

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
«КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВАДИМА ГЕТЬМАНА»**

На правах рукопису

ШЕВЧУК ВЛАДИСЛАВА ОЛЕГІВНА

УДК 37:[330.313:331.101.262]

ОСВІТА В СИСТЕМІ ВІДТВОРЕННЯ РОБОЧОЇ СИЛИ

Спеціальність 08.00.01 – економічна теорія та історія економічної думки

ДИСЕРТАЦІЯ
на здобуття наукового ступеня
кандидата економічних наук

Науковий керівник:
Студінський Володимир Аркадійович,
доктор історичних наук, доцент

Київ – 2015

ЗМІСТ

ВСТУП.....	4
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСВІТИ В СИСТЕМІ ВІДТВОРЕННЯ РОБОЧОЇ СИЛИ.....	13
1.1. Концептуальні підходи до визначення системи відтворення робочої сили	13
1.2. Освіта як елемент системи відтворення робочої сили.....	25
1.3. Підходи до визначення ефективності освіти в системі відтворення робочої сили.....	54
Висновки розділу 1.....	70
РОЗДІЛ 2. СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ОСВІТИ В СИСТЕМІ ВІДТВОРЕННЯ КВАЛІФІКОВАНОЇ РОБОЧОЇ СИЛИ.....	72
2.1. Чинники формування кваліфікованої робочої сили в інноваційній економіці.....	72
2.2. Розвиток вітчизняної освіти в системі відтворення кваліфікованої робочої сили.....	102
2.3. Ринок праці як регулятор підготовки кваліфікованої робочої сили.....	132
Висновки до розділу 2.....	147
РОЗДІЛ 3. ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ОСВІТИ В СИСТЕМІ ВІДТВОРЕННЯ РОБОЧОЇ СИЛИ.....	150
3.1. Напрями удосконалення фінансового забезпечення сфери підготовки кваліфікованої робочої сили у сучасній економіці.....	150
3.2. Забезпечення стійкого відтворення кваліфікованої робочої сили в інноваційній економіці.....	173
Висновки до розділу 3.....	191
ВИСНОВКИ.....	193
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	197
ДОДАТКИ.....	226

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ:

ВНЗ	вищий навчальний заклад
МОН	Міністерство освіти і науки
ІТ	інформаційні технології
ОЕСР	Організація економічного співробітництва та розвитку
ЄС	Європейський Союз
ГІІ	глобальний інноваційний індекс

ВСТУП

Актуальність теми. Питання відтворення робочої сили набуває особливого значення у сучасному глобалізованому світі, який зумовлює зміни в самій системі відтворення та висуває нові постійно зростаючі вимоги до якості робочої сили. Передумовами і наслідками відтворення робочої сили є зміни у загальному рівні культури, освіти, охорони здоров'я, підвищенні рівня життя населення. З огляду на це важливим є вивчення факторів, які на сучасному етапі стають визначальними у процесі відтворення робочої сили. Сучасний стан економічної, соціальної та гуманітарної сфер вимагає такого розвитку виробничих відносин та продуктивних сил, що базуються на знаннях, інноваціях та загальному зростанні інтелектуального потенціалу нації. Саме у цьому аспекті виняткова роль належить освіті, що забезпечує економіку країни кваліфікованою робочою силою нової якості, та, тим самим, створює умови для переходу на інноваційні засади розвитку економіки.

Однак, у економічній науці проблема освіти як елементу відтворення робочої сили достатньо не досліджена, а зміни, що відбуваються в сучасній інноваційній економіці вимагають докорінного перегляду системи концептуальних поглядів на освіту та освітню систему як фактора, що безпосередньо впливає на процес відтворення робочої сили.

Дослідженню проблем відтворення робочої сили, основних напрямів розвитку освіти, методів оцінки економічної ефективності освіти, визначенню ролі держави в перетвореннях системи освіти, вивченню значущості освіти в інноваційному розвитку національної економіки присвячено значну кількість наукових праць вітчизняних та зарубіжних учених. Серед відомих в історії економічної думки можна назвати: Г. Беккера, М. Блауга, Е. Денісона, Ф. Кене, Т. Мальтуса, К. Маркса, Д. Норта, Д. Рікардо, В. Росту, Ж.Б. Сея, А. Сміта, С. Струмиліна, А. Тофлера, Л. Туроу, Т. Шульца, Й. Шумпетера та інших.

Вагомий внесок у дослідження окремих аспектів процесу відтворення робочої сили та освіти зробили такі вчені-економісти: Л.І. Абалкін, Л.І. Антошкіна, Т.М. Боголіб, А.М. Бронська, Н.В. Васильєва, В.М. Геєць, О.А. Грішнова, Б.М. Данилишин, В.І. Єрошин, С.С. Єспаєв, В.О. Жамін, Є.М. Жильцов, Ю.К. Зайцев, Т.І. Заславська, С.М. Кадочников, І.С. Каленюк, Р.І. Капелюшников, Б.В. Корнейчук, Н.О. Корчагіна, С.Л. Костанян, О.А. Кратт, Т.Ю. Красікова, Н.Г. Кузьміна, О.В. Куклін, В.І. Куценко, А.І. Лівенко, Д.С. Львов, В.О. Огнев'юк, І.Л. Петрова, Б.С. Рябушкін, В.С. Савчук, Е.Б. Салпагарова, В.В. Сандугей, В.Є. Сафонова, В.А. Студінський, В.І. Тропін, Л.Р. Халітова, Н.А. Хроменков, І.О. Штундер, В.П. Щетинін, В.Д. Якубенко та інші.

Незважаючи на значну кількість опублікованих праць та їх наукову цінність, чимало теоретичних і практичних аспектів проблематики залишаються дискусійними й потребують подальших досліджень. Недостатність цілісних системних досліджень освіти в системі відтворення робочої сили та потреба в науковому обґрунтуванні заходів сприяння формуванню кваліфікованої робочої сили в Україні обумовили вибір теми, постановку мети, завдань та структуру дисертаційної роботи.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційна робота виконана відповідно до плану науково-дослідної роботи кафедри політичної економії обліково-економічних факультетів ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана» і є складовою теми «Сучасне постіндустріальне суспільство і шляхи його формування в Україні» (номер державної реєстрації 0107U001332). Роль автора у дослідженні цієї теми полягала у розробці підрозділу «Освіта в системі відтворення робочої сили».

Мета та завдання дослідження. Мета дисертаційної роботи полягає у теоретичному обґрунтуванні ролі і значення освіти в системі відтворення робочої сили в умовах інноваційного розвитку економіки, а також у розробці практичних

рекомендацій щодо удосконалення функціонування сфери освіти, зокрема в системі відтворення кваліфікованої робочої сили, на сучасному етапі.

Відповідно до поставленої мети дослідження у роботі визначено такі завдання:

- дослідити еволюцію поглядів та теоретичних підходів до аналізу системи відтворення робочої сили;
- проаналізувати структуру чинників відтворення робочої сили;
- визначити місце і роль освіти в системі відтворення робочої сили;
- проаналізувати чинники формування кваліфікованої робочої сили в інноваційній економіці;
- визначити основні тенденції розвитку освіти в системі відтворення кваліфікованої робочої сили в Україні;
- з'ясувати роль ринку праці в процесі підготовки кваліфікованої робочої сили;
- обґрунтувати напрями удосконалення фінансового забезпечення сфери підготовки кваліфікованої робочої сили у сучасній економіці як одного з шляхів підвищення ефективності освіти;
- визначити шляхи та розробити механізм формування освітнього кластеру як одного з важливих чинників забезпечення стійкого відтворення кваліфікованої робочої сили в інноваційній економіці на рівні регіону (країни).

Об'єктом дослідження є процес відтворення робочої сили в інноваційній економіці.

Предметом дослідження є закономірності розвитку та функціонування процесів передачі та засвоєння нагромаджених знань, цінностей та навичок в системі відтворення робочої сили.

Методи дослідження. Дисертація ґрунтується на системному загальнотеоретичному осмисленні досягнень вітчизняних і зарубіжних науковців з дослідження проблем освіти в системі відтворення робочої сили в сучасній економіці. Для досягнення мети роботи використано низку загальнонаукових і спеціальних методів дослідження, взаємопов'язаних та послідовно застосованих у

роботі: *історико-логічний метод* використано при дослідженні еволюції поглядів провідних науковців на процес відтворення робочої сили та освіти, підходів до визначення ефективності освіти в системі відтворення робочої сили; *класифікаційно-аналітичний метод* – при визначенні детермінант в системі відтворення робочої сили, чинників формування кваліфікованої робочої сили в інноваційній економіці; *економіко-математичні методи* – для дослідження і визначення економічної ефективності освіти, визначення залежності глобального інноваційного індексу від рівня освіченості населення, здійснення прогнозу динаміки чисельності прийнятих студентів до вищих навчальних закладів різних рівнів акредитації; *графічно-аналітичний метод* – для наочної ілюстрації досліджуваних економічних явищ і процесів у сфері освіти та системі відтворення робочої сили; *методи статистичного аналізу* застосовувались у ході дослідження впливу соціально-економічних явищ на показники освіти в Україні, для вивчення чинників, які спричиняють трансформацію структури освіти.

Інформаційною базою дослідження стали законодавчі та нормативні акти України з питань освіти, розвитку ринку праці, статистичні матеріали та довідково-інформаційні видання Державного комітету статистики України, результати національних вибіркового опитувань, наукові статті зарубіжних і вітчизняних авторів, матеріали науково-практичних конференцій та семінарів.

Наукова новизна одержаних результатів. Внаслідок виконаного дослідження отримано і винесено на захист наступні наукові результати, які є новими або містять елементи наукової новизни:

вперше:

- обґрунтовано методологічний підхід до формування освітнього кластеру в системі відтворення робочої сили на рівні регіону, який базується на принципах наступності знань та зв'язку з виробництвом, включає цілі підвищення ефективності в процесі суспільного відтворення та інструменти конкуренції, головним регулятором яких є держава. Розроблено положення щодо оцінювання структурних зрушень у формуванні освітнього кластеру, що відображається в прогнозних оцінках освіти в системі відтворення робочої сили. Реалізація

запропонованого підходу дозволить створити ефективний освітній кластер як на рівні регіону, так і на рівні країни та визначити стратегічні пріоритетні напрями та шляхи підготовки робочої сили через взаємопов'язану систему навчальних закладів, наукових установ та підприємств;

удосконалено:

- інструментарій дослідження системи відтворення робочої сили через структуру освітніх, демографічних детермінант, а також рівня споживання та охорони здоров'я. Аналіз динаміки означених детермінант дав можливість оцінити систему відтворення робочої сили в Україні та зробити прогноз стосовно середньострокових змін;

- теоретичні уявлення про освітню послугу, які, на відміну від наявних трактувань освітньої послуги як специфічного товару та як процесу передачі і засвоєння знань, розглядають її з позиції фактора розширеного відтворення робочої сили як суспільне благо, що надається індивіду для задоволення його різноманітних освітніх потреб на фазі формування робочої сили, проявляється в знаннях, уміннях та навичках, які реалізуються на ринку праці на фазі обміну та впроваджуються на фазі використання робочої сили, що сприяє їх поглибленню та вдосконаленню;

- науково-методичні засади аналізу підходів до формування та функціонування системи інноваційного розвитку освітньої сфери, які, на відміну від наявних підходів, включають окрім управління нововведеннями, стратегію планування, фінансування, стимулювання, науково-технічного забезпечення підготовки кваліфікованої робочої сили. Це дозволило визначити пріоритетні напрями розвитку освітньої сфери як одного з важливих чинників забезпечення стійкого відтворення кваліфікованої робочої сили;

набули подальшого розвитку:

- систематизація підходів до оцінки ефективності освіти в системі відтворення робочої сили. Обґрунтовано необхідність врахування уточнюючих критеріїв (особистісного, підприємства, навчального закладу та державного)

зовнішньої та внутрішньої ефективності та відповідної операціоналізації методики обчислення ключових показників;

- прикладне дослідження факторів формування інноваційної економіки. Встановлено стійкий позитивний зв'язок рівня освіченості населення та рівня інноваційного розвитку національної економіки; побудовано матрицю залежності глобального інноваційного індексу від питомої ваги осіб з вищою освітою. Це дозволило визначити місце України серед країн світу в площині цієї залежності;

- обґрунтування стратегії політики удосконалення освіти. Визначено ключові цілі, методи та інструменти державної політики у сфері освіти та відтворення кваліфікованої робочої сили, конкретизовано форми такої політики для України, що має прояв у створенні умов для посилення конкуренції на ринку освітніх послуг.

Практичне значення одержаних результатів дослідження полягає в тому, що наукові положення та висновки, викладені автором у дисертації, доведено до рівня методичних розробок та прикладних рекомендацій, які створюють підґрунтя для подальших досліджень сутності і ролі освіти в інноваційній економіці як важливого чинника розширеного відтворення робочої сили, забезпечують методичну основу для комплексної оцінки змін в сфері освіти, зумовлених глобалізацією та іншими соціально-економічними чинниками.

Запропоновані автором дисертації методичні та методологічні рекомендації по підвищенню та підтвердженню кваліфікації фахівців були враховані в практичній діяльності Інспекції з питань підготовки та дипломування моряків, насамперед враховані розробки автора у визначенні економічної ефективності підготовки фахівців (довідка № 1/5.2-631 від 20 листопада 2013 року).

Наукові результати дисертаційного дослідження доведені до рівня методичних розробок та рекомендацій і враховані ТОВ «Альфета-Івелейшн груп» при формуванні пріоритетів розвитку (довідка від 17 грудня 2014 року).

Основні результати дисертаційного дослідження, а саме: рекомендації щодо економічного розвитку та забезпечення стійкого відтворення кваліфікованої робочої сили через формування освітнього кластеру; концептуальні висновки

відносно принципів, цілей і методів формування освітнього кластеру, реалізація яких є запорукою підготовки конкурентоспроможної кваліфікованої робочої сили на рівні регіону, знайшли своє відображення у практичній діяльності Малинської районної державної адміністрації, зокрема в ході розробки та реалізації програм розвитку для підвищення ефективності функціонування освітньої системи та інноваційних проектів по вдосконаленню кадрового забезпечення Малинського району Житомирської області (довідка № 16/298 від 16.02.2015 року).

Методичні рекомендації, наукові положення та навчальні матеріали, отримані в результаті дисертаційного дослідження, впроваджуються у навчальний процес факультету «Економіки транспорту» Київської державної академії водного транспорту імені гетьмана Петра Конашевича-Сагайдачного на кафедрі економічної теорії і використовуються при розробці навчальних програм, викладанні лекційних курсів та проведенні семінарських занять з дисциплін «Економічна теорія», «Міжнародна економіка», «Психологія управління», «Вища освіта і Болонський процес», «Методика викладання у вищій школі і Болонський процес», які читаються студентам напряму підготовки «Облік і аудит», «Менеджмент», «Економіка підприємства», «Транспортні технології», «Програмна інженерія», «Морський та річковий транспорт», спеціальності «Облік і аудит», «Менеджмент організацій і адміністрування (за видами економічної діяльності)», «Програмне забезпечення систем» (довідка № 01/11-5670 від 16 травня 2013 року); а також використовуються Національним педагогічним університетом імені М.П. Драгоманова на кафедрі економічної теорії при розробці та викладанні студентам лекційних курсів з дисциплін «Основи економічної теорії», «Економіка освіти», «Економіка праці та соціально-трудових відносин», які читаються студентам напряму підготовки «Економічна теорія», та проведенні семінарських занять (довідка від 10.12.2014 року).

Особистий внесок здобувача. Дисертація є завершеною самостійною науковою роботою, в якій висвітлені власні ідеї і розробки автора, що дозволили вирішити поставлені завдання. Теоретичні та методичні положення і висновки, що містяться в дисертації, одержані автором особисто. Використані в дисертації

ідеї, положення чи гіпотези інших авторів мають відповідні посилання і використані лише для підкріплення ідей автора. Отримані результати знайшли відображення в опублікованих працях.

Апробація результатів дисертації. Основні теоретичні й практичні положення даного дослідження обговорювались та доповідались на міжнародних і вітчизняних науково-практичних конференціях: II Международная научно-практическая конференция «Образование и наука без границ – 2006» (18-28 декабря 2006 года, г. Днепропетровск), II Международная научно-практическая конференция «Научный прогресс на рубеже тысячелетий – 2007» (1-15 июня 2007 года, г. Днепропетровск), IV Mezinárodní vědecko-praktická konference «Vědecký průmysl evropského kontinentu – 2008» (27 listopadu – 05 prosince 2008 roku, Praha), Друга Міжнародна наукова конференція для студентів, магістрів, аспірантів, науковців «Інноваційний розвиток суспільства за умов крос-культурних взаємодій» (27-30 квітня 2009 р., м. Суми), XIX Міжнародна науково-практична конференція «Інституційна природа ринкових трансформацій» (15-16 жовтня 2009 р., м. Чернівці), Всеукраїнська науково-практична конференція «Україна в умовах глобальної конкуренції: стратегія випереджаючого розвитку» (22-24 квітня 2010 року, м. Донецьк), X Міжнародна науково-практична конференція молодих вчених і студентів «Євроінтеграційний вибір України та проблеми макроекономіки» (22 березня 2011 р., м. Дніпропетровськ), Міжнародна науково-практична конференція «Економіка та менеджмент: перспективи розвитку» (18-20 травня 2011 р., м. Суми), Економічна наукова Інтернет-конференція «Теорія і практика сучасної економічної науки: проблеми та шляхи вирішення» (7 грудня 2011 р., м. Тернопіль), Міжнародна науково-практична конференція «Проблеми управління та обліку на водному транспорті в умовах транзитивної економіки» (19-20 квітня 2012 р., м. Київ), 16-та науково-методична конференція викладачів, аспірантів та студентів (26-30 березня 2012 р., м. Київ), The I International scientific-practical conference of teachers, post-graduate students and students «Ukraine-Montenegro: economic transformation and prospects for international cooperation» (18.05.-25.05.2012, Budva), Міжнародна науково-практична

конференція «Модернізація стратегій економічного розвитку в умовах глобальної нестабільності» (22-23 листопада 2012 р., м. Київ), 17-та науково-методична конференція викладачів, аспірантів та студентів (25-27 березня 2013 р., м. Київ), I Міжнародна науково-практична конференція «Менеджмент суб'єктів господарювання: проблеми та перспективи розвитку» (20-21 червня 2013 р., м. Житомир), Міжнародна науково-практична конференція «Проблеми розвитку сучасної економічної науки в транспортній галузі» (20-22 листопада 2013 р., м. Київ), Міжнародна науково-практична конференція «Сучасні наукові підходи до стабільного економічного розвитку та економічної безпеки» (21-22 лютого 2014 р., м. Чернігів), The XI International scientific and practical conference «Areas of scientific thought – 2014/2015» (December 30, 2014 – January 7, 2015, Sheffield), VIII Międzynarodowa naukowo-praktyczna konferencja «Europejska przestrzeń badawcza – 2015» (07-15 kwiecień 2015 roku, Przemyśl).

Публікації. За темою дисертації опубліковано 33 наукові праці загальним обсягом 8,5 д.а., з них: 7 – у наукових фахових виданнях, 2 – у наукових фахових виданнях, що включені до міжнародних наукометричних баз, 2 – у зарубіжних виданнях та 22 – в інших виданнях.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСВІТИ В СИСТЕМІ ВІДТВОРЕННЯ РОБОЧОЇ СИЛИ

1.1. Концептуальні підходи до визначення системи відтворення робочої сили

Розгляд процесу і системи відтворення робочої сили займає центральне місце у сучасних дослідженнях науковців, оскільки робоча сила була і залишається головною продуктивною силою суспільства. Сучасний етап розвитку суспільства та економіки зумовлює зміни в системі відтворення робочої сили. В умовах розширення і поглиблення науково-технічної революції, переходу до інноваційної моделі розвитку до робочої сили починають пред'являтися нові вимоги, адже від її якості залежать результати та ефективність суспільного виробництва.

Перші спроби дослідити відтворення робочої сили здійснювались давньогрецькими мислителями Ксенофонтом та Платоном через дослідження деяких особливостей організації праці робітника. Ксенофонт розглядав поділ праці як основу розвитку виробництва. Арістотель, виділяючи природні в межах економіки і штучні потреби в межах хрематистик), стверджував, що метою виробництва є задоволення саме природних потреб людини, таким чином, пов'язував відтворення робочої сили з відтворенням природних потреб.

Меркантилісти, розглядаючи сферу обміну і розвиток зовнішньої торгівлі, можна сказати, заклали основи дослідження такої фази відтворення робочої сили як обмін робочої сили.

Вперше термін «відтворення» ввів в науковий обіг представник фізіократів Ф. Кене, який визначив його як постійне повторення процесу виробництва та збуту [199]. Детальне пояснення цього процесу він надав у своїй відомій

«Економічній таблиці», розглядаючи яку, окрім суспільного відтворення, можна говорити і про відтворення робочої сили, адже в ній наведено поділ суспільства на класи.

Такий представник фізіократів як А. Тюрго розкрив сутність найманої праці, розглядаючи її як явище, що виникає в результаті відокремлення працівника від засобів виробництва [66].

Теоретичні дослідження системи відтворення робочої сили були здійснені в роботах класиків економічної теорії, які акцентували увагу на процесі виробничого використання робочої сили в сфері матеріального виробництва. Представники класичної політичної економії А. Сміт і Д. Рікардо розглядали суспільство як трудовий союз, що побудований на поділі праці. Д. Рікардо досліджував проблему суспільного відтворення, розглядаючи яку, прирівнював вартість суспільного продукту до суми доходів населення. А. Сміт сформулював закон поділу праці, але не врахував, що надмірний поділ праці може призвести до негативний явищ у суспільстві.

У своїх роботах вони розглядали економічний аспект зростання населення, пов'язаний з проблемою співвідношення коливань чисельності населення і відтворення робочої сили. На основі цього А. Сміт сформулював економічний закон зростання населення як закон взаємозв'язку зростання населення і відтворення робочої сили: «Попит на людей, як і попит на всякий інший товар, регулює виробництво людей, прискорює його, коли воно відбувається занадто повільно, затримує, коли воно відбувається занадто швидко. Саме цей попит регулює і визначає розмноження роду людського в усіх країнах світу, в Північній Америці, Європі та Китаї; він викликає швидке розмноження людей в першій, повільне і поступове – у другій, і тримає населення на стаціонарному рівні в Китаї» [119].

Теорію відтворення розробив Т. Мальтус. При вивченні процесу відтворення робочої сили він відкрив закон народонаселення, згідно з яким кількість населення зростає в геометричній, а виробництво предметів споживання – в арифметичній прогресії, подвоюючись кожні 25 років. Т. Мальтус розглядав

сталість витрат відтворення населення (витрати на виховання, освіту та ін.) [90]. Вирішення протиріччя між занадто швидким збільшенням чисельності населення і повільним зростанням виробництва продуктів харчування Т. Мальтус вбачав у скороченні народжуваності на основі дотримання людьми моральних принципів, добровільного самообмеження, або ж обмежувальних заходів з боку держави [65]. Але історичний досвід показав, що з підвищенням матеріального і культурного рівня народів народжуваність знижується без введення будь-яких обмежувальних заходів або моральних запитів, а технічний прогрес у виробництві призводить до значного підвищення темпів зростання виробництва продуктів харчування.

К. Марксом була створена теорія відтворення суспільного капіталу, в якій він розглянув процес відтворення робочої сили. Відтворення він визначав як постійне повторення, безперервне відновлення суспільного процесу виробництва, що передбачає відтворення сукупного суспільного продукту, робочої сили і виробничих відносин. Досліджуючи процес відтворення, К. Маркс визначав два його види, просте і розширене. Для цього він поділив виробництво суспільного продукту за його натурально-речовою формою на виробництво засобів виробництва і виробництво предметів споживання. На його думку, сума того, що вироблено в двох підрозділах за рік, складає річний суспільний продукт [108]. К. Маркс вперше вказав на різницю між поняттями «праця» і «робоча сила», та пояснив, що працівник продає свою робочу силу, а не свою працю [107]. Зазначав, що робоча сила ніяким чином не може бути відділена від працівника, тому відтворення робочої сили пояснював як відновлення і підтримання життєдіяльності працівника. Визначив, що для відновлення і збереження здібностей до праці працівник повинен задовольнити власні потреби в їжі, одязі, житлі тощо. Ці потреби, а також їх розмір і характер, залежать від природно-кліматичних, історичних та культурних факторів і умов формування робочого класу в країні. До факторів, що визначають вартість робочої сили, ним були віднесені кошти на утримання сім'ї працівника та витрати на здобуття освіти працівником або підвищення його кваліфікації. Таким чином, саме К. Марксом

вперше було проведено глибоке, детальне, науково вірне дослідження суті процесу відтворення робочої сили.

Процес відтворення робочої сили розглядали і досліджували соціалісти-утопісти. Р. Оуен у своїх дослідженнях відтворення робочої сили запропонував морально стимулювати працівників за допомогою удосконалення умов їх праці і життя (побуту). Виступаючи співвласником фабрики, він втілював в життя свої теоретичні ідеї: скоротив робочий день, покращив житлові умови робітників, дбав про організацію їх відпочинку, боровся з алкоголізмом, займався вихованням дітей своїх працівників. Також, Р. Оуен виступав за втручання держави в економіку, зокрема діяльність підприємств, з метою забезпечення охорони інтересів працівників [65].

Таким чином, кожному історичному етапу розвитку відповідали свої погляди стосовно процесу відтворення, зокрема робочої сили. Більш детально цей процес був досліджений Т. Мальтусом і К. Марксом, інші ж науковці розглядали його неповно, а іноді і односторонньо, лише як частину процесу суспільного відтворення.

Дослідження процесу відтворення робочої сили проводяться й нині вітчизняними та зарубіжними науковцями, які визначають його риси, особливості, тенденції та закономірності розвитку на сучасному етапі.

У сучасній економічній літературі під суспільним відтворенням розуміється постійне повторення процесу виробництва або ж чотирьох його фаз: безпосередньо виробництва, обміну, розподілу і споживання. Процес суспільного відтворення включає в себе відтворення сукупного суспільного продукту, а також відтворення робочої сили, виробничих відносин та природних ресурсів. Саме поняття відтворення робочої сили трактується як безперервне відновлення важливого елемента суспільного виробництва – робочої сили, а саме її соціальних, культурних і професійних характеристик.

За словами Ю. В. Ніколенка, суть відтворення робочої сили полягає у безперервному відновленні й підтриманні фізичних сил і розумових здібностей людини. При цьому відбувається постійне відновлення і підвищення трудової

кваліфікації людей, зростання їх загальноосвітнього і професійного рівня. Він прозглядає проблеми, що виникають у процесі відтворення робочої сили. До них відносить: природний рух населення; залучення працівників до виробництва; розподіл і перерозподіл трудових ресурсів між галузями, підприємствами, регіонами; досягнення високої зайнятості населення [130].

Л. Р. Халітова під відтворенням робочої сили розуміє економічні відносини, що складаються на всіх стадіях відтворювального процесу, в сфері матеріальної винагороди за працю, що забезпечують пропорційний розвиток робочої сили з врахуванням факторів внутрішнього і зовнішнього середовища організації [211].

Т. Ю. Оборіна визначає відтворення робочої сили як процес постійного відновлення виробництва робочої сили, що протікає в рамках існуючого способу виробництва і зумовлений його економічними законами. Відтворення робочої сили ґрунтується на природному відтворенні населення. Результатом вироблення фізичних і розумових здібностей до праці буде розвинена робоча сила, здібна до кваліфікованої праці [126, С. 9].

Т. А. Заяць зазначає, що відтворення робочої сили варто розглядати як «систему динамічної взаємодії тих сторін демографічної, економічної, соціальної та екологічної сфер, які забезпечують формування, оновлення і розвиток основних кількісно-якісних характеристик сукупної робочої сили у відповідності до потреб регіону (країни) на основі дії об'єктивних законів економічного розвитку з урахуванням особистих цільових орієнтацій та настанов кожної людини щодо найбільш прийнятної сфери прикладання праці та її умов» [60, С. 6].

За словами Т. А. Заяць, яка погоджується з думкою М. І. Долішнього та С. М. Писаренко, можливо структурно розрізняти відтворення робочої сили у широкому і вузькому розумінні. На думку цих авторів, характеристика природного приросту населення, стан його здоров'я, професійна структура і рівень загальноосвітньої підготовки визначають процес відтворення у вузькому значенні; процес, який включає формування трудового потенціалу у певному кількісному та якісному стані, розподіл за основними сферами і галузями

суспільного виробництва, перерозподіл і використання відповідно до особливостей суспільного виробництва визначають відтворення у широкому розумінні [60, С. 9-10].

О. Грициняк розглядає відтворення робочої сили у вузькому розумінні слова як створення, відтворення і подальший розвиток трудових здібностей людини, її фізичного і духовного потенціалу. Відтворювання фізичної сторони робочої сили пов'язано, на його думку, з підтримкою життя людини і відбувається на основі задоволення фізичних потреб, об'єктами яких виступають предмети споживання і послуги (продукти харчування, одяг, житло, комунальні і побутові послуги тощо). При цьому мова йде про відтворення людини як працівника, як фактора виробництва. Відтворення робочої сили в широкому розумінні слова передбачає, за його словами, відтворення не тільки відносин людини і природи, але й відносин людини і суспільства, завдяки яким здійснюється самовдосконалення людини-робітника. І надалі він вказує, що роль людини в цій системі відтворювальних процесів може бути визначена за допомогою наступних складових: відтворення робочої сили як головної відтворювальної сили суспільства та особистого фактору виробництва; відтворення суспільно-економічних форм функціонування робочої сили (людина виступає як суб'єкт виробничих відносин); відтворення системи соціальних умов, які характеризують відносини особистості і суспільства і визначають можливості соціальної самореалізації людини; відтворення рівня розвитку людини як працівника, як особистості, як кінцевої цілі розвитку суспільства [35, С. 113].

Як вірно стверджує І. І. Бажан, процес відтворення робочої сили доцільно розглядати на трьох фазах: перша – відтворення індивідуальної робочої сили (тобто відновлення, збереження і розвиток здібностей до праці функціонуючої робочої сили); друга – відтворення нової робочої сили, за рахунок якої проходить компенсація природної втрати і забезпечується приріст сукупної робочої сили; третя – відтворення кваліфікаційної робочої сили шляхом придбання і розвитку працівниками знань і умінь [8, С. 4].

У відтворенні індивідуальної робочої сили, як справедливо зауважує І. С. Каленюк, варто виокремити такі складові як: відтворення суспільної форми функціонування індивіда; продуктивне споживання робочої сили (створення благ); особисте споживання працівником матеріальних і нематеріальних благ (безпосереднє відтворення робочої сили) та відновлення й розвиток здатності до праці. При цьому відтворення робочої сили означає як збереження працездатності за допомогою споживання, так і постійне відновлення суспільної форми участі індивіда в розподілі та обміні, його економічного та соціального становища у суспільному виробництві [76, С. 21-23].

В економічній теорії виділяють три види відтворення робочої сили:

- звужене – розкривається через природні процеси народжуваності і смертності населення, коли показник природного приросту населення має від’ємне значення;
- просте – відтворення у незмінних масштабах, тобто постійна кількість населення в результаті приблизно однакової народжуваності і смертності;
- розширене – пов’язане не лише із збільшенням кількості населення, а із підвищенням рівня життя, освітнього та професійного рівня суспільства [206].

Варто відмітити, що, в свою чергу, розширене відтворення робочої сили може бути екстенсивним і інтенсивним. Екстенсивне відтворення означає кількісне збільшення робочої сили на окремих територіях (в регіонах, в країні в цілому) без зміни якісних характеристик економічно активного населення. Отже, збільшується число носіїв здібностей до праці без зміни самих здібностей. Інтенсивне відтворення робочої сили пов’язане зі зміною його якості (зростання освітнього рівня працівників, їхньої кваліфікації, фізичних і розумових здібностей тощо) [206], тобто із збільшенням якісних характеристик працівників шляхом отримання загальноосвітньої та професійної підготовки. Екстенсивний та інтенсивний типи відтворення робочої сили не існують окремо, а завжди взаємно доповнюють один одного.

Система відтворення робочої сили розглядається як сукупність наступних послідовних і взаємопов’язаних елементів: народження індивіда, його

соціалізація, набуття знань і навичок для реалізації своєї робочої сили, процес праці, відновлення робочої сили шляхом особистого споживання [126, С. 9].

Тому, систему відтворення робочої сили поділяють на чотири взаємопов'язані фази: формування, розподілу й перерозподілу, обміну і використання. Фаза формування характеризується: природним відтворенням, тобто народженням людей та досягненням ними згодом працездатного віку, відновленням здатності до праці в існуючих працівників (для чого їм необхідні продукти харчування, одяг, житло, а також вся інфраструктура сучасного існування людини), одержання людьми освіти, спеціальності й певної трудової кваліфікації. Фаза розподілу й перерозподілу робочої сили характеризується розподілом її за видами робіт, родом діяльності, а також по організаціях, підприємствах, районах, регіонах країни. У системі ринкової економіки ця фаза забезпечується функціонуванням ринку праці. Перерозподіл робочої сили здійснюється у вигляді її руху відповідно до попиту і пропозиції на ринку праці. Метою цієї фази є забезпечення найефективнішої зайнятості працездатного населення, оптимальний розподіл і перерозподіл кваліфікованої робочої сили. Обмін робочої сили в економічному розумінні означає обмін її на товарні послуги, які отримує носій робочої сили внаслідок її продажу за певні кошти (заробітну плату). Фаза використання полягає у використанні здібностей економічно активного населення на підприємствах, в організаціях і в економіці загалом [144].

Отже, відтворення робочої сили – це безперервне відновлення і підтримання фізичних сил та розумових здібностей людини, постійне відновлення і підвищення кваліфікації людей, забезпечення зростання їх загальноосвітнього і професійного рівня. Воно включає в себе також залучення працівників у виробництво, розподіл і перерозподіл трудових ресурсів між галузями, підприємствами, регіонами, створення соціально-економічного механізму, що забезпечує задоволення потреб господарства в працівниках і одночасно повну та ефективну зайнятість [56].

Таким чином, з'ясувавши складові елементи, типи, види та фази відтворення робочої сили, зазначимо, що як економічна категорія воно розглядається в двох аспектах: як процес і як система.

Дослідниця Т. Ю. Оборіна вводить в науковий обіг поняття стійкого відтворення робочої сили, під яким розуміє узгодженість взаємодії усіх фаз і рівнів відтворення робочої сили, що відповідає концепції стійкого розвитку, тобто сприяє підвищенню рівня життя теперішнього покоління, не знижуючи аналогічні можливості для майбутніх поколінь, і що забезпечується як за допомогою ринкового саморегулювання, так і шляхом регулюючого впливу державних органів на всіх рівнях [126, С. 7].

Основні фактори, що визначають характер протікання процесів відтворення робочої сили і водночас виступають його рушійними силами, часто об'єднують у такі групи: демоекономічні, соціально-економічні, техніко-технологічні, організаційно-економічні та екологічні. Кожна з них пов'язана з певною системою відносин. По суті, необмежені можливості щодо якісного оновлення всіх сторін відтворення робочої сили містять у собі техніко-технологічні фактори. Радикальні зміни у співвідношенні розумової та фізичної праці на основі автоматизації трудових процесів, використання досягнень інформатики принципово змінюють становище осіб найманої праці в системі суспільних відносин [61, С. 18].

Також, деякі дослідники [36; 37; 218] вказують, що на процес відтворення робочої сили впливає наступний ряд факторів:

- природні – особливості та придатність географічної території для життя людини;
- демографічні – природній приріст робочої сили, зміна вікової структури, міграція тощо;
- економічні – рівень економічного розвитку суспільства, допомоги, пов'язані з народженням дітей, рівень доходів громадян тощо;
- політичні – рівень політичної стабільності в країні тощо;

- соціальні – рівень забезпеченості житлом, транспортом, соціальний пакет, доступність освіти, медичного забезпечення, сфери культури і спорту;
- екологічні – рівень екологічної забрудненості території проживання населення.

До чинників розширеного відтворення робочої сили відносять: раціональне використання трудових ресурсів відповідно до їх здібностей і рівня кваліфікації; науково-технічний прогрес; створення умов для всебічного розвитку людини; якісне поліпшення умов життя; поліпшення екологічної ситуації в країні; сталий розвиток національної економіки; стабільність внутрішньої та зовнішньої політики держави. Зазначені чинники є ідеальними, але за умов нестабільного розвитку вони можуть не діяти [56].

Також окремими елементами відтворення робочої сили в сучасних умовах визначають:

- дошкільне, шкільне виховання і навчання, середню спеціальну, вищу і наукову освіту;
- заробітну плату, яка відповідає рівню освіти і кваліфікації, як правило, вище прожиткового рівня;
- субсидування початкової підготовки і перепідготовки робочої сили;
- допомоги по безробіттю і різні види соціальної допомоги;
- пенсійне забезпечення, в основному вище прожиткового мінімуму;
- фінансування на відновлення і зміцнення здоров'я, а також на культурний розвиток [145].

Для дослідження системи відтворення робочої сили, на наш погляд, доцільним буде здійснити структуризацію її факторів. Пропонуємо розглянути наступну систему факторів відтворення робочої сили, яка включає освітні, демографічні детермінанти, а також рівня споживання та охорони здоров'я. Вибір показників обумовлюється особливістю процесу відтворення робочої сили та наявною статистичною базою (рис. 1.1).

Освітні фактори ми пропонуємо розглядати за допомогою наступних показників:

- рівень освіченості – розглядається як чисельність або частка осіб, що мають освіту (початкову, середню, професійно-технічну, неповну вищу, базову вищу або повну вищу) у певній віковій групі;
- кількість навчальних закладів на 1 тис. населення – розглядається як кількість дошкільних навчальних закладів, загальноосвітніх шкіл, ліцеїв, коледжів, університетів тощо. Для порівняння з іншими країнами цей показник розраховується на 1 тис. населення;
- частка витрат домогосподарств на освіту – це відсоток сукупних витрат домогосподарств країни на освіту;
- частка витрат державного бюджету на освіту – це відсоток ВВП, який витрачається з державного бюджету країни на фінансування освіти.



Рис. 1.1. Фактори та показники процесу відтворення робочої сили

Джерело: розроблено автором

Демографічні фактори вважаємо за доцільне досліджувати та аналізувати через сукупність таких показників як:

- рівень зайнятості – розраховується як відношення кількості зайнятих до кількості робочої сили у відсотковому вираженні;
- частка економічно активного населення у загальній кількості населення – розраховується як відношення кількості зайнятих та безробітних (економічно активного населення) до кількості населення країни у відсотковому вираженні;
- природний приріст населення – розраховується як різниця між кількістю народжених та померлих;
- середня тривалість життя – кількість років, яку в середньому живуть люди обох статей в країні.

Фактори рівня споживання ми будемо характеризувати за допомогою наступних показників:

- середній рівень заробітної плати – це середній розмір заробітної плати працівників країни у вартісному вираженні;
- частка осіб, які отримують заробітну плату меншу за середню – у відсотковому вираженні;
- частка осіб, які отримують мінімальну заробітну плату – у відсотковому вираженні;
- частка соціальної допомоги в доходах населення – у відсотковому або абсолютному вираженні.

До показників, що характеризують фактори охорони здоров'я, ми віднесли наступні:

- кількість лікарняних закладів (або лікарняних ліжок на 10 тис. населення);
- частка витрат з державного бюджету на охорону здоров'я – це відсоток ВВП, який витрачається з державного бюджету країни на охорону здоров'я населення;
- частка витрат домогосподарств на охорону здоров'я – це відсоток сукупних витрат домогосподарств країни на охорону здоров'я;
- частка осіб, які займаються спортом – у відсотках від загальної кількості населення або у абсолютних величинах у відповідній віковій групі.

Для порівняння систем відтворення робочої сили різних країн можна наведені показники доповнювати, дещо змінювати і уточнювати. Наприклад, можливо розглядати рівень безробіття, рівень заробітної плати, нарахування на фонд заробітної плати, розмір або частка заощаджень у сукупних доходах населення, розмір або частка соціальних пільг, частка населення у тіньовому секторі економіки тощо. Проведення аналізу за даними факторами та показниками дозволить оцінити сучасний стан системи відтворення робочої сили, зокрема в Україні, та зробити прогноз стосовно середньострокових змін.

1.2. Освіта як елемент системи відтворення робочої сили

В умовах переходу на інноваційні засади розвитку економіки відбувається визнання важливої ролі людини у суспільному відтворенні і вважається, що рівень освіти населення і рівень розвитку людського капіталу визначає конкурентоспроможність і місце країни в глобальному економічному просторі.

Зміни, які відбуваються на сучасному етапі в країнах світу, і в економіці України зокрема, вимагають перегляду системи існуючих концептуальних поглядів на освіту як елемент системи відтворення робочої сили.

Освіта є загальновідомим поняттям і, на перший погляд, не потребує якогось поглибленого розгляду і дослідження. Проте, в науковій літературі не існує певного універсального синтетичного визначення освіти. Узагальнені визначення поняття «освіта» різними авторами наведені в додатку А.

Так, часто освіту ототожнюють лише з розповсюдженням наукових знань і методикою їх засвоєння індивідами з метою подальшого використання у повсякденному житті та виробничій діяльності. З іншого боку, освітою називають процес і результат засвоєння систематизованих знань. Тому, окремі вітчизняні вчені, зокрема А. М. Алексюк, констатує, що найчастіше освіту пов'язують із системою знань, умінь та навичок здобутих людиною у навчальних закладах у

процесі навчання. Або ж, під освітою розуміють загальний рівень знань, культури у суспільстві [2, С. 13-15]. На думку російського вченого В. С. Ледньова, освіту можна визначати як процес, що спрямований на засвоєння досвіду, виховання та розвитку, що запрограмований з урахуванням генетичного та відповідно до того обсягу передачі культури, що визначені потребами суспільства [99, С. 123]. Тут чітко визначено три функціональні напрямки: навчальний, виховний та культурний. Очевидно, що такий підхід зумовлений визначенням освіти ще в радянський період, як процес і результат засвоєння систематизованих знань, вмінь та навичок. В цьому зв'язку вважалось, що у процесі освіти відбувається передача від покоління до покоління знань всіх тих духовних надбань, які виробило людство, засвоєння результатів суспільного історичного пізнання, відображеного в науках про природу і суспільство, в техніці та мистецтві, а також набуття трудових навичок та вмінь. Освіта у такому випадку є необхідною умовою підготовки до праці, основним способом долучення людини до культури та оволодіння нею.

Подібний підхід зберігся і в сучасному російському законі «Про освіту», що був прийнятий 12 грудня 2012 року. Тут, зокрема, під освітою розуміється єдиний цілеспрямований процес навчання та виховання, що є суспільно значущим благом і таким, що здійснюється в інтересах людини, сім'ї, суспільства і держави, а також сукупність знань, що набуваються, умінь, навичок, ціннісних установок, досвіду діяльності і компетенції певного обсягу і складності в цілях інтелектуального, духовно-етичного, творчого, фізичного і (або) професійного розвитку людини, задоволення його освітніх потреб і інтересів [124].

Дещо інший підхід до освіти закладений вже у вітчизняному законодавстві. Так, у Законі України «Про освіту» освіта виступає основою інтелектуального, культурного, духовного, соціального, економічного розвитку суспільства і держави. Метою освіти визначено 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 народу, підвищення освітнього рівня народу, забезпечення народного господарства кваліфікованими фахівцями [152].

О. С. Падалка та І. С. Каленюк говорять про те, що результатом освіти в сучасному розумінні виступає запуск індивідуального механізму талановитості, що функціонує як самовідтворювальний механізм. При цьому цінність освіти в економічному аспекті становить певні вигоди, оскільки дає можливості інтерналізувати їх, адже чим вищий рівень освіченості всіх зайнятих індивідів у системі виробництва, тим більш високими є потенційні можливості зростання продуктивності праці. Отже, існує прямий зв'язок між освітою та економічним зростанням [74, С. 4-6; 138].

Таким чином, освіта зачасти розглядається як процес дії, що пов'язаний безпосередньо із організацією та здійсненням навчання і виховання індивіда.

У даному дослідженні звертається увага не лише на процес освіти-навчання, а й на такі елементи як структура освіти (освітня галузь) та результат процесу освіти – освітня послуга (ринковий освітній товар). Тобто нас, насамперед, цікавитиме економічна функція освіти як процесу і як структури, що тісно пов'язані з процесом відтворення робочої сили.

Економічне призначення освіти насамперед вбачають у її активному впливові на розвиток продуктивних сил країни, на підвищення ефективності суспільної праці, також відзначають всезростаюче значення підвищення кваліфікаційного рівня професійної діяльності у відповідності з потребами суспільства у робочій силі. Все це безперечно вірно, але частково. Цілком праві В. Щетинін, Н. Хроменков, Б. Рябушкін, коли говорять про з'ясування такої функції освіти через класичну теорію відтворення [255, С. 183].

З метою визначення і дослідження освіти як важливого фактора і елемента відтворення робочої сили звернемося до поглядів на освіту деяких шкіл та концепцій економічної теорії.

Представники трудової теорії вартості А. Сміт і Д. Рікардо вказували на важливий вплив рівня освіти та кваліфікації робочої сили на зростання

продуктивності праці, а також на особливу рису товару робоча сила, таку як здатність створювати вартість, що є більшою за власну. Стверджували, що вартість товару робоча сила визначається суспільно необхідним часом для відтворення робочої сили і розглядається як кошти, необхідні для відтворення власної робочої сили працівника, утримання його сім'ї та підвищення кваліфікації або професійного розвитку [161; 177].

Економічна сутність освіти розглядалася К. Марксом у «Капіталі» в першому розділі. Він зазначав, що вартість робочої сили визначається робочим часом, необхідним для виробництва і, відповідно, для відтворення цього особливого товару. В результаті виховання та навчання людина отримує певний рівень підготовки і набуває навички в деякій сфері діяльності, таким чином, перетворюючись на розвинену робочу силу. Це вимагає певної суми грошових коштів на отримання освіти, яка буде відрізнятися в залежності від набутої кваліфікації робочої сили. Тому, на його думку, витрати на отримання освіти для робочої сили є незначними або навіть дріб'язковими, адже входять до тієї суми вартостей, що йдуть на її відтворення [107].

Економічний зміст освіти розглядали і засновники теорії «людського капіталу». Г. Беккер, М. Блауг і Т. Шульц ввели в науковий обіг поняття людського капіталу через розгляд інвестицій у людину, під якими мали на увазі: витрати на освіту, підготовку на виробництві, витрати на охорону здоров'я тощо. Г. Беккер в межах «людського капіталу» виокремив капітал освіти (наявність у людини загальних і спеціальних знань), капітал здоров'я, капітал професійної підготовки (кваліфікацію, виробничий досвід, навички), капітал міграції, наявність економічно значимої інформації та мотивації до економічної діяльності. Т. Шульц досліджував вплив освіти на економічне зростання країни, здійснював спроби оцінити так званий «освітній фонд» США та економічну ефективність інвестицій у людину. Отримання освіти та підвищення її рівня, на думку вченого, призводять до зростання продуктивності праці індивіда, підвищуючи, таким чином, економічну цінність його часу, що, в свою чергу, виступає характерною рисою економічного зростання. Отже, він вважав, що низько кваліфікований

працівник може стати капіталістом за рахунок підвищення рівня освіти, в результаті чого він отримає нові знання і отримає або підвищить кваліфікацію. Неосвіченість розглядав як фактор, що стримує економічне зростання, а високу освіченість – як основу і фактор, що сприяє йому [28]. Крім того, Т. Шульц здійснив спробу виміряти кількісний вплив освіти на економічне зростання країни. Так, за його розрахунками, частка освіти становила від 16,6 % до 33,3 % приросту валового національного продукту США в період 1929-1956 рр. [264].

