відбулося у 1999 р. після підписання Болонської декларації, що надало відчутного поштовху подальшому розвитку якісних характеристик трудового потенціалу країн Європи. Запровадження єдиної системи освіти створило умови для підвищення рівня мобільності студентів та викладацького складу, що розширило можливості у здобутті якісної освіти та необхідного досвіду.

Важливим завданням, що ставить перед собою Болонський процес, є забезпечення молодих спеціалістів роботою у майбутньому після здобуття освіти [104]. Освіта має орієнтуватися на кінцевий результат – загальні та професійні компетентності, які набуваються протягом навчання та практики використання знань. Молоді фахівці, які володіють такими компетенціями, більш затребувані на ринках праці багатьох країн. І ще одне, не менш важливе завдання, виконання якого ставить за мету Болонський процес, – це залучення до навчання більшої кількості студентів з усіх частин світу для забезпечення своїх ринків праці кваліфікованими кадрами. Безумовно, це позитивним чином впливатиме на кількісні і на якісні характеристики трудового потенціалу ряду держав. Однак це може стати проблемою для країн, які мають нижчий рівень розвитку ринку праці, адже кваліфіковані спеціалісти будуть шукати робочі місця за своїми кваліфікаційними характеристиками в більш розвинених країнах.

На кінець XX століття в ряді країн світу через причини економічного, соціального, технологічного характеру проявилось порушення послідовності освітніх та інтеграційних процесів. До них належать арабські країни, країни Східної Європи та колишнього Радянського Союзу.

Україна, не дивлячись на повільну внутрішню регіональну реінтеграцію, зберігає високі позиції щодо загальних елементів інфраструктури освіти, які необхідні для використання в інтеграційних процесах різного рівня і масштабу. Однак в пострадянських країнах, в тому числі і в нашій державі, у різні періоди існували та існують сьогодні суттєві проблеми:

- різкі деформації структури і обсягів підготовки кадрів, які не відповідають потребам ринку праці;
- гостре відчуття дефіциту кваліфікованих робітників, які володіли б професійними компетентностями для роботи на сучасному обладнанні та устаткуванні за новітніми технологіями;
- низька ефективність використання бюджетних ресурсів задля надлишкової і неякісної підготовки спеціалістів з кон'юнктурних, непрофільних для даного закладу освіти професій тощо.

Ці та інші проблеми в освіті сповільнюють процеси розвитку економіки держави, які в кризові періоди можна вирішити шляхом інтеграції вітчизняної освіти у світовий освітній простір на демократичних принципах. В умовах глобалізації пришвидшення темпів розширення інформаційного простору та підвищення ефективності інноваційних технологій у сучасному середовищі все більшого значення набуває процес покращення якісних характеристик трудового потенціалу задля його високої конкурентоспроможності.

Наша держава має свою систему освіти, яка сформована за європейськими принципами. Її модель – дошкільна освіта, середня освіта, професійно-технічна освіта, вища освіта, аспірантура, докторантура. *Принципи, методи та функції управління* спрямовані на розробку рішень, організацію контролю, регулювання діяльності закладів освіти, які забезпечує фундаментальну наукову, професійну і практичну підготовку кваліфікованих робітників, молодших спеціалістів, бакалаврів, спеціалістів та магістрів на основі базової та повної середньої освіти.

Державна політика щодо *дошкільної освіти* спрямована на інтелектуальний розвиток, навчання, виховання дітей, збереження і зміцнення їх здоров'я, психологічного, фізичного розвитку відповідно до вимог змісту, рівня та обсягу навчання. Така політика особливого значення набуває сьогодні, з огляду на особливу значущість і вагомість дошкільної освіти для нових умов розвитку економіки країни та визнання її пріоритетної ролі як базової компоненти у формуванні особистості, створення достатніх умов для її отримання.

Однією зі складових стратегії держави щодо дошкільної освіти є спрямованість на розвиток мережі навчальних закладів різних типів, профілів та форм власності відповідно до освітніх та національно-культурних потреб населення. На цій основі на сьогодні створено майже 1,5 тисячі дошкільних закладів нового типу: спеціального лікувально-реабілітаційного та санаторного, художньо-естетичного, фізкультурно-оздоровчого, гуманітарного спрямувань і більше 1,3 тисячі навчально-виховних комплексів «дошкільний навчальний заклад – загальноосвітній навчальний заклад», в яких вирішується наступність та безперервність спільної навчально-виховної діяльності. На сьогодні до складу мережі входять майже 400 дошкільних закладів приватної форми власності, більше 5,2 тисячі закладів колективної власності, біля 9,5 тисячі закладів комунальної власності, дитячі будинки змішаного та сімейного типу з продовженим терміном навчання тощо.

Однак, не зважаючи на певні досягнення в дошкільній освіті, стан справ бажає бути кращим. Зокрема, за 24 роки незалежності з 1991 по 2014 рр. погіршилась більшість кількісних показників: кількість дошкільних навчальних закладів (ясла, ясла-садки, дитячі садки, дитячі будинки, центри розвитку дитини та ін.) зменшилась з 24,5 до 16,4 тисячі, чисельність дітей дошкільного віку у закладах освіти знизилася з 2428 до 1428 тисяч, надто понизився відсоток дітей відповідного віку до 6 (7) років, які охоплені дошкільними закладами освіти, і за досліджуваний період в різних областях він знаходиться в межах

38–72%, посилилось перевантаження груп на 20–25% дітьми у містах і селищах, недофінансування сягає 22–25% від загальних потреб. За роки незалежності найнижчий рівень усіх кількісних показників спостерігався з 2000 по 2004 рр. (Додаток Д).

У сучасних умовах оцінити повною мірою якість дошкільної освіти важко, адже єдиних параметрів оцінки не сформовано, зважаючи на їх полікритеріальність: якість умов, якість освітнього процесу, професійні якості персоналу тощо. На сьогодні лише опосередковано можна визначитись з якістю дошкільної освіти, яку отримує дитина в окремо взятому освітньому закладі, спираючись на рівень атестації дошкільного навчального закладу («атестовано з відзнакою», «атестовано умовно», «не атестовано») на основі вимог Наказу МОН України «Про орієнтовні критерії оцінювання діяльності дошкільних навчальних закладів» [66]. Усі негаразди дошкільної освіти значною мірою позначаються на наступному етапі навчання – початковій середній освіті.

Свою позитивну роль в розвитку особистості в дошкільному дитинстві повинен відіграти Закон України «Про внесення змін до законодавчих актів з питань загальної середньої та дошкільної освіти щодо організації навчально-виховного процесу» [29], яким передбачено, зокрема, обов'язковість дошкільної освіти для дітей старшого дошкільного віку, інші діючі та підготовлені до прийняття нормативно-правові акти держави. Така позиція має забезпечити на рівні країни дієвість основних завдань дошкільної освіти: доступність і безоплатність освіти, повноцінність фізичного, інтелектуального, морального, естетичного, соціального розвитку кожної дитини. Враховуючи коротку тривалість періоду перебування дитини в дошкільному закладі, варто знаходити та приймати раціональні рішення щодо усіх основних проблем, опанування якими сприятиме подальшому шкільному навчанню.

Загальна середня освіта є важливою складовою освітньої системи держави, засобами і методами якої значною мірою формуються якісні характеристики трудового потенціалу. Вона покликана забезпечити всебічний

розвиток дитини як особистості, її нахилів, здібностей, талантів, трудову підготовку, професійне самовизначення, формування загальнолюдської моралі, засвоєння визначеного суспільними, національно-культурними потребами обсягу знань про природу, суспільство і виробництво, екологічне виховання, фізичне вдосконалення. В цьому контексті зміст освітньої роботи середньої школи спрямований на фізичний, інтелектуальний та соціальний розвиток особистості, що має стати основою для подальшої професійної освіти і трудової діяльності; в стратегічному плані – спрямування на максимальне охоплення освітою всіх громадян, забезпечення їх рівним доступом до загальної середньої освіти, опанування достатнім обсягом компетенцій, необхідних для набуття професійно-технічної та вищої освіти, працевлаштування, соціалізації і повної самореалізації в суспільстві з високими науково-технічними та культурно-освітніми засадами розвитку. Такий обсяг усі освітніх послуг при повноцінному ресурсному та фінансовому забезпеченні загальної середньої освіти зобов'язує кожного до отримання освіти високої якості. До цього зобов'язують і стратегічні плани щодо модернізації економіки держави та суспільства в цілому.

Що стосується понять «якість освіти», «якість загальної середньої освіти», то вони не мають однозначної інтерпретації, не сформовано єдиного категорійно-понятійного апарату для тлумачення та ефективного управління ними. Не зважаючи на намагання науковців і менеджерів освіти залишається відкритим питання створення дієвої системи показників якості загальної середньої освіти для оцінювання й управління, хоча окремі пропозиції щодо створення системи, зокрема в роботі [108], можуть бути використані як базові: система з обмеженою кількістю показників, яку можна використовувати для різнобічних аналізів та прийняття управлінських рішень; охоплення різних аспектів та складових системи освіти; динамічність для періодичного уточнення критеріїв; доступність для моніторингу та обчислення показників.

На сьогодні вживаним є тлумачення поняття якості освіти як ступеня відповідності змісту та рівня підготовки випускників освітніх закладів очікуванням і потребам особистості, держави, суспільства (стандартам освіти). Врешті, результати зовнішнього незалежного оцінювання (ЗНО) за останні роки стали синонімом якості повної загальної освіти, отриманої випускниками. Відповідно до «Орієнтовних критеріїв оцінювання діяльності загальноосвітніх навчальних закладів» [66], якість загальної середньої освіти може бути визначена опосередковано на основі результатів державної атестації закладів середньої освіти – «атестовано з відзнакою», «атестовано», «атестовано умовно», «не атестовано».

Початкова, базова і повна загальна освіта надається в навчальних закладах – школах, ліцєях, інтернатах, колегіумах, гімназіях 1–3 освітніх рівнів, – кількість яких в перші десять років незалежності держави залишалась стабільною, а в окремих регіонах навіть зросла. З 2002 р. по теперішній час спостерігається поступове скорочення закладів в мережі з 22,2 до 19,3 тисяч [20]. Демографічна, екологічна і економічна кризи стали основними причинами такої невтішної для суспільства динаміки, що проявилась у зникненні на карті держави окремих сіл, не завжди обґрунтованому укрупненню закладів загальної середньої освіти, обмежених можливостях доставки учнів молодших класів до визначених на регіональному рівні освітніх центрів, зниженні рівня освітніх послуг тощо.

Зменшення чисельності учителів за вказаний період не так помітне. Однак за відсутності перших професійних робочих місць молоді спеціалісти після вищих навчальних закладів можуть стати незатребуваними на ринку праці. Особливу роль може зіграти відсутність роботи і низький їх соціальний захист. Врешті, не потрібно забувати, що підготовка молодих спеціалістів здебільшого здійснюється за кошти держави в класичних та педагогічних вищих навчальних закладах. Суттєво скоротилась і чисельність учнів – з 7 132 у 1990/1991 до 4 204 у 2013/2014 навчальних роках, що позначилось на наповнюваності окремих закладів середньої освіти (рис. 2.2).

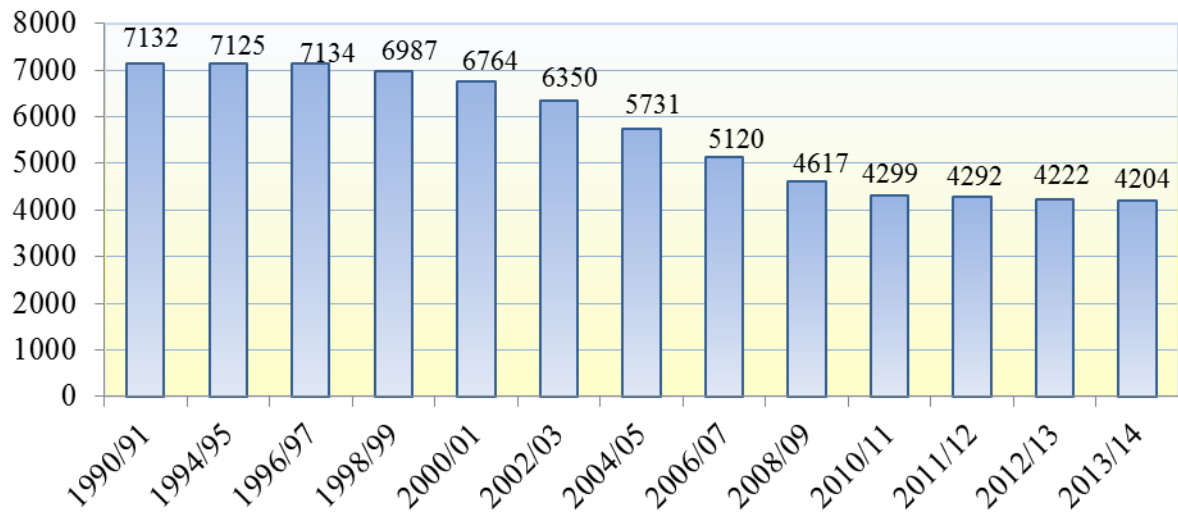


Рис. 2.2. Динаміка чисельності учнів у загальноосвітніх навчальних закладах, тис. осіб (джерело: [20])

Ще одна тенденція часу – небажання з різних причин учнями продовжувати навчання в «своїх» загальноосвітніх школах після отримання базової середньої освіти. Значна їх частина стає учнями закладів професійно-технічної освіти для продовження навчання і отримання робітничих професій. У 2012 р. лише 60,4 % випускників дев'ятих класів перейшли до десятих класів денних загальноосвітніх навчальних закладів, інші: 2,6 % перейшли до вечірніх шкіл, 16,8 % вступили до професійно-технічних навчальних закладів та 19,7 % – до вищих навчальних закладів. Зменшилась до 63 % частка випускників, які отримали атестати в школах та ліцеях, інші – в закладах професійно-технічної освіти. Абітурієнти в останні 5 років отримали право вступати до 5 вищих навчальних закладів за 3 напрямками підготовки в кожному.

Однак, не зважаючи на відсутність серйозної профорієнтаційної роботи на рівні держави та регіонів, а також на значне зниження рівня середньої освіти, випускники стають абітурієнтами здебільшого вищих навчальних закладів III–IV рівнів акредитації й переважно за престижними спеціальностями, що позначилось на диспропорціях розвитку вітчизняного ринку праці. На жаль, сучасна середня школа країни з різних причин недостатньо ефективно розвиває

здібності учнів для самостійного самовизначення у глобалізованому та надзвичайно динамічно мінливому світі, здатності приймати обґрунтовані рішення щодо свого майбутнього, бути активними, конкурентоспроможними і мобільними суб'єктами на ринку праці.

Професійно-технічна освіта держави покликана забезпечувати здобуття громадянами робітничих професій відповідно до їх уподобань і здібностей, а також перепідготовку та підвищення кваліфікації. Підготовка здійснюється у професійно-технічних навчальних закладах різних рівнів та форм навчання (навчально-курсіві комбінати, автомобільні навчальні комбінати, художні професійно-технічні училища, училища-агрофірми, училища-заводи, навчально-виробничі центри, вищі професійні училища, вищі художні професійно-технічні училища, вищі училища-агрофірми, центри професійно-технічної освіти, центри підготовки і перепідготовки робітничих кадрів тощо).

Після успішної кваліфікаційної атестації випускникам присвоюється освітньо-кваліфікаційний рівень «кваліфікований робітник» з отриманої професії відповідного розряду або «молодший спеціаліст», якщо навчальний заклад є акредитованим як вище професійно-технічне училище. Навчання у державних закладах професійно-технічної освіти, в яких надається первинна професійна підготовка з різних інтегрованих професій, є основною формою підготовки робітничих кадрів. Значна кількість провідних підприємств є базовими для училищ, які надають учням робочі місця для проходження практики і подальшого працевлаштування.

Визнаючи важливість професійної підготовки громадян держави у закладах професійно-технічної освіти, все ж відбулось зменшення їх кількості за період з 1990 по 2013 рр. з 1 246 до 968, що можна пояснити близькістю профілів підготовки в різних навчальних закладах, але зменшення бажаючих вчитися з 647,2 до 391,2 тисячі осіб (271,4 тисячі з них отримували одночасно і середню освіту) пояснити важко. Хоча, на нашу думку, в цьому процесі відіграли свою роль демографічні і мотиваційні чинники – зменшення кількості

робочих місць з достойною оплатою праці, низький рівень соціальних гарантій, бажання отримати вищу освіту тощо. Усе це призвело до того, що за досліджуваний період чисельність підготованих кваліфікованих робітників у закладах професійно-технічної освіти зменшилась з 376,7 до 227,3 тисячі. Така ситуація ще більше погіршила стан трудового потенціалу держави. При цьому професійну освіту учні отримували здебільшого за робочими професіями з машинобудування, приладобудування, сільського господарства, гірничої справи, що позначилось на розвитку інших галузей – попит робочих місць перевищив пропозицію (Додаток Д).

Державне замовлення на підготовку робітничих кадрів у професійно-технічних навчальних закладах у 2012 р. становило 199 296 осіб, у тому числі для важкої промисловості – 63 838, будівництва – 35 040, легкої промисловості – 14 118, транспорту та зв'язку – 22 611, сільського господарства – 16 030, харчування і торгівлі – 35 177, сфери обслуговування – 12 482. Важливим завданням залишається збалансування обсягів підготовки, зайнятості та їх попиту в розрізі кожного регіону (рис. 2.3).

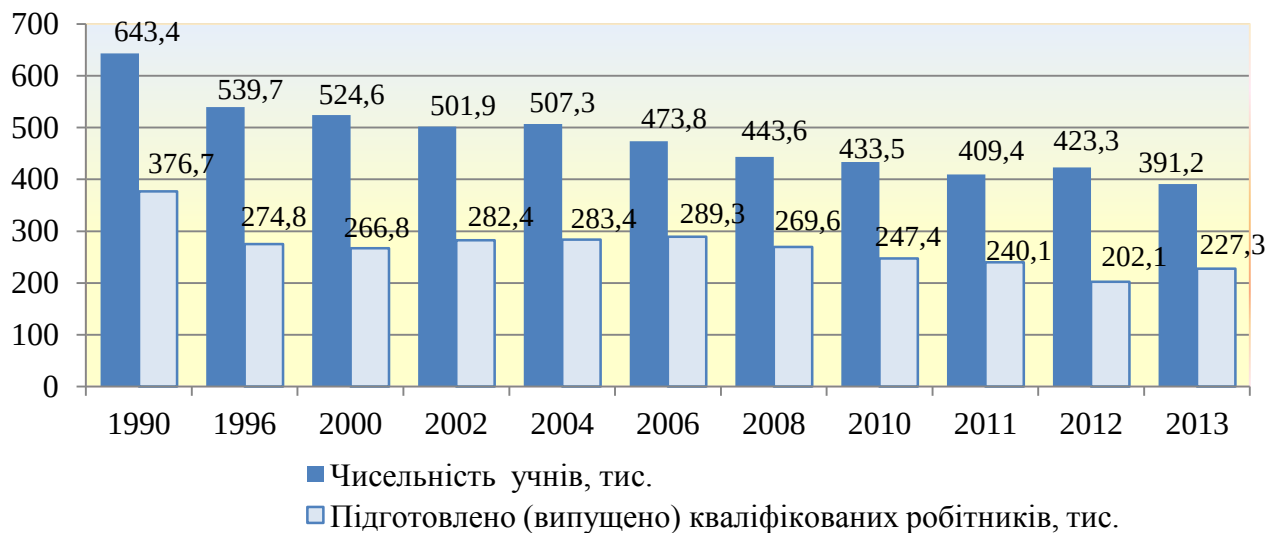


Рис. 2.3. Динаміка чисельності учнів та чисельності підготовлених (випущених) кваліфікованих робітників, тис. осіб (джерело: [20])

На сьогодні актуальними залишаються й інші проблеми професійно-технічної освіти, які позначились на потенціалі кваліфікованих робітників, порівняно з розвинутими країнами, які потребують швидкого вирішення: падіння престижу робітничих професій, низький рівень інформування населення щодо попиту на професії, низький рівень участі суб'єктів господарювання в підготовці кадрів робітничих професій, застаріла матеріально-технічна база навчальних закладів, недосконалість кваліфікаційних характеристик на професії та види робіт, державних стандартів професійно-технічної освіти, рівня педагогічних кадрів тощо.

Подальший розвиток професійної підготовки і навчання впродовж життя можливий лише за наявності обґрунтованої держаної політики досягнення європейського рівня освітніх стандартів шляхом модернізації і розширення основних функцій професійної освіти, системи управління, вдосконалення процедури ліцензування, досягнення достатньої автономності й економічної самостійності навчальних закладів тощо. Багато проблем модернізації професійної освіти в Україні можуть бути вирішені з використанням досвіду європейської професійної освіти з адаптацією до національних особливостей.

Серед найважливіших завдань навчального процесу є формування професійної мобільності, здатності до гнучких змін видів діяльності, вміння переучуватися та самонавчатися відповідно до ринкових потреб. Наразі якість професійно-технічної освіти не відповідає сучасним вимогам, адже її зміст не погоджується з вимогами реальних власників (роботодавців). Система освіти повністю централізована, сама визначає потребу у кількості учнів, сама формує для себе державне замовлення, існує за бюджетні кошти і, як наслідок, – прояв проблеми нехватки робітничих кадрів.

На нашу думку, основна причина такого стану криється в поєднанні надання освіти (60–70% учнів отримує повну загальну середню освіту) та навчання професійних навичок, компетентностей. У таких закладах має бути лише професійне навчання (наприклад – ремісничі училища), а загальна

середня освіта – це функція шкіл, ліцеїв, колегіумів тощо. Нового значення професійно-технічна освіта повинна набути повноти змісту «навчання протягом життя» та «неформального навчання».

Вища освіта є одночасно складовою освітньої галузі держави і рівнем освіти її громадян. Вона здобувається особою у вищому навчальному закладі в результаті послідовного, системного та цілеспрямованого процесу засвоєння змісту навчання, який ґрунтується на повній загальній середній освіті і завершується здобуттям певної кваліфікації за підсумками державної атестації. Зміст вищої освіти полягає у задоволенні населення держави загальними і професійними компетенціями, необхідними для практичного використання, та різними громадянськими якостями, що мають бути сформовані в процесі навчання з урахуванням перспектив розвитку суспільства.

Вітчизняна вища освіта завжди ставила перед собою високу мету щодо якості та рівня охоплення бажаючих її отримати. Але на цьому шляху постійно було багато різних перепон об'єктивного і суб'єктивного характеру. Це стосується і контролю державою прояву збільшення кількості вищих навчальних закладів без вагомих претензій окремих навчальних закладів на найвищі рівні акредитації. В першу чергу, це відноситься до частини приватних вищих навчальних закладів, які провадять освітню діяльність з певними відхиленнями від норм стандартів освіти.

Дані офіційної статистики, які підтверджують зміщення акценту на випуск фахівців вищих навчальних закладів за досліджуваний період з 136,9 до 543,7 тисячі щорічно, свідчать про глибоку диспропорцію в розвитку трудового потенціалу за цей же період між такими категоріями, як висококваліфікований робітник – молодший спеціаліст – спеціаліст (магістр), та суттєве зниження якості освіти. Цьому сприяла і позиція держави щодо розширення можливостей доступу до вищої освіти, на що звернена увага в роботі [110].

Варто визнати також і недостатню фінансову підтримку державою розвитку освітньої галузі, навіть не зважаючи на помітне зростання

фінансування галузі за відповідний період: 2000 р. – 7,1 млрд. грн.; 2005 р. – 26, 8 млрд. грн.; 2010 р. – 79,8 млрд. грн.; 2011р. – 86, 3 млрд. грн.; 2012 р. – 101,5 млрд. грн.; 2013 р. – 105,5 млрд. грн. [20, 68]. Це лише фінансування закладів освіти, які підпорядковані Міністерству освіти і науки. Такий фінансовий стан не забезпечує рішення усіх проблем галузі.

За останні роки значно збільшилось в процентному відношенні фінансування освіти фізичними та юридичними особами. Боротьба за співвідношення 51 % / 49 % у фінансуванні освіти державою та бізнесом, яке було закладене в основу окремих документів, уже давно перестала бути актуальною через низьку фінансову можливість держави щодо підтримки освіти. На сьогодні складова загального фонду фінансування освітньої діяльності державних закладів в ряді випадків становить 10–30% при суттєвому скороченні кошторису в цілому. Вирішити цю проблему – це вирішити багато інших проблем вітчизняної освіти, в першу чергу, її якості.

Основні цифри щодо вищої школи стосовно рівнів акредитації, кількості навчальних закладів та складу студентів отримані з офіційних статистичних документів. Зокрема, кількість закладів освіти I–II рівнів акредитації в період з 1990/91 по 2013/14 навчальні роки зменшилась з 742 до 478. В той же час за цей же період відбулося збільшення кількості з 149 до 325 закладів III–IV рівнів акредитації (Додаток Д).

Важливість та необхідність технікумів та коледжів для держави не викликає сумнівів. Однак наявність в ряді регіонів кількох таких навчальних закладів з підготовкою молодших спеціалістів та бакалаврів за однаковими напрямками та спеціальностями стало нерентабельною для держави справою, в тому числі з огляду на демографічну та фінансову кризи. Іншим «фактором», який спрацював, варто визнати бажання окремих закладів I–II рівнів акредитації підвищити свій статус, навіть при їх неповній відповідності встановленим державою нормам та критеріям. На сьогодні 334 вищі навчальні заклади III–IV рівнів акредитації підпорядковані МОН України державної,

комунальної та приватної форми власності – університети, академії, інститути, консерваторія.

Тенденції щодо набору та навчання студентів вищими навчальними закладами в період з 1990/91 по 2013/14 навчальні роки відображають цифри: I–II рівні акредитації – зменшення з 757,0 до 329 тисяч осіб, III–IV рівні акредитації – збільшення з 881,3 до 1723,7 тисяч осіб (рис. 2.4).

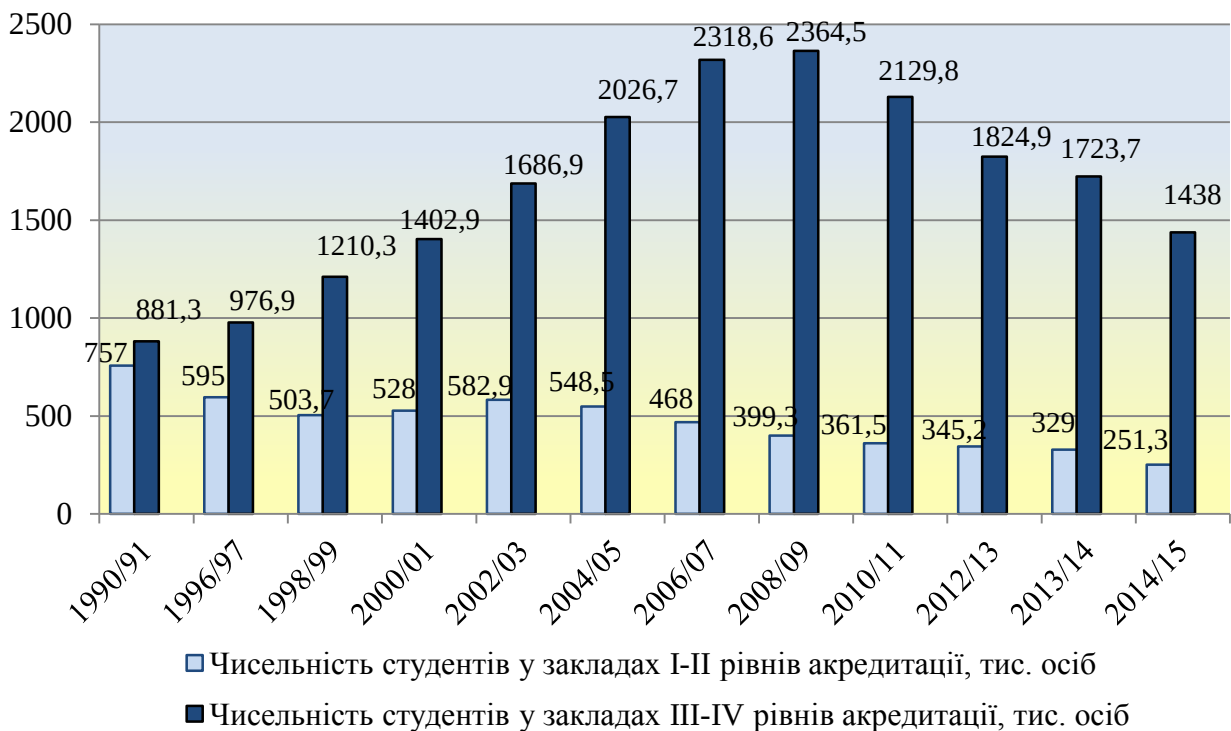


Рис. 2.4. Динаміка чисельності студентів у вищих навчальних закладах, тис. осіб (джерело: [20])

Важливою для аналізу реальної ситуації у вищій освіті є чисельність студентів по регіонах – загальне зменшення контингенту студентів ВНЗ I–II рівнів акредитації від 7,8 % по Україні в цілому до 32,8 % в Закарпатській області за два роки (виключенням є Волинська, Миколаївська, Одеська та Харківська області) насторожує своєю негативною тенденцією. Це, в першу чергу, результат прояву демографічної кризи. Важливо не втратити потенціал потужних коледжів і технікумів для майбутніх поколінь студентів, а пріоритетний шлях розвитку менш потужних навчальних закладів I–II рівнів

акредитації - створення об'єднаних центрів із закладами професійної освіти для підготовки кадрів робітничих професій (табл. 2.2).

Таблиця 2.2

Чисельність студентів ВНЗ I–II рівнів акредитації по регіонах, осіб

Область	У ВНЗ I–II рівнів акредитації			Відхилення, %	
	2011 р.	2012 р.	2013 р.	2013/2011 рр.	2013/2012 рр.
Україна	356768	345235	328993	92,2	95,3
АР Крим	7410	7088	7166	96,7	101,1
Вінницька	17002	16435	14163	83,3	86,2
Волинська	8066	8074	8137	100,8	100,8
Дніпропетровська	23442	23634	23067	98,4	97,6
Донецька	38022	38420	37626	98,95	97,9
Житомирська	16274	16148	13581	83,5	84,1
Закарпатська	5102	5124	3444	67,5	67,2
Запорізька	10732	10625	10353	96,5	97,5
Івано-Франківська	14307	13421	12156	84,9	90,6
Київська	9234	9112	8570	92,8	94,1
Кіровоградська	8218	7966	7957	96,8	99,8
Луганська	16210	15926	15347	94,7	96,4
Львівська	20193	20269	19247	95,3	94,9
Миколаївська	6970	7243	7662	109,9	105,8
Одеська	17164	13557	13593	79,2	100,3
Полтавська	10994	9682	9440	85,9	97,5
Рівненська	10652	10451	9352	87,8	89,5
Сумська	5440	5427	5363	98,6	98,8
Тернопільська	8777	8560	8432	96,0	98,5
Харківська	22253	21551	21669	97,3	100,5
Херсонська	7796	6417	6346	81,4	98,9
Хмельницька	7539	7528	7246	96,1	96,3
Черкаська	11185	11081	10830	96,8	97,7
Чернівецька	10289	10148	10056	97,7	99,1
Чернігівська	8606	7786	7725	89,8	99,2
м. Київ	32758	31278	28233	86,2	90,3
м. Севастополь	2133	2284	2232	104,6	97,7

Джерело: [20]

Тенденції загального скорочення контингенту студентів спостерігаються у ВНЗ III–IV рівнів акредитації в досліджувані роки в усіх регіонах України. Найбільше скорочення чисельності студентів спостерігалось у Кіровоградській, та Хмельницькій областях, в яких і так низькі показники кількості студентів на одну тисячу мешканців. Питання забезпечення кваліфікованими спеціалістами ринку праці країни в такому аспекті має стояти серед перших в усіх

програмах – і загальнодержавних, і регіональних – з огляду на можливу децентралізацію повноважень (табл. 2.3).

Таблиця 2.3

Чисельність студентів III–IV рівнів акредитації по регіонах, осіб

Область	У ВНЗ III–IV рівнів акредитації			Відхилення, %	
	2011 р.	2012 р.	2013 р.	2013/2011 рр.	2013/2012 рр.
Україна	1954789	1824906	1723685	88,2	94,5
АР Крим	40860	40948	37860	92,7	92,5
Вінницька	31358	29678	29180	93,1	98,3
Волинська	23625	21861	20451	86,6	93,6
Дніпропетровська	139227	130742	119758	86,0	91,6
Донецька	120720	110855	100218	83,0	90,4
Житомирська	25724	23920	22355	86,9	93,5
Закарпатська	22234	20794	20576	92,5	98,9
Запорізька	83240	75929	71400	85,8	94,0
Івано-Франківська	35404	32460	31499	88,9	97,0
Київська	28540	27543	25719	90,1	93,4
Кіровоградська	15992	13067	11734	73,4	89,8
Луганська	79252	71910	66317	83,7	92,2
Львівська	131243	126095	119823	91,3	95,0
Миколаївська	34108	33387	31542	92,5	94,5
Одеська	118617	114330	110216	92,9	96,4
Полтавська	50445	47531	45146	89,5	94,9
Рівненська	35733	32890	31878	89,2	96,9
Сумська	43167	40294	37506	86,9	93,1
Тернопільська	40910	36848	34926	85,4	94,8
Харківська	216006	200766	187627	86,9	93,5
Херсонська	24735	23905	23207	93,8	97,1
Хмельницька	39875	35745	32840	82,4	91,9
Черкаська	37683	35274	33673	89,4	95,5
Чернівецька	24990	23546	22743	91,0	96,6
Чернігівська	20604	19058	17387	84,4	91,2
м. Київ	475706	441883	425566	89,5	96,3
м. Севастополь	14791	13647	12538	84,8	91,9

Джерело: [20]

Велика наповнюваність вищих навчальних закладів спостерігалася з 2006 по 2010 рр., коли фінансові можливості країни, юридичних і фізичних осіб давали змогу вкладати кошти в освіту, а фінансова і демографічна кризи ще не проявили своєї агресії.

Окрім зменшення чисельності студентів, тривожними для усіх регіонів країни є результати вступу у ці роки на так звані непрестижні напрями і спеціальності, зокрема технічного спрямування – радіотехніка, металургія,

машинобудування та інші, – хоча для набору є достатньо місць державного замовленням. Має бути і більш обґрунтованим порядок розміщення бюджетних місць залежно від можливостей ВНЗ та потреб регіонів.

Результати дослідження анкетуванням 1060 студентів IV курсів технічних, економічних, сільськогосподарських, педагогічних, гуманітарних, гірничих спеціальностей вищих навчальних закладів України III–IV рівнів дали змогу встановити різні пріоритети вибору ними того чи іншого напрямку підготовки: престижність спеціальності щодо майбутнього працевлаштування (72,8 %), велика кількість місць за державним замовленням (12,4 %), досить низький конкурс або його відсутність (8,6 %), «модна» спеціальність (6,2 %). Аналогічні дослідження у 2013 р. показали суттєві зміни в запитах абітурієнтів – престижність спеціальності щодо працевлаштування сягала 49,6 %, а показники державного замовлення були привабливими для 46,5 % респондентів. В обох випадках участь батьків у виборі спеціальності була в межах 22–25%, самостійний вибір абітурієнти здійснили у 65 % випадків (Додаток Б, В).

На сьогодні кількість ВНЗ України значно більша по відношенню до інших провідних держав світу зі співставною кількістю населення. Кількісні тенденції в освіті відображають і співвідношеннями контингенту студентів у навчальних закладах I–II та III–IV рівнів акредитації – у 2013 р. атестат про повну загальну освіту отримали 364 тис. випускників, а заклади III–IV рівня акредитації прийняли до своїх лав 392 тисячі студентів (тут враховані абітурієнти з числа випускників шкіл минулих років та випускників навчальних закладів I–II рівня акредитації). Кількість дипломованих фахівців, які отримали освіту у вищих навчальних закладах III–IV рівня акредитації 2012 року склала рекордний показник за роки незалежності – 471,02 тисячі осіб (з них 340,8 тисяч – спеціалісти і магістри), що в три рази більше, ніж 1991 р.

Важливим був і наразі залишається таким показник якості вищої освіти, який регулюється державним стандартом освіти [112], що містить такі компоненти:

– *державний компонент* визначає напрями спеціальності, освіти і професійної підготовки фахівців за освітньо-кваліфікаційними рівнями відповідно до класифікатора галузей освіти, напрямів підготовки і спеціальностей;

– *галузевий компонент* формується з урахуванням державного компонента, містить освітньо-кваліфікаційну характеристику (встановлює професійне призначення й умови використання випускників, відображає мету, узагальнює зміст освіти і професійної підготовки у формі переліку умінь, визначає місце і роль фахівця у соціальній структурі суспільства, вимоги до нього, встановлює вимоги до загальноосвітнього рівня і галузеві кваліфікаційні вимоги до випускника вузу) й освітньо-професійну програму (визначає нормативну частину змісту освіти, встановлює вимоги до змісту, обсягу, рівня освіти і професійної підготовки фахівця відповідного освітньо-кваліфікаційного рівня конкретної спеціальності). Освітньо-професійна програма містить цикли гуманітарної, соціально-економічної, природничої та професійно-орієнтованої практичної підготовки;

– *компонент навчального закладу* запроваджується з метою забезпечення відповідності рівня освіти і професійної підготовки фахівця вимогам суспільного поділу праці й мобільності системи підготовки фахівців для задоволення вимог ринку праці; він містить варіативну частину освітньо-кваліфікаційної характеристики випускника навчального закладу, яка доповнює й конкретизує кваліфікаційні вимоги до змісту освіти і професійної підготовки випускників; держава здійснює контроль за рівнем якості освіти і професійної підготовки за допомогою оцінювання показників якості вищої освіти студентів за тестами при реалізації навчальним закладом освітньо-професійної програми підготовки; оцінка професійної компетентності випускників у відповідності до вимог НРК дає можливість визначитись з якістю освіти.

Рівень охоплення населення нашої держави вищою освітою за останні роки був досить високий, про що свідчать результати дослідження [126].

Відсоток осіб України, які отримали чи набувають вищу освіту, на сьогодні більш високі за відповідні показники таких європейських країн, як Португалія, Польща, Іспанія, Італія та інші. Однак за останні чотири роки індекс охоплення населення країни вищою і середньою освітою істотно знизився, хоча ми ще знаходимось у першій 20-ці рейтингу (рис. 2.5).

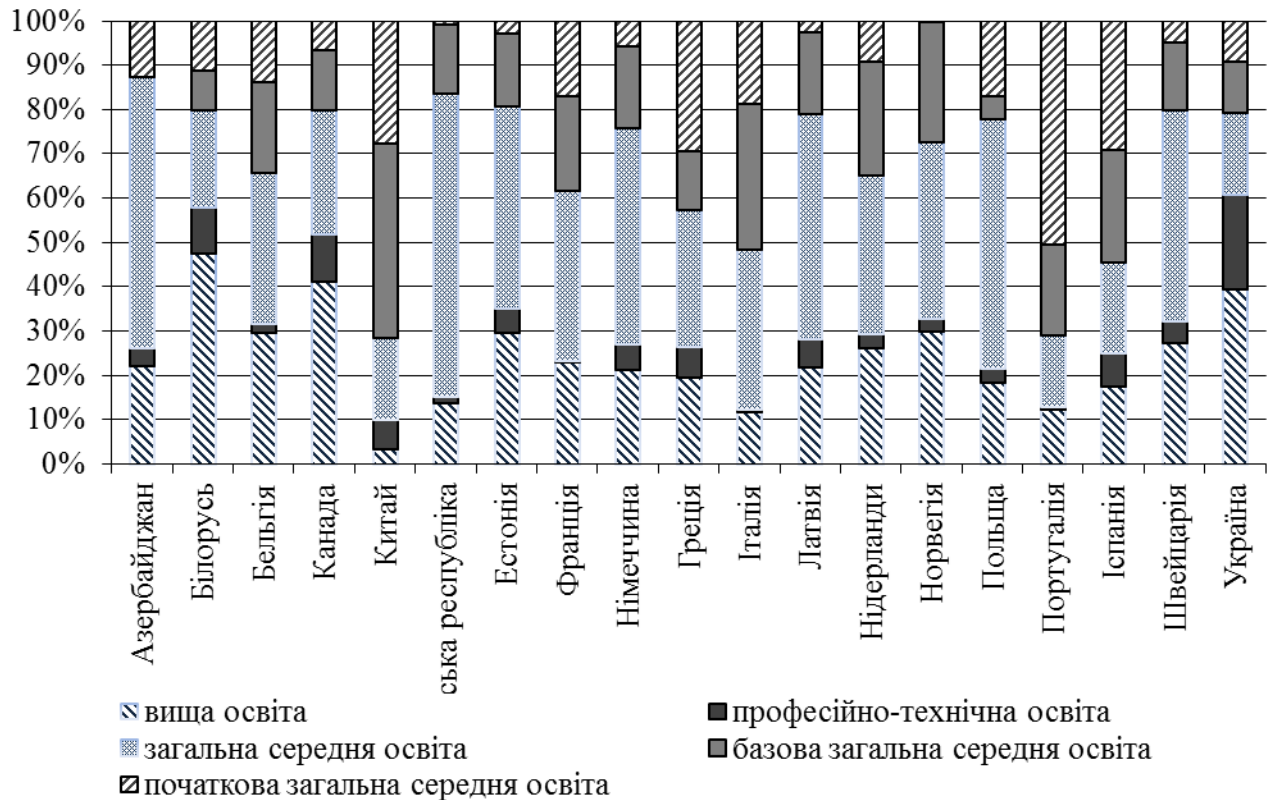


Рис. 2.5. Освітня структура населення старшого за 10 років в Україні та інших країнах світу (джерело: [126])

До важливих показників індексу людського розвитку (ІЛР) належить «освіченість», який відображає можливості людей з набутими знаннями та осіб, що навчаються, на повноправне і багатогранне життя у сучасному суспільстві (табл. 2.4).

Таблиця 2.4

Показники освіченості країн світу за період 2002–2011 рр.

Р Е Й Т И Н Г країн за ІЛР	Країна	Рівень грамотнос- ті дорослого населення (% осіб від 15 років і старше) 2005–2010 рр.	Частка населення з рівнем освіти не нижче середнього (% осіб від 25 років і старше), 2010 р.	Валовий коефіцієнт охоплення населення освітою, 2002–2011 рр.			Задоволеність якістю освіти (% задоволених), 2011 р.
				Початк ова освіта	Середня освіта	Вища освіта	
1	Норвегія	-	95,2	99,0	110,0	73,8	
5	Германія	-	96,5	102,0	103,0		65,6
7	Швеція	-	85,0	100,0	100,0	70,8	61,6
9	Швейцарія	-	95,8	102,0	95,0	51,5	
15	Данія	-	99,4	99,0	117,0	74,4	64,5
17	Бельгія	-	79,4	105,0	111,0	67,5	62,1
18	Австрія	-	100,0	100,0	100,0	60,2	63,7
20	Франція	-	78,4	111,0	113,0	54,5	58,5
21	Словенія	99,7	95,6	98,0	97,0	86,9	72,6
23	Іспанія	97,7	66,4	107,0	119,0	73,2	59,0
25	Італія	98,9	72,8	103,0	99,0	66,0	46,7
26	Об'єднане Королівство Великобрита нії та Північної Ірландії	-	99,7	106,0	102,0	58,5	76,9
28	Чеська Республіка	-	99,8	106,0	90,0	60,7	71,4
29	Греція	97,2	62,0	100,0	101,0	89,4	47,9
33	Естонія	99,8	94,5	99,0	104,0	62,7	49,5
35	Словачія		98,8	102,0	89,0	54,2	58,4
37	Угорщина	99,0	94,8	102,0	98,0	61,7	56,4
39	Польща	99,5	80,0	97,0	97,0	70,5	60,8
41	Литва	99,7	90,2	97,0	98,0	77,4	51,1
44	Латвія	99,8	98,4	101,0	95,0	60,1	51,0
55	Російська Федерація	99,6	94,7	99,0	89,0	75,9	38,0
69	Казахстан	99,7	99,3	111,0	100,0	40,8	49,9
78	Україна	99,7	93,5	99,0	96,0	79,5	50,1

Джерело: [129]

Наведені статистичні дані (табл. 2.4) демонструють рівень освіченості громадян Європейських країн за індексом людського розвитку і порівняні з

ними вітчизняні показники. Аналіз наведених даних переконливо свідчить про те, що загальний рівень грамотності дорослого населення України старше 15 років не відстає від інших країн, представлених у рейтингу, а в деяких випадках – навіть вищий. Зокрема нижчі показники демонструють Греція, Іспанія, Угорщина та інші країни. Не відстає наша країна і за показником частки населення з освітою не нижче повної середньої особами віком від 25 років. Показники України по охопленню населення початковою, середньою та вищою освітою також мають високі позиції відносно інших країн, хоча більш важливішим показником рейтингу є задоволеність якістю освіти. Для України, яка має усі можливості щодо надання громадянам якісних освітніх послуг, показник населення, яке задоволене рівнем отриманої освіти, 50,1 % не достатній для динамічного розвитку трудового потенціалу держави.

Проблему сучасної вищої освіти в Україні становить невідповідність часу, який необхідний для підготовки фахівців, і темпів науково-технічного прогресу – навчання у вищій школі триває 5–6 років, а технології та інформація оновлюється за 2–3 роки. Досить часто спеціальність, за якою ведеться підготовка, не забезпечує повною мірою кваліфікацію, яку вищий навчальний заклад має присвоїти після закінчення навчання. В багатьох країнах для вирішення цього питання розділені установи, які присвоюють освітній та кваліфікаційний рівні: університет надає освітні послуги відповідно до вимог освітнього рівня, а незалежна агенція присвоює кваліфікацію.

Однак така система не здатна забезпечити тісного зв'язку між змістом освітньої підготовки та вимогами виробництва. В Україні залишається діяти система, яка ефективно функціонувала в Радянському Союзі: вищі навчальні заклади одночасно готують за спеціальністю і присвоюють кваліфікацію. Система освітньо-кваліфікаційних рівнів теоретично більш ефективна, але на практиці має низку суттєвих недоліків. На жаль, усі заходи, спрямовані на їх усунення, відомче розділені. Зміст підготовки фахівців відображається у галузевих стандартах вищої освіти України, а кваліфікаційні вимоги – у

кваліфікаційних характеристиках професій фахівців. Перші розробляються у системі Міністерства освіти і науки, другі – галузевими міністерствами сумісно з Міністерством соціальної політики України. Між цими групами документів відсутній чіткий та однозначний зв'язок.

Для вирішення завдання відповідності змісту вищої освіти вимогам сучасного виробництва Міністерством освіти і науки України зроблено наступне:

- підготовка фахівців розділена на рівні – бакалавр, магістр (спеціаліст) – Постанови Кабінету Міністрів України № 1719 від 13 грудня 2006 р, № 787 від 27 серпня 2010 р. [78];
- введені нові, сумісні з європейськими, переліки спеціальностей – Постанови Кабінету Міністрів України № 1341 від 23 листопада 2011 р. та № 631 від 19 листопада 2014 р. [77];
- розроблені або розробляються робочими групами МОН на компетентісному принципі галузеві стандарти вищої освіти для усіх спеціальностей.

У Міністерстві соціальної політики України та Державній службі статистики України розроблені наступні стандарти:

- Класифікатор професій працівників (2010 р.) [67];
- Класифікатор видів економічної діяльності (2010 р.) [44];
- Довідники кваліфікаційних характеристик професій працівників [22].

Вказані групи документів існують окремо. Вони стикуються лише на рівні узгоджень галузевих стандартів. Єдиний спільний документ – це Національна рамка кваліфікацій, яка окреслює сучасні, сумісні з загальноєвропейськими, вимоги до фахової підготовки. Цього явно недостатньо для розробки єдиної і ефективної системи підготовки фахівців. Очевидно, що без суттєвих змін в системі освіти, в першу чергу професійної, без її високої якості та ефективності, гнучкості та динамічності, без її відповідності вимогам ринку праці, без загального і неперервного підвищення професійного рівня суспільства

неможливо забезпечити інноваційний розвиток і конкурентоздатність країни. Для цього на рівні держави повинні бути визначені шляхи інноваційного розвитку освіти, які можуть покращити ситуацію. В першу чергу, до таких, на нашу думку, варто віднести:

1. Розробку системи відповідностей між спеціальностями та кваліфікаціями, виходячи з переліків спеціальностей та класифікатора професій. Для кожної спеціальності необхідно затвердити групу професій, з якої вищий навчальний заклад буде обирати кваліфікацію, яка буде присвоюватись випускнику.

2. Перегляд наявних довідників кваліфікаційних характеристик з урахуванням рівневої системи підготовки (молодший спеціаліст, бакалавр, спеціаліст, магістр).

3. Внесення змін до галузевих стандартів вищої освіти, зробивши основою їх створення кваліфікаційні характеристики.

Як похідна комплексу пропозицій – розробка механізмів та порядку запровадження компетентісного підходу в освітню практику для розвитку освітньої складової трудового потенціалу.

Складна ситуація з функціонуванням трудового потенціалу України породжує, зокрема, необхідність оновлення та модернізації вітчизняної системи освіти – пізнавальної діяльності людей з отримання знань, умінь, навичок, професійних компетентностей та їх вдосконалення. В такому разі вітчизняна освіта стане дійсно якісною і буде основною передумовою розвитку та якісного наращування трудового потенціалу країни. Однак її сучасний стан не повністю відповідає тим параметрам, які покладені в основу стратегічного розвитку держави. Звернемо увагу на невідповідність, яку можна спостерігати сьогодні, – диспропорція у співвідношенні якості освіти та реальних потреб в економіці залишається актуальною проблемою. Особливо її прояв спостерігається у виробничих сферах: машинобудуванні, будівництві, гірництві, металургії,

сільському господарстві тощо. Потреби цих галузей в конкурентоспроможних працівниках задовольняються у нашій державі всього на 20–25% [121].

Інша гостра кадрова проблема – неналежне забезпечення підприємств кваліфікованими робітниками, такими як токарі, слюсарі, ливарники тощо, свідчить про відсутність відповідального зв'язку між підприємствами, які потребують працівників відповідної спрямованості, та закладами освіти, які їх готують. Такий стан в кадровому забезпеченні був спровокований тенденціями до зниження престижу робітничих професій, високими виробничими ризиками та не завжди обґрунтованими рівнями заробітної плати.

Проте відповідальність у всьому не можна покладати лише на заклади освіти та підприємства. Вагомий внесок в інтенсивний розвиток економіки повинна покласти вітчизняна фундаментальна і прикладна наука в межах інтеграційних відносин між сторонами. Відсутність взаємовигідних зв'язків між освітою, наукою і виробництвом, в першу чергу, пов'язана з гальмуванням державних механізмів підтримки співпраці роботодавців з системою освіти і науки, які могли б ефективно працювати в площині створених інноваційних полів на кшталт «кремнієвих долин» або реально діючих освітньо-наукових парків. У державі має також бути створена і діяти система заохочення таких відносин задля формування соціально-економічного механізму забезпечення ринку праці трудовим потенціалом, що має сприяти динамічному розвитку економіки.