В цей же період Е. Денісон, як і Т. Шульц, розглядав освіту як найважливіше джерело підвищення продуктивності праці і стверджував, що освіта являє собою якісну характеристику фактора праці. За його розрахунками, частка освіти становила 24 % приросту валового національного продукту США в довоєнний період, а у післявоєнний – половину всього внеску фактора праці в зростання національного доходу [41].

Д. Норт зазначав, що «значна частина освітньої системи орієнтована на інвестування не в людський капітал, а на впровадження системи цінностей у свідомість членів суспільства» [263, С. 54]. Отже, він розглядав освіту як систему впровадження цінностей, яку суспільство повинно ефективно використовувати з метою формування у свідомості членів суспільства відношення до його цінностей, порядків, законів і традицій як правильних та справедливих.

У контексті сучасної економічної теорії освіту можна розглядати як складову таких факторів виробництва: капітал, праця, підприємницька здатність.

Відзначимо, що і наука нерозривно пов'язана з освітою, оскільки для здійснення певних технологічних та технічних розробок, різноманітних досліджень необхідні знання, які формуються під впливом таких факторів виробництва як інформація та наука. Разом з тим освіта може виступати й самостійним чинником, що впливає на кваліфікаційний рівень робочої сили і на технічний та технологічний процеси виробництва. Це зумовлює її розгляд як чинника виробництва. З одного боку, рівень освіти визначає рівень фахової підготовки працівника, який задіяний у процесі виробництва, а з іншого – освіта визначає рівень знань працівника та сучасних технологічних процесів, які

запроваджені у системі виробництва благ. Тому, освіта виступає тим елементом, що чинить власне виробництво.

На нашу думку, освіта як чинник виробництва являє собою організовану, впорядковану і спрямовану на досягнення конкретних цілей сферу людської (суспільної) діяльності, функцією якої є відтворення головної продуктивної сили суспільства – робочої сили, здійснення цілеспрямованого впливу на індивіда з метою передачі йому інформації та знань, їх систематизації у процесі навчання у навчальних закладах, формування умінь та навичок.

Варто погодитись з думкою І. В. Стояненка, що на сьогоднішній день високо розвинуті країни світу визнали пріоритетність розвитку науки і освіти, як гаранта просування в майбутнє, побудови конкурентної економіки, задоволення постійно зростаючих потреб людей та основу сталого розвитку суспільства [186].

Інтелектуальне наповнення розвитку економіки забезпечує також освіта, що є не ізольованою від життя сферою, а такою, що має гармонійно взаємодіяти з ним чи хоча б досягти взаємовідповідності [40, С. 46]. У Національній доктрині розвитку освіти визначено, що освіта – це основа розвитку особистості, суспільства, нації і держави в усіх розвинутих демократичних країнах світу [120].

Як зазначає Л. М. Шашкіна, надзвичайно велике значення має розвиток суспільного виробництва, який знаходиться у прямій залежності від знань і умінь людей, що створюють матеріальні і духовні багатства, адже саме людина є активним учасником усіх сфер виробництва. Сьогодні, коли відбувається постійне ускладнення технічного оснащення виробництва, суспільство стає перед необхідністю вдосконалювати освіту і безперервно підвищувати кваліфікацію працівників різних галузей виробництва [219].

Розвиток освіти в сучасних умовах дозволить суттєво підвищити конкурентоспроможність підприємств, а в подальшому і економіки країни в цілому. Дослідження показують, що кращі показники діяльності мають підприємства та організації, які достатньо уваги приділяють освіті та підвищенню кваліфікації своїх працівників.

Враховуючи основні положення теорії людського капіталу, більшість науковців розглядають освіту як важливий фактор і складову процесу економічного зростання, як засіб боротьби з безробіттям і як головний важіль подолання економічної відсталості.

Знання, кваліфікація та фаховість працівника стають тим чинником, що сприяє самозростанню вартості і капіталізації процесу виробництва. Капіталізація власне процесу виробництва, по своїй суті, спрямовує всі його елементи в напрямку збільшення додаткової вартості та призводить до зростання продуктивності праці. Капіталізація освіти полягає у тому, що вона втягується в ринковий обіг і, в зв'язку з цим, формується відповідна ринкова вартість.

Сучасні зміни у суспільному виробництві та економіці в цілому висувають нові завдання і вимоги до сфери освіти. Освіта перетворюється на один із основних факторів розширеного відтворення робочої сили в сьогодиньньому світі. І проблемою економічної теорії продовжує виступати визначення сутності і ролі освіти як інтенсивного чинника розширеного відтворення робочої сили в сучасних умовах.

Як стверджує О. В. Куклін, освіта виступає найважливішим інститутом соціуму і відіграє провідну роль у системі відтворення робочої сили суспільства в цілому. До того ж, він зауважує, що освіта є поліфункціональною системою і одночасно високоорганізованим процесом, що пов'язаний зі специфікою буття людини в суспільстві. «Оскільки освіта має таке значення в суспільстві, вона неминуче впливає на різні сфери суспільного життя і сама зазнає аналогічних впливів – адже кожна сфера суспільного буття та кожен соціальний інститут намагається використовувати освіту у своїх цілях» [94, С. 8-10]. Отже, освіта виступає соціальним інститутом, що відіграє важливу роль у системі відтворення робочої сили суспільства.

На думку М. А. Мартинюк, процес відтворення робочої сили виступає визначальним щодо репродукування засобів виробництва і від кінцевого результату цього процесу – якості підготовки та рівня освіченості робочої сили – залежить кінцевий результат всього суспільного виробництва, сукупного

суспільного продукту і національного доходу. В свою чергу, процес освіти визначається умовами матеріального виробництва, мета якого обумовлює завдання освіти та економічні можливості її розвитку, а національний дохід, який створюється у матеріальній сфері виробництва, є фінансовим джерелом функціонування системи освіти [111, С. 7].

Фактором економічного зростання виступає людина, яка є носієм робочої сили. Саме вона виконує головну роль і займає основне місце у всій системі продуктивних сил. За визначенням К. Маркса, робоча сила, або здатність людини до праці, є сукупністю його фізичних та духовних здібностей, якими володіє організм, жива особистість людини, і які пускаються їм у хід всякий раз, коли він виробляє будь-які споживчі вартості [110, С. 178]. Освіта виступає сферою життєдіяльності людини і суспільства, в якій набуваються знання, а також здійснюється відтворення здібностей працівників до праці.

На наше переконання, освіта є одним із головних елементів системи відтворення робочої сили країни, який впливає на всі її рівні. Якщо розглядати процес відтворення робочої сили в межах країни, то відтворення на рівні одного окремого працівника – це буде мікрорівень, на рівні підприємства – мезорівень, а на рівні всього суспільства – макрорівень. Освіта впливає на відтворення робочої сили окремого індивіда (працівника), підприємства і суспільства в цілому. До того ж, підвищення рівня освіти працівника на мікрорівні здійснює вплив, в свою чергу, на відтворення робочої сили підприємства, де він працює, тобто на мезорівні, а також – на відтворення робочої сили на макрорівні, оскільки виступає складовою частиною суспільства (рис. 1.2).

Якщо ж розглядати відтворення робочої сили не лише на території окремої країни, а й за її межами, то освіта буде впливати на наступні рівні відтворення: нанорівень – окремого індивіда (працівника), мікрорівень – підприємства, мезорівень – галузі або регіону, макрорівень – суспільства (національної економіки в цілому), мегарівень – світової економіки.

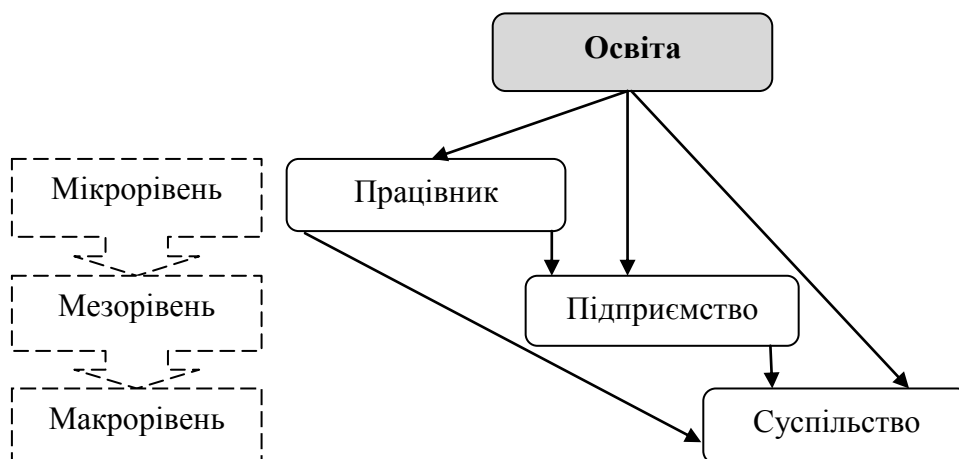


Рис. 1.2. Вплив освіти на різні рівні відтворення робочої сили

Джерело: розроблено автором

До недавнього часу більшість науковців вважало, що освіта не виступає окремою економічною галуззю, оскільки традиційно у нашій країні в економіці виокремлювали дві великі сфери: матеріальне виробництво і «невиробнича сфера». Освіта при цьому відносилась до «невиробничої сфери» [170].

Як зазначає І. Каленюк, у XVIII – XIX століттях думки вчених не сягали далі простого усвідомлення важливої ролі освіти для економіки країни. Освіта тоді розглядалась переважно в її загально виховному значенні, і сама собою система освіти не вважалася самостійною і важливою галуззю діяльності [74, С. 30]. І лише з середини XX століття освіту, зокрема економіку освіти, виділили як окрему галузь науки.

У зв'язку з цим, варто звернути увагу на точку зору української дослідниці А. М. Бронської [22; 23; 24]. Зокрема, вона зазначає, що освіта є сферою нематеріального виробництва – сферою послуг. Особливою рисою освіти, за її словами, є те, що незважаючи на технічний прогрес, вона залишається трудомістким сектором економіки, де праця людини має визначальне значення. Разом з тим, на думку вченої, застосування досягнень науки та техніки у цій сфері може підвищити якість послуг та полегшити умови праці робітників у різних сферах економіки. Фактично освіта виступає важливим чинником у процесі чи системі формування та функціонування робочої сили [24, С. 5-6].

Під економічною галуззю вона розуміє однорідну сукупність підприємств, закладів та інших господарських одиниць, які характеризуються спільністю умов праці (виробництва), професійного складу кадрів, виконання функцій в системі суспільного відтворення, виробленою продукцією або послуг. Освіта ж як галузь розглядається нею як система освітніх закладів та підприємств, які здійснюють головним чином освітню діяльність, спрямовану на задоволення різних потреб суспільства в освітніх послугах та підготовку кваліфікованих кадрів. Таке визначення галузі дозволяє, з одного боку, називати її економікою освіти, а з іншого – розглядати як складну систему. Найбільшими елементами економіки освіти є виробничі відносини та продуктивні сили, що мають певну специфічність. При цьому важливо також мати на увазі й наступні підсистеми: економіка дошкільної освіти; економіка загальноосвітньої школи; економіка середньої спеціальної освіти; економіка вищої школи та післявузівської освіти [23].

До продуктивних сил освіти відносять людину, яка виступає, з одного боку, як виробник освітніх послуг, а з іншого, - як їх споживач, засоби праці і предмети праці, що використовуються в процесі надання освітніх послуг і здійснення підготовки та перепідготовки робочої сили, науку, форми і методи організації процесу навчання, інформацію, а також інфраструктуру виробничого та соціального призначення.

Разом з тим, освіта як система виробництва характеризується такими властивостями: цілеспрямованістю, цілісністю, багатоструктурністю, взаємозв'язком її елементів, стійкістю, керованістю, здатністю до самовдосконалення. Але при цьому освіта не є замкнутою системою. Власне система освіти виступає важливою складовою всієї економічної системи суспільства. У свою чергу економіка освіти виступає невід'ємною складовою системи освіти в цілому [170].

Ми погоджуємося з думкою В. А. Студінського, що освіта є виробничою галуззю, яка продукує специфічний товар – освітню послугу, яка є основою такого ринкового товару як інтелект [193, С. 175].

Що стосується поняття «освітня послуга», то воно не тлумачиться науковцями однозначно і єдиного підходу до його визначення на сьогодні немає.

І. С. Каленюк результатами освіти визначає систему знань, умінь та навичок, що передаються людині в процесі навчання [74, С. 19].

Б. Гершунський зазначає, що результат освіти фіксує факт привласнення і державою, і суспільством, й індивідумом усіх тих цінностей, що народились у процесі освітньої діяльності, що є такими значущими з погляду економічного, морального, інтелектуального стану споживачів продукції освітньої сфери, якими виступають держава, суспільство, кожна людина, цивілізація в цілому [32, С. 83].

За словами В. В. Сиченко, навчальний заклад є виробником освітніх програм, які він пропонує на ринку освітніх продуктів і послуг, і з яким він виходить на ринок праці, але опосередковано, через своїх випускників, що у т.ч. й у результаті споживання освітніх продуктів ВНЗ набували знання, вміння і навички, що характеризують якість їхньої робочої сили, яку вони продають підприємствам-роботодавцям [175].

За словами М. Матвіїва, визначити кінцевий результат діяльності вищих навчальних закладів важко, адже через специфіку вищої школи її кінцеві результати втілюються в зміну якісних властивостей індивіда. Вони носять комплексний характер і відображають тісний взаємозв'язок результатів роботи працівників навчального закладу з впливом інших чинників, не пов'язаних з ефективністю функціонування вищих навчальних закладів [113, С. 13].

Як стверджує Л. Карамушка, кінцевим продуктом функціонування освітньої організації є живий об'єкт, особистість – соціальна істота, яка включена в суспільні стосунки і є діячем (суб'єктом) цих стосунків [80].

В свою чергу Г. Міщенко вказує, що вищий навчальний заклад випускає фахівців різного рівня і профілю, що освоїли запропоновані ним освітні послуги чи програми і через них набули певної кваліфікації та отримали певну спеціальність, тобто, перетворилися з простих індивідів у кваліфіковані кадри, які через відповідні служби або самостійне працевлаштування поповнили кадровий потенціал економіки країни (не випадково навчання у закладах середньої

спеціальної і вищої освіти зараховується у трудовий стаж). І продовжує свою думку, що конкурують на ринку вищої освіти і кваліфікованої праці не стільки освітні послуги або освітні програми навчального закладу, скільки можливість працевлаштування, підвищення свого життєвого статусу як результат, продукований ними, і, таким чином, товаром вищого навчального закладу є випускник і диплом як документ, що гарантує певні дивіденди від інвестованих матеріальних і моральних зусиль [116].

У додатку Б наведені підходи до визначення поняття «освітня послуга» різними авторами.

Як бачимо, освітня послуга розглядається як:

- специфічний освітній товар, що задовольняє потребу людини в набутті певних знань, навичок і умінь для їх використання у майбутньому в діяльності і потребує від людини певної суми витрат;
- діяльність освітнього закладу в напрямі розвитку інтелектуальних здібностей людини та формування її професійних якостей, що будуть використовуватися в подальшому в процесі діяльності;
- взаємодія між виробником і споживачем в процесі надання та придбання цього специфічного блага;
- результат науково-педагогічної праці з метою задоволення освітніх потреб споживача;
- процес передачі певної інформації для засвоєння з метою отримання певного результату.

Як зазначає І. М. Баша, до освітніх послуг, які може отримати студент, що вступив до вищого навчального закладу, можна віднести: передачу знань у ході лекцій, закріплення навиків у ході семінарських, практичних та лабораторних занять; організацію самого процесу навчання через організацію його змісту (викладання дисциплін у певній послідовності, чергування лекційних та практичних занять) та організацію різних форм навчання (розклад занять, іспитів, консультацій та інших форм навчальної роботи), а також можливість користуватися бібліотечним фондом, комп'ютерними класами та навчальними

аудиторіями; можливість спробувати себе в науково-дослідній роботі у вигляді різних наукових товариств, гуртків, конференцій; можливість участі в міжнародних студентських обмінах, зарубіжних стажуваннях тощо; організацію практики в компаніях і організаціях під керівництвом представників цих організацій і самого вузу; запрошення зарубіжних і вітчизняних фахівців, практиків для виступу з гостьовими лекціями; можливість освоїти робочі професії і одержати різні кваліфікаційні документи [10, С. 10].

Крім перерахованих послуг, вищий навчальний заклад, на думку І. М. Баші, пропонує на ринку освітніх послуг студентам, потенційним студентам, їх батькам, бізнес-співтовариствам, державним агентствам, підприємствам і компаніям: підручники та навчальні посібники, підготовлені викладачами вузу; монографії, збірники статей; журнали та інші періодичні видання; проведення у ВНЗ презентацій різних компаній; виконання дослідницьких проектів на замовлення компаній; організація бізнес-семінарів, курсів професійної перепідготовки та підвищення кваліфікації. Тому не можна не погодитись з думкою І. М. Баші, що освітні послуги є складним комплексним продуктом, в який включено і елемент товару (підручники і навчальні посібники, вироблені ВНЗ, різні навчальні фонди і устаткування, що надається вузом в користування студентам), і елемент послуги [10, С. 11].

Не можна відкидати думку Г. Міщенко, що навчальний заклад пропонує на двох ринках (ринку освітніх послуг і ринку праці) один товар – знання, вміння та навички користуватися ними у своїй повсякденній життєдіяльності. Такий підхід добре вписується у схему класичного виробництва: сировина – індивід; засоби виробництва – освітні програми і послуги, забезпечені фінансово-матеріальними і інтелектуальними ресурсами; товар – знання та вміння і навички користування ними; сервісні послуги – культурно-побутове обслуговування (гуртожиток, їдальня, спортзал, клуб тощо) [116].

Освітня програма, в свою чергу, визначається як комплекс освітніх і супутніх продуктів і послуг, націлений на зміну освітнього рівня та професійної

підготовки споживача і забезпечений відповідними ресурсами освітньої організації [10, С. 11].

Як доречно зауважує І. Г. Утюж, здатність до освіти невіддільна від здатності до праці. Праця, її зміст, характер, відношення до неї обумовлюють розвиток особистості. Отже, основою здобуття освіти є потреба в отриманні знань, набутті вмінь і навичок, що забезпечують необхідний рівень пристосування до мінливих умов життя і перетворюються в діяльність [207, С. 70]. Таким чином, освітня послуга – це специфічне економічне благо, яке надається для задоволення освітніх потреб індивіда.

Освіта впливає на всі фази відтворення робочої сили, причому на фазу формування – безпосередньо, а на фази розподілу, обміну і використання – опосередковано. На нашу думку, доцільно освітню послугу розглядати з точки зору її як фактора розширеного відтворення робочої сили. Тому, узагальнивши значну кількість трактувань поняття освітньої послуги, ми визначаємо її як суспільне благо, що надається індивіду для задоволення його різноманітних освітніх потреб на фазі формування робочої сили, проявляється в знаннях, уміннях та навичках, які реалізуються на ринку праці на фазі обміну та впроваджуються на фазі використання робочої сили, що сприяє їх поглибленню та вдосконаленню.

Враховуючи, що фаза використання робочої сили є визначальною по відношенню до інших трьох фаз, адже саме в ній відбувається розвиток робочої сили, під впровадженням знань, умінь і навичок ми розуміємо не просто їх використання в процесі виробництва, а їх практичне застосування, в результаті чого вони будуть закріплюватися, примножуватися та вдосконалюватися, що буде продовженням процесу відтворення робочої сили. Таким чином, процес виробництва в даному контексті не є кінцевою метою використання знань, умінь і навичок.

Як визначає Н. Ф. Стеблюк, освітні послуги є специфічними відносно інших нематеріальних послуг, тому що наслідки від споживання цих послуг є благом не тільки для індивіда, але і для економіки і суспільства в цілому [185]. Тут варто

зауважити, що корисність освіти як індивідуального (приватного) та суспільного блага відрізняється, оскільки має різне призначення. Проте, освіта є тим благом, яке дозволяє індивіду і суспільству, впливати у процесі виробництва на створену вартість.

Погоджуємося з думкою В. П. Щетініна, М. О. Хроменкова, Б. С. Рябушкіна, що освітня галузь у сучасних умовах володіє найбільшими інтегруючими властивостями. Вона охоплює та пронизує своєю діяльністю всю економічну систему як на мікро-, так і на макрорівнях. При цьому особлива роль освіти і освітньої галузі визначається, по-перше, специфічним місцем освіти у системі суспільного поділу праці. Це єдина галузь, яка задовольняє запити населення в освітніх послугах та спеціалізується на відтворенні головної продуктивної сили суспільства – кваліфікованих працівників для всіх галузей матеріального і нематеріального виробництва, а також для різних видів невиробничої діяльності. По-друге, рівень освіти населення виступає одним із головних показників благополуччя народу країни. По-третє, освітня галузь сама себе забезпечує професійними кадрами. Вчителі та професорсько-викладацький склад вищих навчальних закладів і середніх спеціальних закладів відносяться до категорії працівників висококваліфікованої та кваліфікованої інтелектуальної праці. По-четверте, праця в галузі освіти стала одним з наймасовіших видів людської діяльності, починаючи з раннього дитинства до завершення трудової біографії значної частини робітників [255, С. 30-34]. Отже, освіта як пріоритетна галузь виконує важливу економічну функцію по забезпеченню населення освітніми послугами та всіх галузей суспільного виробництва кваліфікованою робочою силою.

Таким чином, ми прийшли до висновку, що освіта виступає ключовим елементом системи відтворення робочої сили, що впливає на кожну її фазу (безпосередньо на фазу формування і опосередковано на фази розподілу, обміну і використання) і інтенсивним фактором розширеного відтворення робочої сили, який впливає на всі рівні відтворення: нано- (індивід, працівник), мікро-

(підприємство), мезо- (галузь, регіон), макро- (суспільство, національна економіка в цілому), мегарівень (світова економіка).

Отже, підсумовуючи, зазначимо, що освіта розглядається як один із важливих чинників, що впливає не лише на індивіда, а й на галузі виробництва і суспільство в цілому; як чинник інтенсифікації суспільного виробництва; як інвестиція, що у майбутньому принесе відповідні дивіденди; як чинник економічного зростання; як специфічна галузь, що безпосередньо впливає на відтворення робочої сили в усіх сферах людської життєдіяльності. Також освіта є галуззю специфічного виробництва, адже вона продукує, насамперед, освітні послуги, що формують знання, уміння, навички і свідомість як окремих індивідів, так держави і нації в цілому. У цьому зв'язку варто відзначити, що освіта відіграє важливу роль як у національній, так і в глобальній економіці, а саме як один із визначальних чинників конкурентоспроможності. Окрім цього, освіта виступає одним із чинників формування і зростання людського капіталу, який на сучасному етапі є визначальним елементом підвищення конкурентоспроможності підприємств, економічного зростання та ефективності економіки загалом.

Розглянемо також освітню складову в системі відтворення робочої сили через сукупність наступних компонентів:

- інституційного;
- організаційно-функціонального;
- інноваційного;
- методико-методологічного.

Інституційний підхід до розгляду освіти означає її розгляд як окремого інституту. Зокрема, ряд вітчизняних вчених вважають, що інститут освіти являє собою структуризовану виробничу систему, що продукує специфічний товар – освітньо-виховну послугу.

На думку В. А. Студінського, інститут освіти є активним учасником у формуванні правил гри в суспільстві, оскільки формує інтелектуальну складову всіх економічних галузей, а також інтелект суспільства в цілому [192, С. 202].

Інститут освіти і інституційний компонент освіти в системі відтворення робочої сили зокрема складається з ряду елементів: суб'єктів (держави, всіх видів навчальних закладів, споживачів освітніх послуг, окремих осіб, що створюють та надають освітні послуги) та об'єктів (формальних та неформальних правил і норм) (рис. 1.3).

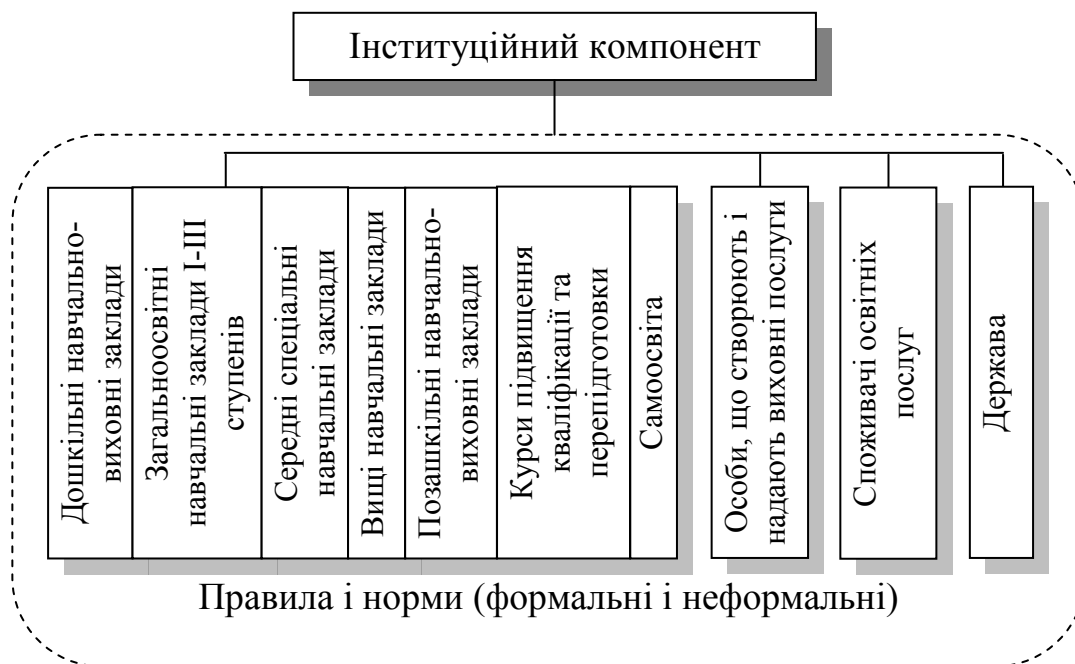


Рис. 1.3. Інституційний компонент освітньої складової системи відтворення робочої сили

Джерело: розроблено автором

Організаційно-функціональний компонент формується із сукупності різних типів навчально-виховних закладів в залежності від виконуваних ними функцій (рис. 1.4). Таким чином, цей компонент складається з наступних блоків:

- дошкільні виховні заклади (дитячі ясла та дитячі садки),
- середні навчальні заклади (загальноосвітні школи, гімназії, ліцеї тощо),
- позашкільні навчально-виховні заклади,
- професійно-технічні навчальні заклади (коледжі, технікуми та училища),
- вищі навчальні заклади (університети, академії, інститути),
- підвищення кваліфікації тощо.

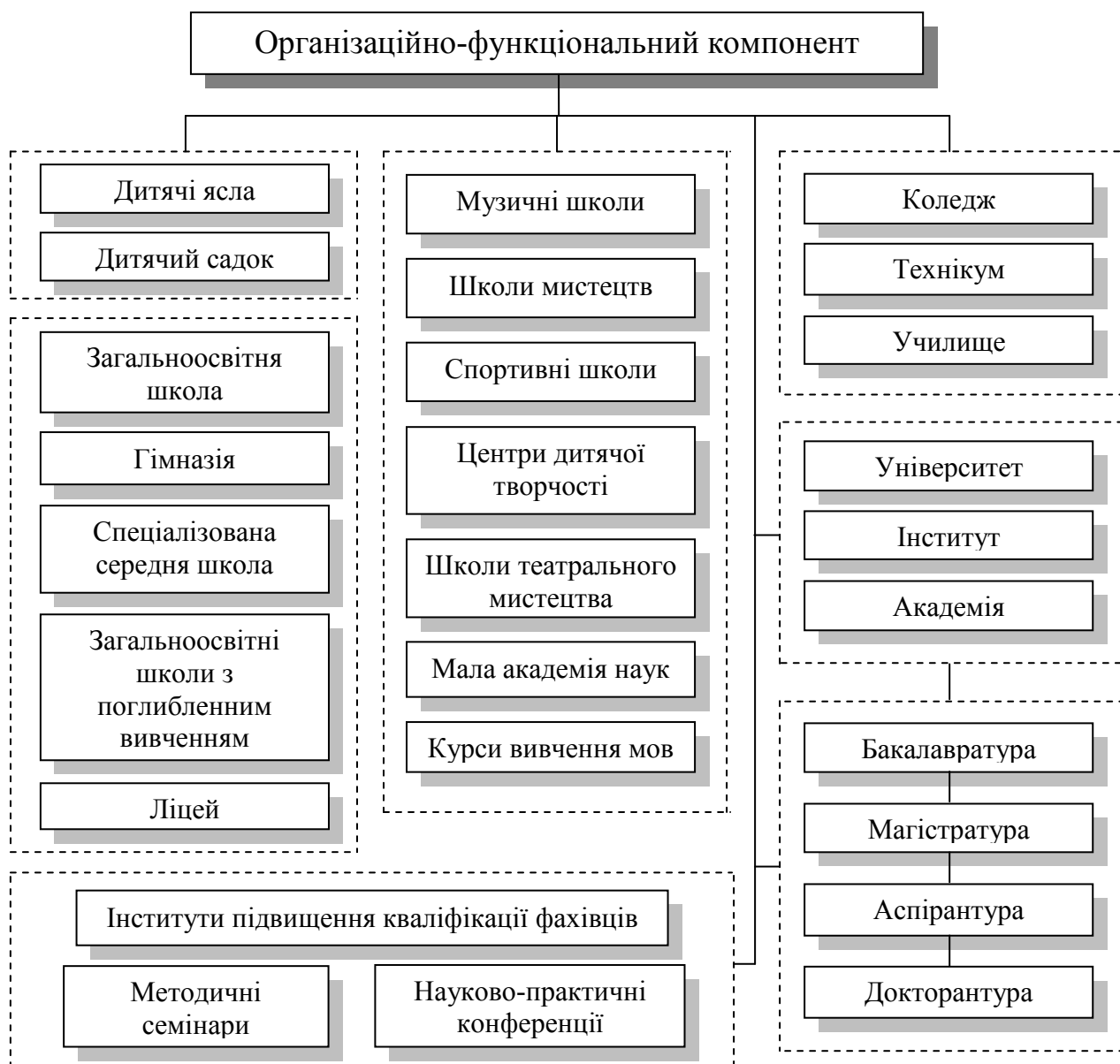


Рис. 1.4. Організаційно-функціональний компонент освітньої складової системи відтворення робочої сили

Джерело: розроблено автором

Наступний інноваційний компонент освіти включає ряд інновацій, що використовуються в процесі надання освітніх послуг та функціонування системи освіти загалом (рис. 1.5). Взявши за основу класифікацію Л. В. Батченко, освітні інновації можна поділити на наступні види:

1. освітньо-педагогічні інновації – це інновації, що направлені на удосконалення процесу виховання та надання освітніх послуг, а саме: нові

технології, методи, форми, засоби та прийоми навчання, підготовки та перепідготовки робочої сили;

2. освітньо-наукові інновації – це інновації, які використовуються в напрямку активізації дій по здійсненню пошуку нових знань як у системі освіти, так і в системі відтворення робочої сили, за допомогою проведення наукових досліджень, а також в напрямку підвищення наукового рівня навчання та фахової підготовки робочої сили;

3. освітньо-культурні інновації – це інновації, що впроваджуються з метою зміни у культурі навчання та підготовки робочої сили, а також активізації творчого навчання;

4. освітньо-професійні інновації – це інновації, що направлені на підвищення професійності навчання, процесу підготовки та перепідготовки робочої сили;

5. освітньо-організаційні інновації – інновації, за допомогою яких здійснюються необхідні зміни в сфері освіти, відбувається удосконалення освітньої інфраструктури, зокрема в системі відтворення робочої сили, та матеріально-технічної бази освіти тощо;

6. освітньо-управлінські інновації – інновації, що впроваджуються з метою проведення необхідних змін (реформ) в структурі, системі та механізмах управління сферою освіти або окремими навчальними закладами;

7. освітньо-фінансові інновації – інновації, направлені на здійснення змін у системі фінансового забезпечення сфери освіти за допомогою диверсифікації його джерел;

8. освітньо-правові інновації – інновації, що впроваджуються з метою удосконалення нормативно-правової бази освіти;

9. освітньо-економічні інновації – інновації, спрямовані на забезпечення реформування у системі планування освіти і раціоналізації витрат на освітню діяльність, економічне стимулювання освітньої сфери та її структурних підрозділів;

10. освітньо-торговельні інновації – інновації, спрямовані на забезпечення змін у сфері освіти в умовах ринкових відносин, зокрема цінової, маркетингової політики навчальних закладів [9, С. 34-37].

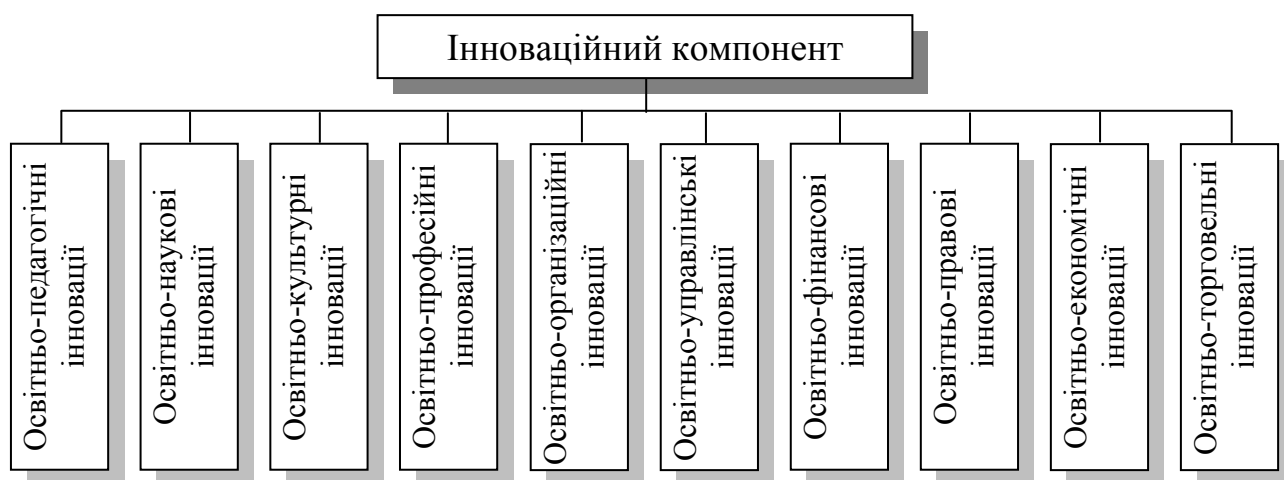


Рис. 1.5. Інноваційний компонент освітньої складової системи відтворення
робочої сили

Джерело: розроблено автором

Методико-методологічний компонент освіти включає в себе сукупність принципів, прийомів та методів виховання, навчання, підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації робочої сили, а також методів в сфері управління освітою.

Таким чином, освітня складова системи відтворення робочої сили розглянута нами як сукупність інституційного, організаційно-функціонального, інноваційного, методико-методологічного компонентів (додаток В).

Варто згадати, що система освіти в умовах командно-адміністративної економіки розвивалась і функціонувала під впливом централізації всіх засобів управління галуззю та була суспільно-орієнтованою, тобто головним було задоволення інтересів суспільства, а не задоволення інтересів індивіда.

Р. Мазан вказує, що для нової системи освіти характерними є наступні ознаки: взаємне погодження стандартів навчання та виробничої діяльності партнерами (учасниками) процесу; самостійне формування свого навчання і своєї роботи; співпраця та погодження у визначенні ресурсів; готовність враховувати

пропозиції керівників та партнерів; наявність гнучких способів створення можливостей [105].

Погоджуємося з його думкою, що в умовах командно-адміністративної економіки в результаті одержання освіти головним було засвоєння та подальше відтворення працівником у своїй діяльності набутих знань, умінь та навичок, а в нових умовах переходу до інноваційної економіки на перший план виходить відтворення працівниками нового знання, продукування і генерація ними нових ідей тощо.

В умовах інноваційного розвитку економіки країни важливого значення набувають перетворення і зміни, що направлені на створення умов для формування та відтворення кваліфікованої робочої сили високої якості. Важливим напрямом економічних досліджень стає вивчення питань стосовно підвищення ефективності використання продуктивних сил суспільства в нових умовах, основою яких виступає висококваліфікована робоча сила.

Як зауважує І. В. Куценко, останні два десятиріччя в Україні спостерігалось зниження життєвого рівня населення та якості життя, які не вдалося покращити навіть за допомогою інституційних перетворень. Життєвий рівень населення, високий добробут залежать від розвитку економіки в цілому на основі науково-технічного прогресу та впровадження інноваційної моделі, для формування якої в Україні наявні значні ресурси, у тому числі інтелектуальні. Проте використовуються вони недостатньо. Тому важливо використати той механізм, який зможе об'єднати наявні ресурси, сконцентрувавши їх на найперспективніших складових економіки. На його думку, цьому сприяє кластерний підхід, який активно використовується у багатьох сферах економічної діяльності провідних країн світу [97].

Л. І. Федулова зазначає, що об'єктивна потреба інноваційного розвитку вимагає розробки нової концепції підготовки кадрів, в основу якої повинні бути покладені наступні принципи: розвиток і самореалізація творчої особистості; постійна спрямованість на генерацію перспективних науково-технічних нововведень та пошук шляхів і методів їх практичної реалізації в інновації;

орієнтація на підготовку висококваліфікованих і високоінтелектуальних спеціалістів; кошти на навчання і підготовку кадрів – це не витрати на працівників, а довгострокові інвестиції, необхідні для розквіту підприємства, галузей і регіонів; навчання управлінню соціальними і психологічними аспектами процесу, створенню наукомістких нововведень, використанню творчого потенціалу для прискореного широкомасштабного впровадження в практику інноваційних розробок; створення системи безперервного навчання і підвищення кваліфікації кадрів, інтегрованих у систему виробництва інноваційної продукції; співробітництво університетів та інших вищих навчальних закладів регіону з передовими підприємствами, що реалізують інноваційні проекти, та їх спільна діяльність у сфері розробки навчальних програм, видання підручників і монографій з інноваційних технологій, в справі підготовки спеціалістів високої кваліфікації за всіма спеціальностями і перспективними науково-інноваційними напрямками [209, С. 531]. На нашу думку, ці принципи закладають основи формування і створення в інноваційній економіці освітнього кластеру.

Зазначимо, що термін «кластер» походить від англійського слова «cluster», що означає рости разом, гроно, скупчення, і визначається як об'єднання кількох однорідних елементів, яке може розглядатися як самостійна одиниця, що володіє певними властивостями [141, С. 69].

Кластери почали створюватись з 50-х років XX століття в промисловій сфері, а в кінці XX століття кластеризація поширилась в галузях соціальної сфери.

М. Потрер стверджує, що кластер – це група взаємопов'язаних компаній (виробників, постачальників), що географічно є сусідами, і пов'язаних з ними організацій (освітніх установ, органів державного управління, інформаційних компаній), що діють в певній сфері і взаємодоповнюють один одного [146]. На його думку, кластери за географічною ознакою можуть створюватись в межах міста, регіону, країни або на території декількох сусідніх країн.

У широкому економічному сенсі до складу кластера входять підприємства (фірми, установи), що розташовані у межах окремого регіону і мають тісні технічно-виробничі зв'язки, залишаючись при цьому виробниками,

постачальниками та споживачами продукції один одного. Характерними ознаками кластеру є: географічна концентрація (у кластер включають лише ті установи та організації, що мають безпосередню близькість розташування); спільна сфера діяльності (передбачається близькість підприємств за характером виробництва, що входять у кластер). При цьому важлива наявність «критичної маси» учасників кластеру, високий рівень пов'язаності цих учасників (внутрішня і зовнішня) та їх інноваційна активність, що передбачає діяльну орієнтацію цих об'єктів на інноваційний розвиток, під яким розуміється постійне удосконалення переваг за рахунок різного виду нововведень: технічних, технологічних, організаційних та маркетингових. Зазначимо, що кластер є завжди концентрацією інноваційно-активних підприємств (фірм, установ) [83, С. 12-17]. Тому вважаємо, що недоречно використовувати поняття «інноваційний кластер», як робить більшість сучасних науковців, вказуючи тим самим на інноваційну активність його структурних елементів.

Вважаємо, що в сучасних умовах територіальна близькість розташування в формуванні кластеру набуває все меншого значення для підтримки взаємозв'язку між його структурними складовими і перестає бути його визначальною характеристикою. В обіг вводиться нове поняття «віддалений кластер», коли його складові компоненти можуть знаходитися на значній відстані від ядра кластера та самої кластерної зони. В багатьох країнах існують внутрішньорегіональні та міжрегіональні кластери, та все більше створюються кластери, учасники якого розміщені на території декількох країн.

Відповідно до чинного законодавства України в інноваційній сфері поняття «кластер» підпадає під класифікацію «інноваційна інфраструктура», яке наводиться у Законі України «Про інноваційну діяльність»: «інноваційна інфраструктура – сукупність підприємств, організацій, установ, їх об'єднань, асоціацій будь-якої форми власності, що надають послуги із забезпечення інноваційної діяльності (фінансові, консалтингові, маркетингові, інформаційно-комунікативні, юридичні, освітні тощо)» [151]. Або його можна віднести до поняття «інноваційна структура», яке визначається згідно із Постановою Кабінету

Міністрів України «Про затвердження Положення про порядок створення і функціонування технопарків та інноваційних структур інших типів» як юридична особа будь-якої організаційно-правової форми, що створена відповідно до законодавства, або група юридичних осіб, яка діє на основі договору про спільну діяльність без створення юридичної особи та без об'єднання вкладів її учасників, із визначеними галуззю діяльності та типом функціонування, орієнтованим на створення та впровадження наукоємної конкурентоспроможної продукції [150].

Власне кластер, як система, запрограмований і зорієнтований на отримання синергетичного ефекту, тобто характеризується можливістю в результаті об'єднання елементів отримувати більш економічний ефект, ніж арифметична сума економічних ефектів від діяльності окремих структурних елементів. Зокрема, синергетичні ефекти у кластерному просторі проявляються у процесах використання таких механізмів взаємозв'язку як підприємницькі структури, підприємницькі мережі, стратегічні альянси, довгострокові контракти тощо. Вони дозволяють знижувати трансакційні витрати, внутрішні і зовнішні ризики, підвищувати рівень інноваційності та конкурентоздатності окремих кластерних структур [212].

Виходячи з цього, можна зазначити, що кластеризація в сфері освіти дозволяє вирішувати проблему виробничої взаємодії у сфері підготовки кваліфікованої робочої сили. Кластерний підхід у цьому разі сприятиме підвищенню національної та регіональної конкурентоспроможності, зростанню інноваційного потенціалу, розвитку малого та середнього бізнесу тощо. Досвід свідчить, що саме такий підхід є не лише засобом досягнення визначеної мети, що пов'язана зі структурними змінами підвищення конкурентоздатності, посиленням інноваційності, а також і доволі дієвим засобом стимулювання регіонального розвитку, що у свою чергу сприяє отриманню мультиплікаційного ефекту у збільшенні зайнятості, підвищенні заробітної плати, відрахувань у бюджет, зростання стійкості та конкурентоздатності регіонів зокрема та країни в цілому [81, С. 63-64]. Як зазначає О. О. Карпенко, часто в центрі формування кластерів знаходяться навчальні заклади, зокрема вищі, або науково-дослідні установи. При

цьому кластери визначаються як одна з найефективніших виробничих систем в умовах глобалізації і розвитку сучасної науки – економіки знань [81, С. 136]. Варто також розвивати кластерні концепції у сфері розвитку регіонів. Для цього необхідно проводити загальнонаціональні радикальні реформи щодо розширення організаційно-економічного співробітництва. Процес кластеризації повинен у цьому аспекті супроводжуватись реалізацією загальнодержавної політики, що спрямована на підтримку науково-технічного прогресу, інноваційного розвитку, здійснення фінансово-економічних, адміністративних реформ та розробками стратегії розвитку регіонів [26, С. 193].

Варто зазначити, що на сучасному етапі розробкою підходів до визначення освітнього кластеру займаються російські вчені.

Т. Ю. Красікова під освітніми кластерами розглядає сукупність взаємопов'язаних установ професійної освіти, об'єднаних за галузевою ознакою і партнерськими відносинами з підприємствами галузі [91].

Н. В. Васильєва вважає, що регіональний освітній кластер варто визначати як систему освітніх закладів різного рівня, організацій, що займаються НДДКР, комерційних компаній, організацій регіональної інноваційної інфраструктури та інфраструктури підтримки підприємництва, що знаходяться у взаємозв'язку з органами влади і компонентами регіональної економічної системи. Також вона стверджує, що вищий навчальний заклад може виступати центром розвитку кластеру (ядром кластеру) і приймати на себе відповідальність за освітню і наукову підтримку кластера, а також виступати інформаційно-методичним центром, комунікаційною платформою [25, С. 8-10].

На думку Н. А. Корчагіної, освітній кластер являє собою групу освітніх закладів, що знаходяться у партнерських відносинах з підприємствами галузі, які локалізовані на одній території, кінцевим продуктом діяльності яких є освітня послуга [89, С. 81]. За її словами, ядром (центром) кластеру у даному випадку виступає вищий навчальний заклад або інша освітня установа, що, на нашу думку, є доцільним.

О. В. Смірнов розглядає освітній кластер як сукупність взаємопов'язаних установ професійної освіти, що об'єднані за галузевою ознакою і партнерськими відносинами з підприємствами галузі, і як систему навчання, взаємонавчання та інструментів самонавчання в інноваційному ланцюжку «наука-технологія-бізнес», яка заснована переважно на горизонтальних зв'язках всередині ланцюжка [176, С. 75]. У другому випадку освітній кластер розглядається ним як освітній процес. Таким чином, освітній кластер можна розглядати з двох точок зору: як систему і як процес.

Зачасту, у російській літературі можна зустріти думку, що до освітнього кластеру відносяться комплекси, структурними елементами яких виступають лише заклади освіти, а саме: школа, професійне училище (ліцей), технікум, коледж та вищий навчальний заклад. Кластери, до складу яких входять наукові установи та підприємства, умовно називають «змішаними кластерами» і уточнюють їх склад в самій назві, як наприклад, науково-виробничо-освітній кластер або комплекс.

Дослідник з Казахстану С. С. Єспаєв освітній кластер розглядає як запоруку конкурентоспроможності кадрів, і стверджує, що призначення освітнього кластеру розкривається в його місії як інноваційної форми інтеграції науки і освіти для вирішення складних педагогічних завдань у процесі навчання, виховання та розвитку підростаючого покоління, професійної підготовки компетентних фахівців, надання освітніх послуг зацікавленим споживачам [50]. Але у своєму визначенні він обмежується лише сферою підготовки робочої сили, вказуючи на зв'язок освіти і науки, хоча до освітнього кластеру найчастіше входять також підприємства і органи влади.

Останнім часом здійснюються спроби визначити поняття освітнього кластеру науковцями України.

Так, В. І. Куценко визначає освітній кластер як систему взаємопов'язаних закладів освіти, освітніх організацій, значимість яких, як цілого, перевищує суму складових частин. Тобто освітній кластер – більш ємке, з точки зору ринку освітніх послуг, поняття у порівнянні з такими формами міжгалузевої інтеграції

як вертикально інтегровані холдингові структури, асоціації, стратегічні альянси, мережеві об'єднання, спільні підприємства, технопарки, промислові парки, особливі економічні зони тощо [97]. Ми погоджуємо з його думкою, що кластер являє собою більш складне утворення, ніж просте об'єднання закладів, організацій та підприємств, адже, виступаючи складовими частинами кластеру, вони активно включаються в процес кооперації на засадах партнерства, а також надалі конкурують між собою. Варто відрізнити освітній кластер від простої взаємодії підприємства і вищого навчального закладу, яка передбачає лише розробку спеціальних освітніх програм підготовки спеціалістів. Натомість, кластер, крім спільного партнерства, передбачає ще й спільне фінансування, а також взаємодію з науковими установами.

О. П. Жук, Л. О. Дроздовська вважають, що освітнім можна називати кластер, який являє собою єдину систему безперервної освіти від школи (дошкільного закладу) до виробництва [54, С. 152].

О. В. Куклін визначає освітньо-науковий кластер як сукупність взаємопов'язаних закладів загальної і професійної освіти, наукових закладів, підприємств за певними визначеними принципами (регіональним, галузевим тощо) і їх взаємодія з метою досягнення синергетичного ефекту від об'єднання в єдину систему і досягнення цілей формування конкурентоспроможної ефективної системи підготовки кваліфікованих людських ресурсів для потреб регіональної і національної економік. За його словами, необхідність вирішення задач забезпечення інноваційного розвитку регіону і національної економіки в цілому обумовлює появу категорії «інноваційний кластер», що розглядається як форма об'єднання установ освіти, науки і регіональних підприємств з метою спільного розвитку і продукування інновацій [95, С. 228-229].

А. М. Старєва наводить визначення інноваційного соціокультурного освітнього кластера як добровільне об'єднання географічно близьких взаємодіючих суб'єктів господарювання: освітніх закладів, органів влади, банківського, приватного сектора, інноваційних підприємств (організацій), об'єктів інфраструктури, що характеризується виробництвом

конкурентоспроможних освітніх, культурних, соціальних послуг, наявністю погодженої стратегії розвитку, спрямованої на реалізацію інтересів кожного з учасників і території локалізації кластера, на якій вона перебуває, і має істотну соціально-економічну значимість для регіону. Метою створення кластера, на її думку, є об'єднання, інтенсифікація зусиль, можливостей, потенціалу суб'єктів інноваційної структури задля формування взаємоузгоджених дій, спрямованих на покращення якості регіональної освіти, її конкурентоспроможності на вітчизняному та світовому рівні [184].

Погоджуємося з думкою Н. В. Васильєвої, що головною функцією освітнього кластера є зближення мети виробничого і освітнього процесу, максимізація ефекту від використання робочої сили і науково-технічних продуктів в економічній системі [25, С. 9]. Таким чином, кваліфікована робоча сила виступає як однією із головних умов створення освітнього кластеру, так і його результатом.

В результаті тісної співпраці та взаємодії між всіма структурними компонентами освітнього кластеру виникає можливість ефективної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації спеціалістів, а точніше відтворення головної продуктивної сили більш високо рівня – кваліфікованої робочої сили.

Узагальнюючи вище наведене, вважаємо, що освітній кластер – це система взаємопов'язаних найчастіше територіально близьких закладів освіти, наукових установ та підприємств, діяльність та взаємодія яких сприяє їх спільному розвитку і спрямована на підвищення якості підготовки робочої сили для забезпечення інноваційного розвитку економіки.

В. Т. Сирадосєва, Д. В. Сирадосєв визначають наступні форми нормативно-правового оформлення відносин між учасниками кластера: університетський комплекс; кластер на базі підприємства або асоціації. І зазначають, що головною стратегічною метою цього інноваційного заходу є високотехнологічний розвиток промислового потенціалу регіону, який повинен відбутися за рахунок підвищення економічної ефективності системи вищої освіти, її якості і конкурентоспроможності, шляхом об'єднання матеріальних, кадрових,

інформаційних, фінансових ресурсів освітніх установ і господарюючих суб'єктів [198]. Це повинно здійснюватись на основі наступних принципів: безперервності навчання та освіти, що проявляється у наступності знань; інтеграції сфери освіти і науки; ефективної взаємодії у всіх сферах між всіма структурними компонентами кластеру; зв'язку з виробництвом.

Слушною, на наш погляд, є позиція О. В. Кукліна, який вважає, що створення освітніх кластерів має на меті як реалізацію основних функцій освіти, так і розвиток таких напрямів діяльності як інновації, комерціалізація, підприємництво. А також, що кластер повинен в першу чергу стимулювати економічний розвиток, а не економічне зростання [95, С. 228-229].

Формування освітнього кластеру як на рівні регіону, так і на рівні країни дозволить створити ефективну систему підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації спеціалістів, сучасну матеріально-технічну базу навчальних закладів для надання освітніх послуг високої якості та наукових установ для проведення наукових досліджень, а також розширити джерела фінансування сфери освіти. Крім цього, створення освітнього кластеру дозволить підвищувати кваліфікацію працівникам закладів освіти, наукових установ, а також працівникам підприємств, які не лише задіяні у виробничому процесі, а й залучені до процесу навчання і підготовки спеціалістів у вищих навчальних закладах; укладати договори між суб'єктами (структурними елементами) кластеру з приводу використання аудиторій, матеріально-технічного, програмного забезпечення тощо; удосконалити методичну базу з метою ефективного використання в процесі надання освітніх послуг; здійснювати спільні наукові дослідження і досягати скорочення тривалості циклу «дослідження – розробка – впровадження» та інше. Таким чином, вважаємо, що формування освітнього кластеру на рівні регіону призведе до структурних змін і зрушень, які дозволять підвищити рівень конкурентоспроможності регіону, а також до економічного та інноваційного розвитку регіону зокрема та країни в цілому.

1.3. Підходи до визначення ефективності освіти в системі відтворення робочої сили

Ефективність виступає важливою характеристикою на всіх рівнях освітньої галузі. Розрахунок і оцінка економічної ефективності в сфері освіти потребує чіткого визначення основних категорій та величин, необхідних для її обчислення.

Термін «ефект» у перекладі з латинської означає «результат». Отже, категорія «ефективність» зачасти ототожнюється з «результативністю». А. В. Шегда стверджує, що термін ефект має значення результату, наслідку зміни стану певного об'єкта, зумовленої дією зовнішнього або внутрішнього фактора. З математичної точки зору ефект – це дельта, приріст певної змінної або різниця її попереднього і наступного значень. Значення цієї дельти може бути додатним, від'ємним або взагалі нульовим. Подібно до цього сам ефект може бути як позитивним, коли зміни є корисними, так і негативним, коли зміни деструктивні, або нульовим, коли зміни відсутні [45]. Таким чином, оцінка будь-якої системи або об'єкта може мати кількісний і якісний характер. До якісних оцінок відносяться позитивні та негативні ефекти. Кількісні оцінки розглядаються через ряд кількісних показників, що отримуюються в результаті математичних розрахунків.

Часто складно взагалі визначити не лише ефективність освіти, а й її результати, оскільки вона продукує знання, тобто інформацію. Соціальні та економічні функції та загальна структура знання, на думку Х.-Д. Кюблера, визначається гаслом: «Ми не знаємо, що є знання, але ми знаємо про яку сферу йдеться» [98, С. 127]. Та разом з тим, такий підхід не означає, що не варто визначати ефективність як освіти, так і системи освіти, оскільки вони покликані давати результат на різних рівнях, зокрема у системі відтворення робочої сили.

В. В. Бочаров вважає, що економічна ефективність діяльності підприємств визначається показниками рентабельності [20, С. 174].

А. Д. Шеремет визначає, що ефективність економічних процесів вимірюється шляхом зіставлення результату (ефекту) і витрат [253].

Як зазначають П. Хейне, П. Боуттке і Д. Причитко, ефективність є оціночною категорією, яка завжди пов'язана з відношенням цінності результату до цінності витрат [213, С. 44].

Виокремлюють наступні види ефективності, освітньої галузі зокрема:

- технічну (коли результати функціонування освіти залежать від удосконалення її технічної частини та використання різноманітних новинок матеріально-технічної бази в освітньому процесі);

- економічну (пов'язана безпосередньо з результатами діяльності навчальних закладів, зокрема заснованих на комерційних засадах, їх структурних підрозділів);

- соціально-економічну (включає в себе задоволення потреб населення в освітніх послугах, умови праці працівників, відповідність виробничих відносин рівню продуктивних сил, робочої сили зокрема, зростання рівня доходів випускників вищих навчальних закладів від рівня освіти та їх кар'єрне зростання, задоволеність роботодавців якістю підготовки випускників тощо);

- синергетичний ефект (як сума загальних і окремих симетричних ефектів, що отримуються функціональними підрозділами від внесків та як реалізація стійких можливостей від розширення виробництва та оперативного менеджменту) [173, С. 86].

Як зазначає І. С. Каленюк, розрахункам ефективності освіти повинно передувати проведення моніторингу в цій сфері. Йдеться про збір і використання кількісних вимірів освітніх послуг, що надаються в країні. Одержані статистичні дані стануть базою для визначення наступних рівнів ефективності: економічної та соціально-економічної [73].

У сучасній економічній літературі більшість авторів розглядають економічну ефективність освіти, виходячи з поглядів представників теорії людського капіталу, згідно з якими витрати на одержання освіти є ефективними інвестиціями. На думку О. А. Грішної, формування людського капіталу

виступає як процес створення продуктивних здібностей індивіда за допомогою інвестицій у визначені процеси його життєдіяльності. При цьому такий процес здійснюється через систему вливання безпосередніх фінансових коштів та ресурсів, а також системи витрат часу та сили на підвищення своєї кваліфікації [38, С. 76].

Т. Шульц розглядав капітал як «сукупність сутностей, що володіють економічною властивістю надавати послуги, які мають певну цінність», вивчав і аналізував фактори економічного зростання і підвищення продуктивності ресурсів, порівнюючи ефективність інвестування у робочу силу, природні ресурси тощо за нормами віддачі. На основі цього, він вважав, можна визначати, наскільки доцільно збільшувати капіталовкладення у одні виробничі ресурси і зменшувати – у інші [265; 266].

Г. Беккер вважав, що приймаючи рішення про здійснення витрат на здобуття освіти, учні з батьками і підприємці, порівнюють вигоди із затратами, а саме очікувану граничну норму віддачі від цих інвестицій з відсотками по банківських вкладах, дивідендами від цінних паперів та іншими альтернативними варіантами вкладання грошей. Величина норми віддачі розглядалась ним як один із важливих факторів перерозподілу капіталовкладень між сферою освіти та сферами економіки. Окрім цього, Г. Беккер перший здійснив статистично коректний розрахунок економічної ефективності освіти на особистісному рівні на основі розрахунку рентабельності інвестицій в людину через відношення вигод від освіти до витрат на її здобуття. Розрахувавши ці показники, він порівняв їх з фактичною рентабельністю деяких підприємств США і прийшов до висновку, що віддача від вищої освіти перевищує показники прибутковості фірм. Цим він поглибив дослідження економічної ефективності інвестицій у людський капітал [28; 38, С. 199; 259].

Загалом вважається, що перша спроба обчислення ефективності освіти була здійснена у 20-х роках ХХ століття в Радянському Союзі С. Г. Струмлінім, який визначив, що збільшення за десять років кількості школярів із 4 до 6 млн. осіб вимагає витрат на їх навчання у розмірі 1 622 млн. крб., а зростання

національного доходу за рахунок підвищення рівня освіченості і кваліфікації населення за цей період складе понад 2 млрд. крб. [190, С. 33-34]. Досліджуючи проблеми економічної ефективності освіти, С. Г. Струмилін сформулював закон спадної продуктивності шкільного навчання, згідно з яким із зростанням кількості рівнів навчання знижується його економічна рентабельність для держави, а кваліфікація робітників підвищується повільніше, ніж число років, витрачених на їх навчання. Він визначив методи розрахунку оптимального періоду шкільного навчання і розмірів витрат на освіту кожного робітника з врахуванням зростання національного доходу держави. За його розрахунками рентабельність початкового навчання для осіб фізичної праці в 28 разів перевищила собівартість навчання, а капітальні витрати на нього окупилися через 1,5 роки. С. Струмилін довів високу рентабельність навчання у вищих навчальних закладах незаможних вихідців з сімей робітників і селян, окупність безкоштовної вищої освіти і утримання студентів за державний рахунок, а також обґрунтував обов'язкову трирічну роботу випускників вищих навчальних закладів за державним розподілом та виплату їм заробітної плати на рівні не нижче кваліфікованих робітників [191].

Під економічною ефективністю розуміється ступінь використання виробничого потенціалу, що виявляється співвідношенням результатів і затрат суспільного виробництва [51]. Основоположним принципом забезпечення високої якості підготовки і перепідготовки кадрів є функціонування ефективної системи освіти, зокрема вищої.

На нашу думку, економічна ефективність освіти (освітньої галузі) – це результативність освіти (освітньої галузі), яка виражається співвідношенням її корисних кінцевих результатів, що проявляються у різних показниках, до витрат на її функціонування.

Оцінка економічної ефективності освіти має виходити з можливості розрахунку витрат на функціонування освітньої сфери й відтворення освітнього потенціалу суспільства та віддачі цих витрат у вартісному виразі [73].

Як стверджують І. Каленюк, О. Комарова, Г. Педченко, Є. Жильцов, В. Тропін та Є. Сабуров [53; 73; 86; 140; 164], ефективність освіти може мати два

аспекти: внутрішній та зовнішній. За словами І. С. Каленюк, зовнішня ефективність, або ефективність обміну, виражає міру відповідності «вироблених» навчальними закладами результатів вимогам і цілям суспільства [73].

О. Комарова зазначає, що визначення зовнішньої ефективності освіти є досить складним завданням. Це обумовлено неможливістю виявлення ефективності освітньої галузі на макроекономічному рівні в конкретних прямих показниках. У зв'язку із цим виникає необхідність урахування взаємозв'язків освіти з іншими галузями економічної діяльності, адже освіта проникає в усі сфери життєдіяльності суспільства. А також пояснює, що в загальному вигляді зовнішня ефективність освіти визначається двома обставинами: освіта перетворює людину на головну продуктивну силу, сприяє накопиченню основного економічного ресурсу сьогодення – знань; праця людини з високим рівнем освітнього потенціалу приносить додатковий продукт, тож вартість виробленої продукції перевищує витрати підприємства [86, С. 53].

Є. Жильцов та В. Тропін під зовнішньою ефективністю системи освіти мають на увазі вплив освіти на ефективність виробництва [53].

Є. Сабуров пропонує під зовнішньою ефективністю освіти розуміти підвищення рівня добробуту у суспільстві, зумовлене зростанням рівня його освіченості [164].

Ці визначення, на нашу думку, дають неповну характеристику зовнішньої ефективності освіти, адже звужують спектр впливу освіти на макrorівні лише до виробництва, зокрема створення додаткового продукту, або добробуту населення.

За словами Г. П. Педченка, зовнішній аспект ефективності підготовки кадрів у галузі (регіоні, державі) визначається впливом рівня освіти на економічне зростання, зокрема на величину валового внутрішнього продукту, національного доходу, і зміну продуктивності праці. Внутрішня ефективність характеризується внеском працівників освіти, раціональним використанням матеріально-грошових ресурсів, ефективним функціонуванням структурних підрозділів та ланок системи освіти тощо [140].

Як зазначає І. С. Каленюк, внутрішня, або виробнича ефективність, характеризує продуктивність і результативність виробництва освітніх послуг з позицій галузі освіти, її внутрішніх цілей і завдань [73]. Розрахунки показників внутрішньої віддачі освітньої сфери можуть здійснюватись як на галузевому рівні, так і на рівні окремих ланок системи освіти (дошкільна освіта, загальна середня освіта, професійно-технічна освіта, вища освіта, післядипломна освіта, самоосвіта) та навчальних закладів [86, С. 55].

Ми погоджуємося з думкою І. С. Каленюк, що зовнішня ефективність освіти, яка полягає у здійсненні впливу на сталий розвиток суспільства, тісно пов'язана з її внутрішньою ефективністю. Хоча вони можуть бути відносно незалежними і мати власні самостійні значення, розривати їх не має сенсу, оскільки ефективність освітнього виробництва повинна розглядатися в єдності зовнішнього і внутрішнього аспектів [73].

Стосовно показника, що визначає економічну ефективність освіти, важко говорити про якийсь універсальний. Як би не розраховувалась економічна ефективність виробництва або галузі, в тому числі й освітньої, у її основі лежить співвідношення результату такого виробництва до витрат суспільної праці, яка обумовила цей результат, тобто вона характеризує віддачу одиниці суспільної праці.

Для виявлення рівня економічної ефективності виробництва, виокремлюють три принципово відмінні підходи:

- ресурсний, коли досягнутий економічний результат співвідноситься з вартістю виробничих ресурсів (основних виробничих та оборотних засобів);
- витратний, коли економічний результат співвідноситься з поточними виробничими витратами;
- ресурсно-витратний, коли економічний результат співвідноситься з усією сукупністю затрат на виробництво, зокрема освітнє виробництво [21].

За словами К. В. Корсака, незважаючи на здавалося б зрозумілу необхідність здійснення наукових досліджень у сфері ефективності освіти, здобутків у цій сфері є не так багато, як хотілося б [88]. Можливо справа в тому,

що підтримуються погляди радянських часів, що освіта є соціально важливою галуззю і її ефективність також має вимірюватись у корисності для суспільства, тобто в кількості підготовлених фахівців [216]. Ефективність освіти можна розглядати з точки зору потреб як суспільних, так і особистісних. У першому випадку вона визначається як внесок у економіку держави, впливом на продуктивність праці людини та зростання добробуту нації. У другому – тим, як вона задовольняє освітні потреби людини. Тут мається на увазі спектр напрямів фахової підготовки, зміст, якість, здатність працювати на перспективу, допомогти людині бути успішною в інформаційному суспільстві [19, С. 6].

Отже, зачасту розглядається ефективність освіти як системи, але будь-який навчальний заклад теж являє собою певну систему, тому варто розглядати ефективність освіти ще й на рівні його діяльності.

Виходячи з цього, виникає проблема об'єктивного оцінювання і визначення результатів ефективності діяльності освітньої системи, її окремих підрозділів та власне того, хто навчається. Це пов'язано з тим, що ефективність визначається через систему суб'єктивних факторів, тому що якість робочої сили є сукупністю людських характеристик, які проявляються у процесі праці і включають в себе кваліфікацію та ділові і особистісні риси та характеристики індивіда як фахівця. Власне ж, кваліфікація працівника виглядає як сукупність його загальної та спеціальної професійної освіти, відповідних умінь та навичок і відповідного виробничого та життєвого досвіду [39, С. 31]. В зв'язку з цим виникає суперечність у оцінці та розрахунку ефективності підготовки як окремого працівника, так і діяльності системи освіти в цілому. Та разом з тим, як стверджує Г. П. Педченко, щодо ефективності підготовки спеціалістів з вищою освітою для окремої галузі економіки, в сучасних умовах її необхідно розглядати в різних аспектах, а саме:

- ефективність власне для спеціаліста, що одержав освітню послугу;
- ефективність підготовки кадрів для вищого навчального закладу, що їх готує;

- для роботодавця, що прийняв на роботу фахівця певного кваліфікаційно-освітнього рівня;
- ефективність освіти для галузей національної економіки, регіонів та держави в цілому [140].

Спираючись на дослідження В. А. Савченка, визначимо, що оцінка економічної ефективності освіти передбачає виділення наступних аспектів: особистісного, навчального закладу, підприємства та суспільного [166, С. 105].

Ми погоджуємося з думкою Г. П. Педченка, що ефективність одержання вищої освіти для споживачів виражається окупністю інвестицій у людський капітал спеціаліста, а джерелом фінансування для одержання освіти індивідом, крім власних доходів і заощаджень, може виступати надання кредиту на навчання, що може здійснюватися на конкурсній основі. Через високий ступінь ризику, держава повинна сприяти процесу залучення кредитних ресурсів, забезпечуючи зацікавленість кредитних установ у здійсненні витрат на освіту, вигоди від яких отримує не тільки певна людина, але й все суспільство [140].

Стосовно розрахунку економічної ефективності освіти для навчального закладу, варто зазначити, що керівництво кожного з них самостійно обирає як і на основі яких показників її здійснювати, особливо це актуально в умовах зростання автономії вищих навчальних закладів.

Оскільки процеси отримання освіти та підвищення кваліфікації вимагають здійснення певних витрат грошових коштів індивіда (працівника) або підприємств, що в майбутньому принесе значну частину доходів, доцільно для оцінки та аналізу економічної ефективності освіти використовувати показники їх доходів та витрат.

Отже, для того, щоб визначити, чи ефективним буде одержання освіти, необхідно співставити витрати з вигодами. Зрозуміло, що витрати здійснюються раніше, а вигоди будуть реалізовуватися пізніше. Для розрахунку доцільності здійснення витрат на освіту С. Фішер запропонував використовувати розрахунок сучасної вартості і норми віддачі [210, С. 319-320]. В. М. Петюх назвав ці розрахунки «методом визначення окупності освіти» і визначив, що сучасна

вартість потоку майбутніх платежів – це сума, яку необхідно було б інвестувати сьогодні, для того, щоб забезпечити надходження даних платежів в майбутньому. Норму віддачі він розглядав як процентну ставку, що забезпечує рівність сучасної вартості майбутніх надходжень від цих інвестицій їхньої поточної вартості [143, С. 45-47].

На сучасному етапі цей метод Д. П. Богиня і О. А. Грішнова визначають як метод «витрати-вигоди», який застосовують тоді, коли необхідно зробити вибір інвестиційних проектів, враховуючи вигоду, яка припадає на одиницю витрат [17].

Ми притримуємось думки, що для розрахунку економічної ефективності освіти для кожного окремого працівника (індивіда) в загальному теоретичному вигляді варто використовувати наступну формулу:

$$E_{o_{прац}} = \frac{\text{приріст заробітної плати}}{\text{витрати на освіту (підвищення кваліфікації)}} \cdot \quad (1.1)$$

Таким чином, економічна ефективність освіти для індивіда (працівника) визначається співвідношенням приросту заробітної плати і витрат на освіту або підвищення кваліфікації, які здійснює цей індивід.

Вважаємо, що для розрахунку показника економічної ефективності освіти для кожного окремого роботодавця (підприємства) в загальному вигляді доцільно використовувати таку формулу, яка формується з класичної формули розрахунку ефективності:

$$E_{o_{підпр}} = \frac{\text{приріст виручки від реалізації}}{\text{витрати на освіту (підвищення кваліфікації) працівників}} \cdot \quad (1.2)$$

Тому, економічна ефективність освіти для роботодавця (підприємства) визначається співвідношенням приросту виручки від реалізації і витрат на освіту або підвищення кваліфікації своїх працівників, які здійснює роботодавець.

Але, якщо з практичної точки зору витрати на освіту розглядати як інвестиції в людський капітал, варто врахувати особливості оцінювання ефективності таких інвестицій.

Розраховуючи економічну ефективність отримання освіти або підвищення кваліфікації працівниками як на особистісному рівні, так і на рівні підприємства, необхідно враховувати фактор часу та використовувати дисконтування, а саме показник чистої приведеної вартості – NPV. Витрати на освіту та професійну підготовку або перепідготовку працівників будуть розглядатися як інвестиції індивіда (працівника) або підприємства, в результаті яких планується в подальшій діяльності отримання додаткового доходу.

Якщо витрати на освіту мають одноразовий характер, то для розрахунку NPV використовується наступна формула [206]:

$$NPV = \sum_{t=0}^n \frac{B_t}{(1+r)^t} - C, \quad (1.3)$$

де NPV – чиста вартість грошових коштів, грн;

B_t – дохід від освіти на час t , грн.;

C_t – витрати на освіту на час t , грн.;

n – кількість періодів часу, років;

r – норма процента.

Якщо витрати на освіту мають багаторазовий характер, то для NPV варто розраховувати наступним чином [206]:

$$NPV = \sum_{t=0}^n \frac{B_t}{(1+r)^t} - \sum_{t=0}^n \frac{C_t}{(1+r)^t}. \quad (1.4)$$

Якщо показник чистої приведеної вартості буде мати негативне значення, то це буде свідчити про те, що в результаті здійснення витрат на отримання освіти, підготовку або перепідготовку кадрів, підприємство або індивід зазнають збитків. Якщо цей показник буде мати позитивне значення, це буде вказувати на доцільність здійснення таких витрат, оскільки вони в майбутньому принесуть дохід.

І. С. Каленюк розглядаючи речові елементи (ресурсна база системи освіти, яку представляють навчальні заклади, вчителі, учні, підручники, компютерна техніка тощо) та неречові елементи освіти (знання, навички, цінності, норми поведінки, що втілені в самих людських особистостях в результаті освіти), вказує на те, що оцінити чи виміряти їх прямими показниками неможливо, можливо лише відносними (рівень освіти, кваліфікації, рівень доходу тощо), які певною мірою характеризують різні аспекти. Тому для оцінки економічної ефективності освіти для вищого навчального закладу І. С. Каленюк застосовує такий синтетичний інтегральний показник як фонд освіти ВНЗ, що характеризує величину втіленої у випускниках ВНЗ освіти [74; 75, С.10]. Розрахунок фонду освіти вищого навчального закладу, на її думку, можливо здійснювати за наступною формулою:

$$\Phi O = A \times X_a, \quad (1.5)$$

де A – чисельність зайнятих працівників у ВНЗ з повною вищою освітою;

X_a – кількість років навчання при повній освіті.

У загальному вигляді розрахунок фонду освіти вищого навчального закладу у вартісній формі ґрунтується на даних про вартість підготовки кадрів:

$$\Phi O = A \times Y_a, \quad (1.6)$$

де A – чисельність зайнятих працівників у ВНЗ з повною вищою освітою,

Y_a – вартість підготовки кожного працівника ВНЗ з повною вищою освітою (вартість п'яти років навчання у ВНЗ) [74].

О. І. Анчишкін, В. О. Жамін, С. Л. Костанян, В. К. Розов з фондом освіти ототожнюють освітній потенціал особистості, який розглядають з економічної точки зору як показник, що відображає обсяг освіти, нагромаджений усіма зайнятими в економіці. Вони визначають, що виміряти його можливо у фізичних величинах, тобто у тривалості загальної та професійної освіти (кількість людино-років освіти усіх видів), та у вартісних величинах як суму народногосподарських витрат на підготовку наявної робочої сили [6; 52; 256].

А. О. Чемерис та Є. В. Шаповал економічну ефективність освітнього закладу $W_{(ВНЗ)}$ пропонують оцінювати як якість освітнього закладу $Q_{(ВНЗ)}$, зменшену пропорційно коефіцієнту рівня дефектів $K_{(деф)}$ [216], тобто:

$$W_{(ВНЗ)} = Q_{(ВНЗ)} \times K_{(деф)}. \quad (1.7)$$

Для розрахунку якості освітнього закладу вони використовують наступну формулу:

$$Q_{(ВНЗ)} = \frac{Q_{(упр)} + Q_{(спец)} + Q_{(наука)} + Q_{(тов)} + Q_{(ини)} + Q_{(соц)} + Q_{(тех)}}{7}, \quad (1.8)$$

де $Q_{(упр)}$ – якість процесів управління (якість стратегічного планування; якість взаємодії зі споживачами та ринками освітніх послуг; якість формування даних та аналізу інформації; якість управління персоналом; якість формування ресурсів; якість вимірювання результатів);

$Q_{(спец)}$ – якість підготовки спеціалістів (якість певної обраної спеціальності закладу освіти; якість вхідних даних по цій спеціальності; якість процесів навчання по цій спеціальності; якість результатів навчання по цій спеціальності; якість ресурсів по цій спеціальності);

$Q_{\text{(наука)}}$ – якість наукових розробок (якість певної наукової роботи; якість вхідних даних для виконання цієї наукової роботи; якість процесу дослідження по цій науковій роботі; якість наукової продукції; якість ресурсів, що забезпечують виконання цієї наукової роботи);

$Q_{\text{(тов)}}$ – якість продуктів навчального призначення (якість певного продукту навчального призначення; якість вхідних даних для випуску цього продукту навчального призначення; якість ресурсів, що забезпечують випуск відповідної продукції);

$Q_{\text{(інш)}}$ – якість інших продуктів освітнього закладу (якість іншої послуги чи продукту; якість вхідних даних для випуску відповідного продукту; якість ресурсів, що забезпечують випуск відповідної продукції (послуги));

$Q_{\text{(соц)}}$ – якість соціальної системи (якість організаційної культури (відносини, норми, цінності); якість взаємовідносин між окремими співробітниками, підрозділами; схеми поведінки співробітників та студентів, включаючи їх ролі та способи спілкування);

$Q_{\text{(тех)}}$ – якість технічної системи закладу освіти (якість підтримки стандартних циклів діяльності закладу; якість підтримки циклів неперервного вдосконалення якості закладу; якість комп'ютерної мережі закладу освіти; якість бібліотеки; якість обладнання) [216].

Таким чином, кожен з перерахованих елементів в свою чергу є інтегральним значенням сукупності показників.

Коефіцієнт рівня дефектів А. О. Чемерис та Є. В. Шаповал пропонують розраховувати за формулою:

$$K_{\text{(деф)}} = \frac{P_{\text{(ВНЗ)}} - D_{\text{(ВНЗ)}}}{P_{\text{(ВНЗ)}}}, \quad (1.9)$$

де $P_{\text{(ВНЗ)}}$ – затрати на утримання освітнього закладу;

$D_{(ВНЗ)}$ – затрати, пов'язані з дефектами (частина затрат, що зумовлена дефектами діяльності закладу освіти; частина затрат на профілактику якості, тобто частина затрат, пов'язаних з функціонуванням системи якості тощо) [216].

Отже, можливо розраховувати економічну ефективність діяльності навчального закладу через його якість. Але виникає проблема кількісного виміру якості і приведення наведених показників якості до єдиної розмірності.

Е. Б. Салпагарова в ролі показника економічної ефективності діяльності вищого навчального закладу визначає оцінку якості забезпечення його освітніх послуг $Q_{общ}$, яка складається з двох компонентів: оцінки якості засобів виробництва освітніх послуг $Q_{сп}$ та оцінки якості кадрового (трудоного) потенціалу $Q_{кп}$ [167]:

$$Q_{общ} = Q_{сп} + Q_{кп} . \quad (1.10)$$

Оцінка якості засобів виробництва освітніх послуг $Q_{сп}$ розраховується за методикою Е. Б. Салпагарової як сукупність двох складових:

- показника навчально-методичного забезпечення процесу надання освітніх послуг у ВНЗ (який включає: кількісний показник забезпечення цього процесу підручниками в паперовому та електронному вигляді, кількісний показник методичного забезпечення цього процесу; або ж загальну кількість підручників та методичних матеріалів по кожній дисципліні, враховуючи кількість навчальних дисциплін у навчальному плані певної спеціальності, максимальну кількість студентів, що одночасно вивчають певну дисципліну);
- показника матеріально-технічного забезпечення процесу надання освітніх послуг у ВНЗ (який включає: забезпеченість студентів персональними комп'ютерами, програмне забезпечення, лабораторне обладнання, фонд аудиторій, враховуючи кількість студентів у ВНЗ всіх форм навчання крім дистанційного).

Для розрахунку оцінки якості кадрового (трудового) потенціалу $Q_{\text{кп}}$ нею враховуються наступні дані: кількість працюючих у ВНЗ докторів наук (визначається як сума добутків кількості штатних докторів наук на величину ставки); кількість працюючих у ВНЗ кандидатів наук (визначається як сума добутків кількості штатних кандидатів наук на величину ставки); загальна кількість викладачів у ВНЗ; середня величина погодинної ставки викладача у ВНЗ; вільний коефіцієнт, що включає в себе оцінку якості навчальних програм та робочих планів, ступінь креативності викладача і можливості прояву цієї креативності, що оцінюється самими викладачами в ході анонімного опитування у десятках одиниці [167].

Поклавши в основу дослідження В. А. Савченка, зазначимо, що оцінка економічної ефективності освіти на рівні держави (національної економіки) пов'язана з визначенням приросту основних макроекономічних показників, суспільної продуктивності праці за рахунок зростання рівня кваліфікації працівників і співвідношення їх з здійсненими витратами [166, С. 109]. Тому для розрахунку економічної ефективності освіти використовуються непрямі методи за допомогою проведення порівняльного аналізу динаміки основних показників, що характеризують економічне зростання, а саме: валового внутрішнього продукту, національного доходу, суспільної продуктивності праці та показників розвитку освіти, вищої зокрема. Але все ж таки ці показники не дають повного уявлення про ефективність освіти на макrorівні, що зумовлено складністю їх розрахунку для економіки і суспільства в цілому. Прямі ж показники при розрахунку зовнішньої ефективності освіти не використовуються, що зумовлюється неможливістю врахування всіх аспектів і показників функціонування сфери освіти, що впливають на економіку і суспільство, зокрема результатів діяльності всіх вищих навчальних закладів на території країни, підвищення продуктивності праці всіх працівників, що здобули або підвищили кваліфікацію, враховуючи особисті фізичні, розумові та інтелектуальні здібності кожного, зростання добробуту нації від підвищення освітнього рівня населення країни тощо.

Отже, розглянувши підходи до визначення економічної ефективності освіти та показники її розрахунку, зауважимо, що дослідники у визначенні різних характеристик цього поняття використовують термін «аспект», що, на нашу думку, не досить логічно. Ми ж пропонуємо систематизувати її за наступними видами: зовнішня і внутрішня; за рівнями: особистісний, підприємства (роботодавця), навчального закладу, державний (суспільний); а також визначити ключові показники розрахунку (табл. 1.1).

Таблиця 1.1

Види, рівні та показники розрахунку ефективності освіти

Види	Рівень	Показники розрахунку
Внутрішня	особистісний	- сучасна вартість потоку майбутніх платежів;
	підприємства (роботодавця)	- норма віддачі; - чиста приведена вартість – NPV.
	навчального закладу	- кількість випускників; - витрати навчального закладу на навчання учнів (студентів); - фонд освіти; - якість освітнього закладу; - оцінка якості забезпечених освітніх послуг навчальним закладом.
Зовнішня	державний (суспільний)	- приріст ВВП; - приріст НД; - приріст суспільної продуктивності праці; - показники розвитку освіти.

Джерело: розроблено автором

Таким чином, можливо оцінити ефективність освіти в системі відтворення робочої сили за наведеними показниками для відповідного рівня, що дозволить провести аналіз освіти цього рівня і зробити відповідні висновки стосовно прийняття рішення про здобуття освіти чи підвищення кваліфікації, а також дозволить здійснити порівняння ефективності освіти різних країн.

До основних напрямів підвищення економічної ефективності освіти на сучасному етапі відносяться: використання у сфері освіти новітніх досягнень науки та техніки; удосконалення нормативно-правового забезпечення, системи державного регулювання, фінансування та структури галузі освіти; здійснення

заходів контролю за дотриманням високого рівня якості наданих освітніх товарів та послуг тощо.

За умов ефективної системи освіти індивід отримує можливість здобути якісні знання, уміння та навички, які він в подальшому може ефективно застосовувати у своїй діяльності, зокрема в процесі виробництва. Звісно засвоєння цих знань та умінь буде залежати напряду і від індивідуальних розумових та інтелектуальних здібностей індивіда. Таким чином, якість отриманих і набутих знань, умінь і навичок буде впливати на сам виробничий процес та на його ефективність.

Висновки до розділу 1

1. Проведене в роботі дослідження еволюції теоретичних підходів до визначення сутності відтворення робочої сили показало, що представники практично всіх наукових економічних шкіл, окрім К. Маркса і Т. Мальтуса, розглядали цей процес неповно, як частину процесу суспільного відтворення. Структуризація системи факторів відтворення робочої сили дозволила виділити: освітні, демографічні детермінанти, а також рівня споживання та охорони здоров'я. Кожна система факторів розглядається і характеризується за певною групою показників.

2. Освіта виступає одним із головних елементів системи відтворення робочої сили країни, являючи собою складний та багаторівневий процес, та впливає на всі рівні відтворення робочої сили: нанорівень, мікрорівень, мезарівень, макрорівень та мегарівень. Освіта являє собою організовану, впорядковану і спрямовану на досягнення конкретних цілей сферу людської (суспільної) діяльності, функцією якої є відтворення головної продуктивної сили суспільства – робочої сили, здійснення цілеспрямованого впливу на індивіда з

метою передачі йому інформації та знань, їх систематизації у процесі навчання у навчальних закладах, формування умінь та навичок.

3. Встановлено, що освіта є чинником виробництва та впливає на рівень його ефективності; виступає як система виробництва та галузь економіки; впливає на процес підготовки кваліфікованої робочої сили і є основою формування людського капіталу; виступає капіталовкладенням, яке у майбутньому принесе вигоду; є важливим фактором інноваційного розвитку економіки і долучається до факторів економічного зростання країни.

4. Важлива роль освіти полягає у задоволенні потреб людини (суспільства) в освітніх послугах. За результатами дослідження теоретичних уявлень про освітню послугу, удосконалено її визначення з точки зору фактора розширеного відтворення робочої сили. Освітня послуга визначається як суспільне благо, що надається індивіду для задоволення його різноманітних освітніх потреб на фазі формування робочої сили, проявляється в знаннях, уміннях та навичках, які реалізуються на ринку праці на фазі обміну та впроваджуються на фазі використання робочої сили, що сприяє їх поглибленню та вдосконаленню.

5. У результаті дослідження уточнено поняття «освітній кластер», який трактується як система взаємопов'язаних закладів освіти, наукових установ та підприємств, діяльність та взаємодія яких сприяє їх спільному розвитку і спрямована на підвищення якості підготовки робочої сили для забезпечення інноваційного розвитку економіки. Визначено, що формування освітніх кластерів сприятиме підвищенню регіональної та національної конкурентоспроможності, економічному та інноваційному розвитку.

6. Економічну ефективність освіти в системі відтворення робочої сили систематизовано за видами – зовнішня та внутрішня; рівнями – особистісний, підприємства, навчального закладу та державний (суспільний); та визначено основні показники її розрахунку.

Основні наукові результати розділу опубліковані в наукових працях автора [221; 223; 226; 227; 228; 233; 234; 235; 236; 238; 239; 267].

РОЗДІЛ 2

СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ОСВІТИ В СИСТЕМІ ВІДТВОРЕННЯ КВАЛІФІКОВАНОЇ РОБОЧОЇ СИЛИ

2.1. Чинники формування кваліфікованої робочої сили в інноваційній економіці

На сучасному етапі в умовах переходу на інноваційні засади розвитку економіки робочій силі відводиться особливе місце, роль та значення, зокрема в системі відтворення робочої сили. Це свідчить, насамперед, про зростання залежності результатів суспільного виробництва від рівня освіченості, якості, рівня професійної підготовки та кваліфікації робочої сили. Сфера освіти, зокрема вищої, безпосередньо пов'язана із процесом створення суспільного продукту, відіграючи важливу ключову роль у підготовці та відтворенні кваліфікованої робочої сили для всіх галузей економіки країни.

Для здійснення аналізу системи відтворення робочої сили в Україні на основі відібраних показників у Розділі I було здійснено структуризацію системи факторів відтворення робочої сили, до яких відносяться: освітні, демографічні фактори, рівня споживання та охорони здоров'я. Оскільки, ми розглядаємо освіту як фактор інноваційного розвитку економіки, а лише кваліфікована робоча сила може продукувати нові знання і інновації, ми пропонуємо адаптувати схему, зображену на рисунку 1.1, до відтворення кваліфікованої робочої сили і розглянути деякі уточнюючі показники.

Освітні фактори ми будемо розглядати за допомогою наступних показників: рівень освіченості через кількість осіб з вищою освітою; кількість вищих навчальних закладів; частка витрат домогосподарств на освіту; частка витрат державного бюджету на освіту, зокрема на вищу.

Демографічні фактори будемо розглядати через сукупність таких показників як: рівень зайнятості; частка економічно активного населення у загальній кількості населення; природний приріст населення; середня тривалість життя.

Фактори рівня споживання проаналізуємо за допомогою наступних показників: середній рівень заробітної плати; частка осіб, які отримують заробітну плату меншу за середню; частка осіб, які отримують мінімальну заробітну плату; частка соціальної допомоги в доходах населення.

І фактори охорони здоров'я будуть досліджені на основі таких показників: кількість лікарняних закладів та лікарняних ліжок на 10 тис. населення; частка витрат з державного бюджету на охорону здоров'я; частка витрат домогосподарств на охорону здоров'я; частка осіб, які займаються спортом.

Проаналізуємо освітні фактори відтворення робочої сили в Україні. Рівень освіченості в Україні можна характеризувати за декількома показниками, дані по яким за останні роки наведені в таблиці 2.1.

Таблиця 2.1

Розподіл населення в Україні за рівнем освіти

	2009	2010	2011	2012	2013
Кількість населення у віці 6 років і старші, тис.осіб	41634,1	41286,2	41089,9	40896,9	40522,6
Розподіл населення (%) у віці 6 років і старші за рівнем освіти:					
повна вища	17,4	18,51	19,4	19,9	20,7
базова вища	1,3	1,3	1,3	1,2	1,3
неповна вища	17,7	17,6	18,0	18,4	18,2
професійно-технічна	20,5	20,4	20,4	18,8	19,4
повна загальна середня	17,8	17,7	17,5	19,2	19,3
базова загальна середня	12,2	11,0	11,6	11,4	9,3
початкова загальна середня	8,4	8,7	6,9	6,2	6,8
не мають початкової загальної та неписьменні	4,7	4,8	4,9	4,9	5,0
Всього	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Джерело: складено автором на основі [179; 180; 181]

Найбільше нас цікавлять дані кількості осіб з повною вищою освітою. Як бачимо, навіть в ситуації зменшення чисельності населення та зростання кількості

неписемних осіб, що не мають початкової освіти, динаміка цього показника є позитивною.

Розглядаючи наступний показник кількості вищих навчальних закладів (додаток Г), бачимо, що останніми роками в Україні спостерігається зменшення кількості вищих навчальних закладів та студентів у них, що пов'язано зі зменшенням кількості випускників шкіл та політикою держави, направленою на скорочення чисельності ВНЗ, їх укрупнення шляхом об'єднання тощо.

Частка витрат домогосподарств на освіту від загальної суми їх сукупних витрат за місяць з 2007 по 2012 рік стабільно складала 1,3 %, у 2013 відбулося зменшення до 1,2 % (рис. 2.1), хоча величина сукупних витрат в абсолютних величинах протягом цих років постійно зростала.

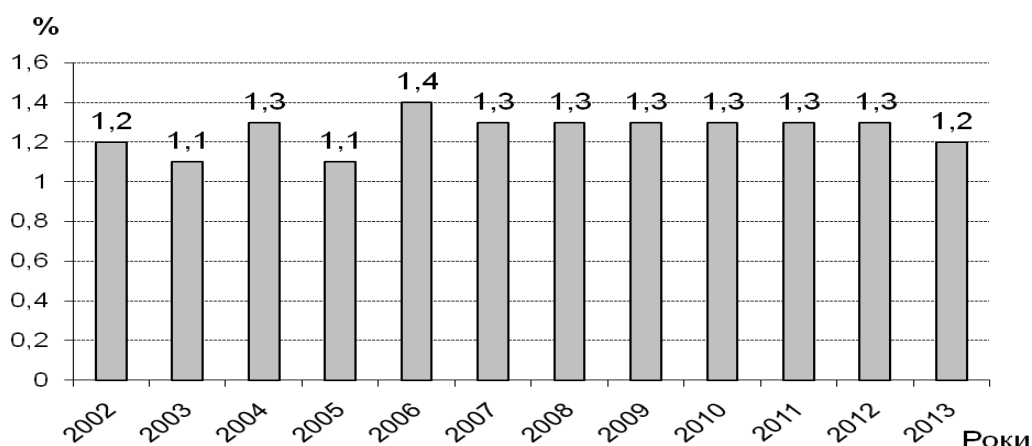


Рис. 2.1. Частка витрат домогосподарств на освіту від загальної суми сукупних витрат за місяць, %

Джерело: складено автором на основі [134]

В Україні спостерігається високий рівень державних витрат на освіту, на вищу зокрема. Видатки на вищу освіту у 2000-2014 рр., за даними Державної служби статистики України, складали у відсотках від ВВП від 1,3 % до максимального показника – 2,3 % у 2010 році, і надалі мали тенденцію до скорочення до 1,8 % – у 2014 році з урахуванням зменшення кількості студентів (табл. 2.2).

Таблиця 2.2

Державні витрати на освіту та вищу освіту в Україні

Роки	Державні витрати на освіту		Державні витрати на вищу освіту
	% від ВВП	млрд. грн	% від ВВП
2000	4,2	-	1,3
2005	5,4	26,8	1,8
2010	6,9	79,8	2,3
2011	6,2	86,3	2,0
2012	6,7	101,6	2,0
2013	7,3	105,5	2,1
2014	6,4	71,8	1,8

Джерело: складено автором на основі [135; 136]

Зазначимо, що порівняно з країнами ЄС, рівень державних витрат на освіту та вищу освіту в Україні у відсотках ВВП є досить високим, про що свідчать дані додатку Д, але це не говорить про достатній рівень фінансового забезпечення цієї сфери, адже розміри ВВП в різних країнах відрізняються, і відповідна частка витрат на освіту в абсолютних величинах також. Загалом, частка витрат державного бюджету на освіту відповідає рівню розвинутих країн Європейського Союзу. Це свідчить про зростання ролі і місця вищої освіти в житті суспільства і її значення – в розвитку економіки.

Загальне збільшення витрат на освіту, що спостерігалось останніми роками, призвело до суттєвого збільшення загальних витрат на одного учня (студента), які складали у 2007 році 5 793,6 грн. на рік (або 1 147,2 дол. США за обмінним курсом), у 2008 р. – 7 833,6 грн. (1 486,5 дол.); у 2009 р. – 8 893,1 грн. (1 141,6 дол.); у 2010 р. – 10 758,6 грн. (1 355,0 дол.); у 2011 р. – 11 705,6 грн. (1 468,7 дол.); у 2012 р. – 13 512,8 грн. (1 691,2 дол.) [188, С. 5].

Далі охарактеризуємо за виділеними показниками демографічні фактори відтворення робочої сили в Україні. Дані таблиці 2.3 свідчать про тенденцію до поступового зростання в Україні рівня зайнятості та кількості економічно активного населення працездатного віку, а також зменшення рівня безробіття.

Зазначимо, що дані останніх років свідчать про досить високий освітній рівень зайнятих в економіці України. На кінець 2013 року особи з вищою освітою

складали 59,2 % від загальної облікової кількості штатних працівників, у тому числі 23,6 % – молодших спеціалістів і бакалаврів (неповна та базова вища освіта) та 35,6 % – спеціалістів і магістрів (повна вища освіта). У деяких видах економічної діяльності працівники з вищою освітою є домінуючою категорією: у фінансовій та страховій діяльності їх 87,8 %; державному управлінні й обороні, обов'язковому соціальному страхуванні – 84,8 %; професійній, науковій та технічній діяльності – 79 %; інформації та телекомунікації – 76,3 %; освіті – 72,9 % [147].

Таблиця 2.3

Економічна активність населення України, 2000-2013 рр.

Рік	2000	2005	2010	2013	2013
Економічно активне населення у віці 15-70 років, тис. осіб	22 830,8	22 280,8	22 051,6	22 011,5	21 980,6
Економічно активне населення працездатного віку, тис. осіб	21 150,7	20 481,7	20 220,7	20 393,5	20 478,2
Рівень економічної активності, %	63,2	62,2	63,7	64,6	65
Рівень зайнятості, %	55,8	57,5	58,5	59,7	60,3
Рівень безробіття, %	11,6	7,2	8,1	7,5	7,2

Джерело: складено автором на основі [46]

На рисунку 2.2 зображено дані природного приросту населення в Україні за період 1990-2014 роки.