Відкриті для вирішення питання щодо стану функціонування вітчизняної освіти в контексті інноваційного розвитку країни, задоволення ринку праці на рівні світових лідерів, скорочення термінів модернізації середньої, професійної і вищої освіти, кадрового та фінансового забезпечення для ефективної освітньої і наукової діяльності тощо потребують консолідованого рішення уже сьогодні. Отриманий масив інформації потребує звернути на нього увагу заради вирішення цілої низки проблем, серед яких, на нашу думку, основні:

– реформи мають охоплювати усю систему освіти і бути унормованими Єдиним Законом України про освіту; постійні реформи в освіті, які відбуваються без належного аналізу та глибокого обговорення в суспільстві, вносять різні ускладнення в сам процес навчання, адже терміновість внесення змін вимагає, в першу чергу, їх усвідомлення заради позитивного результату; чергові «важливі» інновації можуть знецінити отримані позитивні результати внесених напередодні змін в навчально-виховний процес, адже якості результатів навчання від нововведень доведеться знову довго очікувати, налаштовуючись та пристосовуючись до нових реалій освітнього процесу;

– недостатня увага щодо розвитку вітчизняної освіти та результатів навчання з боку держави та бізнесу на сьогодні показала їх невідповідність світовим стандартам та вимогам європейських і, певною мірою, вітчизняних ринків праці; розвиток в Україні підприємств з іноземним капіталом і потужних вітчизняних промислових та сільськогосподарських комплексів уже сьогодні потребує висококваліфікованих вітчизняних фахівців різних галузей і тому усі гравці на ринку освітніх послуг та ринку праці мають брати на себе повну консолідовану відповідальність перед майбутнім щодо якості освіти; високі результати освіти мають стати чільним фактором можливого входження України в Європейські і світові структури на рівних умовах;

– необхідність високої якості освіти для інноваційного розвитку економіки держави визначає потребу створення та впровадження власної єдиної системи оцінювання результатів навчання на двох основних рівнях: першому, – в межах навчального закладу, для різностороннього аналізу якості освітніх послуг – і другому – незалежними вітчизняними агенціями, на які можуть бути покладені функції оцінки кваліфікації фахівців та присвоєння освітньо-кваліфікаційних рівнів; результати оцінювання якості освіти нададуть достатньо важливу інформацію для розвитку системи освіти держави;

– низький рівень фінансування усієї освітньої галузі суттєво позначається на якості освітніх послуг та результатах навчання; при

подальшому тотальному недофінансуванні може стати ускладненим процес інноваційного розвитку вітчизняної освіти, адже певних зусиль потребуватиме утримання нинішнього рівня навчальної, виховної, наукової роботи при збереженні та відновленні в закладах освіти кадрового потенціалу;

- низький рівень моніторингу ринку праці держави в цілому та регіонів зокрема і, як наслідок, підготовка фахівців усіх рівнів здійснюється як відповідь на соціальний запит суспільства; зрозуміло, що потреби підприємств і установ держави у висококваліфікованих кадрах робітничих професій та спеціалістах з вищою освітою зростатимуть з розвитком економіки, але уже сьогодні має бути прогнозований відгук вітчизняної освіти на запити ринку праці при дотриманні раціонального кількісного співвідношення підготовки фахівців різних рівнів і кваліфікацій; результати моніторингу освітніх послуг та ринків праці мають стати вагомою підставою щодо розвитку освітньої галузі держави; моніторинг ринку освіти і ринку праці, на думку автора, має виконувати незалежна агенція;

- низький рівень професійної орієнтації, яку на сьогодні здійснює держава, починаючи з дошкільного віку; доцільність такої роботи підтверджує нинішня реальність щодо потреб розвитку вітчизняної економіки та, власне, розвитку самої людини; однак спрямованість на професійну орієнтацію має бути значно розширена за рахунок її соціально-гуманітарної складової задля визначення з раннього віку характерних рис особи – уподобань, здібностей, фізичних можливостей тощо – та допомоги в їх професійному втіленні; профорієнтація має здійснюватись різними державними і недержавними інституціями в межах єдиної Державної програми з достатнім фінансуванням для її проведення;

- низькі показники працевлаштування фахівців після закінчення навчання пов'язані з відсутністю реальної виробничої і наукової практики в цей період, які є обов'язковими в європейських університетах, досвіду роботи і державних гарантій щодо першого робочого місця; робота не за фахом призводить до знецінення отриманих знань, навичок, професійних компетенцій

спеціаліста і ставить під сумнів доцільність вкладених державою в освіту коштів, юридичною або фізичною особою;

- відсутні реальні соціально-економічні, нормативно-правові та інші дієві механізми співпраці держави і бізнесу в сфері освіти; це стосується широкого кола питань: фінансування освіти за наявності податкових преференцій, участь у розробці стандартів освіти, наповнення навчальних програм і планів з урахуванням вимог ринку праці, оснащення закладів освіти новими зразками техніки лабораторного та наукового спрямування, професійна орієнтація тощо;

- невідповідність якості вітчизняної освіти умовам виробництва, що визначають якість трудового життя з позицій найкращої реалізації компетенцій працівника тощо.

Обравши європейський шлях перетворень у вітчизняному освітньому середовищі, ми не маємо можливості водночас досягти світових стандартів в освіті, зважаючи на сучасні реалії різного характеру. Однак усвідомлена державою та суспільством відповідальність перед майбутнім країни за якість життя населення, має бути досягнута, в першу чергу, за рахунок якості освіти. Міжнародний досвід повинен бути сприйнятий і використаний для розвитку вітчизняної освіти з їх корекцією, з огляду на наші національні особливості і різного роду обставини в процесі державотворення.

2.2. Інновації в освіті як передумова розвитку трудового потенціалу

Усі процеси в освіті, що спрямовані на розвиток якісних характеристик трудового потенціалу держави, здебільшого сьогодні повинні мати інноваційний характер. У цьому аспекті варто зазначити, що основна властивість інновацій – новизна – визначається різними параметрами соціальної ефективності при застосуванні та оцінюється за ринковими

нормами. Необхідність прогресивного розвитку нашого суспільства давно висуває високі вимоги до рівня розвитку людини як носія трудового потенціалу. Вітчизняні науковці, виробничники та педагоги демонструють єдину позицію щодо необхідності інновацій в освіті заради такого формування особистості, яка б мала передові знання, лідерські вміння, прогресивні навички та професійні компетенції, базуючись на освіті високої якості.

Національною стратегією розвитку освіти в Україні на 2012–2021 рр. «розвиток ... інноваційної діяльності в освіті, підвищення якості освіти на інноваційній основі» визнано одним із її пріоритетних напрямків, що має розглядатися в стратегічному і середньостроковому масштабах [106]. Суспільство усвідомило, що держава має змогу забезпечити такі можливості лише на основі впровадження інноваційних методів управління освітою, організації освітньої діяльності, викладанні, нововведень у зміст освіти задля ефективного розвитку трудового потенціалу. Власне розвиток трудового потенціалу не може обмежуватись лише освітньою галуззю.

Сприяти розвитку трудового потенціалу має вітчизняна наука. Важливими чинниками процесу розвитку є також демографія, охорона здоров'я тощо. Тому в контексті досліджуваного питання є широке поле для інновацій. Однак, виходячи з особливого статусу освіти для розвитку трудового потенціалу, саме інновації в освітній галузі розглядаються як пріоритетні. Кожний з напрямків інноваційної діяльності в освіті має містити базові інновації, які за своїм змістом розкривають усі аспекти розвитку галузі. Базовими можуть бути лише ті інновації, які забезпечать можливості вітчизняної освіти досягти тенденцій стрімкого розвитку якісних характеристик трудового потенціалу країни.

На нашу думку, інновації в освіті створюються і впроваджуються на різних рівнях (рис. 2.6):

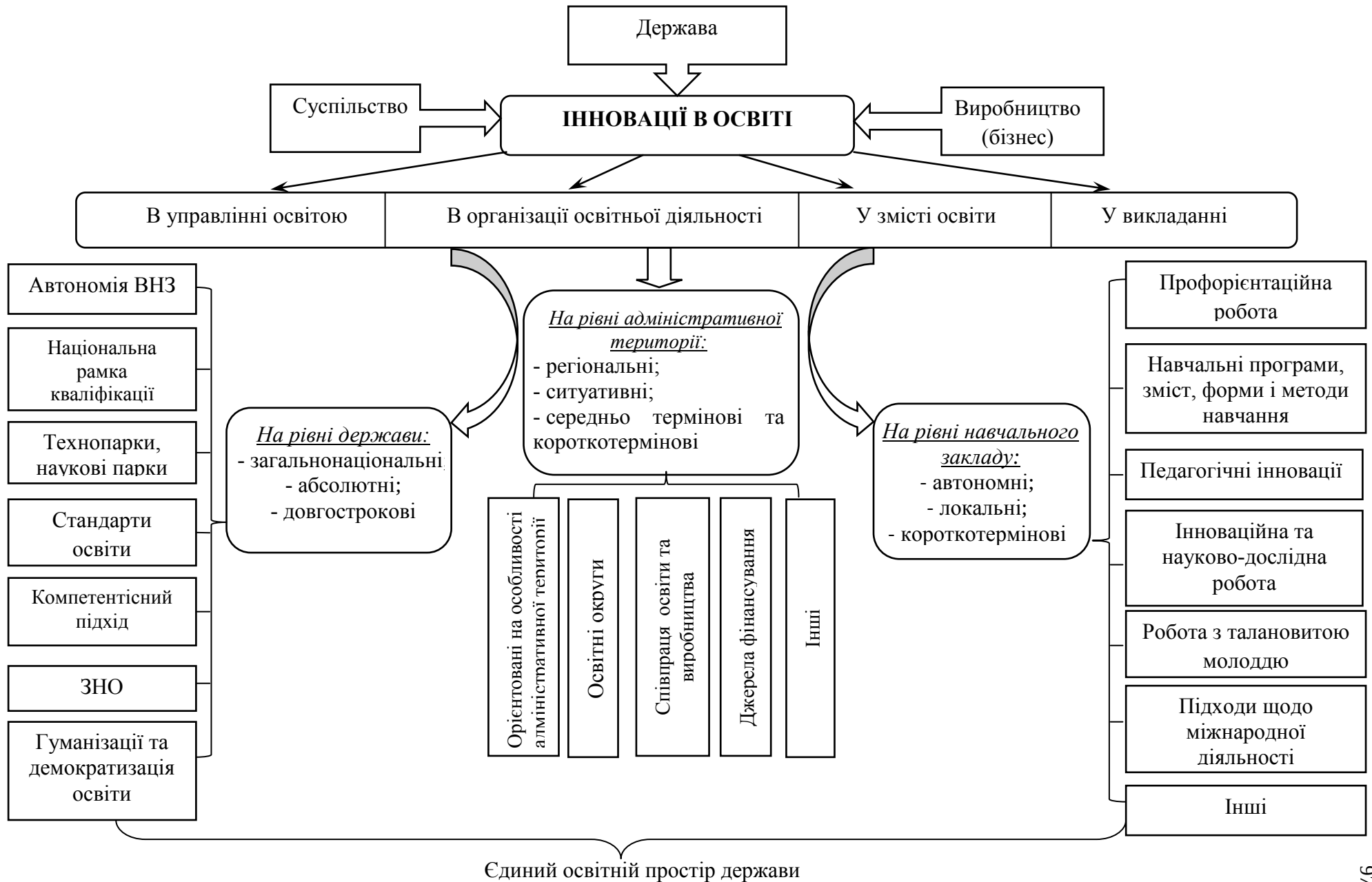


Рис. 2.6. Класифікація інновацій в освіті (джерело: власна розробка автора)

– на рівні держави; відповідають наступній формулі – *загальнонаціональні, абсолютні, довготермінові* і генерують випереджуючий розвиток трудового потенціалу суспільства зі значним соціально-економічним ефектом; такі інновації охоплюють усі процеси в державі, що стосуються освіти усіх рівнів та підпорядкованості;

– на рівні адміністративних територій держави – *регіональні, ситуативні, середньострокової та короткострокової* дії, що доповнюють інновації та ініційовані державою, врегульовують передові тенденції місцевого освітнього середовища; здебільшого вони стосуються проблем дошкільної, середньої, позашкільної та професійної освіти;

– на рівні навчальних закладів держави усіх рівнів атестації й акредитації та їх підпорядкованості – *автономні, локальні, короткострокові*, які знаходяться в нормативно-правовій єдності з загальнонаціональними і регіональними інноваціями в освіті єдиного освітнього простору та спрямовані на кардинальне оновлення підходів щодо управління закладу та навчального процесу, програм, змісту навчання, методик викладання, профорієнтаційної діяльності, роботи з талановитою молоддю тощо.

Така функціональна структура інновацій у вітчизняній освіті є прозорою задля використання її результатів в усіх випадках взаємозалежних зв'язків. Спроби модернізувати національну освіту без інновацій і врахування майбутнього приречені на невдачу. «Не наздоганяти минуле, а створювати майбутнє» – так визначає проф. М.П. Карпенко [42] сутність інновацій в освіті. У цьому контексті як базові інновації автор називає навчальні, наукові, техніко – технологічні, соціальні та управлінські з розширеними можливостями прийняття демократичних рішень щодо векторів розвитку освіти впродовж усього життя.

У дещо іншому аспекті Т.С. Яровенко класифікує інновації в освіті на принципах комплексності та системності у вигляді ієрархічної системи, що передбачає поділ факторів за етапами здійснення інновацій (виникнення, впровадження, вплив та наслідки). На думку вченого, «...такий підхід враховує

специфіку сфери освіти та особливості її розвитку в сучасних умовах з позицій практичного застосування» [125, с. 216]. З такою точкою зору науковця варто погодитись, адже інновація має бути ефективною й необхідно прораховувати очікувані наслідки її впровадження.

Разом з тим, на сьогодні в освіту впроваджуються інновації, які мають ознаки ретроспективних (базуються на передових поглядах щодо освіти попередніх періодів), короткотермінових (базуються на пристосуванні системи освіти до викликів часу) та локальних як у регіональному вимірі, так і пов'язаними з окремо взятим університетом, коледжем, школою (в разі широкої автономії закладів освіти) і адаптованих до швидко змінюваного зовнішнього середовища. Для перехідного періоду розвитку економіки держави наявність комплексу інновацій в освіті – абсолютних і ретроспективних – прийнятне явище. Однак таке поєднання інновацій не принесе швидко очікуваних стабільних результатів в майбутні періоди. Інновації в освіті повинні мати пріоритетне право на впровадження, якщо вони спрямовані на формування компетентної особистості, налаштованої на успіх в будь-якій сфері прикладення своїх можливостей.

Не зважаючи на назрілу необхідність суспільством ставити перед освітою завдання формування надсучасних інноваційних проектів, важливо усвідомлювати спроможність нашої держави щодо їх виконання. Навіть загальнонаціональні інноваційні проекти в освіті мають базуватись на реальній дійсності та прогнозованих можливостях країни. Власне нині сформований інноваційний рух в освіті є соціальною і духовною базою, опорою освітніх реформ. За великим рахунком, в такому русі мають бути інноваційними і мета, і механізми досягнення мети, і засоби досягнення мети.

Відповідних підходів, механізмів і засобів вимагає для свого здійснення і мета Національної стратегії розвитку освіти: підвищення доступності якісної, конкурентоспроможної освіти для громадян України відповідно до вимог інноваційного сталого розвитку суспільства, економіки, кожного громадянина та забезпечення особистісного розвитку людини згідно з її індивідуальними

здатками, здібностями, потребами на основі навчання упродовж всього життя. Усі напрями державної освітньої політики на період до 2021 р., згідно з Національною стратегією, при неухильному їх здійсненні мають призвести до вагомих результатів розвитку трудового потенціалу держави та її економічного зростання. До окремих положень Стратегії протягом прогнозованого періоду можуть бути внесені уточнення, доповнення тощо, які органічно посилять її значущість та вагомість очікуваних результатів

Гостра конкуренція, яка існує в кожній сфері діяльності щодо виробництва товарів та послуг, вимагає наявності новітніх знань, вмінь, навичок та інших важливих якостей у кожного працівника. Акцент має ставитись, в першу чергу, на цільові кількісні показники та якісні характеристики трудового потенціалу – трудові здатності та можливості осіб та колективів, необхідних для окремо взятого виду економічної діяльності та держави в цілому. В широкому розумінні кожна особа для майбутньої діяльності має не лише володіти певними компетентностями, які зроблять її конкурентоспроможною на ринку праці, а й розуміти важливість та необхідність власної професійної зорієнтованості, з якою варто визначитись і відпрацьовувати на серйозному рівні ще зі шкільних років. Ці та інші питання щодо функціонування трудового потенціалу важливі в контексті розвитку *освітньої* галузі, яка є ваговою складовою програми розвитку держави в цілому. Нами розглянуто інновації в освітній складовій розвитку трудового потенціалу з огляду на зміст комплексу основних функцій освіти – соціально-культурних, соціально-економічних та соціально-політичних.

Виходячи з цієї позиції, до інновацій в освіті загальнонаціональної ваги за період незалежності нашої країни варто віднести: створення Національної рамки кваліфікацій, впровадження компетентнісного підходу в освіту, створення науково-технічних парків, впровадження зовнішнього незалежного оцінювання знань за повну середню школу тощо. Розбудова Національної рамки кваліфікацій має бути завершена в цілому створенням багатofункціональних нормативних документів – професійних стандартів

держави (вимоги трудової діяльності) – задля розробки стандартів професійної освіти, модульних програм навчання, що базуються на компетентностях, механізму оцінки компетентностей випускників навчальних закладів професійного, вищого навчання, кваліфікацій тощо [55].

Серед масштабних інновацій, що останнім часом відбулися у вітчизняній сфері освіти, можна виділити перехід загальноосвітньої школи на 12-бальну систему оцінювання, запровадження зовнішнього незалежного оцінювання, інновації, що зафіксовані у Законі «Про вищу освіту» 2014 р., низки нормативів держави тощо. Локальні інновації в освіті безперечно мають вужче розповсюдження і представлені більше у новій формі навчання (індивідуальній або груповій), нових методах навчання (активні та інтерактивні), нових засобах навчання (комп'ютерних та телекомунікаційних) та інших, як вважає Г.О. Сиротенко. Вчений також виокремлює та трактує інновації в середній освіті:

- а) у змісті навчання та вихованні;
- б) у методах, формах та технологіях навчання;
- в) в управлінні закладом освіти;
- г) в організаційній структурі закладів освіти.

Варто визнати, що за останнє десятиліття в середній школі сталося багато інноваційних зрушень, однак якість освіти не стала високою. Системне впровадження ефективних інновацій в країні має перетворитися на традицію.

З-поміж основних напрямів інноваційної діяльності в професійно-технічній освіті країни варто визнати впровадження новітніх освітніх технологій, форм та методів підготовки кваліфікованих робітничих кадрів. Усе це мало відповідати Державній цільовій програмі розвитку професійно-технічної освіти на 2011–2015 рр. (постанова КМУ від 13.04.2011 р. № 495) з утворенням центрів із впровадження інноваційних технологій. За останні роки в країні було створено та функціонує 70 навчально-практичних центрів з впровадження інноваційних технологій на базі ПТНЗ, у тому числі за галузевим спрямуванням: 47 – будівництво; 8 – агропромисловий комплекс; 7 – сфера

послуг; 5 – промисловість; 3 – машинобудування [126]. Однак, не зважаючи на практичну і методичну підтримку підприємств, вищих навчальних закладів, Інституту професійно-технічної освіти НАПН України, регіональних органів управління освітою тощо, інноваційний процес в професійній освіті гальмується через недостатнє фінансове, матеріальне та кадрове забезпечення.

Проектом «Стратегії інноваційного розвитку України на період 2010–2020 рр. в умовах глобалізаційних викликів» [82] запропоновано прогностичні оцінки інноваційного розвитку України за індикаторами Європейського інноваційного табло, які можуть бути досягнуті. Адже постійно перебувати нашої державі за рівнем інновативності, що у 2–3 рази нижчий від провідних (Швеція, Великобританія, Норвегія тощо), в числі країн четвертої групи ранжування (Латвія, Польща, Хорватія, Греція, Болгарія тощо), «...що рухаються навздогін...», це, практично, призупинити економічне зростання країни. У проекті Стратегії наголошується на важливості створення дієвого взаємозв'язку «наука–освіта–виробництво». На думку розробників, реалізація дозволить досягти показників інноваційного розвитку Італії, Чехії, Іспанії та інших країн. Для вітчизняної галузі освіти важливими мають стати заходи з приведення якості освіти у відповідність до потреб ринку праці шляхом встановлення орієнтирів для розвитку освітнього потенціалу на стратегічну перспективу, скорочення частки оплатної системи навчання у ВНЗ до середньоєвропейських показників шляхом нарощування фінансування навчання держзамовленням та замовленням підприємств та організацій, оптимізація структури підготовки спеціалістів шляхом приведення її у відповідність до потреб нарощування чисельності фахівців з природничих і технічних спеціальностей тощо.

Важливим завданням, яке має бути виконане сьогодні у сфері управління освітою, є розширення повноважень закладів освіти та надання їм більшої автономії. Низка світових досліджень доводять кореляцію між автономією закладів освіти та якістю освіти, прикладом чого можуть бути найвідоміші та найпрестижніші університети світу, які є державними, проте мають достатню

автономію – Кембридж, Оксфорд та інші. Україна до цього часу не має ані адміністративної, ані фінансової, ані академічної автономії в управлінні закладом освіти, що, в свою чергу, унеможлиблює подальше впровадження важливих нововведень. Автономія навчального закладу – це та складова, якої сьогодні потребує галузь освіти задля створення сприятливого середовища у процесі формування конкурентоспроможних фахівців як для внутрішнього, так і для зовнішнього ринків праці.

Нові можливості інноваційного реформування вітчизняної вищої освіти наша країна отримала після приєднання до Болонського процесу, переорієнтації системи вищої освіти відповідно до європейських стандартів: двоциклічна система вищої освіти, кредитно-трансферна система, розширена мобільність студентів, введення наукового ступеня «доктор філософії», навчання впродовж життя тощо.

Наступним інноваційним кроком задля запровадження європейських стандартів та принципів забезпечення якості освіти, гармонізації норм законодавства у сфері вітчизняної освіти, сприяння національному та міжнародному визнанню кваліфікацій, налагодження ефективної взаємодії галузі освіти та ринку праці була розробка та запровадження Національної рамки кваліфікації як основи для розробки стратегій розвитку освіти і ринку праці роботодавцями, органами управління освітою, бізнесом [80]. НРК по суті представляє опис кваліфікаційних рівнів за чотирма дескрипторами: знання, уміння, комунікація, автономність та відповідальність.

Проте, на нашу думку, відкритим залишається питання, як присвоювати дані кваліфікаційні рівні особі, або як система оцінки кваліфікацій має бути прирівняна до існуючої вітчизняної системи присвоєння освітньо-кваліфікаційних рівнів. Адже дотепер в Україні існують такі освітньо-кваліфікаційні рівні, як кваліфікований робітник, молодший спеціаліст, бакалавр, спеціаліст та магістр, а також ступені кандидата та доктора наук, які відповідають набору певних характеристик, сформованих знань, умінь та навичок особи на кожному з зазначених рівнів та дають змогу виконувати

завдання певного рівня. І варто зазначити, що не кожен студент, який отримує диплом про присвоєння певного рівня кваліфікації, відповідно до НРК, може відповідати одному й тому самому кваліфікаційному рівню.

На нашу думку, важливо заглибитися у вже існуючі та запроваджувані інновації з метою розробки механізму поєднання різних кваліфікаційних градацій, які детально прописані в НРК, із тими освітньо-кваліфікаційними рівнями, що присвоюються закладами освіти України сьогодні. Цілком зрозуміло, що прописати лише характеристики, яким, відповідно до європейських стандартів, мають відповідати майбутні фахівці, недостатньо. Необхідно ще їх досягти. Бажання ефективного розвитку освітньої галузі шляхом впровадження інновацій в управління освітою, в освітній процес та організацію навчального процесу має супроводжуватись цільною ідеєю злагодженої співпраці кожного з визначених елементів розвитку, в тому числі задля досягнення синергетичного ефекту.

Активізацію освітньої складової розвитку трудового потенціалу шляхом впровадження інновацій у вітчизняну освіту можна проаналізувати за змінами таких важливих показників, як:

- частка підприємств, що виготовляє нові види продукції, у загальній кількості підприємств;
- темпи зростання ВВП;
- рівень економічної активності населення у віці від 15–70 років;
- частка зайнятих з вищою освітою;
- частка безробітних з вищою освітою;
- навантаження на одне вільне робоче місце;
- частка витрат держави на навчання, дошкільне виховання тощо.

Реальне значення наведених показників може свідчити про ефективність впровадження інновацій у вітчизняну освіту. Однак лише засобами і методами освіти значних темпів розвитку економіки держави досягнути складно. Адже сама освітня галузь потребує інноваційних змін, що базуються не лише на використанні власних наукових, методологічних, організаційних розробок, а і

на досягненнях вітчизняної академічної науки та виробництва. Власне і наукові здобутки країни значною мірою відповідають світовому рівню, і співробітництво реально існує, однак інтеграційні процеси досить повільні. В такому разі вийти економіці нашої країни з числа тих, «...що рухаються навздогін...» передовим економікам світу, стане досить складно. Реалізація інтеграційного співробітництва може бути здійснена шляхом створення і використання можливостей загального інноваційного поля розвитку трудового потенціалу держави на базі освіти, науки і виробництва та у складі його галузевих інноваційних полів з координацією роботи спеціально утвореного Інноваційного центру. Можливості реалізації цієї співпраці мають бути оцінені показниками інноваційної діяльності підприємств, їх готовністю співпрацювати з закладами освіти, науковими установами і навпаки.

За даними Державного комітету статистики, у 2013 р. 1715 підприємств України (16,8 % від обстежених) займалися інноваційною діяльністю. У 2012 році цей показник склав 1758 підприємств або 17,4 %. Найбільш інноваційно-активні підприємства зосереджені у Запорізькій (28,8 %), Миколаївській (24,9 %), Херсонській (23,6 %), Харківській (23,2 %), Івано-франківській (21,4 %), Чернігівській (20,7 %), Вінницькій (19,4 %), Кіровоградській (18,3 %), Хмельницькій (18,2 %) областях, а також у м. Києві (25,6 %). Загальний обсяг витрат на провадження інноваційної діяльності склав 9562,2 млн. грн., а обсяг реалізованої інноваційної продукції – 35891,6 млн. грн. [20]. До типових інновацій належали технологічні – впровадження нового методу виробництва; продуктові – впровадження виробництва нового виду продукції; процесові – впровадження технологічно нових або вдосконалених виробничих процесів; маркетингові – освоєння нового джерела постачання сировини; організаційні – нові форми організації технологічних процесів, трудової діяльності, передачі інформації тощо. У ці роки суттєво збільшились витрати на науково-дослідні розробки (до 17,1 %) і витрати на навчання персоналу та його перепідготовку (24,0 %) з метою запровадження інновацій у виробництві для створення нових видів продукції.

Вказана тенденція свідчить про потребу бізнесу у кваліфікованих кадрах, здатних швидко налаштовуватись до змін у технологіях, виробництві та бути готовою оволодівати новими знаннями для основної діяльності в короткий термін. Однак ці дані не повні, адже лише четверта частина інноваційно активних підприємств повідомили Держкомстат, що проводили перепідготовку і підвищення кваліфікації персоналу з метою розробки та впровадження нової і вдосконаленої продукції, технологічних процесів, задля чого проводили науково-дослідні роботи тощо. Усе ж співпраця із закладами освіти велась не достатньо активно – на рівні 3,4 % інноваційно активних підприємств, – що говорить про низьку зацікавленість діючих підприємств брати участь у покращенні якісних характеристик трудового потенціалу у співпраці з освітою. Підприємства, що готові витратити певні кошти на новітнє технологічне обладнання та програмне забезпечення, не завжди готові витратити кошти на підготовку власного персоналу, який буде працювати з цим обладнанням, програмним забезпеченням тощо.

У країнах Європейського Союзу необхідним важелем досягнення мети гармонійного розвитку економіки на період до 2020 р. є освіта та навчання, які в першу чергу, орієнтуються на впровадженні інновації на підприємствах. У більшості країн ЄС принаймні одне з двох підприємств з технологічними інноваціями підтримує процеси навчання на підприємстві. Огляд статистичних даних [126], зібраних CEDEFOP, говорить про те, що компанії основних секторів економіки з технологічними інноваціями активно запроваджують та підтримують будь-які заходи, що спрямовані на навчання персоналу. Вони, головним чином, спрямовані на підготовку кадрів, які б могли розвивати та створювати інноваційну продукцію та виконувати інноваційні процеси в межах діяльності підприємства.

Рівень залучення підприємств у впровадження технологічних інновацій варіюється в різних країнах Європи. Найвищі показники характерні для Німеччини (63 %) та Португалії (50 %). Висока активність щодо впровадження технологічних інновацій характерна також для Бельгії, Естонії, Фінляндії,

Люксембургу, Ірландії та Швеції (на рівні 45–50 % від загальної кількості підприємств). До країн, що на рівні 25 % впроваджують технологічні інновації, належать Болгарія, Литва, Словаччина, Угорщина, Латвія, Польща та Румунія.

Підприємства, що впроваджують технологічні інновації, розуміють необхідність створення умов задля навчання персоналу, який буде працювати з відповідними інноваціями в межах підприємства. Більше 50 % підприємств з технологічними інноваціями Бельгії, Австрії, Словаччини, Німеччини, Португалії, Франції та Польщі реалізують заходи з навчання персоналу і підвищенню рівня підготовки кадрів (від 54 % до 63 % від загальної кількості підприємств). У Словенії, Чехії, Литві, Угорщині, Естонії та Італії показник навчання персоналу підприємств з технологічними інноваціями варіюється від 45 % до 49 %. Кожен працюючий має право на оновлення знань і навичок. Вмотивований розвиток трудового потенціалу пов'язують з очікуваним розвитком економіки. Вітчизняні підприємства при цьому зустрічаються з цілою низкою відомих організаційних, мотиваційних, фінансових та інших проблем. Наразі особливо турбує практично відсутній зворотній зв'язок: через інновації у освіті підвищуються якісні характеристики трудового потенціалу для реального сектора вітчизняної економіки та сфери послуг, а технологічні та інші інновації на підприємствах і установах не досягають університетської аудиторії.

Здійснення та впровадження інновацій в освіті неможливе без потужного інтелектуального потенціалу і фінансового забезпечення державою та на рівні договорів, грантів тощо. Щодо складу вітчизняного наукового потенціалу та кількості організацій, де виконуються фундаментальні і прикладні наукові дослідження задля інноваційних змін в освіті та виробництві, то, на нашу думку, наведені показники свідчать про достатність кадрового забезпечення такої діяльності. Потужні наукові центри – науково-дослідні університети, класичні та профільні університети, академічні інститути, спираючись на наукові здобутки попередніх років і новітні розробки, мають усі можливості забезпечувати відповідним чином підприємства-замовники країни технологіч-

ними, маркетинговими та іншими інноваціями, і вітчизняну освіту їх впровадженням у навчальний процес. Однак здебільшого наукові розробки залишаються мало затребуваними в університетах, за виключенням їх використання науковцем, який є одночасно і викладачем. Не працює механізм, в якому наука і освіта повноцінно сумісні у розвитку трудового потенціалу (рис. 2.7).

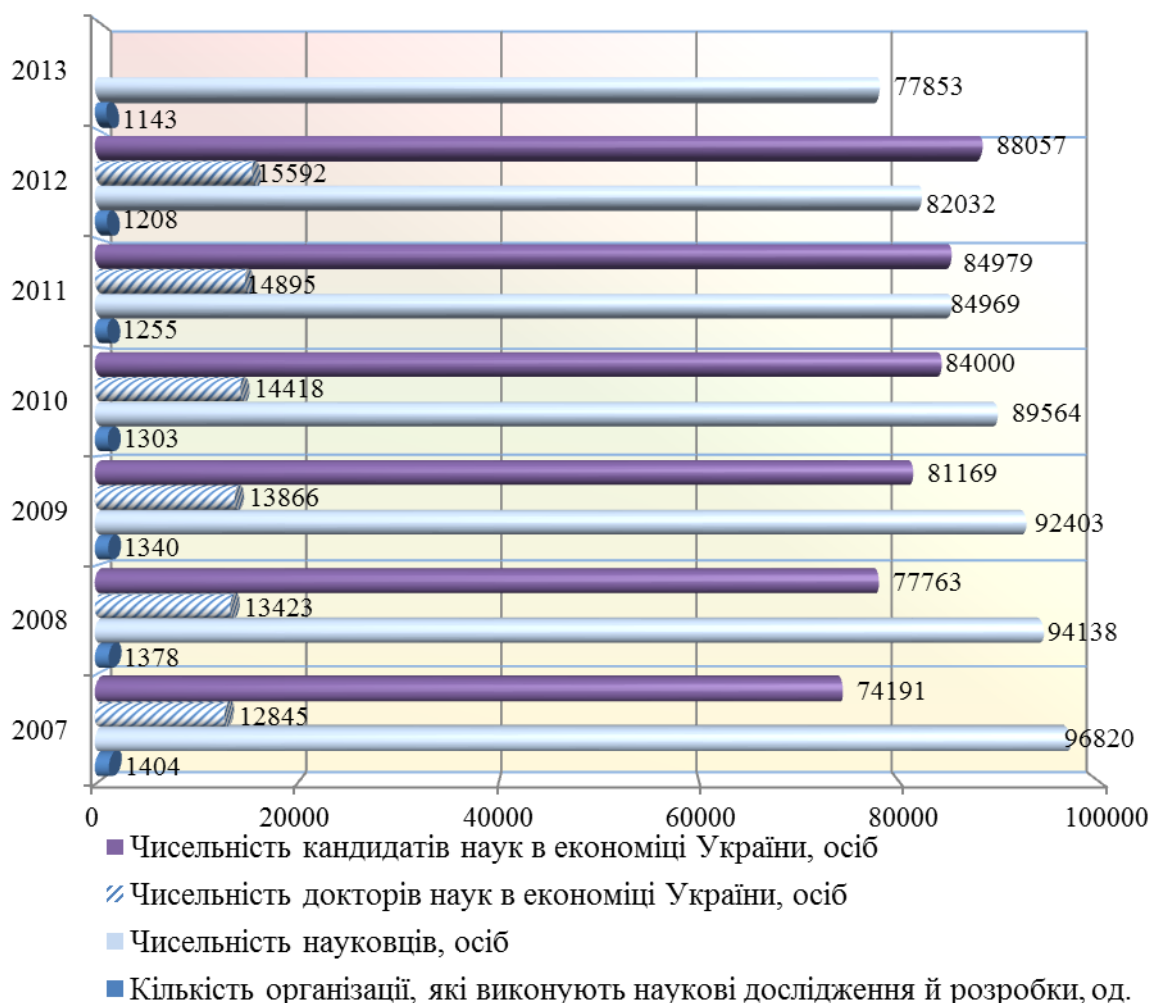


Рис. 2.7. Чисельність кандидатів наук, докторів, науковців та кількість організацій, що виконують наукові дослідження та розробки (джерело: [20])

Що стосується фінансування інноваційної діяльності, то воно вкрай не рівномірне як по роках, так і за джерелами. Так, у 2007 р. фінансування інноваційної діяльності здійснювалось на рівні 10850,9 млн. грн., значне зменшення фінансування спостерігалось у 2009 р., що було викликане фінансовою кризою. Поступове збільшення фінансування почало відбуватися з 2010 р. (8094,5 млн. грн.), та досягло свого максимуму за досліджуваний період

у 2011 р. – 14480,6 млн. грн. Проте в подальшому ця цифра залишилась недосяжною, адже в наступні роки фінансування знову зменшилось і у 2013 році знизилось до позначки у 9562,6 млн. грн. Якщо обсяг фінансування виразити у так званих умовних одиницях, то його відносне падіння за досліджуваний період буде особливо помітне (рис. 2.8).

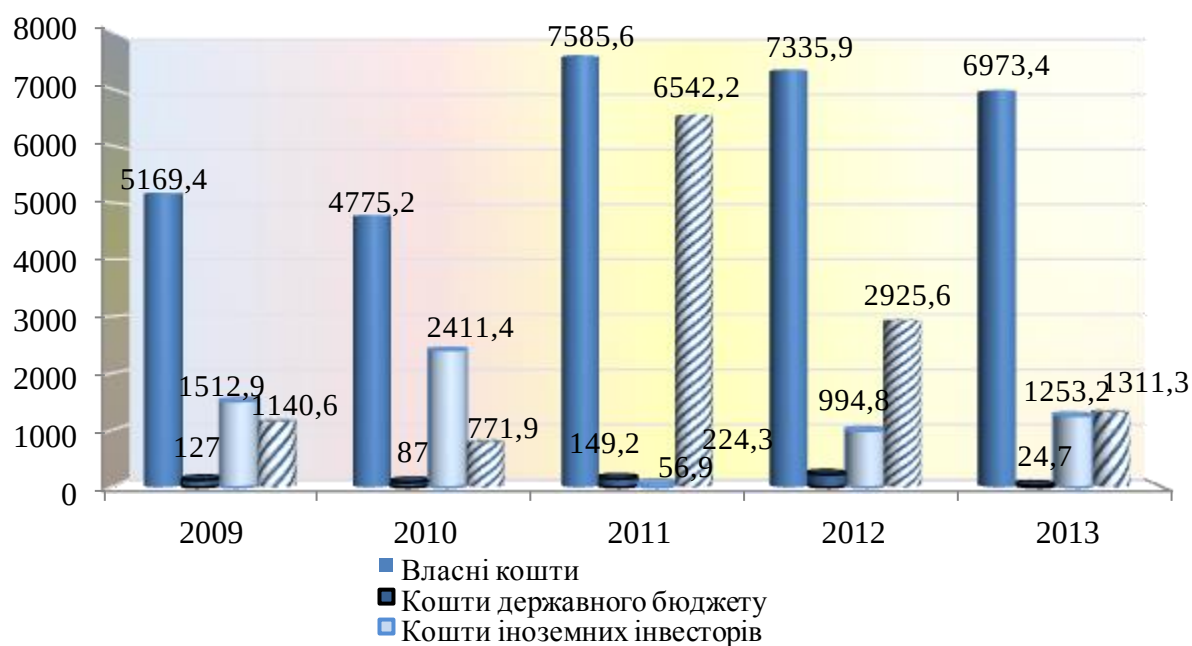


Рис. 2.8. Фінансування інноваційної діяльності, млн. грн. (джерело: [20])

Джерела фінансування інноваційної діяльності в країні також різняться як за їх походженням, так і за адресною спрямованістю. Зрозуміло, що кошти підприємств, з акумульовані для інноваційної роботи, використовуються з власною метою у технологічному, маркетинговому, організаційному секторах виробництва. Такими коштами в достатніх обсягах не володіє ані вітчизняна державна освіта, ані академічна наука. Якщо й відбувається самофінансування інноваційної діяльності в освіті, то воно незначне за своїми обсягами і здебільшого є виключенням, ніж правилом. При відсутності іншого фінансування наукова робота провідних вчених і молодих науковців, методологічна інноватика навчально-педагогічного персоналу відбувається з використанням «внутрішніх резервів». Більшості академічних інститутів інноваційні розробки для власної мети взагалі не властиві, за виключенням, коли їх можна комерціалізувати. Питома вага власних коштів організацій

для інноваційної діяльності за два роки (2011 по 2013 рр.) зросла майже у 3 рази при загальному їх зниженні на 8,25 %. Причина – падіння обсягу зовнішніх інвестицій.

Фінансова участь іноземних інвестицій не ставила за мету технологічне оновлення реального сектора економіки нашої держави, а була спрямована, в основному, на дослідження у гуманітарній сфері, до яких, у першу чергу, належить освіта. Однак у 2013 р. обсяг фінансування інноваційної діяльності за європейськими грантами та з інших надходжень коштів (зокрема, ПРООН) опустився майже до рівня 2009 р., що, по відношенню до рівня 2011 р. становить усього 20 %. Це ще один з проявів світової економічної кризи, який порушив позитивні тенденції.

Державне фінансування у такому вимірі недостатньо конкурентне, адже його обсяги за останні роки знизились більше як у 5 разів – з 127,0 млн. грн. у 2009 р. до 24,7 млн. грн. у 2013 р. При цьому інфляція вітчизняної валюти більш ніж у 2,5 рази знецінила бажання держави захистити інноваційну діяльність у сфері освіти і науки.

Невтішним можна вважати і зниження питомої ваги обсягу виконаних наукових та науково-технічних робіт у ВВП держави. Якщо цей показник у 2007 р. складав 6,7 %, то у 2013 р. він зменшився більш як у вдвічі – до 3,3 %, хоча фінансування у ці роки відбувалось майже однаково, але при значній інфляції [20].

З погляду на назрілу необхідність активізації освітньої складової розвитку трудового потенціалу держави при консолідованій участі освіти, науки і виробництва та за системного підходу власне інноваційна його *спрямованість* має забезпечити якісні зрушення. Однак на сьогодні немає перекриття локально-функціональних інноваційних полів сторін, у площинах яких здійснюється інноваційна діяльність. Загальне інноваційне поле дозволило б об'єднати зусилля сторін задля покращення якісних характеристик трудового потенціалу держави. В разі утворення нормативно обумовленого загального для держави інноваційного поля має бути створена та повноцінно запрацювати

діюча інноваційна інфраструктура. Нині існуючі технологічні парки, інноваційні та консультаційні центри, центри трансферу технологій, науково-впроваджувальні підприємства тощо неспроможні забезпечити координацію інноваційної діяльності задля досягнення реально позитивних тенденцій стабільного розвитку трудового потенціалу.

Інноваційне поле розвитку трудового потенціалу має стати повноцінною частиною *загального інноваційного поля держави*, яке по суті існує, але не набуло чинності продуктивного середовища (рис. 2.9).

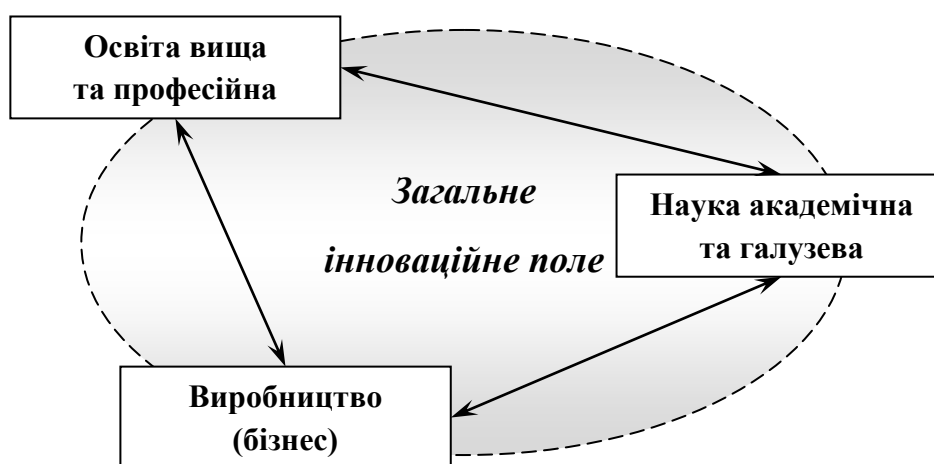


Рис. 2.9. Загальне інноваційне поле держави (джерело: власна розробка автора)

З огляду на технологічну специфіку підприємств і установ різних галузей господарювання, спрямованість наукових досліджень академічної, галузевої і університетської науки, особливості фахової підготовки спеціалістів з вищою освітою та кваліфікованих робітників різних професій, мають бути утворені і функціонувати *галузеві інноваційні поля розвитку трудового потенціалу*.¹

Неефективним видається розвиток трудового потенціалу з використання лише відокремлених можливостей *локально-функціональних інноваційних полів*

¹ Як приклад – інноваційне поле розвитку трудового потенціалу *лісівництва* – сукупність науково-педагогічного, майнового, фінансового потенціалів Національного лісотехнічного університету України (м. Львів), Лісового технікуму (м. Малин), Українського державного проектно-вишукувального інституту лісового господарства (м. Київ), лісових господарств областей, переробних підприємства та інших представників освіти, науки та виробництв лісової галузі.

(при їх створенні) закладів освіти, наукових установ та виробництва навіть одного спрямування, вектори яких не завжди збігаються. В такому разі це не буде сприяти «...підвищенню якості й ефективності наукових досліджень і підготовки кадрів, створенню можливостей комерційного використання нової техніки і технологій у виробничому комплексі при об'єднанні кадрових, інтелектуальних, фінансових, інформаційних і матеріально-технічних ресурсів» [65]. Конкурентоспроможність трудового потенціалу не буде гарантована. Приклад локально-функціонального поля наведено на рисунку 2.10.

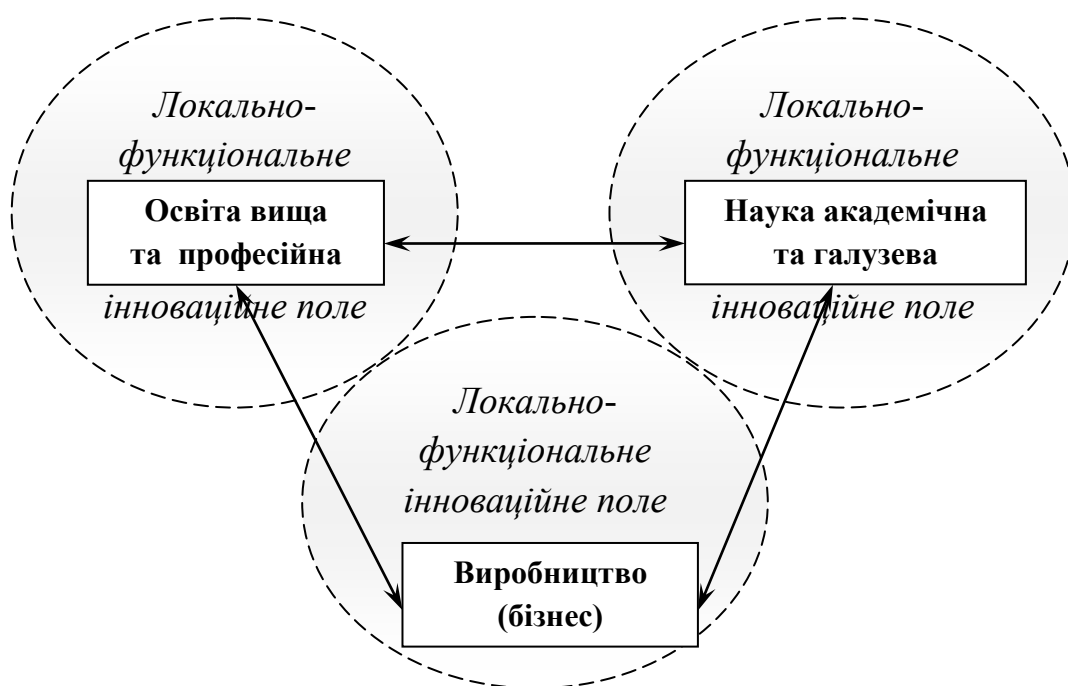


Рис. 2.10. Локально-функціональні інноваційні поля (джерело: власна розробка автора)

Не продуктивним є для розвитку трудового потенціалу держави і спільне локально-функціональне поле «Освіта вища та професійна–Наука академічна і галузева» з огляду на те, що в цьому контексті саме бізнес буде визначати результативність відносин. Хоча кожна зі сторін може формувати свої критерії стосунків, проте дана форма двосторонніх взаємовідносин буде мати обмежений характер щодо розвитку трудового потенціалу (рис. 2.11).

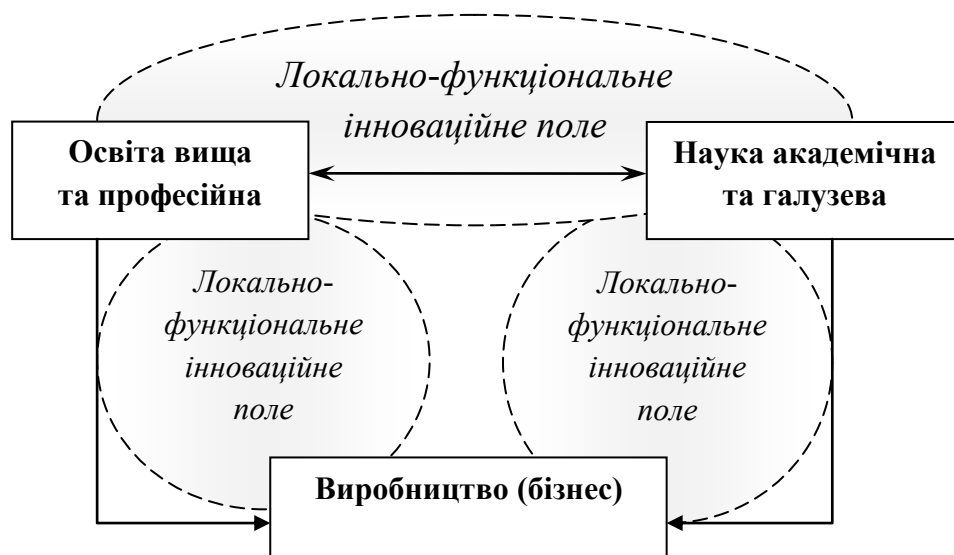


Рис. 2.11. Локально-функціональні інноваційні поля у двосторонній взаємодії (джерело: власна розробка автора)

Враховуючи, що освітня складова розвитку трудового потенціалу найбільше впливає на розвиток його якісних характеристик, важливим стає аналіз інноваційного поля вищої та професійної освіти (рис. 2.12).