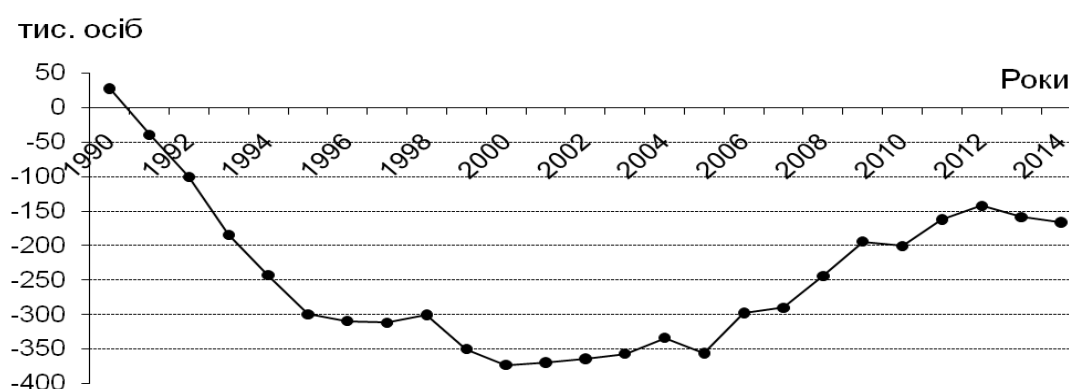


Рис. 2.2. Природний приріст населення в Україні протягом 1990-2014 рр., тис. осіб

Джерело: складено автором на основі [134]

Як бачимо, хоча він і має від'ємне значення ще з 1991 року, але з 2005 року спостерігається тенденція до зменшення різниці між кількістю народжених і померлих. Лише в 2014 році знову відбулося зростання цієї різниці, що пов'язано з політичними подіями, які відбуваються на території України.

Що стосується середньої тривалості життя, то з 2005 року в Україні спостерігається зростання цього показника з 68 років до 71 (рис. 2.3), що свідчить про покращення умов життя населення.

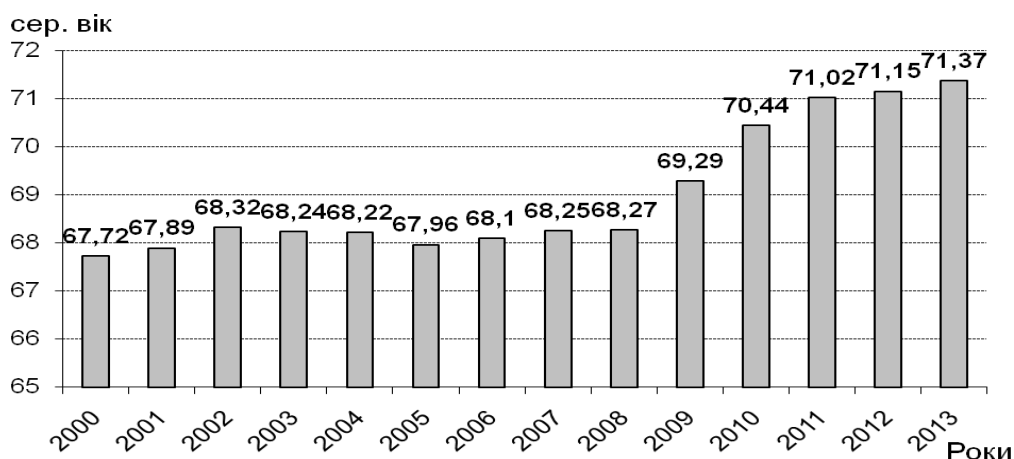


Рис. 2.3. Динаміка зміни середньої тривалості життя населення в Україні протягом 2000-2013 рр.

Джерело: складено автором на основі [134]

Хоча, якщо порівнювати з іншими країнами, то Україна займає в рейтингу країн за рівнем тривалості життя у 2014 році лише 124 місце серед 191 країни світу [159].

Таким чином, всі показники, що характеризують групу демографічних факторів відтворення робочої сили в Україні, мають з 2005 року тенденцію до зростання, що вказує на їх позитивний вплив на стан системи відтворення робочої сили України.

Розглянемо показники, що характеризують групу факторів рівня споживання відтворення робочої сили в Україні. За даними Державної служби статистики, середній рівень номінальної заробітної плати в Україні має постійну тенденцію до зростання (рис. 2.4).

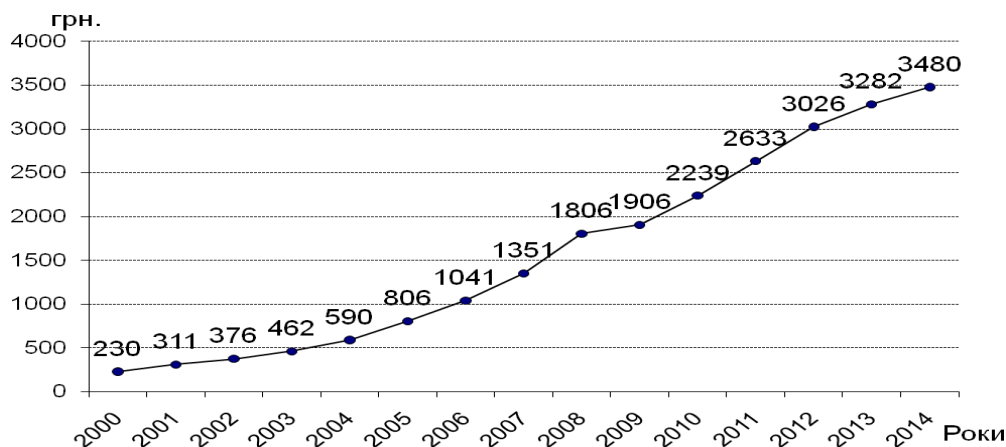


Рис. 2.4. Середній рівень номінальної заробітної плати в Україні протягом 2000-2014 рр., грн.

Джерело: складено автором на основі [134]

Згідно наведених даних на рисунку 2.5, ми бачимо, що у 2000 році при зростанні номінальної заробітної плати майже на 30 %, реальна заробітна плата зменшилась на 1 %. У 2005 році намітилась стійка тенденція до зростання розміру як номінальної, так і реальної заробітної плати: рівень зростання номінальної заробітної плати складав 36,7 %, реальної – 20,3 %. З 2010 року спостерігалось зниження темпів зростання обох показників порівняно з минулим роком.

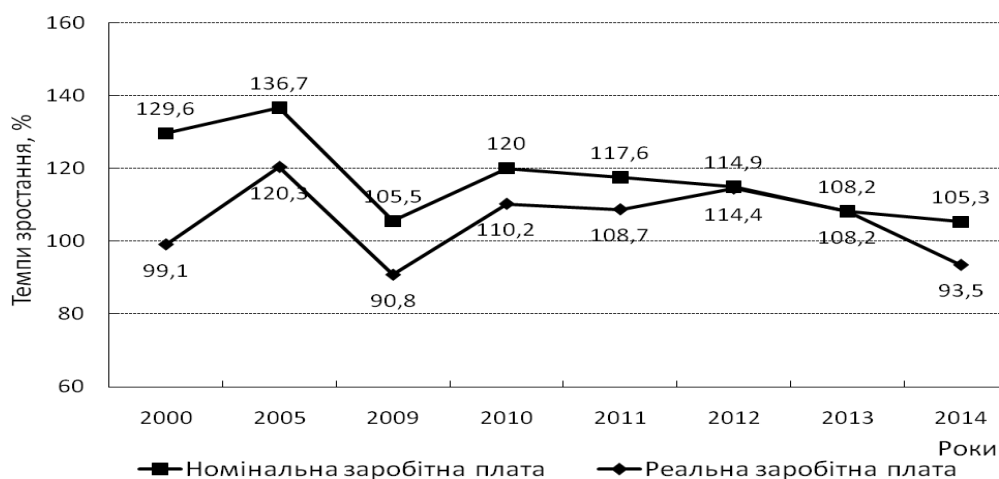


Рис. 2.5. Темпи зростання номінальної та реальної заробітної плати в Україні у 2000-2014 рр., %

Джерело: складено автором на основі [134]

А у 2014 році взагалі в ситуації зростання номінальної заробітної плати лише на 5,3 % реальна заробітна плата знизилась на 6,5 %.

Таким чином, приходимо до висновку, що проаналізовані показники зростання рівня середньої заробітної плати на рисунку 2.4 не свідчать про однозначне зростання купівельної спроможності і збільшення рівня добробуту населення, оскільки офіційна статистика показує зростання номінального рівня оплати праці. Реальна заробітна плата зростала не такими значними темпами. Зменшення темпів приросту номінальної і реальної заробітної плати, насамперед, можна пояснити послабленням ділової активності в Україні, що було викликано рецесією в економіці.

У 2014 році в Україні майже у 65 % працівників розмір заробітної плати не перевищував 3 480 грн., тобто середній рівень по країні, що підтверджує великий розрив в структурі доходів населення.

Частка працівників, які отримують мінімальну заробітну плату в Україні за останні роки, складає за даними Державної служби статистики: у 2010 році – 7,1 %, у 2011 р. – 5,5 %, у 2012 р. – 5,2 %, у 2013 р. – 4,9 %, у 2014 р. – 4,4 % [134]. Як бачимо, відбувається постійне зменшення кількості осіб, які отримують мінімальні заробітну плату, що свідчить про зростання рівня доходів працівників.

Розмір соціальної допомоги у відносних показниках до загальної суми доходів населення представлений на рисунку 2.6.

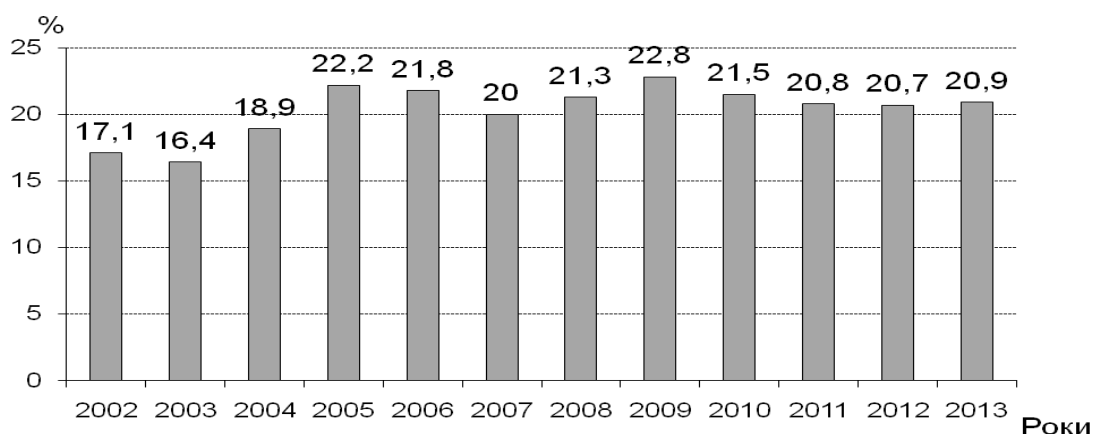


Рис. 2.6. Частка соціальної допомоги в доходах населення протягом 2002-2013 рр., %

Джерело: складено автором на основі [134]

Якщо розглядати ці дані в абсолютних величинах, то побачимо, що розмір соціальної допомоги зростає із року в рік: у 2010 р. – 237 213 млн. грн., у 2011 р. – 263 633 млн. грн., у 2012 р. – 301 621 млн. грн., у 2013 р. – 323 123 млн. грн. [134]. Тому ми розглянули ці показники у відносних величинах до розміру сукупних доходів населення відповідного року, для того, щоб побачити реальну тенденцію їх змін. Як бачимо, в 2009 році частка соціальної допомоги була найбільшою, 2011-2013 роки характеризуються приблизно однаковою часткою соціальної допомоги у доходах населення.

Розглянемо динаміку показників, що характеризують фактори охорони здоров'я відтворення робочої сили в Україні.

Дані рисунку 2.7 свідчать про постійне зменшення кількості лікарняних закладів в Україні.

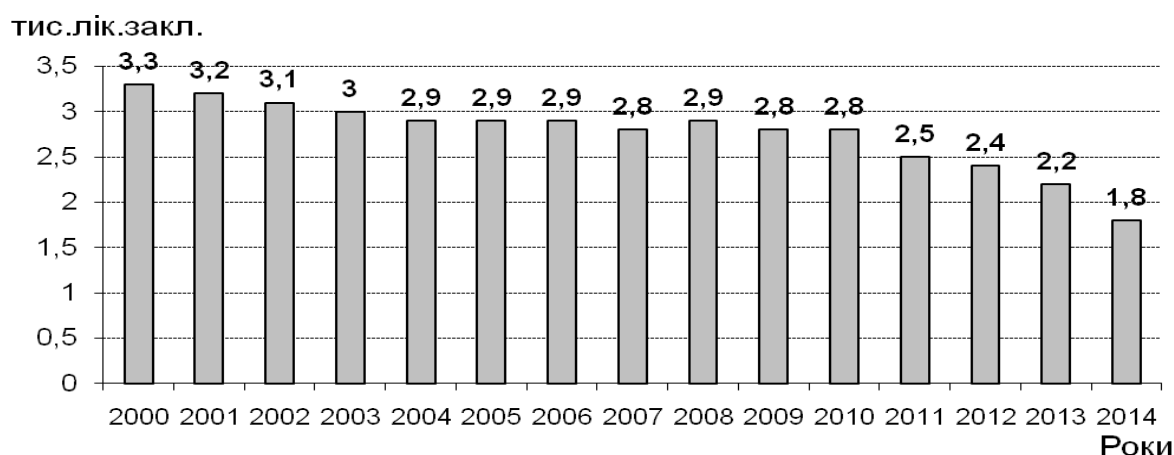


Рис. 2.7. Кількість лікарняних закладів в Україні протягом 2000-2014 рр., тис. закладів

Джерело: складено автором на основі [134]

Така ж ситуація, за даними Державної служби статистики, і з кількістю лікарняних ліжок, в тому числі на 10 тис. населення, що свідчить про зниження рівня медичного забезпечення населення України. В 2014 році відбувається зниження цих показників більшими темпами, адже не враховується кількість лікарняних закладів на території АР Криму.

Державні витрати на охорону здоров'я мають нестабільну тенденцію до зростання. Так, у 2010 році видатки державного бюджету на охорону здоров'я становили – 10 923 млн. грн. (3,08 % від загальної величини видатків бюджету), у 2011 р. – 10 224 млн. грн. (3,06 %), у 2012 р. – 12 066 млн. грн. (2,92 %), у 2013 р. – 12 966 млн. грн. (3,08 %), у 2014 р. – 12 070 млн. грн. (2,69 %) [136]. Зменшення частки витрат в останній рік зумовлено політичними подіями, які відбуваються в Україні.

У Рейтингу країн світу за рівнем витрат на охорону здоров'я у 2013 році Україна займала 59 місце серед 190 країн з показником 8 % ВВП [159], що вказує на досить значне фінансове забезпечення сфери охорони здоров'я у нашій країні.

За даними рисунку 2.8 видно, що в Україні відбувалося незначне зменшення частки витрат домогосподарств на охорону здоров'я до 2007 року, а після – поступове зростання. Отже, населення витрачає більше коштів на медичне обслуговування, що може бути пов'язане із зростанням кількості приватних лікарняних закладів та високих цін на їх послуги.

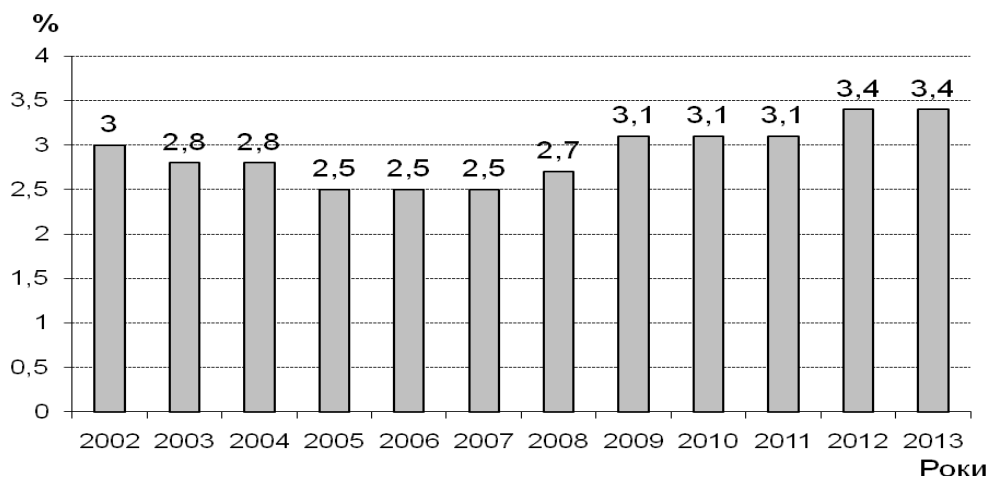


Рис. 2.8. Частка витрат домогосподарств на охорону здоров'я від загальної суми сукупних витрат за місяць протягом 2002-2013 рр., %

Джерело: складено автором на основі [134]

Важливий вплив на стан здоров'я населення має заняття спортом, вважаємо за необхідне провести аналіз частки осіб, що ним займаються. Як бачимо, за

даними таблиці 2.4, спостерігається відносна стабільність в чисельності осіб за різними віковими групами, що займаються спортом.

Таблиця 2.4

Частка населення в Україні, які займаються спортом не менше одного разу на тиждень, %

Рік	Діти від 6 до 18 років	Жінки від 18 років і старші	Чоловіки від 18 років і старші
2010	98,3	21,6	35,2
2011	98,4	22,8	36,5
2012	98,6	23,5	37,0
2013	98,3	22,5	36,4

Джерело: складено автором на основі [179; 180; 181]

Таким чином, спостерігаємо в поведінці українців позитивні тенденції в напрямку забезпечення охорони здоров'я і відтворення фізичної складової своєї робочої сили, лише з боку держави – негативні тенденції, адже в 2014 році відбулося зменшення фінансування цієї сфери і відбувається постійне скорочення чисельності лікарняних закладів.

Отже, проведений аналіз факторів системи відтворення робочої сили в Україні на основі системи показників дає змогу зробити висновок, що більшість показників мають тенденцію до зростання, лише декілька мали несуттєве зменшення протягом останніх років. Це свідчить про стійке відтворення робочої сили в Україні, але без покращення деяких показників факторів рівня споживання та охорони здоров'я в середньостроковій перспективі воно буде неможливим.

У сучасних умовах відбуваються значні зміни в структурі та вагомості впливу факторів, що визначають конкурентоспроможність країни. Інноваційна економіка провідних країн світу характеризується наступними ознаками: високою якістю людського капіталу та інвестиціями в його розвиток; високим рівнем розвитку освіти і науки; високою якістю життя населення країни; високими індексами людського потенціалу; привабливим інвестиційним кліматом; ефективним державним регулюванням економіки; наявністю в країні потужних інтелектуальних центрів технологічного розвитку; виробництвом

конкурентоспроможної продукції; наявністю транснаціональних корпорацій, що забезпечують конкурентоспроможний технологічний та науковий розвиток країни та ін. Наявність перерахованих факторів і умов спричиняє генерацію і продукування працівниками в різних сферах діяльності інновацій.

За словами В. З. Єркебалаєвої, інноваційна економіка включає шість основних складових, які необхідно створювати і розвивати до конкурентоспроможного рівня за світовими критеріями: освіту; науку; людський капітал в цілому, включаючи високу якість життя і спеціалістів високої кваліфікації; інноваційну систему, яка включає: законодавчу базу, матеріальні складові інноваційної системи (центри трансферу технологій, інноваційні центри, кластери, території освоєння високих технологій, венчурний бізнес та ін.), інноваційну промисловість, що реалізує нововведення; сприятливе середовище функціонування людського капіталу [49].

Загалом, зазначимо, що якість робочої сили розглядається як сукупність людських характеристик, що проявляються в процесі праці й включають кваліфікацію та особисті якості працівника: стан здоров'я, розумові (інтелектуальні) здібності, здатність адаптуватися, гнучкість, мобільність, мотивованість, інноваційність, професійну придатність, моральність тощо [129].

В системі власне чинників, що впливають на формування кваліфікованої робочої сили в інноваційній економіці, та підвищення якості робочої сили зокрема, ми визначаємо наступні:

- час, витрачений на здобуття освіти індивіда;
- інтелект індивіда;
- загальноосвітня підготовка;
- фінансові витрати на освіту самого працівника та підприємства, які розглядаються як інвестиції;
- інновації в освіті та на виробництві;
- кластеризація економіки.

Свого часу М. О. Хроменков [214] зазначав, що під впливом науково-технічної революції постійно зростають вимоги до інтелектуальних і психічних

властивостей, до фізичних можливостей людини в процесі праці, зростає кількість інформації, яку людина повинна сприйняти і обробити.

Одним із фундаментальних чинників, що впливає на якість робочої сили є час. На важливість часу як такого, що стає елементом в системі власне виробництва і підготовки робочої сили звертали увагу чимало економістів. Так, В. А. Студінський зазначає, що час відіграє важливу роль як ресурс у сфері виробництва. Таким чином, він може розглядатися як чинник впливу на освітню сферу і загалом на підготовку кваліфікованої робочої сили. Разом з тим зазначається, що час є ресурсом абсолютно вичерпним, обмеженим і не відтворювальним. Тобто його втрату вже неможливо повернути і замінити. В зв'язку з цим актуальним постає питання розпорядження ним і визначенням певних ризиків від його застосування, а також ефективності використання [196]. У класичній і марксистській політекономії час розглядається в системі виробничих витрат як витрати часу на одиницю певної продукції. З даними підходами не варто сперечатися чи ставити під сумнів, оскільки вони є логічними і очевидними. Тобто можна визначити витрати часу на підготовку фахівців певного професійного рівня.

Як вірно зазначають українські вчені-економісти Ю. К. Зайцев та В. С. Савчук, що сучасні потреби економічного розвитку та суспільного життя суттєво трансформують характер, зміст та структуру системи мотивації до праці і взагалі до різноманітних форм економічної діяльності, в тому числі й фахової підготовки. Зокрема, вони вважають, що «за умов НТР стрімке зростання та розвиток потреб виробництва і людини поглибили процес розмежування «потреб організму» та «потреб особистості» в напрямі домінування останніх, викликали до життя якісно нову модель внутрішніх чинників, які зумовлюють і спрямовують діяльність людини, колективу, суспільства на досягнення певних цілей» [57, С. 63-64].

Тому, в умовах поглиблення науково-технічної революції у процесі підготовки кваліфікованих кадрів відбувається прискорення часу засобом технологізації та інтелектуалізації власне самого процесу навчання та підвищення

фаховості. Такий підхід зумовлює збільшення кількості знань за одиницю часу. Таке явище і можна назвати прискоренням часу навчання та підготовки фахівців. І саме час стає одним із важливих мотиваторів діяльності індивіда.

Отже, час, що задіяний у процесі підготовки кваліфікованої робочої сили розглядається як фізична величина. Вона виступає мірилом продуктивності праці, ефективності власне виробництва інтелектуальних благ, а також витрат праці на випуск продукції за певний проміжок виробничого процесу. Тому й виникає питання часу як чинника підвищення кваліфікації робочої сили.

А. Спенс вказує на те, що одним з показників, який сигналізує про здібності індивіда, виступає кількість років, затрачених на здобуття освіти. Люди з різними рівнями здібностей до роботи характеризуються різними перевагами щодо часу, необхідного для здобуття освіти [268].

Як правильно зауважує В. А. Студінський, що час, який залучений у процес виробництва має свій кількісний та якісний виміри. Такими критеріями для виміру показників часу (особливо якісних) є кількість виробленої продукції та наданих послуг. Зрештою, час як такий є нематеріальним і єдиним для всього простору, проте у процесі виробництва набуває своєї матеріалізації та реальності. Матеріалізація часу проявляється в результатах діяльності (виробництва) як індивіда, підприємства чи всього суспільства. Саме працею і насичується матеріальність часу, оскільки продукти, блага є вираженням самого часу у процесі виробництва [196, С. 63-64].

Як вірно відзначає Л. І. Федулова, принципи успішної роботи в неозначеному середовищі вимагають від працівників навичок, не пов'язаних з формальною освітою. Успіх залежить не від знань формул і визначень, а від суто людських якостей, таких як здатність до бачення не окремих явищ, а їх взаємозв'язку в процесі розвитку; вміння спілкуватись, розуміти мотиви інших – конкурентів, споживачів, держави, підлеглих; позитивно ставитись до оточуючих речей [209, С. 188]. Тому на формування кваліфікованої робочої сили впливають особисті розумові риси людини, а найбільше її інтелект.

За визначенням І. Г. Утюж, інтелект, у вузькому значенні, – це розумовий розвиток особистості або здатність адекватно реагувати на нову ситуацію, а у широкому – функція мозку, але не існуючого окремо, а мозку людини, включеної в різноманітну систему трудової діяльності та суспільних відносин. Інтелектуальна діяльність людини, в свою чергу, зумовлена внутрішніми мотивами – бажаннями, прагненнями, поривом, обов'язком тощо [207, С. 76-77].

На нашу думку, у сучасних умовах інтелект необхідно розглядати з точки зору сприйняття інновацій та їх генерацію і продукування. Тому, в даному випадку, інтелект розглядається нами як сукупність розумових здібностей індивіда, що здатний сприймати інновації в освіті, а потім і на виробництві, та в подальшому сам генерувати новітні ідеї та продукувати інновації.

Ще А. Сміт зазначав, що «збільшення продуктивності корисної праці залежить, насамперед, від підвищення спритності й уміння робітника, а вже потім від поліпшення і удосконалення машин та інструментів, за допомогою яких він працював» [48].

В сучасних умовах продуктивні сили виходять на такий рівень розвитку, коли їх еволюція можлива лише в умовах творчої активності працівників і широкого використання новітніх технічних засобів і супутніх ним знань. До робочої сили пред'явлені абсолютно нові вимоги: участь в розвитку виробництва практично на кожному робочому місці; забезпечення високої якості швидкозмінної за своїми характеристиками і технологічно складнішої продукції; зниження собівартості виробів шляхом постійного вдосконалення методів виробництва [59, С. 72].

Таким чином, інтелект індивіда і отриманні ним знання спричиняють розвиток якісних властивостей робочої сили працівника. У зв'язку з цим доцільним буде дослідження підходів до визначення якісних характеристик власне робочої сили. Можна цілком погодитись із запропонованим концептуальним підходом вітчизняних вчених О. А. Грішнєвої, С. Р. Пасєки та А. С. Пасєки, які вважають, що якість робочої сили умовно можна розділити на дві великі групи: перша – кваліфікація працівника, друга – особисті ділові якості

працівника. До першої належать: загальна освіта, професійні знання, компетентність, професійні навички, виробничий досвід. До другої: фізичні характеристики (стан здоров'я, вік, параметричні дані та інше), розумові здібності, мотивованість, інноваційність, професійна придатність, професійна мобільність, спеціальні нахили, інтереси, характер, здатність навчатись, відповідальність, дисциплінованість, працездатність, витривалість та інші [39, С. 32]. Поєднання цих двох груп в ідеалі утворюють якісну кваліфіковану робочу силу.

За словами В. М. Петюха, кожна людина може запропонувати на ринку праці не тільки робочий час та певну інтенсивність праці, але і свої здібності певної якості, які залежать від факторів, на які людина не може впливати (вік, стать тощо), і від факторів, що дають людині можливість вибору, а саме рівень загальної та професійної освіти [143, С. 42]. Він вказує, що працівники з більш високим рівнем освіти в країнах з цивілізованим ринком мають більш вищі доходи. Це пояснюється двома причинами: у людей з більшими здібностями вищим є рівень доходів; наявність освіти у людини є ознакою здібностей, які важко або навіть неможливо виміряти безпосередньо [143, С. 43]. Отже, В. М. Петюх погоджується з думкою представників і послідовників теорії людського капіталу, що здійснення витрат на отримання освіти призводить до зростання продуктивності праці працівників, а це забезпечить їм вищий рівень заробітної плати і більш високий загальний розмір доходу у майбутньому.

Австрія, Ірландія, Канада, Німеччина та Норвегія давно вже застосовують на виробництві сучасні знання, тому досягли економічного розвитку та зростання добробуту свого народу. Дослідження, проведені в цих країнах, показують пряму і тісну кореляційну залежність між освітнім рівнем та доходом, отриманим працівником упродовж життя.

У таблиці 2.5 наведені дані розміру середнього доходу домогосподарств США відповідно до рівня освіти. Усі дані наведені станом на 2003 рік. До домогосподарств віднесено економічно активне населення віком від

двадцятип'яти років і старше. Дані таблиці свідчать про зростання величини доходу від рівня отриманої освіти.

Таблиця 2.5

Дохід домогосподарств США від рівня освіти за 1991-2003 рр.

Рік	Освіта до 9 класу	Неповна середня освіта	Середня освіта	Коледж	Ступінь бакалавра	Ступінь магістра	Ступінь доктора
1991	\$ 17,414	\$ 23,096	\$ 37,520	\$ 46,296	\$ 64,150	\$ 72,669	\$ 92,614
1993	\$ 17,450	\$ 22,523	\$ 35,979	\$ 44,153	\$ 64,537	\$ 75,645	\$ 93,712
1995	\$ 18,031	\$ 21,933	\$ 37,609	\$ 44,537	\$ 63,357	\$ 77,865	\$ 95,899
1997	\$ 17,762	\$ 22,688	\$ 38,607	\$ 45,734	\$ 67,487	\$ 77,850	\$ 99,699
1999	\$ 19,008	\$ 23,977	\$ 39,322	\$ 48,588	\$ 70,925	\$ 82,097	\$ 107,217
2001	\$ 18,830	\$ 24,162	\$ 37,468	\$ 47,605	\$ 69,796	\$ 81,993	\$ 96,442
2003	\$ 18,787	\$ 22,718	\$ 36,835	\$ 45,854	\$ 68,728	\$ 78,541	\$ 96,830
В середньому	\$ 18,183	\$ 23,013	\$ 37,620	\$ 46,109	\$ 66,997	\$ 78,094	\$ 94,487

Джерело: [261]

Цю тенденцію також підтверджують дані розміру середньомісячної заробітної плати працівників підприємств в Україні за 2012 рік залежно від рівня освіти: з повною вищою – 3 726 грн., з базовою вищою – 2 582 грн., з неповною вищою – 2 509 грн., з професійно-технічною – 2 281 грн., з повною загальною середньою – 2 240 грн., з базовою загальною середньою – 2 047 грн., нижче базової середньої – 1 726 грн. [117, С. 93].

Л. І. Федулова стверджує, що особи з більш високим рівнем освіти швидше і ефективніше реагують на нові можливості, що відкриваються в ході науково-технічного прогресу [209, С. 183]. Отже, існує суттєвий вплив такого чинника, як рівень освітньої підготовки людини на якість і кваліфікацію її робочої сили. Загальноосвітня підготовка є основою до подальшого отримання професійної або вищої освіти, а зростання рівня освіти призводить до зростання кваліфікації робочої сили.

У 2000 році на Саміті Тисячоліття Україна підписала «Декларацію тисячоліття» ООН, взявши на себе зобов'язання до 2015 року досягти Цілей Тисячоліття в сфері розвитку за шістьма напрямками, один з яких «Забезпечення якісної освіти впродовж життя». Саме він означає, що в державі повинні бути створені всі умови для отримання людиною загальної, професійної та вищої

освіти, підвищення кваліфікації тощо, що забезпечить високу якість кваліфікованої робочої сили.

Здобуття освіти у навчальних закладах дозволяє людині отримати освітні послуги, реалізувати свою потребу в одержанні знань, формуванні професійних умінь і навичок або підвищенні кваліфікації тощо. Проте, варто зауважити, що в сучасних умовах виникає суперечність, коли обдарована талановита людина, не маючи достатніх грошових коштів, не може здобути вищу освіту. А фінансово забезпечена людина, яка може собі дозволити витратити на здобуття освіти достатньо грошей, наприклад, навчаючись на контрактній формі, і яка не володіє природними розумовими та інтелектуальними здібностями, отримує вищу освіту і в подальшому реалізує свою робочу силу з низькою ефективністю. Натомість обдарована людина могла б реалізувати свою робочу силу з набагато вищою ефективністю. Звідси можна зробити висновок, що освіта не завжди є гарантом високого рівня заробітної плати та інвестиції в освіту не завжди можуть бути ефективними. Хоча сьогодні Україна, на думку деяких дослідників, відноситься до світових лідерів за кількістю осіб, які мають дипломи з вищою освітою, оскільки згідно статистичних даних в Україні зараз таких осіб є понад 75 %, але не всі вони являються висококваліфікованими спеціалістами. В деяких доповідях урядовців наголошується, що частка населення з вищою освітою в Україні складає 76 %, а іноді і понад 79 %. Але необхідно враховувати, що ця частка розраховується від загальної чисельності студентів, що навчаються у вищих навчальних закладах, що не уточнюється при наданні таких цифрових даних. Таким чином, насправді, чисельність осіб з вищою освітою в Україні є набагато меншою, про що свідчать дані таблиці 2.1.

В сучасній інноваційній економіці формується новий тип працівника з високою загальноосвітньою і професійною підготовкою. На провідних підприємствах більшості розвинених країн перевагу надають не лише працівникам з високою кваліфікацією, а працівникам зі здатністю до творчості, інноваційного пошуку, швидкої адаптації у колективі і до нових умов виробництва. Зростання продуктивності праці дозволяє забезпечити і зростання

виробництва при одночасному скороченні потреби в робочій силі, підвищити ефективність її формування, розподілу і використання. Роль якості робочої сили як центрального чинника економічного розвитку зростає з підвищенням наукоємності сучасного виробництва. Про це свідчить виникнення прямої залежності суспільної продуктивності праці від накопиченого працівником обсягу загальних теоретичних знань і рівня професійної кваліфікації [87].

Сучасна інноваційна економіка характеризується постійним удосконаленням методів виробництва, принципів управління, характеристик товарів тощо. На довгостроковий чинник конкурентоспроможності підприємств в нових умовах перетворюються вкладення грошових коштів у підвищення якості робочої сили, фінансові витрати на її підготовку, перепідготовку, а також підвищення кваліфікації. Таким чином, ми визначаємо фінансові витрати на освіту і самого працівника, і підприємства, як важливий чинник формування кваліфікованої робочої сили.

За словами К. В. Тимошенко, витрати часу, а також витрати грошових коштів, необхідні для здобуття освіти і професійної підготовки, можна розглядати як інвестиції в робочу силу, а точніше в людський капітал. Вони будуть економічно доцільними лише в тому випадку, якщо здобута освіта або професійна підготовка забезпечать в майбутньому вищий рівень доходів [200, С. 82]. Працівники здійснюють витрати грошових коштів на освіту з метою отримання в майбутньому вищих доходів, перспективної роботи, нової посади, підвищення соціального статусу тощо.

Говорячи про інвестиції, варто перейти від поняття робочої сили до людського капіталу, адже, як відомо, його характеризують як сформований або розвинений у результаті інвестицій і накопичений людиною певний комплекс здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, що цілеспрямовано використовуються в різних сферах суспільного виробництва, сприяють зростанню продуктивності праці та завдяки цьому впливають на зростання доходів його власника [129]. До того ж визначається, що людський капітал може використовуватись людиною (індивідом) протягом всього життя, і, таким чином,

приносити їй весь цей час дивіденди у вигляді отриманих доходів. Важливою особливістю людського капіталу є те, що він являє собою не просто сукупність перерахованих у наведеному визначенні характеристик, а накопичену або розвинену цю сукупність в результаті інвестицій.

Варто зазначити, що у країнах, які є світовими лідерами, найвигоднішими інвестиціями на сьогоднішній день вважаються вкладення в людський капітал, а перспективи соціально-економічного зростання найбільшою мірою пов'язуються з якістю освіти. Інвестиції в освіту виступають основним чинником покращення людського капіталу. За даними Світового банку, 85 % сукупних світових інвестицій в освіту і науку здійснюють країни-члени ОЕСР, 11 % – Індія, Китай і Бразилія та нові промислово розвинені країни Східної Азії, і лише 4 % – решта країн світу, до яких належить і Україна [183].

Також, за оцінками Світового банку, на сучасному етапі розвитку основним джерелом зростання валового продукту більшості розвинутих країн є людський капітал. На його частку припадає 62 % приросту ВВП, тоді як на виробничі фонди – 16 %, а на природні ресурси – 20 %. В окремих країнах – Німеччині, Японії, Швеції – частка людського капіталу в економічному зростанні сягає 80 % [208].

За словами С. А. Лоевської, витрати на освіту та професійну підготовку складають основну частку капіталовкладень у розвиток робочої сили на всіх рівнях. Ці капіталовкладення включають початкові витрати і супроводжуються надією на окупність та прибутковість в майбутньому. Професійна підготовка перетворює просту робочу силу в кваліфіковану, яка за одиницю часу створює більшу вартість порівняно з простою, некваліфікованою робочою силою. Це дозволяє розглядати витрати на освіту та професійну підготовку на всіх рівнях, включаючи бюджетне фінансування галузі освіти, не як безповоротні, але необхідні витрати на виховання підростаючого покоління, а як інвестиції в людський капітал, що приносять економічний і соціальний ефект [103].

В. М. Петюх зазначає, що чим більший дохід в майбутньому принесе диплом про освіту, тим більше студентів вирішить інвестувати в навчання, а отже в робочу силу, і тим вищої якості робоча сила буде запропонована на ринку праці

[143, С. 45]. Отже, рівень заробітної плати виступає основоположним фактором при прийнятті індивідом рішення про отримання освіти або підвищення кваліфікації, тому без його зростання, на наше переконання, не можливий інноваційний розвиток економіки.

Інвестиції в робочу силу розглядаються на двох рівнях: на макрорівні – як витрати держави з державного та місцевих бюджетів на освіту, оскільки зростання рівня освіченості населення прискорює інноваційний розвиток країни; на мікрорівні – як витрати на здобуття освіти окремих індивідів та підприємств. Так, підприємства здійснюють витрати на підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації своїх працівників з метою активізації їх трудової віддачі, зростання продуктивності праці, скорочення втрат робочого часу і, таким чином, підвищення своєї конкурентоспроможності. Також і самі індивіди витрачають на здобування освіти не лише свій особистий час, але і гроші, оскільки в багатьох країнах зростання рівня освіти працівника сприяє зростанню його доходів. Інвестиції в робочу силу сприяють зростанню соціального капіталу, який виявляється в збільшенні довіри, формуванні і дотриманні морально-правових норм, а також в розумінні і повазі різних культурних традицій. У багатьох країнах – світових лідерах сучасної економіки – вже усвідомили важливість і збалансованість інвестицій в людський капітал, їх користь для власного зростання і процвітання. Таким чином, інвестиції в робочу силу є одним з основних чинників розвитку не лише окремих суб'єктів, але і економіки в цілому [59, С. 74].

К. Макконелл та С. Брю розглядають наступні види інвестицій у людський капітал:

- витрати на загальну і спеціальну, формальну і неформальну освіту, підготовку на робочому місці;
- витрати на охорону здоров'я, що складаються з витрат на профілактику захворювань, медичне обслуговування, дієтичне харчування, поліпшення житлових умов;

- витрати на мобільність, завдяки яким працівники мігрують із місць з відносно низькою продуктивністю в місця з відносно високою продуктивністю [106].

I. Новак на рівні підприємства до складу інвестицій у персонал відносить витрати на підвищення кваліфікації працівників, медичне обстеження, оплату медичних та інших соціальних послуг, зокрема з добровільного страхування, витрати на охорону праці, благодійну допомогу та інше [122].

В. Г. Воронкова в свою чергу розглядає два види інвестицій в освіту. Формальні інвестиції – це витрати на отримання середньої, спеціальної і вищої освіти, а також на отримання професійної підготовки, здійснення перепідготовки та підвищення кваліфікації, різні курси, навчання в магістратурі, аспірантурі, докторантурі. Неформальні – це самоосвіта індивіда: читання розвиваючої літератури, вдосконалення в різних видах мистецтва, професійне заняття спортом тощо. При підвищенні рівня освіти ефективність праці працівника зростає в результаті зростання продуктивності праці [29].

Таким чином, фінансові витрати на здобуття освіти, які розглядаються як інвестиції у людський капітал, призводять до підвищення рівня знань та умінь працівника, збільшуючи якість людського капіталу, в тому числі і підприємства, де він працює.

Варто вказати, що до інвестицій у людський капітал на сучасному етапі деякі дослідники відносять витрати на здійснення наукових розробок. У процесі розвитку науки не тільки створюються інтелектуальні новації, на підставі яких згодом формуються нові технології виробництва і способи споживання, а й відбувається розвиток самих людей, які виступають носіями нових здібностей і потреб. В інноваційній економіці наука перетворюється на своєрідний генератор людського капіталу. Культура накладає свій відбиток на процес відтворення людського капіталу, оскільки без «духовної їжі» неможливий гармонійний розвиток особистості. У культурі концентрується досвід поколінь, зберігаються знання, уміння, навички. [200, С. 84].

Отже, поточні фінансові витрати на здобуття освіти та підвищення кваліфікації розглядаються багатьма науковцями як інвестиції, адже здійснюються і підприємствами, і окремими індивідами з метою одержання у майбутньому більшого розміру доходу. Таким чином, вважаємо, що найважливішим напрямом інвестицій в робочу силу є вкладення в загальну, спеціальну, формальну і неформальну освіту. Здійснення цих витрат призведе до формування робочої сили вищої кваліфікації, яка здатна працювати з більшою віддачею та продуктивністю, з меншими затратами часу в сучасних умовах та продукувати інновації.

На основі даних деяких соціально-економічних показників України за останні роки можна зробити висновок, що в Україні відбувається формування конкурентоспроможного людського капіталу високого рівня розвитку. Згідно із звітом ООН динаміка рейтингу нашої країни за індексом розвитку людського потенціалу наступна: у 2010 році Україні належала 69 позиція, у 2011 р. – 76, у 2013 р. – 78 [68]. У 2014 році Україна знову увійшла до числа країн з високим рівнем розвитку людського потенціалу і зайняла 83-є місце з 187 країн світу (додаток Е) [67], а за індексом економіки знань у 2012 році – 56-е місце з 146 країн і посіла перше місце серед країн з слабкими середньо-інтегрованими економіками [69, С. 7]. Таким чином, високий рівень освіченості населення та висока якість та достатня кількість кваліфікованої робочої сили дозволять Україні завоювати місце серед країн, що здійснюють вплив на світові процеси.

У сучасних умовах чинником формування кваліфікованої робочої сили стають інновації. Зауважимо, що на важливий фактор економічного зростання в сучасних умовах становлення інноваційної економіки перетворюється використання нових технологій та інновацій. Перехід на інноваційні засади розвитку економіки вимагає якісної підготовки кваліфікованої робочої сили з високим рівнем знань, умінь та навичок, перепідготовку існуючої робочої сили з метою використання нею нових досягнень науки і техніки, в результаті чого необхідне удосконалення методів, форм і способів здійснення навчання і відповідно самої системи освіти. Таким чином, на якість формування робочої

сили будуть впливати не лише інновації, що використовуються у сфері освіти, зокрема у навчальному процесі, а й ті, які будуть впроваджуватися і застосовуватися у виробничій діяльності на підприємствах.

Й. Шумпетер визначає інновації як нові продукти, нові технології нових форм організації промислового виробництва, відкриття нових ринків або як нову науково-організаційну комбінацію виробничих чинників, створену підприємницьким духом [254].

Використовуючи визначення поняття «інновація», наведене у Законі України «Про інноваційну діяльність», Т. С. Яровенко формулює поняття «інновації у сфері освіти» (або освітні інновації) як новостворені (застосовані) і (або) вдосконалені конкурентоспроможні технології, продукція або послуги, а також організаційно-технічні рішення виробничого, адміністративного, комерційного або іншого характеру, що істотно підвищують якість, ефективність та результативність навчально-виховного процесу [258].

Загалом, інновація є доволі складним поняттям, яке в залежності від того, в якій сфері вона буде застосована, розглядається і як нові методи, і як нові продукти, і як багатогранний процес тощо.

Інновації в освіті часто поділяють на наступні види: освітньо-педагогічні, освітньо-наукові, освітньо-культурні, освітньо-професійні. Проте, коли виникає необхідність у здійсненні нововведень в освіті, варто додатково виділяти освітньо-організаційні, освітньо-управлінські, освітньо-фінансові, освітньо-правові, освітньо-економічні, освітньо-торговельні інновації тощо. Впровадження у навчальний процес у навчальних закладах інформаційних технологій та різноманітних інновацій відіграє важливу роль у підвищенні якості робочої сили і підготовці кадрів високої кваліфікації.

Л. П. Радченко вводить поняття «інноваційний людський капітал», під яким розуміє формування працівника, здатного здійснювати постійний пошук та реалізацію інновацій, що забезпечуватимуть розвиток і підвищення конкурентоспроможності національної економіки [154]. Беззаперечним є те, що важливу роль в умовах підготовки такого типу людського капіталу відіграє сфера

освіти, завданням якої в інноваційній економіці стає підготовка та формування так званих інноваторів та генераторів нових ідей.

Отже, впровадження інновацій на підприємствах і в установах вимагає постійного підвищення кваліфікації працівників, а система освіти, в свою чергу впроваджуючи і використовуючи інновації в освітньому процесі, здійснює ефективну підготовку спеціалістів відповідно до потреб інноваційного розвитку економіки. Таким чином, за допомогою впровадження і використання інновацій здійснюється формування кваліфікованої робочої сили.

Як свідчать результати експертного опитування, сфера інноваційної діяльності в економіці України в останні роки забезпечена достатньою мірою лише фахівцями економічного профілю (відзначили 54,7 % опитаних), юридичного профілю (41,6 %) і службовцями (56,9 %). Значною є нестача кадрів управлінського профілю (71,5 %), інженерно-технічних (63,5 %), науковців (50,4 %) і висококваліфікованих робітників (70,1 %) [16, С. 87].

На нашу думку, чинником формування кваліфікованої робочої сили в сучасних умовах виступає процес кластеризації в економіці, який набуває все більшого поширення в світі. Не зважаючи на світові тенденції, створення кластерів в Україні ще не набуло широкого поширення. Так, на сьогодні створено і діють 1 промисловий кластер в Рівненській області, 1 – в Івано-Франківській, 2 – у Дніпропетровській, 1 – у Донецькій і 5 – формуються у Харківській області. Кластеризація сприяє створенню нових робочих місць, які вимагають працівників більш високої кваліфікації. Дослідниками кластерів, визначено, що однією із цілей його формування є саме підвищення якості професійної підготовки для задоволення поточних та перспективних потреб його структурних елементів (суб'єктів) у спеціалістах високої кваліфікації. У межах кластера формування кваліфікованої робочої сили відбувається у вищих навчальних закладах, а також на підприємствах, які входять до його складу.

З метою визначення ролі освіти в умовах інноваційної економіки ми висуваємо гіпотезу про те, що рівень інноваційного розвитку залежить від рівня освіченості населення країни, а саме від частки осіб, які мають вищу освіту і,

таким чином, здатні продукувати інновації та генерувати нові теоретичні знання. Для доведення запропонованої гіпотези пропонуємо скористатися результатами щорічного дослідження Організації економічного співробітництва і розвитку та проаналізувати показник глобального інноваційного індексу за останні роки в Україні, а також дані частки осіб з вищою освітою за відповідний період.

Відобразимо динаміку показника глобального інноваційного індексу та частки осіб з вищою освітою у відсотках в Україні за період 2009-2014 роки (табл. 2.6).

Таблиця 2.6

**Динаміка показника глобального інноваційного індексу
та частки осіб з вищою освітою в Україні за 2009-2014 рр.**

Рік	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Глобальний інноваційний індекс	2,77	3,06	3,5	3,61	3,58	3,63
Частка осіб з повною вищою освітою, %	17,4	18,51	19,4	19,9	20,7	21,1
Частка осіб з повною, базовою та неповною вищою освітою, %	36,4	37,41	38,7	39,5	40,2	41,1

Джерело: складено автором на основі [179; 180; 181; 260].

На основі даних таблиці 2.6 зобразимо графічно залежність частки осіб з вищою освітою та глобальним інноваційним індексом за останні роки (рис. 2.9).

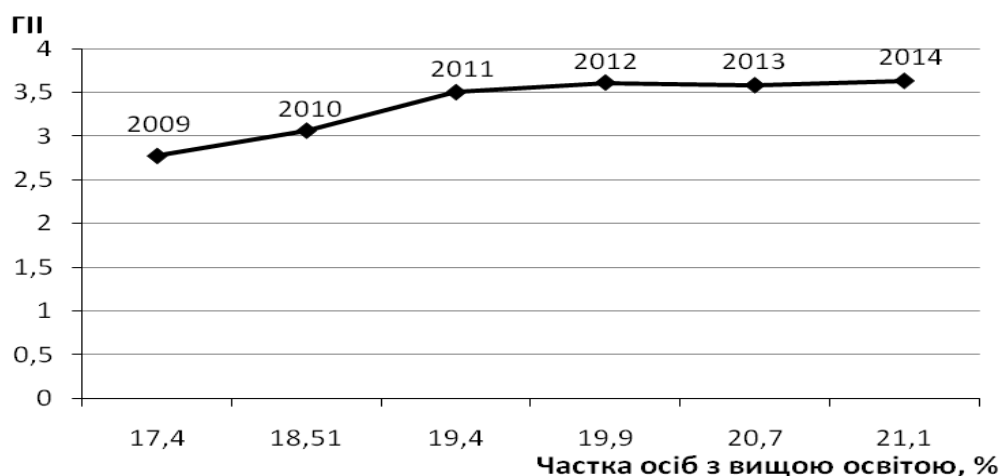


Рис. 2.9. Динаміка залежності глобального інноваційного індексу та частки осіб з вищою освітою за 2009 – 2014 рр.

Джерело: складено автором

Доведемо зв'язок між глобальним інноваційним індексом національної економіки та часткою осіб з вищою освітою в Україні на основі здійснення розрахунку коефіцієнта парної кореляції.

Коефіцієнт кореляції (kk) набуває значень у межах ± 1 , завдяки чому відображає не лише щільність (тісноту) зв'язку між показниками соціально-економічних явищ, а й його напрям: додатне значення свідчить про наявність прямого зв'язку, а від'ємне – зворотного. Якщо $kk = 1$ – зв'язок між явищами функціональний; якщо $0,90 \leq kk \leq 0,99$ – зв'язок дуже сильний; $0,70 \leq kk \leq 0,89$ – зв'язок сильний, $0,50 \leq kk \leq 0,69$ – зв'язок між явищами значний, $0,30 \leq kk \leq 0,49$ – помірний; $0,10 \leq kk \leq 0,29$ – слабкий, якщо $kk = 0$ – зв'язок між явищами відсутній [96].

Значення коефіцієнта кореляції глобального інноваційного індексу та частки осіб з вищою освітою в Україні на рівні 0,940507893 вказує на дуже сильний зв'язок між часткою осіб з вищою освітою та глобальним інноваційним індексом, а саме: зростання чисельності осіб з вищою освітою призводить до зростання рівня інноваційного розвитку і навпаки. На нашу думку, це пояснюється наступним чином, що зростання чисельності осіб з вищою освітою і рівня освіченості нації призводить до позитивних змін в економіці, зростання кількості науковців (кандидатів і докторів наук), здійснення науково-дослідних і дослідно-конструкторських розробок, продукування інновацій, стимулювання інноваційного розвитку країни.

Після доведення існування тісного зв'язку між глобальним інноваційним індексом та часткою осіб з вищою освітою, можна визначити місце України серед інших країн в площині залежності глобального інноваційного індексу від частки осіб з вищою освітою. З цією метою необхідно здійснити вибірку цих двох показників в різних країнах світу. Для порівняння візьмемо дані країн-членів та партнерів Організації економічного співробітництва та розвитку, а також деяких країн «Великої двадцятки» (табл. 2.7).

Таблиця 2.7

Частка осіб з вищою освітою та глобальний інноваційний індекс у країнах світу, 2014 р.

№	Країна	Частка осіб з вищою освітою, %	Глобальний інноваційний індекс
1	Австралія	41,3	5,5
2	Австрія	19,4	5,34
3	Азербайджан	24,3	2,96
4	Бельгія	34,7	5,16
5	Білорусія	25,2	3,71
6	Великобританія	41	6,23
7	Вірменія	18,9	3,6
8	Греція	26,1	3,89
9	Грузія	32,3	3,45
10	Ізраїль	46,4	5,54
11	Індія	7,3	3,37
12	Іран	18,6	2,61
13	Ірландія	39,7	5,66
14	Іспанія	31,6	4,92
15	Італія	14,9	4,56
16	Канада	52,6	5,61
17	Люксембург	37,2	5,68
18	Мексика	17,3	3,6
19	Молдова	20,1	4,07
20	Нідерланди	32,2	6,05
21	Німеччина	27,9	5,61
22	Польща	23,9	4,06
23	Португалія	17,6	4,56
24	Росія	53,5	3,9
25	США	43,1	6,0
26	Таджикистан	18	2,37
27	Угорщина	21,2	4,46
28	Україна	31,7	3,63
29	Чеська Республіка	18,7	5,02
30	Швейцарія	35,2	6,47
31	Японія	46,6	5,24

Джерело: складено автором на основі [260]

Зазначимо, що у міжнародних порівняннях, які проводяться Організацією економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР), наводиться кількість людей з вищою освітою серед населення у віці від 25 до 64 років. У Статистичних збірниках України наводяться дані кількості населення у віці 6 років і старші, які мають вищу освіту (повну, базову та неповну) – дані таблиці 2.1, або ж частка

економічно активного населення з вищою освітою, тобто осіб віком 15-70 років, яка у 2013 році становила 27,8 %. Узагальнивши одержані дані і здійснивши певні розрахунки, ми отримали показник частки осіб з вищою освітою серед населення у віці від 25 до 64 років в Україні у 2014 році на рівні 31,7 %.

Для того, щоб оцінити місце кожної країни в площині залежності глобального інноваційного індексу від частки осіб з вищою освітою, побудуємо графік (матрицю), на якому по осі ОХ позначимо частку осіб з вищою освітою у %, а по осі ОУ – глобальний інноваційний індекс (ГІІ). Зазначимо, що наша вибірка складається із 31 країни світу різного рівня розвитку.

Далі зобразимо матрицю «Глобальний інноваційний індекс / частка осіб з вищою освітою країн світу», в площині якої визначимо місце кожної обраної нами країни і України зокрема (рис. 2.10).

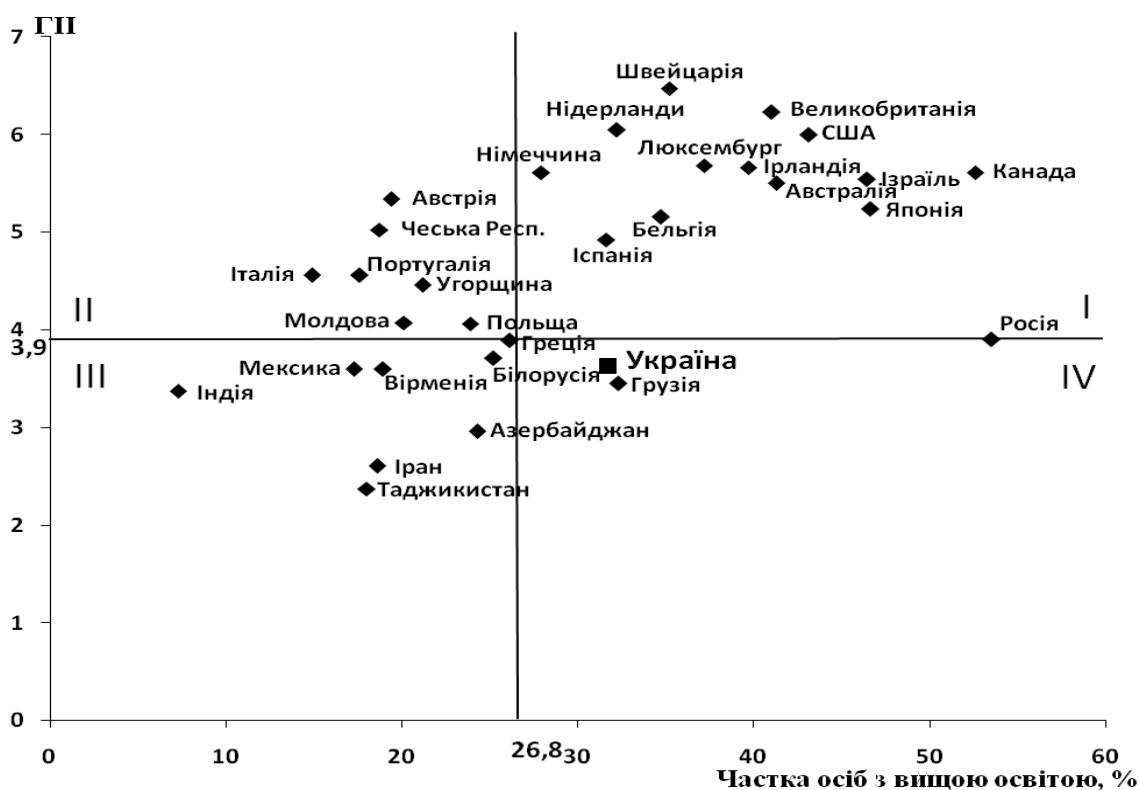


Рис. 2.10. Матриця «глобальний інноваційний індекс / частка осіб з вищою освітою країн світу»

Джерело: розроблено автором

Побудований графік поділимо на чотири частини (чверті) за принципом середнього арифметичного між максимальною та мінімальною величиною кожного показника за всіма країнами світу. Так, через вісь абсцис ОХ проходить лінія в точці 26,8 (максимальну частку осіб з вищою освітою має Росія – 53,5, мінімальну – Малі, де практично відсутня вища освіта, - 0,1); через вісь ординат ОУ – в точці 3,86 (максимальний ГІІ має Швейцарія – 6,47, мінімальний ГІІ має Судан – 1,26).

На рисунку 2.10 кожна країна знаходиться в одній з чотирьох чвертей. У першій чверті знаходяться ті країни, частка осіб з вищою освітою та глобальний інноваційний індекс яких є вищими за середні показники. Цікаво, що до групи з найвищим рівнем населення з вищою освітою потрапили ті економічно розвинуті країни, які достатньо відрізняються між собою за кількістю вищих навчальних закладів та кількістю населення на один університет (Ізраїль, Ірландія, Канада, Люксембург, Німеччина, Росія та ін.). Це означає, що залежності між кількістю населенням на один ВНЗ та якістю освіти в цих країнах та визначення цього оптимального співвідношення не спостерігається. У II чверті знаходяться країни з часткою осіб з вищою освітою нижчою за середню, проте з досить високим показником ГІІ – це Австрія, Італія, Польща, Чехія та ін. У межах III чверті опинились країни з низькою часткою осіб з вищою освітою та рівнем глобального інноваційного індексу нижче середнього. Тут знаходяться колишні республіки Радянського Союзу, зокрема Азербайджан, Вірменія, Білорусія, Таджикистан. Зрозуміло, що до цієї чверті також увійшли і слаборозвинуті країни, такі як Індія та Мексика. До IV чверті з високою часткою осіб з вищою освітою та нижчим за середній рівень глобального інноваційного індексу серед країн світу з нашої вибірки належать лише Грузія та Україна.

Аналіз частки осіб з вищою освітою в Україні та глобального інноваційного індексу України за 2009-2014 роки (табл. 2.6), дозволяє нам констатувати, що на сучасному етапі Україна відноситься до країн з рівнем глобального інноваційного індексу і рівнем інноваційного розвитку нижче середнього та високим рівнем освіченості населення. До того ж, динаміка глобального інноваційного індексу

України свідчить про його поступове зростання разом зі зростанням частки осіб з вищою освітою.

2.2. Розвиток вітчизняної освіти в системі відтворення кваліфікованої робочої сили

У сучасних умовах переходу на інноваційні засади розвитку конкурентоспроможність економіки країни визначається не обсягом природних і виробничих ресурсів, розташованих на її економічній території, а, насамперед, людським капіталом, кваліфікованою робочою силою, здатністю людей створювати інновації на виробництві й генерувати нові знання та ідеї, які формуються під впливом ефективного функціонування сфери та системи освіти.

У Державній національній програмі «Освіта» («Україна XXI століття») зазначено, що «вища освіта спрямована на забезпечення фундаментальної наукової, загальнокультурної, практичної підготовки фахівців, які мають визначати темпи і рівень науково-технічного, економічного та соціально-культурного прогресу, на формування інтелектуального потенціалу нації та всебічний розвиток особистості як найвищої цінності суспільства. Вона має стати могутнім фактором розвитку духовної культури українського народу, відтворення продуктивних сил України» [42]. Таким чином, освіта також виступає необхідною передумовою зростання життєвого рівня населення України.

За аналізом Глобального Освітнього Дайджесту 2009 року, який було проведено Інститутом Статистики ЮНЕСКО, були наведені наступні глобальні тенденції, що відображають рівень розвитку освіти у світі:

- збільшення попиту на вищу освіту із 100,8 млн. студентів у 2000 році до 152,5 у 2007 році;
- збільшення частки студентів із країн із низьким і середнім рівнем доходу з 22 % у 1970-х роках до 42 % у 2007 році;

- змінилася ситуація із гендерним розподілом: якщо у 1970-х роках серед студентів у 1,6 рази переважали чоловіки, то у 2007 році в 1,08 разів стало більше жінок [123].

Більшість дослідників [153, С. 37; 162, С. 78; 209, С. 520] стверджують, що освіта в Україні характеризується переважно негативними тенденціями в своєму розвитку, і виокремлюють наступні недоліки в системі освіти:

- зниження рівня підготовки спеціалістів;
- зниження якості освіти і наданих освітніх послуг;
- невідповідність підготовки спеціалістів до вимог роботодавців (ринку праці);
- переважання загальних знань без вивчення специфіки конкретної спеціальності;
- відставання навчальних програм від сучасних досягнень науки і техніки;
- низький рівень використання методів інтерактивного навчання, що стримує формування творчих рис особистості;
- девальвація статусу викладацької діяльності та інше.

І називають ряд причин, які, на їх думку, до цього призвели:

- недостатній рівень державного фінансування вищої освіти;
- низький рівень заробітної плати педагогічних працівників системи вищої освіти;
- неперспективний кадровий потенціал, пов'язаний зі старінням працівників системи вищої освіти;
- втрата викладацьких кадрів;
- руйнування матеріально-технічної бази більшості державних вищих навчальних закладів;
- недосконале законодавство про вищу освіту;
- низька мотивація студентів до навчання і самостійної роботи;
- відсутність системного підходу на всіх стадіях освіти – від дошкільної до після вузівської підготовки [153, С. 37; 162, С. 79; 209, С. 521].

Також вказують, що вища освіта в Україні не відповідає запитам і викликам часу, визначними рисами якого є інноватизація і інтелектуалізація трудової діяльності [162, С. 78].

І. С. Каленюк визначає наступні сучасні тенденції розвитку освіти у глобальному середовищі: визначальна роль освіти у становленні економіки знань; диверсифікація джерел фінансування; зміна вимог до змісту, методів та форм навчального процесу; інтернаціоналізація освіти; зміна організаційних форм освітньої діяльності (концентрація, централізація, диверсифікація: паралельна освіта, мережеві університети); глобалізація ринку освітніх послуг [77, С. 20-21].

На сучасному етапі сфера вищої освіти України характеризується наступними рисами: посиленням конкуренції між вищими навчальними закладами, яке викликане збільшенням їхньої кількості; зниженням рівня підготовки спеціалістів, яке викликане наявністю розриву між знаннями, які є у абітурієнтів, і знаннями, які вимагають ВНЗ, відсутністю зацікавленості студентів в результатах освіти та відсутністю довіри роботодавців до диплома, що видає ВНЗ [142]; зниженням привабливості і престижності роботи у ВНЗ, що призводить до зменшення кількості випускників, які хочуть займатися науковою діяльністю [11]; відсутністю механізму просування на ринок результатів наукових розробок і досліджень, які проводяться у ВНЗ [139].

До факторів, які на сучасному етапі знижують конкурентоспроможність вищої освіти і ускладнюють входження України в єдиний освітній простір, західні науковці відносять існування мережі невеликих вищих навчальних закладів, недостатній рівень кваліфікації деяких викладачів, які через низьку оплату праці не зацікавлені в її підвищенні, з боку студентів відсутність бажання до отримання знань, умінь і навичок.

Окреслимо і дамо характеристику сучасним тенденціям розвитку вітчизняної освіти з нашої точки зору.

За словами С. О. Сисоєвої, на розвиток системи освіти в сучасних умовах впливають такі чотири взаємопов'язані фактори: швидкозмінність і швидкоплинність процесів суспільного розвитку; соціально-економічні

трансформації в суспільстві; процеси глобалізації, які відгукнулися інтеграційними тенденціями в світі; інформаційний «вибух» у суспільстві, зумовлений появою нових інформаційних технологій і мультимедіа [174].

В процесі сучасної глобалізації освіти однією з тенденцій розвитку освіти виступає посилення міжнародної інтеграції ринків освітніх послуг країн світу.

Так В. І. Масальський зазначає, що у жовтні 1998 року в Парижі відбулася Всесвітня конференція з проблем вищої освіти у XXI столітті, яка була спеціально скликана ЮНЕСКО, за результатами роботи якої було прийнято документ під назвою «Всесвітня декларація про вищу освіту в XXI столітті», в обговоренні і затвердженні якого прийняли участь делегації 150 країн світу [112]. У цій декларації було сформульовано нові орієнтири розвитку вищої освіти на рубежі XX-XXI століть. Основними положеннями цієї декларації були визначені наступні: забезпечення вільного доступу до отримання вищої освіти для всіх бажаючих; реалізація концепції «освіта впродовж усього життя» у зв'язку з прискоренням розвитку світових процесів; удосконалення функціонування системи вищої освіти, що забезпечить розвиток підприємницьких навичок і здібностей випускників ВНЗ і їх майбутнє працевлаштування; здійснення інноваційного розвитку освіти, що включає удосконалення її змісту, пошук нових методів підготовки, засобів навчання, організації практики на підприємствах з використанням інформаційних технологій, досягнень науки і техніки тощо; стимулювання працівників освіти до інноваційної викладацької та наукової діяльності; орієнтація держави та керівництва ВНЗ на потреби і вимоги індивідів (студентів); забезпечення співробітництва університетів та освітніх програм з метою зближення стандартів підготовки кваліфікованих спеціалістів у різних країнах світу; налагодження ефективного міжнародного співробітництва в сфері вищої освіти.

На основі цих нових орієнтирів розвитку, зафіксованих у Всесвітній декларації про вищу освіту в XXI столітті [30], були визначені завдання і проведені реформи вищої освіти у багатьох країнах світу. Хоча варто зауважити, що повною мірою виконати кожне положення було не можливо, адже у кожній

країні склалась своя специфіка вищої освіти і такі, для деяких з них радикальні, зміни потребують багато часу.

Приєднання України до Болонського процесу призвело до інтеграції української системи вищої освіти до загальноєвропейської. У Болонській декларації було зазначено, що до 2010 року в Україні повинен був завершитися процес повного переходу функціонування вищої освіти на засадах та принципах Болонського процесу. Але реалізувати всі принципи навчального процесу цієї декларації не вдалося і донині. Особливо, це стосується процесу переходу до двоциклового навчання, який повністю не завершився, і в Україні досі існують три ступені – бакалавра, спеціаліста, магістра. Так і не створена ефективна система працевлаштування випускників ВНЗ, на низькому рівні мобільність студентів і викладачів більшості ВНЗ тощо.

Як зазначає В. В. Сандугей, підписання Болонської конвенції з метою включення у європейські процеси щодо уніфікації підготовки робочої сили, підвищення мобільності молоді та швидкого реагування на зміну попиту і пропозиції в межах європейського ринку праці, призвело до зменшення кількості аудиторних годин і збільшення їх кількості на самостійне опрацювання матеріалу. У такому разі студент повинен значну частину матеріалу опрацювати самостійно, а українська практика показала, що викладачам не виділяється достатньо часу для допомоги студентам у організації самостійного опанування дисципліни, на консультування та перевірку якості виконання самостійної роботи студентів. Таким чином, самостійна робота студента часто перетворюється на імітацію самостійної роботи, а це означає неминучі прогалини у знаннях та недосягнення загальнонаціональної мети експерименту, а, отже, і поступове зниження конкурентоспроможності вітчизняної робочої сили [168].

Сьогодні проблемою функціонування системи вищої освіти України є взаємозв'язок процесу надання якісних освітніх послуг у ВНЗ, встановлення обсягів підготовки спеціалістів тощо та процесу автономізації вищих навчальних закладів. В сучасних умовах розвитку вищої освіти важливого значення набуває надання автономії вищим навчальним закладам у вирішенні цілого ряду питань.

За основними принципами Болонського процесу надання якісної освіти гарантується державою та вищими навчальними закладами. Але в Україні діяльність вищих навчальних закладів достатньою мірою залежить від державного регулювання сфери вищої освіти, а саме від здійснення акредитації та ліцензування за спеціальностями, розмірів державного замовлення тощо. У новому Законі України «Про вищу освіту» особлива увага надається процесу автономії діяльності вищих навчальних закладів та розширенню меж їх прав в управлінні. Крім того, переважна частина дослідників вважає, що саме автономія вищих навчальних закладів надасть їм більшої самостійності у розподілі внутрішніх ресурсів між спеціальностями та дисциплінами, у визначенні кількості прийнятих абітурієнтів та обсягів підготовки випускників за тими спеціальностями, які користуються попитом на ринку праці, залученні грошових коштів з різних джерел тощо.

Про посилення міжнародної інтеграції ринків освітніх послуг свідчить інтернаціоналізація вищої освіти. Як зазначають більшість дослідників, необхідно чітко розмежовувати поняття глобалізації освіти і інтернаціоналізації освіти, адже ці процеси мають різну мету і, відповідно, наслідки.

Інтернаціоналізація розглядається як процес розширення двосторонніх і багатосторонніх зв'язків і контактів між навчальними закладами різних країн на основі рівноправного і взаємовигідного співробітництва, метою якого є підвищення ефективності освітньої і науково-дослідної роботи, розширення мобільності викладачів та учнів (студентів) [85]. Глобалізація в освіті являє собою неоднозначний процес, головною небезпекою якого є те, що «замість єдності в багатоманітності і розширення освітніх можливостей можна одержати сумну уніфікацію, одноманітність і втрату самобутнього творчого потенціалу національних (регіональних) освітніх систем» [171, С. 31].

Таким чином, Україні, вступаючи в процес глобалізації, варто все ж таки більше орієнтуватися на інтернаціоналізацію освіти, щоб не втратити специфіку національної системи освіти.

Як стверджують В. І. Токарева і І. М. Сікорська, інтернаціоналізація вищої освіти заснована на мобілізації колективних зусиль міжнародного наукового співтовариства і проявляється як в зростаючій ролі міжнародного співробітництва у діяльності національних освітніх закладів та організацій, так і в появі наднаціональних організацій, програм і фондів [172; 202].

У сучасних умовах основними напрямками міжнародного співробітництва вищих навчальних закладів являються: участь професорсько-викладацького складу та студентів у міжнародних освітніх програмах підготовки спеціалістів; обмін студентами, аспірантами, викладачами та науковими працівниками між ВНЗ (університетами) різних країн; проведення спільних наукових досліджень у пріоритетних сферах науки і техніки; проведення міжнародних конференцій викладачів, аспірантів та студентів; розробка навчальних програм іноземною мовою для надання якісних освітніх послуг іноземним студентам, що бажають здобути освіту на території іншої держави з різних причин.

Міністерство освіти і науки України і вищі навчальні заклади після приєднання України до Болонського процесу займаються міжнародним співробітництвом в галузі вищої освіти, а саме співпрацюють з університетами Європейського Союзу. Також з 2006 року Україна приймала участь у провідній європейській програмі у сфері освіти «Сократес», реалізація якої направлена на розвиток європейського простору вищої освіти та забезпечення високої якості освіти в результаті плідного співробітництва між країнами, та програмі, спрямованій на надання якісної професійної освіти та підвищення кваліфікації, «Леонардо да Вінчі».

В Україні з 2004 року функціонує європейська програма «Еразмус Мундус», яка у 2014 році була удосконалена і отримала назву «Еразмус+: Навчальна мобільність». Вона надає можливість співпраці з навчальними закладами країн-членів щодо організації навчальної мобільності (взаємного обміну). В результаті участі вищих навчальних закладів України в цій програмі здійснюється укладання угод з університетами країн-членів програми, в результаті яких вони можуть направляти власних студентів, аспірантів,

докторантів та працівників на короткострокову мобільність до 12 місяців до університетів-партнерів. Українські вищі навчальні заклади зобов'язуються визнати і зарахувати кредити, накопичені студентом під час навчання за кордоном. З 2004 року гранти на навчання за магістерськими та докторськими курсами цієї програми отримали 194 українські студенти, а на викладання – 27 науковців з України. Впродовж 2013-2017 років українські студенти, бакалаври і магістри, аспіранти, викладачі та адміністративний персонал університетів – усього 299 осіб будуть учасниками програм академічної мобільності в університетах Австрії, Болгарії, Великої Британії, Греції, Естонії, Ірландії, Іспанії, Італії, Нідерландів, Німеччини, Латвії, Литви, Польщі, Португалії, Румунії, Словенії, Угорщини, Франції, Чехії, Швеції [117, С. 121-122].

В розрізі таких тенденцій, як глобалізація та інтернаціоналізація вищої освіти, вимежовується така позитивна характеристика і тенденція розвитку освіти як розширення мобільності як студентів, так і викладачів.

Важливим аспектом зміни і розширення потреб в освіті і професійній підготовці, як зазначає Л. І. Федулова, є короткий «життєвий цикл» знань, навичок і професій, що диктує необхідність безперервної освіти і регулярного поновлення індивідуальних особливостей, підвищення кваліфікації [209, С. 189].

У 2013 році за межі України виїжджало близько 5 690 наукових працівників вищих навчальних закладів, у тому числі з метою: стажування, навчання, підвищення кваліфікації – 3 299 осіб; викладацької роботи – 361 із 435 виїздів загалом; 2 030 – для проведення наукових досліджень. Крім цього, 6 876 наукових працівників вищих навчальних закладів виїжджали за межі України з метою участі у міжнародних семінарах та конференціях [188, С. 69].

Взагалі, викладачам і науковцям України притаманна низька зовнішня мобільність. За даними соціологічного дослідження, проведеного у 2013 році, протягом останніх трьох років 85 % опитаних викладачів публікували свої наукові праці у виданнях України чи країн СНД, лише 17 % – у виданнях країн ЄС чи Північної Америки. На наукових конференціях в Україні та СНД виступали 93 % опитаних викладачів, на європейських та американських конференціях –

лише 14 %. Лише 13 % брали участь у тривалих (більше 3-х місяців) стажуваннях чи дослідницьких проектах за кордоном [188, С. 70]. Така ситуація складається в результаті того, що більшість вітчизняних вищих навчальних закладів не здійснює активних дій для встановлення і налагодження партнерських відносин і співробітництва із вищими навчальними закладами та науковими установами інших країн. Цим займаються лише провідні ВНЗ країни, які представлені у світових рейтингах університетів, хоч і займають там невисокі позиції. Тому для посилення зовнішньої мобільності варто у вищих навчальних закладах стимулювати і мотивувати студентів, аспірантів, а також професорсько-викладацький склад до отримання стипендій, грантів та участі у зарубіжних програмах підвищення кваліфікації.

Негативною рисою глобалізації освіти можемо назвати процес «відтоку мізків» або так звану інтелектуальну міграцію, під якою розуміють переміщення вчених за кордони своїх країн. Виїжджати науковці можуть як тимчасово з метою трудової діяльності за кордоном і повернення в майбутньому в свою країну (трудова міграція), так і з метою довготривалого проживання і здійснення трудової діяльності за кордоном (еміграція).

За даними Державної служби статистики України, з 2007 по 2011 роки за кордон виїхало 56 докторів і кандидатів наук, які отримали спеціалізацію з біологічних наук, 38 – з фізико-математичних наук, 30 – з медичних, по одному – з таких галузей наук, як геологія, ветеринарна медицина, філософія, національна безпека й політика. З них на постійне місце проживання виїхало 118 чоловіків, 87 жінок. Найчастіше українські вчені виїжджали у віці 30-40 років – 88 осіб. Найменше осіб виїхало у віці до 30 років – 11 осіб, і понад 70 років – 8 осіб. З 1996 по 2011 роки з України на постійне місце проживання за кордон виїхало 1 622 науковця, найбільше до США, Російської Федерації і Німеччини. Таким чином, загалом за роки незалежності кількість українських науковців скоротилася утричі [27]. Варто зазначити, що у багатьох країнах світу викладачі займаються не лише педагогічною діяльністю у вищих навчальних закладах, а й практичною, тобто встигають працювати у компаніях (фірмах), в банках тощо, таким чином,

при викладанні дисциплін надаючи студентам не лише теоретичні знання, а й емпіричні, враховуючи власний практичний досвід. У вітчизняних вищих навчальних закладах педагогічне навантаження не дозволяє викладачам, зокрема молодим науковцям без вченого звання, активно займатися науковою діяльністю та працювати паралельно на підприємствах та в інших установах.

Вагомою умовою входження України до Європейського простору вищої освіти виступає, на нашу думку, висока якість вищої освіти. Варто зазначити, що деякі дослідники [70] схиляються до думки, що кількість студентів з інших країн може розглядатись як об'єктивний безпосередній показник якості вищої освіти країни. ЮНЕСКО надає дані, які свідчать про постійне зростання кількості студентів, що здобувають освіту за межами своїх країн. Так, у 2008 році їх кількість складала трохи менше 3 млн. осіб, у 2010 р. – майже 4 млн. осіб., у 2020 р. прогнозується зростання кількості таких студентів до 6 млн. осіб, а за деякими даними, навіть до 8 млн. осіб. Зрозуміло, що найбільша частка цих студентів отримує освіту у високо розвинутих країнах світу, зокрема у Великобританії, США, Франції, Німеччині тощо.

Зазначимо, що на отримання освітніх послуг і здобуття вищої освіти в Україні існує високий рівень попиту з боку і українських, і іноземних абітурієнтів. За даними Міністерства освіти і науки України, у 2010/11 навчальному році в Україні здобувало освіту близько 36 тис. іноземних студентів з 128 країн, у 2011/12 н.р. – 42 тис. із 134 країн, у 2012/13 н.р. – майже 60 тис. із 146 країн (табл. 2.8).

Більшість іноземних студентів було з Китаю – 6 258 осіб, Росії – 3 886 осіб, Туркменістану – 3 823 особи, Індії – 2 852 особи і Йорданії – 2 566 осіб [203]. Станом на 1 січня 2013 року в Україні навчалось 60,3 тис. іноземних студентів, з яких понад 4 тис. – студенти з Європи і Північної Америки. В кінці 2013 року в 187 вищих навчальних закладах України вже навчалось близько 65 тис. студентів зі 146 країн світу. Розмір фінансових надходжень від них склав 4,3 млрд грн. Таким чином, за даними Міністерства освіти і науки України, частка України на

міжнародному ринку освітніх послуг за чисельністю іноземних студентів визначена на рівні 1,5 % [104].

Таблиця 2.8

Показники міграційної мобільності студентів, 2001-2013 рр.

Рік	Кількість іноземних студентів, осіб	Кількість українських студентів за кордоном, осіб	Іноземні студенти, % від загальної чисельності студентів
2001	17 210	-	0,8
2004	15 622	25 188	0,6
2006	29 614	25 866	1,0
2008	32 573	27 214	1,14
2010	35 066	37 674	1,33
2011	42 715	-	1,85
2012	48 934	-	2,26
2013	59 391	-	2,9

Джерело: [187, С. 100]

У 2013/14 навчальному році зі 138 країн світу в Україні навчалося 59 тис. іноземних студентів, з яких 53 % з країн колишнього СРСР. Більшість цих студентів була з Азербайджану, Туркменістану, Російської Федерації, Узбекистану, Молдови та Грузії, близько 25 % – з Індії, Іраку, Китайської Народної Республіки, Йорданії та Туреччини, біля 16 % – з країн Африки (Нігерія, Марокко та інші). Також варто зазначити, що 1,5 тис. осіб з інших країн навчається в аспірантурі, інтернатурі та докторантурі [117, С. 63]. На жаль, в Україні майже не навчаються студенти з розвинутих країн, адже в університетах цих країн надаються якісні освітні послуги і здійснюється ефективна підготовка кваліфікованих фахівців. З країн членів ОЕСР до нашої країни приїждять абітурієнти на навчання у вищих начальних закладах лише з Польщі та Ізраїлю.

За оцінками експертів, на вибір іноземним абітурієнтом країни, де він буде здобувати вищу освіту, найбільшим чином впливає вартість навчання, потім – якість навчального процесу, на третьому місці – місце країни у світі, а вже потім впливають умови проживання, особливості в'їзду та перебування в країні, імідж і позиції вищого навчального закладу за кордоном, зокрема у світових рейтингах, рівень медичного обслуговування та ін.

Зазначимо, що у 2010 році більше 37 тис. студентів з України отримували освіту за кордоном (табл. 2.8). Нині найбільша кількість українських студентів навчаються у Російській Федерації, Німеччині та Польщі, а також зростає кількість бажаючих здобувати вищу освіту в Австралії та Чехії, де навіть можливо навчатися безкоштовно, якщо вільно володіти чеською мовою.

За даними освітнього агентства «DEC Education», за останні декілька років кількість вітчизняних студентів, що планують отримати вищу освіту за кордоном, зросла майже у 10 разів.

Начебто позитивна динаміка збільшення кількості іноземних студентів в Україні повинна вказувати на високу якість системи вищої освіти в Україні, але необхідно розглядати цю тенденцію в порівнянні з даними інших країн. Дані таблиці 2.9 вказують на невисокий міжнародний рейтинг вітчизняної системи вищої освіти.

Таблиця 2.9

Відсоток іноземних студентів у загальній чисельності студентів європейських країн, 2012 р.

№	Країна	Частка іноземних студентів, %	№	Країна	Частка іноземних студентів, %
1	Ліхтенштейн	88,33	17	Угорщина	5,3
2	Люксембург	51,59	18	Іспанія	4,98
3	Кіпр	26,88	19	Греція	4,37
4	Швейцарія	23,81	20	Словаччина	4,29
5	Велика Британія	22,79	21	Естонія	4,17
6	Австрія	20,37	22	Італія	4,04
7	Ірландія	14,38	23	Болгарія	3,96
8	Франція	11,82	24	Словенія	3,17
9	Данія	11,74	25	Румунія	2,87
10	Бельгія	11,7	26	Латвія	2,8
11	Швеція	9,33	27	Україна	2,77
12	Чеська Республіка	8,96	28	Македонія	2,17
13	Нідерланди	7,87	29	Литва	1,93
14	Норвегія	7,74	30	Польща	1,29
15	Португалія	7,34	31	Туреччина	0,89
16	Фінляндія	5,71	32	Хорватія	0,66

Джерело: [188, С. 2]

За часткою іноземних студентів у загальній чисельності студентів вищих навчальних закладів Україна у 2012 році з показником 2,77 % займала 30-е місце серед країн світу. Велика кількість іноземних студентів пояснюється легкістю доступу до освіти в Україні та значно дешевшою вартістю навчання, ніж в інших країнах СНД та світу.

Відомо, що виміряти і оцінити якість вищої освіти або якість наданих освітніх послуг достатньо складно. Науковці використовують для цього різноманітні методи, розраховують інтегральні показники, намагаючись врахувати всі особливості навчального процесу і підготовки спеціалістів за різними спеціальностями, але жоден з них не дає повної і чіткої характеристики в цьому напрямі. За результатами опитування Американського інституту громадської думки Дж. Геллапа щодо чисельності осіб, задоволених системою освіти, наводяться наступні дані: в Україні цей показник становить близько 40 %, в Білорусії – більше 50 %, Росії – більше 40 %, США – 70 %, Німеччині – майже 60 %. За даними досліджень Інституту Горшеніна, які були проведені в кінці 2010 року, якість сучасної української освіти 34,4 % громадян України оцінили на «трійку», кожний п'ятий (це 20,2 % опитаних) – на «двійку». Отже, більше половини українських громадян вважають, що в Україні якість освіти знаходиться на досить низькому рівні і не відповідає сучасним вимогам економіки і суспільства [100].

За даними опитування 2013 року, проведеного Фондом «Демократичні ініціативи», якість вищої освіти в Україні 7,6 % опитаних оцінили як дуже низьку, 22 % – як скоріше низьку, 44,9 % – як середню, 13,2 % – як скоріше високу, 1,3 % – як дуже високу [188, С. 34]. Знову ж таки, більше половини опитаних, вважають якість вищої освіти в Україні недостатньою.

До показників, що характеризують якість вищої освіти, зачасти відносять різноманітні світові і вітчизняні рейтинги вищих навчальних закладів, адже саме вони складаються на основі великої кількості даних функціонування ВНЗ, і, таким чином, охоплюють і враховують майже всі напрями і аспекти їх діяльності.

Звернемося до даних Топ-100 рейтингу World Reputation Rankings репутації світових вищих навчальних закладів, який складається додатком газети Великобританії Times «Times Higher Education», інформаційною групою Thomson Reuters та службою вивчення громадської думки Ipsos Media. Цей рейтинг формується на основі врахування 13 показників функціонування вищих навчальних закладів, а саме: академічна та наукова репутації університетів, які формуються через опитування представників академічної спільноти; цитованість наукових публікацій, для аналізу якого автори рейтингу проводять моніторинг 12 тисяч наукових журналів за п'ятирічний період; обсяг державного та приватного фінансування дослідницької діяльності університету; відношення кількості іноземних викладачів та студентів до кількості місцевих; внесок в інновації; кількість захищених дисертацій та інші показники. Після аналізу всіх цих даних експерти оцінюють ВНЗ за 100-бальною шкалою [157]. У рейтингу 2014 року перші місця належали вищим навчальним закладам США та Великобританії.

Перше місце вже декілька років поспіль класично посідає Гарвардський університет США. Дослідники зазначають, що бренд Harvard University, згідно даним компанії Interbrand, оцінюється дорожче, ніж бренди Nike, Pepsi і Sony, а саме в 15,58 млрд дол. Також високу вартість бренду також мають такі університети США, як Стенфорд – 10,692 млрд. дол., Берклі – 2,315 млрд. дол., Кембридж – 1,967 млрд. дол. та Оксфорд – 1,467 млрд. дол. [205].

Зазначимо, що вищі навчальні заклади України і країн СНД до цього рейтингу не входять, оскільки за багатьма показниками функціонування вищих навчальних закладів набагато відстають від розвинутих країн світу.

Рейтинг найкращих вищих навчальних закладів планети за версією Times Higher Education складають 179 університетів з Європи, 126 – з Північної Америки, 52 – з Азії, 25 – з Океанії, 11 – з Близького Сходу та по 4 – з Південної Америки та Африки [157]. Серед 100 кращих вищих навчальних закладів світу цього рейтингу 45 американських університетів, 12 – із Великобританії, 5 – із Японії та по 4 – з Канади, Австралії, Німеччини і Нідерландів [114]. До списку найкращих університетів світу кожного року все більше долучають університети з

таких країн, як Індія, Китай, Південна Корея та Саудівська Аравія. Останніми роками до цього рейтингу входять навіть Тегеранський та турецький університети.

Також відомий світовий рейтинг QS World University Rankings, у якому у 2013 році певні позиції зайняли чотири вищі навчальні заклади України, у 2014 році їх кількість виросла до шести, а саме до топ-500 рейтингу увійшли Київський національний університет імені Тараса Шевченка та Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна, а від 550 до 800 місця цього рейтингу потрапили Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут», Сумський державний університет, Донецький національний університет, Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут». Перше місце у цьому рейтингу університетів знову ж таки посідає ВНЗ США – Массачусетський технологічний інститут.

До рейтингу Webometrics Ranking of World Universities 2014 року в топ-1000 увійшов Київський національний університет імені Тараса Шевченка (885-е місце), у топ-2000 – Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут» (1271-е місце); Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут» (1318-е місце); Харківський національний університет ім. В. Н. Каразіна (1378-е місце); Сумський державний університет (1475-е місце); Національний авіаційний університет (1762-е місце); Одеський національний університет імені І. І. Мечникова (1870-е місце); Національний університет «Львівська політехніка» (1932-е місце) [188, С. 30].

В рейтингу університетів за популярністю в мережі Інтернет World Universities Web Ranking 2014 до топ-2000 увійшли наступні українських університети: Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут» (1209-е місце) та Національний педагогічний університет імені М. П. Драгоманова (1990-е місце), до топ-3000 – Одеський національний університет імені І. І. Мечникова (2493-е місце); Львівський національний університет імені Івана Франка (2777-е місце); Київський національний університет імені Тараса Шевченка (2824-е місце) [269].

За даними і дослідженнями Всесвітнього економічного форуму, Україна за якістю освіти займала досить високу позицію, а саме 46 місце у 2010 році серед 133 країн світу, у 2011 р. – 139, і вказувалось, що якість наданих освітніх послуг у вищих навчальних закладах України є вищою, ніж у ВНЗ країн СНД, але за якістю підготовки студентів вони набагато відстають від ВНЗ розвинутих країн світу.

Таким чином, можна констатувати досить низький рівень присутності вищих навчальних закладів України в рейтингах кращих університетів світу, лише провідні ВНЗ країни посідають певні позиції в них.

В рейтингу The Global Competitiveness Report (Глобального індексу конкурентоспроможності) 2014-2015 року Україна посіла 76-е місце серед 144 країн світу (2013-2014 рр. – 84-е серед 148 країн; 2012-2013 рр. – 73-е серед 144 країн; 2011-2012 рр. – 82-е серед 142 країн; 2010-2011 рр. – 56-е серед 139 країн). Місце України в рейтингу Глобального індексу конкурентоспроможності та за деякими показниками, а саме «Стан вищої та професійної освіти в цілому», у тому числі: «Охоплення вищою освітою», «Якість системи освіти в цілому», «Якість математичної та природничої освіти», «Якість освіти з менеджменту», «Співробітництво університетів і бізнесу в сфері наукових досліджень», «Наявність наукових та інженерних кадрів», наведені в таблиці 2.10.

Таблиця 2.10

Місце України в рейтингу Глобального індексу конкурентоспроможності

Показник \ Рік	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015
Глобальний індекс конкурентоспроможності	56	82	73	84	76
Стан вищої та професійної освіти в цілому	66	51	47	43	40
Охоплення вищою освітою	8	7	10	10	13
Якість системи освіти в цілому	56	62	70	79	72
Якість математичної та природничої освіти	42	36	34	28	30
Якість освіти з менеджменту	42	36	34	28	30
Співробітництво університетів і бізнесу в сфері наукових досліджень	-	70	69	77	62
Наявність наукових та інженерних кадрів	-	51	25	46	105

Джерело: складено автором на основі [188, С. 29]

Зазначимо, що окремо складаються вітчизняні рейтинги вищих навчальних закладів України, зокрема рейтинг кращих українських ВНЗ за версією журналу «Кореспондент», рейтинг ВНЗ України за наукометричною базою даних SciVerse Scopus, рейтинг українських ВНЗ «Компас». Дані цих рейтингів за 2013 та 2015 рік наведені в додатку Ж.1, додатку Ж.2 та додатку З.

Наступною тенденцією розвитку освіти можна назвати зростання конкурентного середовища в системі надання освітніх послуг. До системи вищої освіти в системі відтворення кваліфікованої робочої сили в Україні входять вищі навчальні заклади III-IV рівнів акредитації (університети, академії, інститути) та заклади I-II рівнів акредитації (коледжі, технікуми, училища), які здійснюють підготовку фахівців за освітньо-кваліфікаційними рівнями молодшого спеціаліста, бакалавра, спеціаліста та магістра.

Після розпаду Радянського Союзу в Україні працювало 143 вищі навчальні заклади і 742 технікуми та училища, в яких навчалося в цілому 1,6 млн. студентів [257]. За даними Державної служби статистики, загальна кількість вищих навчальних закладів України усіх рівнів акредитації та форм власності на початок 2015 року становила 664 заклади, у тому числі 277 вищих навчальних закладів III-IV рівнів акредитації та 387 – I-II рівнів акредитації. До державної форми власності належало 215 ВНЗ III-IV рівнів акредитації та 200 ВНЗ I-II рівнів акредитації; приватної форми власності – 96 ВНЗ III-IV рівнів акредитації та 71 – I-II рівнів акредитації [43]. Для порівняння, у 2013 році з 823 закладів I-IV рівнів акредитації до державної форми власності належало 425 ВНЗ, до комунальної форми власності – 221 ВНЗ, до приватної форми власності – 177 ВНЗ.

Вищі навчальні заклади приватної форми власності займають важливе місце в системі вищої освіти України, хоча не всі вони, звичайно, здійснюють підготовку кваліфікованої робочої сили відповідно до сучасних вимог суспільства та економіки та є конкурентоспроможними на ринку освітніх послуг, оскільки вони значно відстають в порівнянні з державними вищими навчальними закладами в багатьох аспектах своєї діяльності. Особливостями функціонування приватних вищих навчальних закладів є відсутність державного фінансового

забезпечення, пошук і самостійне залучення фінансів з різних джерел, сплата податків до державного бюджету країни.

Л. І. Федулова визначає ряд особливостей недержавних ВНЗ порівняно з державним сектором вищої освіти, які ставлять їх в нерівні умови щодо конкурентоспроможності на ринку освітніх послуг:

- недержавному сектору вищої освіти притаманна ринкова модель, державному – модель змішаної ринкової економіки;
- матеріально-технічна база державних ВНЗ формувалася протягом багатьох десятиріч, а недержавні вищі навчальні заклади повинні створити її за декілька років;
- у державних ВНЗ був сформований стабільний професорсько-викладацький склад із гарантією пенсійного забезпечення [209, С. 526].

Як видно з таблиці 2.11, на основі розгляду кількості недержавних вищих навчальних закладів у місті Києві протягом 1995-2000 років, можна зробити висновок, що активний період утворення системи приватних ВНЗ в Україні припадає на другу половину 1990-х років. При цьому зауважимо, що темпи зростання кількості студентів у недержавних ВНЗ були більшими, ніж в державних.

Таблиця 2.11

Вищі навчальні заклади у м. Києві, 1995-2000 рр.

Показник	1995	1996	1997	1998	1999	2000
ВНЗ III-IV рівнів акредитації, в т.ч.:	45	49	52	63	65	66
- державні	27	31	31	37	39	39
- недержавні	18	18	21	26	26	26
Чисельність студентів, тис. осіб, в т.ч.:	165,0	178,9	196,8	218,7	237,7	259,9
- у державних	157,7	168,8	180,2	192,4	206,3	224,0
- у недержавних	7,3	10,1	16,6	26,3	31,4	35,9

Джерело: [182]

Розглядаючи дані кількості вищих навчальних закладів I-IV рівнів акредитації на ринку освітніх послуг в Україні протягом 2000-2015 років,

спостерігаємо хвилеподібну динаміку, адже їх кількість спочатку зростала до 2003/2004 навчального року до 1 009 ВНЗ, а потім поступово зменшувалась до 664 ВНЗ у 2014/15 н.р. (рис. 2.11). Хоча, якщо розглядати зміни кількості вищих навчальних закладів різних рівнів акредитації за останні п'ятнадцять років, то найбільшою кількістю ВНЗ I-II рівнів акредитації була у 2003/04 навчальному році і становила 670 закладів, а ВНЗ III-IV рівнів акредитації – у 2008/09 навчальному році з їх кількістю 353.