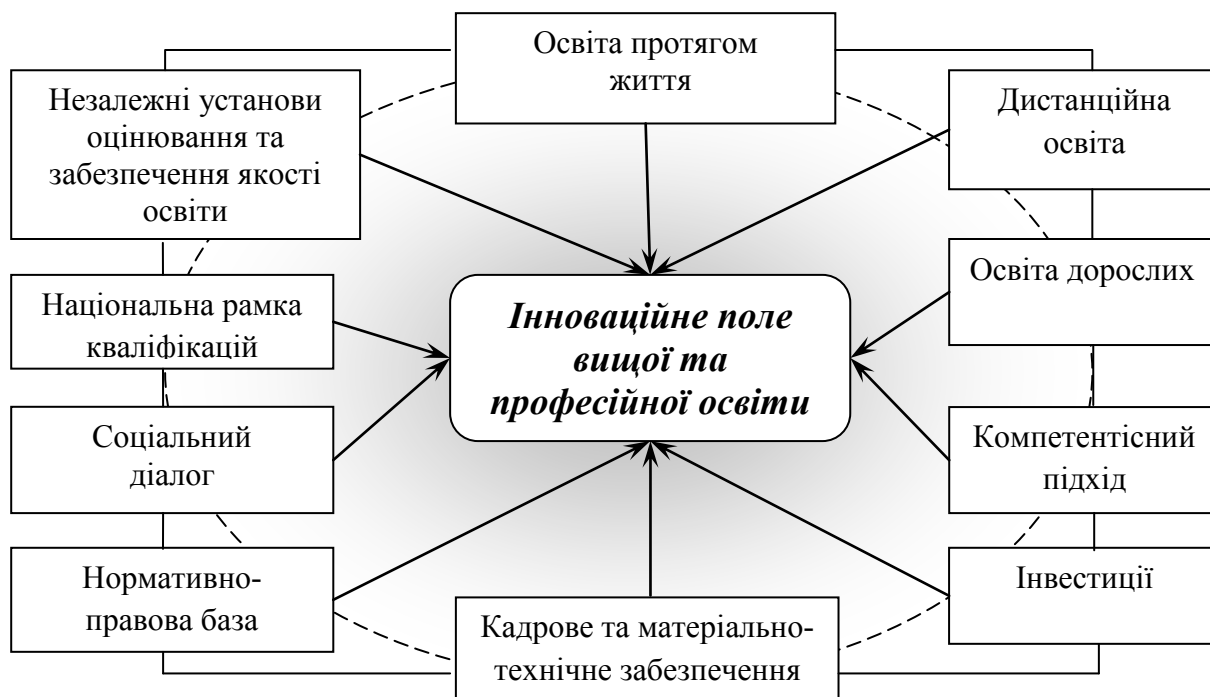


Рис. 2.12. Складові інноваційного поля вищої та професійної освіти (джерело: власна розробка автора)

Під інноваційним полем вищої та професійної освіти слід розуміти сукупність умов, можливостей та засобів для продукування наукових ідей та їх реалізації. Варто зауважити, що складові інноваційного поля вищої та професійної освіти не є константою, адже кожен елемент може бути змінений або доповнений відповідно до вимог розвитку суспільства, потреб ринку праці, економіки та ефективності дії кожної. В інноваційному полі має проявлятися синергізм, коли сумарний ефект від взаємодії елементів системи призводить до кращого результату, ніж від дії кожного окремо:

$$Se_i = f(E_1 \dots E_n),$$

де Se_i – синергетичний ефект від впровадження комплексу новацій

E_1 – ефект від впровадження 1 новації;

E_n – ефект від впровадження n-ої новації.

Важливо віднаходити механізми взаємодії сторін з огляду на отримання максимально можливого позитивного синергетичного ефекту.

Високоорганізоване інноваційне поле (локально-функціональне, галузеве, загальне), на нашу думку, здатне породжувати ефект інноваційної індукції, сутність якого полягає у більшому чи меншому впливі поля на інноваційні зміни у середовищі поза межами його прямої дії. Інновації мають породжувати інновації. Узгодженість та синхронність дії локально-функціональних інноваційних полів з метою повного використання їх сильних сторін, розширення доступів до ресурсів фінансування, подолання соціальних викликів та розривів між освітою, науковими дослідженнями і ринком праці дозволяє утворити загальне інноваційне поле розвитку трудового потенціалу. При цьому повинні бути досягнуті наступні пріоритети: підтримана інноваційність освіти, науки, підприємств різних галузей господарювання, регіонів та держави; підвищена доступність до розширення інновацій; посилена відповідальність за використання ресурсів учасників інноваційних процесів; підвищена привабливість сфери освіти та науки для реального виробництва.

Досягнення активізації освітньої складової трудового потенціалу шляхом впровадження інновацій в освіту можливе лише за умов цільового

впровадження інновацій в управлінні освітою, в організації освітньої діяльності, у змісті освіти та у викладанні. Поєднання спрямованості інновацій може забезпечити досягнення значно більшого результату, ніж за умов їх впровадження окремо та зі значними проміжками часу. Без підтримки узгоджених дій освіти, виробництва та науки інновації в освіті самі по собі не матимуть значного ефекту, адже будуть відірваними від потреб роботодавців. З цією метою доцільно:

- підвищити функціонування та взаємодію усіх складових інноваційного процесу (освіти, науки, виробництва) шляхом суттєвого вдосконалення інноваційної політики в державі та створити сприятливі умови для провадження інноваційної діяльності в межах загального інноваційного поля;
- створити єдину законодавчу базу для провадження інноваційної діяльності та унормування загального інноваційного поля на державному рівні;
- розширити можливості для здійснення інноваційної діяльності шляхом створення інфраструктури на основі інноваційних центрів, бізнес-інкубаторів, наукових та технологічних парків тощо, які б поєднували інноваційні можливості освіти, науки та виробництва;
- створити сприятливі умови для іноземних інвестицій задля фінансування інноваційної діяльності в Україні;
- розробити та запровадити Національну стратегію інноваційного розвитку держави, яка має містити пріоритетні напрямки інноваційної діяльності в кожній стратегічно важливій галузі економіки держави;
- оновити законодавчу базу, що регулює інноваційну діяльність галузі освіти відповідно до нових вимог розвитку економіки країни.

Таким чином, розвиток інноваційної діяльності в Україні має бути сконцентрований на стратегічно важливих напрямках, до яких обов'язково має входити вітчизняна освіта.

2.3. Реалізація трудового потенціалу з урахуванням освітньої складової його розвитку

Нормативно-правова база держави функціонування системи вітчизняної освіти на сьогодні, в основному, забезпечує формування освітньої складової розвитку трудового потенціалу кожної особи шляхом покращення її якісних характеристик, спадково отриманих при народженні. Однак залишається відкритою низка важливих питань щодо реальної якості результатів навчання і спроможності забезпечити вітчизняний ринок праці конкурентоспроможними працівниками. Це надто важливий чинник для вітчизняної економіки, яким постійно має опікуватись держава. Заради стабільного забезпечення якості освіти важливі за значенням функції навчання, виховання тощо належать усім ланкам освітнього ланцюга від дошкільної освіти до вищої з наповненням останньої глибокими фундаментальними та прикладними дослідженнями при достатній фінансовій підтримці з боку держави.

Ринок праці – це динамічна система, що містить комплекс соціально-трудових відносин щодо умов найму, використання та обміну робочої сили на життєві засоби, механізм її самореалізації, механізм попиту і пропозицій, що формується на основі інформації, яка надходить у вигляді змін ціни праці (заробітної плати). У широкому сенсі ринок праці – це система відносин між роботодавцями та найманими працівниками за участю державних та громадських організацій на основі попиту та пропозиції щодо оплати та умов праці, соціального захисту та підтримки тощо. В цьому контексті вивчення стану трудового потенціалу суспільства, регіону або підприємства має важливе практичне значення для збалансування ресурсів праці і кількості робочих місць. Якісна характеристика трудового потенціалу виражається у рівні професійної та кваліфікаційної придатності осіб до виконання та прогнозування роботи, яка залежить від загальноосвітньої та професійної підготовки, навичок до праці і особистісних властивостей працівників. Як уже викладалось в роботі, трудовий

потенціал – одна з ключових підсистем людського потенціалу. Носіями першого є особи з числа економічно активного населення, другого – усе населення країни, в тому числі і особи молодші та старші працездатного віку. На індивідуальному рівні трудовий потенціал співвідноситься з трудовим ресурсом, людський потенціал – з особистістю.

Обрана державою стратегія реформування вітчизняної економіки передбачає використання ринкових механізмів при перебудові, в тому числі, усіх сфер суспільно-економічного життя. Очікувалось, що вітчизняний ринок достатньо швидко виправить десятиліттями створювані протиріччя і диспропорції в соціально-трудовій сфері. Курс на свободу ринку не відразу супроводжувався розвитком нематеріального інвестиційного комплексу, покращенням умов і якості зайнятості, формуванням адекватної до нових умов системи соціальних амортизаторів. Разом з тим, світова практика підтвердила необхідність ринкових і неринкових механізмів розвитку трудового потенціалу. Однак ринок – всього лише один з багатьох соціальних інститутів. Ринкова економіка дає різні результати залежно від того, як розподіляються фізичні ресурси, як реалізується трудовий потенціал, які правила переважають, яку роль відіграють держава і суспільство.

Виникло і на сьогодні має силу протиріччя між поки ще достатнім рівнем освіти і професійної кваліфікації економічно активного населення, з одного боку, і погіршенням умов і якості зайнятості – з іншого. Нерідко працівники з високою кваліфікацією і освітнім рівнем нашої країни намагаються знайти роботу за кордоном, де вони можуть використати свої навички. Проблема відсутності відповідних робочих місць, коли потрібно погоджуватись на будь-яке оплачуване виробниче заняття, що не відповідає їх кваліфікації та досвіду.

Одночасно відчувається постійне невдоволення роботодавців щодо відсутності необхідної кількості висококваліфікованих кадрів робітничих професій та спеціалістів. Наразі достатньо чітко прослідковується розбалансованість ринку праці, хоча загальні структурні показники зайнятості наближаються до показників, що характеризують великі сектори економіки

розвинутих країн. Однак це співвідношення саме по собі – формальний і малоінформативний критерій.

Для змістовної оцінки нової структури зайнятості суттєве значення мають дві обставини: причини, що призвели до тих чи інших змін, і безпосереднє кадрове наповнення реальних секторів економіки. Зокрема, до сектора послуг належать різні за роллю в економіці і за динамікою зайнятості види економічної діяльності та ринкової інфраструктури (електроенергетика, транспорт і зв'язок, фінанси і кредит, торгівля тощо), види економічної діяльності власне сфери послуг (соціальна інфраструктура, побутове обслуговування, житлово-комунальне господарство, сільське господарство тощо). При нормальному розвитку економіки зміни в структурі зайнятості в бік збільшення частки невиробничої сфери відбуваються в результаті росту продуктивності праці і пов'язані з розвитком наукомістких видів економічної діяльності промисловості, а в професійно-кваліфікаційній структурі – кадрів, що знаходяться за межами виробничого процесу і зайнятих його обслуговуванням (спеціалісти, менеджери тощо). У третинному секторі підвищується роль видів економічної діяльності нематеріального інвестиційного комплексу (спеціалісти в області науки, освіти, охорони здоров'я, інформаційних технологій тощо).

Практично усі законодавчі акти держави щодо сфери продуктивної зайнятості населення ставлять за мету створення матеріально-технічних і соціально-економічних передумов. Головним у створенні таких передумов є здійснення державного регулювання ринку праці з метою постійного розширення сфери прикладання праці і забезпечення надійного соціального захисту працюючого і непрацюючого населення шляхом:

- оцінки загальної потреби в робочих місцях в економіці держави і формування ринку професій;
- визначення і забезпечення підтримки регіональних і галузевих пріоритетів, що стимулюють процес створення нових, додаткових та збереження наявних високопродуктивних робочих місць;

- створення робочих місць на базі широкого розвитку малого і середнього бізнесу, самозайнятості за умов формування дієвого інвестиційного і фінансового механізмів;

- максимальної легалізації нерегламентованої зайнятості за рахунок створення малих підприємств аналогічного профілю діяльності за умови вжиття необхідних економічних, організаційних і законодавчих заходів;

- впровадження механізму стимулювання створення робочих місць для окремих соціально-демографічних груп населення;

- здійснення заходів щодо перерозподілу зайнятого населення між державним та недержавним секторами економіки у зв'язку зі зміною форм власності підприємств;

- зниження рівня та тривалості безробіття шляхом реалізації заходів активної політики зайнятості, зокрема через громадські роботи;

- реформування системи соціального захисту безробітних через запровадження системи загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття;

- підвищення територіальної мобільності населення з метою перерозподілу робочої сили між трудонедостатніми і трудонадлишковими регіонами;

- створення правових і соціально-економічних засад щодо регулювання зовнішніх трудових міграцій громадян України, а також контролювання впливу імміграційних процесів на національний і регіональні ринки праці.

Усі ці пропозиції чинні з 2000 р., але реально так і не знайдено ефективних рішень щодо продуктивної зайнятості економічно активного населення з певним рівнем знань, умінь та компетентностей. Кожен з вище означених шляхів, окрім забезпечення правовим захистом, повинен мати ще і цільову функцію для виконання – хто, яким чином, в які терміни буде виконувати весь комплекс дій щодо ринку праці одночасно або окремих його важливих позицій.

Проблемних питань могло бути менше, якби в державі була розвинена програма інвестицій як джерело підтримки попиту на продуктивну

кваліфіковану працю. Адже попит на працю витікає з природи самого виробництва товарів чи надання послуг. Масштаби виробництв можуть збільшуватися лише за дії об'єктивних факторів. Якщо звернути увагу лише на показники зростання ВВП держави за 2013 фінансовий рік (близько 3%), то можна спрогнозувати динаміку розвитку ринку праці. Варто до цих цифр додати обсяг дефіциту державного бюджету на 2013 р. та великі обсяги консолідованого боргу – майже 150 млрд. грн.

Чи можуть в таких умовах постійно зростати особисті потреби людей розвивати державні та приватні виробництва, що не забезпечують працюючих гідним рівнем життя? Якщо підприємцем в цьому напрямку рухають бажання отримати великі прибутки та постійна конкуренція, то розширення виробництв має базуватись на постійному зростанні основних факторів: обсягу праці, капіталу та знаннях. Частина чистого доходу зазвичай спрямовується на «придбання» цих факторів. Змінюються також і засоби виробництва, що має свої наслідки. Це принципи бізнесу. Як наслідок:

а) частина працюючих на даному виробництві може бути зайвою та звільнена;

б) ріст технічного оснащення виробництв, інформаційно-комп'ютерні технології тощо базуються на більш складній за своєю кваліфікацією і рівнем підготовки праці. Нова техніка і сучасні технології вимагають сучасних фахівців;

в) створюються нові робочі місця в галузях, що спеціалізуються на виготовленні новітньої техніки і засвоюються нові технології;

г) збільшується зайнятість населення в посередницьких фірмах, що надають послуги виробництву.

Усі ці та інші ринкові процеси повинні вносити суттєві корективи в систему підготовки спеціалістів і робітників основних професій. Варто також наголосити на наявності сегментації ринку праці і виокремленні в цих сегментах різних груп працюючих, які відрізняються між собою пріоритетністю виду економічної діяльності та рівнем матеріального забезпечення:

– дефіцитні висококваліфіковані групи працівників, які зайняті у галузях та сферах високотехнологічної діяльності, що набули швидких темпів розвитку, з достатньо високим рівнем гарантій зайнятості і зростанням доходів, значно вищих рівнів інфляції. До цієї групи вітчизняних працівників належать спеціалісти з ІКТ, топ-менеджери, ландшафтні дизайнери, архітектори, конструктори автомобілів, дипломати, психоаналітики, логісти, висококваліфіковані робітники металургійних та переробних галузей, зварювальники, верстатники, складальники новітньої техніки тощо. При достатній кількості прийому до навчальних закладів за рахунок державного бюджету працівників вказаної групи з високими показниками компетенцій ще не достатньо для забезпечення ринку праці країни;

– надлишкова кількість висококваліфікованої групи працівників галузей та сфер діяльності, які скорочуються або не розвиваються, за відсутності або низької гарантії зайнятості з доходами, що співвідносяться з темпами інфляції. До таких працівників належить велика група спеціалістів і працівників робітничих професій машинобудівної, будівельної, гірничої, сільськогосподарської та інших галузей, економістів, менеджерів, юристів підприємств та установ, науковців та спеціалістів науково-дослідних інститутів. Підготовка спеціалістів та робітників ведеться практично в усіх регіонах держави, в тому числі і за державним замовленням;

– дефіцитні кваліфіковані та низькокваліфіковані групи працівників у сферах діяльності, що розвиваються, з відносно стабільною зайнятістю при рівні доходів, що відстають від темпів інфляції і потребують соціальної підтримки. До цієї групи сьогодні належать працівники усіх донедавна провідних галузей економіки держави. І знову ж держава вкладає чималі кошти не тільки для підготовки спеціалістів та робітників, але і надає їм соціальний захист у зв'язку з інфляційними процесами;

– надлишкові кваліфіковані і низькокваліфіковані групи працівників в сферах діяльності, які скорочуються або не мають розвитку, за відсутності або низьких гарантіях зайнятості і рівнів доходів, що значно відстають від темпів

інфляції. Витрати на перепідготовку звільнених працівників та їх соціальний захист досить вартісні, але держава фінансово підтримує тимчасово непрацюючих спеціалістів та робітників з числа економічно активного населення задля використання трудового потенціалу в інших, більш успішних, видах економічної діяльності;

– працівники, які належать до будь-якої з названих груп, але в той же час належать до соціально незахищених з обмеженими можливостями використання трудового потенціалу, що знижує гарантії їх зайнятості і можливий рівень доходу. Бюджетні асигнування для соціального захисту у таких випадках можуть бути досить значними.

Сегментація дозволяє оцінити стан ринку праці за кожною категорією працівників з точки зору зайнятості та безробіття, встановити умови рівноваги між найманими працівниками та працедавцями, а також проаналізувати відповідність кваліфікованих кадрів тим вакансіям, які існують на ринку праці та тому, які зі спеціалістів найбільш затребувані сьогодні на ринку праці.

У цілому ринок праці може бути поділений на п'ять наступних сегментів, відображаючи потреби суспільства взагалі:

1. Ринок спеціалістів найбільш високої кваліфікації.
2. Ринок кваліфікованих працівників.
3. Ринок праці робітничих професій.
4. Ринок праці малокваліфікованих працівників і сфери послуг.
5. Ринок праці інших носіїв трудового потенціалу.

Така сегментація ринку праці притаманна розвинутим країнам й повною мірою є прийнятною і для нашої країни, в якій, на нашу думку, ринок ще знаходиться на стадії формування і процеси становлення ринкової системи господарювання пов'язані, з одного боку зі збільшенням кількості вивільнених з різних галузей економіки, а з іншого – з постійною підготовкою спеціалістів та робітників різних професій. Найбільш доцільними є державні методи регулювання ринку праці. За майже 10 останніх років були різні періоди

розвитку ринку праці – від певного зростання до вичікувального періоду з 2008 по 2011 р., коли економічна криза спровокувала практично повний обвал ринку праці. Як впевнено прогнозують експерти, з 2013 р. передбачається поступове збільшення вакансій для спеціалістів з ІКТ, аграрної сфери, системи продажу та інших професій. Врешті це надто мала частка підготовлених державою спеціалістів та кваліфікованих робітників лише за останні роки, а використання їх трудового потенціалу на не відповідних за рівнем робочих місцях призведе до його явного знецінення. Затребуваність у працівниках різних сегментів на ринку праці за даними Державної статистики [20], у 2011–2013 рр. в країні, залежно від сегменту, впала на 30–72% (Додаток Е).

Важливим показником стану та перспектив розвитку ринку праці стає рівень освіти працівників та її відповідність вимогам бізнесу, які постійно посилюються. Щодо Європейських країн, до рівня розвитку економіки яких прагне наша держава, спостерігається повна відповідність зайнятості населення до рівня отриманої освіти. Зокрема у 2011 р. загальний рівень зайнятості осіб країн ЄС у віковій групі 24–64 років, які досягли більш високого рівня освіти, становив 83,7 %, порівняно з показником у 73,1 % для осіб із середнім рівнем освіти та відповідним показником 53,5 % для осіб, які отримали низький рівень освіти. Близькі узагальнені показники і щодо рівня зайнятості молоді впродовж 3-х років після закінчення школи. Щоправда Македонія, Турція, Хорватія за усіма показниками відстають у 1,5–2,0 рази від Швеції, Австрії, Ісландії та інших країн, що особливо показово для співвідношення «освіта–зайнятість» молоді.

Співвідношення показників зайнятості населення з високим і низьким рівнем освіти у віковій групі 24–64 років для низки країн Європейського союзу коливається в діапазоні від 1,24 (Ісландія) до 2,66 (Литва). Однак для більш точних уявлень про зайнятість населення в усіх вікових групах варто було б долучити характеристик рівня освіти в різних країнах та інші виміри, зокрема

якості життя, наявності робочих місць та тенденції формування нових, показники міграції тощо (табл. 2.5).

Таблиця 2.5

Зайнятість населення Європи за рівнем освіти, (%)

Країна	Рівень зайнятості за високим рівнем освіти (особи віком 24–64 роки)			Рівень зайнятості молоді впродовж 3 років після закінчення школи (20–24 роки)		
	низький	середній	високий	низький	середній	високий
ЕС -27	53,5	73,1	83,7	51,6	71,4	82,6
BE Бельгія	47,7	74,0	84,2	52,8	73,5	86,0
CZ Чеська Республіка	42,2	75,3	83,1	-	76,1	85,6
DK Данія	62,6	79,0	85,8	-	82,9	83,1
DE	56,6	77,6	87,9	54,8	84,5	94,2
ES Іспанія	52,2	67,5	78,9	48,1	51,4	71,8
FR Франція	55,7	73,7	83,8	46,7	68,6	83,6
IT Італія	50,8	71,9	79,0	40,5	50,6	66,1
LV Латвія	48,5	66,8	84,4	-	55,4	84,0
LT Литва	33,1	66,1	88,3	-	48,5	82,2
HU Угорщина	37,7	66,3	79,3	-	63,5	83,3
MT Мальта	47,8	77,5	87,9	81,8	85,6	94,7
AT Австрія	56,2	77,9	86,5	-	91,0	91,2
PL Польща	39,8	65,9	84,7	-	65,7	82,6
PT Португалія	65,9	79,4	83,4	66,4	73,5	78,3
RO Румунія	51,4	68,3	85,3	-	58,8	80,7
SI Словенія	46,7	70,6	86,4	-	68,7	80,3
FI Фінляндія	55,5	74,7	84,3	-	73,6	85,1
SE Швеція	65,8	83,9	88,3	67,1	79,4	90,9
UK Великобританія	56,6	77,7	83,7	47,5	75,9	85,5
IS Ісландія	74,4	83,4	88,8	-	84,2	90,6
NO Норвегія	65,0	81,0	90,2	-		
CH Швейцарія	68,7	82,7	88,8	80,6	83,8	87,5
HR Хорватія	40,7	61,7	77,5	-	57,8	70,3
MK Македонія	34,3	58,3	72,4	-	40,1	49,6
TR Туреччина	47,6	61,7	76,1	50,8	47,8	65,6

Джерело: [127]

Показники зайнятості населення Європейських та інших розвинених країн світу з більш високим рівнем освіти перевищують аналогічні показники по Україні. Ситуація щодо зайнятості в Україні відповідно до рівня отриманої освіти населенням та обсяги економічно активного населення за рівнем освіти (у тому числі зайнятого та безробітного), наведена у таблиці 2.6.

Таблиця 2.6

Економічна активність населення за рівнем освіти України, тис. осіб

Показник	Економічно активне населення у віці від 15-70 років			У тому числі					
				Зайняті			Безробітні		
	Рік								
	2010	2011	2012	2010	2011	2012	2010	2011	2012
Все населення	22 051,6	22 056,9	22 011,5	20 266,0	20 324,2	20 354,3	1 785,6	1 732,7	1 657,2
Мають: повну вищу освіти	5 693,0	5 907,7	6 121,5	5 303,1	5 513,6	5 688,1	389,9	394,1	433,4
базову вищу	231,4	229,1	204,2	197,5	183,0	177,8	33,9	46,1	26,4
неповну вищу	4 528,1	4 468,8	4 455,4	4 190,9	4 151,8	4 172,6	337,2	317,0	282,8
повну загальну середню	9 895,3	9 986,5	10 043,6	8 998,2	9 107,6	9 204,5	897,1	878,9	839,1
базову загальну середню	1 604,2	1 400,3	1 142,0	1 476,8	1 304,0	1 069,3	127,4	96,3	72,7
початкову загальну або не мають освіти	99,6	64,5	44,8	99,5	64,2	42,0	-	-	-

Джерело: [20]

За останні роки в нашій країні спостерігається тенденція росту показників зайнятості населення як з вищою освітою, так і з повною середньою освітою в загальній чисельності економічно активного населення. Однак їх співвідношення в межах 1,65–1,69 залишаються стабільним на користь останніх. Що стосується базової вищої освіти, то вона має зайняти своє місце в структурі потреб виробничої сфери і сфери послуг. Водночас кількість зайнятих осіб, які мають початкову загальну освіту або не мають освіти взагалі, становить найменшу частку з поміж зайнятого населення, усього 0,4 %. Відсутність освіти або недостатній для роботодавців її рівень негативним чином впливає на працевлаштування наших громадян. Залишається високим відсоток безробітних з вищою освітою, який в структурі економічно активного

населення становить 7,5–8,1% з меншим його показником в останні роки (рис. 2.13).

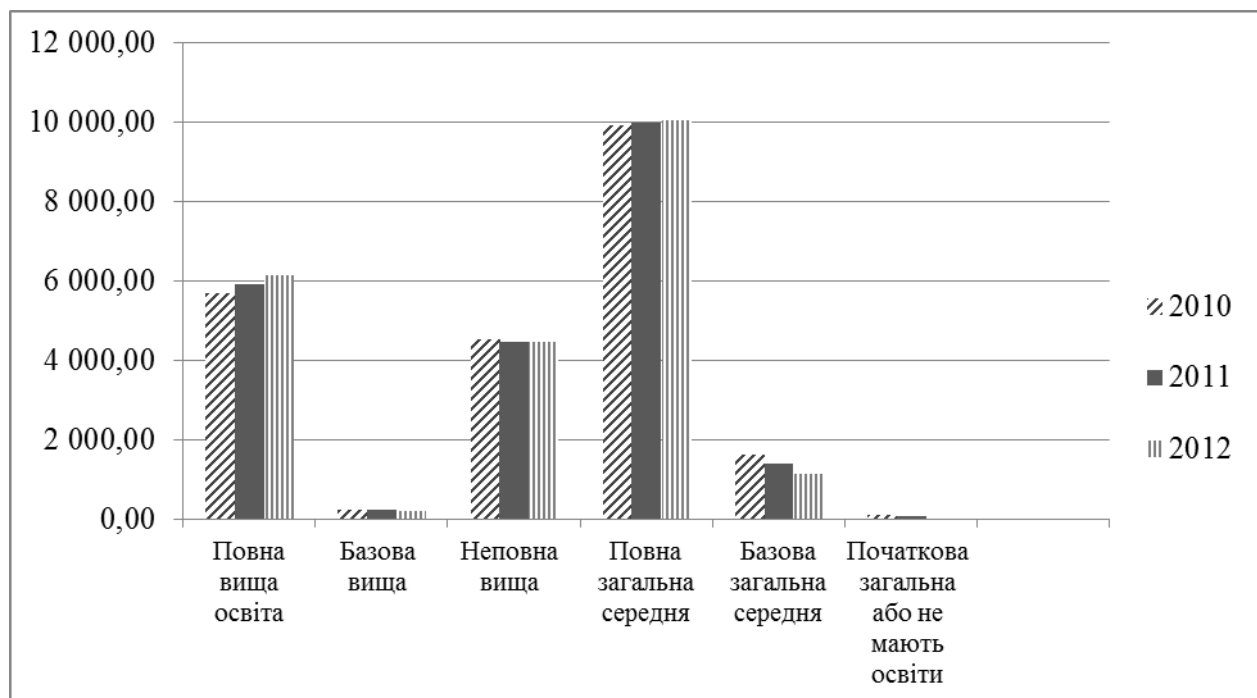


Рис. 2.13. Економічна активність населення за рівнем освіти в Україні
(джерело: [20])

На жаль в Україні не має статистичної інформації щодо варіативності доходів працівників з різними рівнями освіти. На сьогодні такі показники, навіть в разі їх наявності, через різні обставини (кризові явища в країні тощо) не були повною мірою репрезентативними. Враховуючи окреслені суттєві диспропорції на ринку праці, важливим завданням стає досягнення ефективності вітчизняної освіти, адже наскільки її рівень відповідає сучасним вимогам та потребам економіки країни, настільки вона буде затребувана.

Для аналізу тенденцій розвитку вітчизняної освіти за 2011–2013 р. використано метод соціально-економічної нормалі [92]. Були обрані чинники інституційного, організаційно-економічного характеру тощо, кількісні показники та структура яких, на нашу думку, достатньо повно відображають поточний стан функціонування системи освіти України в сучасних умовах. При реалізації розрахунку були використані дані офіційної статистики за вказані

роки [20] та матеріали, які представлені у проекті «Стратегія реформування вищої освіти в Україні до 2020 р.» [98].

Розрахунок соціально-економічної нормалі виконано на трьох рівнях:

1-й рівень – соціально-економічна нормаль для аналізу реального внеску науки у підготовку спеціалістів у ВНЗ;

2-й рівень – соціально-економічна нормаль для аналізу реального стану функціонування ПТНЗ;

3-й рівень – соціально-економічної нормаль для аналізу реального стану функціонування ВНЗ.

1-й рівень. Для формування соціально-економічної нормалі використано кількісні показники, які характеризують чинники, що за своєю ефективністю мають важливе значення для розвитку вищої освіти за допомогою науки і високий рівень прояву її якості (табл. 2.7).

Таблиця 2.7

Побудова соціально-економічної нормалі для аналізу реального стану внеску науки у підготовку спеціалістів у ВНЗ

Рік	Загальна кількість ВНЗ III–IV рівня акредитації	Кількість державних ВНЗ III–IV рівнів акредитації із загальної кількості	Видатки бюджету на вищу освіту, млн. грн.	Джерела фінансування наукових та НТР України, млн. грн.	Кількість викладачів у ВНЗ, тис. осіб	Чисельність фахівців, які виконують наукові та науково-технічні роботи, тис. осіб	Фінансування наукових досліджень в секторі вищої освіти, млн. грн.	Фінансування наукових досліджень підприємствами і організаціями, млн. грн.
2011	345	224	26619,6	8995,9	160,805	84, 969	608,0	124,5
2012	334	231	29335,9	10558,5	158,906	82,032	729,8	152,2
2013	325	215	30003,1	11161,1	158, 521	77,85	688,1	154,3

Джерело: розроблено автором за даними [20]

Соціально-економічна нормаль відображена, як:

$$\frac{K}{\Phi_{ОН}} \Rightarrow \frac{\Phi_{ОН}}{\Phi_{НЗ}} \Rightarrow \frac{\Phi_{НЗ}}{\Phi_{НП}} \Rightarrow \frac{\Phi_{НП}}{В_{П}} \Rightarrow \frac{В_{П}}{В_{НП}},$$

де K – кількість вищих навчальних закладів, в яких освіта і наука розвивають якісні характеристики студентів;

Φ_{OH} – загальний обсяг фінансування освіти і наукових досліджень в державних ВНЗ III–IV рівнів акредитації;

$\Phi_{НП}$ – фінансування наукових досліджень підприємствами та установами закладів освіти III–IV рівнів акредитації;

$\Phi_{НЗ}$ – загальне фінансування наукових досліджень в Україні;

$V_{П}$ – загальна кількість педагогічних працівників в Україні;

$V_{НП}$ – кількість фахівців в закладах освіти III–IV рівнів акредитації, які беруть участь у наукових дослідженнях.

Проміжні розрахунки відносних показників (Φ_{OH}/K , $\Phi_{НЗ}/K$ та інші), які використані для побудови матриці темпів зростання (сповільнення) наведених чинників соціально-економічної нормалі, показані в таблиці 2.8.

Таблиця 2.8

Комбінаційна таблиця та система відносних показників реального стану внеску науки у підготовку спеціалістів у ВНЗ

2011 рік						
Показник	K	Φ_{OH}	$\Phi_{НЗ}$	$\Phi_{НП}$	$V_{П}$	$V_{НП}$
K	1	121,6	2,7	0,6	717,8	379,3
Φ_{OH}	0,008	1	0,02	0,005	5,9	3,1
$\Phi_{НЗ}$	0,36	44,8	1	0,2	264,5	139,9
$\Phi_{НП}$	1,8	218,7	4,9	1	1291,6	682,5
$V_{П}$	0,001	0,2	0,004	0,0008	1	0,5
$V_{НП}$	0,003	0,3	0,007	0,0014	1,9	1
2012 рік						
Показник	K	Φ_{OH}	$\Phi_{НЗ}$	$\Phi_{НП}$	$V_{П}$	$V_{НП}$
K	1	130,2	3,16	0,65	687,9	355,1
Φ_{OH}	0,00768	1	0,024	0,005	5,28	2,73
$\Phi_{НЗ}$	0,32	41,2	1	0,2	217,7	112,4
$\Phi_{НП}$	1,5	197,53	4,79	1	1044,06	538,9
$V_{П}$	0,00145	0,189	0,00459	0,0009577	1	0,5
$V_{НП}$	0,0028	0,37	0,0088	0,00193	1,937	1
2013 рік						
Показник	K	Φ_{OH}	$\Phi_{НЗ}$	$\Phi_{НП}$	$V_{П}$	$V_{НП}$
K	1	142,7	3,2	0,7	737,3	362
Φ_{OH}	0,007	1	0,022	0,005	5,16	2,54
$\Phi_{НЗ}$	0,3	44,6	1	0,23	230,4	113,1
$\Phi_{НП}$	1,39	198,9	4,46	1	1027,4	504,5
$V_{П}$	0,00135	0,1936	0,0043	0,0009733	1	0,49
$V_{НП}$	0,0027	0,39	0,008837	0,002	2,04	1

На базі проведених розрахунків побудовано матрицю темпів змін вторинних показників 2012 р. до 2011 р. (табл. 2.9) та матрицю темпів змін вторинних показників 2013 р. до 2012 р. (табл.2.10).

Таблиця 2.9

Матриця темпів змін відносних показників 2012 р. до 2011 р.

Показник	К	Ф _{ОН}	Ф _{НЗ}	Ф _{НП}	В _П	В _{НП}
К	1	К' = 1,07	К' = 1,17	К' = 1,1	К = 0,95	К = 0,94
Ф _{ОН}	К = ,87	1	К' = 1,20	К' = 1,01	К = 0,89	К = 0,88
Ф _{НЗ}	К = 0,88	К = 0,92	1	К' = 1,01	К = 0,82	К = 0,80
Ф _{НП}	К = 0,83	К = 0,98	К = 0,98	1	К = 0,8	К = 0,79
В _П	К' = 1,14	К' = 1,05	К' = 1,24	К' = 1,125	1	К' = 1,01
В _{НП}	К' = 1,027	К' = 1,23	К' = 1,25	К' = 1,28	К = 0,99	1

Таблиця 2.10

Матриця темпів змін відносних показників 2013 р. до 2012 р.

Показник	К	Ф _{ОН}	Ф _{НЗ}	Ф _{НП}	В _П	В _{НП}
К	1	К' = 1,09	К' = 1,015	К' = 1,06	К' = 1,07	К' = 1,02
Ф _{ОН}	К = 0,91	1	К = 0,92	К = 0,96	К = 0,98	К = 0,93
Ф _{НЗ}	К = 0,94	К' = 1,08	1	К' = 1,15	К' = 1,06	К' = 1,01
Ф _{НП}	К = 0,93	К' = 1,069	К = 0,93	1	К = 0,98	К = 0,94
В _П	К = 0,93	К' = 1,024	К = 0,94	К' = 1,016	1	К = 0,98
В _{НП}	К = 0,96	К' = 1,054	К = 0,99	К' = 1,036	К' = 1,05	1

На основі проведених розрахунків були визначені тенденції до зростання та сповільнення впливу чинників при збереженні якості результатів наукових досліджень та визначені пріоритети.

Число темпів зростання 2012–2011 роки:

$$\begin{array}{cccccc}
 \text{К} & \text{ФОН} & \text{ФНЗ} & \text{ФНП} & \text{ВП} & \text{ВНП} \\
 \hline
 2 & 3 & 4 & 5 & 0 & 1
 \end{array} \quad (1.1)$$

Оновлена нормаль на основі матриці темпів змін після перебудови

$$\begin{array}{cccccc}
 \text{ФНП} & \text{ФНЗ} & \text{ФОН} & \text{К} & \text{ВНП} & \text{ВП} \\
 \hline
 5 & 4 & 3 & 2 & 1 & 0
 \end{array} \quad (1.2.)$$

Число темпів зростання, 2013–2012 рр.:

$$\begin{array}{cccccc}
 \text{К} & \text{ФОН} & \text{ФНЗ} & \text{ФНП} & \text{ВП} & \text{ВНП} \\
 \hline
 0 & 5 & 1 & 4 & 3 & 2
 \end{array} \quad (1.3.)$$

Оновлена нормаль після побудови матриці темпів змін після перебудови

$$\begin{array}{cccccc}
 \text{ФОН} & \text{ФНП} & \text{ВП} & \text{ВНП} & \text{ФНЗ} & \text{К} \\
 \hline
 5 & 4 & 3 & 2 & 1 & 0
 \end{array} \quad (1.4.)$$

Експертна оцінка кожної пари одиничної діагоналі темпів росту за період 2011–2012 рр. та 2012–2013 рр. дозволила отримати оновлені соціально-економічні діагоналі за досліджуваний період. Для оновлених нормалей за основними показниками 2011–2012 та 2012–2013 рр. спостерігаються наступні тенденції прискорення або сповільнення темпів (табл. 2.11):

А) 2011–2012 рр.:

$$K_{\text{ФНП}} > K_{\text{ФНЗ}} > K_{\text{ФОН}} > K_{\text{К}} > K_{\text{ВНП}} > K_{\text{ВП}}$$

Б) 2012 – 2013 рр.:

$$K_{\text{ФОН}} > K_{\text{ФНП}} > K_{\text{ВП}} > K_{\text{ВНП}} > K_{\text{ФНЗ}} > K_{\text{К}}$$

Таблиця 2.11

Темпи росту показників

Показник	ФОН	ФНП	ВП	ВНП	ФНЗ	К
ФОН	1					
ФНП	K' = 1,069	1				
ВП	K' = 1,055	K' = 1,046	1			
ВНП	K' = 1,054	K' = 1,040	K' = 1,035	1		
ФНЗ	K' = 1,050	K' = 1,038	K' = 1,031	K' = 1,026	1	
К	K' = 1,044	K' = 1,032	K' = 1,027	K' = 1,02	K' = 1,015	1

Аналіз основної соціально-економічної нормалі за вхідними показниками та за темпами їх прискорення (або сповільнення) у 2011– 2013 рр. свідчить про невпорядкованість впливу сектора науки щодо активізації освітньої складової розвитку трудового потенціалу країни. Адже, вихідні (1.1), (1.3.) та передбачувані (1.2), (1.4.) основні нормалі, що побудовані за темпами зростання їх параметрів, свідчать про хаотичність розвитку наукових досліджень в університетському середовищі. Якщо в 2011–2012 роках пояснити фінансові

видатки держави Φ_{OH} , Φ_{H3} та підприємств Φ_{HP} можна певними кризовими явищами, то про незначну участь університетів та їх науково-педагогічного персоналу в наукових дослідженнях сказати важко. Можливо, склались відповідні орієнтації педагогів та науковців на участь у бізнесі тощо. В означений період за темпами відстає і загальне фінансування освіти і науки Φ_{OH} в закладах освіти III–IV рівнів акредитації при низькому в абсолютному вимірі фінансуванні наукових досліджень з боку підприємств та установ (відповідно за 2011–2012 рр. Φ_{OH} – 20227,6 млрд. грн. до 30065, млрд. грн. і Φ_{HP} – 124,5 млн. грн. до 152,2 млн. грн.)

Період 2012–2013 рр. характеризується показниками загального фінансування освіти і науки (відповідно Φ_{OH} – 30065, 7–30691,2 млрд. грн. та значним скороченням закладів освіти III–IV рівнів акредитації державної форми власності – з 231 до 215.

2-й рівень. Побудова соціально-економічної нормалі аналогічна попередній за показниками, на основі яких вона формується. Обрані чинники мають важливе значення для функціонування професійно-технічної освіти (табл. 2.12).

Таблиця 2.12

Побудова соціально-економічної нормалі для аналізу реального стану функціонування ПТНЗ

Рік	Кількість студентів ПТНЗ, тис. осіб	Кількість студентів ПТНЗ та ВНЗ, тис. осіб	Кількість закладів ПТНЗ, од.	Викладацький склад ПТНЗ (викладачі та майстри), тис. осіб	Фінансування професійно-технічної освіти, млн. грн.	Потреба роботодавців у працівниках робітничих професій, тис. осіб
2011	409,4	2721,0	976	38,011	5305,4	29,4
2012	423,3	2602,4	972	37,842	6034,0	33,4
2013	391,2	2443,9	968	35,908	4553,6	15,7

Джерело: розроблено автором за даними [20]

Соціально-економічну нормаль для реальних умов функціонування сфери професійного навчання представлено наступним виразом:

$$\frac{З_{ус}}{З_{у}} \Rightarrow \frac{З_{у}}{П_{к}} \Rightarrow \frac{П_{к}}{К_{ПТНЗ}} \Rightarrow \frac{К_{ПТНЗ}}{\Phi_{ПТНЗ}} \Rightarrow \frac{\Phi_{ПТНЗ}}{В_{ПТНЗ}}$$

де $З_{ус}$ – загальна чисельність учнів та студентів, тис. осіб;

$З_{у}$ – чисельність учнів ПТНЗ, тис. осіб;

$П_{к}$ – потреба у робітничих кадрах, тис. осіб;

$К_{ПТНЗ}$ – кількість ПТНЗ, од;

$\Phi_{ПТНЗ}$ – фінансування ПТНЗ, млн. грн.;

$В_{ПТНЗ}$ – чисельність викладачів, тис. осіб.

Відповідно до визначеної соціально-економічної нормальні проводяться розрахунки по роках (табл. 2.13, 2.14, 2.15, 2.16).

Таблиця 2.13

Комбінаційна таблиця та система відносних показників аналізу реального стану функціонування ПТНЗ

2011 рік						
Показник	$З_{ус}$	$З_{у}$	$П_{к}$	$К_{ПТНЗ}$	$\Phi_{ПТНЗ}$	$В_{ПТНЗ}$
$З_{ус}$	1	0,15045	0,0108	0,0003586	2,3338	0,01396
$З_{у}$	6,6464	1	0,0718	0,002384	15,5115	0,09285
$П_{к}$	925,5102	13,9212	1	0,03320	216	1,293
$К_{ПТНЗ}$	2,7879	419,467	30,113	1	6506,55	38,9456
$\Phi_{ПТНЗ}$	0,4285	0,0644	0,04630	0,0001539	1	0,005986
$В_{ПТНЗ}$	71,5845	10,7706	0,7735	0,025676	167,067	1
2012 рік						
Показник	$З_{УС}$	$З_{У}$	$П_{К}$	$К_{ПТНЗ}$	$\Phi_{ПТНЗ}$	$В_{ПТНЗ}$
$З_{УС}$	1	0,16268	0,0128	0,0003735	2,31863	0,01454
$З_{У}$	6,1479	1	0,0789	0,002296	1,42547	0,08939
$П_{К}$	77,916	12,6736	1	0,0291	180,6586	1,1329
$К_{ПТНЗ}$	2677,36	435,185	34,362	1	6207,82	38,93
$\Phi_{ПТНЗ}$	0,4313	0,07015	0,005535	0,000161	1	0,00627
$В_{ПТНЗ}$	68,7574	11,1839	0,88245	0,02568	159,422	1
2013 рік						
Показник	$З_{УС}$	$З_{У}$	$П_{К}$	$К_{ПТНЗ}$	$\Phi_{ПТНЗ}$	$В_{ПТНЗ}$
$З_{УС}$	1	0,19512	0,00783	0,0004828	2,2712	0,0189
$З_{У}$	5,125	1	0,040	0,002474	11, 640	0,0969
$П_{К}$	127,7	24,917	1	0,0617	290,038	2,4115
$К_{ПТНЗ}$	2071,1776	404,132	16,219	1	4704,13	39,161
$\Phi_{ПТНЗ}$	0,440289	0,00859	0,0034478	0,002125	1	0,0083245
$В_{ПТНЗ}$	52,8885	10,39886	0,41416	0,0255355	120,1224	1

Таблиця 2.14

Матриця темпів змін відносних показників за 2011–2012 рр.

Показник	З _{уС}	З _у	П _к	К _{пТНЗ}	Ф _{пТНЗ}	В _{пТНЗ}
З _{уС}	1	К' = 1,08	К' = 1,185	К' = 1,042	К = 0,99	К' = 1,0409
З _у	К = 0,925	1	К' = 1,099	К = 0,96	К = 0,92	К = 0,96
П _к	К = 0,84	К = 0,91	1	К' = 0,88	К = 0,84	К = 0,88
К _{пТНЗ}	К = 0,96	К' = 1,04	К' = 1,14	1	К = 0,95	К = 0,99
Ф _{пТНЗ}	К' = 1,0065	К' = 1,089	К' = 1,195	К' = 1,046	1	К' = 1,047
В _{пТНЗ}	К = 0,96	К' = 1,038	К' = 1,14	К' = 1,0002	К = 0,9542	1

Таблиця 2.15

Матриця темпів змін відносних показників за 2012–2013 рр.

Показник	З _{уС}	З _у	П _к	К _{пТНЗ}	Ф _{пТНЗ}	В _{пТНЗ}
З _{уС}	1	К' = 1,99	К = 0,61	К' = 1,2926	К = 0,9795	К' = 1,2998
З _у	К = 0,8336	1	К = 0,5069	К' = 1,07752	К = 0,816	К' = 1,084
П _к	К' = 1,639	К' = 1,965	1	К' = 2,12	К' = 1,605	К' = 2,128
К _{пТНЗ}	К = 0,7735	К = 0,9286	К = 0,47	1	К = 0,76	К' = 1,0059
Ф _{пТНЗ}	К' = 1,0208	К' = 1,225	К = 0,6229	К' = 1,319	1	К' = 1,327
В _{пТНЗ}	К = 0,7692	К = 0,9297	К = 0,469	К = 0,9942	К = 0,7534	1

Таблиця 2.16

Темпи росту показників 2011–2012 рр.

Показник	П _к	З _у	К _{пТНЗ}	В _{пТНЗ}	З _{уС}	Ф _{пТНЗ}
П _к	1					
З _у	К' = 1,099	1				
К _{пТНЗ}	К' = 1,14	К' = 1,037	1			
В _{пТНЗ}	К' = 1,142	К' = 1,038	К' = 1,0002	1		
З _{уС}	К' = 1,185	К' = 1,08	К' = 1,042	К' = 1,0409	1	
Ф _{пТНЗ}	К' = 1,195	К' = 1,089	К' = 1,046	К' = 1,045	К' = 1,039	1

Аналізуючи темпи росту за вторинними показниками розвиток професійно-технічної освіти у 2011–2012 н.р. щодо потреб ринку праці, встановлено, що вертикаль за основними показниками (вихідна) значно змінила свою векторність (2.1).

$$\begin{array}{cccccc}
 \text{З}_{\text{уС}} & \text{З}_{\text{у}} & \text{П}_{\text{к}} & \text{К}_{\text{пТНЗ}} & \text{Ф}_{\text{пТНЗ}} & \text{В}_{\text{пТНЗ}} \\
 \hline
 1 & 4 & 5 & 3 & 0 & 2
 \end{array} \quad (2.1),$$

що відповідає матриці темпів росту (2.2).

$$\begin{array}{cccccc} \text{П}_\text{К} & \text{З}_\text{У} & \text{К}_\text{ПТНЗ} & \text{В}_\text{ПТНЗ} & \text{З}_\text{УС} & \text{Ф}_\text{ПТНЗ} \\ \hline 5 & 4 & 3 & 2 & 1 & 0 \end{array} \quad (2.2)$$

Отже, темпи росту показників 2011–2012 можна виразити наступним чином:

$$\text{К}'_{\text{ПК}} > \text{К}'_{\text{ЗУ}} > \text{К}'_{\text{КПТНЗ}} > \text{К}'_{\text{ВПТНЗ}} > \text{К}'_{\text{ЗУС}} > \text{К}'_{\text{ФПТНЗ}}$$

Відповідно, темпи росту показників професійно-технічної освіти за 2012–2013 рр. та їх відповідність вимогам ринку праці свідчать про значні коливання векторності соціально-економічної нормалі по відношенню до 2011 р., так і до 2012 р.

2013 р. характеризується наступної соціально-економічною нормаллю:

$$\begin{array}{cccccc} \text{З}_\text{УС} & \text{З}_\text{У} & \text{П}_\text{К} & \text{К}_\text{ПТНЗ} & \text{Ф}_\text{ПТНЗ} & \text{В}_\text{ПТНЗ} \\ \hline 2 & 3 & 0 & 4 & 1 & 5 \end{array} \quad (2.3)$$

Нова векторність соціально-економічної нормалі має наступний вигляд (2.4):

$$\begin{array}{cccccc} \text{В}_\text{ПТНЗ} & \text{К}_\text{ПТНЗ} & \text{З}_\text{У} & \text{З}_\text{УС} & \text{Ф}_\text{ПТНЗ} & \text{П}_\text{К} \\ \hline 5 & 4 & 3 & 2 & 1 & 0 \end{array} \quad (2.4)$$

Темпи росту показників за 2012–2013 рр. наведено в таблиці 2.17.

Таблиця 2.17

Темпи росту показників за 2012–2013 рр.

Показник	В _{ПТНЗ}	К _{ПТНЗ}	З _У	З _{УС}	Ф _{ПТНЗ}	П _К
В _{ПТНЗ}	1					
К _{ПТНЗ}	К' = 1,0059	1				
З _У	К' = 1,084	К' = 1,07752	1			
З _{УС}	К' = 1,2994	К' = 1,2926	К' = 1,199	1		
Ф _{ПТНЗ}	К' = 1,327	К' = 1,319	К' = 1,225	К' = 1,0208	1	
П _К	К' = 2,128	К' = 2,12	К' = 1,965	К' = 1,639	К' = 1,605	1

Темпи росту показників за 2012–2013 роки можуть бути представлені наступним чином:

$$\text{К}'_{\text{ВПТНЗ}} > \text{К}'_{\text{КПТНЗ}} > \text{К}'_{\text{ЗУ}} > \text{К}'_{\text{ЗУС}} > \text{К}'_{\text{ФПТНЗ}} > \text{К}'_{\text{ПК}}$$

Звертає на себе увагу невідповідність у 2012–2013 рр. учнівського контингенту в закладах професійної освіти (низький) та кількості самих

закладів професійно-технічної освіти з обсягами фінансування. Особливо це помітно на фоні потреб у робітничих кадрах по відношенню до попередніх років та до фінансової підтримки ПТНЗ державою та регіонами. В цьому контексті мають бути ініційовані нові рішення:

- або скорочувати (об'єднувати) кількість ПТНЗ відповідно до вимог ринку праці щодо кадрового забезпечення робітничим персоналом;
- або збільшувати кількість робочих місць з одночасним скороченням ПТНЗ при достатньому фінансуванні.

Перехід закладів професійно-технічної освіти з 2015 р. на фінансування з комунальних фондів має вирішити питання укрупнення ПТНЗ з огляду мінімізації управлінських витрат та фінансових витрат на функціонування незатребуваних закладів освіти. При цьому мають бути збережені принципи соціального захисту учнів.

3-й рівень. Соціально-економічна нормаль аналізу стану функціонування ВНЗ побудована на основі показників, що характеризують чинники, які за своєю ефективністю мають важливе значення для функціонування вищої освіти. До таких віднесено контингент студентів, мережа ВНЗ, фінансування вищої освіти та інші. Кількість чинників може бути різна, але вони мають бути орієнтовані на певне завдання (табл. 2.18).

Таблиця 2.18

Побудова соціально-економічної нормалі для аналізу реального стану
функціонування ВНЗ

Рік	Загальна чисельність економічно активного населення, тис. осіб	Чисельність студентів ВНЗ I–IV рівнів акредитації, тис. осіб	Кількість ВНЗ I–IV рівнів акредитації, од.	Видатки бюджету на вищу освіту, млн. грн.	Чисельність викладачів у ВНЗ, тис. осіб	Потреба роботодавців у спеціалістах з вищою освітою, тис. осіб
2011	22056,9	2311,6	846	26619,6	160,805	23,1
2012	22011,5	2179,1	823	29335,9	158,906	19,7
2013	21980,6	2052,7	803	30003,1	158, 521	13,3

Джерело: розроблено автором за даними [20]

Пропонується наступна соціально-економічна нормаль функціонування сфери вищої освіти:

$$\frac{Ч}{С} \Rightarrow \frac{С}{К} \Rightarrow \frac{К}{В} \Rightarrow \frac{В}{Б} \Rightarrow \frac{Б}{Р}$$

де Ч – загальна чисельність економічно активного населення, тис. осіб;

С – чисельність студентів ВНЗ I–IV рівнів акредитації, тис. осіб;

К – кількість ВНЗ I–IV рівнів акредитації;

В – чисельність викладачів у ВНЗ, тис. осіб;

Б – видатки бюджету на вищу освіту, млн. грн.;

Р – потреба роботодавців у спеціалістах з вищою освітою, тис. осіб.

Комбінаційна таблиця 2.19 містить систему відносних показників реального стану функціонування ВНЗ і використовується для оцінки темпів прискорення або сповільнення розвитку визначених для аналізу факторів (табл.2.19).

Таблиця 2.19

Комбінаційна таблиця та система відносних показників аналізу реального стану функціонування ВНЗ

2011 рік						
Показник	Ч	С	К	В	Б	Р
Ч	1	0,1048	0,0000383	0,00729	1,2068	0,001047
С	9,5418	1	0,0003659	0,06956	11,5156	0,009993
К	26071,98	2732,3877	1	190,076	31465,25	27,3049
В	137,1655	14,375	0,005261	1	165,5396	0,1436
Б	0,8285	0,08684	0,0000317	0,00604	1	0,0008677
Р	954,844	100,06926	0,03662	6,9613	1152,3636	1
2012 рік						
Показник	Ч	С	К	В	Б	Р
Ч	1	0,09899	0,0000373	0,007219	1,33207	0,000894
С	10,1012	1	0,0003776	0,07338	13,4623	0,009040
К	26745,44	2647,7521	1	193,0814	25645,078	23,9368
В	138,518	13,713	0,005179	1	184,6116	0,124
Б	0,75032	0,07428	0,000028	0,005416	1	0,0006715
Р	1117,335	110,6142	0,04177	8,06629	1489,1319	1
2013 рік						
Показник	Ч	С	К	В	Б	Р
Ч	1	0,09338	0,000365	0,007212	1,3649	0,000605
С	10,70714	1	0,0003911	0,07723	14,6164	0,0064779
К	27373,1	2556,2889	1	197,410	37663,76	16,563
В	138,6604	12,949	0,005065	1	189,2689	0,0839
Б	0,7326	0,06842	0,0000267	0,005283	1	0,0004432
Р	1652,6766	154,338	0,0603	11,9188	2255,8721	1

Матриця темпів змін відносних показників у 2011 – 2012 рр. наведена у таблиці 2.20.

Таблиця 2.20

Матриця темпів змін відносних показників у 2011 – 2012 рр.

Показник	Ч	С	К	В	Б	Р
Ч	1	K= 0,9445	K= 0,9738	K'= 1,1038	K'= 1,1038	K= 0,8538
С	K'= 1,058	1	K'= 1,032	K'= 1,0549	K'= 1,169	K= 0,9046
К	K'= 1,025	K= 0,969	1	K'= 1,015	K'= 1,1328	K= 0,8766
В	K'= 1,0098	K= 0,9539	K= 0,9844	1	K'= 1,1152	K= 0,8635
Б	K= 0,9056	K= 0,8553	K= 0,8832	K= 0,8966	1	K= 0,7738
Р	K'= 1,1701	K'= 1,105	K'= 1,1406	K'= 1,158	K'= 1,2922	1

$$\begin{array}{cccccc} \text{Ч} & \text{С} & \text{К} & \text{В} & \text{Б} & \text{Р} \\ \hline 2 & 3 & 0 & 4 & 1 & 5 \end{array} \quad (3.1)$$

У відповідності до встановлених пріоритетів побудовано нову соціально-економічну нормаль, яка має наступний вигляд:

$$\begin{array}{cccccc} \text{Б} & \text{Ч} & \text{В} & \text{К} & \text{С} & \text{Р} \\ \hline 5 & 4 & 3 & 2 & 1 & 0 \end{array} \quad (3.2)$$

Темпи росту показників за 2011–2012 та 2012–2013 рр. наведено в таблицях 2.21, 2.22 та 2.23.

Таблиця 2.21

Матриця темпів змін відносних показників за 2011–2012 рр.

Показник	Б	Ч	В	К	С	Р
Б	1					
Ч	K'= 1,1038	1				
В	K'= 1,1152	K'= 1,0098	1			
К	K'= 1,1328	K'= 1,025	K'= 1,015	1		
С	K'= 1,169	K'= 1,058	K'= 1,0549	K'= 1,032	1	
Р	K'= 1,2922	K'= 1,17	K'= 1,158	K'= 1,1406	K'= 1,105	1

Таблиця 2.22

Матриця темпів змін відносних показників за 2012–2013 рр.

Показник	Ч	С	К	В	Б	Р
Ч	1	$K'=0,9433$	$K'=0,9785$	$K'=0,999$	$K'=1,02464$	$K'=0,6767$
С	$K'=1,060085$	1	$K'=1,03575$	$K'=1,052$	$K'=1,08572$	$K'=0,7167$
К	$K'=1,02346$	$K'=0,9654$	1	$K'=1,022$	$K'=1,05663$	$K'=0,6919$
В	$K'=1,001$	$K'=0,9442$	$K'=0,9779$	1	$K'=1,025$	$K'=0,6766$
Б	$K'=0,9764$	$K'=0,9211$	$K'=0,9535$	$K'=0,9754$	1	$K'=0,66$
Р	$K'=1,4791$	$K'=1,495$	$K'=1,4436$	$K'=1,4776$	$K'=1,5148$	1

$$\begin{array}{cccccc} \text{Ч} & \text{С} & \text{К} & \text{В} & \text{Б} & \text{Р} \\ \hline 4 & 1 & 2 & 3 & 5 & 0 \end{array} \quad (3.3)$$

Відповідно до встановлених пріоритетів побудуємо нову соціально-економічну нормаль, яка має наступний вигляд:

$$\begin{array}{cccccc} \text{Б} & \text{Ч} & \text{В} & \text{К} & \text{С} & \text{Р} \\ \hline 5 & 4 & 3 & 2 & 1 & 0 \end{array} \quad (3.4)$$

Таблиця 2.23

Темпи росту показників 2012–2013 рр.

Показник	Б	Ч	В	К	С	Р
Б	1					
Ч	$K'=1,02464$	1				
В	$K'=1,025$	$K'=1,001$	1			
К	$K'=1,056$	$K'=1,02346$	$K'=1,022$	1		
С	$K'=1,0572$	$K'=1,06$	$K'=1,052$	$K'=1,0358$	1	
Р	$K'=1,5148$	$K'=1,495$	$K'=1,478$	$K'=1,444$	$K'=1,495$	1

Побудова матриць, що відбулась за методикою [92], показала, що за роки 2011–2012 та 2012–2013 рр. індекси росту відповідають формулі:

$$I_B > I_C > I_V > I_K > I_S > I_R,$$

що слідує зі співвідношення:

$$\begin{array}{cccccc} \text{Б} & \text{Ч} & \text{В} & \text{К} & \text{С} & \text{Р} \\ \hline 5 & 4 & 3 & 2 & 1 & 0 \end{array}$$

Аналіз показує, що хоча темпи зростання фінансування вищої освіти і збільшились у 2013 р. по відношенню до 2012 р. на 11,27 %, але по відношенню до 2012 р. їх ріст становив усього 2,22 %. Одночасно відбулось скорочення кількості ВНЗ за досліджувані роки на 43 навчальні установи. Особливо

провальною за період 2011–2013 р. стала тенденція скорочення робочих місць на 9,8 тисяч осіб по відношенню до 2011 р. і на 6,4 тисяч осіб по відношенню до 2012 р., що у відсотковому співвідношенні становить 73,68 % та 48,12 % відповідно. При доведених обсягах фінансування діяльності ВНЗ I–IV рівнів акредитації така їх віддача мало ефективна для суб'єктів господарювання і держави в цілому. Потребує оптимізації і мережа ВНЗ.

Враховуючи окреслені проблеми, які існують у сфері освіти сьогодні у ракурсі підготовки кваліфікованих працівників, слід підсумувати, що реформування системи освіти має бути, в першу чергу, спрямоване на створення «ідеології освіти» заради практичних умінь, навичок та компетентностей. Важливим кроком до вирішення проблемних питань, які існують в освіті сьогодні і пов'язані з певною відірваністю навчального процесу від реалій, підготовкою спеціалістів з часто незатребуваними знаннями, має стати створення ефективної системи вітчизняної освіти, яка буде узгоджена на рівні держави, роботодавців та суспільства. Перспективним у вирішенні цього питання має стати створення загального інноваційного поля в межах інтеграції освіти, науки і виробництва на основі оновленої нормативно-правової бази розвитку трудового потенціалу держави.

2.4. Методика оцінювання впливу освітньої складової на розвиток трудового потенціалу на мікрорівні

Високий рівень освіти примножує можливість формування та розвитку трудового потенціалу з високими показниками здібностей та можливостей особистості. Чим вища якість вітчизняної освіти, тим вищий рівень трудового потенціалу держави та його інтегральна (сукупна) оцінка. Важливо бути впевненим в наявності високого рівня власного *трудоного* потенціалу (як і фінансового, майнового та ін.) при визначенні спроможності колективу,

регіону, держави виконати будь-які за складністю завдання, контракт, проект тощо.

У зв'язку з відсутністю універсальної методики оцінювання трудового потенціалу на законодавчому рівні цей процес *не регулюється* ані вітчизняною, ні зарубіжною нормативною практикою і не регламентується статистичними документами. Оцінювання трудового потенціалу – досить складне в методичному і організаційному аспекті завдання. Як зазначає І.А. Полякова [76], «...Головним завданням здійснення оцінювання є виявлення трудового потенціалу кожного працівника і міри його використання, аналіз відповідності працівника зайнятій посаді або його готовність зайняти конкретну посаду, а також характеристика ефективності його трудової діяльності, та, як наслідок, встановлення степеню та значущості конкретного працівника для господарюючого суб'єкта». Тому оцінити трудовий потенціал окремого працівника, підприємства, регіону та країни і визначити його роль в економіці можливо лише шляхом аналізу процесів, що відбуваються на ринку праці.

Для оцінювання трудового потенціалу на практиці більшою чи меншою мірою використовуються *витратний (вартісний), порівняльний та дохідний* підходи, які описали вітчизняні науковці – В.В. Сідоренко [90], Н.С. Краснокутська [51], О.С. Федонін, І.М. Репіна та О.І. Олексюк [108], Т.С. Дуда, С.В. Попівняк [24], О.Ю. Чаленко [111] та інші. В ряді випадків доцільність їх використання підтверджена при формуванні та оцінці сукупного трудового потенціалу підприємства (витратний та дохідний підходи), або оцінюванні кадрового потенціалу (порівняльний підхід). Ряд провідних економістів вважає, що для оцінки сукупного трудового потенціалу окремого підприємства з *кількісного* боку варто використовувати загальну чисельність виробничого персоналу та персоналу невиробничих підрозділів, кількість робочого часу, можливого для відпрацювання при нормальній інтенсивності праці (межа фізіологічної можливої участі працівника в роботі); *якісна* характеристика трудового потенціалу спрямована на оцінку фізичного та

психологічного потенціалу працівників підприємств; обсягу загальних та спеціальних знань, трудових навичок та умінь, що обумовлюють здатність до праці певної якості; якість членів колективу як суб'єктів господарської діяльності. Стосовно останнього щодо впливу різних факторів на якісні характеристики трудового потенціалу, то варто дати їм обґрунтування в нових методах оцінювання.

На нашу думку, трудовий потенціал доцільно розглядати з позицій наявності *трудових здібностей* та *трудових можливостей* осіб з числа економічно активного населення як необхідних і достатніх інтегральних чинників функціонування трудового потенціалу.

Виходячи з цього, пропонуються наступні визначення:

трудові здібності – це своєрідні властивості людини, її інтелекту, наявність яких є умовою успішного використання набутих знань, умінь, професійного досвіду, навичок, комунікабельності, моральних якостей та загальної культури, інноваційної ініціативи, організованості тощо для здійснення трудової діяльності; у понятійному аспекті трудові здібності не тотожні самим знанням, умінням, кваліфікації, професійному досвіду, але в психологічному аспекті чітко підкреслена їх єдність.

Трудові здібності у своїй інтегральній формі набуваються в результаті отримання освіти і кваліфікації впродовж усього життя і входять як *освітньо-кваліфікаційний потенціал* до загальної структури трудового потенціалу. Освітньо-кваліфікаційний потенціал «несе відповідальність» за якість виконуваної роботи чи надані послуги;

трудові можливості – це умови та обставини, що дозволяють використати власне здоров'я, вік, обсяги робочого часу та мотивації для успішного виконання роботи чи послуги; в такому розумінні трудові можливості і здоров'я особи, її вік, обсяги робочого часу та мотивації до роботи в їх сукупності – поняття адекватні. Трудові можливості комплексно можуть бути представлені *особистісним, психофізіологічним і мотиваційним потенціалами*.

Вони мають «нести повну відповідальність» за терміни виконання робіт та послуг, за їх стабільність, продуктивність тощо.

Власне визначення економічної категорії «трудоий потенціал» сприяє такому ранжуванню:

трудої здібності особи, колективу працівників можуть бути оцінені *освітньо-кваліфікаційним потенціалом* (О.-К.П) як складовою трудового потенціалу (Т.П.), який повинен бути «відповідальним» за якість виконуваного завдання чи послуги; для окремих видів робіт, що виконуються одним працівником або невеликим колективом професіоналів, такий спрощений варіант оцінювання може мати місце; при цьому важлива і кількісна, і вартісна оцінка з огляду на можливість роботодавцем отримати дохід.

Трудові можливості особи, колективу працівників можуть бути оцінені *особистісним* (О.П.), *психофізіологічним* (П.Ф.П.) та *мотиваційним* (М.П.) потенціалами як комплексною складовою іншої частини трудового потенціалу (ТП); особистісний, психофізіологічний та мотиваційний потенціали особи чи колективу працівників мають свою «відповідальність» за терміни виконання робіт, за їх стабільність і продуктивність тощо.

Освітньо-кваліфікаційний потенціал – складова трудового потенціалу, яка характеризується обсягом загальних і спеціальних знань, рівнем інтелекту, трудових навичок і умінь, які обумовлюють здібності до визначеної якості праці. Формування освітньо-кваліфікаційного потенціалу особи у вітчизняній науці та освіті розглядалось донедавна лише у зв'язку з конкретними завданнями виробництва і не робилось потужних кроків для забезпечення єдиного процесу розвитку трудового потенціалу країни в цілому. Для сучасних ринкових умов розвитку вітчизняної економіки необхідним є формування спеціалістів-професіоналів і висококваліфікованих робітників, які мають володіти високим професійно-кваліфікаційним рівнем для продукування нових ідей, відрізнитись гнучкістю професійної думки, умінням швидко і ефективно адаптуватися в динамічно змінюваних виробничих та соціальних умовах, готових до постійного поповнення спеціальних знань і навичок. До основних

чинників, що визначають рівень освітньо-кваліфікаційного потенціалу особи, варто віднести:

- рівень освіти та науковий рівень (кваліфікований робітник, молодший спеціаліст, бакалавр, спеціаліст, магістр, кандидат або доктор наук);
- уміння, що обумовлюють здатність працівника до праці певного змісту та складності;
- особистісне самовдосконалення (саморозвиток, підвищення кваліфікації, перепідготовка);
- трудові навички (досвід виконання подібних завдань чи проектів різної складності, стаж роботи за профілем);
- обсяг та глибина загальних знань;
- обсяг, глибина та різнобічність спеціальних знань;
- володіння іноземними мовами;
- володіння інформаційно-комп'ютерними технологіями тощо.

Перелік основних факторів освітньо-кваліфікаційного потенціалу та їх сутність наведені у таблиці 2.24. Вони слугували для встановлення кількісної та відносної оцінки освітньо-кваліфікаційного потенціалу колективу працівників та висновків, щодо його покращення (табл. 2.24).

Таблиця 2.24

Фактори освітньо-кваліфікаційного потенціалу та їх сутність

№ з/п фактора	Освітньо-кваліфікаційні фактори	Сутність освітньо-кваліфікаційного фактора
1	Освіта і наука	Освітньо-кваліфікаційний рівень та кваліфікація за Національною шкалою кваліфікацій; науковий рівень
2	Уміння	Здатність працівника до праці і виконання завдань певного змісту та складності
3	Особистісне самовдосконалення	Здатність працівника до саморозвитку, підвищення власної кваліфікації шляхом стажування та перепідготовки
4	Трудові навички	Досвід роботи за фахом і виконання подібних проектів чи завдань різної складності, стаж роботи за фахом
5	Загальні знання	Обсяг та глибина загальних знань; часові та просторові закони, закони про логічні зв'язки між фактами

Продовження табл. 2.24

6	Спеціальні знання	Знання про предметну область містять принципи, закони, зв'язки причини—слідства між поняттями предметної області, конкретні факти; знання повинні дозволяти ставити та вирішувати завдання предметної області
7	Знання іноземних мов	Знання для формування загальної компетенції та спеціальні знання іноземних мов предметної області
8	Знання інформаційно-комунікаційні технології	Знання, уміння і навички, які необхідні для ефективного використання засобів ІКТ у відкритій освіті та спеціальні компетенції для розробки складних завдань

Особистісний потенціал – складова трудового потенціалу, яка характеризується рівнем свідомості і соціальної зрілості, ціннісними орієнтирами та інтересами, потребами і запитами у сфері праці, морально-етичними рисами, здатністю до співробітництва і взаємодії, творчими здібностями та вміщує в собі рівень громадянської свідомості та ступінь засвоєння працівником норм ставлення до праці, ціннісні-мотиваційні властивості і орієнтаційні інтереси та потреби у сфері праці. В цілому, особистісний потенціал може умовно бути представлений особистісними факторами та їх розширеною сутністю (табл. 2.25).

Таблиця 2.25

Фактори особистісного потенціалу та їх сутність

№ з/п фактора	Особистісні фактори	Сутність особистісного фактора (потреб)
1	Рівень свідомості	Усвідомлення особою власної необхідності у сфері праці. Потреба такого визнання іншими учасниками праці
2	Соціальна зрілість	Усвідомлення відповідальності за свої дії, терпимість до інших (толерантність), саморозвиток, позитивне мислення і позитивне ставлення до світу
3	Ціннісні орієнтири та інтереси	Спосіб організації особою своєї поведінки на підставі усвідомлених мотивів праці та життєвих орієнтирів. Ціннісні інтереси формують риси характеру – відповідальність, вимогливість, бережливість тощо
4	Потреби і запити особи	Усвідомлення власних потреб за А. Маслоу – фізіологічні, екзистенціальні, соціальні, потреби в самоповазі та духовності. В сфері праці – гарантії зайнятості, самовираження, творчості.

Продовження табл. 2.25

5	Морально-етичні риси особи	Усвідомлення особою чесності, високої моралі, етики й духовності, готовність до самопожертви заради загального спокою суспільства
6	Співробітництво і взаємодія	Здатність особи до узгодженої взаємодії за певними механізмами співробітництва та реалізації, безконфліктне вирішення завдань
7	Творчі здібності	Здатність особи до синтезу своїх властивостей і рис характеру, які обумовлюють рівень результативності роботи
8	Норми ставлення до потреб праці	Емоційно-волева здатність особи на позитивну установку до праці та відпочинку

Психофізіологічний потенціал – характеризується здібностями і схильностями особи, станом її здоров'я, моральністю, працездатністю, витривалістю, психологічними та фізіологічними властивостями, типом нервової системи, можливостями участі у суспільно-корисній роботі. Психофізіологічний потенціал більшою мірою залежить від генотипу людини, її вроджених здібностей і властивостей. Однак він змінюється під впливом умов соціалізації особистості: навчання, виховання, способу життя і праці, а також свідомого вдосконалення своїх можливостей, зміцнення здоров'я, екологічної ситуації, рівня медичного обслуговування, організації відпочинку тощо. Основні психофізіологічні фактори визначають рівень психофізіологічного потенціалу (табл. 2.26).

Таблиця 2.26

Фактори психофізіологічного потенціалу

№ з/п фактора	Психофізіологічні фактори	Сутність психофізіологічного фактору
1	Здоров'я	Стан живого організму, за якого організм особи в цілому і усі органи здатні виконувати життєві функції
2	Моральність	Характеризується якостями: доброта, милосердя, скромність, доброзичливість, чесність, духовність. Морально розвинута особа керується золотим правилом моралі.
3	Працездатність	Здатність людини до трудової діяльності; потенційна здатність людини виконувати певну роботу, яка визначається рівнем її фізичних та психофізіологічних можливостей, а також станом здоров'я і професійною підготовкою

Продовження табл. 2.26

4	Витривалість	Здатність людського організму до тривалого виконання будь-якої роботи без помітного зниження працездатності
5	Психологічні властивості	Характеризують психологічну надійність людини з точки зору безпеки життєдіяльності – пам'ять, емоції, увага, сенсомоторні реакції, мислення, воля, темперамент, почуття обережності тощо
6	Фізіологічні властивості	Емоційна збудливість та стійкість, фізіологічні функції, адаптація до чинників довкілля, глибина переживань емоцій,
7	Тип нервової систем	Сукупність властивостей нервової системи, які складають фізіологічну основу індивідуальної своєрідності діяльності людини
8	Суспільно-корисна робота	Праця, що застосовується в невиробничій сфері, – культурологічна, освітня, наукова

Мотиваційний потенціал – це рівень вмотивованості працівника на забезпечення власних потреб і досягнення мети організації (підприємства). Визначення мотиваційного потенціалу містить два етапи. Перший полягає у виявленні мотиваційних потреб працівника, другий – у вимірі ступеня задоволеності виявленні потреб. Перелік основних дванадцяти факторів мотивації з поясненням їх сутності, представлено в таблиці 2.27, запозиченої у роботі О. Стахів [96]. Використавши відомості Ш. Річі та П. Мартіна [84] для будь-якого за чисельністю колективу чи організації, можна побудувати так званий мотиваційний профіль окремого працівника і повного складу групи працівників (табл. 2.27).

Таблиця 2.27

Фактори мотиваційного потенціалу

№ з/п фактора	Мотиваційні фактори	Сутність мотиваційних факторів
1	Високий заробіток	Потреба мати високу заробітну плату, матеріальні винагороди, набір пільг та надбавок
2	Фізичні умови праці	Потреба мати прекрасні умови праці та комфортне навколишнє середовище
3	Структурування роботи	Потреба мати чітко структуровану роботу, встановлені правила та директиви виконання
4	Соціальні контакти	Потреба спілкуватися з багатьма людьми, мати тісні стосунки з колегами
5	Стійкі взаємовідносини	Потреба формувати і підтримувати довгострокові стабільні стосунки з невеликою кількістю колег

Продовження табл. 2.27

6	Визнання	Потреба в тому, щоб оточуючі цінували досягнення та успіхи індивідуума
7	Прагнення до досягнень	Потреба ставити для себе складні цілі та досягати їх
8	Влада і впливовість	Прагнення керувати іншими, прагнення до конкуренції та впливовості
9	Різноманітність і зміни	Потреба у постійних змінах, бажання постійно бути готовому до дій
10	Креативність	Бажання бути постійно думаючим працівником, відкритим до нових ідей
11	Самовдосконалення	Потреба в самовдосконаленні та розвитку особистості
12	Цікава та корисна робота	Потреба мати суспільно корисну роботу

Виходячи з визначення, яке нами дано категорії «трудоий потенціал», у випадку відсутності залежності освітньо-кваліфікаційного потенціалу від особистісного, психофізіологічного і мотиваційного, його можна оцінити за такою математичною моделлю:

$$ТПО = \frac{1}{4} (ОКП + ОП + ПФП + МП).$$

А у випадку наявності залежності освітньо-кваліфікаційного потенціалу від особистісного та психофізіологічного потенціалів, його можна оцінити за такою математичною моделлю:

$$ТПО = \frac{1}{2} [f(ОП, ПФП) * ОКП + МП],$$

де $f(ОП, ПФП)$ – функція регресії показника ПКП на фактори ОП і ПФП.

Усі кількісні значення факторів (гранично можливі і дійсні на час оцінювання) складових потенціалів працюючих в колективі спеціалістів узгоджуються за вимогами роботодавця і у визначаються кількісними оцінками в межах від 0 до 1,0 (Додаток Ж). Її встановлює керівник проекту при формуванні тестових завдань для кожного працівника або групи працівників в залежності від складності особистих завдань. Формування статистичної бази факторів і їх кількісна оцінка відбувається вибіркоким методом безпосередньо на робочих місцях у присутності усіх опитуваних працюючих. Для оцінювання за n -фактором кожного працівника для вектора з m –спеціалістів розроблено програму та на її основі оцінено трудовий потенціал колективу працюючих на прикладі приватного підприємства, в яких $m = 8$, $n = 9$ (за наявності ступенів

вільності кількість факторів повинна бути меншою за вибірккову кількість спеціалістів, $m < n$). Результати наведено в Додатку 3. Мультиколінійність (статистична залежність) факторів здійснюється за методом Феррара-Глобера. Програма алгоритму Феррара-Глобера подається в комп'ютерній системі MathCAD Pro (Додаток 3).

Таким чином кожен потенціал i -того працівника будь-якого більш-менш однорідного колективу визначається за формулами:

$$\begin{aligned} \text{ОКП}_i &= \sum_{j=1}^n \alpha_j \text{ОКП}_{ij}, \quad i = 1, \dots, m, \\ \text{ОП}_i &= \sum_{j=1}^n \beta_j \text{ОП}_{ij}, \\ \text{ПФП}_i &= \sum_{j=1}^n \gamma_j \text{ПФП}_{ij}, \\ \text{МП}_i &= \sum_{j=1}^n \theta_j \text{МП}_{ij}. \end{aligned} \quad (1)$$

Де $\text{ОКП}_{ij}, \text{ОП}_{ij}, \text{ПФП}_{ij}, \text{МП}_{ij}$ – ступінь відповідності i – значимості освітньо-кваліфікаційних, особистісних, психологічних характеристик та мотиваційних потреб i -того працівника за j – тим фактором відповідно;

$\alpha_j, \beta_j, \gamma_j, \theta_j$ – коефіцієнти віднесені до їх кореляційної залежності.

Для групи працівників сукупні професійно-кваліфікаційний потенціал, особистісний потенціал, психофізіологічний потенціал, мотиваційний потенціал визначається як зважена сума потенціалів усіх працівників колективу за формулами:

$$\begin{aligned} \text{ОКП}_i &= \sum_{i=1}^m a_i \text{ОКП}_i \quad i=1 \\ \text{ОП}_i &= \sum_{i=1}^m b_i \text{ОП}_i \\ \text{ПФП}_i &= \sum_{i=1}^m c_i \text{ПФП}_i \\ \text{МП}_i &= \sum_{i=1}^m d_i \text{МП}_i \end{aligned}$$

Де a_i, b_i, c_i, d_i – коефіцієнти відповідних потенціалів віднесені до їх кореляційного значення.

Трудовий потенціал визначається як середнє значення чотирьох складових трудового потенціалу. Знаходження складових трудового потенціалу, тобто відповідних коефіцієнтів $\alpha, \beta, \gamma, \theta$ і a, b, c, d здійснюється за методом головних компонент. Алгоритм їх значення реалізується за схемою, наведеними на рисунках 2.14 та 2.15.

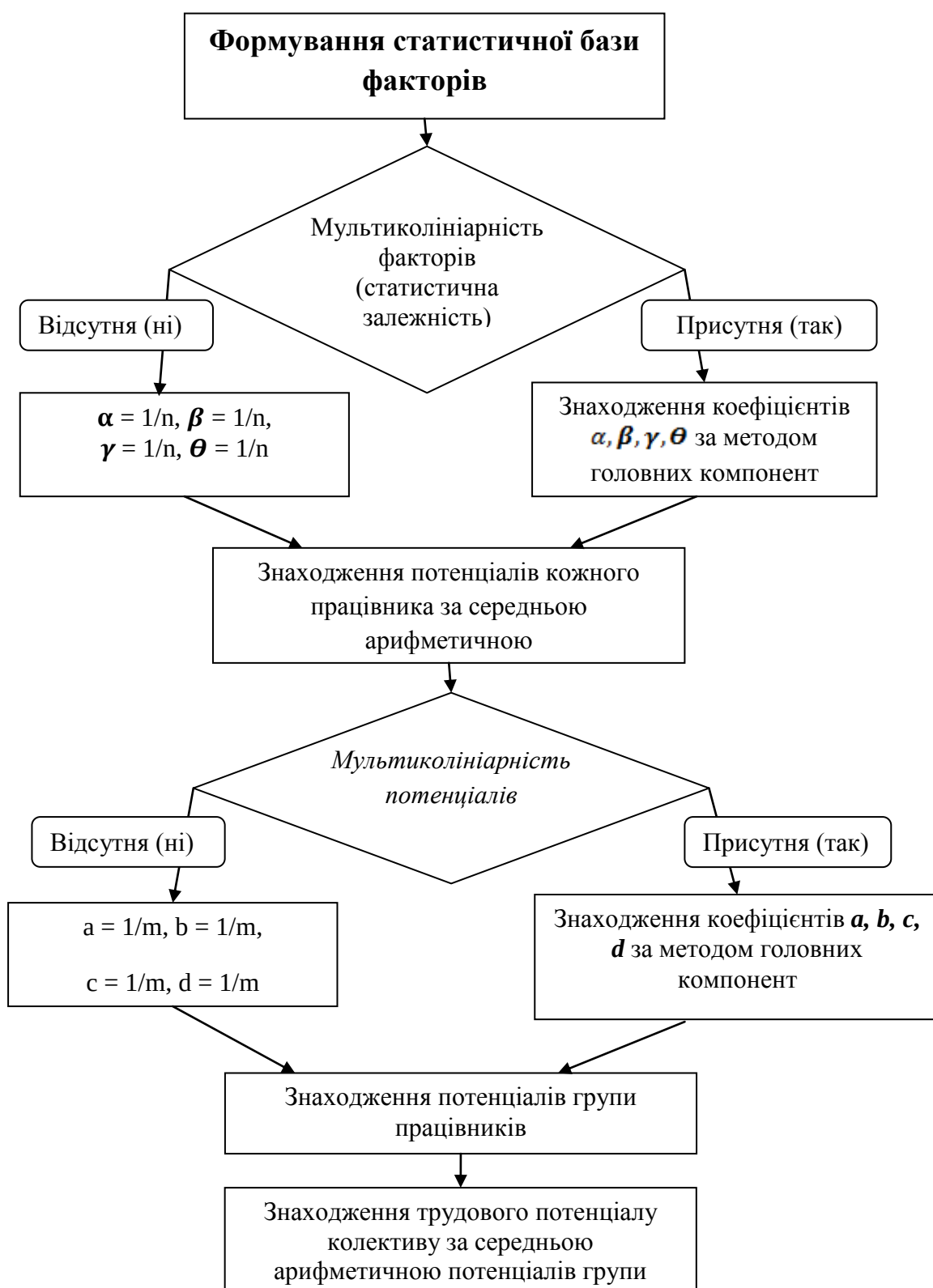


Рис. 2.14. Алгоритм оцінювання трудового потенціалу колективу за методом головних компонент у випадку відсутності регресії між професійно-кваліфікаційним і особистісним і психофізіологічним потенціалами (джерело: власна розробка автора)

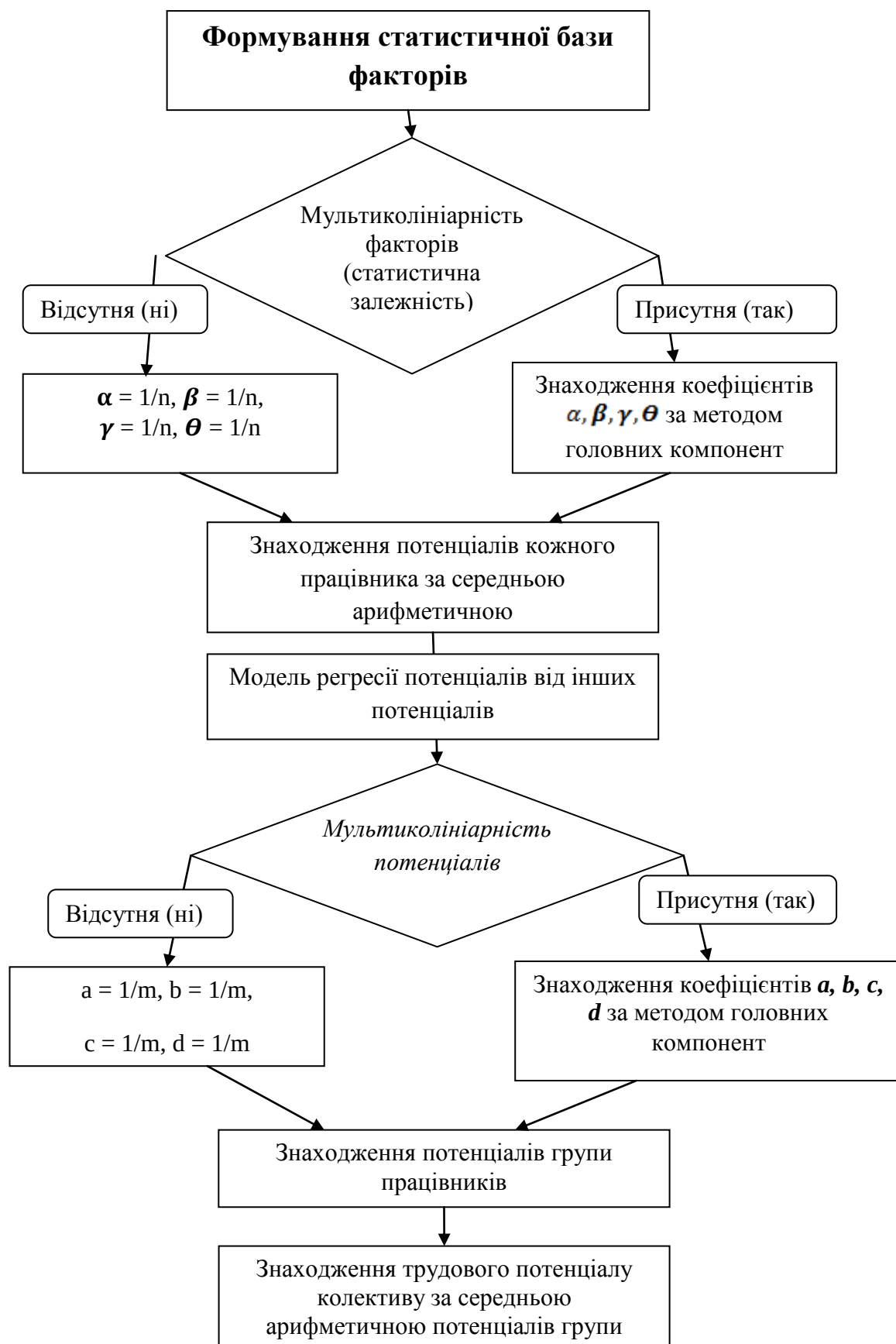


Рис. 2.15. Алгоритм оцінювання трудового потенціалу колективу методом головних компонент у випадку наявності регресії між професійно-кваліфікаційним і особистісним і психофізіологічним потенціалами (джерело: власна розробка автора)

У випадку відсутності мультиколінійності кожен потенціал працівника колективу визначається за формулами:

$$\text{ОКП}_i = 1/n \sum_{j=1}^n \alpha_j \text{ОКП}_{ij} \quad i=1, \dots, m,$$

$$\text{ОП}_i = 1/n \sum_{j=1}^n \text{ОП}_{ij},$$

$$\text{ПФП}_i = 1/n \sum_{j=1}^n \text{ПФП}_{ij}$$

$$\text{МП}_i = 1/n \sum_{j=1}^n \text{МП}_{ij}.$$

За присутності мультиколінійності факторів знаходження коефіцієнтів α , β , γ , θ здійснюється за методом головних компонент за схемою, що наведена на рисунку 2.16.

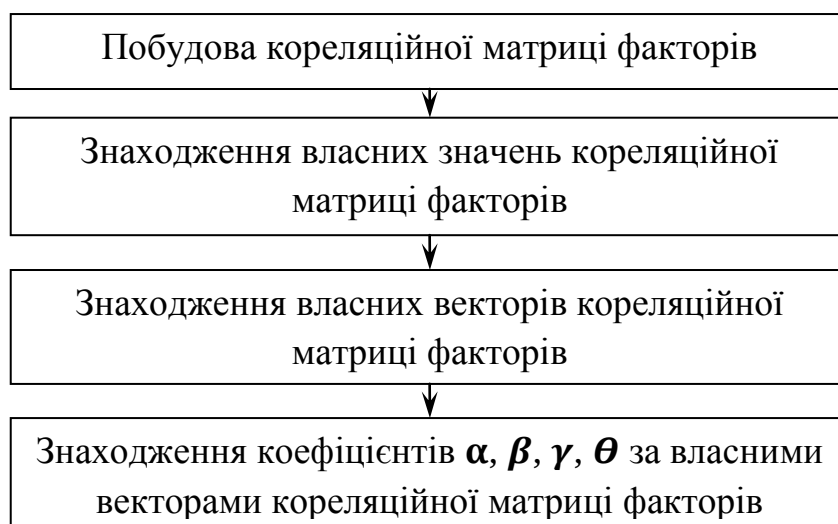


Рис. 2.16. Знаходження коефіцієнтів за методом головних компонент
(джерело: власна розробка автора)

Побудова кореляційної матриці факторів, а також знаходження власних значень і власних векторів, що їм відповідають, є комп'ютерними операціями в системі Mathcad Pro. Знаходження векторів коефіцієнтів α , β , γ , θ відбувається шляхом нормування векторів коефіцієнтів. Матриця головних компонент знаходиться як добуток матриці факторів і матриці нормованих векторів коефіцієнтів. Знаходження потенціалів кожного працівника здійснюється сумуванням коефіцієнтів у рядках матриці головних компонент за формулами (1).

Знаходження потенціалів груп працівників відбувається аналогічно знаходженню потенціалів кожного працівника через коефіцієнти a , b , c , d .

Потенціали груп працівників є статистично незалежною системою і тому знаходження трудового потенціалу колективу здійснюється за середнім арифметичним.

Запропонована методика оцінювання трудового потенціалу дозволяє отримати результати для колективу працюючих за умов як наявності, так і відсутності регресії між освітньо-кваліфікаційним, особистісним, мотиваційним і психофізіологічним потенціалами

Аналіз трудового потенціалу за визначеними факторами було проведено на прикладі підприємства ТОВ «СП АТЕМ-ФРАНК», яке виробляє техніку для опалення житлових і виробничих приміщень, що працює на газі та твердому паливі. Оцінка трудового потенціалу здійснювалась на рівні працівників виробничо-технічного відділу з 9 осіб, які безпосередньо відповідають за якість та конкурентоспроможність виготовленої продукції на ринку.

У зв'язку із підвищенням конкуренції на ринку та збільшенням вимог до якості товарів виникла потреба у впровадженні технологічних інновацій у процес виготовлення продукції на даному підприємстві з метою підвищення її економічності та ефективності. Із впровадженням нових технологій та нового обладнання (використання низькопалуменевих пальників з нержавіючої сталі, труб прямокутного перетину) для виготовлення продукції нової якості (котлів) на підприємстві постало питання щодо відповідності рівня кваліфікації працівників вимогам для роботи із новими технологіями та обладнанням. Керівництвом підприємства було прийнято рішення про необхідність підвищення рівня кваліфікації працівників шляхом проходження перенавчання у закладах освіти, на провідних підприємствах галузі та шляхом співпраці з науково-дослідними установами.

Оцінювання трудового потенціалу колективу працівників *виробничо-технічного відділу* за даною методикою було проведено *до і після* впроваджених заходів підприємством щодо підвищення рівня кваліфікації працівників. Результати оцінювання показали, що завдяки підвищенню рівня кваліфікації працівників відбулися позитивні зрушення у загальному показнику якісних характеристик трудового потенціалу.

Висновки до розділу 2

1. Маючи власну модель освіти, яка сформована за європейськими принципами, наша держава навіть в складних кризових умовах забезпечує процес формування сучасної особистості, збагаченої базовими та професійними компетентностями. Виконуючи сьогодні здебільшого соціальне замовлення, вітчизняна освіта надає можливість кожному громадянину країни отримувати знання та розвивати їх задля ефективного використання в різних сферах суспільного життя. Запровадження в освітянську практику гуманістичних та демократичних принципів значно збагатили підходи до викладання та механізми організації навчального процесу в закладах освіти від дошкільної до вищої, а повноцінне використання можливостей компетентнісного підходу в освіті дозволило покращити зміст навчальних планів та програм і, як наслідок, підвищити якість вітчизняної освіти. Ці та інші принципи і підходи все ж досить повільно працюють в державі, хоча вони були декларовані з часу її незалежності.

Причин сповільнення тенденцій розвитку якісних характеристик і кількісних показників трудового потенціалу суспільства досить багато та їх негаразди проявляються на освітній галузі не лише в межах управлінського впливу держави, підприємств та інших суб'єктів. Демографічна криза призвела до значного зменшення контингенту в дошкільних навчальних закладах освіти, середній, професійній та вищій школі. Значні перекоси в підготовці кадрів робітничих професій та спеціалістів з вищою освітою – ще одна реальність, яка висвітлила загальні проблеми в суспільстві та економіці держави.

2. Фінансова криза в країні, певні проблеми гуманітарно-політичного характеру, постійне недофінансування освіти на усіх рівнях тощо – не найкраща ситуація для надання освітніх послуг на високому рівні й отримання освіти високої якості, співставної з освітою за європейськими стандартами. Однак, не зважаючи на обставини, освітня складова трудового потенціалу –

його базова складова, що являє собою органічну єдність освітніх та кваліфікаційних характеристик і ділових якостей працездатного населення, набутих в процесі навчання, – повинна давати змогу особі реалізовувати власні трудові здібності і трудові можливості з метою узгодження суспільних та індивідуальних інтересів на основі впровадження інноваційних підходів та технологій. Для створення таких можливостей державі необхідно забезпечити позитивний інноваційно-інвестиційний клімат в освітній галузі, створювати нові високотехнологічні робочі місця, надати широку автономію вищим начальним закладам тощо. Усі прогнози щодо ефективності інноваційних пропозицій в освіті можна здійснити лише на основі оцінювання реальних та очікуваних результатів якості освіти.

3. Пошук і впровадження нових підходів, методів, механізмів в управління освітою, організацію навчального процесу, викладання завжди були на порядку денному держави та навчальних закладів. Протягом багатьох років інновації у вітчизняній освіті в єдності з передовим менеджментом, традиційно сильною матеріальною базою, роботою відомих наукових шкіл та високоосвіченого педагогічного персоналу гарантували умови розвитку трудового потенціалу, який забезпечував вимоги ринку праці. Тим більше, що самі підприємства різних галузей економіки держави постійно створювали робочі місця і потребували кваліфікованих робітників та спеціалістів з вищою освітою. Але розмах інноваційної діяльності в освітньому середовищі держави сповільнився на усіх рівнях. Причина вагома: кризові явища в економіці, політичному і соціальному житті країни, в свідомості людей. Є усвідомлення наявності проблем, але традиційно сильні тенденції інноваційного розвитку суспільства, які завжди були притаманними нашій країні, залишаються пріоритетними для сьогодення.

Особлива роль розвитку належить вітчизняній освіті. Науково обґрунтовані і впроваджені інновації в освіті: Національна рамка кваліфікацій, адаптований до вітчизняних реалій компетентісний підхід в освіті, наукові парки, новітні навчальні програми тощо – почали приносити позитивні

результати в наданні якісних освітніх послуг задля формування і розвитку трудового потенціалу нашої держави. Але без новітніх розробок, що кардинально змінять положення у вітчизняній освіті, навіть при приборканні наслідків кризових явищ в державі, в найближчі періоди обійтись неможливо. Нами внесені пропозиції щодо покращення інноваційної ситуації в освітній галузі шляхом створення загального інноваційного поля освіти, виробництва (бізнесу) та науки задля розвитку трудового потенціалу України.

4. Оцінка реального стану трудового потенціалу шляхом побудови соціально-економічної нормалі дає можливість визначитись з існуючими пріоритетами вищої освіти, професійно-технічної освіти та науки в підготовці конкурентоспроможних працівників. Виконаний аналіз реального стану темпів змін досліджених параметрів підготовки освітою спеціалістів говорить про недостатній рівень фінансування галузі та низьку зацікавленість роботодавців процесом підготовки спеціалістів з вищою освітою та кадрів робітничих професій. Суттєвим пріоритетом залишається кадрове та ресурсне забезпечення сфери освіти.

5. В умовах ринкової економіки важливим стає оцінювання трудового потенціалу на мікрорівні, адже оцінка реальних здібностей та можливостей колективу, який буде виконувати, як поточні, так і перспективні завдання є вкрай актуальним саме на рівні підприємства. Наявність можливості оцінити трудовий потенціал підприємства в свою чергу створюватиме критерії і для підготовки спеціалістів для роботи на відповідному підприємстві в майбутньому. У роботі здійснена оцінка трудового потенціалу окремого колективу на рівні підприємстві шляхом оцінювання його трудових здібностей та трудових можливостей із виокремленням освітньої складової як найважливішої формуючої компоненти. Аналіз трудового потенціалу на рівні підприємства довів, що від якості освітньої складової кожного члена колективу залежать якісні характеристики трудового потенціалу колективу в цілому.

РОЗДІЛ 3

АКТИВІЗАЦІЯ ОСВІТНЬОЇ СКЛАДОВОЇ РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

3.1. Соціально-економічний механізм активізації освітньої складової розвитку трудового потенціалу

Відчутні на сьогодні прояви тенденцій до уповільнення, а в окремих випадках і пригальмовування інноваційних процесів в освіті містять потенційні загрози для здійснення нею своїх соціально-культурної, соціально-економічної та соціально-політичної функцій. Для їх подолання нами пропонується задіяти створений соціально-економічний механізм активізації освітньої складової розвитку трудового потенціалу (надалі – Механізм), в якому використана сукупність організаційних, економічних, управлінських, фінансових, політичних та інших державних і недержавних важелів регуляторного впливу. Адже держава покликана, раціонально поєднуючи принципи автономії та адміністрування закладів освіти, наукових академічних і університетських центрів, реального виробництва та сфери послуг, орієнтувати та обґрунтовано обирати пріоритетні вектори розвитку, надавати нормативно-правову підтримку і, за необхідності, коригувати освітню і наукову діяльність в інтеграції з виробництвом задля розвитку трудового потенціалу.

Основні позиції, що були використані при створенні соціально-економічного механізму освітньої складової розвитку трудового потенціалу, полягають в наступному:

1. Механізм створено на основі положень Указів Президента, Національної стратегії розвитку освіти, освітніх та інших законів України, постанов Кабінету Міністрів, других нормативно-правових документів, досягнень педагогіки і науки.

2. Критерієм ефективності роботи Механізму є якісні характеристики трудового потенціалу і вони, водночас, є віртуальною «точкою опори» для прикладання дії сил інтегрального важеля регуляторного впливу.

3. Для побудови Механізму використано принцип пріоритету мети (мета, задачі, функції) та алгоритм послідовності: рушійна сила – фундаментальна основа – функціональні важелі – освіта і наука – система управління – моніторинг ефективності функціонування.

При створенні Механізму акцентовано, що *метою* використання його функціональних можливостей є забезпечення координації зусиль і реалізація умов активізації процесів у сфері освіти і професійної підготовки заради покращення якісних характеристик трудового потенціалу. *Завдання* для досягнення мети полягають в об'єднанні та приведенні у дію усіх його важелів.

Його основні функції Механізму полягають в реалізації усіх можливостей щодо забезпечення інтегрування освіти, науки і виробництва заради виконання мети, моніторинг ефективності власного функціонування, підтримка взаємозв'язку між ринком освітніх послуг і ринком праці.

Фундаментальною його основою є закони економічної теорії, економіки та стратегії розвитку, Закон заміни праці, Загальний економічний закон розвитку економіки і Національна стратегія розвитку освіти України на період до 2021 р.

Рушійною силою Механізму (сукупність внутрішніх та зовнішніх сил), що є обов'язковим чинником розвитку, є комплекс суперечностей між зростаючими вимогами суспільства до якості освітніх послуг і реальним станом цього процесу, між рівнем отримуваних базових і ключових компетентностей та вимогами ринку праці до якісних характеристик трудового потенціалу, між потребами та пропозиціями тощо.

Загальна структура соціально-економічного механізму активізації освітньої складової розвитку трудового потенціалу, що розроблена безпосередньо автором, наведена на рисунку 3.1.