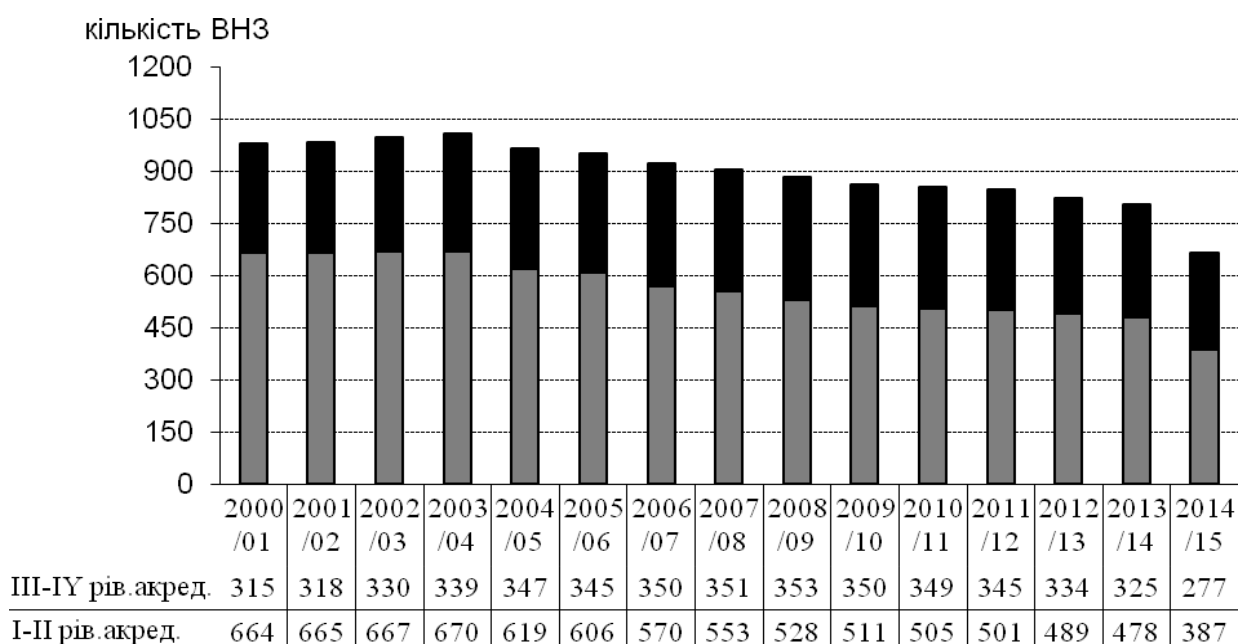


Рис. 2.11. Динаміка кількості вищих навчальних закладів I-IV рівнів акредитації в Україні за 2000-2015 рр.

Джерело: складено автором на основі [134]

З 2003/04 н.р. до 2014/15 н.р. кількість вищих навчальних закладів в Україні скоротилась на 65,8 % з 1 009 ВНЗ до 664 ВНЗ. Зменшення кількості вищих навчальних закладів, що спостерігається останніми роками в Україні, пов'язане з перетворенням вищих навчальних закладів I-II рівнів акредитації на структурні підрозділи вищих навчальних закладів III-IV рівнів акредитації. На процес зміни чисельності ВНЗ в Україні нині впливає реформа в системі вищої освіти та діяльність Міністерства освіти і науки України в напрямі скорочення кількості ВНЗ країни шляхом їх об'єднання або закриття неперспективних ВНЗ, а також

впливають споживачі освітніх послуг. Наприклад, 2012/13 навчального року до деяких вищих навчальних закладів приватної форми власності абітурієнти взагалі не подали жодної заяви. Вважається, що у сучасних умовах зниження контингенту студентів пропозиція вищих навчальних закладів перевищує потреби населення у отриманні вищої освіти. Це призводить до висновку, що і надалі буде відбуватись зменшення кількості вищих навчальних закладів.

Але, хоча і спостерігається тенденція останніх років до постійного скорочення кількості вищих навчальних закладів в Україні, все ж таки їх набагато більше, ніж в інших країнах світу. Це відображено в таблиці 2.12, складеної автором за даними різних джерел.

Таблиця 2.12

Кількість населення та вищих навчальних закладів в деяких країнах світу, на початок 2015 р.

Країна	Чисельність населення, млн. чол.	Кількість вищих навчальних закладів*
Австралія	23,13	40
Австрія	8,47	77
Білорусь	9,46	58
Болгарія	7,26	56
Великобританія	64,1	308
Іспанія	47,27	229
Італія	59,83	65
Казахстан	17,04	114
Нідерланди	16,8	141
Німеччина	80,62	406
Польща	38,5	440
Румунія	19,96	108
Франція	66,03	78
Чехія	10,52	82
Швейцарія	7,91	104
Швеція	9,59	49
Угорщина	9,97	76
Україна	42,7	277**

* - під вищими навчальними закладами маються на увазі університети;

** - під вищими навчальними закладами України маються на увазі ВНЗ III-IV рівнів акредитації.

Джерело: складено автором

У додатку К наведена таблиця з даними чисельності населення країн ОЕСР, кількістю вищих навчальних закладів та кількістю населення на один ВНЗ у 2013 році. Як бачимо, стійкої залежності між кількістю населення і кількістю вищих навчальних закладів не існує.

Як зазначав ще у 2009 році Я. Я. Болюбаш, звичайна європейська практика припускає, що на 0,8-1 млн. населення функціонує 1 університет [115].

Як свідчать дані, порівняно з іншими країнами, в Україні відбувається перенасичення ринку освітніх послуг вищими навчальними закладами. Враховуючи, що чисельність населення України на початок 2015 року складала 42,667 млн. осіб, а кількість ВНЗ становила 664 заклади, то визначимо, що в нашій країні на 64 тис. осіб функціонує один ВНЗ, якщо ж враховувати лише кількість ВНЗ III-IV рівнів акредитації – 277 закладів, то чисельність населення на один ВНЗ буде становити 154 тис. осіб.

Також звернемо увагу, що у 664 ВНЗ України навчаються більше, ніж 1,689 млн. студентів, в той час як в 100 ВНЗ Канади – 1,5 млн. студентів, у Великобританії у 86 ВНЗ – 640 тис. студентів. Це вказує на диспропорцію в кількості охоплення вищою освітою населення України.

Проте важливою ознакою стану і розвитку системи вищої освіти є не тільки кількість вищих навчальних закладів, а й можливість їх ефективного функціонування і в напрямі надання освітніх послуг та підготовки спеціалістів, і в напрямі здійснення наукових досліджень. Розвиток вищої освіти неможливий без підвищення кваліфікації науково-педагогічних кадрів. Варто вказати, що серед викладачів вищих навчальних закладів у 2011/12 навчальному році налічувалось 68,3 тис. кандидатів наук (з них 45,9 тис. осіб доцентів) та 13,5 тис. докторів наук (з них 12,3 тис. осіб професорів), у 2012/13 н.р. відповідно 69,3 тис. (46,7 тис.) та 13,9 тис. (12,5 тис.) [204]. За даними Державної служби статистики України, у 2013 році в Україні загалом налічувалось 90,11 тис. осіб кандидатів наук і 16,45 тис. осіб докторів наук [134].

В Україні спостерігається зростання кількості молоді, що займається науковою діяльністю. У зв'язку з переважанням очної аспіратури останніми

роками намітилась тенденція до зниження середнього віку аспірантів у вищих навчальних закладах і, таким чином, кандидатів наук, про що свідчать дані таблиці 2.13.

Таблиця 2.13

Розподіл кандидатів наук за віком, %

Вік	2000	2005	2010	2012	2013
до 30 років	3,1	5,7	7,0	7,1	7,4
31-40	15,8	17,9	25,9	29,3	30,3
41-50	28,4	24,4	20,2	19,9	20,4
51-55	15,9	13,3	11,8	10,9	10,4
56-60	12,6	13,1	10,8	10,2	9,8
61-70	20,8	20,7	15,5	13,8	13,5
старше 70 років	3,4	4,9	8,8	8,8	8,1

Джерело: [79]

Проведене дослідження дозволило встановити, що середній вік осіб, що захистили кандидатську дисертацію, складав у 1971 році 32,5 років, у 1990 р. – 34 роки, у 2011 р. – 28 років, у 2012 р. – 34,5 роки, а у 2013 р. – 34,5 роки. Як бачимо, ці вікові показники з 90-х років поступово знижувались, а останніми роками дещо зросли.

Середній вік осіб, що захистили докторську дисертацію, у 1971 році становив 44,2 роки, у 1990 р. – 47,9 роки, у 2012 р. – 47,5 роки. На написання кандидатської дисертації витрачалося в середньому 6 років, на написання докторської – 7,5 років. Спостерігається значний розрив між підготовкою кандидатської та докторської дисертації – в середньому він складає 12-15 років.

Отже, можна говорити про диверсифікацію вищої освіти в Україні, яка полягає в якісних відмінностях вищих навчальних закладів різних рівнів акредитації та форм власності, контингенту студентів, професорсько-викладацького складу. Посилення ж конкуренції в системі як надання, так і споживання освітніх послуг, призводить до зростання якості цих послуг та мотивації споживачів до отримання знань, умінь та навичок.

Наступною тенденцією розвитку освіти в системі відтворення кваліфікованої робочої сили визначаємо зростання масовості вищої освіти.

В країнах Європейського Союзу на сьогодні 20 % жителів у віці 35-39 років мають вищу освіту, в той час як 20 років тому цей показник становив лише 12,5 % [137, С. 28]. В розвинутих країнах рівень вступу випускників шкіл до вищих навчальних закладів в середньому складає 68 %, а в Північній Америці – 84 %. Стрімко зростає кількість студентів. За даними ЮНЕСКО, якщо в 1960 році в світі нараховувалось 13 млн. студентів, у 1997 р. – 88,2 млн. студентів, то у 2010 р. – вже 153 млн. студентів, які навчаються у 18 тис. вищих навчальних закладах. В Україні близько 85 % випускників середніх шкіл вступають до вищих навчальних закладів. За міжнародним показником рівня залученості до вищої освіти (Gross Enrolment Ratio – відсоток осіб, що здобувають вищу освіту, незалежно від їхнього віку, від загальної кількості осіб, які мають типовий для одержання вищої освіти вік) Україна посідає одне з чільних місць серед країн Центральної та Східної Європи з рівнем 73 % [70].

Основною причиною зростання масовості вищої освіти є усвідомлення споживачами освітніх послуг того, що отримання вищої освіти дозволить їм в майбутньому влаштуватися на престижну роботу та посаду з високим рівнем заробітної плати.

У 2014/15 навчальному році контингент студентів вищих навчальних закладів усіх рівнів акредитації та форм власності становив 1 млн. 689,3 тис. осіб. Для порівняння, у 2013/14 навчальному році – 2 млн. 52,7 тис. осіб, у 2012/13 навчальному році – 2 млн. 170 тис. осіб (табл. 2.14).

За даними таблиці 2.14, до вищих навчальних закладів у 2014/15 навчальному році на перший курс вступили 361,1 тис. осіб, що на 18,28 % менше, порівняно з 2013/14 навчальним роком, коли на перший курс вступили 441,9 тис. осіб, що на 0,2 % було більше, порівняно з попереднім періодом. У позаминулому навчальному році цей показник був на 5 % більший за попередній період, а в 2011/12 – на 19,5 % менше, порівняно з попереднім періодом.

Найбільшою кількістю студентів в Україні була у 2007/08 навчальному році, коли становила понад 2,8 млн. осіб.

Таблиця 2.14

Динаміка кількості студентів в Україні, 2000-2015 рр.

Навчальний рік	Кількість студентів у закладах, тис.осіб		Прийнято студентів, тис.осіб	
	I-II рівнів акредитації	III-IV рівнів акредитації	I-II рівнів акредитації	III-IV рівнів акредитації
2000/01	528,0	1402,9	190,1	346,4
2001/02	561,3	1548,0	201,2	387,1
2002/03	582,9	1686,9	203,7	408,6
2003/04	592,9	1843,8	202,5	432,5
2004/05	548,5	2026,7	182,2	475,2
2005/06	505,3	2203,8	169,2	503,0
2006/07	468,0	2318,6	151,2	507,7
2007/08	441,3	2372,5	142,5	491,2
2008/09	399,3	2364,5	114,4	425,2
2009/10	354,2	2245,2	93,4	370,5
2010/11	361,5	2129,8	129,1	392,0
2011/12	356,8	1954,8	105,1	314,5
2012/13	345,2	1824,9	99,8	341,3
2013/14	329,0	1723,7	93,9	348,0
2014/15	251,3	1438,0	69,5	291,6

Джерело: [134]

Після 2007 року спостерігається зменшення кількості абітурієнтів та студентів, що пояснюється наступними причинами:

1. економічна криза;
2. зменшення чисельності молоді в структурі населення;
3. введення зовнішнього незалежного оцінювання осіб, що вступають до вищих навчальних закладів.

Зазначимо, що у 2009 році, за даними ЮНЕСКО, відсоток приросту кількості випускників вищих навчальних закладів в Україна був вищим за цей показник у розвинутих країнах світу. Але за розміром витрат на навчання одного студента Україна займала найнижчі позиції в списку країн з показником менше 2 000 дол. Для порівняння, витрати на одного студента в Кувейті складали 36,1 тис. дол., в Гонконзі – 18,5 тис. дол. [123].

У 2012 році до вищих навчальних закладів I-II рівнів акредитації всього було зараховано 99,8 тис. осіб, у тому числі до державних вищих навчальних закладів – 52,3 тис. осіб, комунальних – 36,9 тис. осіб, приватних – 10,5 тис. осіб.

Відповідно до вищих навчальних закладів III-IV рівнів акредитації всього було зараховано 341,3 тис. осіб, у тому числі до державних вищих навчальних закладів – 309,7 тис. осіб, комунальних – 7,3 тис. осіб, приватних – 24,4 тис. осіб. Таким чином, найбільшим попитом користується серед абітурієнтів отримання освіти у державних навчальних закладах, в яких нині здобуває освіту майже 82 % студентів, і набагато меншим – у приватних та комунальних, відповідно 8 % та 10 %. У 2012/13 навчальному році за кошти державного та місцевих бюджетів у вищих навчальних закладах навчалися 51 % студентів, за кошти фізичних та юридичних осіб – 49 % [204]. У 2014 році у ВНЗ I-II рівнів акредитації навчалось за кошти державного бюджету 35,0 % студентів, за кошти фізичних осіб – 37,1 %, за кошти місцевого бюджету – 27,8 %, за кошти органів державної влади та юридичних осіб – 0,1 %; у ВНЗ III-IV рівнів акредитації за кошти державного бюджету – 46,1 %, за кошти фізичних осіб – 52,3 %, за кошти місцевого бюджету – 0,9 %, за кошти органів державної влади та юридичних осіб – 0,7 % [134].

Варто зазначити, що масовий характер вищої освіти, крім того, що відкриває доступ до отримання вищої освіти для всіх бажаючих осіб, має ряд недоліків, а саме: вища школа розвивається екстенсивно, відбувається зниження цінності отримання освіти для споживача, знижується якість викладання і загалом освіти; знижуються вимоги до абітурієнтів, адже, за винятком декількох провідних вищих навчальних закладів країни, всі інші заради контингенту готові приймати слабких студентів (за словами К. О. Анікіної та Л. І. Іванкіної, діє так званий «залишковий принцип» прийому студентів) [3, С. 56]; наявність диплому перестає бути свідченням високого рівня знань і підготовки його власника, а також гарантом отримання у майбутньому високооплачуваної роботи.

Варто зазначити, що зменшення кількості студентів у вищих навчальних закладах безпосередньо пов'язано зі складною демографічною ситуацією в Україні (рис. 2.12).

Варто зазначити, що у зв'язку з демографічною кризою, яка відбулась в кінці XX століття, у найближчі роки буде спостерігатись подальше зменшення кількість випускників загальноосвітніх шкіл II і III ступеня.

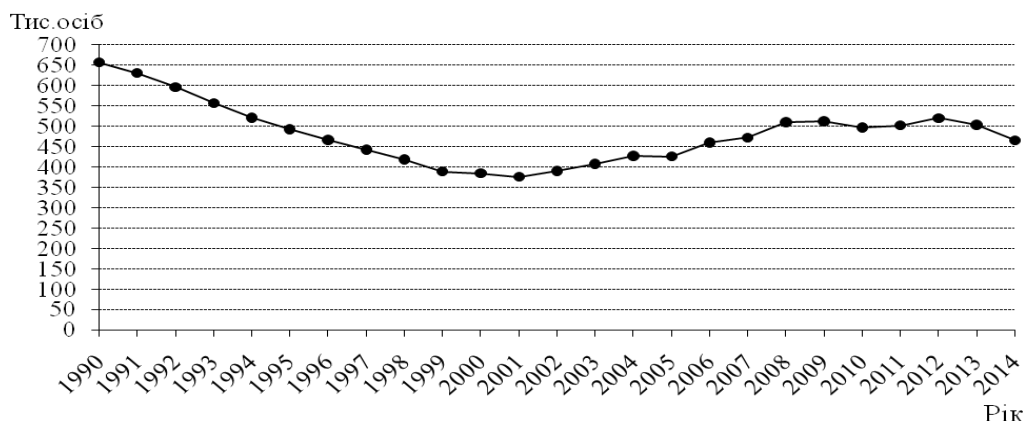


Рис. 2.12. Динаміка народжуваності в Україні протягом 1990-2014 рр., тис. осіб
Джерело: складено автором на основі [134]

Таким чином, під час планування та прогнозування розвитку освіти в Україні важливим є врахування демографічного фактору. На основі даних кількості народжених, кількості учнів, які закінчили школу II і III ступеня та кількості прийнятих студентів до вищих навчальних закладів I-IV рівнів акредитації за період 1990-2014 рр. нами було здійснено прогноз динаміки чисельності прийнятих студентів до ВНЗ I-IV рівнів акредитації в період з 2015/16 до 2029/30 навчального року (рис. 2.13).

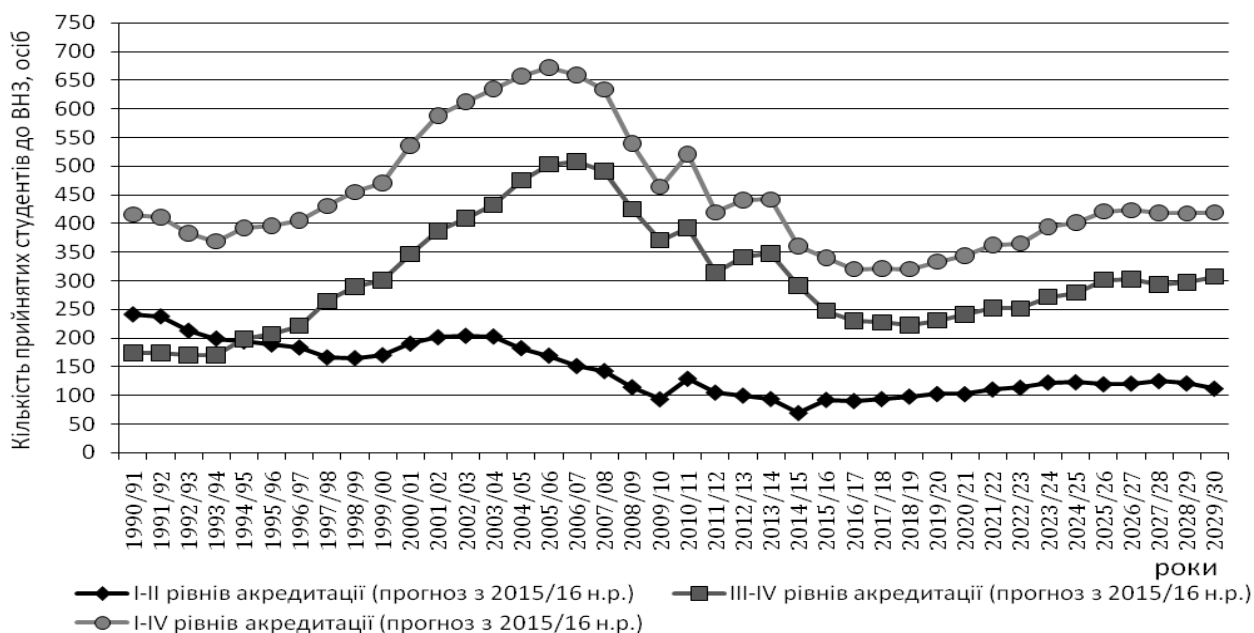


Рис. 2.13. Прогноз динаміки чисельності прийнятих студентів до ВНЗ I-IV рівнів акредитації до 2029/30 н.р.

Джерело: розроблено автором

Враховано також і те, що віковий склад студентів в Україні за останніми даними обмежується молодими людьми у віці 18-24 років, а після 35 років населення майже взагалі припиняє підвищувати свій освітній рівень. За 2005-2011 роки рівень охоплення вищою освітою молоді у віці 17-21 рік виріс з 45,5 % до 50,3 %, тоді як рівень охоплення осіб більш старшого віку помітно скоротився. Тобто, як зазначає Л. Ткаченко, в цілому можна говорити про «локалізацію» навчання у вищих навчальних закладах у максимально молодому віці, як правило, до 22 років завершується повний цикл вищої освіти. З точки зору теорії людського капіталу, це доцільно, оскільки більш ранні інвестиції в освіту дозволяють отримувати економічний ефект від них більший період часу, який обмежений рамками працездатного віку [201].

Проведене нами опитування студентів і аналіз вікової структури студентів декількох вищих навчальних закладів України показали, що середній вік студентів нині складає від 17,4 років студентів денної форми навчання до 33,2 років студентів заочної форми навчання.

Проаналізувавши цифрові дані та здійснивши відповідні розрахунки, ми прийшли до наступних висновків:

1. частка учнів, які після закінчення школи II ступеня вступають до вищих навчальних закладів I-II рівнів акредитації, в середньому складає 25 %;
2. частка учнів, які після закінчення школи III ступеня вступають до вищих навчальних закладів III-IV рівнів акредитації, в середньому складає 82 %.

Варто зауважити, що отримані в результаті розрахунків дані є приблизними, адже важко було врахувати:

- кількість осіб, які після закінчення навчання у вищих навчальних закладах I-II рівнів акредитації продовжують навчання у вищих навчальних закладах III-IV рівнів акредитації;
- кількість осіб, які після закінчення школи III ступеня вступають до вищих навчальних закладів I-II рівнів акредитації;

- кількість осіб, які вступають до вищих навчальних закладів різних рівнів акредитації через декілька років після закінчення школи II і III ступеня;
- кількість осіб, які здобувають освіту одночасно в двох або більше ВНЗ або навчаються на декількох спеціальностях;
- кількість осіб, які взагалі вирішили не отримувати вищу освіту після закінчення школи II і III ступеня.

Тому реальні дані можуть відхилятися на декілька відсотків від прогнозованих в бік збільшення.

Наведена інформація дає змогу зробити висновок, що у наступних роках можна очікувати на зменшення кількості абітурієнтів і студентів. Найбільш кризовим роком для народжуваності в Україні був 2001 рік, коли її рівень був найменшим – лише 376,4 тис. народжених, тому в найближчі декілька років відбудеться зменшення кількості випускників шкіл і кількості абітурієнтів ВНЗ. Таким чином, лише через 4-5 років, а саме у 2019/20 навчальному році кількість абітурієнтів зросте. Отже, демографічна ситуація в Україні має вагомий вплив на кількість майбутніх студентів і, відповідно, на кількість вищих навчальних закладів у наступних роках.

Зазначимо, що ООН прогнозує подальший розвиток в Україні демографічної кризи, що, відповідно, буде здійснювати негативний вплив у майбутньому на всю систему вищої освіти України.

Зауважимо, що важливим аспектом сучасного процесу споживання освітніх послуг є отримання студентом другої вищої освіти. Нині не існує єдиного погляду науковців щодо доцільності та необхідності здобування вищої освіти одразу за декількома різними спеціальностями. На думку деяких дослідників, така ситуація взагалі вимагає обмеження з боку держави щодо можливості студентів отримувати другу вищу освіту, інші ж, натомість, виступають в підтримку отримання студентом ще одного диплому за іншою спеціальністю. Ми ж, схилиємось до думки, що у сучасних умовах переходу на інноваційні засади розвитку економіки отримання вищої освіти за різними спеціальностями може виступати необхідною умовою формування кваліфікованої робочої сили, адже в

майбутньому надасть випускнику можливість більш ефективно себе реалізувати на ринку кваліфікованої робочої сили і підвищить його конкурентоспроможність на ринку праці.

У ситуації, коли одні студенти здобувають одразу дві вищі освіти, зниження рівнів доходів і в результаті низька платоспроможність частини населення України призводять до протилежної ситуації, коли для деякої частини молоді отримання вищої освіти стає недоступним. Але, незважаючи на зменшення чисельності абітурієнтів з кожним роком та зниження розміру доходів населення, останніми роками майже всі вищі навчальні заклади підвищили вартість навчання на комерційній основі. За розрахунками деяких західних дослідників, якісне навчання у ВНЗ повинно коштувати не менше 20 тис. дол. на рік. Звісно, що для України це надвисока вартість отримання освіти, враховуючи середній розмір заробітної плати в країні, складну політичну ситуацію і поточний стан економіки.

Також, на наше переконання, тенденцією розвитку вітчизняної освіти в системі відтворення кваліфікованої робочої сили на сучасному етапі можна визначити кластеризацію в системі освіти. Нині державне регулювання системи вищої освіти направлене на зменшення кількості ВНЗ шляхом їх об'єднання. Міністерство освіти і науки України ініціює проведення оптимізації мережі вищих навчальних закладів України з подальшим створенням потужних регіональних та дослідницьких університетів, у яких буде зосереджено науковий, педагогічний, методичний потенціал певного регіону, що значною мірою сприятиме досягненню високого рівня якості підготовки фахівців з вищою освітою [160].

Варто зауважити, що при розгляді «Стратегії інноваційного розвитку України на 2010-2020 роки в умовах глобалізаційних викликів» було зазначено, що поставлену Міністерством освіти і науки України задачу об'єднання вищих навчальних закладів в Україні можна вирішити за допомогою створення кластерів, зокрема освітніх, що на сьогоднішній день взагалі визнано пріоритетним напрямом розвитку різних сфер економіки у світі.

Варто зазначити, що формування освітнього кластеру, на нашу думку, дозволить повніше задовольняти потреби всіх груп суб'єктів на всіх рівнях економіки; раціонально використовувати обмежені ресурси; пом'якшувати зміни кон'юнктури на ринку праці; вищим навчальним закладам надавати якісні освітні послуги за рахунок поєднання конкуренції і кооперації, а також взаємодії з підприємницьким сектором.

Прикладом може бути створення в Україні навчально-науково-виробничого комплексу «Силіконова долина» [133], що являє собою спільний проект провідного технічного ВНЗ – Національного Технічного Університету «Харківський Політехнічний Інститут» і компанії «Телесенс», яка виступає одним із найбільших в СНД виробників програмного забезпечення в галузі телекомунікацій. Як зазначено на головному сайті «Силіконова долина», в результаті реалізації цього проекту відкривається 50 нових робочих місць, що дозволить і студентам, і викладачам без відриву від навчання та викладацької діяльності брати участь у втіленні реальних розробок на практиці і бізнес-проектів, та доповнити теоретичні знання необхідними практичними навичками. У цьому проекті відбудеться поєднання фундаментальної освіти із сучасними технологіями, що дозволить вирішувати реальні виробничі завдання.

У 2014 році на засіданні Ради конкурентоспроможності Львова було вирішено створити у місті Львові освітній кластер задля покращення якості освіти та посилення конкурентоспроможності міста, адже зі змінами механізмів державного фінансування вищої освіти, передбаченого у новому законодавстві, львівські університети будуть змушені конкурувати за контингент студентів не лише між собою, а й з іншими містами та польськими і європейськими університетами.

У 2015 році в Черкасах був створений освітньо-науковий кластер на базі Київського національного університету технологій і дизайну і Черкаського державного бізнес-коледжу, що запровадив новий напрям розвитку вищої освіти в регіоні.

На початку 2015 року у ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України був розглянутий проект Науково-методичного центру «Віртуальна лабораторія «Науково-освітній кластер УМО» [149] і прийнято рішення про формування науково-освітнього кластеру за допомогою залучення керівного та професорсько-викладацького складу навчальних закладів різних рівнів акредитації та науково-методичних установ до науково-дослідної діяльності, налагодження взаємодії закладів післядипломної педагогічної освіти та інших суб'єктів освітньої, наукової та виробничої сфер.

Останніми роками планується створення інноваційно-освітньо-науково-виробничого кластеру у місті Запоріжжя, ядром якого буде Запорізький національний технічний університет, а складовими елементами: малі та середні підприємства переробної промисловості, машинобудівні підприємства, підприємства з виробництва готових металевих виробів та великі заводи.

Кластеризація в сфері освіти дозволить максимально і ефективно задовольнити потреби основних суб'єктів ринку освітніх послуг на всіх рівнях: зокрема на макрорівні – держава отримає освіченого громадянина, який володіє знаннями, вміннями та навичками в певній сфері діяльності; на мезорівні – роботодавці (підприємства) отримають кваліфікованого спеціаліста зі знанням специфіки підприємства і галузі виробництва; на мікрорівні – студенти отримають якісні освітні послуги, високий рівень знань, практичний досвід та спеціальність з перспективою подальшого працевлаштування.

2.3. Ринок праці як регулятор підготовки кваліфікованої робочої сили

У сучасних умовах інноваційного розвитку постійно зростають вимоги до інтелектуальних, творчих, комунікаційних якостей і здібностей, до фізичних можливостей працівника в процесі виробництва, зростає кількість інформації, яку він повинен сприйняти і обробити, все більшого значення набувають знання,

кваліфікація, інтелект. Тому на сучасному етапі працівнику необхідно постійно підвищувати рівень своїх знань, підвищувати кваліфікацію. Цьому сприяє освітня сфера, надаючи знання і формуючи здібності людини, готуючи, таким чином, кваліфіковану робочу силу для ринку праці. Але й ринок праці на сьогодні також виступає регулятором освітньої галузі, висуваючи вимоги до кількості фахівців певних професій та кваліфікацій.

О. А. Кратт і М. Г. Слоква зазначають, що на кожному етапі еволюції виробництва зростає потреба у висококваліфікованій робочій силі, що переважно і визначає масштаби і рівень виробництва [92, С. 22]. І. Г. Ютюж вказує, що висококваліфіковані кадри є найдинамічнішим елементом виробничої системи: вони продукують нові ідеї, сприяють найшвидшому впровадженню в практику наукових відкриттів, тобто темпи науково-технічного прогресу багато в чому залежать саме від них [207, С. 95]. За словами В. М. Петюха, індивідуальний продавець пропонує на ринку праці крім кількості робочих годин на тиждень, місяць, рік, протягом яких індивід бажає працювати, знаходячись на ринку праці, та інтенсивності праці, яку людина проявляє в процесі виробництва продуктів, рівень здібностей, загальної і професійної підготовки та досвід [143, С. 54]. Саме в освітній галузі У ВНЗ і здійснюється підготовка кваліфікованої робочої сили, яка потім виходить на ринок праці, створюючи, таким чином, пропозицію робочої сили.

Відзначимо, що вища освіта – це галузь, в результаті функціонування якої відбувається задоволення потреб індивідів у отриманні певних знань, умінь та навичок та відповідної кваліфікації або ж її підвищенні за певною спеціальністю, підприємств і суспільства – у отриманні кваліфікованої робочої сили. Тому можемо стверджувати, що освіта відтворює пропозицію на ринку праці шляхом формування знань, умінь і підвищення рівня освіти та кваліфікації працівників.

І. Г. Утюж, зокрема, констатує, що у розвинутих країнах держава керується принципом: чим краща освітня підготовка робочої сили, тим вища її роль у виробництві, тим менше соціальних проблем, пов'язаних із зайнятістю, бідністю, злочинністю тощо. Особлива роль освіти виявляється при структурному

безробітті, коли вона підвищує мобільність особистості, дає можливість швидко освоїти нову спеціальність. Освіта позитивно впливає на ринок праці ще і тому, що вона акумулює потенційно незайняту молодь. Уряди багатьох країн свідомо проводять політику, спрямовану на продовження тривалості навчання, що стає одним із способів страхування від майбутнього безробіття і безпосередньо зменшує пропозицію на молодіжному ринку праці [207, С. 91].

На думку більшості науковців, освіта формує більш кваліфіковану і більш продуктивну робочу силу. Підвищення освітнього рівня населення призводить до зростання віддачі та продуктивності праці, зростання частки осіб, які займаються науковою діяльністю, продукуванням знань та інновацій.

Нагадаємо, що ринок праці – це сукупність економічних відносин з приводу купівлі-продажу товару робоча сила; система економічних механізмів, суспільних норм та інститутів, які регулюють рух робочої сили та її використання [47, С. 378].

Ще одне визначення ринку праці наводиться М. П. Калиниченком, за яким – це складна, динамічна система економічних, правових, соціальних відносин, що виникають у процесі формування, розподілу і використання здатностей до праці на засадах найму [78, С. 13].

Ринок праці опосередковано впливає на освітню галузь, а саме виступає стихійним регулятором освітньої галузі. Беручи до уваги ситуацію, яка на ньому складається, кількість вакансій або появу нових професій і вимог з боку роботодавців до працівників, відповідні державні органи можуть визначати для освітньої сфери необхідний обсяг замовлень на підготовку певної кількості фахівців певної спеціальності, надавати дозвіл на відкриття нових напрямів підготовки фахівців тощо.

Якщо ж розглянути освіту через призму товарно-грошових відносин, тобто як ринок освітніх послуг, для якого характерні всі структурні елементи товарного ринку (конкуренція, попит, пропозиція, динамічність), а ринок праці, враховуючи його сегментацію, як сукупність двох частин – первинного і вторинного ринків праці, то можна буде визначити їх взаємовплив.

Первинний ринок праці – це та його частина, яка об'єднує так звані «престижні» або «хороші» професії і роботи, що характеризуються стабільністю зайнятості й надійністю положення працівника, високим рівнем оплати праці, можливістю професійного зростання, використанням прогресивних технологій, що вимагає високої кваліфікації і здатності до навчання від працівників. Вторинний ринок праці – це та його частина, яка об'єднує так звані «непрестижні» або «погані» роботи і характеризується прямо протилежними рисами: висока плинність кадрів і нестабільна зайнятість, негарантована і невисока оплата праці, безперспективність службового становища, примітивні трудомісткі технології тощо [129].

Г. Т. Завіновська вказує, що причини такої сегментації полягають у тому, що виробничі технології, які застосовуються, визначають структуру робочих місць і не для всіх їх необхідна висока кваліфікація і професійна підготовка. Це передусім допоміжні й підсобні роботи. Окрім того, виробництво залежить від кон'юктурних спадів і піднесень. У зв'язку з цим підприємства повинні мати можливість збільшувати або зменшувати кадровий склад. Тому на підприємствах весь персонал поділяється на постійних і тимчасових. Останніх наймають за сприятливої економічної кон'юнктури і звільняють під час спаду виробництва [55].

Впровадження і застосування нових технологій і інновацій у виробничому процесі на первинному ринку праці призводять до постійного підвищення кваліфікації робочої сили. Таким чином, працівники з первинного ринку праці формують попит на ринку освітніх послуг на послуги по підвищенню кваліфікації кадрів, в результаті чого буде здійснюватися підготовка і перепідготовка фахівців, які після цього повернуться працювати на ті ж підприємства на свої робочі місця на первинному ринку праці.

На вторинному ринку праці використання застарілої техніки і обладнання не вимагає підвищення кваліфікації робітників. Але сам працівник завжди може інвестувати в себе, отримати освіту за новою спеціальністю, підвищити кваліфікацію, щоб ввійти до складу пропозиції робочої сили на первинному ринку

праці з метою влаштування на нову роботу і одержання високого рівня заробітної плати. Знову ж таки, з цією метою він долучиться до споживачів освітніх послуг на ринку освітніх послуг.

У результаті розвитку економічних відносин, на ринку праці часто спостерігається ситуація, коли попит на фахівців певної спеціальності знижується або взагалі зникає. В результаті у таких працівників виникає потреба у отриманні освіти на новою спеціальністю і пошуку роботи за новою професією (спеціальністю). Тому навіть працівники вже немолодого віку можуть ставати споживачами на ринку освітніх послуг задля отримання освіти за новою спеціальністю.

Зрозуміло, що з переходом до ринкових методів управління потреби у фахівцях лягло на плечі вищих навчальних закладів. Як справедливо зазначають О. А. Кратт і М. Г. Слоква, це значить, що ВНЗ самостійно визначають стратегію і тактику своєї діяльності, а за цих умов виникає механізм, що дозволяє адекватно реагувати на зміни попиту підприємств у фахівцях певного профілю. Паралельно з цим ВНЗ повинні формувати потреби споживачів у послугах. У масштабах суспільства такий механізм повинен забезпечити ефективне відтворення людського капіталу. Але також за цих умов спостерігається добре виражений зворотній зв'язок між ринком праці і вищою школою, чого не було за умов державної монополії на управління цією сферою [92, С. 25].

Висока якість та кваліфікація робочої сили у сучасних умовах виступають і основою, і наслідком переходу на інноваційні засади розвитку економіки країни.

Як вірно зазначає В. В. Сандугей, в умовах глобалізаційних викликів необхідність формування фахівців нової якості, що в умовах переходу до інноваційної моделі розвитку є визначальним, призводять до необхідності підвищення конкурентоспроможності вітчизняної робочої сили. Важливою умовою підвищення конкурентоспроможності робочої сили в Україні є оптимізація професійно-кваліфікаційних її параметрів. Високий рівень розвитку сучасних технологій в економічно розвинених країнах обумовлює витіснення з процесу виробництва малокваліфікованих працівників і носіїв застарілих

професій, необхідність найму адаптованого до сучасних технологій персоналу, який достатньо гнучко реагує на професіональні зміни [169].

Також В. В. Сандугей визначає основні чинники, що на даному етапі обумовлюють рівень конкурентоспроможності працівників на ринку праці: якісні ознаки робочої сили (професійно-кваліфікаційні характеристики, загальноосвітній рівень, особистісні характеристики тощо); відповідність якісних характеристик робочої сили потребам ринку праці, ціни робочої сили, попиту на неї [168].

Зростання попиту на кваліфіковану робочу силу утворює жорстку конкуренцію між роботодавцями за залучення здібних талановитих працівників з високою продуктивністю праці. Сьогодні на вітчизняному ринку праці з кожним роком спостерігається все більше зростання чисельності і питомої ваги працівників, що мають вищу освіту. Але у сучасних умовах в Україні виникає проблема невідповідності отриманого освітньо-кваліфікаційного рівня після закінчення вищого навчального закладу з тим кваліфікаційним рівнем, якого вимагає ринок праці і безпосередньо посада. Дослідниками розглядається два типи цієї невідповідності: горизонтальна і вертикальна. Горизонтальна невідповідність виникає в ситуації, коли працівник має вищу освіту з одної спеціальності, а працює за іншою. Вертикальна невідповідність виникає в ситуації, коли реальний освітньо-кваліфікаційний рівень працівника вище того, який вимагає його посада.

За даними 2011 року в Україні 3,5 млн. осіб з вищою освітою працювали на посаді клерка або були зайняті в робітничих професіях, а близько 3,1 млн. осіб з повною середньою освітою працювали у найпростіших професіях [201].

З точки зору поглядів представників і послідовників теорії людського капіталу, зокрема на ефективність інвестицій в освіту з метою зростання в подальшому продуктивності праці і розміру доходів працівника, вважаємо, що більше негативних наслідків спричиняє вертикальна невідповідність, адже за її умов буде відбуватись зниження продуктивності праці, і відповідно зменшення величини доходів працівника. Причиною цього є масовий характер вищої освіти. Таким чином, можна стверджувати, що відбувається відставання ринку праці.

Проблема посилюється ще поглибленням дисбалансу між кількістю вакансій на ринку праці і кількістю випускників з вищою освітою.

Розглянемо дані таблиці 2.15, які дають уявлення про динаміку потреби підприємств України у працівниках за професійними групами.

Таблиця 2.15

Динаміка потреби підприємств у працівниках за професійними групами у 1999-2014 рр. (на кінець звітного періоду; тис. осіб)

Рік	Всього	у тому числі за професійними групами								
		законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі)	професіонали	фахівці	технічні службовці	працівники сфери торгівлі та послуг	кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства	кваліфіковані робітники з інструментом	робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин	найпростіші професії
1999	50,7	2,6	4,9	4,8	0,5	2,1	0,8	18,6	13,1	3,3
2000	68,2	3,2	6,0	6,5	0,8	3,5	0,8	27,1	16,2	4,1
2001	96,9	4,7	9,2	9,0	1,3	4,8	1,2	37,7	22,3	6,7
2002	123,9	6,7	12,9	12,2	2,3	6,8	1,7	44,7	27,9	8,7
2003	138,8	8,0	15,1	13,8	2,6	7,5	1,8	48,8	30,4	10,8
2004	166,5	10,3	16,9	15,3	4,4	9,9	2,0	53,6	38,0	16,1
2005	186,6	12,7	18,6	17,4	5,1	12,4	2,3	56,0	39,6	22,5
2006	170,5	10,6	14,5	15,4	5,3	14,5	1,9	50,7	33,4	24,2
2007	169,7	11,1	16,5	15,6	6,4	15,1	1,4	48,8	31,7	23,1
2008	91,1	7,0	10,9	12,1	3,8	8,4	0,8	20,1	14,4	13,6
2009	65,8	6,5	10,0	9,1	2,4	8,0	0,7	11,4	7,7	10,0
2010	63,9	5,7	9,0	7,4	2,2	7,9	0,7	13,2	7,9	9,9
2011	59,3	5,3	9,1	7,0	1,7	6,2	0,6	13,0	7,9	8,5
2012	48,6	4,3	8,2	5,9	1,3	5,1	0,6	9,7	6,7	6,8
2013	47,5	4,3	8,1	5,4	1,5	6,3	0,7	9,0	6,0	6,2
2014	35,3	2,7	5,2	4,0	1,4	5,0	0,4	6,4	5,2	5,0

Джерело: [134]

Як бачимо, структура попиту на ринку праці є неоднорідною, загалом останніми роками спостерігається зменшення потреби підприємств у працівниках за всіма професійними групами, але найбільшими темпами у 2014 році зменшилась потреба у професіоналах (на 3 тис. осіб або на 35,8 % порівняно з

2013 р.) і у кваліфікованих робітниках з інструментом (на 2,6 тис. осіб або на 28,8 % порівняно з 2013 р.). Звісно, це пов'язано з негативною ситуацією, яка склалася в нашій країні. Також у 2014 році найбільшою була потреба підприємств в працівниках наступних професійних груп: у професіоналах (5,2 тис. осіб або 14,2 % від загальної кількості вільних робочих місць на кінець 2014 р.), робітниках з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин (5,2 тис. осіб або 14,2 %) та у кваліфікованих робітниках з інструментом (6,4 тис. осіб або 17,1 %).

За даними Державної служби статистики України, найбільшим попитом останні роки користуються наступні професії:

- в професійній групі «законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери» - керівники функціональних підрозділів;
- «професіонали» - інженери, вчителі, лікарі високої кваліфікації та інші професіонали в галузі медицини;
- «фахівці» - бухгалтери, медичні сестри та фармацевти;
- «технічні службовці» - касири;
- «працівники сфери торгівлі та послуг» - продавці, офіціанти, кухарі;
- «кваліфіковані робітники з інструментом», а також «робітники з обслуговування устаткування та машин» - електрогазозварники, електромонтери, слюсарі, токарі, робітники з ремонту електричного обладнання, швачки, водії автотранспортних засобів;
- «представники найпростіших професій» - прибиральники, підсобні робітники, двірники [134].

Якщо розглядати потребу у працівниках за видами економічної діяльності, то у 2014 році спостерігалось зменшення кількості наявних вакансій в усіх її видах, а найбільше у державному управлінні і обороні та обов'язковому страхуванні, в торгівлі та ремонті, у переробній промисловості, в установах охорони здоров'я та надання соціальної допомоги.

Дані таблиці 2.16 вказують на існування в Україні на ринку праці суттєвої диспропорції між попитом на робочу силу та її пропозицією.

Загалом з 2009 року відбувалось поступове зростання навантаження на вільні робочі місця за всіма професійними групами. Найбільше зростання навантаження не зайнятих трудовою діяльністю громадян на вільні робочі місця у 2012 році спостерігалось за наступними професійними групами: технічні службовці; законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі); працівники сфери торгівлі та послуг. Зменшення навантаження відбулося в професійній групі «найпростіші професії» аж на 9 осіб на 1 вільне робоче місце.

Таблиця 2.16

Динаміка навантаження не зайнятих трудовою діяльністю громадян на вільні робочі місця за професійними групами у 1999-2012 рр. (на кінець звітного періоду; осіб)

Рік	Всього	у тому числі за професійними групами								
		законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі)	професіонали	фахівці	технічні службовці	працівники сфери торгівлі та послуг	кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства	кваліфіковані робітники з інструментом	робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин	найпростіші професії
1999	24	22	20	34	125	70	30	13	17	55
2000	17	19	15	24	76	42	44	8	14	48
2001	11	11	8	14	43	26	29	4	8	31
2002	9	8	5	10	25	20	26	3	7	28
2003	7	6	4	8	20	18	27	2	6	24
2004	6	5	3	6	12	14	24	2	4	18
2005	5	4	3	5	9	10	18	2	4	12
2006	5	5	3	4	8	7	20	2	4	9
2007	4	4	2	4	6	6	25	1	4	7
2008	10	10	5	6	12	13	53	6	12	14
2009	8	8	4	6	13	8	28	7	14	9
2010	9	9	5	7	14	10	32	5	14	10
2011	8	9	5	7	16	12	35	4	12	10
2012	11	12	6	9	22	15	33	6	15	1

Джерело: [134]

Як показують дані таблиці 2.17, останніми роками серед зайнятого населення спостерігається тенденція до збільшення чисельності осіб з повною, базовою та неповною вищою освітою і зменшення чисельності осіб з базовою середньою освітою. Що стосується чисельності осіб з початковою загальною або осіб, які не мають освіти, за винятком 2013 року, коли відбулось зростання данного показника, спостерігалось його зменшення.

Таблиця 2.17

Зайняте населення у віці 16-64 років за рівнем освіти

Рік	Зайняте населення, тис. осіб						
	Всього	у тому числі мають освіту					
		повну вищу	базову вищу	неповну вищу	повну загальну середню	базову загальну середню	початкову загальну або не мають освіти
2000	19786,3	3953,9	4147,2	4721,0	4913,7	1815,2	235,3
2005	20049,0	4399,4	409,6	4520,2	8595,8	2000,9	123,1
2010	19763,2	5227,3	196,3	4125,6	8833,1	1311,9	69,0
2012	19979,3	5620,8	177,2	4122,7	9056,1	973,7	28,8
2013	20045,2	5657,3	181,8	4183,7	9118,6	873,6	30,2

Джерело: [188, С. 149]

Варто вказати, що дані таблиці 2.15 і таблиці 2.16 стосуються «фіксованого» ринку праці і не можуть характеризувати тенденції на «повному» ринку праці, адже частка населення зайнята у неформальному секторі економіки.

Так, у 2010 році у неформальному секторі економіки було зайнято 4 649,2 тис. осіб населення у віці 15-70 років, у 2012 р. – 4 651,6 тис. осіб, у 2013 р. – 4 805,9 тис. осіб (табл. 2.18).

Сьогодні серед секторів зайнятості населення в Україні найбільшим рівень мають торгівля, сільське господарство та промисловість, які вважаються низько технологічними. Це вказує на те, що найбільшою є потреба у робочій силі, в тому числі кваліфікованій, у низькопродуктивних сферах економіки. Нині більшість підприємств відчувають нестачу кваліфікованих робітників за виробничими спеціальностями, а саме: токарів, ковалів, слюсарів тощо.

Таблиця 2.18

**Населення, зайняте у неформальному секторі економіки у віці 16-70 років за
рівнем освіти**

Рік	Всього	у тому числі мають освіту, %					
		повну вищу	базову вищу	неповну вищу	повну загальну середню	базову загальну середню	початкову загальну або не мають освіти
2005	4436,3	5,1	1,6	13,5	51,1	24,1	4,6
2010	4649,2	6,7	0,7	16,6	60,2	17,9	1,9
2012	4651,6	7,5	0,5	13,3	64,3	13,6	0,8
2013	4805,9	7,6	0,6	13,7	65,2	12,2	0,7

Джерело: [188, С. 154]

Таким чином і виникає дисбаланс ринку праці і ринку освітніх послуг. Сучасний ринок освітніх послуг України не здатний задовольнити існуючі потреби роботодавців (підприємств) у кваліфікованій робочій у всіх галузях економіки та вчасно враховувати зміни цих потреб, зумовлені інноваційним розвитком.

Як вірно зазначає І. Л. Петрова, реалії формування ринків праці та освітніх послуг в Україні висвітлюють значні суперечності їх розвитку. Утворився і поглиблюється дисонанс між ними аж до протистояння, коли продукт ринку освітніх послуг відкидається ринком праці і, не зважаючи на це, продовжує відтворюватися автономно від потреб кінцевих споживачів. Однією з причин незбалансованості ринку праці та ринку освітніх послуг є те, що останній дотепер не набув основної ринкової ознаки – клієнтоорієнтованості [162, С. 127].

Отже, важливою проблемою сучасного стану ринку праці в Україні виступає невідповідність обсягів підготовки спеціалістів з вищою освітою його потребам у них, адже нині в системі вищої освіти здійснюється підготовка фахівців за спеціальностями, які користуються найбільшим попитом серед абітурієнтів, і, на жаль, не враховуються потреби підприємств та економіки в цілому. У результаті кожен рік вищі навчальні заклади випускають за деякими «престижними» спеціальностями таку кількість фахівців з вищою освітою, яка

набагато перевищує потреби економіки у працівниках таких професій, що в подальшому поглиблює безробіття серед випускників вищих навчальних закладів і молоді з вищою освітою.

За даними Державної служби статистики України, на кінець 2014 року чисельність безробітних, які протягом року після закінчення навчання у вищих навчальних закладах не влаштувалися на роботу, складала понад 12 тис. осіб, серед них з освітньо-кваліфікаційним рівнем «молодшого спеціаліста» було 40 %, з рівнем «спеціаліста» – 29 %, «магістра» – 14 % та «бакалавра» – 16 % [134]. Найбільшою кількістю безробітних випускників ВНЗ у 2014 році була серед тих, хто навчався і здобув освіту за напрямом підготовки «Економіка, комерція та підприємництво», найменшою – за напрямками підготовки «Медицина» та «Гуманітарні науки».

Вже давно ринок праці характеризується надлишком працівників за такими спеціальностями як економіст, менеджер, юрист та іншими спеціалістами так званих «престижних» професій. Натомість, на ринку інженерно-технічних та інженерно-технологічних спеціальностей та професій спостерігається дефіцит кваліфікованих кадрів. В системі вищої освіти та державні органи влади повинні все це враховувати. Також необхідно взяти до уваги і те, що на сучасному етапі розвитку сфера інформаційних та інформаційно-комунікаційних технологій розвивається надшвидкими темпами. Це доводять дані досліджень рекрутингового агентства HeadHunter, за якими з 2009 року в Україні постійно відбувається зростання кількості вакансій в цій сфері, до того ж вищими темпами ніж, наприклад, в сферах реклами, управління, бухгалтерського обліку та юридичній сфері.

Нині кожна галузь економіки має потребу у кваліфікованій робочій силі. У висококваліфікованих працівниках мають потребу і більшість підприємств, адже, як зазначають їх топ-менеджери, недостатня кваліфікація робочої сили виступає основним фактором і причиною, що стримує їх розвиток.

Поглиблюється ситуація на ринку праці, коли кількість працівників з вищою освітою кожен рік зростає, але, поряд з цим, продовжує зростати і потреба

підприємств у кваліфікованій робочій силі. Це означає, що не завжди випускник з вищою освітою є кваліфікованим працівником. Якщо в СРСР практичну підготовку працівників здійснювали на виробництвах, то на сучасному етапі в Україні більшість керівників підприємств бажають одразу отримати кваліфікованого працівника і не витратити на його підготовку коштів. Варто зазначити, що сучасна застаріла матеріально-технічна база, а саме навчальне та наукове обладнання вищих навчальних закладів, не забезпечує підготовки конкурентоспроможної робочої сили і високого рівня знань та умінь їх випускників порівняно з випускниками закордонних університетів, не дає можливість залучати до навчального процесу іноземних студентів. Тому, важливою проблемою на ринку праці є недостатність кваліфікованої робочої сили для більшості галузей при наявності великої кількості випускників з дипломом про вищу освіту. Таким чином, працівникам з метою підвищення своєї кваліфікації необхідно самостійно відвідувати тренінги, курси, семінари тощо.

Цікава думка висловлюється у дослідженнях В. А. Студінського, який на прикладі формування і функціонування системи управління твердими побутовими відходами у містах України бачить необхідним залучити до неї фахівців інших спеціальностей – програмістів, логістів та маркетингологів і рекламістів [195, С. 103-126].

Особливістю є те, що у нових інноваційних умовах на ринку праці виникає потреба у працівниках суміжних спеціальностей, здатних ефективно поєднувати роботу в різних сферах діяльності, тобто дедалі більшим попитом користуються працівники широкого профілю. Проблема поглиблюється ще й тим, що в окремих сферах паралельно з цим спостерігається дефіцит вузько кваліфікованих спеціалістів.

Освітня галузь повинна враховувати зміни, що відбуваються на ринку праці, реагувати на них задля адаптування не лише до його нових потреб, а й до потреб всього суспільства, здійснюючи підготовку і перепідготовку кваліфікованої робочої сили, здатної ефективно використовувати отримані знання, уміння та

навички відповідно до існуючого рівня технологій. Отже, освітня галузь, з одного боку, впливає на ринок праці, з іншого – певним чином залежить від нього.

Варто зазначити, що у сучасних умовах можливо наперед спрогнозувати, яка спеціальність і професія у перспективі буде користуватися найбільшим попитом серед абітурієнтів. До десяти професій, які будуть користуватися найбільшим попитом на ринку праці найближчим часом, дослідники відносять: маркетологів; логістів; інженерів; хіміків; екологів; фахівців зі сфери обслуговування; спеціалістів в сфері ІТ та нанотехнологій; фахівців, здатних поєднувати біотехніку і електроніку; медичних працівників, що займаються пошуком методів подовження життя. Також, вважається, що на вітчизняному ринку праці і надалі працівники сільського господарства, продавці, агрономи, будівельники та інші робітничі професії будуть користуватися попитом. Але ці спеціальності, на жаль, не користуються високим попитом серед абітурієнтів, адже не відносяться до групи популярних професій.

Отже, здавалося б, ринок праці повинен надавати сучасні запити вітчизняному ринку освітніх послуг на підготовку та перепідготовку фахівців тих спеціальностей, що користуються попитом, але ринок освітніх послуг на даний момент не враховує потреби ринку праці. Підготовка робочої сили здійснюється за тими спеціальностями, на які є попит з боку абітурієнтів, що викликає необхідність найскорішого вирішення таких проблем як відставання пропозиції освітніх послуг від потреб ринку праці та невідповідність професійної підготовки випускників вищих навчальних закладів потребам сучасної інноваційної економіки за допомогою державного реформування системи освіти в напрямку оновлення матеріально-технічної бази ВНЗ, створення нових напрямів підготовки фахівців тощо.

У інноваційній економіці функціонування системи підготовки і перепідготовки кваліфікованої робочої сили неможливе без налагодження ефективної системи взаємодії з підприємствами та установами ринку праці, яка здійснюється за допомогою встановлення тісних зв'язків і співпраці між вищими навчальними закладами і підприємствами (роботодавцями, бізнесом).

Ефективність такої взаємодії проявиться в тому, що вищі навчальні заклади отримають підтримку підприємств в напрямі фінансування, проведення практики тощо, а підприємства, в свою чергу, - робочу силу, кваліфікаційний та професійний рівень якої відповідає їх потребам.

За словами М. І. Мурашко, програми співпраці освітніх закладів і підприємств можуть мати різноманітні форми: виробнича практика; залучення кадрів вищих навчальних закладів до розробки навчальних програм в центрах підготовки кадрів на виробництві; запрошення кваліфікованих працівників підприємств для викладання у вищих навчальних закладах; анкетування підприємств стосовно вимог до фахівців з вищою освітою і ефективність роботи випускників вищих навчальних закладів, які були працевлаштовані в ці організації; розвиток навчальної та науково-виробничої бази вищих навчальних закладів за рахунок підприємств та цільове виконання їх замовлень в підготовці та перепідготовці кадрів відповідних професій; створення наукових лабораторій та встановлення взаємозв'язку – ВНЗ – лабораторія – підприємство; впровадження сучасних інноваційних технологій навчання; розробка типових навчальних планів та програм для професійно-технічного навчання робітничим професіям [118].

У результаті співпраці ВНЗ і підприємств буде сформована така професійно-кваліфікаційна система підготовки і випуску фахівців, яка буде відповідати потребам інноваційної економіки і зможе запобігати поширенню безробіття серед випускників вищих навчальних закладів.

Отже, ефективна взаємодія ринку праці та ринку освітніх послуг в умовах інноваційної економіки виступає ключовим фактором змін і появи нових тенденцій в освітньому просторі, формування кваліфікованої робочої сили. Таким чином, модернізація системи освіти повинна бути направлена на створення ринку кваліфікацій, заснованих на компетенція, а не на ринок дипломів; на побудову системи участі роботодавців в процесі навчання студентів; на сприяння розвитку безперервної освіти.

Для того, щоб посилити на сучасному етапі в Україні взаємодію ринку освітніх послуг і ринку праці, доцільним буде створення освітніх кластерів, в

межах функціонування якого можливо буде створити дієвий механізм замовлення, тобто відбудеться пряме формулювання вимог суспільства і підприємств щодо підготовки фахівців необхідних спеціальностей і професій. Підприємства в складі освітнього кластеру будуть зацікавлені у здійсненні інвестицій в освіту і підвищення кваліфікації своїх працівників. Натомість, з боку студентів буде спостерігатися зростання зацікавленості в отриманні високого рівня знань, умінь та навичок, адже після закінчення вищого навчального закладу і отримання диплому про вищу освіту на них буде очікувати працевлаштування і достатній рівень заробітної плати. Можливо буде вирішити проблему відповідності класифікацій професій на ринку праці з напрямками підготовки та спеціальностями на ринку освітніх послуг. Теоретична і практична підготовка фахівців вищими навчальними закладами почне нарешті відповідати сучасним вимогам, підприємці-роботодавці будуть приймати участь у фінансуванні сфери підготовки і перепідготовки кадрів, в організації практики та стажування студентів, в процесі удосконалення освітніх програм та ін.

Таким чином, можна буде вирішити проблему ринку праці в задоволенні потреби у необхідних фахівцях, а велика кількість осіб, які закінчили навчання у вищих навчальних закладах і отримали вищу освіту, перестануть нарешті поповнювати ряди безробітних. В результаті будуть реалізовані такі переваги освітнього кластера, як підготовка кадрів за спеціальностями, які користуються попитом на ринку праці, зростання конкурентоспроможності робочої сили як на вітчизняному, так і світовому ринку праці, забезпечення підприємств та економіки в цілому кваліфікованою робочою силою.

Висновки до розділу 2

1. Дослідження факторів системи відтворення робочої сили на основі ряду показників дозволило провести аналіз їх динаміки та зробити висновок про стійке

відтворення робочої сили в Україні в сучасних умовах та виявити ті показники, без покращення яких в середньостроковій перспективі воно буде неможливим.

2. За умов інноваційної економіки в системі чинників, що впливають на формування кваліфікованої робочої сили та підвищення якості робочої сили, визначено: час, витрачений на здобуття освіти індивідом; інтелект індивіда; загальноосвітня підготовка; фінансові витрати на освіту самого працівника та підприємства, які розглядаються як інвестиції; інновації в освіті та на виробництві; кластеризація економіки.

3. Доведено, що рівень інноваційного розвитку економіки України знаходиться у тісній кореляційній залежності від рівня освіченості населення, тобто зі зростанням частки осіб з вищою освітою зростає рівень інноваційного розвитку економіки (глобальний інноваційний індекс), що проявляється у позитивних змінах в економіці, зростанні кількості науковців (кандидатів і докторів наук), здійсненні НДДКР, продукуванні інновацій тощо. На сучасному етапі Україна відноситься до країн з високим рівнем освіченості населення та рівнем інноваційного розвитку нижче середнього. Зважаючи на тенденцію зростання частки осіб з вищою освітою протягом останніх років очікуваним є підвищення глобального інноваційного індексу і, відповідно, рівня інноваційного розвитку країни.

4. Тенденціями розвитку освіти в системі відтворення кваліфікованої робочої сили в Україні є: інтеграція вищої освіти України до європейської освітньої системи, інтернаціоналізація та глобалізація вищої освіти, розширення мобільності студентів і викладачів, зростання конкурентного середовища в системі надання освітніх послуг, зростання масовості вищої освіти. Також тенденцією розвитку освіти на сучасному етапі визначено кластеризацію в системі освіти.

5. На розвиток вітчизняної вищої освіти вагомий вплив здійснює демографічний фактор. Аналіз кількості абітурієнтів, студентів та демографічної ситуації (кількості народжених) з 1990 року в Україні дозволив здійснити прогноз динаміки чисельності прийнятих студентів до вищих навчальних закладів I-IV

рівнів акредитації в період з 2015/16 до 2029/30 навчального року, за даними якого до 2018/19 навчального року очікується зменшення кількості абітурієнтів і студентів, а після – їх поступове зростання.

6. Ринок праці в Україні характеризується дефіцитом кваліфікованої робочої сили і кадровим дисбалансом, для подолання яких необхідно встановити тісні зв'язки і взаємодію між вищими навчальними закладами і підприємствами (роботодавцями, бізнесом).

Основні наукові результати розділу опубліковані в наукових працях автора [222; 225; 229; 230; 231; 232; 237; 242; 244; 245; 246; 248; 249].

РОЗДІЛ 3

ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ОСВІТИ В СИСТЕМІ ВІДТВОРЕННЯ РОБОЧОЇ СИЛИ

3.1. Напрями удосконалення фінансового забезпечення сфери підготовки кваліфікованої робочої сили у сучасній економіці

Необхідність вирішення проблем, що пов'язані з фінансуванням вищої освіти, вимагає пошуку нових підходів до фінансового забезпечення сфери підготовки кваліфікованої робочої сили. Актуальності набуває питання розширення і пошуку додаткових джерел фінансового забезпечення вищої освіти в Україні і вищих навчальних закладів зокрема.

Для визначення ролі, яку відіграє фінансування освіти потрібно власне сформулювати поняття «фінанси освіти», що відповідає сучасному стану економіки. Під фінансами освіти розуміють економічні відносини, пов'язані з формуванням і використанням фондів грошових коштів, що направляються суспільством на розвиток освіти, підготовку й перепідготовку кадрів. Фінанси освіти в грошовій формі відбивають головні сторони процесу розширеного відтворення в даній сфері суспільної діяльності і сприяють здійсненню цього процесу відповідно до вимог економічних законів [102].

Також, фінанси освіти розглядаються як сукупність різних економічних методів і прийомів для досягнення максимальних результатів в управлінні освітою. За словами В. А. Студінського, фінанси освіти покликані здійснити вирішення питання кінцевого переходу економіки до ринку з урахуванням пріоритету освітніх потреб і проблем у суспільстві [194].

Фінанси освіти являються складовою єдиної фінансової системи країни. Оскільки фінансові фонди визначають цілі і призначення відповідних фінансових ресурсів, то фінанси освіти спрямовані задовольняти потреби і забезпечувати

ефективне функціонування освітньої сфери. Їх центральною ланкою виступає державне фінансове забезпечення структурних підрозділів освітньої сфери, зокрема навчальних закладів, оскільки держава виступає головним гарантом надання освітніх послуг населенню. Державне фінансування забезпечує діяльність освітніх і навчальних установ з метою виконання державного замовлення у сфері відтворення робочої сили на всіх рівнях. Тому головними джерелами фінансування освітньої сфери є загальнодержавний та місцеві бюджети. Окрім цього, важливою складовою ланкою фінансів освіти є фінанси безпосередньо навчальних закладів. У цьому аспекті фінанси відіграють важливу стимулюючу та мотивуючу роль не лише навчальних закладів, а й працівників освітніх установ. Фінансові ресурси, що залучені навчальними закладами можуть бути направлені на поліпшення матеріально-технічної бази навчального процесу.

Таким чином, фінанси освіти виступають не лише як система, а й як сукупність застосування різноманітних прийомів та методів для досягнення максимальних результатів у діяльності окремого навчального закладу в системі відтворення робочої сили та підготовки кваліфікованої робочої сили. У такому разі виникає можливість вибору гнучкого і ефективного прийняття рішення про вкладення грошових коштів у відповідні навчально-виховні або освітньо-професійні програми.

Тому, як зазначають Е. Нікбахт та А. Гроппеллі, необхідно ефективно діяти у ситуаціях, що постійно змінюються як в освіті, так і поза нею. Важливим є своєчасне виявлення змін у житті власне суспільства та фінансовій сфері, а також відповідна реакція на них [121, С. 6].

Науковці виділяють декілька основних методів здійснення державного фінансування вищої освіти [18, С. 64-65; 64, С. 2-3; 93, С. 235-237; 220]:

1. Фінансування за видатками – означає пряме надходження коштів з державного бюджету до вищих навчальних закладів і суворий контроль за їх використанням з боку держави. В результаті воно характеризується низьким рівнем автономії і відповідальності вищих навчальних закладів за надання якісних

освітніх послуг. Такий підхід використовується в наступних країнах: Велика Британія, Канада, Китай, Норвегія, Франція, Швеція, Нігерія, Японія.

2. Фінансування за результатами – передбачає фінансування державою вищих навчальних закладів залежно від результатів їх навчальної та науково-дослідної діяльності, наприклад, від обсягу наданих освітніх послуг, рівня заробітної плати випускників вищих навчальних закладів, їх кар'єрного росту тощо. У такій ситуації сам вищий навчальний заклад отримує більше повноважень у своїй діяльності і у сфері розподілу фінансів, але відповідні державні органи здійснюють контроль за якістю освіти. Такий підхід застосовується у Данії, Ізраїлі, Нідерландах, США, Фінляндії.

3. Договірне фінансування освіти, в основу якого покладені результати переговорів представників вищого навчального закладу та міністерства освіти або фінансових установ. Такий підхід до фінансування вищої освіти дослідники вважають найменш ефективним порівняно з двома попередніми. Він використовується в Аргентині, Бразилії, Греції, Індії, Італії.

Щодо фінансування вищої освіти, то, як зазначає Т. М. Боголіб, держава може здійснювати його шляхом:

- вкладання коштів у різні фактори виробництва освітніх послуг;
- фінансування навчальних закладів;
- надання фінансової підтримки тим, хто навчається, тобто кінцевим споживачам освітніх послуг [18].

Отже, зауважимо, що до напрямів державного фінансування вищої освіти відноситься також фінансова допомога студентам, яка може здійснюватися за двома напрямками: як пряма фінансова допомога шляхом оплати здобуття освіти (надання грантів, виплата стипендії тощо), або ж як непряма допомога у вигляді надання позик. Останніми роками спостерігається переважання саме непрямої допомоги студентам, адже держава намагається все більше заохочувати студентів при здобуванні освіти здійснювати самофінансування.

Т. М. Боголіб визначає самофінансування як вид діяльності суб'єктів господарювання, при якому фінансове забезпечення розширеного відтворення

здійснюється за рахунок власних коштів [18, С. 59-60]. У сучасних умовах відбувається зміна механізмів державного фінансування сфери вищої освіти. Все більшого значення набуває підхід, орієнтований на підтримку і надання коштів студентам, а не вищим навчальним закладам. В свою чергу ВНЗ продовжують фінансуватися як прямим методом (з державного бюджету), так і непрямим методом [14; 18].

Ю. Ю. Бенедик вважає, що в Україні в напрямку удосконалення фінансового забезпечення сфери вищої освіти необхідно більше уваги приділити застосуванню прямих методів фінансування, тобто державному фінансуванню вищих навчальних закладів, що здійснюють підготовку конкурентоспроможних спеціалістів з високим рівнем освіти, які будуть користуватися попитом на ринку праці. Беручи до уваги досвід Канади, Великобританії, Франції, Японії, Швеції, Норвегії, Китаю та Нігерії, бажано удосконалити програмний бюджет та складання кошторису за видами діяльності. Щодо методу договірної фінансування, то з нього варто було б запозичити досвід контролю держави та відповідних установ за ефективністю використання наданих з державного бюджету коштів на функціонування вищих навчальних закладів і надання ними якісних освітніх послуг. Також, на її думку, у сфері вищої освіти України варто покращити застосування грантів та знижок в оплаті на здобуття вищої освіти як заохочення для талановитих студентів і забезпечення їм гарантії на здобуття якісної вищої освіти. Таким чином, збільшення диференціації видів фінансування вищої освіти підвищить освітній рівень населення в країні, адже доступна та якісна вища освіта є значним стимулом економічного зростання нашої країни та підвищення життєвого рівня населення [12]. Диверсифікації джерелі напрямків фінансового забезпечення вищої освіти можна досягти шляхом залучення до цієї сфери небюджетних коштів через кредитування вищих навчальних закладів і студентів, надання вищими навчальними закладами платних послуг, підтримку спонсорів, пожертвувань тощо. Нариклад, у таких зарубіжних країнах, як Великобританія, Франція, Швеція, кредитування населення з метою отримання вищої освіти набуває все більшого поширення і розвитку. В Україні ж такий

метод фінансування знаходиться на стадії поступового впровадження. Варто зазначити, що, на наше переконання, доцільним буде створення мотиваційного механізму надання банками кредитів особам на здобуття вищої освіти на умовах нижчої процентної ставки.

Також, за словами Ю. Ю. Бенедик, сьогодні нові механізми державного фінансування вищої освіти формуються в умовах зменшення державного фінансування вищої освіти і розвитку ринкових відносин в сфері освіти [12].

Дані таблиці 3.1 підтверджують, що нині в багатьох європейських країнах переважає державне фінансування вищих навчальних закладів.

Таблиця 3.1

Основні показники рівня фінансування освіти в різних країнах у 2012 році

Показники	Україна	Росія	США	Німеччина	Франція	Японія	Півд. Корея	Китай	Індія	Польща
ВВП на душу населення, дол. США	3870	19833	46588	37430	34256	33785	28797	7519	3339	19908
Загальні витрати на освіту, % ВВП	5,3	4,1	5,4	4,6	5,9	3,8	5	4	3,2	5,1
Державні витрати на вищу освіту, % ВВП	2,3	1,2	1,0	1,1	1,3	0,5	0,7	-	1,3	1,1
Загальні витрати на освіту на душу населення, дол. США	205,1	813,1	2515,7	1721,8	2021,1	1283,8	1439,8	300,8	106,8	1015,3
Витрати на одного студента за рік, дол. США	3 121	7 749	29 201	15 711	14 642	15 957	9 513	-	-	19 269
Кількість ВНЗ в країні, од.	854	689	3301	250	586	721	394	1135	579	286
Чисельність населення, млн. осіб	46,6	142	316	80	65	127	49	1300	1200	38

Джерело: [82]

Розмір видатків державного бюджету на освіту у відсотках від ВВП в Україні мав тенденцію до зростання до 2013 року (табл. 2.2), хоча після і спостерігається зменшення цього показника, обумовленого негативними подіями

на території нашої країни, але все ж таки, наближається до рівня державного фінансування освіти у європейських країнах. У 2013 році на розвиток і функціонування сфери освіти в Україні було виділено 7,3 % ВВП, у 2014 р. – 6,4 % ВВП. У 2011 році видатки державного бюджету на освіту у країнах ЄС в середньому становили 5,25 % ВВП. Найбільшим розмір державних витрат на освіту був у Данії і становив 8,8 %, на Кіпрі та Мальті – 7,9 %, у Швеції та Фінляндії – 6,8 %, найменшим – у Румунії і склав 3,5 % і Люксембурзі – 3,2 % [262]. У багатьох країнах Європейського Союзу державні витрати на освіту знаходяться в межах 4,0-6,0 % ВВП. Розмір витрат на освіту у 2014 році різних країн світу та їх рейтинг за цим показником наведено в додатку Д.

Для подальшого розвитку освітньої сфери, особливо в сучасних інноваційних умовах, постає питання залучення додаткових фінансових ресурсів, особливо це стосується сфери підготовки кваліфікованої робочої сили. Одним із таких джерел є залучення у цю сферу приватного капіталу. Разом з тим постає питання як ефективного залучення, так і ефективного використання приватних надходжень в освітню галузь. До того ж актуальним у цьому аспекті є питання державно-приватного партнерства, оскільки воно може розглядатися як необхідна умова розвитку ефективних механізмів у сфері підготовки кваліфікованої робочої сили.

Нині у різних країнах досить відрізняється розмір приватного фінансування вищої освіти від 4 % у Греції, Данії, Норвегії та Туреччині до майже 50 % в Австралії, США, Японії. Більшу частку у фінансуванні з приватних джерел має плата за навчання, що здійснюється приватними особами, причому її розмір дуже коливається, залежно від країни, де здобувається освіта.

Без капіталу, як специфічного ресурсу, неможливе здійснення процесу виробництва і створення матеріальних або інтелектуальних благ. Залучення капіталу у сферу освіти призводить до утворення інтелектуальної власності, що дає можливість в подальшому отримувати прибутки, які мають як індивідуальне, так і суспільне значення, оскільки освіта як сфера специфічного виробництва задовольняє, з одного боку, потреби індивіда у відповідній фаховій підготовці чи

просто загальних знаннях, а з іншого, виконує роль чинника інтелектуалізації суспільства, що дає змогу використовувати таке благо для економічного зростання.

Отже, у освітню сферу залучаються як державні, так і недержавні (приватні) капітали. Державний капітал – це кошти з державного бюджету, які направляються за рішенням уряду в освітню сферу з метою підготовки висококваліфікованих кадрів. Приватний капітал – це кошти приватних осіб, підприємств (фірм) та організацій, які надаються абітурієнтам, студентам та працівникам підприємств для отримання освіти чи підвищення кваліфікації. За умови державного капіталу, його джерелом виступають грошові кошти з державного бюджету і парламент країни приймає рішення про направлення капіталу в освітню галузь і його розміри. За умови приватного капіталу, його джерелом є власні або залучені кошти осіб, підприємств, контроль за вкладенням яких здійснює держава. Саме поєднання різних джерел фінансування освітньої галузі у сфері підготовки кваліфікованої робочої сили дає змогу забезпечувати відповідну якість освіти, а також забезпечувати різні сфери виробництва матеріальних та нематеріальних благ, державні та приватні підприємства, а також галузі спеціалістами, які відповідають сучасним вимогам інноваційної економіки, адже, особливо важливим стає баланс різних потоків капіталів в умовах переходу до інноваційної економіки.

Але у таких умовах постає нова проблема, що полягає у невмінні отримувати відповідну користь від залучених капіталів і продукувати власне капітал. Тому, цілком логічно, що для залучення та функціонування капіталів необхідна дієва і ефективна система механізмів та інструментів управління у цій сфері.

Як відомо, ще Г. Беккер довів важливість вкладання інвестицій у людський капітал. Причому ці капіталовкладення він розглядав як з державних, так і приватних джерел. Так, за його розрахунками, індекс людського капіталу на душу населення, що показує розмір державних витрат, витрат підприємств і фізичних осіб на освіту, охорону здоров'я та інші галузі соціальної сфери, збільшувався у

50-х роках кожен рік на 0,25 %, а з 80-их років – на 0,5 %, що свідчить про ефективність здійснених капіталовкладень. Таким чином, як стверджував Г. Беккер, фінансову підтримку держави, підприємців та фізичних осіб шкіл, вищих навчальних закладів та здобувачів освіти необхідно розглядати не просто як акт доброчинності, а як турботу про своє майбутнє [28].

Довгий час основоположним підходом до фінансового забезпечення освіти був такий, за яким регулювання капіталами в сфері освіти, зокрема вищої, повинно здійснюватися державою. Варто зазначити, що такий підхід міцно закріпився у пострадянському просторі і набув практичного застосування. Функціонування такої системи державного регулювання протягом певного часу довело свою неефективність. Зауважимо, що погляди щодо так званої «безплатної» освіти та підготовки кваліфікованої робочої сили існують і зараз, у зв'язку з чим частина населення України виступає проти процесу залучення приватного капіталу в освітню сферу.

Разом з тим, ефективність освітньої галузі в сфері підготовки кваліфікованої робочої сили у більшості країн світу залежить, насамперед, від поєднання її фінансового забезпечення з різних джерел – і приватних, і державних. Наприклад, у США фінансування сфери підготовки кваліфікованої робочої сили здійснюється як державою, так і приватними особами. Останніми роками державні вищі навчальні заклади (коледжі та університети) США достатньо диверсифікували фінансові надходження. Так, фінансування освіти з державного бюджету значно зменшилось – майже удвічі з 80-х років. Натомість за цей же період відбулося збільшення питомої ваги надходжень за рахунок плати за навчання (майже втричі), грантів (більш, ніж в 5 разів), а також надходжень від торгівлі і надання інших послуг, окрім освітніх. Таким чином, варто зазначити, що відбувається тісне поєднання впливу на підготовку кваліфікованої робочої сили як державного, так і приватного капіталів. Отже, все більше створюються умови для подальшого залучення приватного капіталу.

За деякими розрахунками, у США бізнесмени на підготовку, перепідготовку і підвищення рівня освіти і кваліфікації своїх працівників щорічно витрачають 200-210 млрд. дол. [63, С. 7].

Подібні підходи до фінансового забезпечення освіти існують також в інших країнах світу. Наприклад, в Австралії з державного бюджету здійснюється достатнє фінансування сфери середньої освіти, а до джерел фінансування сфери вищої освіти уряд намагається залучати кошти приватних осіб у вигляді приватних інвестицій, а також гранти, пожертвування, кредити банків студентам на навчання.

Окремим аспектом є розгляд питання фінансування вищого навчального закладу як складового елементу системи підготовки кваліфікованої робочої сили. Виділяється достатньо способів і джерел фінансових надходжень як до недержавних, так і державних навчальних закладів, але головними виступають бюджетні засоби або плата студентів за навчання. Для створення відповідного бюджету вищого навчального закладу необхідно проводити ефективне планування і прогнозування, враховуючи контингент студентів, вартість навчання та загальні витрати ВНЗ, адже, помилки у розрахунках, неврахування усіх факторів, що впливають на процес надання освітніх послуг, непередбачувані витрати тощо можуть призвести до негативних наслідків в процесі його формування.

Особливої актуальності та значення ці проблеми набувають у приватних (недержавних) вищих навчальних закладах, оскільки більшість з них не мають значних фінансових ресурсів. Основне джерело їх фінансування – це грошові засоби, отримані від студентів за навчання. Відносно невелика кількість недержавних навчальних закладів отримують фінансові надходження з інших джерел. Наприклад, засновані релігійними організаціями навчальні заклади іноді отримують від них грошові кошти або допомогу у забезпеченні персоналом.

У деяких країнах окремі вищі навчальні заклади отримують фінансові надходження у вигляді меценатства, тобто добровільних внесків або від колишніх

студентів, або від інших спонсорів. Такий напрям фінансового забезпечення університетів сьогодні є найбільш характерним для США.

Варто зауважити, що в окремих країнах світу здійснюється підтримка приватної освіти з боку держави. Так, наприклад, у США студенти приватних вищих навчальних закладів мають можливість отримати від уряду допомогу шляхом надання кредитів або грантів на здобуття освіти, а приватні ВНЗ, в свою чергу, - подавати заявки на отримання грошових коштів на здійснення наукових досліджень. Так само і в Індії студенти, що навчаються у приватних коледжах, можуть отримувати різні види допомоги від держави. На Філіппінах взагалі діє фонд забезпечення фінансовими ресурсами приватних університетів. Також в Японії здійснюється підтримка приватних навчальних закладів в напрямі фінансового забезпечення, але вона досить обмежена.

Таким чином, щодо основних джерел фінансування приватних навчальних закладів, то вони повинні залучатися їх власними силами. На сьогодні не існує єдиної думки, стосовно того, як само і в якому розмірі держава повинна фінансово забезпечувати приватні вищі навчальні заклади, зважаючи на те, що в кожній країні уряд сам обирає способи і напрями підтримки таких закладів.

Довгий час вважалось, що приватні навчальні заклади не можуть отримувати прибуток від своєї діяльності, яка, як і у державних ВНЗ, полягає у наданні освітніх послуг, здійсненні наукових досліджень та інших заходах, пов'язаних з навчанням студентів, підготовкою та перепідготовкою робочої сили. Але останніми роками спостерігається поява і поширення прибуткових навчальних закладів, зокрема вищих. Зачасту їх називають підприємницькі університети. Такі ВНЗ надають освітні послуги у галузях управління в сфері бізнесу, комп'ютерних наук тощо, спеціалісти яких користуються попитом на ринку праці. У країнах, де існують подібні вищі навчальні заклади, їх функціонування регулюється відповідною нормативно-правовою базою.

У США лише виникають такі університети, що отримують прибуток, а на Філіппінах вже давно функціонують, до того ж цінні папери деяких з них протягом декількох років представлені на фондовому ринку. На сьогодні відомий

американський університет у Феніксі як приватний ВНЗ, цінні папери якого котируються на Нью-Йоркській фондовій біржі. Навчання у ньому здійснюється за тими спеціальностями, фахівці яких користуються високим попитом на ринку праці, і не вимагає великих затрат грошових коштів, оскільки здійснюється у вигляді надання консультаційної допомоги. Особливістю його також є те, що цей університет складається з окремих відділень, що знаходяться у різних містах країни.

Безумовно, прибутковий приватний вищий навчальний заклад виступає важливим явищем у сучасному світі і чинником розвитку економіки країн, що буде мати і й надалі тенденцію до поширення. Але, варто зазначити, що спрямовані на отримання прибутку приватні навчальні заклади призводять до появи на ринку освітніх послуг певних проблем, пов'язаних з акредитацією та здійсненням контролю за їх діяльністю.

Зауважимо, що відомі університети світу, що займають високі позиції у міжнародних рейтингах ВНЗ, а також університети, що намагаються досягти їх рівня, ніколи не зможуть стати прибутковими, адже вони поділяють норми та цінності, що визнані провідними ВНЗ, і мають високий рівень академічної свободи та участі професорсько-викладацького складу в управлінні навчальним закладом. Натомість, вищі навчальні заклади, що знаходяться знизу як офіційних, так і неофіційних рейтингів, можуть перетворитися на такі, діяльність яких буде направлена на отримання прибутку. Звісно вони володіють низьким рівнем академічної свободи і високим рівнем контролю керівництва.

Частково погоджуючись з Л. С. Шевченко, можна виокремити наступні сучасні напрями диверсифікації джерел фінансового забезпечення сфери освіти:

- плата студентів за навчання або самофінансування;
- надання студентських грантів і стипендій;
- надання державою субсидій на студентські кредити на навчання;
- довгострокове залучення фінансових пожертвувань від випускників, провідних промисловців і бізнесменів, індивідуальних і корпоративних донорів з

метою створення так званих «ендаументів» – фондів цільового капіталу, що використовуються вищим навчальним закладом на суспільно значущі цілі;

- випуск цінних паперів, зокрема облігацій – в 2010 році це здійснив Кембриджський університет, а під час економічної кризи – Гарвардський та Прінстонський університети США;

- формування підприємницьких університетів, які не просто взаємодіють з промисловістю, а здатні комерціалізувати результати своєї наукової діяльності (інтелектуальну власність), тобто отримати прибуток і залучити додаткові фінансові ресурси;

- корпоратизація і приватизація державних вищих навчальних закладів;
- розвиток непрофільної діяльності вищих навчальних закладів;
- запровадження нових інструментів державного управління бюджетами університетів із використанням грантів, позик, що повертаються умовно, гарантій та страхування, механізмів пайової участі [220].

Стосовно ендаументів або ендаумент-фондів, необхідно вказати, що їх значення і роль у сучасному фінансуванні сфери вищої освіти набагато ширша, ніж простого додаткового джерела надходжень коштів. Їх варто розглядати як специфічний вид зв'язку вищого навчального закладу з випускниками та меценатами, які здійснюють пожертвування з метою як розвитку ВНЗ, так і здійснення наукових досліджень, тобто розвитку науки.

Щодо підприємницького університету, то Л. В. Кобзева і Л. С. Шевченко на основі дослідження функціонування університетів США визначають наступні його моделі: «університет-підприємець», що силами своїх співробітників і професорсько-викладацького складу безпосередньо створює і пропонує нові науково-навчальні продукти, та «підприємницький університет за результатом» - коли його викладачі, студенти і випускники мають змогу засновувати інноваційні компанії, що будуть функціонувати на ринку. Л. С. Шевченко наводить приклад діяльності таких університетів США, як Стенфорд і Берклі, які виконуючи замовлення великих корпорацій і Пентагона, створили світовий центр високих технологій під назвою «Кремнієва долина» [84; 220].

В Україні, як і у багатьох інших країнах, фінансове забезпечення освіти поділяється на два напрямки: державне і приватне (табл. 3.2). Державні вищі навчальні заклади фінансуються за рахунок коштів відповідних бюджетів (державне фінансування), а також коштів юридичних та фізичних осіб (приватне фінансування). Приватні вищі навчальні заклади України майже позбавлені державного фінансування, зокрема у Законі України «Про вищу освіту» зазначено: «фінансування приватних вищих навчальних закладів здійснюється їх засновниками та з інших джерел, не заборонених законодавством» [148].

Таблиця 3.2

Форми фінансування вищої освіти в Україні

Державне фінансування вищої освіти	Приватне фінансування вищої освіти
- пряме бюджетне фінансування державного замовлення на підготовку (підвищення кваліфікації) фахівців з вищою освітою та наукових працівників на основі кошторисів або нормативів; - додаткові асигнування за окремими програмами, заходами тощо (наприклад, програма підтримки кращих студентів); - фінансування специфічних програм (кредитування навчання, повне державне утримання окремих категорій осіб, що навчаються, тощо); - окремі дотації з місцевих бюджетів; - додаткові асигнування, пов'язані з наявною інфраструктурою та з урахуванням певних кількісних та якісних показників діяльності навчального закладу за принципом «від досягнутого».	- оплата за підготовку, підвищення кваліфікації та перепідготовку фахівців відповідно до укладених договорів; - плата за надання додаткових освітніх послуг; - кошти, одержані за науково-дослідні роботи та інші роботи, виконані закладом освіти на замовлення підприємств, установ, організацій та громадян; - доходи від реалізації продукції навчально-виробничих підрозділів та підприємств, від надання в оренду приміщень, споруд, обладнання; - кредити і позички банків, дивіденди від цінних паперів та доходи від розміщення на депозитних вкладах тимчасово вільних позабюджетних коштів, роялті; - добровільні грошові внески, матеріальні цінності, одержані від підприємств, установ, організацій, громадян.

Джерело: [117, С. 20]

Отже, за даними таблиці 3.2 джерела фінансування закладів вищої освіти в Україні чітко регламентовані. Як зазначають Є. Савельєв та С. Юрій, раніше вищі навчальні заклади мали право відкривати депозитні рахунки у банках, інвестувати у створення банків, страхових компаній і ефективних підприємств, що дозволяло їм виступати в ролі інвесторів, а отримані відсотки давали змогу здійснювати оплату праці професорсько-викладацького складу та іншого персоналу. Після того, як в Україні було створено державне казначейство, всі заклади вищої освіти

були позбавлені перерахованих можливостей. В результаті створення казначейства, на думку Є. Савельєва, у нашій країні не було створено відповідного юридичного механізму для розподілу коштів на бюджетні і власні, які ВНЗ міг би використовувати в напрямку свого розвитку. В західних країнах, натомість, активно використовується така практика і по сьогодні, наприклад, Колумбійський університет у формі відсотків від вкладеного капіталу ще у 2004 році отримав прибуток у розмірі 110 млн. дол., додаткове державне фінансування, одержане від організацій-посередників на виконання цільових програм склало 450 млн. дол., патентні права – 134 млн. дол. Для порівняння, вільний університет Берліна, в якому до того ж навчалось на тот період удвічі більше студентів, ніж у Колумбійському, мав річне фінансування у розмірі 270 млн. євро. В українських ВНЗ в середньому фінансові доходи становлять на рік приблизно 50 млн. грн. [165].

Деякі науковці вважають, що поступове розширення джерел фінансування освітньої сфери в Україні після здобуття нею незалежності здійснювалось з метою налагодження ефективної взаємодії всіх елементів фінансової системи освітнього ринку, а також забезпечення високої конкурентоспроможності навчальних закладів та сфери освіти в цілому. Спочатку цей процес спричинив позитивні тенденції в освіті, зокрема зросла кількість недержавних вищих навчальних закладів, контингент студентів у них. Важливим джерелом фінансових надходжень до ВНЗ в цих умовах стала оплата за навчання, основним завданням якої було збільшити мотивацію як студентів, так і професорсько-викладацького складу. Перехід до ринкової економіки ознаменував перехід до ринкових умов в сфері освіти, в результаті якого планувалося досягти вищої ефективності у наданні якісних освітніх послуг навчальними закладами, посилити взаємодію ринку освітніх послуг з ринком праці, забезпечити високий рівень доступності освіти для всіх верств населення тощо, але не забезпечив очікуваного результату. В реальності освітні послуги перетворилися на звичайний об'єкт купівлі-продажу, ціною яких виступила плата студентів за навчання.

Л. І. Цимбал стверджує, що введення платного навчання призвело до зменшення мотивації як студента, так і викладача, що в кінцевому випадку зумовило зниження якості наданих освітніх послуг і, як наслідок, ще більше зниження рівня розвитку сфери освіти в Україні [215, С. 436]. На нашу думку, це спірне твердження, адже введення платного навчання призвело як до негативних, так і позитивних наслідків в системі вищої освіти.

Розглядаючи такі негативні тенденції в освітній сфері нашої держави, варто зазначити, що ефективність залучення та функціонування капіталів насамперед залежить від технологій, що використовуються у цій сфері. Вибір цих технологій буде залежати від існуючих потужностей системи та виробничої одиниці (навчального закладу), витрат на підготовку кадрів, форми участі приватного капіталу, національних цілей, політики, кваліфікації виконавців тощо [13, С. 239]. Як зауважує О. В. Куклін, від вибору технологій і наявності фінансових ресурсів великою мірою залежатиме й якість кінцевого продукту – освіти та кваліфікації власне фахівця. І тому, якість освіти є визначальним фактором залучення приватних ресурсів та їх ефективне використання [94, С. 224-225].

Отже, вагомим чинником розвитку сфери освіти в Україні, зокрема сфери підготовки кваліфікованої робочої сили, є залучення приватного капіталу та його ефективне використання.

Погоджуємося з думкою Л. І. Федулової, що в сучасних умовах сфера освіти не може функціонувати винятково на комерційній основі без державного фінансування, адже основною метою вищої школи є не максимізація прибутку, а розвиток і удосконалення людини [209, С. 190].

Сучасний стан фінансової системи України, економічна криза, події на території країни змінили співвідношення між державними та приватними коштами фінансового забезпечення вищих навчальних закладів і призвели до негативних тенденцій у системі підготовки кваліфікованої робочої сили.

Хоча рівень фінансового забезпечення сфери освіти в Україні порівняно з іншими країнами є досить високим, для самої України його обсяги є недостатніми, адже сам рівень ВВП досить низький, у зв'язку з чим залишається

низьким рівень заробітної плати професорсько-викладацького складу та інших працівників освіти та поглиблюється проблема нестачі коштів на оновлення застарілої матеріально-технічної бази навчальних закладів для здійснення підготовки спеціалістів та проведення наукових досліджень.

Варто зазначити, що витрати на освіту включають поточні і капітальні витрати. Капітальні витрати – це купівля довгострокових товарів та послуг: обладнання, будівництво, витрати на капітальний ремонт. Поточні витрати – це всі щорічні витрати, які потрібні для функціонування ВНЗ, а саме: оплата праці, комунальні платежі, навчальні матеріали, соціальні послуги (харчування, надання гуртожитків, медобслуговування) тощо. У країнах ОЕСР поточні витрати в загальній структурі витрат вищих навчальних закладів складають від 80 % до 96 %. Середній показник у цих країнах дорівнює 90,9 %. Капітальні витрати в середньому становлять 9,1 % [128]. Для порівняння, в Україні розмір капітальних витрат останніми роками становив трохи більше 4 %, так само як і в Бельгії, Данії та Швеції, вищі навчальні заклади яких, не зважаючи на це, посідають чільні місця в рейтингах найкращих університетів світу.

Що стосується матеріально-технічної бази вищих навчальних закладів в Україні, то вона продовжує старіти і не відповідає сучасним умовам розвитку та вимогам для підготовки кваліфікованих спеціалістів за багатьма напрямками. За даними рисунку 3.1 ступінь зносу основних засобів за видом економічної діяльності «Освіта» у 2010 році становив 62,5 %.

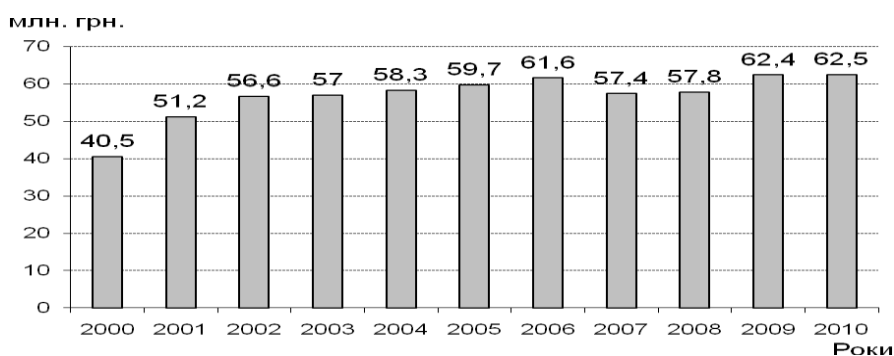


Рис. 3.1. Ступінь зносу основних засобів за видом економічної діяльності «Освіта» у 2000–2010 рр., млн. грн.

Джерело: складено автором на основі [132]

Зазначимо, що до основних засобів вищих навчальних закладів відносять земельні ділянки, будівлі, споруди, передавальні пристрої, інструменти, машини, обладнання, транспортні засоби тощо, які знаходяться на балансі навчальних та освітніх закладів.

Дані рисунку 3.2 свідчать про доволі повільні темпи введення в дію нових основних фондів в освіті.