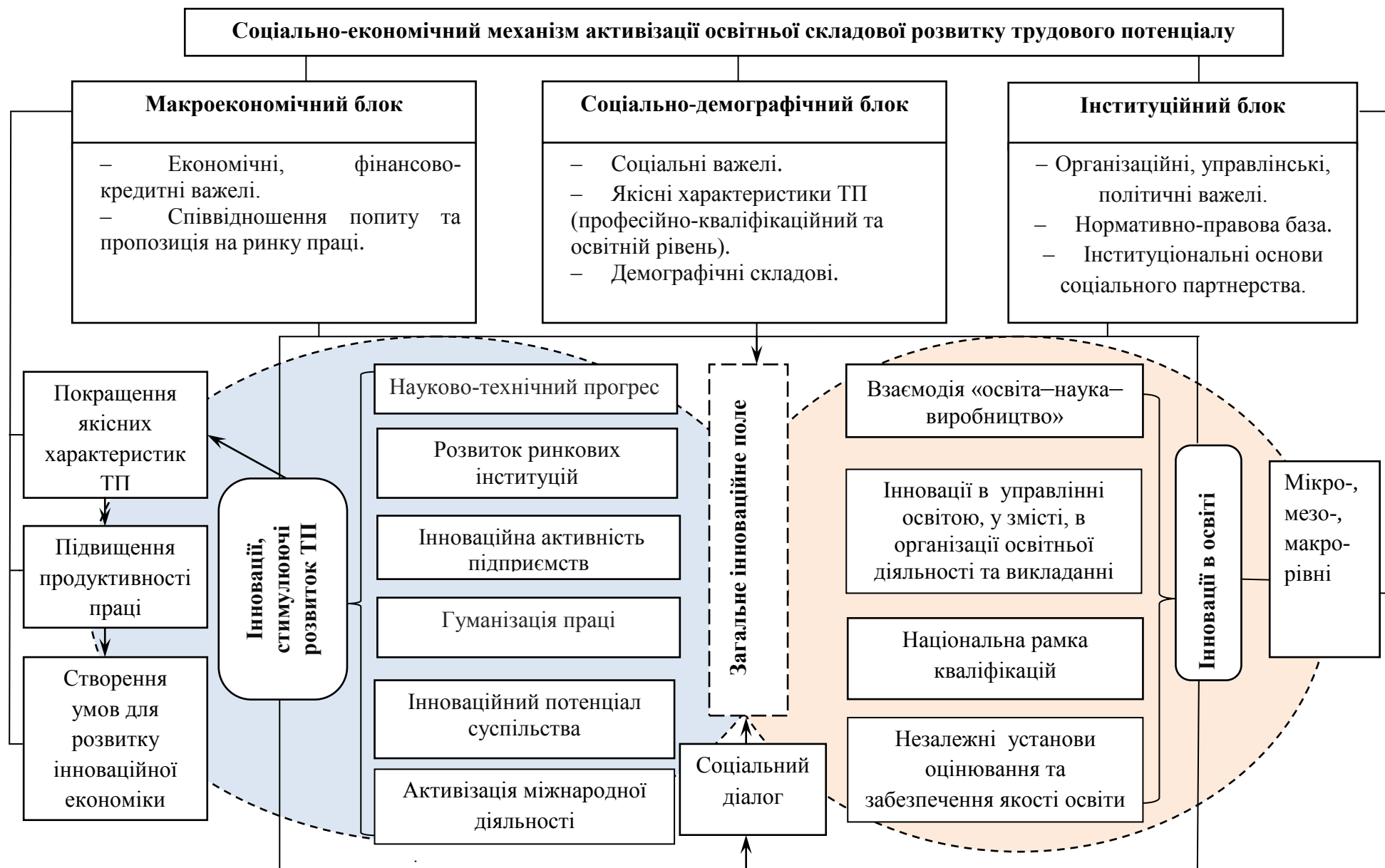


Рис. 3.1. Соціально-економічний механізм активізації освітньої складової розвитку трудового потенціалу

До основних *важелів*, що приводять у взаємодію усі елементи Механізму, належать організаційні, економічні, управлінські, фінансові, політичні (рис.3.2).

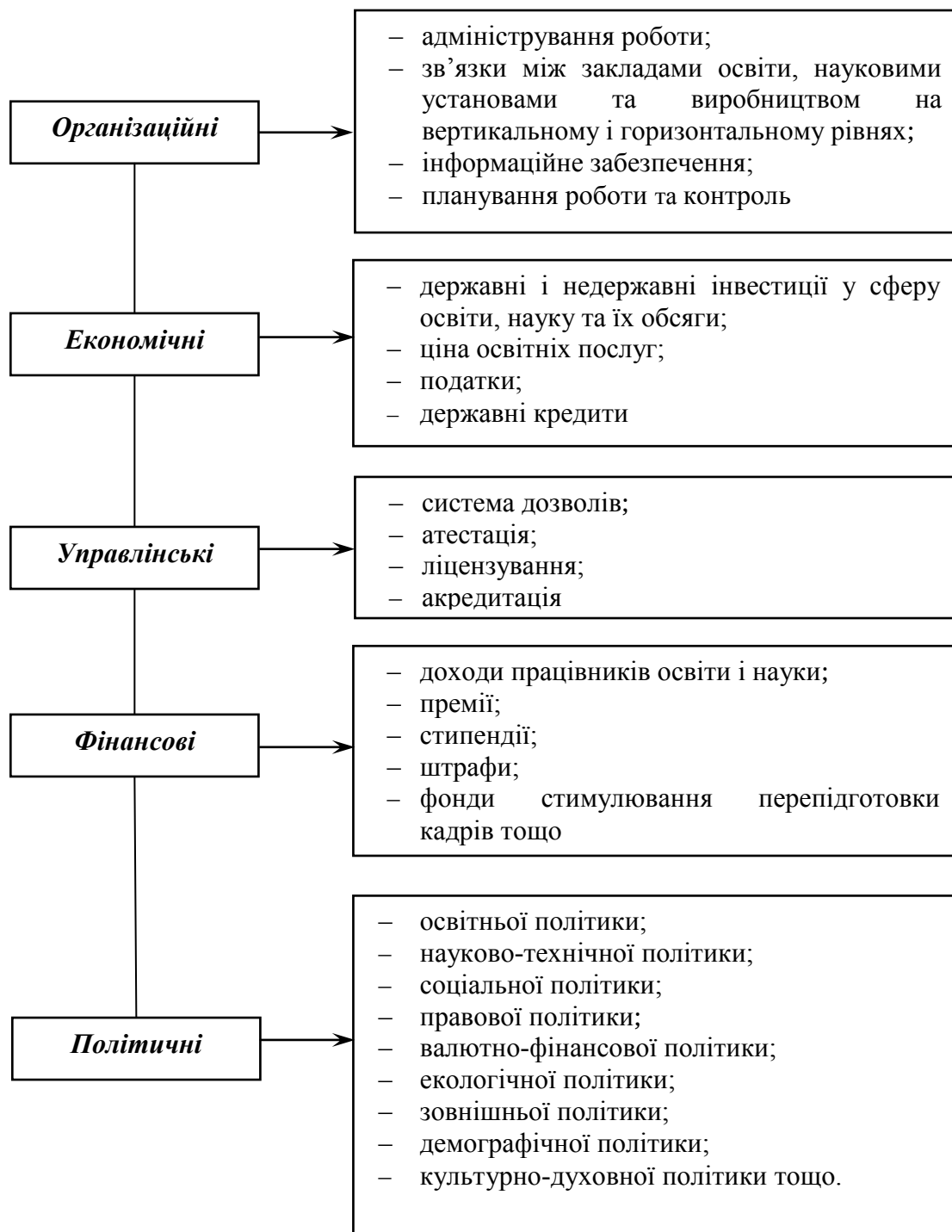


Рис. 3.2. Важелі соціально-економічного механізму активізації освітньої складової розвитку трудового потенціалу (джерело: власна розробка автора)

Передумови ефективного функціонування Механізму – це сучасне нормативно-правове підґрунтя держави, досконала система управління, що

базується на правовому регулюванні дії, консолідованому організаційно-адміністративному управлінні, економічному реагуванні, плануванні, контролі, мотивованому прийнятті рішень та морально-виховному впливі, які мають забезпечувати стабільність його функцій і можливе їх коригування шляхом нововведень задля реальної ефективності. Ритмічність роботи Механізму має забезпечуватися матеріальними, трудовими, фінансовими, кадровими, інформаційними, іншими ресурсами. Моніторинг ефективності функціонування Механізму побудований на оцінці якісних характеристик осіб, які навчаються.

Безперечно, частина чинників має першочергове значення, інші – менш суттєві, але обов'язкові для функціонування соціально-економічного механізму освітньої складової розвитку трудового потенціалу. Чинні правові, нормативні та інші юридичні акти держави, які в тією чи іншою мірою регулюють діяльність галузі освіти та інших відомств, що надають освітні послуги, потребують нових редакцій або суттєвої модернізації. Для побудови постіндустріального суспільства уже стали недостатньо дієвими окремі положення частини юридичних актів держави, в яких не відображено пріоритети розвитку освіти.

Ще більш глибокі зміни повинні бути в юридичних актах країни в період модернізації економіки держави і суспільства в цілому. Власне і самі Закони про освіту мають бути новітніми, з огляду на сучасні тенденції розвитку суспільства. Суттєвими за змістом повинні бути і нові положення, що унормовують відносини освіти і бізнесу, освіти і суспільства, освіти і ринку праці, освіти і громадянина тощо.

Освіта, як й інші види економічної діяльності, має керуватись загальними законами економічного розвитку, дотриманням механізмів пізнання, дії та способів, використання яких показали суттєві переваги в багатьох світових та європейських країнах. Про це свідчать темпи розвитку та інші чинники модернізованих країн або тих, що стали на шлях модернізації. Деякі відхилення можливі, з огляду на відносне відставання в темпах економічного розвитку держави, її історичні, демографічні, ментальні особливості тощо.

Дотримання соціальних принципів (принципів соціального розвитку) обов'язкове, зважаючи на їх особливу значущість для соціально-економічного механізму розвитку освітніх складових трудового потенціалу. До них варто віднести загальні принципи: верховенство права; прозорість в діяльності партнерів в освітній діяльності; ефективність досягнення мети і максимального результату при мінімальних обсягах фінансування; рівноправність в доступі до освіти усіх осіб, незалежно від походження, соціального та майнового стану, віку, релігійних переконань; справедливість та рівний доступ до соціальних гарантій; соціальне партнерство освіти та бізнесу; взаємозв'язок соціальної та економічної політики; бюджетний контроль тощо.

При здійсненні державного управління та регулювання освітньою діяльністю варто базуватись на принципах варіативності – різноманітності освітніх закладів різної форми власності, освітніх програм, змісту, форм та методів навчання та неперервності – удосконалення освітніх складових трудового потенціалу впродовж усього життя.

Сучасний стан техніки, технологій, комунікацій, інфраструктури в країні потребує значно активніших дій держави щодо їх логічного інноваційного розвитку як задля прискореного розвитку економіки держави в цілому, так і для розвитку освітньої галузі зокрема. Практику фахової діяльності випускникам навчальних закладів можливо набути лише в умовах матеріально і технологічно забезпечених навчальних та наукових лабораторій та на передових виробництвах. Рівень їх компетентностей суттєво залежний від поточного стану та перспективної розбудови означених важелів розвитку.

Фінансування освітньої діяльності має бути достатнім для повноцінного розвитку особистості як фахівця за певним напрямком підготовки. Джерела фінансування – державний, регіональний та комунальний бюджети, бюджети юридичних та фізичних осіб. Пропорційне фінансування освіти з державного бюджету та інших джерел з певними податковими преференціями для бізнесу та пільгами для фізичних осіб спроможне вирішити проблеми освіти. Форми фінансування освітньої діяльності можуть бути різними: грошові кошти,

матеріальне забезпечення, юридичні та інші послуги, надання місць для проходження практик на виробництвах та в установах тощо.

Мережа освітніх закладів повинна бути оптимальною для дотримання принципів соціального розвитку економіки держави, управління розвитком освіти, доступності до освіти тощо. Нагальна необхідність підвищення якості освіти повинна передбачати різні форми об'єднань державних закладів освіти різних рівнів атестації та акредитації.

Освітній блок алгоритму Механізму має вміщувати комплекс робіт з надання послуг організаційного, навчального, наукового та виховного змісту тощо, інші види діяльності в освітньому просторі країни для підготовки компетентних фахівців. Забезпечення навчального процесу в закладах освіти здійснюється на основі:

- стандартів освіти – освітньо-кваліфікаційних характеристик та освітньо-професійних програм, – які створені або повинні бути створеними на основі вимог Національної рамки кваліфікацій, компетентісного підходу в освіті й бути відкритими для їх оновлення в процесі розвитку економіки держави;
- навчальних планів і програм, які мають будуватися на основі передових освітніх технологій і спрямовані на послідовне формування знань, умінь, практичних навичок, комунікативних та інших якостей особи;
- використання новітніх підручників, посібників, інших носіїв інформації;
- положень про організацію навчального, виховного та інших процесів;
- положень про наукову діяльність тощо;
- повноцінного кадрового забезпечення освітньої та наукової діяльності відповідно до нормативних акредитаційних вимог;
- положення про контроль якості освітніх послуг тощо.

Для повноцінної активізації освітньої складової розвитку трудового потенціалу необхідно зробити ряд кроків державою та бізнесом заради високої якості вітчизняної освіти (табл. 3.1).

Таблиця 3.1

Кроки щодо активізації освітньої складової розвитку трудового потенціалу

№	Кроки щодо активізації освітньої складової розвитку трудового потенціалу	Очікувані результати
1.	Поглиблення змісту та осучаснення процедури навчально-виховного процесу у розрізі всіх освітньо-кваліфікаційних рівнів та сфер професійно-технічної підготовки	Перехід до освітньо-наукових рівнів, створення умов для формування компетенцій відповідно до спеціальності
2	Активізація профорієнтаційної роботи та вдосконалення інформаційної політики держави щодо заохочення економічно активного населення до професійного розвитку	Зменшення диспропорції на ринку праці. Вирівнювання попиту та пропозиції шляхом продуманої профорієнтаційної роботи та залучення працівників до непростих робітничих сфер діяльності, які на сьогодні потребують кваліфікованих спеціалістів.
3.	Приведення обсягів та профілів підготовки у вищих та професійно-технічних навчальних закладах у відповідності до поточних та перспективних потреб економіки у кадрах	Часткове вирішення питання працевлаштування випускників закладів вищої та професійно-технічної освіти.
4.	Оптимізація мережі вищих та професійно-технічних навчальних закладів інструментами атестування, ліцензування, акредитації напрямків підготовки та спеціальностей	Зменшення кількості неконкурентоспроможних закладів освіти та посилення позицій тих закладів, які мають потенціал для розвитку та підготовки конкурентоспроможних спеціалістів.
5.	Функціонування незалежних установ оцінювання та забезпечення якості вищої освіти.	Підвищення якості підготовки студентів та мотивація підвищення кваліфікації як викладацького складу, так і студентів
6.	Покращення фінансування вищої та професійно-технічної освіти	Забезпечення ресурсами закладів освіти для проведення реформ та впровадження інновацій.
7.	Впровадження інновацій в освіті	Формування та підготовка конкурентоспроможних працівників
8.	Налагодження взаємозв'язку «освіта–наука–виробництво» та створення загального інноваційного поля розвитку трудового потенціалу	Підготовка затребуваного кваліфікованого спеціаліста, який буде відповідати вимогам вітчизняних роботодавців.
9.	Конструктивне прогнозування потреб ринку праці	Зменшення безробіття та диспропорції між попитом та пропозицією на ринку праці

Джерело: власна розробка автора

Активізація освітньої складової розвитку трудового потенціалу покликана прискорити процес розвитку країни в цілому, адже:

1. Складною проблемою й досі залишається недосконалість прогнозування потреб ринку праці та «штамбування» спеціалістів тих галузей, яким не можуть надати відповідної кількості робочих місць. Псевдопрестижність деяких спеціальностей створює ефект перенасичення ринку праці спеціалістами, які не можуть по закінченні навчання знайти роботу, що створює напруженість в суспільстві.

2. Актуальною для вирішення залишається проблема відсутності дієвого взаємозв'язку та співпраці між роботодавцями та закладами освіти. Відсутність заохочень з боку держави для роботодавців брати участь у навчальному процесі закладів освіти та формування навчальних програм відповідно до потреб конкретних роботодавців за різними галузями уповільнює процес гармонійного та взаємовигідного розвитку трудового потенціалу країни.

3. Однією з найпоширеніших та часом замовчуваною є проблема низької мотивації студентів в отриманні якісної освіти, адже сьогодні держава не надає гарантій працевлаштування тим, хто навчався відмінно або навіть за державним замовленням. Поверхневе відношення до освітнього процесу з боку студентів з кожним роком знижує рівень якості отримуваної освіти, що не сприяє підвищенню якості трудового потенціалу країни. Демотивація студентів відбувається на фоні постійних реформ, які кожного року впроваджують в освітньому просторі та спрямовані на покращення якості освіти, що ще більше нівелює результативність та очікувані якісні зміни в освітній галузі.

4. Серед проблем щодо якості освіти наявний прояв зниження мотивації викладацького складу плідно та творчо працювати через низькі соціальні стандарти та гарантії в галузі. Освітній процес сьогодні має передбачати творчий підхід з боку викладача, який, беззаперечно, за відсутності відповідної винагороди не буде докладати достатньо зусиль для якісного викладання матеріалу, використовуючи передові методи та засоби.

Сьогодні викладацький персонал часто стоїть перед потребою пошуку додаткового заробітку, в пошуках якого витрачає час, який міг би бути використаний на наукову та педагогічну діяльність. Підвищення вимог до викладача вищого навчального закладу перетворює його на «марафонця», який має постійно досягати соціальних вершин, не залишаючи часу на виконання своїх прямих обов'язків в роботі.

5. Проблемою залишається морально і фізично застаріла матеріально-технічна база закладів вищої освіти і професійної підготовки. Відсутність можливостей практичного засвоєння знань створює ситуацію, коли студенти опанувавши теорію, не можуть застосувати отримані знання на практиці.

6. Відсутність зацікавленості студентів в науково-дослідній діяльності в межах університету. Проблема демотивації як молоді, так і викладацького складу, унеможливорює здійснення плідної наукової діяльності, яка б могла бути достатньою практичною підготовкою для студентів, які по завершенні навчального закладу часто стикаються з проблемою відсутності практичних навичок та досвіду роботи за спеціальністю, чого вимагають роботодавці.

Провадження науково-дослідної роботи, особливо за практичними напрямками підготовки (технолог, конструктор, програміст тощо), була б гарною альтернативою для тих студентів, які не мали змоги працювати за спеціальністю перед тим, як вийти на ринок праці та пропонувати свої здібності та навички роботодавцю.

7. Суттєвою проблемою залишається недосконала, а подекуди і взагалі відсутня система профорієнтації молоді. За умов, коли сьогодні абітурієнт має можливість подавати документи до вступу до 5 навчальних закладів, лише декілька відсотків абітурієнтів дійсно знають, де і чому вони хотіли б навчатися, інші отримують освіту «тому, що так роблять усі».

Відсутність системного відслідковування схильності особистості, які формуються і розвиваються в школі, та їх грамотного спрямування у відповідну галузь призводить до того, що по закінченні освітнього закладу людина вимушена шукати роботу не за спеціальністю, перенавчатися, отримувати іншу

спеціальність, витрачаючи час і гроші. Навіть більшість тих, хто отримали освіту за бюджетні кошти, опиняються в тій самій ситуації, і вимушені шукати роботу не за спеціальністю.

Витрачання коштів держави на підготовку спеціалістів, які не бажають працювати за спеціальністю, є великою «розкішню», що вимагає більшої уваги для вирішення цієї проблеми.

8. Відсутність створення сприятливого іміджу робітничих професій. Статистичні дані говорять про те, що більшість вільних вакансій є саме за робітничими професіями. Така тенденція прослідковується вже декілька останніх років, проте, не дивлячись на це, бажання абітурієнтів отримати освіту схиляється до навчання у закладах вищої освіти, не враховуючи інформацію про реальну ситуацію на ринку праці.

9. Недофінансування освітньої галузі, що породжує більшість з вище перелічених проблем. Консолідований підхід до фінансування і податкові преференції для бізнесу активізує його участь в процесі розвитку трудового потенціалу.

10. Недосконалість законодавчої бази, яка б мала на державному рівні підтримувати та заохочувати здійснення реформ в освітній галузі.

Без перебільшення можна стверджувати, що існує потреба у посиленні дієвості системи освіти, яка б існувала не окремо сама по собі та діяла за своїми власними правилами, а була б адекватною до потреб роботодавців та держави. Задоволення ринку праці та повною мірою його потреб можливе лише шляхом активізації освітньої складової розвитку трудового потенціалу і досягнення високої якості освіти.

3.2. Інноваційне поле розвитку трудового потенціалу

Активізація освітньої складової розвитку трудового потенціалу в сучасних умовах потребує не лише нестандартних новітніх підходів, а й теоретично обґрунтованих та практично підкріплених засобів реалізації. Сучасні вимоги до розвитку трудового потенціалу неможливо задовільними достатньою мірою, поки не будуть створені реальні умови для забезпечення процесу розвитку трудового потенціалу, шляхом залучення до нього тих, хто безпосередньо зацікавлений в актуальних на вимогу часу якісних характеристиках трудового потенціалу.

Потреби вітчизняного ринку праці у висококваліфікованих працівниках, здатних працювати у змінюваних ринкових умовах, оволодівати новими технологіями та відповідати, в першу чергу, потребам роботодавців, вимагають участі у процесі підготовки спеціалістів, окрім закладів освіти у безпосередній зацікавленості виробництва (бізнесу) і науки.

На сьогодні актуальним стає створення сприятливих умов для розвитку трудового потенціалу шляхом формування загального інноваційного поля, яке містить освіту, виробництво (бізнес) та науку. На нашу думку, співпраця цих суб'єктів на тристоронній основі в межах загального інноваційного поля здатна створити сприятливі умови для ефективного розвитку трудового потенціалу із затребуваними якісними характеристиками.

Важливим має стати завдання логічно поєднати діяльність окремих інноваційних полів учасників інтеграційного процесу. З цією метою має бути розроблена концепція побудови інноваційного поля (рис. 3.3) та узгоджені принципи його діяльності (рис.3.4).

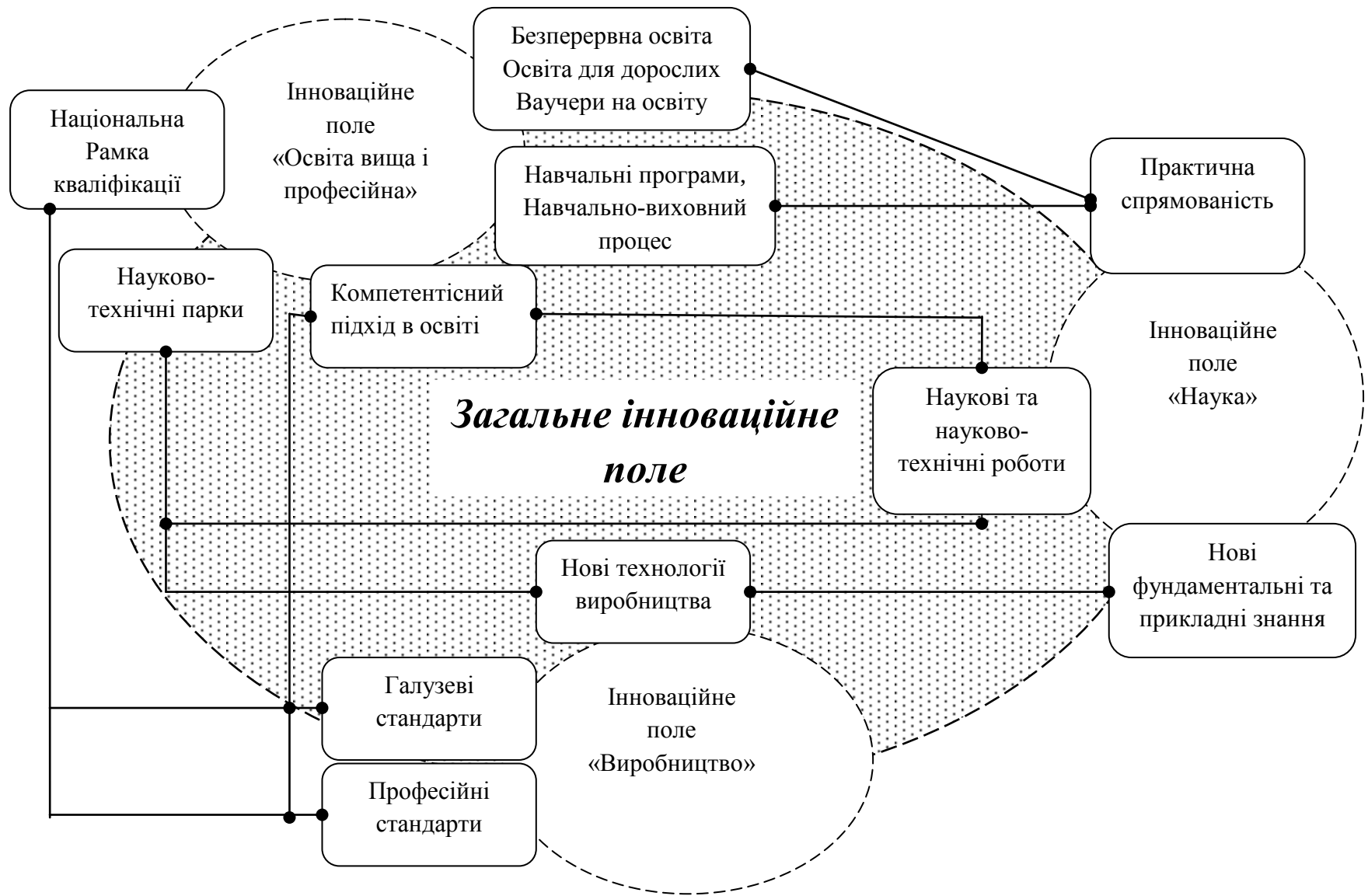


Рис. 3.3. Загальне інноваційне поле розвитку трудового потенціалу (джерело: власна розробка автора)

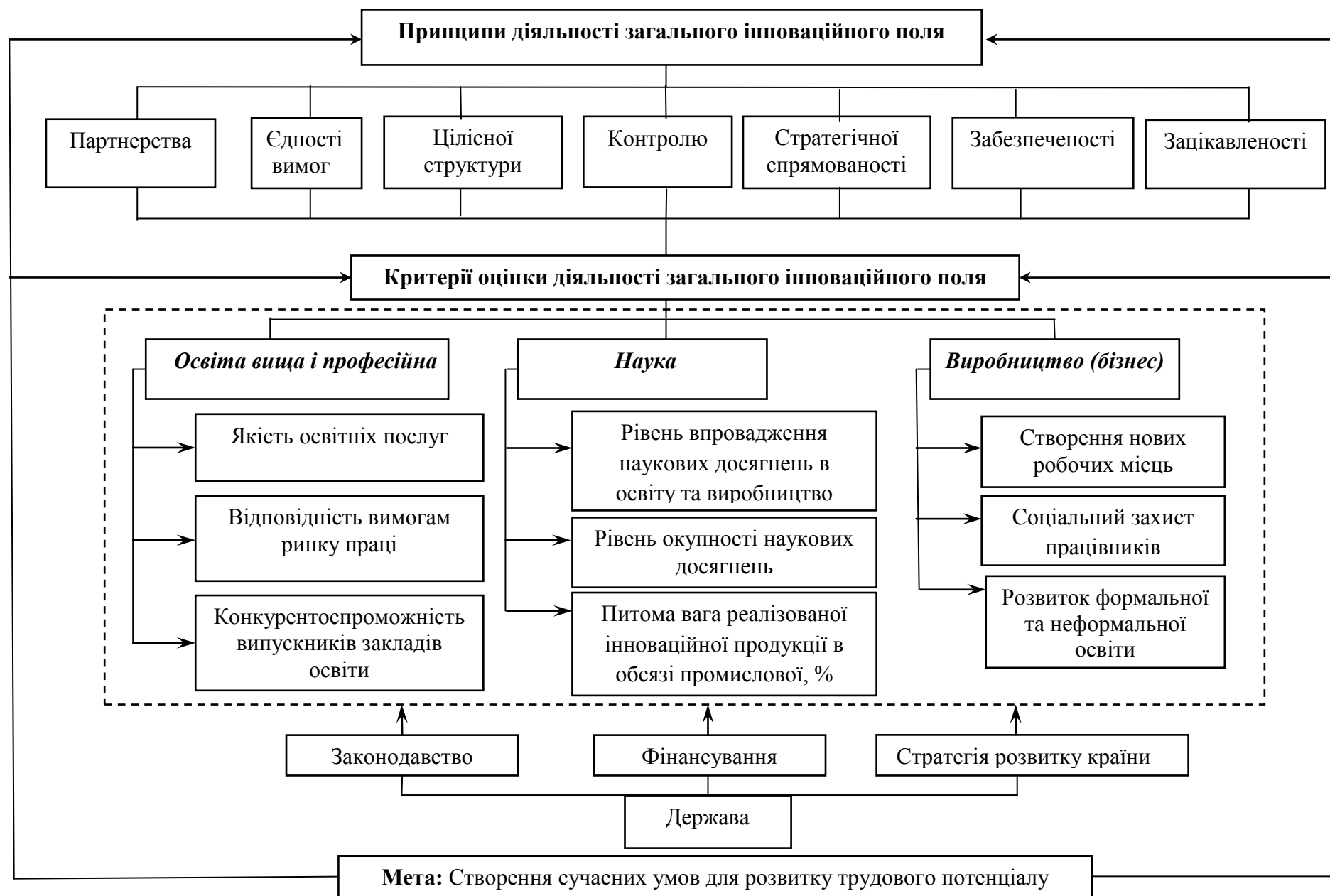


Рис. 3.4. Функціонування загального інноваційного поля розвитку трудового потенціалу (джерело: власна розробка автора)

Повноцінне функціонування загального (галузевого) інноваційного поля розвитку трудового потенціалу має здійснюватися з дотриманням принципів:

- *партнерства* шляхом слідування сторонами єдиними «правилами гри», що мають бути попередньо унормованими;
- *єдності вимог* до сторін задля активності локально-функціональних полів освіти, науки та виробництва, прозорості і відповідальності за прийняття рішень тощо;
- *цілісності структури* поля задля встановлення надійного взаємозв'язку між його складовими, достатньої автономності в прийнятті управлінських рішень, зорієнтованості на потреби суспільства та інше;
- *контролю* ефективності механізму взаємодії локально-функціональних інноваційних полів на основі постійного аналізу результативності впровадження інновацій у сферу освіти, науки та виробництва;
- *стратегічної спрямованості* інновацій потребам ринку у відповідності до функцій сфери освіти, науки та виробництво (бізнесу);
- *забезпеченості* інформаційної та ресурсної бази для здійснення інновацій в межах дії загального інноваційного поля;
- *зацікавленості* у позитивних фінансових результатах функціонування загального (галузевого) інноваційного поля, реалізації наукових досягнень, високої конкурентоспроможності трудового потенціалу тощо.

Утворення загального (галузевого) інноваційного поля розвитку трудового потенціалу та його функціонування дозволить отримати економічні, соціальні та науково-технічні ефекти (рис. 3.5).



Рис. 3.5. Ефекти від дії загального інноваційного поля (джерело: власна розробка автора)

Активізація освітньої складової розвитку трудового потенціалу шляхом створення загального інноваційного поля буде проявлятися через:

1. *Гуманізацію освіти* в межах її соціально-культурної функцій. Вона має стати обов'язковою на усіх рівнях освітнього процесу від дошкільної освіти до вищої. Технократичний (авторитарний) підхід, який ще й досі культивується у сфері освіти країни, формує і розвиває в особі передусім практичні навички задля їх використання на будь-якому виробництві товарів чи при наданні послуг, шляхом використання жорсткого авторитарного стилю в навчально-виховному процесі, непорушного і стереотипного мислення, маніпулювання думкою учнів та студентів при викладанні і педагогічному спілкуванні тощо. Гуманістичний (особистісно-орієнтований) підхід в освіті культивується в переважній більшості держав світу і базується на його демократичній спрямованості щодо стилю та культури в педагогічній практиці, поважливому

ставленні до думки та самостійності учня чи студента, вбачаючи в них цілісні особистості зі своїми мисленнями і поки що не сформованими поглядами на суспільне життя, тісній, гуманній і довірливій співпраці сторін в навчально-виховному процесі тощо.

Гуманізація освіти, як одна з тенденцій розвитку глобалізованого суспільства, має затвердитись як основний соціально-педагогічний принцип розвитку вітчизняної освіти, з огляду на пріоритети загальнолюдських цінностей, як «гуманістична освітня стратегія». Важливим має стати врахування психолого-вікових особливостей осіб, які навчаються, заради врахування специфіки і методики викладання шкільних та університетських дисциплін з огляду на індивідуалізацію підходів до навчання; встановлення етичних взаємин і взаємодії учасників освітнього процесу; диференціації підходів в освітньому процесі, при якому враховуються потреби, особливості і схильності осіб, які навчаються.

Актуальним стає використання варіативної складової змісту навчання, що дозволяє вибір особою предметів для навчання та інших складових навчального процесу. Орієнтація на особистість має технологічно базуватись на навчальній ситуації спілкування, що організована на гуманістичних принципах. Суттєвим є створення діалогового (комунікативного) середовище навчання, яке має сприяти самоактуалізації, саморозвитку особистості; створення умов використання методів самостійного оволодіння знаннями, які побудовані на активній участі учнів та студентів в процесі навчання; використання групового формату роботи в процесі навчання як особливої педагогічної умови гуманізації процесу освіти.

2. Розвиток духовності суспільства в системі вітчизняної освіти, який на сьогодні не можна визнати достатнім. В Україні, між іншим, як і в багатьох країнах світу, існує проблема дефіциту духовності. Її прояв найбільш помітний у молодіжному середовищі. В цьому аспекті посилення духовної складової в навчально-виховному процесі викликане необхідністю призупинення прояву негативних тенденцій в суспільстві, що пов'язані з його духовною слабкістю.

Сучасні освітні програми практично не передбачають наповнення та розвиток духовного потенціалу особи і суспільства, а комплекс таких нормативних загальноосвітніх дисциплін, таких, як філософія, соціологія, етика, естетика, культурологія, релігієзнавство, історія тощо не мають орієнтації на духовність. Це дозволяє передбачати, що шляхи до вирішення проблеми духовності особи та суспільства лежать у створенні новітніх освітніх програм задля гармонічного та науково обґрунтованого наповнення духовною складовою. Перш за все вони мають бути спрямовані на повернення в освіту і в життя молодих людей вищих духовно-моральних цінностей. Духовний простір лише зусиллями освіти не зможе відродитись. Потрібні інноваційні загальнонаціональні програми та значні зусилля членів суспільства.

3. Формування соціальної відповідальності осіб, які навчаються, в межах соціально-культурної функції освіти в усіх своїх різновидах (громадська, політична, моральна, юридична, побутова тощо) в залежності від рівня і якості методологічних підходів в освіті може призвести до прояву соціально-активної, соціально-орієнтованої, соціально-пасивної та асоціальної поведінки учнів, студентів та випускників навчальних закладів. Основні аспекти формування соціальної відповідальності (зокрема, моральних вимог) мали б бути викладені у більшості нормативно-правових документів, якими керується вітчизняна освіта.

Однак серед проблем, які мають вирішуватись в галузі освіти, зокрема в університетах, проблема соціальної відповідальності перед суспільством за результати своєї освітньо-професійної діяльності не стала пріоритетною. Не існує навіть концепції щодо соціальної відповідальності вітчизняної освіти перед суспільством. На нашу думку, у вищій школі мають бути пропозиції провідних університетів держави щодо поширення тематики про соціальну відповідальність освіти і особи перед суспільством, наприклад, курс з економіки, міжнародного бізнесу, менеджменту, етики бізнесу тощо. Однак залишаються питання щодо віку особи, з якого варто розпочинати формування соціальної відповідальності, та умов і підходів щодо фактичної реалізації

компонент соціальної відповідальності в соціальній, екологічній, економічній та інших сферах. Правовий нігілізм та прояви деформація національної свідомості не повинні стати на заваді тенденціям динамічного формування і впровадження принципів освітньої складової розвитку трудового потенціалу суспільства.

4. *Збереження, розвиток і поширення культурних цінностей в суспільстві* – надважлива комплексна складова соціально-культурної функції вітчизняної освіти. Культурні цінності – моральні та естетичні ідеали, норми і зразки поведінки тощо – «...охоплюють усі види діяльності людини, її творчість і щоденне суспільне і професійне життя, цілі і наміри, розум і почуття» [57]. Увесь світ культури – це сфера духовної діяльності та моральної свідомості особистості. Важливим має стати *створення* нових культурних цінностей суспільства, які спроможні разом з існуючими дати новий імпульс розвитку особистості.

5. *Бази знань для навчання протягом життя* людини мають бути створені і повною мірою, орієнтуючись на стратегію розвитку суспільства, відповідати часу для їх освоєння, як це лаконічно сформульовано в тексті одного з документів щодо реформи освіти в Японії: «освіта – столітня рослина». Безперервна освіта необхідна для повної адаптації особи в швидкозмінному багатокультурному суспільстві.

Накопичені за попередні періоди людської історії знання досить значні, щоб їх можна було усі осягнути та використати задля отримання освіти і професії. Власне, це і не потрібно, адже для навчання впродовж життя особі достатньо незначної частки раніш накопиченої і заново отриманої новітньої інформації, які мають ознаки баз знань. Адже база знань – це набір знань, що стосуються визначеної предметної області і записані будь-якою мовою їх представлення для зручного використання. Власне, сформовані певним чином бази знань в освіті повинні забезпечувати скорочені терміни та мінімальні трудовитрати учасників освітнього процесу для їх освоєння. Чи можна визнати відповідним чином сформовану інформацію, запропоновану для освоєння

особою у вітчизняних навчальних закладах (від дошкільних до вищих), що максимально сконцентрована в підручниках, навчальних посібниках, монографіях, тестах, різноманітних програмах тощо, як базу знань, що необхідна і достатня для отримання базових та професійних компетенцій впродовж життя? Відповідь скоріше буде негативною, адже алгоритм формування бази знань для отримання освіти впродовж життя повинен бути занадто гнучким, з огляду на вірогідні зміни в соціально-економічному та суспільно-політичному житті країни.

Уже сьогодні бази знань для навчання претендують на суттєвий перегляд через перенавантаження інформацією, що не розвиває логіку та пошук рішень, а лише «засмічує розум» часто не надто важливими даними. Це особливо помітно в середніх та вищих навчальних закладах, що, між іншим, позначається на якості освіти і на здоров'ї молодого покоління. На нашу думку, майбутнє за оптимальними базами знань в освіті, які мають бути науково обґрунтовані та призначені для освоєння особами певного віку на відповідний період навчання. Вони мають використовуватись для оперування, як загальними знаннями, так і знаннями з окремих областей. Виняткові можливості ІКТ, Інтернету та інших сучасних комунікаційних технологій спроможні забезпечити мінімізацію часу на освоєння знань.

6. Забезпечення профорієнтаційної роботи в державі є одним із важливих процесів освітньої складової розвитку трудового потенціалу, який необхідно виконувати з огляду на кінцевий результат – конкурентоспроможні на ринку праці кваліфіковані робітники та спеціалісти, готові до активної професійної діяльності. Профорієнтаційна робота містить професійну інформацію для фахівців та робітників щодо існуючих вакансій, вимоги до претендентів на робочі місця, інформацію для абітурієнтів про навчальні заклади тощо; консультації задля вироблення професійних рекомендацій щодо трудового самовизначення особи; професійний добір осіб, які претендують на певний вид діяльності; професійну адаптацію щодо пристосування людини до змісту і умов конкретного виду трудової діяльності.

До найбільш вагомих аспектів професійної орієнтації варто віднести її складові – професійну інформацію та професійні консультації, які мають найбільший вплив щодо зорієнтованості молоді про можливості отримання тієї чи іншої спеціальності, і, особливо, початковий та базовий етапи допрофесійного періоду. Професійна орієнтація населення різного віку має врешті стати реально дієвою складовою соціально-орієнтованої ринкової економіки, яка впливає на ринок праці, товарів, послуг та капіталу.

7. Формування та розвиток компетентностей від ключових до професійних має відбуватися через активні форми і методи вітчизняної освіти. У світі, де розвиток технологій за своїми темпами значно перевищує терміни, необхідні для здобуття освіти, на перше місце виходить не передача молодій людині певної суми знань, а формування особистості, здатної навчатися самостійно протягом життя, адаптуючись до реалій науково-технічного та інформаційного прогресу. Компетентісний підхід в освіті дозволяє не лише забезпечити в результаті навчання здобуття певних умінь та навичок, але і підготувати людину до змін, викликаних новими потребами ринку праці, надає можливість оперувати та управляти інформацією, активно діяти і приймати рішення.

8. Формування особистості в системі вищих морально-етичних, правових і політичних цінностей має стати одним з найголовніших завдань вітчизняної освіти щодо виховання особистості в умовах розвитку державності. Цінності – це певні орієнтири, що задають стратегію поведінки індивіда, до яких варто залучити важливі ідеї, погляди, уявлення, свободи тощо, які мають виключно позитивну значущість для людини та суспільства.

Ускладнення ситуації в соціально-політичному житті нашої держави значною мірою призвели до знецінення права, нігілістичного ставлення до правових, моральних та етичних цінностей. Цінності, як явище, динамічно змінюються. Набуті попередніми поколіннями цінності нове покоління сприймає по-іншому, доповнюючи їх власними. На жаль, на сьогодні трансформація суспільного життя в країні дещо «викривила» погляди і

поставила в перший ряд цінності іншого порядку, які спроможні забезпечити певний рівень власного комфорту. І це не особливо дивує, адже зміни в суспільстві призводять до зміни цінностей, які сприймає молоде покоління, але вони не повинні бути такими кардинальними. У зв'язку з цим, на нашу думку, освіта як соціальний інститут має виключне право формувати нову компетентну особистість з новітніми знаннями і вищими цінностями.

9. Соціальна підтримка осіб в період їх навчання. Як зазначається в роботі [18] «...соціальна підтримка – це система заходів з надання допомоги певним категоріям громадян, які тимчасово опинились у важкому економічному становищі (частково або повністю безробітні, молодь, яка навчається, та ін.), шляхом надання їм необхідної інформації, фінансових коштів, кредитів для навчання, права захисту і запровадження інших пільг».

У низці держав світу соціальна підтримка надається тим учням і студентам, які мають статус дітей-сиріт, дітям, які залишились без опіки батьків, інвалідам, дітям з багатодітних сімей, дітям з обмеженими можливостями або таким, які потребують лікування тощо, а також студентським сім'ям. Соціальна підтримка таким особам, які навчаються, може бути у вигляді фінансової допомоги на придбання одягу, взуття, книг та інших речей домашнього вжитку, харчування, проживання та різних за розміром стипендій.

Крім того, відповідно до Закону України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» зі змінами і доповненнями від 26.12.2002 р. № 380-IV «...молоді громадяни можуть одержувати за рахунок коштів державного чи місцевих бюджетів пільгові довгострокові кредити для здобуття освіти у вищих навчальних закладах за різними формами навчання, незалежно від форм власності, що діють на території України».

10. Реалізація безпеки людини під час її навчання як складова безпеки суспільства та національної безпеки держави відображає захищеність особи в її життєдіяльності, створює сприятливі умови для її розвитку, право на гідний рівень життя, відпочинок, на працю і освіту.

Держава має гарантувати особисту безпеку людини в будь-який період, в тому числі і в період навчання, зокрема, соціально-економічну безпеку (захищеність інтересів діяльності особи, її соціалізацію, життєзабезпечення), фінансову безпеку (захищеність фінансових інтересів суб'єктів господарювання на усіх рівнях фінансових відносин), екологічну безпеку (гарантування екологічних умов забезпечення освітньо-професійного розвитку людини), інформаційну безпеку (захищеність важливої інформації щодо вільного доступу до її змісту, захист психіки і свідомості особистості від небезпечних інформаційних впливів різного характеру тощо), *технологічну* безпеку (забезпечення новітнім обладнанням та сучасними технологіями виробництв та закладів професійної та вищої освіти) та інше. Лише в умовах безпекової стабільності держави можливий розвиток компетентної особи в системі вітчизняної освіти.

11. Забезпечення в державі соціальної мобільності особи – горизонтальної (перехід індивіда з однієї соціальної групи в іншу) та *вертикальної* висхідної або низхідної (переміщенні індивіда з однієї соціальної верстви в іншу), в основі якої лежать влада, доходи та освіта, свідчить про зрілість такого суспільства, яке має ознаки постіндустріального, інформаційного.

З-поміж інших, освіта завжди була і залишається специфічним чинником соціальної мобільності особистості, роль якої все ж змінюється у зв'язку з великим попитом на її високу якість, що на сьогодні є надто вартісним задоволенням для багатьох верств населення багатьох країн. Вища освіта дає можливість забезпечити вертикальну та горизонтальну мобільність по професійно-трудовому, соціально-стратифікаційному, територіальному, світовому, суспільному та інших напрямках. Мобільність студентів була і залишається однією з вагомих складових їх досягнень, яка має бути підтримана нашою державою на основі Болонської угоди в новому Законі «Про вищу освіту».

12. Стійкий розвиток суспільства неможливий без динамічного зростання його інтелектуального потенціалу та науково-технологічних інновацій, що

потребує освіти високої якості. Освіта як соціальний інститут одночасно впливає на усі форми функціонування економіки держави, динаміку розвитку суспільства, і навпаки. Сьогодні більшість науковців виходять із позицій первинності освіти як чинника забезпечення стійкого розвитку суспільства. Автор даного дисертаційного дослідження погоджується з вагомістю освіти (як і здоров'я нації, екологічної безпеки, соціальної стабільності тощо) щодо стійкого з позитивною динамікою розвитку суспільства, але вважає, що ці впливи рівнозначні за наслідками своєї дії. Адже ефективний та гуманістично орієнтований розвиток освітньої галузі, в свою чергу, не дасть очікуваних результатів якості без належного управління економікою держави, особливо в кризові періоди.

Освіта має використовувати сучасні методи навчання та виховання задля стратегії сталого розвитку суспільства. Однак без чітких орієнтирів сталого розвитку, без необхідних і достатніх умов, без ефективного державного і приватного менеджменту в сфері освіти якість освіти може бути недостатньою для досягнення мети, визначеної стратегією сталого розвитку суспільства. Мета сталого розвитку є стати основою при формуванні державної освітньої політики.

Отже, для активного продукування наукових ідей та їх реалізації шляхом утворення та функціонування в країні загального інноваційного поля розвитку трудового потенціалу пропонується:

1. Законодавчо підтримати утворення загального інноваційного поля розвитку трудового потенціалу у форматі «освіта–наука–виробництво», надати преференції бізнесу для його взаємодії із закладами освіти та науковими організаціями, визнати на державному рівні пріоритетність фінансування перспективних напрямків діяльності загального інноваційного поля та інше.

Зокрема, пропонується до статті Закону України «Про інноваційну діяльність» розділу I «Загальні положення» ввести термін «Інноваційне поле», який має трактуватися у значенні: «сукупність умов та можливостей для продукування наукових ідей та їх реалізації» та використовуватися з метою

реалізації принципу забезпечення взаємодії науки, освіти, виробництва у розвитку інноваційної діяльності.

2. Врегулювати та забезпечити стратегічний взаємозв'язок сторін загального інноваційного поля розвитку трудового потенціалу у форматі «освіта–наука–виробництво» шляхом формування загальної програми розвитку, створення та реалізації спільних інноваційних проектів, створення спільних баз даних, забезпечення рівних прав на створені продукти інтелектуальної власності, комерціалізації загальностворених товарів та послуг, трансферу технологій тощо.

3. Унормувати функції контролю новостворюваної Національної агенції якості освіти за ефективністю взаємодії сторін, упорядників загального інноваційного поля «освіта–наука–виробництво», з поширенням її на сумісну діяльність закладів освіти, академічної і галузевої науки, підприємств виробництва товарів та надання послуг.

4. Удосконалити організацію роботи закладів вищої освіти та професійної підготовки з огляду на спрямованість дипломних робіт і проектів новим бізнесовим ідеям та культивування підприємницького хисту випускників закладів освіти.

5. Створити агенцію розвитку професійних кваліфікацій на державному та регіональному рівнях при залученні Всеукраїнського об'єднання організації роботодавців, представників законодавчої та виконавчої влади, галузі освіти, профспілок для формування засад підвищення якості трудового потенціалу.

6. Поширити практику створення та використання фондів цільового капіталу для додаткового фінансування освітньої і наукової діяльності навчальних закладів.

7. Підвищити рівень співпраці навчальних закладів різних ступенів і рівнів акредитації, підприємств та установ з метою надання інформації про професії, виявлення та розвитку підприємницьких здібностей учнів, обрання ними сфери своєї майбутньої діяльності і професії.

8. Підвищити рівень прогнозування потреб держави та бізнесу в кваліфікованих робітниках та спеціалістах з вищою освітою.

9. Удосконалити порядок, визначити місця та створити умови проходження виробничих, технологічно-конструкторських, переддипломних практик за узгодженими між освітою і виробництвом програмами задля отримання навичок відповідно до профілю підготовки учнів та студентів.

10. Розширити практику проведення спільних заходів та проектів закладами освіти, науковими установами і виробництвами з залученням іноземних педагогів, вчених та бізнесменів для поглиблення співпраці і досягнення результатів на рівні європейських стандартів.

На нашу думку, утворення та функціонування загального інноваційного поля в країні сприятиме ефективній реалізації освітньої складової розвитку трудового потенціалу.

3.3. Умови ефективного функціонування освітньої складової розвитку трудового потенціалу

Умови ефективності усіх процесів в освіті та професійній підготовці – це правила і обставини, яких суспільство дозволяє собі дотримуватись на певному етапі свого становлення і розвитку. Щодо виконання державою своїх функцій задля розвитку трудового потенціалу, то залежно від багатьох внутрішніх і зовнішніх обставин завжди встановлювались відповідні правила освітньої діяльності, що дозволяли забезпечувати запити ринку праці. Однак на сучасному етапі, коли ринок праці і вітчизняна освіта розвиваються за різними залежностями та різними темпами, умови освітньої діяльності повинні бути скориговані задля запобігання прояву можливих негативних наслідків від впливу зовнішніх та внутрішніх викликів.

У межах нашого дослідження на основі аналізу характеру впливу екзогенних і ендегенних чинників на освітню складову розвитку трудового потенціалу викладено основні умови досягнення високої якості вітчизняної освіти та рівня професійної підготовки, виконання яких дозволить уникнути негативних наслідків економічної та демографічної криз і наблизити вітчизняні стандарти освіти до європейського рівня. Автором запропоновано основні умови ефективного функціонування освітньої складової розвитку трудового потенціалу та виокремлено за критеріями їх вагомості та терміновості виконання (табл. 3.2).

Таблиця 3.2

Сутність умов ефективного функціонування освітньої складової розвитку
трудоного потенціалу та їх оцінка експертами

№ з/п	Сутність умови	Критерії	
		Вагомості умов, %	Термін виконання умов, місяць, рік
1	Структурна переорієнтація системи освіти	Має пріоритет (88,2) Суттєво (8,8) Неважливо (3,0)	Завершити до 01.09.2016
2	Розвиток системи професійної орієнтації молоді	Має пріоритет (81,3) Суттєво (14,7) Не важливо (4,0)	Завершити до 01.01.2016
3	Приведення у відповідність освітніх програм та навчальних планів до європейських стандартів	Має пріоритет (82,3) Суттєво (10,7) Неважливо (7,0)	Завершити до 01.01.2016
4	Вдосконалення системи зовнішнього незалежного оцінювання знань	Має пріоритет (65,7) Суттєво (19,6) Неважливо (14,7)	Завершити до 01.01.2016
5	Підвищення вимог до ліцензування, акредитації напрямків підготовки та спеціальностей, формування та роботи державних екзаменаційних комісій	Має пріоритет (65,7) Суттєво (15,3) Неважливо (19,0)	Завершити до 01.01.2015
6	Удосконалення механізму фінансування освіти державою, бізнесом, приватними вітчизняними та іноземними інвесторами, венчурним капіталом	Має пріоритет (90,1) Суттєво (9,9) Неважливо (0,0)	Постійно

Продовження табл. 3.2

7	Реалізація інтеграції освіти, науки і виробництва	Має пріоритет (42,1) Суттєво (44,1) Неважливо (13,8)	Постійно
8	Удосконалення виховного процесу в системі вітчизняної освіти	Має пріоритет (71,5) Суттєво (17,5) Неважливо (11,0)	Постійно
9	Системне удосконалення мережі закладів вищої освіти та професійної підготовки	Має пріоритет (45,0) Суттєво (24,6) Неважливо (30,4)	Завершити до 30.06.2016
10	Розробка Єдиного закону України про освіту (Кодекс законів про освіту)	Має пріоритет (44,2) Суттєво (27,9) Неважливо (27,9)	Завершити до 01.09.2016

Джерело: власна розробка автора

Наразі частина умов не виходить за межі проекту «Стратегія реформування вищої освіти в Україні до 2020 року» [98], а інші умови, запропоновані автором, розглядаються як нагальні та мають за мету окреслити більш широко поле процесів, які відбуваються у сфері освіти, професійної підготовки та суміжних з ними областях наукових досліджень та реального виробництва.

Критерій *вагомості* умов ефективного функціонування освітньої складової трудового потенціалу визначався як комплексний якісний показник методом експертних оцінок (прогресивністю умови, фінансовими затратами на її впровадження та очікуваними кінцевими результатами якості освіти), що базується на суб'єктивних думках експертів – керівники та посадовці закладів освіти, науково-дослідних інститутів, підприємств та установ – і встановлювався за результатами відповідей – «має пріоритет», «суттєво», «неважливо». Залежно від кількості отриманих тих чи інших відповідей 102-х експертів встановлювався відсоток критерію вагомості виокремлених умов ефективності функціонування освітньої складової трудового потенціалу.

Критерій *терміну виконання* умов встановлювався експертами як календарний період, починаючи з якого заявлена умова ефективного функціонування освітньої складової трудового потенціалу має «працювати».

Необхідність *структурної переорієнтації системи освіти* України на основі проведення широкомасштабних досліджень і оцінок поточного стану та

існуючих тенденцій розвитку загальнодержавного і регіональних ринків праці підтверджено експертами як одну з найбільш пріоритетних умов ефективного функціонування освітньої складової розвитку трудового потенціалу. У цьому контексті має бути утворений дієвий взаємозв'язок між освітою і професійною підготовкою з ринками праці задля:

- подальшого підвищення якості технічної та гуманітарної освіти;
- уникнення невідповідностей пропозицій робочої сили потребам ринку праці, що на сьогодні обумовлюється дефіцитом фахівців технічного профілю та надлишком тих, хто має економічну, юридичну освіту, тощо;
- прискорення тенденцій інноваційного розвитку усього господарського комплексу держави при збалансованому його забезпеченні кадрами робітничих професій та фахівцями з вищою освітою.

Досить суттєвих тенденцій прискорення має набути *розвиток системи професійної орієнтації молоді*, з огляду на необхідність обґрунтованого вибору професії за усіма рівнями освіти та ефективного використання робітничих кадрів та фахівців з вищою освітою після завершення навчання. Основними кроками мають стати:

- удосконалення інструментарію та процедур профорієнтаційної роботи на основі уточнення критеріїв оцінювання її якості та врахуванням тенденцій економічного розвитку держави;
- розробка механізмів, що спрямовані на покращення співпраці між роботодавцями та закладами освіти;
- розвиток мережі бізнес-інкубаторів та інноваційно-технологічних центрів з метою забезпечення умов, необхідних для набуття практичного досвіду за фахом;
- надання потенційним роботодавцям можливості вносити корективи у структуру отримуваних в процесі навчання теоретичних знань та практичних навичок.

Системний підхід до вирішення завдань професійної орієнтації дозволить:

- усунути існуючу проблему неналежної уваги до процесу ознайомлення випускників загальноосвітніх шкіл з ситуацією, що має місце на ринку праці, і, як наслідок, незацікавленості абітурієнтів у здобутті багатьох з перспективних професій та робітничих спеціальностей;

- підвищити можливості всебічного розкриття особистих здібностей молоді, в результаті чого значна частина потенційно талановитих медиків, інженерів, педагогів та програмістів на все життя оберуть спеціальності, які не будуть помилковими через вплив неадекватних суспільних стереотипів;

- значно підвищити рівень співпраці закладів вищої освіти та професійної підготовки з потенційними роботодавцями і знизити надмірну теоретичну складову навчального процесу, забезпечити високу конкурентоспроможність молодих спеціалістів на ринку праці.

Приведення у відповідність освітніх програм та навчальних планів підготовки кваліфікованих робітників та фахівців з вищою освітою до рівня світових стандартів має базуватися на інноваційних механізмах використання техніко-технологічних засобів навчання, розвинутих підходах та методах формування знань, умінь та практичних навичок. Основними важелями мають стати:

- підвищення рівня фундаменталізації освіти, її багатоступеневість та багаторівневність загальної та фахової підготовки;

- застосовування інноваційних підходів організації навчально-виховного процесу;

- удосконалення змісту освітніх програм;

- забезпечення наступності, безперервності та відкритості навчального процесу;

- використання інформаційні та комунікаційних технологій навчання;

- розвиток дистанційної, інклюзивної та неформальної освіти;

- орієнтування студентів і учнів на проявлення активної позиції, творчого мислення в процесі оволодіння знаннями;

- розвиток наукових шкіл бази фундаментальних-прикладних досліджень, які забезпечуватимуть прогрес у сфері знань, вдосконалюватимуть теоретичну підготовку студентів тощо.

Це дозволить:

- знизити рівень перенасичення ринку праці дипломованими фахівцями, освітній рівень яких не відповідає номінальним стандартам розвинених країн;
- подолати структурну деформацію національного ринку праці через надмірне зменшення рівня пропозицій робочої сили з боку кадрів вищої кваліфікації, здатних до розробки та впровадження інновацій у господарську практику;
- значно посилити уявлення щодо здорового способу життя і, як наслідок, подальшого професійного здоров'я працюючих;
- підвищити увагу до охорони праці та знаходити рішення щодо подолання проблем травматизму і нещасних випадків у виробничих умовах тощо.

Потребує постійного *вдосконалення система зовнішнього незалежного оцінювання знань* випускників загальноосвітніх середніх шкіл та інших закладів, як передумова підвищення результативності вступних компаній та оптимізації структури набору за різними рівнями освіти. Як мета – мають бути усунуті недосконалість системи оцінювання якості знань та суперечливість вимог, що висувуються при вступі до закладів вищої освіти та професійної підготовки.

Удосконалення принципів та механізмів оцінювання знань підвищить ефективність залучення талановитої молоді до лав студентства та складу учнів професійно-технічних навчальних закладів через відповідність критеріїв відбору специфіці обраної професії або спеціальності.

Важливим має стати процес *підвищення вимог до формування та роботи державних екзаменаційних комісій*, до складу яких, окрім представників

навчального закладу, мають входити провідні фахівці науково-дослідних установ, представники органів державної влади, виробничих структур, які мають досвід роботи у відповідній сфері.

При такому підході має зникнути потенційна загроза невинуватеного присвоєння освітньо-кваліфікаційних рівнів та знецінення дипломів, отриманих за підсумками навчання, що значно покращить весь процес формування високопрофесійних трудових колективів у виробничих умовах, адже сьогодні на етапі відбору персоналу організації відрізнити «справжній» диплом від «несправжнього», як правило, досить складно. Стане недопустимим також і зниження результативності функціонування господарського комплексу країни внаслідок заміщення вакантних посад дипломованими спеціалістами та кадрами робітничих професій, якість освіти яких є вкрай сумнівною.

До надважливих умов ефективного функціонування освітньої складової розвитку трудового потенціалу належить завдання *удосконалення механізму фінансування* державою, бізнесом, приватними вітчизняними та іноземними інвесторами, венчурним капіталом закладів освіти щодо замовлень на підготовку кадрів, розвитку їх навчально-методичної, соціально-оздоровчої, науково-дослідної баз, забезпечення потреб в сучасному комунікаційному та технологічному обладнанні й устаткуванні, досягнення високих соціальних стандартів заради утвердження престижу педагогічної праці тощо.

Конкурсний розподіл державного та комунального фінансового забезпечення, регіональних фондів, податкові та інші преференції бізнесу, повна фінансова автономія навчальних закладів, пільгові оподаткування господарської діяльності закладів освіти та інше мають стати дієвими важелями для прийнятних управлінських рішень в межах чинного законодавства в прозорому полі виконання.

При консолідованому фінансуванні освіти в достатньому обсязі має бути:

- повністю оновлена або модернізована матеріально-технічна база для навчального процесу та наукових досліджень, в тому числі лабораторного, спортивного та оздоровчого комплексу, бібліотечного фонду тощо, що в цілому має стати важливою ознакою якості освітніх послуг і передумовою наближення держави до реалізації ідей сталого людського розвитку;

- повноцінним і якісним забезпечення кадровим потенціалом дошкільної, середньої, професійно-технічної та вищої освіти з достойним рівнем оплати праці;

- подальше забезпечення державного замовлення, замовлення роботодавців на підготовку фахівців у вищих та професійно-технічних навчальних закладів, що робить для більшості обдарованих абітурієнтів, які не мають пільг на вступ поза конкурсом, доступним варіантом виборювання безоплатних місць за обраними спеціальностями. Це значно підвищує доступність освіти та свідчить про реальність вертикальних соціальних ліфтів у державі.

Реалізація інтеграції освіти, науки і виробництва – процес спільного використання з взаємовигодною потенціалу університетів, академічних та галузевих науково-дослідних інститутів, підприємств і фірм – має за мету забезпечити:

- формування загального інноваційного (*освітньо-науково-виробничого*) поля розвитку трудового потенціалу держави як відкритої систему унормованих взаємовідносин заради рівних можливостей щодо підготовки фахівців та їх професійного росту, використання наукових досягнень в освіті і бізнесі, залучення спеціалістів-практиків до підготовки трудового потенціалу, наукових досліджень тощо;

- підвищену затребуваність наукового потенціалу вищих навчальних закладів в процесі інноваційного розвитку економіки, що прискорить позитивні тенденції у площині розвитку трудового потенціалу держави в цілому;

- формування зацікавленого та підготовленого до інноваційної діяльності контингенту студентів, аспірантів та докторантів;
- розширення географії місць проведення виробничих і наукових практик на підприємствах з новітніми технологіями та в науково-дослідних установах;
- розширення тематики госпрозрахункових робіт з підприємствами та науковими установами передусім у сфері високих та наукоємних технологій;
- створення спільної інфраструктури, яка забезпечуватиме проходження науково-технічною розробкою весь шлях – від оформлення прав інтелектуальної власності до випуску наукоємної продукції тощо.

Інтеграція освіти, науки і виробництва суттєво прискорить генерування нових знань внаслідок розширення обсягів фундаментальних та прикладних досліджень, призведе до впровадження нових підходів та механізмів залучення роботодавців та інвесторів до процесу фінансування освіти і наукових програм, розширить можливості створення та впровадження перспективних технологій, що забезпечуватимуть випуск продукції нової якості та постійне підвищення продуктивності праці як передумови реалізації сталого розвитку суспільства.

Запорукою ефективного розвитку трудового потенціалу повинне стати суттєве *удосконалення виховного процесу* системою вітчизняної освіти задля прискореного формування громадянського суспільства шляхом:

- виховання патріотизму та поваги до законів держави, громадянських прав особистості, розвитку прагнень до збереження та примноження престижу, слави та багатства батьківщини;
- створення умов для свідомого сприйняття ідеалів доброти, порозуміння, милосердя, співчуття, зацікавленості проблемами загальнодержавного розвитку та культивування інтелігентності як надзвичайно важливої якості випускника;

– формування передумов для інтелектуально-моральної свободи особистості, здатності до адекватної самооцінки, саморегуляції поведінки та діяльності в процесі досягнення пріоритетів сталого розвитку трудового потенціалу.

Це дозволить знизити потенційну загрозу надмірного морально-етичного вихолощення особистісних концепцій громадян, сформувати прогресивні філософсько-світоглядні орієнтації для вільного волевиявлення громадянської позиції, прискорити процес розвитку трудового потенціалу, окреслити мету відповідального ставлення до праці та розуміння її загальнодержавного, соціального та особистісного значення.

Системне удосконалення мережі закладів вищої освіти та професійної підготовки, що сьогодні досить розгалужена, розпорошена та не впорядкована з позицій ірраціональності використання науково-педагогічного, майнового, фінансового, управлінського потенціалу задля розвитку на загальнодержавному регіональному та комунальному рівнях, входить до числа пріоритетних умов щодо ефективного функціонування освітньої складової розвитку трудового потенціалу.

Удосконалення мережі закладів освіти має відбуватись в правовому полі держави заради надання якісних освітніх послуг. Результати, в разі реальної системної роботи, мають бути прогнозовані з огляду на першочергове самозабезпечення кожного регіону держави фахівцями високого рівня та висококваліфікованими робітниками спеціальностей та професій, необхідних даному регіону.

Відсутність ряду спеціальностей в укрупнених (як варіант удосконалення) регіональних університетах та закладах професійної підготовки може призвести до сповільнення розвитку підприємств промислового, сільськогосподарського та інших галузей даного регіону, адже здебільшого молоді фахівці, які були підготовлені в закладах освіти інших міст, не завжди повертаються. У пошуках

достойної роботи переважна їх більшість не стане перейматися проблемами свого регіону.

Переваги та ризики від процесу удосконалення мережі закладів вищої освіти та професійної підготовки, на думку автора, мають бути оцінені як у фінансовому, так і в соціальному аспектах. Особливо це важливо в період економічної та демографічної криз, які в нашій країні мають ознаки затяжного і важкого характеру.

До інших важливих умов ефективного функціонування освітньої складової розвитку трудового потенціалу необхідно також зарахувати:

1. Вдосконалення процесу підготовки кадрового потенціалу для закладів освіти.
2. Посилення відповідальності учнів та студентів за досягнутий ними рівень якісної освіти.
3. Синхронізації прийняття рішень сторонами інноваційного процесу.
4. Гармонізації робіт закладами освіти, науковими установами та бізнесу.
5. Перетворення дослідницької діяльності у вітчизняних університетах на повноцінну складову навчального процесу.

Як важлива умова ефективності усіх процесів в освіті та професійної підготовки повинен діяти Єдиний закон України про освіту (Кодекс законів України про освіту), який, на нашу думку, має стати вершиною законотворчості в галузі вітчизняної освіти. Кодекс законів України про освіту повинен вмістити в собі норми законів «Про дошкільну освіту», «Про освіту», «Про професійно-технічну освіту», «Про вищу освіту» «Про дистанційну освіту» та інших і на основі завдань інноваційного розвитку економіки країни унормувати механізми досягнення якості освіти, зіставної з європейськими критеріями. Різні терміни впровадження законів, постійне їх вдосконалення призводять до прояву нігілізму в системі освітніх послуг, втрати ознак послідовності наповнення знаннями та навичками на різних рівнях освіти.

Висновки до розділу 3

1. З метою активізації освітньої складової розвитку трудового потенціалу необхідним стає створення дієвого соціально-економічного механізму, враховуючи наявні ресурси його реалізації та бажані результати його функціонування. На сьогодні реалізація соціального-економічного механізму активізації освітньої складової розвитку трудового потенціалу можлива за умов створення сприятливих умов для інноваційної діяльності як в освіті, в науці, так і на виробництві (бізнесі). Запропоновані кроки щодо активізації освітньої складової розвитку трудового потенціалу дають можливість оцінити очікувані результати від їх впровадження.

2. На сьогодні в умовах ринкової економіки та постійно змінюваних потреб роботодавців до працівників актуальним залишається створення сприятливих та дієвих умов для формування та підготовки спеціалістів, із певним набором актуальних компетенцій для виконання завдань на виробництві та в бізнесі. Важливим залишається питання зацікавленості виробництва у процесі підготовки працівників. На нашу думку, підготовка кваліфікованих спеціалістів можлива в умовах створення загального інноваційного поля розвитку трудового потенціалу за паритетної співпраці та взаємодії освіти, науки та виробництва (бізнесу) за фінансової та законодавчої підтримки держави.

3. Ефективність функціонування освітньої складової розвитку трудового потенціалу залежить від багатьох чинників, в тому числі і тих, які можуть викликати негативні результати. Основними проблемами в освіті країни уже значний термін залишаються низькі обсяги її фінансування, невідповідність якості освіти європейським стандартам та вимогам вітчизняного ринку праці, досить висока централізація управління освітньою галуззю, застарілі зміст навчальних програм та методик викладання, практично повна відсутність професійних стандартів тощо. Кожна проблема окремо вносить досить суттєві

порушення в спадковість усіх періодів навчання та ефективність освітнього процесу, а їх поєднання значною мірою знецінює якість освітніх послуг та якість вітчизняної освіти. Такі прояви чинників впливу спонукають до знаходження механізмів захисту від їх дії та впровадження новацій в практику організації та управління процесами в освітній галузі. Шляхи подолання ризиків мають бути адекватними рівню викликів задля ефективного функціонування освітньої складової розвитку трудового потенціалу. До таких дій, що мають бути з боку держави, суспільства та бізнесу, автор пропонує додати широкий спектр інновацій в управлінні освітою, організації освітньої діяльності та викладанні.

4. Наявні передові нормативно-правові засади для функціонування освітньої складової розвитку трудового потенціалу держави, ефективні важелі управління освітнім процесом, виважені вимоги та пропозиції з боку бізнесу та суспільства щодо рівня освіти та кваліфікацій найшли своє відображення в запропонованому автором соціально-економічному механізмі розвитку якісних характеристик трудового потенціалу країни. При використанні моніторингу усіх важелів механізму варто сподіватись на ефективність їх взаємодії з високим рівнем якості освіти.

ВИСНОВКИ

Висновки, сформульовані за результатами дисертаційного дослідження, містять теоретичні узагальнення, методологічні підходи та рекомендації щодо вирішення важливої проблеми – удосконалення практики управління процесами розвитку трудового потенціалу. Основні висновки з проведеного дослідження такі:

1. Розвиток трудового потенціалу залишається серед пріоритетних завдань держави задля ефективного зростання вітчизняної економіки. Практично завершені на сьогодні теоретичні напрацювання щодо категорії «трудова потенція» спонукають до аналізу сукупності процесів та факторів, які тією чи іншою мірою врегульовують етапи його функціонування – формування, розвиток, збереження та використання. Кожний етап важливий, адже отриманий спадково та розвинутий в суспільному середовищі трудова потенція економічно активного населення країни, збережений при негативних впливах екології, затяжних економічних і демографічних кризах, відхиленнях від норм здорового способу життя, незадовільному захисту здоров'я та інше разом з фінансовим, економічним, майновим, політичним, військовим потенціалами держави зможе забезпечувати намічені тенденції росту економіки в разі ефективного його використання.

3-поміж усіх процесів у суспільстві, що впливають на трудова потенція, найбільш вагомими за наслідками є процеси в сфері освіти та професійної підготовки, що спрямовані на покращення його кількісних показників та якісних характеристик, сукупність яких автором виокремлено в освітню складову розвитку трудового потенціалу. Усі основні процеси у сфері вітчизняної освіти стосуються її соціально-культурних, соціально-економічних та соціально-політичних функцій, спрямованих на гуманізацію та розвиток духовного життя суспільства, спрямованих на формування та розвиток людського потенціалу, формування особистості в системі правових та політичних цінностей тощо.

2. Освітня складова розвитку трудового потенціалу постійно перебуває під дією різноманітних зовнішніх та внутрішніх чинників. Наслідки від таких дій залежно від характеру їх прояву, можуть мати позитивний або негативний ефект щодо кількісних показників та якісних характеристик трудового потенціалу держави. Виокремлення чинників негативного характеру впливу з реальними або потенційними загрозами освітній складовій розвитку трудового потенціалу, розробка організаційно-управлінських методів активного реагування на такі виклики, створення комфортного фінансово-економічного, нормативно-правового, соціально-політичного клімату в державі дасть реальну можливість ініціювати і контролювати суспільством процес розвитку трудового потенціалу країни заради досягнення бажаного кінцевого результату (кількісні показники, якісні характеристики тощо).

У роботі визначено ключові екзогенні (глобалізація, світова конкуренція, світове співробітництво між країнами, світові освітні тенденції, політична ситуація в світі, світова економічна ситуація, розвиток науки та техніки) та ендогенні (демографічні, інноваційні, соціально-економічні, фінансові, інституційні, політичні) чинники впливу. Дослідження визначених чинників дає змогу оцінити перспективи розвитку трудового потенціалу країни.

3. На сьогодні нормативно-правові засади освітньої складової розвитку трудового потенціалу країни, в основному, відповідає соціально-культурним, соціально-економічним і соціально-політичним функціям вітчизняної освіти. Однак для якісної освіти має бути оновлена, або створена новітня, нормативно-правова база держави, яка покликана не лише обслуговувати дійсні потреби освітньої галузі країни, а й забезпечувати її інноваційний розвиток. Насамперед, це стосується усіх законів про освіту, наукову та інноваційну діяльність. Оновлення старих редакцій цих законів лише затягує вузол неузгодженостей між можливостями вітчизняної освіти і вимогами ринку праці щодо відповідності набутих компетенцій нормам професійних стандартів.

Глибоких нормативно-правових зрушень суспільство очікує і в напрямку узгодженого поєднання центрального управління освітньою галуззю та

автономії закладів освіти в широкому її розумінні; в організації навчально-виховного процесу на принципах гуманізації та демократизації відносин в освітньому середовищі; у фінансуванні державою та бізнесом розвитку трудового потенціалу країни на узгоджених податкових та інших преференціях; у соціальній захищеності працівника сфери освіти та її випускника, параметри якої (рівень трудового життя) зіставні з нормативами економічно розвинутих країн; у повному забезпеченні доступності до усіх рівнів освіти тощо. Інші нормативно-правові акти держави, які мають дотичний характер до процесів в освіті (в галузі охорони здоров'я, демографії, соціального захисту населення тощо), на думку автора повинні також певною мірою нести відповідальність за стан справ з трудовим потенціалом країни. Юридичних узгоджень мають набути і механізми розвитку трудового потенціалу на підприємствах, центрах перепідготовки кадрів та інших державних і недержавних установах та організаціях.

4. Освітня галузь на сьогодні певним чином зберігає свої кадрові, інтелектуальні, майнові та інші ресурси, не зважаючи на прояв глобальних кризових явищ. Однак, як показує аналіз, їх недостатньо для ефективного функціонування освітньої складової розвитку трудового потенціалу, що явно відображається на якості вітчизняної освіти, яка не повною мірою відповідає вимогам ринку праці та рівню трудового життя. Повноцінна робота навчальних закладів – від дошкільних до вищих – можлива лише при стабільно високих стандартах забезпечення їх функцій та вирішення покладених на них завдань. І це не лише повноцінне фінансування навчального процесу і наукових досліджень, що, беззаперечно, важливо, але залишаються серед інших значні проблеми з забезпеченням навчально-лабораторної бази закладів освіти сучасною технікою і устаткуванням, новітніми підручниками і посібниками, місцями практик на підприємства з новим технологіями виробництв і в установах з сучасним менеджментом, інноваційними програмами, методиками навчання тощо.

Незабезпеченість потреб ринку праці у компетентних працівниках, проблеми професійної орієнтації молоді та працевлаштування, необхідність відповідності освітніх програм світовим стандартам, налагодження системи оцінювання якості знань і практичних навичок, недофінансування освітньої галузі і наукових досліджень, недостатнє використання наукового потенціалу вищих навчальних закладів потребують вирішення управлінськими та організаційними методами на фінансово-правовій основі у площинах впливу держави, бізнесу і суспільства. Запропонована методика комплексного оцінювання характеру розвитку системи освіти та професійної підготовки за допомогою методу соціально-економічної нормалі дала змогу визначити основні тенденції та перспективи розвитку вітчизняної системи освіти та науки.

5. Вітчизняний ринок праці характеризується своєю нестабільністю щодо попиту та вимог до якісних характеристик трудового потенціалу. В умовах стагнації економіки, що не сприяє створенню нових робочих місць, навіть на підприємствах з високотехнологічними виробництвами та сучасним менеджментом при появі кадрових потреб виходять з того, що навчання шляхом перепідготовки або підвищення кваліфікації за власними програмами більш ефективно і менш витратне як за термінами підготовки, так і фінансово, ніж запрошення молодого спеціаліста з університетською освітою, який ще повинен адаптуватися до специфіки виробництва.

На підприємствах з традиційними технологіями, в установах та організаціях країни потреби в працівниках поки не зростають як в кількісному вираженні, так і в якості їх освіти. З одного боку, відсутність вакансій робочих місць на виробництвах з традиційними технологіям, з іншого – нагальна потреба в працівниках з високим рівнем їх професійності для високотехнологічних виробництв; і це характерна ознака нинішнього стану вітчизняного ринку праці. Така ситуація не додає оптимізму особам, що навчаються, і навчальним закладам, які готують кваліфікованих робітників та спеціалістів з вищою освітою. Адже відсутність належних умов не дозволяє ефективно функціонувати освітній складовій розвитку трудового потенціалу. І

навіть якісна освіта не гарантує працівнику високий рівень трудового життя. Важливо усвідомлювати, що такий стан з якістю вітчизняної освіти і потребами ринку праці не задовольняє ні державу, ні роботодавців, ні суспільство.

Орієнтація вітчизняної економіки на європейські стандарти вимагає суттєвих змін усіх складових виробничих процесів – технології, менеджменту тощо. Лише наявність робочих місць на високотехнологічних підприємствах різних галузей вітчизняного виробництва та сфери послуг спричинить потребу переважної більшості осіб з числа економічно активного населення отримувати якісну освіту, а навчальним закладам – забезпечувати якісними освітніми послугами. Трудового потенціалу країни достатньо, щоб при підтримці держави і бізнесу надати потужного імпульсу тенденціям розвитку економіки держави. Потрібно лише свідомо визначитись з метою і ресурсами розвитку на коротко та середньострокову перспективу.

6. Ефективне оновлення нормативно-правових засад освітньої складової розвитку трудового потенціалу, консолідоване фінансування освітньої галузі для повноцінного її функціонування, глибоке поєднання університетської науки і навчального процесу, новітні освітні програми, сучасні методики викладання та інші інновації спроможні в короткі терміни спричинити стійкі тенденції надання якісних освітніх послуг і отримання вітчизняної освіти високої якості. За роки незалежності країни здійснено ряд інноваційних рішень в напрямку ефективної реалізації освітньої складової розвитку трудового потенціалу: започатковано впровадження принципів гуманізації та демократизації освіти, розширено використання основ компетентісного підходу в освіті, підвищено наукоємність предметів навчального процесу, розвинуто мережу дистанційної освіти, приведено до європейських норм стандарти освіти, запроваджено зовнішнє незалежне оцінювання знань, створено програми освіти нового покоління, підготовлено інтерактивні підручники тощо.

Однак, не зважаючи на вагомість нововведень в освіту, залишається велика кількість невирішених проблемних питань для освітньої складової розвитку трудового потенціалу. До основних з них автор зараховує повну застарілість

нормативно-правової бази для розвитку освіти, адже навіть низка уже впроваджених в освіту нововведень (ЗНО, компетентісний підхід, дистанційна освіта та інші) не має юридичного супроводу. Ще менш відпрацьовані відносини заради освіти між державою та бізнесом щодо трансформації ринку освітніх послуг та ринку праці. Інноваційне рішення таких відносин мало б значний соціальний і економічний ефект для держави.

Проблемними залишається значна кількість організаційних, управлінських, методичних, технічних та інших завдань в освітній галузі, які можуть мати позитивне рішення лише в разі активної інноваційно-інвестиційної політики держави. Не повинна бути остронь власне і сама освіта заради важливих інноваційних рішень назрілого кола проблем.

7. Отримана в результаті навчання висока якість освіти не може повною мірою характеризувати конкурентоспроможність трудового потенціалу країни, адже його характеризує значна кількість показників, які автором об'єднані в окремі потенціали – професійно-кваліфікаційний, психофізіологічний особистісний та мотиваційний. Усі вони тим чи іншим чином сформовані і розвинуті під дією освітньої складової їх розвитку. В сукупності факторів, які відображають той чи інший потенціал, проявляються трудові здібності та трудові можливості осіб з числа економічно активного населення. Запропонований в роботі підхід дозволяє оцінити трудовий потенціал кожного кваліфікованого робітника та спеціаліста з вищою освітою або окремого колективу. Алгоритм механізму оцінювання трудового потенціалу дозволяє із сукупності факторів, що характеризують окремі потенціали, виокремити і використати головні для розрахунків, а його результати можна використати для внесення будь-яких корективів в систему підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації працівників тощо.

8. Накопичені за останні періоди невирішені проблеми в освіті щодо її розвитку не вдасться вирішити лише інноваційними підходами за короткий період часу. Реальні і потенційні загрози ефективності освітньої складової розвитку трудового потенціалу можуть бути мінімізовані консолідованим застосуванням нормативних, адміністративних та управлінських важелів.

Виокремлено автором потреби ринку праці в компетентних працівниках, проблеми професійної орієнтації молоді та працевлаштування, відповідності освітніх програм світовим стандартам, системи оцінювання якості знань і практичних навичок, недофінансування освітньої галузі і наукових досліджень, використання наукового потенціалу вищих навчальних закладів, патріотичного виховання громадян, як запоруки формування громадянського суспільства, тощо потребують вирішення управлінськими та організаційними методами на фінансово-правовій основі в площинах впливу держави, бізнесу і суспільства.

У роботі запропоновано соціально-економічний механізм активізації освітньої складової розвитку трудового потенціалу як система соціальних, економічних та інституційних методів, заходів та організаційних форм впливу на розвиток освіти. Головною метою запропонованого у роботі механізму є забезпечення координації зусиль і реалізація умов активізації процесів у сфері освіти та професійної підготовки заради покращення якісних характеристик трудового потенціалу держави.

9. Обґрунтовано створення загального інноваційного поля держави задля активізації освітньої складової розвитку трудового потенціалу шляхом інтеграції освіти, науки та виробництва (бізнесу). Реалізація загального інноваційного поля можлива за умов фінансової та законодавчої підтримки держави та визначення основних принципів його діяльності та функціонування. На нашу думку, активна позиція цих сторін може усунути більшість проблем, які існують у сфері освіти та підготовки спеціалістів, та в майбутньому зменшити диспропорції попитом та пропозиціями на ринку праці.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Акіліна О.В. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посібник / О.В. Акіліна, Л.М. Ільїч. – 2-ге вид., доп. і перероб. – К. : Алерта, 2012. – 820 с.
2. Амоша О.І. Підґрунтя інноваційного розвитку : проблеми і перспективи взаємодії академічної науки й освіти / О.І. Амоша, А.І. Землянкін, Г.В. Моїсєєв // Вісник Нац. академії наук України. – 2006. – № 10. – С. 3–16.
3. Ансофф И. Стратегическое управление / И. Ансофф ; пер. с англ. Л.И. Евенко. – М. : Экономика, 1989. – 519 с.
4. Армстронг М. Стратегическое управление человеческими ресурсами // М.Армстронг ; пер. с англ. И.В. Гринберг. – М. : ИНФРА–М, 2002. – 328 с. (Серия : Менеджмент для лидера).
5. Бауман З. Глобалізація. Наслідки для людини і суспільства / З.Бауман ; пер. з англ. – К. : Вид. дім «Києво-Могилянська академія», 2008. – 109 с.
6. Бендасюк О.О. Особливості розвитку трудового потенціалу України в умовах переходу до інноваційної моделі економіки / О.О. Бендасюк // Регіональна економіка. – 2010. – № 1. – С. 172–177.
7. Білобровко Т.І. Економіка освіти : навч.-метод. посібник / Т.І. Білобровко. – Переяслав-Хмельницький, 2003. – 119 с. [Електронний ресурс].– Режим доступу : <http://nauka.kushnir.mk.ua/?p=40110>.
8. Богиня Д.П. Основи економіки праці : навч. посібник / Д.П. Богиня, О.А. Грішнова. – К. : Знання–Прес, 2001. – 313 с.
9. Болонский процесс. Компетентностный подход [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.socio.msu.ru/?s=main&p=bologne&t=03>.
10. Вербицкий А.А. Личностный и компетентностный подходы в образовании: проблемы интеграции / А.А. Вербицкий, О.Г. Ларионова. – М. : Логос, 2011. – 336 с.
11. Галаз Л.В. Роль конкурентоспроможного трудового потенціалу в інноваційному розвитку підприємства / Л.В. Галаз // Проблеми економіки та

управління – Л. : Вид-во Нац. ун-ту "Львівська політехніка", 2008. – № 611. С. 162–169.

12. Гарачук Ю.О. Підвищення ефективної діяльності підприємства за рахунок управління конкурентоспроможністю / Ю.О. Гарачук // Актуальні проблеми економіки. – 2008. – № 2. – С. 60–65.

13. Геец В. Макроэкономическая оценка денежно-кредитной и валютно-курсовой политики Украины до и во время финансового кризиса / В. Геец // Экономика Украины. – 2009. – № 2. – С. 5–24.

14. Генкин Б.М. Экономика и социология труда : учебник / Б.М. Генкин. – М. : НОРМА-ИНФРА, 1998. – 373 с.

15. Голиченко О.Г. Высшее образование и наука: интеграция или партнерство? / О.Г. Голиченко // Экономика и математические методы. – 2005. – Т. 41, № 1. – С. 119–127.

16. Гольдфарб А.Г. Формування та збереження трудового потенціалу промислових підприємств : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.09.01 / Харк. нац. екон. ун-т / А.Г. Гольдфарб. – Х., 2005. – 20 с.

17. Гохберг Л. Стратегия интеграционных процессов в сфере науки и образования / Л. Гохберг, Г. Китова, Т. Кузнецова // Вопросы экономики. – 2008. – № 7. – С. 112–128.

18. Гринкевич С.С. Формування трудового потенціалу: проблеми та напрями забезпечення його розвитку / С.С. Гринкевич // зб. наук.-техн. пр. Нац. лісотехнічного ун-ту України. – 2006. – Вип. 16.3. – С. 168–171.

19. Державна програма економічного та соціального розвитку України на 2012 рік та основні напрями розвитку на 2013 та 2014 роки.

20. Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua/>.

21. Дмитренко Г.А. Елітна складова якості трудового потенціалу / Г.А. Дмитренко // Демографія та соціальна економіка. – 2008. – № 2. – С. 70–76.

22. Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.jobs.ua/ukr/dkhp/>.

23. Дрзенік Хану М. Оцінка конкурентоспроможності націй : Глобальний індекс конкурентоспроможності / Хану М. Дрзенік, Т. Гейгер // Основні положення Звіту про конкурентоспроможність України 2008. Всесвітній економічний форум. – Женева, 2008. – 74 с.

24. Дуда Т.С. Трудовий потенціал підприємства: оцінювання та засоби підвищення ефективності використання / Т.С. Дуда, С.В. Попівняк // Науковий вісник НЛТУ України. – 2013. – Вип. 23.3. – С. 370–375.

25. Експертна оцінка проекту "Національної стратегії розвитку освіти" [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://osvita.ua/vnz/high_school/24282.

26. Закон «Про вищу освіту» Верховна Рада України, від 17.01.2002 № 2984-III // Законодавство України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua>.

27. Закон України «Про дошкільну освіту» // Відомості Верховної Ради України. – 2001. – № 49, ст. 259.

28. Закон України «Про вищу освіту» // Відомості Верховної Ради України. – 2014. – № 37–38, ст. 2004.

29. Закон України «Про внесення змін до законодавчих актів з питань загальної середньої та дошкільної освіти щодо організації навчально-виховного процесу» // Законодавство України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua>.

30. Закон України «Про загальну середню освіту» // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 28, ст. 230.

31. Закон України «Про зайнятість населення» // Законодавство України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua>.

32. Закон України «Про інноваційну діяльність» від 04.07.02 р. № 40- IV // Законодавство України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua>.

33. Закон України «Про наукову і науково-технічну діяльність» від 01.12.1998 р. № 284-XIV // Відомості Верховної Ради України. – 1999.

34. Закон України «Про освіту» // Законодавство України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua>.
35. Закон України «Про професійний розвиток працівників» від 12.01.2012 № 4312-VI // Законодавство України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua>.
36. Закон України «Про професійно-технічну освіту» // Відомості Верховної Ради України. – 1998. – № 32, ст. 215.
37. Заюков І. Компоненти сучасної демографічної кризи в Україні та їх вплив на трудовий потенціал / І. Заюков // Україна: аспекти праці. – 2008. – № 4. – С. 41–46.
38. Землянкін А.І. Концептуальний підхід до інтеграції науки, вищої освіти і виробництва / А.І. Землянкін, І.Ю. Підоричева. – 2009.
39. Ільїч Л.М. Трудовий потенціал України та ефективність його використання : дис. ... канд. екон. наук : 08.09.01 / Державний комітет статистики України / Л.М. Ільїч. – К., 2006. – 223 с.
40. Інноваційна професійно-технічна освіта: пошуки шляхів оновлення // Матер. III Всеукр. наук.-практ. Інтернет-конф. (26–30 берез. 2012 р.) / Інститут післядипломної освіти інженерно-педагогічних працівників Університету менеджменту освіти (м. Донецьк). – Донецьк : ПО ІПП УМО, 2012. – 340 с.
41. Інновації як основа змін освітньої практики : інформ.-метод. зб. / упоряд. Г.О. Сиротенко. – Полтава : ПОІППО, 2005. – 160 с.
42. Карпенко М.П. Качество высшего образования / М.П. Карпенко. – М. : Изд-во СГУ, 2012. – 291 с.
43. Катаєв О. Підходи до управління інноваційною діяльністю науково-освітнього комплексу / О. Катаєв // Економіка України. – 2007. – № 1. – С. 88–93.

44. Класифікація видів економічної діяльності ДК 009:2010 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/ST001975.html.
45. Козаренко Л.В. Соціально-економічна нормаль як індикатор внутрішньої ефективності освітньої сфери України / Л.В. Козаренко // Актуальні проблеми економіки. – 2009. – № 7. – С. 58–62.
46. Колот А.М. Мотивація персоналу: Підручник. / А.М. Колот – К.: КНЕУ, 2002. – 337 с.
47. Костенко М. Професійне навчання безробітних як засіб відновлення та розвитку трудового потенціалу / М. Костенко // Україна: аспекти праці. – 2007. – № 2. – С. 32–39.
48. Кочума І.Ю. Пріоритетні напрями вдосконалення освіти як інституту людського розвитку в Україні / І.Ю. Кочума // Проблеми і перспективи розвитку банківської системи України : зб. наук. праць / ДВНЗ "Українська академія банківської справи Національного банку України". – Суми, 2004. – Т. 11. – С. 298–305.
49. Кравченко М.В. Проблеми та перспективи розвитку трудового потенціалу України: регіональний вимір / М.В. Кравченко // Державне будівництво. – ХарPI НАДУ, 2007. – № 1, Ч. 2 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.nbu.gov.ua>.
50. Крапивний І.В. Глобалізація: сутність, чинники та етапи розвитку / І.В. Крапивний // Вісник СумДУ ; Серія : Економіка. – 2008. – № 1. – С. 129–137.
51. Краснокутська Н.С. Потенціал підприємства: формування та оцінка : навч. посібник / Н.С. Краснокутська. – К. : Центр навч. л-ри, 2005. – 352 с.
52. Кремень В.Г. Освіта і наука в Україні – інноваційні аспекти. Стратегія. Реалізація. Результати / В.Г. Кремень. – К. : Грамота, 2005. – С. 59–61.
53. Курило І. Про медико-демографічні чинники формування і відтворення трудового потенціалу населення України / І. Курило // Україна: аспекти праці. – 2001. – № 8. – С. 35–42.

54. Лісогор Л.С. Освітні дермінанти розвитку людських ресурсів в Україні / Л.С. Лісогор // Україна: аспекти праці. – 2008. – № 8. – С. 29–33.
55. Луговий В.І. Рамка кваліфікацій та система гарантування якості національної вищої освіти: труднощі реалізації / В.І. Луговий, О.М. Слюсаренко, Ж.В. Таланова // Вища освіта України / Додаток 4. – 2010. – С. 257–265.
56. Маршавін Ю.М. Шляхи забезпечення професійної кваліфікаційної збалансованості ринку праці і ринку освітніх послуг / Ю.М. Маршавін // Демографія та соціальна економіка. – 2006. – № 2. – С. 143–148.
57. Мельник Л.Г. Фундаментальные основы развития / Л.Г. Мельник. – Сумы : ИТД "Университетская книга", 2003. – 288 с.
58. Мельник С.В. Напрями досягнення якісної підготовки кадрів з урахуванням вимог вітчизняного ринку праці / С.В. Мельник // Вісник Донецького ун-ту ; Серія В : Економіка і право. – Донецьк, 2006. – Т. 2 – С. 186–192.
59. Мельничук Д.П. Українська освіта: проблеми, суспільні загрози, пріоритети розвитку : тези Міжнар. наук.-метод. конф. «Інновації в освіті» (Київ, 16–17 жовт. 2012 р.) / Д.П. Мельничук, О.П. Мельничук. – К. : Київ. Нац. торг.-екон. ун-т, 2012. – С. 174–175.
60. Мельничук О.П. Кадрова політика та її завдання на сучасному етапі соціально-економічного розвитку України / О.П. Мельничук, І.А. Сурікова // Наук. Вісник Полтавського ун-ту економіки і торгівлі. – 2011. – № 4 (49), Ч. II. – С. 78–81.
61. Мельничук О.П. Погляд на розвиток трудового потенціалу крізь призму української системи освіти / О.П. Мельничук // Вісник Житомирського держ. технол. ун-ту – 2012. – № 1 (59). – С. 164–171.
62. Мирошніченко А. Национальная рамка квалификаций в Украине / А.Мирошніченко [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://hrliga.com/index.phpmodule=profession&op=view&id=1251>.
63. Наказ «Про затвердження Положення про здійснення моніторингу виконання проектів за пріоритетними напрямами діяльності технологічних

парків» // Законодавство України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua>.

64. Наказ Міністерства освіти і науки України «Про затвердження Положення про порядок здійснення інноваційної освітньої діяльності» від 07.11.00 р. № 522 // Законодавство України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua>.

65. Наказ Міністерства освіти і науки України «Про затвердження Примірного положення про науково-навчальний центр університету (академії)» від 27.10.2008 р. № 978 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [osvita-ua.net/legislation/ Vishya_osvita/2435](http://osvita-ua.net/legislation/Vishya_osvita/2435).

66. Наказ МОН України «Про орієнтовні критерії оцінювання діяльності дошкільних навчальних закладів» // Законодавство України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua>.

67. Національний класифікатор України «Класифікатор професій ДК003:2010. (На зміну ДК 003:2005) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/FIN5940Z.html.

68. Національні рахунки освіти України у 2011 році : стат. бюлетень [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua/>.

69. Носань Н.С. Економіка знань: сутність, перспективи і розвиток в Україні / Н.С. Носань // Актуальні проблеми економіки. – 2011. – № 5 (119). – С. 144–152.

70. Обуховська І.О. Трудовий потенціал як дефініція управлінської категорії / І.О. Обуховська // Вісник Хмельницького нац. ун-ту. – 2010. – № 3, Т. 3. – С. 166–168.

71. Ожегов С.И. Толковый словарь русского языка : 80000 слов и фразеологических выражений / С.И. Ожегов, Н.Ю. Шведова / Российская академия наук. Институт русского языка им. В.В. Виноградова. – 4-ое изд., доп. – М. : ООО «ИТИ технологии», 2003. – 944 с.

72. Онікієнко В.В. Основні тенденції формування трудових ресурсів і зайнятості населення України у довгостроковій перспективі / В.В. Онікієнко // Міжвід. наук. зб. НАН та Мінпраці України. – К., 1998. – Вип. 8. – С. 8–57.

73. Панкратов А.С. Управление воспроизводством трудового потенциала / Панкратов А.С //– М.: МГУ, 1988. – 279 с.

74. Пирожков С.І. Вибрані наукові праці : у 2 т. Т. 1. Демографічний і трудовий потенціал / С.І. Пирожков. – К. : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2008. – 934 с.

75. Підоричева І. Ю. Законодавче забезпечення інтеграційних процесів науки, освіти й виробництва в Україні / І.Ю. Підоричева // Держава та регіони ; Серія : Економіка та підприємництво. – 2009. – № 3. – С. 134–137.

76. Полякова И.А. Региональный рынок труда: методологические и прикладные аспекты статистического исследования : монография / И.А. Полякова. – Ростов н/Д, 2007. – 422 с.

77. Постанова «Про внесення змін до переліків, затверджених постановами Кабінету Міністрів України 13 грудня 2006 р. № 1719 та від 27 серпня 2010 р. № 787» від 17 березня 2011 р. № 267 // Законодавство України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/267-2011-%D0%BF>.

78. Постанова «Про затвердження переліку галузей знань і спеціальностей, за якими здійснюється підготовка здобувачів вищої освіти» № 266 від 29 квітня 2015 року Законодавство України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/323-2009-%D0%BF>

79. Постанова «Про розроблення державних стандартів вищої освіти» від 7 серпня 1998 р. № 1247 // Законодавство України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua>.

80. Постанова КМУ «Про затвердження національної рамки кваліфікації» від 23.11.2011 № 1341 // Законодавство України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua>.

81. Постанова КМУ «Про затвердження Порядку підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями» від 15.05.2013 № 340 // Законодавство України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua>.

82. Проект «Стратегії інноваційного розвитку України на період 2010–2020 років в умовах глобалізаційних викликів» // Законодавство України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://kno.rada.gov.ua/komosviti/control/uk/doccatalog/list?currDir=48718>.

83. Рапіцький Т.І. Концептуальні засади стратегічного управління розвитком трудового потенціалу України / Т.І. Рапіцький // Зб. наук. пр. Кіровоградського нац. тех. ун-ту : Економічні науки. – Вип. 18, Ч. I. – 2010 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.br.com.ua/referats/Economical_topics/78014.htm.

84. Ричи Ш. Управление мотивацией : учеб. пособие для вузов / Ш. Ричи, П. Мартин ; пер. с англ. под ред. проф. Е.А. Климова. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2004. – 399 с.

85. Сардак С.Е. Особливості функціонування ринку праці України та використання потенціалу саморозвитку для підвищення зайнятості населення / С.Е. Сардак // Україна: аспекти праці. – 2006. – № 7. – С. 8–12.

86. Саух П.Ю. Інновації у вищій освіті: проблеми, досвід, перспективи : монографія / П.Ю. Саух. – Житомир : Вид-во ЖДУ імені Івана Франка, 2011. – 444 с.

87. Семикіна М.В. Регіональні аспекти збереження та розвитку трудового потенціалу в умовах глобальної кризи / М.В. Семикіна. – 2009 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Rarpsu/2010_15/Se_mikina.pdf.

88. Сингаївська А.М. Економіка знань та освіта: філософський контекст / А.М. Сингаївська // Вісник нац. тех. ун-ту України "КПІ" : Філософія. Психологія. Педагогіка. – 2007. – № 1. – С. 29–33.

89. Система якості вищих навчальних закладів: теорія та практика : монографія / О.І. Волков, Л.М. Віткін, Г.І. Хімічева та ін. – К. : Наукова думка, 2006. – 301 с.
90. Сідоренко В.В. Інтегральна оцінка трудового потенціалу машинобудівних підприємств / В.В. Сідоренко // Вісник Хмельницького нац. ун-ту. – 2011. – Т. 1, № 5. – С. 106–110.
91. Соболева И. Реализация трудового потенциала / И.Соболева, И.Маслова, С.Белозерова // Человек и труд. – 2006. – № 10. – С. 23–26.
92. Социальная статистика : учебник / ред. И.И. Елисеева. – М. : Финансы и статистика, 1997. – 416 с.
93. Соціальний інститут освіти, його функції в суспільстві [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.info-library.com.ua/books-text-8323.html>.
94. Стаканова О.В. О структуре трудового потенциала // Социол. исследования / О. В. Стаканова // – 1981. – № 2. – С. 75.
95. Старовойт О.В. Економіка знань у стратегії інноваційного розвитку освіти : автореф. дис. канд. філос. наук / О.В. Старовойт. – К., 2010 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://osvitata.com/osvita-ta-ekonomika>.
96. Стахів О. Мотиваційний потенціал персоналу в контексті реалізації вимог міжнародного стандарту управління якістю ISO 9001 / О. Стахів // Журнал інтелектуальної еліти «Персонал». – 2007. – № 8 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://personal.in.ua/article.php?id=562>.
97. Степко М.Ф. Болонський процес і навчання впродовж життя / М.Ф. Степко, Б.В. Клименко, Л.Л. ТОВАЖНЯСЬКИЙ. – Х., 2004. – 111 с.
98. Стратегія реформування вищої освіти в Україні до 2020 року [Електронний ресурс]. Режим доступу : http://osvita.ua/doc/files/news/438/43883/HE_Reforms_Strategy_11_11_2014.pdf.
99. Суков Г.С. Управление развитием персонала на машиностроительном заводе. Теория и практика : монография / Г.С. Суков, И.Я. Тупик ; под ред. В.М. Данюка. – К. : КНЭУ, 2008. – 232 с.

100. Суржик Л. "неЗАКОНчена" освіта / Л. Суржик, О. Онищенко // Дзеркало тижня. Україна. – № 7 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://gazeta.dt.ua/EDUCATION/nezakonchena-osvita.html>.

101. Сухарніков Ю. Концептуальні підстави розробки і впровадження Національної рамки (академічних) кваліфікацій України / Ю. Сухарніков // Вища школа. – 2012. – № 3. – С. 16–38.

102. Терюханова І. Методичні підходи до визначення економічної ефективності професійного навчання незайнятого населення / І. Терюханова // Україна: аспекти праці. – 2002. – № 1. – С. 10–14.

103. Тоффлер А. Третя хвиля / А. Тоффлер. – К. : Вид. дім "Всесвіт", 2000. – С. 14.

104. Трудовий потенціал і зайнятість: теоретичні основи та регіональні особливості / М.І. Долішній, С.М. Злупко, І.К. Бондар та ін. ; відп. ред. М.І. Долішній / НАН України, Інститут регіональних досліджень НАН України. – Львів, 1997. – 422 с.

105. Турсунова Р.Ю. Феномен духовности и её компоненты в условиях глобализации / Р.Ю. Турсунова // Политика и общественные науки в эпоху глобализации : матер. междунар. научн. форума / Институт фундаментальных исследований (3–4 сент. 2012 г., г. Харьков). – Х. : ИФИ, 2012. – С. 9–14.

106. Указ Президента України «Про Національну стратегію розвитку освіти в Україні на період до 2021 року» від 25.06.13 року № 344/2013 // Законодавство України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/344/2013>.

107. Управління трудовим потенціалом : навч. посібник / В.С. Васильченко, А.М. Гриненко, О.А. Грішнова та ін. – К. : КНЕУ, 2005. – 403 с.

108. Федонін О.С. Потенціал підприємства: формування та оцінка : навч. посібник / О.С. Федонін, І.М. Рєпіна, О.І. Олексюк. – К. : КНЕУ, 2003.

109. Феномен інновації: освіта, суспільство, культура : монографія / за ред. В.Г. Кременя. – К. : Педагогічна думка. – 2008. – 472 с.

110. Фольварочний І. Тенденції розвитку освіти дорослих в Україні та країнах Європейського Союзу / І. Фольварочний // Наукові записки ТНПУ ім. В. Гнатюка ; Серія : Педагогіка. – Тернопіль, 2009. – № 2. – С. 14–19.

111. Чаленко О.Ю. Методика визначення економічного потенціалу / О.Ю. Чаленко // Економіка України. – 2013. – № 8. – С. 40–54.

112. Чаленко О.Ю. Інституційна гіпотеза про ринок, трансакційні витрати та посередництво / О. Ю. Чаленко // Економіка України : Політико-економічний журнал. – 2012. – № 12. – С. 30–40 .

113. Черніченко В.В. Економічні чинники відтворення трудового потенціалу аграрної сфери : автореф. дис. канд. економ. наук : спец. 08.07.02 / НАН України Об'єдн. ін-т економіки / В.В. Черніченко. – К., 2005. – 20 с.

114. Чижова Л.С. Трудовой фактор в макроэкономических прогнозах / Л.С. Чижова // Проблемы прогнозирования. – М., 2008. – № 4. – С. 71–82.

115. Чухай А. Україна втрачає лідерство по охопленню населення вищою освітою / А. Чухай [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://ukped.com/ukped/novini/novini-osviti-v-ukrayini/2712-ukrayina-vtrachae-liderstvo-po-ohoplennju-naselennja-vischoju-osvitoju.html>.

116. Шаповаленко І.В. Вікова психологія : Психологія розвитку та вікова психологія / І.В. Шаповаленко. – М. : Гардаріки, 2005. – 349 с.

117. Шаульська Л. Умови розвитку трудового потенціалу / Л. Шаульська // Економіст. – 2005. – № 7. – С. 58–62.

118. Шаульська Л.В. Стратегія розвитку трудового потенціалу України : монографія / Л.В. Шаульська / НАН України. Ін-т економіки промисловості. – Донецьк, 2005. – 502 с.

119. Шаульська Л.В. Трудовий потенціал: багаторівнева стратегія збереження та розвитку : дис. докт. екон. наук : 08.09.01 / НАН України ; Інститут економіки промисловості / Л.В. Шаульська. – Донецьк, 2006. – 460 с.

120. Шилов К.В. Классификация инноваций / К.В. Шилов // Инновации в образовании. – 2007. – № 3. – С. 52–58.

121. Шипун Л. «Топ-5 найбільш затребуваних професій закордоном» [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://ua.comments.ua/life/199607-top5-naybilsh-zatrebuvanih-profesiy-za.html>.
122. Шовкалюк В.С. Проблемні питання при створенні та діяльності наукових парків в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу : eep.org.ua/files/2010_Наукові_парки.pdf.
123. Щербак В.Г. Моделювання інноваційного рівня розвитку трудового потенціалу транспортної галузі / В.Г. Щербак // Коммунальное хозяйство городов : научно-тех. сб. – ХНУГХ, 2007. – № 75. – С. 20–32.
124. Яремко Л.А. Глобальна конкурентоспроможність регіону: джерела конкурентних переваг / Л.А. Яремко // Регіональна економіка. – 2009. – № 1. – С. 51–58.
125. Яровенко Т.С. Види інновацій в освіті та їх класифікація / Т.С. Яровенко // Вісник Дніпропетровського ун-ту імені Олеся Гончара ; Серія : Економіка. – Вип. 6/4. – 2012. – С. 214–220.
126. CEDEFOP European Centre for the Development of Vocational Training [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.cedefop.europa.eu/node/12847>.
127. Euro stat [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [lfsa_ergaed and edat_lfse_24](#)].
128. Euro stat [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [online data codes: lfsa _ergaed and edat_lfse_24](#)].
129. ILOSTAT Database [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.ilo.org/ilostat/faces/home/statisticaldata/data_by_subject.
130. The World Economic Forum. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.weforum.org/>

Додаток А

Таблиця А.1

Визначення категорії «трудоий потенціал» різними авторами

	Автор	Визначення
1	2	3
1984	Врублевский В.К. Развитой социализм: труд и НТР/ В.К. Врублевский / Очерки теории труда. – М. : Политиздат, 1984. – 450 с.	Трудовой потенциал – сукупність суспільного працівника та відповідні умови праці в єдності факторів, що відбивають, з одного боку, його зміст, з іншого – соціально-економічний характер
1992	Пирожков С.И. Трудовой потенциал в демографическом измерении /С.И. Пирожков. – К.: Наукова думка, 1992. - С.10-22.	Трудовой потенциал – сукупність демографічних, соціальних, духовних характеристик і якостей працездатного населення, які реалізовані або можуть бути реалізовані у межах і завдяки наявним у суспільстві процесам праці, умовами його використання
1996	Трудовой потенциал та оцінка його відтворення в аграрній сфері / Лишиленко В.І., Остролуцький Н.О. Якуба К.І. За ред. Богуцького О.А. Соціально-трудоий потенціал аграрної економіки.– К. : ТОВ «Комплекс ВІТА», – 1996. – С. 77–104	Трудовой потенциал являє собою запаси праці відповідної кількості та якості, які є в розпорядженні галузі. Він залежить від загальної чисельності трудових ресурсів, їх складу за статтю, віком, рівнем освіти, кваліфікації, територіальної і професійної мобільності, а також трудової активності
1997	Трудовой потенциал і зайнятість: теоретичні основи та регіональні особливості / Долішній М.І., Алушко С.М., Бондар І.К., Бідак В.Я. та ін.. НАН України, Інститут регіональних досліджень НАН України. – К.: 1997. – 422с	Трудовой потенциал – «прогнозовано інтегральна здатність групи, колективу, підприємства, працездатного населення (трудоі ресурси), країни, регіону до продуктивної трудової професійної діяльності, результатом якої є новостворені духовні та матеріальні цінності»

Продовження додатку А
Продовження табл. А.1

1997	Современный экономический словарь. – М.:ИНФРА –М, 1997. – 496 с.	Трудовий потенціал держави, регіону, підприємства – існуючі сьогодні та передбачувані у майбутньому трудові можливості, що характеризуються кількістю працездатного населення, його професійно-освітнім рівнем, іншими якісними характеристиками
1999	Указ Президента України Л. Кучми 3 серпня 1999 року «Про основні напрями розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року»	Трудовий потенціал – це сукупна чисельність громадян працездатного віку, які за певних ознак (стан здоров'я, психофізіологічні особливості, освітній, фаховий та інтелектуальний рівні, соціально-етнічний менталітет) здатні та мають намір провадити трудову діяльність
2000	Фатхутдинов Р.А. Организация производства: Учебник/ Фатхутдинов Р.А. – М.: ИНФРА М, 2000. – 672 с. – С. 133 (Серия «высшее образование»),	Трудовий потенціал – це загальна кількість характеристик людини, які проявляються в трудовому процесі. До характеристик трудового потенціалу людини він відносить: здоров'я; моральність та вміння працювати в колективі; мистецький потенціал; активність; організованість; освіта; професійність; ресурси робочого часу
2002	Джаин И.О. Оценка трудового потенциала: Монография / Джаин И.О. – Сумы: ИТД «Университетская книга», 2002. – 250 с. – С.67	Трудовий потенціал – це сукупні здібності економічно активного населення даної території забезпечити виробництво споживчих вартостей, які відповідають потребам суспільства на даному етапі його розвитку в конкретних соціально-економічних та науково-технічних умовах
2002	Богиня Д.П., Грішнова О.А. Основы экономики труда./ Богиня Д.П., Грішнова О.А – К. Знання – Прес, 2002. – 313 с.	Трудовий потенціал є інтегральною оцінкою кількісних та якісних характеристик економічно активного населення

Продовження додатку А
Продовження табл. А.1

2003	Крушельницька О.В. Управління трудовими ресурсами /О. В.Крушельницька, Г.В. Осовська – К. : Кондор, 2003. – 223 с.	Трудовий потенціал – сукупність працездатного населення з урахуванням інтелектуального розвитку, знань, умінь, досвіду, духовних цінностей, звичаїв, традицій, переконань і патріотизму
2004	Єсінова Н.І. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посібник / Єсінова Н.І. – К. : Кондор, 2004. – С. 432 .	Трудовий потенціал суспільства, що акумулює і синтезує сукупні здібності до суспільнокорисної діяльності працездатного населення, являє собою конкретну форму матеріалізації людського фактора, показник рівня розвитку і межі творчої активності працюючих мас
2004	Лошенко І.Р. Проблеми формування ефективного кадрового потенціалу керівників підприємств торгівлі/ Лошенко І.Р. // Матер. VII Міжнар. наук.-практ. конф. «Наука і освіта '2004». Т.13. Управління трудовими ресурсами. – Дніпропетровськ : Наука і освіта, 2004.	Трудовий потенціал – можливості і здібності людини орієнтуватися у соціально-економічних ситуаціях та приймати ефективні рішення, які забезпечують процес реалізації конкурентоспроможного товару і послуг в умовах невизначеності та ризику, закладені у людині джерела сили і запаси енергії – як спеціаліста і організатора, які можуть і повинні бути приведені в дію, використані для вирішення поставлених цілей і завдань у певних умовах
2005	Управління трудовим потенціалом : навч. посібник/ Васильченко В.С., Гриненко А.М., Грішнова О.А., Керб Л.П – К. : КНЕУ, 2005. – 403 с.	Трудовий потенціал є наявною і можливою в майбутньому кількістю та якістю праці, якою володіє суспільство, колектив організації, індивід за даного рівня розвитку науки і техніки і котра визначається чисельністю працездатного населення, його професійно-освітнім рівнем

Продовження додатку А
Продовження табл. А.1

2005	Іляш О.І. «Обґрунтування методики соціологічного дослідження для оцінки трудового потенціалу підприємства»/ Іляш О.І., Шкіль Н.Б. // Економіка, планування і управління в лісовиробничому комплексі, – 2005, – вип.15	Трудовий потенціал фактично є можливостями трудових ресурсів, а також інтегральною оцінкою кількісних та якісних параметрів здатності до праці, в тому числі чинників, які не підлягають вимірюванню (наприклад, моральність) трудовий потенціал характеризується постійною мінливістю і його покращення залежить від вибору необхідної кадрової політики та ефективного управління персоналом підприємства
2005	Черніченко В.В. Економічні чинники відтворення трудового потенціалу аграрної сфери : автореф. дис. канд. екон. наук / В.В. Черніченко. – К., 2005. – 20 с.	Трудовий потенціал є кількісною та якісною наявністю трудових ресурсів з урахуванням можливості їх збільшення при поточному рівні розвитку науки і техніки. У політекономічному аспекті цю категорію можна визначити як систему виробничих відносин між окремими індивідами, трудовими колективами, соціальними верствами і державою з приводу відтворення і використання працездатного населення країни, характеризується кількісною та якісною сторонами
2007	Экономика труда: учебник в 2 т. Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г., Бабынина Л.С. Т.1. – М. : Изд.«Альфа- Пресс», 2007. – 760 с. – с. 442	Трудові ресурси – це частина населення країни, яка володіє необхідним фізичним розвитком, здоров'ям, освітою, культурою, здатностями, кваліфікацією, професійними знаннями для роботи в галузі загально корисної діяльності

Продовження додатку А
Продовження табл. А.1

2009	Колос Ю.Ю. Трудовий потенціал України: визначення та розвиток / Колос Ю.Ю. – 2009 р.	Трудовим потенціалом суспільства можна вважати все населення країни, за виключенням недієздатних осіб, які навіть при певних умовах лікування та реабілітації не здатні приносити речової, фізичної та моральної користі членам суспільства
2009	Назарова М.І. Сучасні підходи формування, використання та управління трудового потенціалу області/ Назарова М.І, Старостенко Г.Г.// Вісник Хмельницького нац. ун-ту. Економічні науки. 2009. – № 2, Т. 1. – с. 86	Трудовий потенціал регіону – це можливості (демографічні, соціальні, духовні) працездатного населення певної території, які можуть бути задіяні та реалізовані в умовах високого рівня розвитку продуктивних сил та науково-технічного прогресу
2009	Сайко Ю.І. Теоретичні основи відтворення трудового потенціалу / Сайко Ю.І. – 2009 р.	Трудовий потенціал є кількісною та якісною наявністю трудових ресурсів з урахуванням можливості їх збільшення при поточному рівні розвитку науки і техніки. У політекономічному аспекті цю категорію можна визначити як систему виробничих відносин між окремими індивідами, трудовими колективами, соціальними верствами і державою з приводу відтворення і використання працездатного населення країни, характеризується кількісною і якісною сторонами

Джерело: складено автором

Додаток Б

Таблиця Б.1

Анкета для проведення опитування студентів щодо освітніх послуг

<i>Чому Ви обрали свою спеціальність?</i>	
був невеликий конкурс	
я вважав цю спеціальність престижною	
ця спеціальність була «модною» на час вступу до ВНЗ	
на цій спеціальності було багато бюджетних місць	
<i>Хто вплинув на Ваш вибір щодо обраної спеціальності?</i>	
ніхто, я сам здійснив вибір	
батьки	
друзі, знайомі, сусіди	
<i>Чи задоволені Ви вибором спеціальності?</i>	
так	
ні	
<i>Якщо Ви не задоволені вибором, то чому?</i>	
моя спеціальність не затребувана на ринку праці	
мені нецікаво навчатися	
мені складно навчатися	
<i>На скільки Ви задоволені якістю викладання у Вашому ВНЗ?</i>	
0 %	
0–25 %	
25–50 %	
50–75 %	
75–100 %	
<i>Якщо Ви не задоволені якістю викладання, то чому?</i>	
рівень знань, який я отримую, недостатній для сучасних потреб ринку праці	
викладання є нецікавим	
викладання є недоступним для розуміння	
важко застосувати отримані знання на практиці	
<i>Чи вважаєте Ви, що отримувана освіта гарантує Вам конкурентоспроможність на ринку праці?</i>	
так	
ні	
<i>Чи бажали б Ви здобути першу вищу освіту за іншою спеціальністю?</i>	
так	
ні	
<i>Чи маєте Ви намір отримати другу вищу освіту?</i>	
так	
ні	
<i>Чи не вважаєте Ви, що за сучасних умов було б краще отримати робітничу спеціальність (повар, слюсар, зварювальник, перукар тощо)?</i>	
так	
ні	
<i>Як Вам здається, чи задоволені Ваші батьки якістю освіти та тим, як побудовано навчальний процес у Вашому навчальному закладі?</i>	
так	
ні	

Продовження додатку Б

Пояснення для заповнення анкети та використання її результатів:

1. На запитання з однозначною відповіддю студент має визначитись і за бажанням вказати – «так» чи «ні», або позначити свою цифрову відповідь (відсотки).
2. На запитання з можливими кількома відповідями студент має визначитись і надати за бажанням відповіді на ті варіанти, які він (вона) вважає доцільними.
3. Результати анкетування будуть представлені незалежно від статі, а також будуть дані результати для обох статей студентів.
4. До опитування будуть долучені студенти 4-их курсів вищих навчальних закладів IV рівня акредитації, які навчаються за галузями знань: машинобудування, інженерна механіка, гірництво, екологія і збалансоване природокористування, радіотехніка, автомобілі та інфраструктура, телекомунікації, економіка підприємництва, менеджмент, педагогіка, агрономія, зооветеринарія, рослинництво та інші.
5. Результати дослідження були передані навчальним закладам, студенти яких надали відповіді при анкетуванні.

Додаток В

Результати аналізу анкетування студентів щодо освітніх послуг

З метою наукового експерименту було проведено анкетування серед студентів декількох навчальних закладів для дослідження та аналізу ситуації щодо задоволення студентами якістю знань, які вони отримують як майбутні фахівці, на етапі формування та розвитку трудового потенціалу.

Серед студентів ВНЗ різного профілю: Житомирський державний технологічний університет, Житомирський державний педагогічний університет та Житомирський національний агроекологічний університет було проведено анкетування, яке дало змогу оцінити рівень обізнаності майбутніх абітурієнтів зі світом професій, які вони обрали, рівень їх задоволення обраною спеціальністю, бажання продовжити навчання та усвідомлення правильності зробленого при вступі до ВНЗ вибору спеціальності та власного розвитку у відповідному напрямку.

Анкетування проводилось анонімно серед студентів 4-х курсів, адже, на нашу думку, на 4-му курсі студент має можливість ґрунтовно та об'єктивно оцінити правильність свого вибору та побачити основні переваги чи недоліки обраного професійного шляху. В опитуванні брали участь жінки та чоловіки. Тож цікавим є дослідження питань, які підіймалися в анкетуванні за такими позиціями, як гендерні особливості сприйняття ситуації та відмінності у сприйнятті освітнього середовища відповідно до обраного профілю: економічного або технічного. Нижче наведені результати опитування.

1. На запитання «Чому Ви обрали свою спеціальність?» відповіли (996):

А) був невисокий конкурс на спеціальності (86–8,6 %):

- економічні – 19 %;
- технічні – 81 %.

Технічними спеціальностями зацікавились 81 % опитаних враховуючи те, що був невисокий конкурс, а економічними – 19 %.

Б) я вважав цю спеціальність престижною (726–72,8 %):

- економічні – 74 %;
- технічні – 26%.

74 % опитаних обрали при вступі до ВНЗ економічну спеціальність, адже вважали її престижною на час обрання, через це технічні спеціальності обирали 26 % опитаних;

В) ця спеціальність була «модною» на час вступу до ВНЗ (62–6,2 %):

- економічні – 84%;
- технічні – 16%.

84 % студентів обрали економічну спеціальність, бо вони вважали її «модною» на час вступу, на противагу 16 % студентів, які вважали модною технічну спеціальність;

Г) на цій спеціальності було багато бюджетних місць (122–12,4 %):

- економічні – 9 %;
- технічні – 91 %.

91 % опитаних «спокусилися» на бюджетні місця на технічних спеціальностях, в той час, як лише для 9 % студентів привабливість бюджетних місць стала головною причиною вибору економічної спеціальності.



Рис. В.1. Розподіл відповідей респондентів на запитання «Чому Ви обрали свою спеціальність?»

2. Хто вплинув на Ваш вибір щодо обраної спеціальності? (1060):

А) ніхто, я сам здійснив вибір (684–64,5 %):

- економічні – 63 %;
- технічні – 37 %.

63 % студентів свідомо та самостійно здійснили свій вибір на користь економічної спеціальності, тоді як технічній спеціальності самостійно надали перевагу 37 % студентів;

Б) батьки (234 – 22,1%):

- економічні – 68 %;
- технічні – 32 %.

68 % опитаних довірили вибір спеціальності батькам на користь економічної спеціальності, тоді як 32 % студентів обрали технічну спеціальність за порадою батьків.

В) друзі, знайомі, сусіди (142–13,4 %)

- економічні – 66%;
- технічні – 34 %.

66 % студентів обрали економічну спеціальність, послухавши пораду друзів, знайомих чи сусідів, в той час, як лише 34 % студентів обрали технічну спеціальність з тієї самої причини.

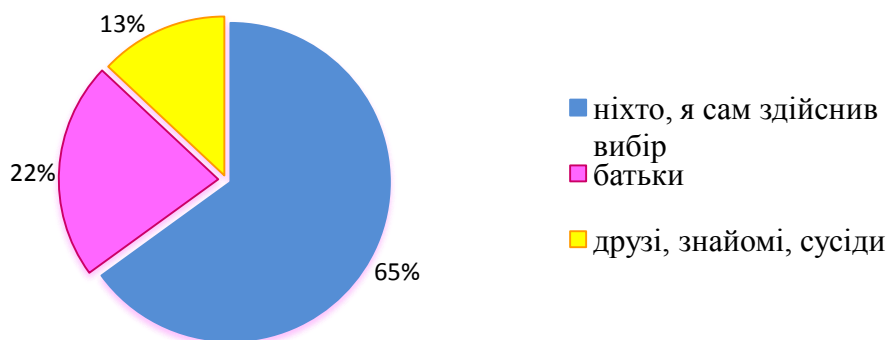


Рис. В.2. Розподіл відповідей респондентів на запитання: «Хто вплинув на Ваш вибір щодо обраної спеціальності?»

3. Чи задоволені Ви вибором спеціальності? (994):

А) так (758–76,3 %)

- економічні – 65 %;

- технічні – 35 %.

Серед тієї частини студентів, які задоволені вибором спеціальності – 65% належать студенти, які обрали економічну спеціальність, решту 35% складають задоволені студенти технічних спеціальностей.

Б) ні (236–23,7 %):

- економічні – 56 %;

- технічні – 44 %.

Серед незадоволених вибором своєї спеціальності також більшість студентів економічного спрямування – 56 %, а студенти технічних спеціальностей, які незадоволені вибором спеціальності складають решту 44 %.

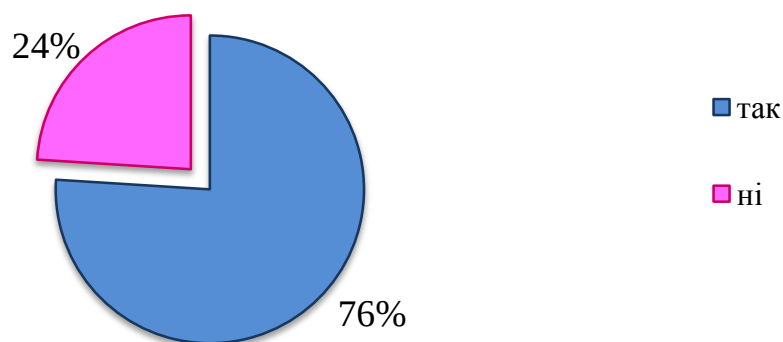


Рис. В.3. Розподіл відповідей респондентів на запитання: «Чи задоволені Ви вибором спеціальності?»

4. Якщо Ви не задоволені вибором, то чому? (364):

А) моя спеціальність не затребувана на ринку праці (214–58,8 %)

- економічні – 56 %;

- технічні – 44 %.

Частина студентів, які були незадоволені вибором спеціальності через те, що з часом вони зрозуміли, що їх спеціальність не затребувана на ринку праці, поділилась на 56 % тих, хто здійснив свій вибір на користь економічної спеціальності, і на 44 % тих, хто вирішив навчатися та здобувати професію за технічним профілем;

Б) мені не цікаво навчатися (98–26,9%):

- економічні – 46 %;

- технічні – 54 %.

Інша частина студентів незадоволена вибором своєї спеціальності через те, що їм нецікаво навчатися, серед них 46 % – студентів, які навчаються за економічними спеціальностями і 54 % – за технічними;

В) мені складно навчатися (52–14,3 %):

- економічні – 57 %;

- технічні – 43 %.

Продовження додатку В

Серед причин незадоволення обраною спеціальністю фігурувала і складність навчання, у чому побачили проблему 57 % студентів, які обрали економічний напрям, і 43 % – технічний.

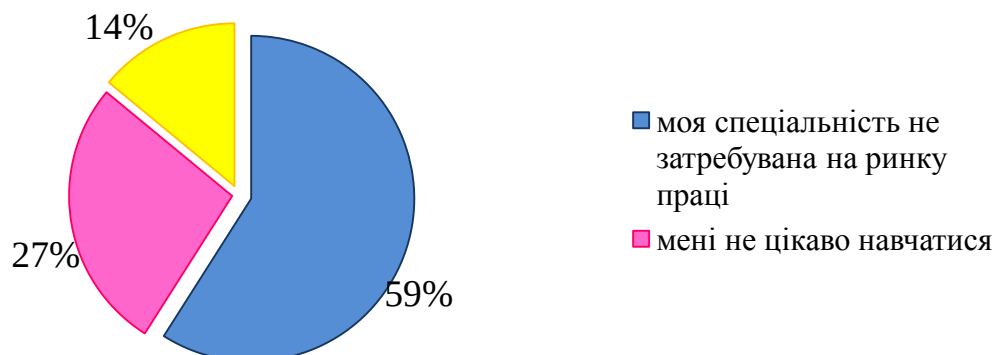


Рис. В.4. Розподіл відповідей респондентів на запитання: «Якщо Ви не задоволені вибором, то чому?»

5. На скільки Ви задоволені якістю викладання у Вашому ВНЗ? (1018):

А) на 0 % (6–0,6%):

- економічні – 100 %;

- технічні – 0 %.

Б) на 0–25% (30–2,9 %):

- економічні – 67 %;

- технічні – 33 %.

В) на 25–50% (212–20,8 %):

- економічні – 55 %;

- технічні – 45 %.

Г) на 50–75% (536–52,7 %):

- економічні – 65 %;

- технічні – 35 %.

Д) на 75–100% (234–23 %):

- економічні – 62 %;

- технічні – 38 %.

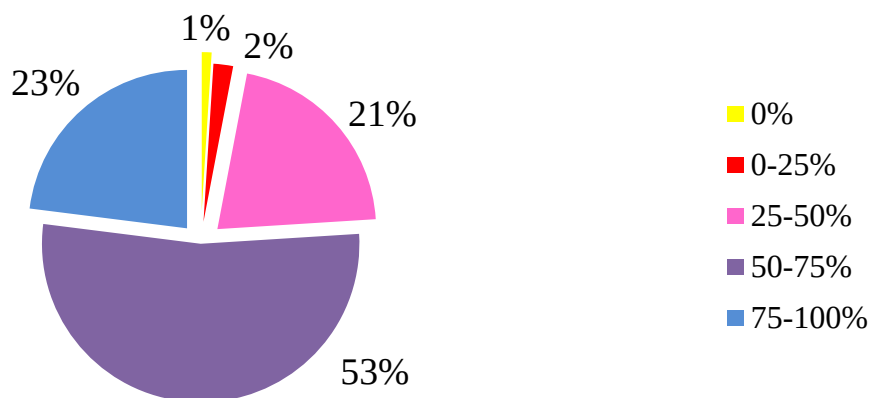


Рис. В.5. Розподіл відповідей респондентів на запитання: «На скільки Ви задоволені якістю викладання у вашому ВНЗ?»

Продовження додатку В

6. Якщо Ви не задоволені якістю викладання, то чому? (798):

А) рівень знань, який я отримую, недостатній для сучасних потреб ринку праці (220–27,5 %):

- економічні – 53 %;
- технічні – 47 %

Серед незадоволених якістю викладання через недостатній рівень знань для сучасних потреб економіки 53% складали студенти економічного профілю, решту – 47 % – студенти технічних спеціальностей.

Б) викладання є нецікавим (146–18,3 %):

- економічні – 63 %;
- технічні – 37 %.

Частина студентів зазначили основною причиною незадоволення якістю викладання – нецікаве викладання. В цьому визначились 63 % студентів економічних спеціальностей та 37 % студентів технічних спеціальностей.

В) викладання є недоступним для розуміння (76–9,5 %)

- економічні – 53 %;
- технічні – 47 %.

Серед інших причин незадоволення частина студентів зазначила те, що викладання є недоступним для розуміння. З цим погодились 53% студентів, які мають економічні спеціальності, і 47%, які мають технічні.

Г) важко застосувати отримані знання на практиці (356–44,7 %):

- економічні – 61 %;
- технічні – 39 %

Частина студентів вважає, що застосувати на практиці отримані знання важко. З цим погодився 61 % студентів економічних спеціальностей і 39 % – технічних.

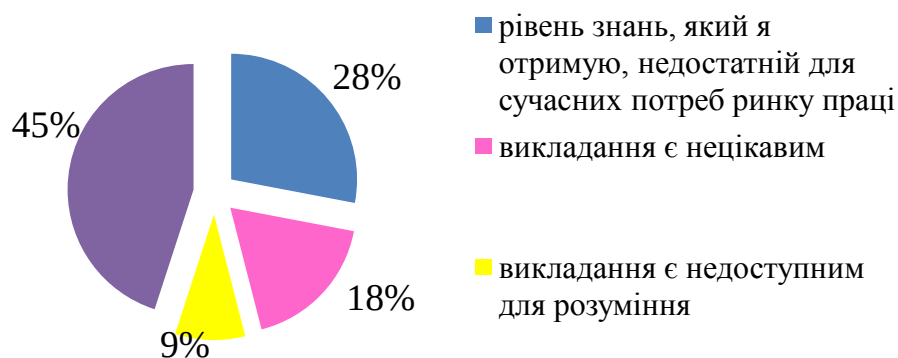


Рис. В.6. Розподіл відповідей респондентів на питання: «Якщо Ви не задоволені якістю викладання, то чому?»

7. Чи вважаєте Ви, що отримувана освіта гарантує Вам конкурентоспроможність на ринку праці? (994):

- А) так (502–50,5 %);
- економічні – 67 %;
 - технічні – 33 %.

Серед респондентів, які погодились з тим, що отримувана освіта гарантує їм конкурентоспроможність на ринку праці було 67 % представників економічних спеціальностей і 33 % – технічних.

- Б) ні (492–49,5 %);
 - економічні – 59 %;
 - технічні – 41 %.

Серед іншої частини респондентів, які при опитування визначились з тим, що отримувана ними освіта не гарантує їм конкурентоспроможність були 59% студентів економічних спеціальностей і 41% студентів технічних спеціальностей.

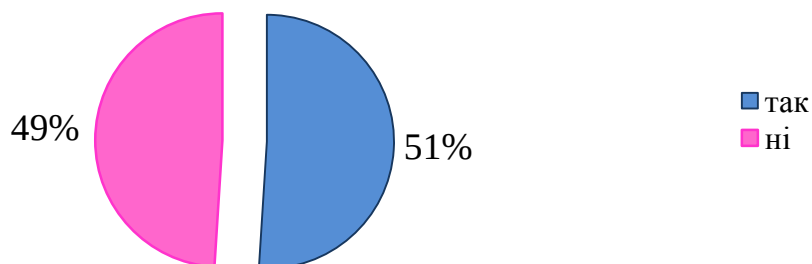


Рис. В.7. Розподіл відповідей респондентів на запитання: «Чи вважаєте Ви, що отримувана освіта гарантує Вам конкурентоспроможність на ринку праці?»

8. Чи бажали б Ви здобути першу вищу освіту за іншою спеціальністю? (984):

- А) так (442–45%);
 - економічні – 60 %;
 - технічні – 40 %.

Виявились і бажуючі отримати першу вищу освіту за іншою спеціальністю. З тих, хто відповів позитивно на дане питання виявилось 60 % представників економічних спеціальностей і 40 % – технічних.

- Б) ні (542–55 %);
 - економічні – 68 %;
 - технічні – 32%.

Та частина респондентів, які все ж таки відмовились би від можливості отримати першу вищу освіту за іншою спеціальністю виявилось більшість. У відсотковому співвідношенні картина виглядає так: 68 % – студенти економічних спеціальностей, 32 % – студенти технічних спеціальностей.

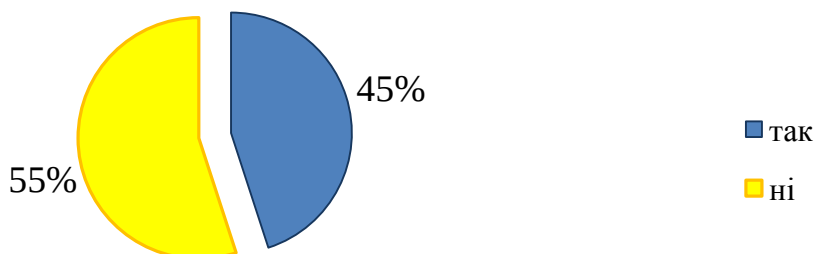


Рис. В.8. Розподіл відповідей респондентів на запитання: «Чи бажали б Ви здобути першу вищу освіту за іншою спеціальністю?»

9. Чи маєте Ви намір отримати другу вищу освіту? (982):

А) так (630–64%):

- економічні – 60 %;
- технічні – 40 %.

Серед бажаючих отримати другу вищу освіту виявилось 60% студентів, які навчаються за економічним профілем, і 40 % тих, хто навчається за технічним.

Б) ні (352–36 %):

- економічні – 70 %;
- технічні – 30 %.

Частина студентів, які відмовились від можливості отримати другу вищу освіту, становила 70 % студентів економічних спеціальностей і 30 % технічних.

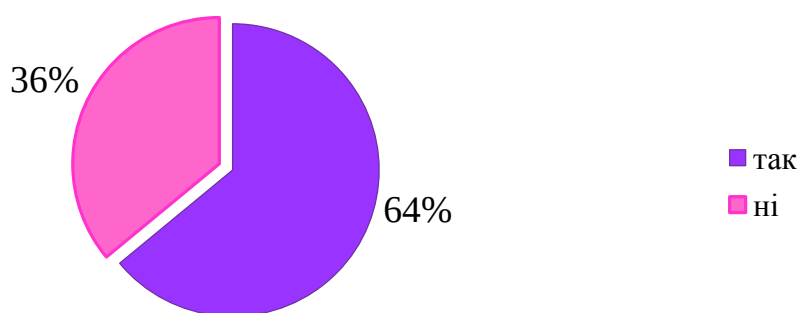


Рис. В. 9. Розподіл відповідей респондентів на запитання: «Чи маєте Ви намір отримати другу вищу освіту?»

10. Чи не вважаєте Ви, що за сучасних умов було б краще отримати робітничу спеціальність (повар, слюсар, зварювальник, перукар тощо)? (996):

А) так (248–25 %):

- економічні – 70 %;
- технічні – 30 %.

Частина студентів, які вважали за потрібне за сучасних умов отримати робітничу спеціальність, була меншою, проте у відсотковому співвідношенні серед тих, хто погодився, було 70 % студентів економічного спрямування і 30 % – технічного;

Б) ні (748–75 %):

- економічні – 61 %;
- технічні – 39 %.

Серед студентів, які відмовились від такої думки – був 61% студентів, які навчаються за економічною спеціальністю, і 39% – за технічною.

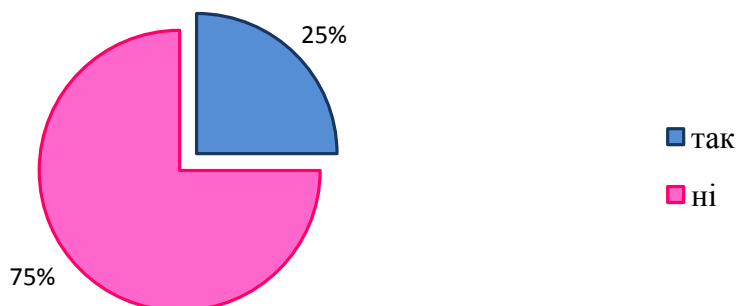


Рис. В.10. Розподіл відповідей респондентів на запитання: «Чи не вважаєте Ви, що за сучасних умов було б краще отримати робітничу спеціальність (повар, слюсар, зварювальник, перукар тощо)?»

11. Як Вам здається, чи задоволені Ваші батьки якістю освіти та тим, як побудовано навчальний процес у Вашому навчальному закладі? (990):

А) так (758–76,6 %):

- економічні – 70 %;
- технічні – 30 %.

Більшість опитаних студентів визнали, що їх батьки задоволені якістю освіти та тим, як побудовано навчальний процес. Серед них – 70% студентів економічного спрямування і 30 % – технічного.

Б) ні (232–23,4 %):

- економічні – 62 %;
- технічні – 38 %.

Серед тих, хто вважав, що батьки не задоволені були представники економічних спеціальностей – 62 % та 38 % представників технічних спеціальностей.

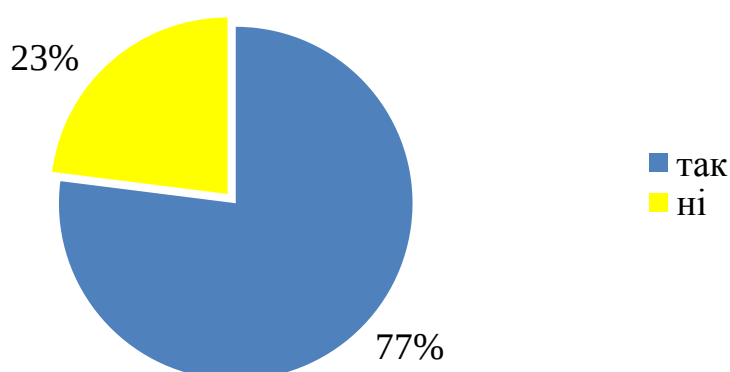


Рис. В.11. Розподіл відповідей респондентів на запитання: «Як Вам здається, чи задоволені Ваші батьки якістю освіти та тим, як побудовано навчальний процес у Вашому навчальному закладі?»

Ці самі дослідження, але вже під кутом гендерних відмінностей - як сприймають ситуацію чоловіки та жінки.

Продовження додатку В

1. На запитання **«Чому ви обрали свою спеціальність?»** відповіли (996):

А) був невисокий конкурс (86–8,6 %):

- жінки – 23 %;
- чоловіки – 77 %.

Серед частини опитаних, які погодились з тим, що обрали свою спеціальність через те, що був невеликий конкурс (8,6 % від кількості опитаних), у відсотковому співвідношенні жінки склали 23 %, чоловіки 77 %. Таким чином невеликий конкурс став більшою перевагою для чоловіків, ніж для жінок.

Б) я вважав цю спеціальність престижною (726–72,8 %):

- жінки – 68 %;
- чоловіки – 32 %.

Більшість опитаних (72,8 %) обрали свою спеціальність через те, що вважали її престижною на момент обрання. І тут більшість склали жінки – 68%, а чоловіки – 32 %.

В) ця спеціальність була «модною» на час вступу до ВНЗ (62–6,2%):

- жінки – 61 %;
- чоловіки – 39 %.

Серед опитаних також були ті, хто здійснив свій вибір спеціальності орієнтуючись на модні тенденції. Таких було 6,2 %. У відсотковому співвідношенні: жінки – 61 %, чоловіки – 39 %.

Г) на цій спеціальності було багато бюджетних місць (122 – 12,4 %):

- жінки – 48 %;
- чоловіки – 52 %.

Бюджетні місця стали головною причиною вибору для 12,4 % опитаних, у відсотковому співвідношенні 48 % склали жінки, 52 % – чоловіки.

2. Хто вплинув на Ваш вибір щодо обраної спеціальності? (1060)

А) ніхто, я сам здійснив вибір (684 – 64,5 %):

- жінки – 61 %;
- чоловіки – 39 %.

64,5 % респондентів зробили свій вибір спеціальності самостійно. Жінки виявились більш самостійними при виборі спеціальності, ніж чоловіки, і склали 61% з числа тих, хто зазначив цю відповідь, чоловіки склали – 39 %.

Б) батьки (234–22,1 %):

- жінки – 60 %;
- чоловіки – 40 %.

Вплив батьків на вибір спеціальності також можна назвати суттєвим, адже 22,1 % респондентів прислухалися до думки батьків при виборі спеціальності. Більш схильними до думки батьків виявились жінки – 60 %, чоловіки склали – 40%.

В) друзі, знайомі, сусіди (142–13,4 %):

- жінки – 69 %;
- чоловіки – 31 %.

Також при виборі спеціальності респонденти прислухалися до думок своїх друзів, знайомих чи сусідів. Таких виявилось 13,4 %. З них 69 % – жінки, 31 % –чоловіки.

3. Чи задоволені Ви вибором спеціальності? (994):

А) так (758–76,3 %):

- жінки – 64 %;
- чоловіки – 36 %.

Більшість опитаних (76,3 %) погодились з тим, що вони задоволені вибором спеціальності. При чому більшість склали жінки – 64 %, чоловіки – 36 %.

Б) ні (236–23,7 %):

- жінки – 50 %;
- чоловіки – 50 %.

23,7 % залишились незадоволені вибором спеціальності, порівну як жінки, так і чоловіки.

4. Якщо Ви не задоволені вибором, то чому? (364):

А) моя спеціальність не затребувана на ринку праці (214–58,8 %):

- жінки – 58 %;
- чоловіки – 42 %.

Серед причин незадоволення обраною спеціальністю більшість опитаних (58,8 %) зазначили те, що їх спеціальність незатребувана на ринку праці. У відсотковому співвідношенні: 58 % жінки і 42 % чоловіки.

Б) мені не цікаво навчатися (98–26,8%):

- жінки – 33 %;
- чоловіки – 67 %.

Частина опитаних (26,8 %) зізналися, що незадоволені вибором спеціальності, бо їм нецікаво навчатися. При чому чоловікам (67 %) більш нецікавим здається навчання, ніж жінкам (33 %);

В) мені складно навчатися (52 – 14,3 %):

- жінки – 62%
- чоловіки – 38%

14,3 % опитаних зізналися, що їм складно навчатися. У відсотковому співвідношенні жінкам (62 %) навчання здається складнішим, ніж чоловікам (38 %).

5. На скільки Ви задоволені якістю викладання у нашому ВНЗ? (1018)

А) 0% (6–0,6 %)

- жінки – 67 %;
- чоловіки – 33 %.

Б) 0–25% (30–2,9 %);

- жінки – 40 %;
- чоловіки – 60 %.

В) 25–50% (212–20,8 %):

- жінки – 56 %;
- чоловіки – 44%.

Г) 50–75% (536–52,7 %):

- жінки – 61 %;
- чоловіки – 39 %.

Д) 75–100% (234–23 %):

- жінки – 71 %;
- чоловіки – 29 %.

6. Якщо Ви не задоволені якістю викладання, то чому? (798):

А) рівень знань, який я отримую, недостатній для сучасних потреб ринку праці (220–27,5 %):

- жінки – 60 %;
- чоловіки – 40 %.

27,5 % опитаних зазначили, що рівень знань, які вони отримують, недостатній для сучасних потреб ринку праці. З цієї частини: 60 % – жінки, 40 % – чоловіки.

Б) викладання є нецікавим (146–18,3 %):

- жінки – 47 %;
- чоловіки – 53 %.

18,3 % опитаних погодились, що викладання є нецікавим, особливо для 53% чоловіків та 47 % жінок з тих, хто зазначив цю відповідь;

В) викладання є недоступним для розуміння (76–9,5 %):

- жінки – 42 %;
- чоловіки – 58 %.

9,5 % погодились з думкою, що для них викладання є недоступним для розуміння. Більшу частину склали чоловіки – 58 %, жінки – 42 %;

Г) важко застосувати отримані знання на практиці (356–44,7 %):

- жінки – 65 %;
- чоловіки – 35 %.

У переважній кількості відповідей студенти зазначили те, що отримані знання важко застосувати на практиці. З цим погодились 65 % жінок і 35 % чоловіків.

7. Чи вважаєте Ви, що отримувана освіта гарантує Вам конкурентоспроможність на ринку праці? (994):

А) так (502–50,5%):

- жінки – 68 %;
- чоловіки – 32%.

Більшість опитаних (50,5 %) погодились з тим, що отримувана освіта гарантує їм конкурентоспроможність на ринку праці. Серед тих, хто погодились, було 68 % жінок і 32 % чоловіків.

Б) ні (492–49,5 %):

- жінки – 54 %;
- чоловіки – 46 %.

Інша частина, які не погодились з тим, що отримувана ними освіта гарантує їм конкурентоспроможність на ринку праці, склали 49,5 %.

8. Чи бажали б Ви здобути першу вищу освіту за іншою спеціальністю? (984):

А) так (442–45 %):

- жінки – 59 %;
- чоловіки – 41 %.

Частина студентів (45 %) погодились би отримати першу вищу освіту за іншою спеціальністю. Більше бажання проявили жінки – 59 %, чоловіки – 41 %.

Б) ні (54 –55 %):

- жінки – 64 %;
- чоловіки – 36 %.

Проте більшість з опитаних відмовились би отримати за можливості першу вищу освіту за іншою спеціальністю. Більш впевненими в цьому були представниці жіночої статі – 64 %, чоловіки склали 36 %.

9. Чи маєте Ви намір отримати другу вищу освіту? (982):

А) так (630–64 %):

- жінки – 59 %;
- чоловіки – 41 %.

Відповідаючи на питання про бажання отримати другу вищу освіту, більшість опитаних погодились (64 %). Причому бажаних отримати другу вищу освіту серед жінок більше (59 %), ніж серед чоловіків (41 %).

Б) ні (352–36 %):

- жінки – 66 %;
- чоловіки – 34 %.

Інша частина студентів (36 %) зазначили, що не мають бажання отримувати другу вищу освіту. В цьому більш впевненні були жінки – 66 %, чоловіки ж склали 34 % від всієї кількості опитаних.

10. Чи не вважаєте Ви, що за сучасних умов було б краще отримати робітничу спеціальність (повар, слюсар, зварювальник, перукар тощо)? (996):

А) так (248–25 %):

- жінки – 56 %;
- чоловіки – 44 %.

Бажання отримати робітничу професію виявили лише 25 % опитаних, що у відсотковому співвідношенні склало 56 % жінок і 44 % чоловіків.

Б) ні (748–75 %):

- жінки – 63 %;
- чоловіки – 37 %.

В той же час, більшість (75 %) не побачили сенсу в отриманні робітничої спеціальності за сучасних умов.

11. Як Вам здається, чи задоволені Ваші батьки якістю освіти та тим, як побудовано навчальний процес у Вашому навчальному закладі? (990):

А) так (758–76,6%):

- жінки – 64 %;
- чоловіки – 36 %.

Більшість з опитаних (76,6 %) висловили припущення, що їх батьки задоволені якістю освіти та тим, як побудовано навчальний процес;

Б) ні (232–23,4 %):

- жінки – 53 %;
- чоловіки – 47 %.

Меншість, а саме 23,4 % , висловила припущення, що батьки не задоволені якістю освіти та тим, як побудовано навчальний процес.

Таким чином, дослідження, які проводилось серед студентів 4-х курсів економічних та технічних спеціальностей підтвердили, що не всі студенти задоволені вибором своєї спеціальності, так само, як і рівнем отримуваних знань. Частина студентів взагалі вбачає потребу в отриманні другої вищої освіти, а інші вважають за краще на сучасному етапі розвитку економіки отримати робітничу професію.

Така невідповідність реальності бажаним очікуванням молоді ще раз наголошує на прогалинах в організації та наповненні сучасної системи освіти, в її відставанні від світових стандартів, що, в першу чергу, впливає на розвиток трудового потенціалу країни та її економіку в цілому. Тому дослідження впливу освітніх складових на розвиток трудового потенціалу постійно повинні бути серед пріоритетних напрямків наукового пошуку.

Додаток Д

Таблиця Д. 1

Кількість дошкільних навчальних закладів (на початок року)

<i>Рік</i>	<i>Кількість закладів, тис.</i>	<i>В них місць, тис.</i>	<i>Чисельність дітей у закладах, тис. осіб</i>	<i>Охоплення дітей закладами, % до кількості дітей відповідного віку</i>
1990	24,5	2277	2428	57
1991	24,4	2243	2268	55
1992	23,8	2216	2063	51
1993	23,2	2189	1918	49
1994	22,3	2101	1736	47
1995	21,4	2014	1536	44
1996	20,2	1856	1342	41
1997	18,4	1770	1172	38
1998	17,6	1638	1103	38
1999	17,2	1216	1055	39
2000	16,3	1117	983	40
2001	15,7	1077	968	41
2002	15,3	1060	973	48
2003	15,0	1053	977	49
2004	14,9	1040	996	50
2005	15,1	1056	1032	51
2006	15,1	1063	1081	53
2007	15,3	1084	1137	54
2008	15,4	1110	1195	54
2009	15,5	1121	1214	53
2010	15,6	1136	1273	53
2011	16,1	1171	1354	57
2012	16,4	1204	1428	59
2013	16,7	1236	1471	62
2014 ¹	15,0	1077	1295	56

Джерело: дані Державної служби статистики України

Продовження додатку Д
Таблиця Д. 2

Загальноосвітні навчальні заклади (на початок навчального року)

Роки	Кіль- кість закладів, тис.	Чисель- ність учнів у загально освітніх навчаль- них закладах, тис. осіб	Чисельність учнів у загальноосвітніх навчальних закладах, тис. осіб		Випуск учнів загальноосвітніми навчальними закладами, тис. осіб		Чисель- ність вчителів, тис. осіб
			денних	вечірніх (змінних), включаюч и тих, хто навчався заочно	закінчили школу II ступеня (одержали свідоцтво про базову загальну середню освіту)	закінчили школу III ступеня (одержали атестат про повну загальну середню освіту)	
1990/91	21,8	7132	6939	193	696	406	537
1991/92	21,9	7102	6918	184	699	409	543
1992/93	22,0	7088	6918	170	683	393	565
1993/94	22,1	7096	6937	159	674	375	579
1994/95	22,3	7125	6972	153	654	355	576
1995/96	22,3	7143	7007	136	639	361	596
1996/97	22,2	7134	7016	118	657	374	585
1997/98	22,1	7078	6970	108	670	378	571
1998/99	22,1	6987	6876	111	724	408	573
1999/00	22,2	6857	6743	114	737	434	576
2000/01	22,2	6764	6647	117	720	475	577
2001/02	22,2	6601	6486	115	738	505	568
2002/03	22,1	6350	6237	113	724	508	561
2003/04	21,9	6044	5936	108	720	526	551
2004/05	21,7	5731	5626	105	675	519	547
2005/06	21,6	5399	5301	98	649	515	543
2006/07	21,4	5120	5026	94	595	485	537
2007/08	21,2	4857	4768	89	561	467	531
2008/09	21,0	4617	4533	84	546	427	524
2009/10	20,6	4495	4421	74	317	391	522
2010/11	20,3	4299	4228	71	566	364	515
2011/12	19,9	4292	4225	67	480	215	509
2012/13	19,7	4222	4160	62	441	329	510
2013/14	19,3	4204	4150	54	411	304	508
2014/15 ¹	17,6	3757	3718	39	339	247	454

Джерело: дані Державної служби статистики України

Продовження додатку Д
Таблиця Д.3

Професійно-технічні навчальні заклади

<i>Рік</i>	<i>Кількість закладів</i>	<i>Кількість учнів, тис. осіб</i>	<i>Прийнято учнів, тис. осіб</i>	<i>Підготовлено (випущено) кваліфікованих робітників, тис. осіб</i>
1990	1246	643,4	380,5	376,7
1991	1251	648,4	377,4	338,1
1992	1255	647,2	367,9	307,1
1993	1185	629,4	340,8	307,0
1994	1177	572,8	286,0	288,4
1995	1179	555,2	300,5	277,3
1996	1156	539,7	304,2	274,8
1997	1003	528,1	311,2	264,5
1998	995	529,0	304,2	259,2
1999	980	527,7	307,3	263,5
2000	970	524,6	307,3	266,8
2001	965	512,3	309,1	278,8
2002	962	501,9	311,0	282,4
2003	953	493,1	311,2	275,6
2004	1011	507,3	327,6	283,4
2005	1023	496,6	314,2	286,6
2006	1021	473,8	303,7	289,3
2007	1022	454,4	299,2	285,1
2008	1018	443,6	288,1	269,6
2009	975	424,3	249,9	239,4
2010	976	433,5	282,9	247,4
2011	976	409,4	241,7	240,1
2012	972	423,3	241,8	202,1
2013	968	391,2	225,2	227,3
2014 ²	814	315,6	178,0	182,0

Джерело: дані Державної служби статистики України

Продовження додатку Д
Таблиця Д.4

Вищі навчальні заклади (на початок навчального року)

<i>Рік</i>	<i>Кількість закладів</i>		<i>Чисельність студентів у закладах, тис. осіб</i>	
	<i>I–II рівнів акредитації</i>	<i>III–IV рівнів акредитації</i>	<i>I–II рівнів акредитації</i>	<i>III–IV рівнів акредитації</i>
1990/91	742	149	757,0	881,3
1991/92	754	156	739,2	876,2
1992/93	753	158	718,8	855,9
1993/94	754	159	680,7	829,2
1994/95	778	232	645,0	888,5
1995/96	782	255	617,7	922,8
1996/97	790	274	595,0	976,9
1997/98	660	280	526,4	1110,0
1998/99	653	298	503,7	1210,3
1999/00	658	313	503,7	1285,4
2000/01	664	315	528,0	1402,9
2001/02	665	318	561,3	1548,0
2002/03	667	330	582,9	1686,9
2003/04	670	339	592,9	1843,8
2004/05	619	347	548,5	2026,7
2005/06	606	345	505,3	2203,8
2006/07	570	350	468,0	2318,6
2007/08	553	351	441,3	2372,5
2008/09	528	353	399,3	2364,5
2009/10	511	350	354,2	2245,2
2010/11	505	349	361,5	2129,8
2011/12	501	345	356,8	1954,8
2012/13	489	334	345,2	1824,9
2013/14	478	325	329,0	1723,7
2014/15 ¹	387	277	251,3	1438,0

Джерело: дані Державної служби статистики України

Продовження додатку Д
Таблиця Д.5

*Підготовка фахівців, аспірантів та докторантів
(на початок навчального року)*

Рік	Прийнято студентів, тис. осіб		Випущено фахівців, тис. осіб		Чисель- ність аспіран- тів, осіб	Чисель- ність докто- рантів, осіб
	I-II рівнів акредита- ції	III-IV рівнів акредитації	I-II рівнів акредитації	III-IV рівнів акредитації		
1990	241,0	174,5	228,7	136,9	13374	...
1991	237,5	173,7	223,0	137,0	13596	503
1992	212,6	170,4	199,8	144,1	13992	592
1993	198,9	170,0	198,0	153,5	14816	765
1994	194,0	198,0	204,3	149,0	15643	927
1995	188,8	206,8	191,2	147,9	17464	1105
1996	183,4	221,5	185,8	155,7	19227	1197
1997	166,2	264,7	162,2	186,7	20645	1233
1998	164,9	290,1	156,9	214,3	21766	1247
1999	170,1	300,4	156,0	240,3	22300	1187
2000	190,1	346,4	148,6	273,6	23295	1131
2001	201,2	387,1	147,5	312,8	24256	1106
2002	203,7	408,6	155,5	356,7	25288	1166
2003	202,5	432,5	162,8	416,6	27106	1220
2004	182,2	475,2	148,2	316,2	28412	1271
2005	169,2	503,0	142,7	372,4	29866	1315
2006	151,2	507,7	137,9	413,6	31293	1373
2007	142,5	491,2	134,3	468,4	32497	1418
2008	114,4	425,2	118,1	505,2	33344	1476
2009	93,4	370,5	114,8	527,3	34115	1463
2010	129,1	392,0	111,0	543,7	34653	1561
2011	105,1	314,5	96,7	529,8	34192	1631
2012	99,8	341,3	92,2	520,7	33640	1814
2013	93,9	348,0	91,2	485,1	31482	1831
2014 ¹	69,5	291,6	79,1	405,4	27622	1759

Джерело: дані Державної служби статистики України

Продовження додатку Д
Таблиця Д.6

Безробітне населення у віці від 15-70 років за рівнем освіти

Рік	Населення країни, тис. осіб	Безробітне населення у віці від 15-70 років, тис. осіб						
		Усього	у тому числі мають освіту					
			Повну вищу	Базову вищу	Неповну вищу	Повну загальну середню	Базову загальну середню	Початкову загальну або не мають освіти
2000	49429,8	2 655,8	325,2	560,2	812,8	727,9	214,2	15,5
2005	47280,8	1 600,8	197,8	32,9	342,9	852,3	169,7	5,2
2010	45962,9	1 785,6	389,9	33,9	337,2	897,1	127,4	-
2011	45778,5	1 732,7	394,1	46,1	317,0	878,9	96,3	-
2012	45633,6	1 657,2	433,4	26,4	282,8	839,1	72,7	-

Джерело: дані Державної служби статистики України

Таблиця Д.7

Підвищення кваліфікації працівників за професійними групами

Рік	Усього навчено, тис. осіб	У тому числі, %				
		керівники	професіонали, фахівці	технічні службовці	робітники	
					усього	з них підвищили розряд
2008	1 022,7	13,0	43,7	3,6	39,7	12,3
2009	890,4	13,0	45,8	3,8	37,4	9,8
2010	943,9	14,8	45,6	2,9	36,7	9,4
2011	978,4	15,1	45,8	2,4	36,7	9,3
2012	1 016,5	15,6	47,2	2,2	35,0	9,0

Джерело: дані Державної служби статистики України

Продовження додатку Д
Таблиця Д.8

*Порівняльна характеристика рівня зайнятості та безробіття
в Україні та Європейському союзі*

Рік	2000	2005	2010	2011	2012
<i>Рівень зайнятості населення в Україні та країнах Європейського Союзу (у % до всього населення у віці 15 років і старше, для України – у віці 15–70 років)</i>					
Україна	55,8	57,7	58,5	59,2	59,7
Євросоюз (27 країн)	51,4	51,9	52,0	52,0	51,7
<i>Рівень зайнятості населення у віці 15-64 років в Україні та країнах Європейського Союзу (у % до населення відповідного віку)</i>					
Україна	59,0	61,5	61,5	61,9	62,4
Євросоюз (27 країн)	62,1	63,5	64,1	64,3	64,2
<i>Рівень зайнятості населення у віці 15–24 років в Україні та країнах Європейського Союзу (у відсотках до населення відповідного віку)</i>					
Україна	30,4	34,2	33,5	33,9	33,7
Євросоюз (27 країн)	37,0	36,1	34,0	33,7	32,9
<i>Рівень безробіття населення в Україні та країнах Європейського Союзу (у % до економічно активного населення у віці 15-74 роки, для України - у віці 15–70 років)</i>					
Україна	11,6	7,2	8,1	7,9	7,5
Євросоюз (27 країн)	8,5	9,1	9,7	9,7	10,5
<i>Рівень безробіття населення у віці 15–24 років в Україні та країнах Європейського Союзу (у % до економічно активного населення відповідного віку)</i>					
Україна	24,2	14,9	17,4	18,6	17,3
Євросоюз (27 країн)	18,3	18,6	21,1	21,4	22,8

Джерело: дані Державної служби статистики України

Додаток Е

Таблиця Е.1

*Потреба підприємств у працівниках за видами економічної діяльності
у 2011 р. (на кінець звітного періоду)*

<i>Вид економічної діяльності</i>	<i>Січень–грудень</i>	
	<i>тис. осіб</i>	<i>% до відповідного періоду 2010 р.</i>
Потреба у працівниках, всього	59,3	92,9
Сільське господарство, мисливство та лісове господарство	2,9	104,7
Промисловість	16,6	96,4
- добувна промисловість	1,3	92,2
- переробна промисловість	13,0	94,3
- виробництво та розподілення електроенергії, газу та води	2,3	113,4
Будівництво	3,5	93,1
Торгівля; ремонт автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку	7,1	84,5
Діяльність готелів та ресторанів	1,1	132,4
Діяльність транспорту та зв'язку	5,0	101,5
Фінансова діяльність	0,9	58,3
Операції з нерухомим майном, оренда, інжиніринг та надання послуг підприємцям	4,8	81,7
Державне управління	7,7	91,2
Освіта	2,1	130,9
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	5,9	93,9
Інші види економічної діяльності	1,7	78,9

Джерело: дані Державної служби статистики України

Продовження додатку Е
Таблиця Е.2

*Потреба підприємств у працівниках за видами економічної діяльності
у 2012 р. (на кінець звітного періоду)*

<i>Вид економічної діяльності</i>	<i>Січень–грудень</i>	
	<i>тис. осіб</i>	<i>у % до відповідного періоду 2011 р.</i>
Потреба у працівниках, всього	48,6	81,9
Сільське господарство, мисливство та лісове господарство	2,5	86,3
Промисловість	13,8	83,1
- добувна промисловість	1,3	101,0
- переробна промисловість	10,6	81,4
- виробництво та розподілення електроенергії, газу та води	1,9	82,2
Будівництво	2,2	63,0
Торгівля; ремонт автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку	5,2	73,6
Діяльність готелів та ресторанів	0,8	69,3
Діяльність транспорту та зв'язку	4,4	87,7
Фінансова діяльність	0,6	65,3
Операції з нерухомим майном, оренда, інжиніринг та надання послуг підприємцям	3,5	73,1
Державне управління	7,6	99,6
Освіта	1,9	87,7
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	4,7	80,3
Інші види економічної діяльності	1,4	78,6

Джерело: дані Державної служби статистики України

Продовження додатку Е
Таблиця Е.3

*Потреба підприємств у працівниках за видами економічної діяльності
у 2013 р. (на кінець звітного періоду)*

<i>Вид економічної діяльності</i>	<i>Січень–грудень</i>	
	<i>тис. осіб</i>	<i>% до підсумку</i>
Потреба у працівниках, всього	47,5	100,0
Сільське господарство, мисливство та лісове господарство	2,3	4,9
Промисловість	11,5	24,2
- добувна промисловість і розроблення кар'єрів	0,7	1,5
- переробна промисловість	9,0	18,9
Будівництво	2,5	5,2
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	6,2	13,1
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	4,1	8,6
Тимчасове розміщування й організація харчування	1,3	2,7
Інформація та телекомунікації	0,5	1,0
Фінансова та страхова діяльність	0,7	1,6
Операції з нерухомим майном	0,7	1,4
Професійна, наукова та технічна діяльність	1,2	2,5
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	1,7	3,6
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	7,2	15,2
Освіта	2,1	4,5
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	4,5	9,4
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	0,4	0,9
Надання інших видів послуг	0,6	1,2

Джерело: дані Державної служби статистики України

Продовження додатку Е
Таблиця Е.4

*Потреба підприємств у працівниках за видами економічної діяльності
у 2014 р. (на кінець звітного періоду)*

<i>Вид економічної діяльності</i>	<i>Січень–грудень</i>	
	<i>тис. осіб</i>	<i>% до підсумку</i>
Потреба у працівниках, всього	35,3	83,0
Сільське господарство, мисливство та лісове господарство	1,6	84,2
Промисловість	9,0	83,4
- добувна промисловість і розроблення кар'єрів	0,5	73,1
- переробна промисловість	7,2	84,0
Будівництво	1,3	61,5
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	4,7	85,6
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	3,8	99,8
Тимчасове розміщування й організація харчування	0,7	68,8
Інформація та телекомунікації	0,4	98,3
Фінансова та страхова діяльність	0,6	84,8
Операції з нерухомим майном	0,6	95,4
Професійна, наукова та технічна діяльність	0,8	70,8
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	1,4	91,8
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	4,9	77,4
Освіта	1,5	77,5
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	3,2	83,5
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	0,4	100,0
Надання інших видів послуг	0,4	85,8

Джерело: дані Державної служби статистики України

Додаток Ж

Таблиця Ж.1

*Значення освітньо-кваліфікаційних факторів та їх відповідність
за освітньо-кваліфікаційним потенціалом*

<i>Номер фактора</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>	<i>8</i>
Значимість фактора (Ф) (1-й працівник)	1,0	1,0	0,9	0,9	0,75	1,0	0,85	1,0
Ступінь відповідності (1-й працівник) (С)	0,9	1,0	0,75	0,85	0,65	0,9	0,9	1,0
Значимість фактора (Ф) (2-й працівник)	1,0	0,9	0,8	0,7	0,65	0,8	0,8	1,0
Ступінь відповідності (2-й працівник) (С)	1,0	0,9	0,8	0,8	0,6	0,9	0,9	1,0
Значимість фактора (Ф) (3-й працівник)	1,0	0,85	0,75	0,8	0,6	0,8	0,7	1,0
Ступінь відповідності (3-й працівник) (С)	1,0	0,9	0,75	0,9	0,6	0,85	0,85	1,0
Значимість фактора (Ф) (4-й працівник)	1,0	1,0	0,9	1,0	0,7	0,9	0,8	0,7
Ступінь відповідності (4-й працівник) (С)	0,8	0,8	0,9	0,8	0,7	0,8	0,8	0,65
Значимість фактора (Ф) (5-й працівник)	1,0	0,9	0,8	0,8	0,7	0,8	0,8	0,9
Ступінь відповідності (5-й працівник) (С)	1,0	0,9	0,75	0,8	0,7	0,7	0,8	0,9
Значимість фактора (Ф) (6-й працівник)	1,0	1,0	1,0	0,9	0,8	0,8	0,8	1,0
Ступінь відповідності (6-й працівник) (С)	1,0	1,0	0,8	0,9	0,8	0,7	0,8	0,9
Значимість фактора (Ф) (7-й працівник)	1,0	0,9	0,7	0,85	0,75	0,8	0,9	1,0
Ступінь відповідності (7-й працівник) (С)	1,0	0,8	0,75	0,85	0,7	0,8	0,9	0,8
Значимість фактора (Ф) (8-й працівник)	0,9	1,0	0,75	0,8	0,8	0,9	0,8	1,0
Ступінь відповідності (8-й працівник) (С)	0,9	1,0	0,7	0,8	0,85	0,9	0,8	1,0
Значимість фактора (Ф) (9-й працівник)	1,0	1,0	0,7	0,9	0,75	1,0	0,6	1,0
Ступінь відповідності (9-й працівник) (С)	1,0	1,0	0,75	0,9	0,7	1,0	0,8	0,7

Джерело: складено автором

Продовження додатку Ж
Таблиця Ж.2

*Значення особистісних факторів та їх відповідність
за особистісним потенціалом*

<i>Номер фактора</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>	<i>8</i>
Значимість фактора (Ф) (1-й працівник)	1,0	0,8	0,6	0,85	0,9	0,7	0,75	0,8
Ступінь задоволеності (1-й працівник) (С)	0,85	0,8	0,8	0,85	1,0	0,8	0,85	0,6
Значимість фактора (Ф) (2-й працівник)	0,95	0,8	0,75	0,9	0,8	0,85	0,9	0,9
Ступінь задоволеності (2-й працівник) (С)	0,8	0,9	0,8	1,0	0,9	0,9	0,65	0,8
Значимість фактора (Ф) (3-й працівник)	0,9	0,9	0,85	1,0	0,65	0,9	0,75	1,0
Ступінь задоволеності (3-й працівник) (С)	0,9	0,85	0,8	1,0	0,85	0,9	0,8	0,9
Значимість фактора (Ф) (4-й працівник)	0,9	0,9	0,7	0,9	0,8	0,8	0,9	0,8
Ступінь відповідності (4- й працівник) (С)	0,8	0,8	0,7	0,9	0,75	0,75	0,8	0,8
Значимість фактора (Ф) (5-й працівник)	1,0	0,9	0,9	0,8	0,9	0,8	1,0	0,9
Ступінь відповідності (5- й працівник) (С)	0,9	0,9	0,85	0,8	0,9	0,8	0,8	0,8
Значимість фактора (Ф) (6-й працівник)	0,9	0,8	0,8	0,8	0,9	0,9	0,9	0,8
Ступінь відповідності (6- й працівник) (С)	0,9	0,7	0,8	0,7	0,8	0,7	0,9	0,8
Значимість фактора (Ф) (7-й працівник)	0,9	0,85	0,85	0,9	0,8	0,75	0,8	1,0
Ступінь відповідності (7- й працівник) (С)	0,8	0,85	0,85	0,9	0,7	0,75	0,8	0,9
Значимість фактора (Ф) (8-й працівник)	0,9	0,7	0,8	0,9	0,75	0,85	0,85	1,0
Ступінь відповідності (8- й працівник) (С)	0,85	0,7	0,8	0,9	0,75	0,8	0,85	0,9
Значимість фактора (Ф) (9-й працівник)	0,85	0,8	0,7	0,9	0,9	0,9	0,85	1,0
Ступінь відповідності (9- й працівник) (С)	0,9	1,0	0,7	0,7	0,9	0,85	0,8	0,9

Джерело: складено автором

*Значення психофізіологічних факторів та їх відповідність
за психофізіологічним потенціалом*

<i>Номер фактора</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>	<i>8</i>
Значимість фактора (Ф) (1-й працівник)	1,0	1,0	0,9	0,9	0,95	1,0	1,0	0,8
Ступінь відповідності (1- й працівник) (С)	1,0	0,9	1,0	0,85	0,9	0,9	0,9	1,0
Значимість фактора (Ф) (2-й працівник)	1,0	0,9	0,8	0,9	0,9	1,0	1,0	0,8
Ступінь відповідності (2- й працівник) (С)	1,0	0,9	0,9	1,0	0,9	0,9	0,9	0,9
Значимість фактора (Ф) (3-й працівник)	1,0	0,75	0,9	0,95	0,8	0,8	0,9	1,0
Ступінь відповідності (3- й працівник) (С)	1,0	0,9	0,75	0,9	0,6	0,85	0,85	1,0
Значимість фактора (Ф) (4-й працівник)	1,0	0,9	1,0	0,9	0,8	0,8	1,0	0,8
Ступінь відповідності (4- й працівник) (С)	0,9	0,9	1,0	0,8	0,8	0,8	0,8	0,7
Значимість фактора (Ф) (5-й працівник)	1,0	0,8	0,9	0,9	0,9	0,9	0,8	0,8
Ступінь відповідності (5- й працівник) (С)	0,8	0,8	0,8	0,9	0,9	0,8	0,7	0,8
Значимість фактора (Ф) (6-й працівник)	1,0	0,9	1,0	1,0	0,8	0,9	0,8	0,7
Ступінь відповідності (6- й працівник) (С)	0,9	0,9	0,9	0,8	0,8	0,9	0,7	0,7
Значимість фактора (Ф) (7-й працівник)	0,9	0,9	0,9	0,8	0,75	0,9	0,85	1,0
Ступінь відповідності (7- й працівник) (С)	0,9	0,85	0,9	0,8	0,7	0,8	0,85	0,7
Значимість фактора (Ф) (8-й працівник)	1,0	0,9	0,75	0,8	0,75	0,9	0,8	1,0
Ступінь відповідності (8- й працівник) (С)	1,0	0,9	0,75	0,7	0,7	0,9	0,8	1,0
Значимість фактора (Ф) (9-й працівник)	0,9	1,0	1,0	0,9	0,75	0,8	1,0	1,0
Ступінь відповідності (9- й працівник) (С)	0,8	1,0	1,0	0,8	0,75	0,8	0,9	0,9

Джерело: складено автором

Продовження додатку Ж
Таблиця Ж.4

*Значення мотиваційних факторів та їх відповідність
за мотиваційним потенціалом*

<i>Номер фактора</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4 (4 + 5)</i>	<i>5</i>	<i>6 (7 + 11)</i>	<i>7</i>	<i>8 (9 + 10 + 12)</i>
Значимість фактора (Ф) (1-й працівник)	0,95	0,85	0,65	0,87	0,9	0,9	0,7	0,78
Ступінь задоволеності (1-й працівник) (С)	0,85	0,90	1,0	0,8	0,9	0,8	0,85	0,97
Значимість фактора (Ф) (2-й працівник)	1,0	0,80	0,90	0,95	1,0	1,0	0,65	0,82
Ступінь задоволеності (2-й працівник) (С)	0,8	0,8	0,95	0,87	1,0	0,9	0,9	0,97
Значимість фактора (Ф) (3-й працівник)	0,95	0,70	0,90	0,87	0,7	0,9	0,55	0,82
Ступінь задоволеності (3-й працівник) (С)	0,6	0,75	0,90	0,87	1,0	0,95	0,85	0,85
Значимість фактора (Ф) (4-й працівник)	1,0	0,9	0,8	0,7	0,7	0,85	0,8	0,8
Ступінь відповідності (4-й працівник) (С)	1,0	0,8	0,8	0,7	0,6	0,7	0,6	0,8
Значимість фактора (Ф) (5-й працівник)	1,0	0,8	0,9	0,75	0,6	0,7	0,7	0,77
Ступінь відповідності (5-й працівник) (С)	0,9	0,7	0,9	0,7	0,6	0,65	0,7	0,67
Значимість фактора (Ф) (6-й працівник)	1,0	0,9	0,9	0,8	0,7	0,85	0,8	0,83
Ступінь відповідності (6-й працівник) (С)	0,9	0,8	0,9	0,8	0,6	0,7	0,7	0,73
Значимість фактора (Ф) (7-й працівник)	1,0	0,9	0,8	0,85	0,9	0,8	0,7	0,82
Ступінь відповідності (7-й працівник) (С)	1,0	0,85	0,8	0,75	0,8	0,8	0,7	0,7
Значимість фактора (Ф) (8-й працівник)	1,0	0,85	0,8	0,85	0,85	0,8	0,8	0,95
Ступінь відповідності (8-й працівник) (С)	1,0	0,8	0,8	0,8	0,7	0,7	0,8	0,85
Значимість фактора (Ф) (9-й працівник)	0,9	1,0	0,85	0,85	0,85	0,85	0,7	0,92
Ступінь відповідності (9-й працівник) (С)	0,9	1,0	0,8	0,9	0,75	0,8	0,7	0,9

Джерело: складено автором

Результати

*оцінювання трудового потенціалу колективу методом головних компонент
у випадку відсутності регресії між професійно-кваліфікаційним і особистісним
та психофізіологічним потенціалами*

Професійно-кваліфікаційний потенціал працівників = (0,925317, 0,79403,
0,78663, 0,910683, 0,820562, 0,911301, 0,835681, 0,882995, 0,908523)

Особистісний потенціал працівників = (0,844607, 0,876071, 0,877409,
0,843363, 0,887769, 0,852393, 0,87549, 0,875307, 0,902116)

Психофізіологічний потенціал працівників = (0,924757, 0,910052, 0,907166,
0,852256, 0,894015, 0,847235, 0,873576, 0,893161, 0,869078)

Мотиваційний потенціал працівників = (0,798597, 0,889158, 0,776589,
0,787953, 0,713704, 0,814387, 0,825068, 0,833902, 0,830337)

Професійно - кваліфікаційний потенціал колективу = 0,863969

Особистісний потенціал колективу = 0,870503

Психофізіологічний потенціал колективу = 0,8857

Мотиваційний потенціал колективу = 0,807744

Трудовий потенціал колективу за видами потенціалів = 0,856979

Трудовий потенціал працівників = (0,901831, 0,84732, 0,843596,
0,876325, 0,858713, 0,877939, 0,856849, 0,883361 0,896618)

Трудовий потенціал колективу = 0,871395

Результати

*оцінювання трудового потенціалу колективу методом головних компонент
у випадку наявності регресії між професійно-кваліфікаційним і особистісним
та психофізіологічним потенціалами*

Освітньо-кваліфікаційний потенціал працівників (0,890583, 0,898879, 0,88916,
0,799692, 0,852144, 0,893357, 0,828431, 0,869202, 0,858465)

Особистісний потенціал працівників (0,833818, 0,835713, 0,864961, 0,790611,
0,830495, 0,7685, 0,798714, 0,800028, 0,853156)

Психофізіологічний потенціал працівників (0,95532, 0,92791, 0,930869,
0,80869, 0,786163, 0,810606, 0,81073, 0,932381, 0,858643)

Мотиваційний потенціал працівників (0,87819, 0,905668, 0,849134, 0,741214,
0,72283, 0,771235, 0,78904, 0,808411, 0,820783)

Освітньо-кваліфікаційний потенціал колективу = 0,863969

Особистісний потенціал колективу = 0,819555

Психофізіологічний потенціал колективу = 0,869035

Мотиваційний потенціал колективу = 0,809612

Трудовий потенціал працівників = (0,897068, 0,899646, 0,88526, 0,782599,
0,788325, 0,810302, 0,806023, 0,858057, 0,84585)

Трудовий потенціал колективу' = 0,841459

Додаток 3

Програма побудови моделі/показника трудового потенціалу особи,

колективу за значимістю факторів, необхідних для виконання роботи

Для побудови моделі потрібно дотримуватись наступного порядку дій: в колонки електронних таблиць "ОКП", "ОП", "ПФП", "МП" занести по кожному фактору наступні статистичні дані: значимість освітньо-кваліфікаційних потреб, значимість особистісних потреб, значимість психофізіологічного потенціалу, значимість мотиваційних потреб кожного працівника.

ОКП :=

	1	2	3	4	5	6	7	8
1	1	1	0.9	0.9	0.75	1	0.85	1
2	1	0.9	0.8	0.7	0.65	0.8	0.8	1
3	1	0.85	0.75	0.8	0.6	0.8	0.7	1
4	1	1	0.9	1	0.7	0.9	0.8	0.7
5	1	0.9	0.8	0.8	0.7	0.8	0.8	0.9
6	0.99	1	1	0.9	0.8	0.8	0.8	1
7	1	0.9	0.7	0.85	0.75	0.8	0.9	1
8	0.9	1	0.75	0.8	0.8	0.9	0.8	1
9	1	1	0.7	0.9	0.75	1	0.6	1

ОП :=

	1	2	3	4	5	6	7	8
1	1	0.8	0.6	0.85	0.9	0.7	0.75	0.8
2	0.95	0.8	0.75	0.9	0.8	0.85	0.9	0.9
3	0.9	0.9	0.85	1	0.65	0.9	0.75	1
4	0.9	0.9	0.7	0.9	0.8	0.8	0.9	0.8
5	1	0.9	0.9	0.8	0.9	0.8	1	0.9
6	0.9	0.8	0.8	0.8	0.9	0.9	0.9	0.8
7	0.9	0.85	0.85	0.9	0.8	0.75	0.8	1
8	0.9	0.7	0.8	0.9	0.75	0.85	0.85	1
9	0.85	0.8	0.7	0.9	0.9	0.9	0.85	1

ПФП :=

	1	2	3	4	5	6	7	8
1	1	1	0.9	0.9	0.95	1	1	0.8
2	1	0.9	0.8	0.9	0.9	1	1	0.8
3	1	0.75	0.9	0.95	0.8	0.8	0.9	1
4	1	0.9	1	0.9	0.8	0.8	1	0.8
5	1	0.8	0.9	0.9	0.9	0.9	0.8	0.8
6	0.99	0.9	1	1	0.8	0.9	0.8	0.7
7	0.9	0.9	0.9	0.8	0.75	0.9	0.85	1
8	1	0.9	0.75	0.8	0.75	0.9	0.8	1
9	0.9	1	1	0.9	0.75	0.8	1	1

МП :=

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	0.95	0.85	0.65	0.75	1	0.9	0.9	0.7	0.6	0.85	0.9	0.9
2	1	0.8	0.9	1	0.9	1	1	0.65	0.8	0.7	1	0.9
3	0.95	0.7	0.9	0.95	0.8	0.7	0.8	0.55	0.75	0.8	1	0.9
4	1	0.9	0.8	0.7	0.7	0.7	0.8	0.8	0.7	0.9	0.9	0.8
5	1	0.8	0.9	0.7	0.8	0.6	0.6	0.7	0.7	0.8	0.8	0.8
6	1	0.9	0.9	0.8	0.8	0.7	0.8	0.8	0.7	0.9	0.9	0.9
7	1	0.9	0.8	0.75	0.9	0.65	0.8	0.7	0.75	0.8	1	0.9
8	1	0.85	0.8	0.85	0.9	0.7	0.8	0.8	0.95	0.9	1	1
9	0.9	1	0.85	0.85	0.9	0.7	0.85	0.7	0.85	0.9	1	1

Програма знаходження кореляційних матриць факторів

 $Y_1 := \text{ОКП} \quad Y_2 := \text{ОП} \quad Y_3 := \text{ПФП} \quad Y_4 := \text{МП}$

$$R_1 := \left| \begin{array}{l} \text{for } i \in 1.. \text{cols}(Y_1) \\ \quad \text{for } j \in 1.. \text{cols}(Y_1) \\ \quad \quad R_{1,i,j} \leftarrow \text{corr}(Y_1^{(i)}, Y_1^{(j)}) \\ R_1 \end{array} \right|$$

$$R_2 := \left| \begin{array}{l} \text{for } i \in 1.. \text{cols}(Y_2) \\ \quad \text{for } j \in 1.. \text{cols}(Y_2) \\ \quad \quad R_{2,i,j} \leftarrow \text{corr}(Y_2^{(i)}, Y_2^{(j)}) \\ R_2 \end{array} \right|$$

$$R_3 := \left| \begin{array}{l} \text{for } i \in 1.. \text{cols}(Y_3) \\ \quad \text{for } j \in 1.. \text{cols}(Y_3) \\ \quad \quad R_{3,i,j} \leftarrow \text{corr}(Y_3^{(i)}, Y_3^{(j)}) \\ R_3 \end{array} \right|$$

$$R_4 := \left| \begin{array}{l} \text{for } i \in 1.. \text{cols}(Y_4) \\ \quad \text{for } j \in 1.. \text{cols}(Y_4) \\ \quad \quad R_{4,i,j} \leftarrow \text{corr}(Y_4^{(i)}, Y_4^{(j)}) \\ R_4 \end{array} \right|$$

Програма знаходження головних компонент

$$J_1 := \left| \begin{array}{l} \text{for } k \in 1.. \text{rows}(\alpha_1) \\ \quad J_{1_k} \leftarrow Y_1 \cdot b_{1_k} \\ J_1 \end{array} \right| \quad J_2 := \left| \begin{array}{l} \text{for } k \in 1.. \text{rows}(\alpha_2) \\ \quad J_{2_k} \leftarrow Y_2 \cdot b_{2_k} \\ J_2 \end{array} \right|$$

$$J_3 := \left| \begin{array}{l} \text{for } k \in 1.. \text{rows}(\alpha_3) \\ \quad J_{3_k} \leftarrow Y_3 \cdot b_{3_k} \\ J_3 \end{array} \right| \quad J_4 := \left| \begin{array}{l} \text{for } k \in 1.. \text{rows}(\alpha_4) \\ \quad J_{4_k} \leftarrow Y_4 \cdot b_{4_k} \\ J_4 \end{array} \right|$$

$$s_1 := \sum_{j=1}^{\text{cols}(Y_1)} J_{1_j} \quad s_2 := \sum_{j=1}^{\text{cols}(Y_2)} J_{2_j} \quad s_3 := \sum_{j=1}^{\text{cols}(Y_3)} J_{3_j}$$

$$s_4 := \sum_{j=1}^{\text{cols}(Y_4)} J_{4_j}$$

$$\text{Освітньо_кваліфікаційний_потенціал_працівників} := s_1^T$$

$$\text{Особ_потенціал_працівників} := s_2^T$$

$$\text{Психофіз_потенціал_працівників} := s_3^T$$

$$\text{Мотив_потенціал_працівників} := s_4^T$$

$$Z := \text{stack}(s_1^T, s_2^T, s_3^T, s_4^T) \quad R := \left| \begin{array}{l} \text{for } i \in 1.. \text{cols}(Z) \\ \quad \text{for } j \in 1.. \text{cols}(Z) \\ \quad \quad R_{i,j} \leftarrow \text{corr}(Z^{(i)}, Z^{(j)}) \\ R \end{array} \right| \quad \beta := \text{eigenvals}(R)$$

$$b := \left| \begin{array}{l} \text{for } k \in 1.. \text{rows}(\beta) \\ \quad b_k \leftarrow \text{eigenvec}(R, \beta_k) \\ b \end{array} \right| \quad j := \left| \begin{array}{l} \text{for } k \in 1.. \text{rows}(\beta) \\ \quad j_k \leftarrow Z \cdot b_k \\ j \end{array} \right| \quad s := \sum_{k=1}^{\text{cols}(Z)} j_k$$

Освітньо_кваліфікаційний_потенціал_колективу := s_1

Особ_потенціал_колективу := s_2

Психофіз_потенціал_колективу := s_3

Мотив_потенціал_колективу := s_4

$$\text{Труд_потенціал_колективу} := \frac{1}{4} \cdot \sum_{k=1}^{\text{rows}(s)} s_k$$

Результати

Освітньо_кваліфікаційний_потенціал_працівників

(3.987387 3.510251 3.471465 3.547464 3.590693 4.029293 3.923695 3.903467 3.753964)

Особ_потенціал_працівників =

(3.790035 3.880128 3.406848 3.672397 4.206898 3.986993 3.81891 3.868575 4.083041)

Психофіз_потенціал_працівників =

(5.449903 5.18491 5.053663 5.280141 5.063738 5.003268 4.919393 4.644551 5.243739)

Мотив_потенціал_працівників =

(7.408229 7.989212 7.51937 7.574476 7.211721 7.833187 7.845164 7.940712 8.097358)

Освітньо_кваліфікаційний_потенціал_колективу := 10.415539

Особ_потенціал_колективу = 11.00881

Психофіз_потенціал_колективу = 13.246734

Мотив_потенціал_колективу = 21.162611

Труд_потенціал_колективу = 13.958424

$$\frac{\max(\lambda_1)}{\sum \lambda_1} = 0.314722 \quad \frac{\max(\lambda_2)}{\sum \lambda_2} = 0.386888 \quad \frac{\max(\lambda_3)}{\sum \lambda_3} = 0.341681 \quad \frac{\max(\lambda_4)}{\sum \lambda_4} = 0.465013$$

$$\frac{\max(\lambda)}{\sum \lambda} = 0.979275$$

$$I' := \left| \begin{array}{l} \text{for } k \in 1.. \text{rows}(X_1) \\ \quad I'_k \leftarrow \sum_{j=1}^{\text{cols}(X_1)} X_{1_{k,j}} \\ I' \end{array} \right| \quad I'' := \left| \begin{array}{l} \text{for } k \in 1.. \text{rows}(X_2) \\ \quad I''_k \leftarrow \sum_{j=1}^{\text{cols}(X_2)} X_{2_{k,j}} \\ I'' \end{array} \right|$$

$$I''' := \left| \begin{array}{l} \text{for } k \in 1.. \text{rows}(X_3) \\ \quad I'''_k \leftarrow \sum_{j=1}^{\text{cols}(X_3)} X_{3_{k,j}} \\ I''' \end{array} \right| \quad I'''' := \left| \begin{array}{l} \text{for } k \in 1.. \text{rows}(X_4) \\ \quad I''''_k \leftarrow \sum_{j=1}^{\text{cols}(X_4)} X_{4_{k,j}} \\ I'''' \end{array} \right|$$

$$I' = \begin{pmatrix} 6.95 \\ 6.9 \\ 6.85 \\ 6.25 \\ 6.55 \\ 6.9 \\ 6.6 \\ 6.95 \\ 6.85 \end{pmatrix} \quad I'' = \begin{pmatrix} 6.55 \\ 6.75 \\ 7 \\ 6.4 \\ 6.75 \\ 6.3 \\ 6.55 \\ 6.55 \\ 6.9 \end{pmatrix} \quad I''' = \begin{pmatrix} 7.45 \\ 7.4 \\ 6.85 \\ 6.7 \\ 6.5 \\ 6.6 \\ 6.5 \\ 6.85 \\ 6.95 \end{pmatrix} \quad I'''' = \begin{pmatrix} 10.6 \\ 10.9 \\ 10.3 \\ 9 \\ 8.5 \\ 9.35 \\ 9.55 \\ 9.8 \\ 10.15 \end{pmatrix}$$

$$\alpha \Pi = \begin{pmatrix} 0.85 & 0.8 & 0.8 & 0.85 & 1 & 0.8 & 0.85 & 0.6 \\ 0.8 & 0.9 & 0.8 & 1 & 0.9 & 0.9 & 0.65 & 0.8 \\ 0.9 & 0.85 & 0.8 & 1 & 0.85 & 0.9 & 0.8 & 0.9 \\ 0.8 & 0.8 & 0.8 & 0.9 & 0.75 & 0.75 & 0.8 & 0.8 \\ 0.9 & 0.9 & 0.85 & 0.8 & 0.9 & 0.8 & 0.8 & 0.8 \\ 0.9 & 0.7 & 0.8 & 0.7 & 0.8 & 0.7 & 0.9 & 0.8 \\ 0.8 & 0.85 & 0.85 & 0.9 & 0.7 & 0.75 & 0.8 & 0.9 \\ 0.85 & 0.7 & 0.8 & 0.9 & 0.75 & 0.8 & 0.85 & 0.9 \\ 0.9 & 1 & 0.7 & 0.85 & 0.9 & 0.85 & 0.8 & 0.9 \end{pmatrix} \cdot$$

Продовження додатку 3

МП =

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	0.85	0.9	1	0.7	0.9	0.9	0.6	0.85	1	1
2	0.8	0.8	0.95	0.85	0.9	1	0.9	0.9	0.9	1
3	0.6	0.75	0.9	0.9	0.85	1	1	0.85	0.85	0.9
4	1	0.8	0.8	0.7	0.7	0.6	0.6	0.6	0.7	0.9
5	0.9	0.7	0.9	0.7	0.7	0.6	0.6	0.7	0.7	0.7
6	0.9	0.8	0.9	0.8	0.8	0.6	0.6	0.7	0.85	0.9
7	1	0.85	0.8	0.7	0.85	0.65	0.8	0.7	0.6	0.8
8	1	0.8	0.8	0.85	0.9	0.6	0.7	0.8	0.9	0.7
9	0.9	1	0.8	0.85	0.9	0.65	0.8	0.7	0.8	0.9

$$пфп = \begin{pmatrix} 1 & 0.9 & 1 & 0.85 & 0.9 & 0.9 & 0.9 & 1 \\ 1 & 0.9 & 0.9 & 1 & 0.9 & 0.9 & 0.9 & 0.9 \\ 1 & 0.9 & 0.75 & 0.9 & 0.6 & 0.85 & 0.85 & 1 \\ 0.9 & 0.9 & 1 & 0.8 & 0.8 & 0.8 & 0.8 & 0.7 \\ 0.8 & 0.8 & 0.8 & 0.9 & 0.9 & 0.8 & 0.7 & 0.8 \\ 0.9 & 0.9 & 0.9 & 0.8 & 0.8 & 0.9 & 0.7 & 0.7 \\ 0.9 & 0.85 & 0.9 & 0.8 & 0.7 & 0.8 & 0.85 & 0.7 \\ 1 & 0.9 & 0.75 & 0.8 & 0.7 & 0.9 & 0.8 & 1 \\ 0.8 & 1 & 1 & 0.8 & 0.75 & 0.8 & 0.9 & 0.9 \end{pmatrix} \quad \blacksquare$$

Програма побудови моделі/показника трудового потенціалу особи,
колективу за реальною значимістю факторів

Для побудови моделі потрібно дотримуватись наступного порядку дій: в колонки електронних таблиць "ОКП", "ОП", "ПФП", "МП" занести по кожному фактору наступні статистичні дані: ступінь відповідності освітньо-кваліфікаційних потреб, ступінь задоволеності особистісних потреб, ступінь психофізіологічного потенціалу, ступінь задоволеності мотиваційних потреб кожного працівника.

ОКП :=

	1	2	3	4	5	6	7	8
1	0.9	1	0.75	0.85	0.65	0.9	0.9	1
2	1	0.9	0.8	0.8	0.6	0.9	0.9	1
3	1	0.9	0.75	0.9	0.6	0.85	0.85	1
4	0.8	0.8	0.9	0.8	0.7	0.8	0.8	0.65
5	1	0.9	0.75	0.8	0.7	0.7	0.8	0.9
6	1	1	0.8	0.9	0.8	0.7	0.8	0.9
7	1	0.8	0.75	0.85	0.7	0.8	0.9	0.8
8	0.9	1	0.7	0.8	0.85	0.9	0.8	1
9	1	1	0.75	0.9	0.7	1	0.8	0.7

ОП :=

	1	2	3	4	5	6	7	8
1	0.85	0.8	0.8	0.85	1	0.8	0.85	0.6
2	0.8	0.9	0.8	1	0.9	0.9	0.65	0.8
3	0.9	0.85	0.8	1	0.85	0.9	0.8	0.9
4	0.8	0.8	0.8	0.9	0.75	0.75	0.8	0.8
5	0.9	0.9	0.85	0.8	0.9	0.8	0.8	0.8
6	0.9	0.7	0.8	0.7	0.8	0.7	0.9	0.8
7	0.8	0.85	0.85	0.9	0.7	0.75	0.8	0.9
8	0.85	0.7	0.8	0.9	0.75	0.8	0.85	0.9
9	0.9	1	0.7	0.85	0.9	0.85	0.8	0.9

ПФП :=

	1	2	3	4	5	6	7	8
1	1	0.9	1	0.85	0.9	0.9	0.9	1
2	1	0.9	0.9	1	0.9	0.9	0.9	0.9
3	1	0.9	0.75	0.9	0.6	0.85	0.85	1
4	0.9	0.9	1	0.8	0.8	0.8	0.8	0.7
5	0.8	0.8	0.8	0.9	0.9	0.8	0.7	0.8
6	0.9	0.9	0.9	0.8	0.8	0.9	0.7	0.7
7	0.9	0.85	0.9	0.8	0.7	0.8	0.85	0.7
8	1	0.9	0.75	0.8	0.7	0.9	0.8	1
9	0.8	1	1	0.8	0.75	0.8	0.9	0.9

мп :=

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	0.85	0.9	1	0.7	0.9	0.9	0.6	0.85	1	1	1	0.9
2	0.8	0.8	0.95	0.85	0.9	1	0.9	0.9	0.9	1	0.9	1
3	0.6	0.75	0.9	0.9	0.85	1	1	0.85	0.85	0.9	0.9	0.8
4	1	0.8	0.8	0.7	0.7	0.6	0.6	0.6	0.7	0.9	0.8	0.8
5	0.9	0.7	0.9	0.7	0.7	0.6	0.6	0.7	0.7	0.7	0.7	0.6
6	0.9	0.8	0.9	0.8	0.8	0.6	0.6	0.7	0.85	0.9	0.8	0.7
7	1	0.85	0.8	0.7	0.85	0.65	0.8	0.7	0.6	0.8	1	0.8
8	1	0.8	0.8	0.85	0.9	0.6	0.7	0.8	0.9	0.7	0.75	1
9	0.9	1	0.8	0.85	0.9	0.65	0.8	0.7	0.8	0.9	0.85	1

 $X_1 := \text{окп} \quad X_2 := \text{оп} \quad X_3 := \text{пфп} \quad X_4 := \text{мп}$

$$r_1 := \left| \begin{array}{l} \text{for } i \in 1.. \text{cols}(X_1) \\ \quad \text{for } j \in 1.. \text{cols}(X_1) \\ \quad \quad r_{1,i,j} \leftarrow \text{corr}(X_1^{(i)}, X_1^{(j)}) \\ r_1 \end{array} \right| \quad r_2 := \left| \begin{array}{l} \text{for } i \in 1.. \text{cols}(X_2) \\ \quad \text{for } j \in 1.. \text{cols}(X_2) \\ \quad \quad r_{2,i,j} \leftarrow \text{corr}(X_2^{(i)}, X_2^{(j)}) \\ r_2 \end{array} \right|$$

$$r_3 := \left| \begin{array}{l} \text{for } i \in 1.. \text{cols}(X_3) \\ \quad \text{for } j \in 1.. \text{cols}(X_3) \\ \quad \quad r_{3,i,j} \leftarrow \text{corr}(X_3^{(i)}, X_3^{(j)}) \\ r_3 \end{array} \right| \quad r_4 := \left| \begin{array}{l} \text{for } i \in 1.. \text{cols}(X_4) \\ \quad \text{for } j \in 1.. \text{cols}(X_4) \\ \quad \quad r_{4,i,j} \leftarrow \text{corr}(X_4^{(i)}, X_4^{(j)}) \\ r_4 \end{array} \right|$$

$$\lambda_1 := \text{eigenvals}(r_1)$$

$$\lambda_2 := \text{eigenvals}(r_2)$$

$$\lambda_3 := \text{eigenvals}(r_3)$$

$$\lambda_4 := \text{eigenvals}(r_4)$$

$$a_1 := \left| \begin{array}{l} \text{for } k \in 1.. \text{rows}(\lambda_1) \\ \quad a_{1_k} \leftarrow \text{eigenvec}(r_1, \lambda_{1_k}) \\ a_1 \end{array} \right|$$

$$a_2 := \left| \begin{array}{l} \text{for } k \in 1.. \text{rows}(\lambda_2) \\ \quad a_{2_k} \leftarrow \text{eigenvec}(r_2, \lambda_{2_k}) \\ a_2 \end{array} \right|$$

$$a_3 := \left| \begin{array}{l} \text{for } k \in 1.. \text{rows}(\lambda_3) \\ \quad a_{3_k} \leftarrow \text{eigenvec}(r_3, \lambda_{3_k}) \\ a_3 \end{array} \right|$$

$$a_4 := \left| \begin{array}{l} \text{for } k \in 1.. \text{rows}(\lambda_4) \\ \quad a_{4_k} \leftarrow \text{eigenvec}(r_4, \lambda_{4_k}) \\ a_4 \end{array} \right|$$

$$I_1 := \left| \begin{array}{l} \text{for } k \in 1.. \text{rows}(\lambda_1) \\ \quad I_{1_k} \leftarrow X_1 \cdot a_{1_k} \\ I_1 \end{array} \right|$$

$$I_2 := \left| \begin{array}{l} \text{for } k \in 1.. \text{rows}(\lambda_2) \\ \quad I_{2_k} \leftarrow X_2 \cdot a_{2_k} \\ I_2 \end{array} \right|$$

$$I_3 := \left| \begin{array}{l} \text{for } k \in 1.. \text{rows}(\lambda_3) \\ \quad I_{3_k} \leftarrow X_3 \cdot a_{3_k} \\ I_3 \end{array} \right|$$

$$I_4 := \left| \begin{array}{l} \text{for } k \in 1.. \text{rows}(\lambda_4) \\ \quad I_{4_k} \leftarrow X_4 \cdot a_{4_k} \\ I_4 \end{array} \right|$$

$$S_1 := \sum_{j=1}^{\text{cols}(X_1)} I_{1_j}$$

$$S_2 := \sum_{j=1}^{\text{cols}(X_2)} I_{2,j} \quad S'_1 := \sum_{j=1}^{\text{cols}(X_1)} a_{1,j} \quad S'_1 = \begin{pmatrix} -0.544729 \\ 1.32855 \\ 0.470147 \\ 0.444006 \\ 1.61687 \\ 1.215443 \\ 0.57218 \\ 1.049324 \end{pmatrix} \quad I_1 = \begin{pmatrix} \{9,1\} \\ \{9,1\} \\ \{9,1\} \\ \{9,1\} \\ \{9,1\} \\ \{9,1\} \\ \{9,1\} \\ \{9,1\} \end{pmatrix}$$

$$S_3 := \sum_{j=1}^{\text{cols}(X_3)} I_{3,j} \quad S_4 := \sum_{j=1}^{\text{cols}(X_4)} I_{4,j}$$

$$\text{Освітньо_кваліфікаційний_потенціал_працівників} := S_1^T$$

$$\text{Особистісний_потенціал_працівників} := S_2^T$$

$$\text{Психофізіологічний_потенціал_працівників} := S_3^T$$

$$\text{Мотиваційний_потенціал_працівників} := S_4^T$$

$$Y := \text{stack}(S_1^T, S_2^T, S_3^T, S_4^T)$$

$$\lambda := \text{eigenvals}(r)$$

$$r := \begin{array}{l} \text{for } i \in 1.. \text{cols}(Y) \\ \quad \text{for } j \in 1.. \text{cols}(Y) \\ \quad \quad r_{i,j} \leftarrow \text{corr}(Y^{(i)}, Y^{(j)}) \end{array} \Bigg|_r$$

$$\begin{array}{l}
 a := \left| \begin{array}{l} \text{for } k \in 1.. \text{rows}(\lambda) \\ \quad a_k \leftarrow \text{eigenvec}(r, \lambda_k) \\ a \end{array} \right. \quad i := \left| \begin{array}{l} \text{for } k \in 1.. \text{rows}(\lambda) \\ \quad i_k \leftarrow Y \cdot a_k \\ i \end{array} \right. \quad S := \sum_{j=1}^{\text{cols}(Y)} i_j
 \end{array}$$

Освітньо_кваліфікаційний_потенціал_колективу := S_1

Особистісний_потенціал_колективу := S_2

Психофізіологічний_потенціал_колективу := S_3

Мотиваційний_потенціал_колективу := S_4

Трудовий_потенціал_колективу := $\frac{1}{4} \cdot \sum_{j=1}^{\text{rows}(S)} S_j$

Результати

Освітньо_кваліфікаційний_потенціал_працівників

= (5.277461 5.010597 4.942109 4.649363 4.743537 5.105987 4.706712 5.49791 5.075561)

Особистісний_потенціал_працівників

= (4.988946 4.935721 4.813736 4.441847 4.933397 4.362369 4.458552 4.348123 4.922962)

Психофізіологічний_потенціал_працівників

= (3.775471 3.698589 3.328591 3.138213 3.312318 2.989367 3.084406 3.383437 3.60752)

Мотиваційний_потенціал_працівників

= (6.745173 6.68707 6.502817 6.193912 5.868795 6.301408 7.047052 6.448531 6.826257)

Освітньо_кваліфікаційний_потенціал_колективу = 13.092496

Особистісний_потенціал_колективу = 12.990999

Психофізіологічний_потенціал_колективу = 7.590887

Мотиваційний_потенціал_колективу = 19.044888

Трудовий_потенціал_колективу = 13.179818