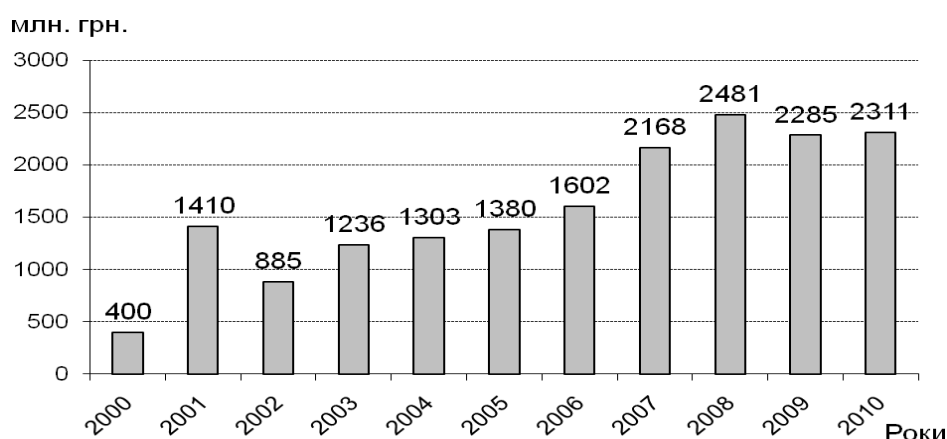


Рис. 3.2. Вартість введених в дію нових основних засобів за видом економічної діяльності «Освіта» у 2000–2010 рр., млн. грн.

Джерело: складено автором на основі [132]

Складовою поточних витрат виступає оплата праці викладачів та інших співробітників ВНЗ. У країнах ОЕСР питома вага оплати праці викладачів складає близько 68 % загальних поточних витрат вищого навчального закладу. Найвищий рівень зафіксований у Великобританії, де він становить більше 80 % поточних витрат.

За статистичними даними, у 2012 році в Україні середній розмір заробітної плати працівників сфери вищої освіти становив 2 527 грн., що є нижче рівня середньої заробітної плати в цілому по Україні. За даними соціологічного дослідження, проведеного у 2013 році, визначено, що 43 % викладачів ВНЗ отримують дохід менше 3 000 грн. (для порівняння середня заробітна плата в

Україні у 2013 року становила 3 282 грн.), 16 % - більше 4 500 грн. Також, дослідження виявило наступні тенденції:

- доходи викладачів відрізняються за гендерною ознакою – жінки отримують менший розмір доходів за чоловіків. Дохід більше 4 500 грн. отримують 23,9 % чоловіків і 12 % жінок, менше 3 000 грн. отримує 50 % жінок і 41,3 % чоловіків, від 3 000 до 4 500 грн. отримує 34,8 % чоловіків та 38,16 % жінок;

- дохід викладачів відрізняється в залежності від наукової галузі – найвищі доходи отримують представники ІТ спеціальностей, з яких 32 % заробляє більше 4 500 грн., 48 % - від 3 000 до 4 500 грн.;

- дохід викладачів відрізняється в залежності від наукового ступеня і звання викладача – 75 % викладачів без наукового звання отримують доходи менше 3 000 грн., і лише 4 % - більше 4 500 грн., зі званням професора навпаки доходи менше 3 000 грн. отримують 4 %, більше 4 500 грн. - 84 % [62].

Варто вказати, що нині значна більшість викладачів живуть лише за рахунок заробітної плати, яку отримують від викладання у ВНЗ, лише менше третини з них отримують додатковий дохід від роботи за сумісництвом в іншому ВНЗ, наукової роботи, репетиторства, навчання в аспірантурі або докторантурі тощо.

Ще у 2008 році фахівці Світового банку у дослідженні «Вдосконалення міжбюджетних відносин і стратегії державних видатків у сферах охорони здоров'я та освіти в Україні: вибрані питання» вказували на те, що в Україні здійснюється значне державне фінансування освіти, але, порівняно з іншими країнами, спостерігається його низька ефективність. Збільшувати розмір цих видатків не доцільно, адже це призведе до зростання податків. Вони пропонували уряду України удосконалити розподіл фінансових ресурсів.

Напрямом удосконалення фінансового забезпечення сфери вищої освіти України в сучасних умовах може виступати направлення коштів з державного бюджету на здійснення фінансової допомоги талановитим студентам, зокрема з бідних сімей, а саме на оплату їх навчання і виплату стипендій.

Більшість країн світу, особливо країни з розвинутою ринковою економікою, давно визначили пріоритетом національної стратегії економічного зростання розвиток освіти. У Стратегії реформування вищої освіти в Україні до 2020 року вказано, що державна освітня політика країн з розвинутою ринковою економікою ґрунтується на визнанні, що чим краща освітня та професійна підготовка робочої сили, тим значніша її роль у виробництві, тим менше в країні соціальних проблем, пов'язаних із безробіттям, бідністю, злочинністю тощо. Враховуючи це, у Стратегії зазначено, що одним із пріоритетних напрямів реформування національної системи вищої освіти України має бути реформування економічних засад системи вищої освіти, яке повинно спрямовуватися на створення прозорих фінансово-економічних механізмів цільового накопичення та адресного використання коштів, необхідних для реалізації в повному обсязі конституційних прав громадян на вищу освіту [188].

Фінансова ситуація визначається в галузі особливостями управління освітою. Основними особливостями сучасних форм фінансового управління освітою визначають:

- відсутність чітко сформульованої мети і напрямів політики – панує принцип відшкодування витрат;
- планування відбувається лише на поточний фінансовий рік;
- відсутня координація між органами контролю за виконанням бюджету – звідси різне бачення проблем, відсутність фінансового аналізу та стратегічного планування фінансування;
- жорсткі фінансові рамки призводять до пасивності керівників навчальних закладів, насамперед загальноосвітніх шкіл, у впровадженні інноваційних процесів [131].

Аналіз тенденцій у формуванні державного бюджету України не дає надію стосовно збільшення обсягів фінансування освітньої сфери. Тому варто звернути увагу на максимально ефективне використання коштів місцевих бюджетів.

В. А. Студінський визначає наступні негативні аспекти сьогоденного фінансування освітньої галузі на місцях:

- обмеженість фінансових ресурсів – фінансується лише заробітна плата і відрахування на комунальні послуги;
- витратний механізм фінансування освіти;
- відправною цифрою у формуванні бюджету на рік є, з одного боку – витрати минулого року, а з іншого – контрольна цифра обласного фінансового управління;
- відсутній нормативний підхід до розподілу бюджету;
- низький рівень фінансового менеджменту в освіті – відсутність стратегічного планування;
- падіння рівня мотивації педагогічних працівників – недостатність фінансів гальмує ініціативу навчальних закладів;
- непрозорість бюджетних витрат, брак громадського контролю за використанням коштів;
- падіння якості надання освітніх послуг, значний відтік талановитих творчих викладачів у інші галузі;
- погіршення матеріально-технічного забезпечення навчальних закладів, руйнування інфраструктури;
- розширення тіньового сектору в освіті [194].

Тому для посилення ролі фінансів в управлінні освітою необхідно створити умови їх дієвого функціонування, тобто удосконалити саму фінансову систему освіти та її структурних елементів. Фінансовою базою будь-якого навчального закладу виступає його бюджет, який і визначає фінансову структуру, тобто структуру надходжень фінансових засобів до навчального закладу і його витратну частину.

Поява додаткових джерел фінансового забезпечення навчальних закладів призводить до необхідності вирішення питань про напрямки найбільш доцільного використання позабюджетних коштів. Отже, виникає цілий комплекс завдань з планування, нормування, калькулювання, регулювання, обліку, аналізу та контролю затрат навчального закладу. Останні повинні розглядатись не лише в цілому по закладу освіти за рік (чи по кварталах) за економічними елементами,

але й диференційовано за окремими спеціальностями, спеціалізаціями, структурними підрозділами, за різні періоди тощо. Тобто виникає необхідність формування системи управління витратами навчального закладу.

Створення такої системи обумовлює необхідність вирішення цілого ряду питань. Насамперед, це організація планування витрат, яка передбачає виконання комплексу робіт зі складання кошторисів окремих підрозділів навчальних закладів, розрахунків прямих затрат, виявлення величини непрямих витрат та їх розподілу між структурними підрозділами, уточнення затрат, які здійснюються за рахунок спеціального і загального фондів, в тому числі при бюджетному недофінансуванні.

Важливим елементом планування виступають облік і система розрахунків доходів, які отримуються в результаті платного навчання, продажу методичної та навчальної літератури, від надання інших платних послуг, крім освітніх. Це дає можливість встановити прогнозні, планові та фактичні розміри позабюджетних доходів, які разом з бюджетними надходженнями формують верхню межу можливих витрат, яка протягом року повинна постійно контролюватися і коригуватися через неминучий рух контингенту студентів, зміну економічних нормативів, цін, тарифів тощо.

Важливим питанням є визначення затрат вищого навчального закладу на підготовку фахівців за окремими спеціальностями. Діюча у ВНЗ система планування та обліку витрат дозволяє розрахувати вартість навчання лише в середньому і не відповідає потребам управління затратами. Більше того, у багатьох вищих навчальних закладах величина плати за навчання на умовах контракту не має ніякого науково-економічного обґрунтування і встановлюється суто емпіричним методом.

Особливим аспектом є організація чіткого достовірного контролю за доходами та витратами вищого навчального закладу. Головне, щоб цей контроль здійснювався оперативно та гнучко, що дозволило б в умовах диверсифікованого фінансування і при постійних перебоях бюджетних надходжень забезпечити постійне контролювання доходів та витрат, їх збалансованості, залишків коштів,

доцільності їх використання, що, в свою чергу, дозволить керівництву навчального закладу приймати обґрунтовані рішення, оперативно реагувати на зміни у зовнішньому та внутрішньому середовищі.

Не менш важливою є роль механізму використання коштів, який повинен стимулювати колективи структурних підрозділів навчального закладу до пошуку нових спеціальностей та спеціалізацій, що користуються високим попитом на ринку праці, а також інших видів діяльності, які могли б забезпечити фінансові надходження. Таким чином, система управління витратами у навчальному закладі тісно пов'язана з фінансовою базою та фінансовою структурою.

Як вірно зазначає В. І. Куценко, створення освітніх кластерів дозволить поліпшити фінансування всіх його складових. В умовах кластеризації освіта має більші можливості фінансуватись за багатоканальною системою, а саме з державного бюджету і позабюджетних коштів (без зниження нормативів і абсолютних розмірів бюджетних асигнувань) [97].

В результаті розгляду диверсифікації джерел фінансування вищої освіти в Україні, приходимо до висновку, що фінансове забезпечення сфери підготовки кваліфікованої робочої сили повинно здійснюватися з боку усіх зацікавлених сторін – студентом, його сім'єю, підприємницьким сектором та державою.

Важливим напрямом удосконалення фінансового забезпечення на сучасному етапі, на нашу думку, повинно стати надання преференцій для підприємств, що спрямовують частину отриманого прибутку на фінансування освітніх програм ВНЗ та здійснення інвестицій в освіту і підвищення кваліфікації своїх працівників. Заохочення підприємницького сектору до інвестування у підготовку та перепідготовку робочої сили варто здійснювати через надання податкових пільг, а також запровадження практики співфінансування.

Варто згадати, що в період 1990-2000 років в Україні підприємницький сектор не приділяв достатньо уваги інвестиціям в освіту своїх працівників, що зумовлено процесом приватизації, який відбувався в цей період, виникненням

приватного власника, до сфери інтересів якого освіта зовсім не входила. Введення у 2004 році Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України (у сфері вищої освіти)», що включав зміни до Закону України «Про оподаткування прибутку підприємств», дозволяло підприємствам включати до своїх валових витрат кошти в розмірі 3 % фонду оплати праці, які могли бути інвестовані або у навчання, професійну підготовку, перепідготовку або підвищення кваліфікації працівників підприємства; або на навчання, професійну підготовку у ВНЗ осіб, які не являються працівниками підприємства, але уклали письмову угоду (договір, контракт) про взяті ними зобов'язання відпрацювати після закінчення ВНЗ не менше трьох років; або на організацію навчально-виробничої практики за профілем основної діяльності підприємства осіб, які навчаються у ВНЗ. У 2005 році був прийнятий ще один Закон України «Про забезпечення молоді, яка отримала вищу або професійно-технічну освіту, першим робочим місцем з наданням дотації роботодавцю», яким передбачалось надання дотації роботодавцям, якщо вони приймали на роботу за направленням державної служби зайнятості молоді, якій надається перше робоче місце за отриманою відповідною професією (спеціальністю), строком на два роки. Дотація надавалась роботодавцю протягом року в розмірі фактичних витрат на основну та додаткову заробітну плату (але не вище середньої заробітної плати у відповідному регіоні) та сум внесків на загальнообов'язкове державне соціальне страхування. Роботодавець брав зобов'язання забезпечити гарантії зайнятості прийнятих з дотацією осіб протягом двох років [117, С. 50]. Введення зазначених законів не призвело до очікуваного результату і не викликало зацікавленості підприємств та роботодавців до здійснення витрат на підвищення якості робочої сили своїх працівників. Але в сучасних умовах, коли розвиток підприємства залежить від розвитку і кваліфікації його працівників, такі закони і пільги набувають нової актуальності.

Вважаємо, що в сучасних умовах переходу до інноваційної економіки, яка вимагає високої кваліфікації працівників, здатних до генерації і продукування інновацій, підприємницький сектор в Україні, врахує досвід розвинутих країн і

буде здійснювати інвестування у підготовку та перепідготовку робочої сили з метою підвищення її якості і кваліфікаційного рівня, а тим паче отримуючи податкові пільги.

Співфінансування як напрям удосконалення фінансування сфери освіти, на наше переконання, повинен бути також досить продуктивним. Суть його полягає в тому, що держава визначає обсяг і якість освітніх послуг, формує державне замовлення і здійснює його фінансове забезпечення, а всі інші освітні послуги, які надаються понад цього державного замовлення фінансуються безпосередніми споживачами цих послуг. Таким чином, формується багатоканальна система фінансування навчальних закладів.

Отже, фінансування освіти, вищої зокрема, відповідно до сучасних вимог інноваційної економіки, розширення його джерел призведе до ефективного функціонування та розвитку сфери освіти в Україні, дозволить оновити матеріально-технічну базу вищих навчальних закладів та запровадити інноваційні технології, що, в свою чергу, посилить інтеграцію цих закладів з науковими установами та підвищить їх конкурентоспроможність.

3.2. Забезпечення стійкого відтворення кваліфікованої робочої сили в інноваційній економіці

Особливе місце в сфері забезпечення стійкого відтворення кваліфікованої робочої сили належить інноваційним процесам. Зміни в економічному житті країни, перехід до інноваційної економіки впливають на всі сфери людської діяльності, зокрема на сферу освіти. Інноваційний напрям розвитку вимагає зростання питомої ваги високотехнологічної наукоємної продукції у структурі національного експорту, що в свою чергу спричиняє ускладнення сучасного виробництва, вимагає подальшого прискорення науково-технічного прогресу, впровадження високих інформаційно-комунікаційних технологій, призводить до

створення і використання нововведень. Важливо визнати на сучасному етапі в Україні інноваційний спосіб розвитку освітньої галузі як пріоритетний. Нові запити і потреби споживачів на ринку освітніх послуг, різноманітність форм і методів платної освіти, зростаюча конкуренція між вищими навчальними закладами, впровадження інновацій в освітній процес тощо – все це вимагає зміни підходів до реформування в сфері освіти з метою підвищення її ефективності.

Варто зазначити, що за сучасного рівня фінансового забезпечення освіти в Україні інновації в цій сфері неможливі, що негативно впливає на рівень підготовки спеціалістів для всіх галузей економіки країни, і в підсумку негативно позначається на конкурентоспроможності держави. В нових умовах інновації у кожній галузі мають свій ступінь важливості. Не винятком у цьому є освіта, оскільки ця галузь є чи не найголовнішим чинником економічного зростання і зростання конкурентоспроможності усіх сфер життя суспільства.

За словами Д. Грейсона і К. О'Делла, освіта безпосередньо пов'язана з конкурентоспроможністю. Жодне суспільство не може мати високоякісної продукції без високоякісних вихідних матеріалів. Освіта створює людський капітал, який у поєднанні з фізичним капіталом і дає збільшення продуктивності та якості. Це було вірним тоді, але подвійно вірне для глобальної технологічно складної економіки [34, С. 253].

Варто визнати, що важливою ознакою сфери освіти на сучасному етапі виступає її інноваційна спроможність, яка розглядається як можливість адаптуватися до мінливого середовища функціонування через розвиток, або ж як готовність виконувати свою місію на основі творчого усвідомлення цілей освітньої діяльності і активного використання наукового знання про свій розвиток [209, С. 186].

Вважаємо, що в умовах переходу до інноваційної економіки розвиток освітньої сфери повинен включати не лише управління нововведеннями, а й стратегію планування, фінансування, стимулювання, науково-технічного забезпечення сфери підготовки кваліфікованої робочої сили.

У вітчизняній і зарубіжній науковій літературі проблемі стійкого відтворення кваліфікованої робочої сили за допомогою удосконалення функціонування сфери освіти, а також аналізу різних організаційно-управлінських аспектів освітньої діяльності присвячено немало праць. Проте переважне число робіт з даної тематики, не дивлячись на те, що їх автори формулюють заявлену в дослідженні тему як аналіз управлінських процесів, зводяться або до виявлення позитивних результатів власних педагогічних практик з яскраво вираженою емпірично-описовою домінантою, або до поверхневого пояснення того, що вважати управлінням в освітніх організаціях (при цьому, як правило, автори зосереджують свою увагу винятково на одній з ланок освітнього процесу – школі або ВНЗ), роз'яснення сенсу категорій і понять, пов'язаних з питаннями управління в освіті, конструюванню таблиць, зразкових планів, графіків, схем тощо.

Під управлінням нововведеннями зачасти мають на увазі процес розробки алгоритму та послідовності впровадження нововведень у діяльність вищого навчального закладу. Це не дає повного уявлення про розвиток освіти в нових умовах.

На нашу думку, враховуючи основні положення Державної національної програми «Освіта» («Україна XXI століття») щодо реформування освіти, а також вимоги інноваційної економіки, до основних шляхів формування та функціонування системи інноваційного розвитку освітньої сфери належать: створення нових економічних (фінансових) основ системи освіти; формування нової нормативно-правової бази освіти; зміна підходу до управління сферою освіти шляхом її децентралізації; збільшення автономії навчальних закладів щодо формування і реалізації навчальних програм та методик викладання, щодо формування системи зовнішніх зв'язків як на національному, так і міжнародному рівнях; удосконалення матеріально-технічної бази навчальних закладів та впровадження у навчальний процес найновіших досягнень науки і техніки, широке використання інформаційно-комунікаційних технологій; посилення міжнародного співробітництва.

У сучасних умовах переходу до інноваційної економіки важливого значення набуває удосконалення і створення сучасної матеріально-технічної, науково-експериментальної та навчально-лабораторної бази з метою підготовки кваліфікованої робочої сили та високого рівня наукових досліджень. Для проведення наукових досліджень необхідне достатнє технічне забезпечення праці науковців і учених, впровадження нових засобів зв'язку та комунікацій, глобальних та локальних мереж. Результативність їх праці, її якість і ефективність залежать від оснащеності наукових робіт високопродуктивним автоматизованим лабораторним обладнанням та обчислювальною технікою, автоматизації систем інформаційного обслуговування. Отже, підготовка і перепідготовка кваліфікованих спеціалістів у вищих навчальних закладах вимагає впровадження найновіших досягнень науки і техніки, широкого використання інформаційно-комунікаційних технологій у сфері освіти і науки.

Фундаментальні дослідження ВНЗ виступають основою для прикладних розробок. Вони частково компенсують вищим навчальним закладам витрати на підготовку спеціалістів. Таким чином, усувається невизначеність у підготовці спеціалістів, виборі тематики досліджень, освоєнні науково-технічних розробок.

Варто зазначити, що у сучасних умовах формування освітніх кластерів створюється можливість проходження нововведень за повним циклом «дослідження – розробка – впровадження», до того ж у короткостроковій перспективі. Отже, відбувається прискорення впровадження результатів досліджень на практиці, зростання віддачі наукового і технічного потенціалу, покращення підготовки наукових кадрів.

Ефективність функціонування системи освіти багато в чому залежить від системи та якості управління галуззю на всіх рівнях.

Як зазначає О. Антонюк, проблемам модернізації управління освітою та її окремих складових приділено особливу увагу у Національній доктрині розвитку освіти, у якій зафіксовані наступні напрями: оптимізація державних управлінських структур, децентралізація управління; перерозподіл функцій та повноважень між центральними і місцевими органами виконавчої влади,

органами місцевого самоврядування та навчальними закладами; перехід до програмно-цільового управління; поєднання державного і громадського контролю; запровадження нової системи управлінської діяльності, що базується на принципах взаємоповаги, позитивної мотивації; прозорість розробки, експертизи, апробації та затвердження нормативно-правових документів; створення системи моніторингу ефективності управлінських рішень, їх впливу на якість освітніх послуг на всіх рівнях; організація експериментальної перевірки та експертизи освітніх інновацій; впровадження новітніх інформаційно-управлінських і комп'ютерних технологій; демократизація процедури призначення керівників навчальних закладів, їх атестації; удосконалення механізму ліцензування, атестації та акредитації навчальних закладів; підвищення компетентності управлінців усіх рівнів; більш широке залучення до управлінської діяльності талановитої молоді [5].

На нашу думку, для підвищення ефективності освіти планування в управлінні навчальним закладом відіграє важливу роль у різних аспектах. Зокрема, це стосується і педагогічних кадрів, оскільки саме від їх підготовки та компетентності залежить прийняття тих чи інших управлінських рішень. Важливо знати, насамперед, здібності та потенціал керівного складу вищих навчальних закладів, а також мати можливість визначити його конкурентноспроможність. Особливо актуальним на сьогоднішній день є залучення незадіяних можливостей управлінських працівників у сфері освіти, а також розвиток тих елементів особистісної складової їх потенціалу, наявність яких обумовлює ефективність діяльності апарату управління, а значить, і всього навчального закладу в цілому, і його можливість конкурувати на ринку.

Також важливим напрямом розвитку освіти є міжнародне співробітництво, головним завданням якого є інтеграція системи освіти України в світовий освітній простір. Міжнародне співробітництво в сфері освіти регулюється законодавством України і здійснюється на основі міжнародних договорів, угод і конвенцій. Деякі дослідники вважають, що в Україні сьогодні відсутня реальна програма такої інтеграції. Вважаємо, що досягти її можливо за рахунок збільшення англomовних

програм з метою залучення іноземних студентів до вітчизняних вищих навчальних закладів з розвинутих країн світу, підготовки викладачів для викладання англійською мовою, розробки програм надання стипендій для зростання мобільності студентів та викладачів тощо. Здійснення таких заходів буде можливе лише на основі державної політики підтримки.

Важливого значення набуває у сучасних умовах зростання автономії вищих навчальних закладів, які повинні стати не лише навчальними центрами, що використовують інновації, а й вагомими науковими центрами, здатними до продукування інновацій. Вважаємо, що в таких умовах до внутрішніх напрямків їх діяльності відносяться: формування і реалізація стратегії розвитку вищого навчального закладу відповідно до вимог ринку праці та тенденцій розвитку економіки країни; запровадження стратегічного управління в діяльності ВНЗ; оптимальне використання ресурсів ВНЗ з метою підвищення якості наданих освітніх послуг та здійснення науково-дослідної діяльності; до зовнішніх – залучення інвесторів та удосконалення механізмів залучення інвестицій в діяльність ВНЗ; залучення підприємств та роботодавців з метою створення бази практики для студентів ВНЗ та підготовки спеціалістів для цих підприємств; удосконалення зв'язків з підприємствами та органами влади з метою впровадження інноваційних програм навчання та реалізації інноваційних науково-дослідних проектів, спрямованих на вирішення конкретних проблем у сфері підприємництва. Таким чином, в результаті отримання автономії ВНЗ отримують не лише свободу у виборі джерел фінансування, а й у прийнятті численних рішень, пов'язаних з їх діяльністю.

На наше переконання, стійке відтворення робочої сили та формування кваліфікованої робочої сили у сучасних умовах переходу до інноваційної економіки можливе лише на засадах партнерства працівників, підприємницького сектору та держави.

Працівники повинні здійснювати підвищення кваліфікації та займатися самоосвітою, що призведе до підвищення продуктивності їх праці, до зростання

величини одержаних доходів, і в кінцевому випадку позитивно вплине в цілому на виробництво та конкурентоспроможність вітчизняної економіки.

У підприємницькому секторі варто здійснювати мотивацію працівників до підвищення кваліфікації, здійснювати фінансове забезпечення отримання освіти та підвищення кваліфікації своїх працівників, надавати інформацію ринку освітніх послуг, суспільству та державі про потреби у фахівцях певного рівня кваліфікацій та спеціальностей, таким чином, підприємства повинні виступати реальними замовниками фахівців конкретних спеціальностей та професій на ринку освітніх послуг.

Державні органи влади повинні враховувати інформацію стосовно вакансій певних кваліфікацій у підприємницькому секторі та створити дієвий механізм замовлення; на основі врахування потреб ринку праці удосконалювати освітні програми ВНЗ; створювати ефективну систему взаємодії між вищими навчальними закладами і підприємствами тощо.

Інновації як реалізоване нововведення складає основу інноваційної політики держави. За ознакою рівня і форм підтримки інноваційної діяльності з боку держави виділяють: стратегію активного втручання держави, в якій держава ставиться до інноваційної діяльності як до вагомого фактора економічного зростання та здійснює фінансування інноваційних програм і проектів – такий підхід використовується у Нідерландах, Франції, Японії; стратегію децентралізованого регулювання інноваційної діяльності, коли функції держави обмежуються управлінням ініціативою у стимулюванні господарської діяльності та здійсненнім регламентації інноваційної діяльності – ця стратегія застосовується у США, Великобританії та в деяких інших країнах; змішану стратегію, в якій відбувається поєднання двох попередніх стратегій – цей підхід реалізується у Швеції [154]. Вважаємо, що ефективне здійснення інноваційної політики в Україні можливе за умов стратегії активного втручання і впливу держави в інноваційну діяльність, в тому числі в розвиток інноваційного людського капіталу та інноваційний розвиток освітньої сфери.

Забезпечення стійкого відтворення кваліфікованої робочої сили та підвищення ефективності освіти можливе за рахунок розробки стратегії політики удосконалення освіти з чітким визначенням ключових цілей, методів та інструментів державної політики у сфері освіти та відтворення кваліфікованої робочої сили.

Метою державної політики удосконалення сфери освіти в Україні є її розвиток та ефективне функціонування, а також створення умов для посилення конкуренції на ринку освітніх послуг, що досягається за допомогою прямих і непрямих (опосередкованих) форм і методів довгострокового державного регулювання і відповідних інструментів (додаток Л). Об'єктами впливу державної політики в даному випадку може виступати як сфера освіти в цілому, так і кожний окремий навчальний заклад. Суб'єктами – є Верховна Рада України, Президент України, Міністерство освіти і науки України, обласні, районі державні адміністрації та ін.

Вважаємо доцільно при реалізації стратегії державної політики удосконалення освіти використовувати наступні методи: правові, організаційні, фінансово-економічні, адміністративні, інформаційні. Вибір інструментів обумовлений соціально-економічними, політичними, історичними, інформаційними, технічними та іншими умовами і повинен базуватися на якісному прогнозуванні розвитку освіти.

У сфері правового регулювання застосовуються наступні інструменти: Закони Верховної Ради, Укази Президента, Постанови Кабінету Міністрів, Накази та розпорядження Міністерств і відомств, Статути юридичних осіб. У сфері фінансово-економічного регулювання застосовуються: інструменти фіскальної та грошово-кредитної політики, бюджетування, фінансування ВНЗ, фінансовий контроль цільового використання коштів, стратегічні плани розвитку, поточні фінансові плани тощо; у сфері організаційного регулювання – цільові та навчальні програми, міжнародне співробітництво; у сфері адміністративного регулювання – ліцензування, акредитація, сертифікація тощо; у сфері інформаційного

забезпечення – мережа передачі даних, Інтернет, Статистичні збірники, засоби масової інформації, звіти юридичних осіб тощо.

Вважаємо, що на сучасному етапі розвитку державне регулювання в сфері відтворення робочої сили повинно здійснюватися на фазі формування робочої сили в напрямку підвищення ефективності функціонування сучасної системи освіти, удосконалення нормативно-правової бази стосовно форм і способів підготовки робочої сили, розвитку соціальної інфраструктури; на фазі розподілу робочої сили – в напрямку удосконалення політики розподілу робочої сили; на фазі обміну робочої сили – забезпечення взаємозв'язку ринку праці та ринку освітніх послуг, підвищення інформатизації всіх сфер економічної діяльності, удосконалення механізмів державного регулювання системи оплати праці; на фазі споживання робочої сили – удосконалення загальних основ організації роботи, покращення функціонування системи охорони здоров'я тощо.

Важливим в інноваційних умовах інтеграції освіти, науки та виробництва є створення освітніх кластерів як на рівні регіону, так і на рівні країни. Проблема формування кластерів піднімалась ще у 1990-х роках, коли розглядались перспективи участі вищих навчальних закладів у дослідженнях шляхом створення мережі великих навчально-науково-виробничих об'єднань. Принцип їх дії базувався на співробітництві вищих навчальних закладів, академічних, галузевих інститутів та підприємств. Такі об'єднання спільно проводили дослідження, здійснювали розробки та впроваджували їх, а також займалися удосконаленням підготовки фахівців. Наприклад, у Києві були створені навчально-науково-виробничі об'єднання, до складу яких входили університет, політехнічний та інженерно-будівельний інститути, Інститут електрозварювання ім. Є. Патона, Інститут надтвердих матеріалів, Інститут проблем матеріалознавства АН України, галузеві науково-дослідні інститути та великі підприємства. Основною метою діяльності таких об'єднань було впровадження науково-технічних досягнень у виробництво.

Наступним етапом інтеграції освіти, науки та виробництва було створення навчально-науково-виробничих комплексів, які створювалися в складі філіалів

кафедр, науково-дослідних та дослідно-конструкторських підрозділів, і працювали за спільними для ВНЗ та підприємства програмами і планами. Основною метою їх діяльності була підготовка, перепідготовка і підвищення кваліфікації спеціалістів, розвиток спільних наукових досліджень. У кінці 90-х років були створені навчально-науково-виробничі комплекси: перший – на базі Томського політехнічного та Таганрозького радіотехнічного інститутів, другий – Новосибірського університету, до складу яких також входили підприємства промисловості і наукові установи.

В цих умовах вдалося досягти скорочення тривалості циклу «дослідження-розробка-впровадження» в 1,5 – 2 рази. В межах таких комплексів було можливе виконання великих цільових науково-технічних програм, починаючи з теоретичних і завершуючи дослідно-конструкторськими розробками та їх освоєнням на виробництві. Важливою перепорою на шляху розвитку наукової та навчальної роботи стали різні джерела фінансування структурних елементів. Сьогодні ж навпаки вважається, що створення кластеру дозволяє розширити коло джерел фінансування його структурних елементів.

Пропонуємо методологічний підхід до формування освітнього кластеру. Розглянемо структуру освітнього кластеру, яка подана у вигляді схеми в додатку М як сукупність його складових елементів (об'єктів та суб'єктів):

1. ядро кластеру – провідний вищий навчальний заклад регіону або країни, навколо якого формується кластер;

2. внутрішнє середовище кластеру, яке включає:

- заклади освіти всіх ступенів і рівнів;
- науково-дослідні інститути;
- підприємства;
- органи влади;

3. зовнішнє середовище, яке включає:

- фінансово-кредитну інфраструктуру, до якої входять банки, страхові компанії, пенсійні фонди, венчурні фонди, кредитно-фінансові установи тощо;

- суспільну інфраструктуру: громадські організації та об'єднання (профспілки), регіональні та муніципальні органи;
- інноваційну інфраструктуру: консалтингові компанії, логістичні структури, інжинірингові компанії тощо;
- споживачів продукції та послуг освітнього кластеру;
- сукупність факторів, що впливають на складові освітнього кластеру: соціально-політичні, економічні, демографічні, правові.

Нами розроблено механізм формування освітнього кластеру на рівні регіону (додаток Н), який складається з п'яти послідовних блоків:

Блок 1 – «Визначення цілей, завдань, функцій, принципів і методів формування освітнього кластеру», що розглядається нами як послідовність двох етапів: на першому визначаються основні цілі і завдання формування освітнього кластеру, а на другому – функції, принципи і методи його формування.

Метою формування освітнього кластеру загалом є підвищення ефективності функціонування системи освіти. Цілями утворення освітнього кластеру, враховуючи всіх його суб'єктів, можуть бути: ефективне впровадження освітніх програм; проведення досліджень у пріоритетних галузях науки і техніки; підготовка кваліфікованої робочої сили, яка б відповідала вимогам і потребам роботодавців; зменшення витрат і зростання якості наданих освітніх послуг; зростання конкурентоспроможності учасників кластеру в результаті впровадження нових технологій; сприяння інноваційному розвитку економіки регіону (країни) тощо.

Завданнями формування освітнього кластеру є: об'єднання інтелектуальних, трудових, фінансових та матеріально-технічних ресурсів суб'єктів освітнього кластеру; розроблення нормативно-правової бази щодо розвитку способів взаємодії його суб'єктів; впровадження результатів наукових досліджень у процес виробництва в підприємницькому секторі; розвиток кадрового, наукового та освітнього потенціалу суб'єктів кластеру; залучення інвесторів тощо.

Погоджуємося з думкою Н. В. Васильєвої, що найважливішим завданням формування освітнього кластеру є організація взаємодії між його суб'єктами на

основі переходу від політики максимізації результату до концепції максимізації ефективності процесу підготовки спеціалістів [25, С. 12].

Вибір методів зумовлюється цілями та задачами. При створенні кластерів використовуються найчастіше дві групи методів: економічні – задля формування ефективних економічних відносин в межах освітнього кластеру, організаційні – задля утворення та налагодження дієвих ефективних організаційних відносин між структурними складовими такого кластеру. При визначенні конкретних методів, скористаємося класифікацією О. В. Анненкової. Доцільним є використання наступних економічних методів:

- метод збалансованого розміщення виробництва, за яким при створенні освітнього кластеру необхідно враховувати відповідність (баланс) між виробничими потужностями (обсягом виробництва підприємств, кількістю випускників шкіл та ВНЗ за певними спеціальностями, потреби підприємств у відповідних фахівцях, кількістю наукових досліджень тощо) та усіма наявними ресурсами регіону;
- метод комплексного розміщення виробництва, який полягає у комплексному залученні і раціональному використанні усіх підходящих ресурсів на території регіону;
- метод ефективного розміщення структурних елементів освітнього кластера, враховуючи сферу їх діяльності та механізми взаємодії між ними.

А до організаційних методів:

- метод збалансованого координування дій, за яким всі дії, пов'язані з формуванням освітніх кластерів в регіоні, повинні координуватися органами регіонального управління, оскільки можуть виникнути непередбачені ситуації, на які неможливо відреагувати на основі раніше прогнозованої поведінки;
- метод оптимальної організації, що передбачає раціональну організацію діяльності структурних елементів освітнього кластеру, підвищення ефективності їх функціонування на основі використання новітніх інформаційних технологій і інноваційних процесів в організації управлінської діяльності;

- метод організаційного динамізму, за яким стратегія формування та розвитку кожного суб'єкта освітнього кластеру повинна корегуватися з урахуванням змін у суспільстві [4].

Ми визначаємо наступні принципи формування освітнього кластеру:

- об'єктивності – полягає у врахуванні сучасного фактичного стану кожного структурного елементу майбутнього освітнього кластеру щодо можливості їх подальшого економічного розвитку;

- науковості – формування освітнього кластеру ґрунтується на основі фундаментального аналізу об'єктивних і суб'єктивних факторів, що дають позитивний ефект, відбір структурних елементів кластеру та їх діяльність здійснюється з врахуванням новітніх досягнень науки;

- ефективності – означає раціональне співвідношення витрат на формування освітнього кластеру до ефектів, що будуть отримані в результаті його функціонування, і які можуть мати не лише грошову форму, а й форму підвищення якості та кваліфікації робочої сили, зростання продуктивності праці тощо. В результаті формування кластеру в його межах повинні бути досягнуті наступні ефекти: інтелектуальний (зростання кількості осіб з вищою освітою у відповідній віковій групі і зростання якості їхньої робочої сили), економічний (зростання доданої вартості виробництва), соціальний (зростання доходів і зростання якості життя працівників), синергетичний (сума ефективностей декількох факторів перевищує їх кількість у сумі);

- розвитку – означає, що всі процеси і явища, що відбувається в межах кластеру, а саме: поступовість від нижчого рівня до вищого, зв'язок між самими навчальними закладами і науковими установами, що здійснюють підготовку та перепідготовку робочої сили, яка в подальшому створює додаткову вартість і впливає безпосередньо на покращення технічного, технологічного, економічного, організаційного процесів виробництва в усіх сферах, тощо – розглядаються в динаміці, тобто у процесі розвитку, що спонукає до впровадження інновацій;

- адаптивності – полягає у здатності окремого структурного елементу ефективно реагувати на певні зміни в середовищі освітнього кластеру, прилаштовуватись до функціонування всіх інших його елементів;

- інтегративності – забезпечує взаємозв'язок і взаємозалежність усіх елементів освітнього кластеру у напрямку вирішенні проблем стабільного економічного зростання і досягнення економічного розвитку як окремого регіону, так і країни в цілому.

Основними функціями освітнього кластеру є: підвищення конкурентоспроможності всіх його структурних елементів та об'єднання їх зусиль в напрямі формування висококваліфікованої робочої сили регіону; залучення і зростання ефективності використання матеріально-технічних, фінансових, інтелектуальних ресурсів в процесі здійснення підготовки фахівців та проведенні наукових досліджень; створення умов для ефективної співпраці навчальних закладів і підприємств в напрямку професійної підготовки кваліфікованої робочої сили; впровадження інформаційно-комунікаційних технологій і виробництво наукомісткої продукції; забезпечення ефективного функціонування підприємницького сектору за рахунок підвищення кваліфікації робочої сили; зменшення рівня безробіття і зростання рівня зайнятості в регіоні; підготовка спеціалістів для здійснення інноваційної діяльності в різних сферах регіону, що забезпечить інноваційний розвиток як кожного окремого структурного елементу освітнього кластеру, так і економіки регіону в цілому тощо.

Блок 2 – «Вибір структурних елементів освітнього кластеру», а саме: ядра кластеру, основних освітніх закладів, наукових установ, підприємств, пов'язаних спільним напрямом діяльності, та органів влади, які розташовані в регіоні.

Блок 3 – «Прийняття рішення про доцільність формування освітнього кластеру», який передбачає визначення та аналіз зовнішніх і внутрішніх факторів впливу на процес формування освітнього кластеру, а також вибір інструментів та заходів державного регулювання.

До внутрішніх факторів впливу на процес формування освітнього кластеру ми віднесли: фінансове, матеріально-технічне та кадрове забезпечення регіону

(країни); інноваційна активність його складових елементів; менеджмент як сфери освіти, так і підприємницького сектору; рівень ризику. До зовнішніх факторів – законодавче та нормативне регулювання діяльності структурних елементів кластеру; рівень державної, муніципальної та галузевої підтримки; рівень конкуренції на ринку праці; економічні, соціально-політичні фактори, територіальні, національні та полікультурні особливості регіону, демографічна ситуація в регіоні (країні).

В межах кластера важливим є створення для освітньої, наукової і виробничої сфер міцної і одночасно гнучкої системи контролю і горизонтальних зв'язків між різними групами, рівнями управлінської ієрархії та окремими керівниками. Це особливо важливе в зв'язку з творчим характером діяльності в сфері освіти. Без державного регулювання формування кластеру неможливе, тому необхідно чітко визначити за допомогою яких важелів і інструментів держава буде здійснювати вплив на суб'єкти та об'єкти кластеру, накладати певні обмеження або навпаки надавати дозволи.

Блок 4 – «Оцінка перспектив формування освітнього кластеру» передбачає прогнозування можливої економічної ефективності функціонування освітнього кластеру.

Ефективність діяльності освітнього кластера варто оцінювати за допомогою визначення переваг і перспектив від його формування для його учасників і для інноваційного розвитку економіки регіону. Система показників ефективності функціонування кластера включає: ефективність освіти на різних рівнях (особистісному, підприємства, держави), продуктивність праці на підприємствах, величина одержаного доходу, обсяг впроваджених наукових досліджень і нових технологій на практиці у виробництво, розмір ВВП, величина залучених інвестицій та ін. Необхідно провести розрахунок прогнозованого приросту кожного показника, визначити інтегральний показник ефективності кластера та оцінку впливу функціонування кластера на інноваційний розвиток регіону. На нашу думку, доцільно використовувати формулу розрахунку економічної

ефективності діяльності освітнього кластера в n-ому періоді, запропоновану О. В. Анненковою [4]:

$$E_n = \sum_{i=1}^n (P_{ij} - Z_{ij}) \times I_{ce}, \quad (3.1)$$

де n – період розрахунку, роки;

i – поточний рік;

j – черговий захід соціально-економічного розвитку регіону;

P_{ij} – вартісна оцінка результатів, які досягнуто в i-ому році по j-ому заходу;

Z_{ij} – вартісна оцінка затрат в i-ому році на впровадження j-ого заходу;

I_{ce} – індекс стабільності економіки, від 0 до 1.

За умови позитивного значення прогнозованої результативної оцінки приймається рішення про формування освітнього кластеру.

Блок 5 – «Реалізація проекту формування освітнього кластеру» здійснюється, якщо розрахунки доведуть економічну ефективність створення і функціонування освітнього кластеру.

Для результативного функціонування освітнього кластеру в широкому розумінні необхідна реалізація наступних послідовних моментів:

- визначення цілей його формування і функціонування;
- затвердження правових основ діяльності структурних елементів кластеру, що полягають у заключенні договорів про співпрацю, оновленні нормативної та законодавчої бази щодо взаємодії суб'єктів освітньої, наукової та виробничої сфери на засадах соціального партнерства;
- визначення механізмів взаємодії між всіма суб'єктами кластеру;
- контроль за реалізацією визначених на початку формування цілей освітнього кластеру з боку держави.

Перевагами формування і подальшого функціонування освітнього кластеру як соціального партнерства його основних складових елементів є:

- для роботодавців або підприємств (фірм) – інвестування в професійну підготовку випускників і підвищення кваліфікації працівників є гарантією

отримання якісного кваліфікованого спеціаліста, здатного працювати з більшою віддачею і вищою продуктивністю праці та продукувати інновації;

- для закладів освіти – якісна, з використанням інновацій, система освіти дозволить здійснювати підготовку та перепідготовку кваліфікованих спеціалістів, що будуть користуватися попитом на ринку праці; забезпечення достатнього фінансування шляхом залучення фінансових ресурсів із різних джерел; оновлення матеріально-технічної бази тощо;

- для наукових установ – мають можливість протягом короткого періоду часу впроваджувати інноваційні технології не тільки на виробництві, а й у навчальний процес, що набагато скоротить період адаптації спеціалістів до умов і способів виробництва на підприємствах.

Отже, в результаті створення освітнього кластеру відбувається зміцнення і покращення матеріально-технічної бази ВНЗ, професорсько-викладацького складу та здійснюється підготовка і випуск спеціалістів у відповідності до специфіки регіону або країни.

Також, в рамках утворення освітніх кластерів можливо забезпечити стимулювання підготовки кваліфікованої робочої сили, коли і студенти будуть бажати отримати знання високого рівня з метою побудови успішної кар'єри та отримання високого рівня доходів у майбутньому, і працівники будуть зацікавлені в підвищенні своєї кваліфікації, знову ж таки з метою професійного зростання та підвищення рівня своїх заробітків, а також роботодавці – в підвищенні кваліфікації своїх працівників задля зростання продуктивності їх праці та величини власного одержаного прибутку.

Формування і функціонування освітнього кластеру призведе до структурних зрушень в системі відтворення робочої сили, під якими ми маємо на увазі процес зміни частки або вагомості того чи іншого фактору відтворення робочої сили у загальній їх сукупності. Також враховуються кількісні і якісні зміни факторів, які вважаємо доцільно буде оцінювати за допомогою наступних показників: рівень освіченості; частка випускників шкіл, які вступили до вищих навчальних закладів; рівень безробіття; рівень зайнятості; середній розмір заробітної плати;

продуктивність праці працівників; частка передових технологій у виробництві та обсяг впроваджених інновацій; якість кадрового складу та трудового потенціалу; кількість випускників, що досягли успіхів у науковій або суспільній діяльності; інвестиційна привабливість; розмір ВВП. В результаті можливо буде спрогнозувати зростання чи зменшення попиту на деякі спеціальності у вищих навчальних закладах, що входять до складу кластеру, а також контингенту студентів, враховуючи демографічну ситуацію регіону і потреби підприємств та працівників у підвищенні кваліфікації.

Отже, утворення освітнього кластеру на рівні регіону призведе до зростання рівня доходів його суб'єктів, скорочення рівня безробіття та рівня бідності, зростання економічної активності населення, добробуту населення. Це забезпечить стійке відтворення робочої сили регіону. Покращення та позитивна динаміка перерахованих показників забезпечить зростання кваліфікації робочої сили регіону, дозволить забезпечити всіх суб'єктів кластеру висококваліфікованими кадрами, високий рівень інвестиційної привабливості та конкурентоспроможності регіону, дозволить залучити інвестиції в регіон, створить умови для міжкластерних взаємодій. Отже, у підсумку зазначимо, що все більшого значення і надалі буде набувати освіта в системі відтворення робочої сили, а також зростання освітнього рівня та підвищення кваліфікації.

В сучасних умовах саме ефективні освітні кластери стануть новим джерелом збільшення обсягу валового внутрішнього продукту, національного доходу та інтенсифікації виробництва. Скоординована діяльність суб'єктів кластеру дозволить не лише ефективно з використанням інноваційних освітніх технологій реалізовувати освітні програми, але і проводити дослідження у пріоритетних галузях науки і техніки; здійснювати підготовку кваліфікованої робочої сили; сприяти інноваційному розвитку економіки регіону та країни в цілому.

Висновки до розділу 3

1. До основних напрямів підвищення ефективності освіти відносяться: впровадження у сферу освіти новітніх досягнень науки та техніки; удосконалення її фінансового забезпечення та системи державного регулювання; зміна механізмів взаємодії в її структурі за допомогою створення освітнього кластеру.

2. Важливим інструментом у підготовці кваліфікованої робочої сили є фінансування освіти, центральною ланкою якого є державне фінансове забезпечення. Головним напрямом удосконалення фінансування освітньої сфери у сучасній економіці є розширення його джерел.

3. До основних шляхів формування та функціонування системи інноваційного розвитку освітньої сфери належать: формування нових економічних (фінансових) основ системи освіти; створення нової нормативно-правової бази освіти; перебудова управління сферою освіти шляхом її децентралізації, створення регіональних систем управління навчально-виховними закладами; збільшення автономії навчальних закладів щодо формування і реалізації навчальних програм та методик викладання, щодо формування системи зовнішніх зв'язків як на національному, так і міжнародному рівнях; створення належної матеріально-технічної бази навчальних закладів та впровадження найновіших досягнень науки і техніки, широкого використання інформаційно-комунікаційних технологій; посилення міжнародного співробітництва.

4. Визначено, що стійке відтворення робочої сили та формування кваліфікованої робочої сили в умовах переходу до інноваційної економіки можливе лише на засадах партнерства держави, підприємницького сектору та працівників.

5. Встановлено, що в сучасних умовах державне регулювання в сфері відтворення робочої сили повинно здійснюватися в напрямку підвищення ефективності функціонування сучасної системи освіти, удосконалення нормативно-правової бази стосовно форм і способів підготовки робочої сили, розвитку соціальної інфраструктури, удосконалення політики розподілу робочої

сили, забезпечення взаємозв'язку ринку праці та ринку освітніх послуг, підвищення інформатизації всіх сфер економічної діяльності, удосконалення механізмів державного регулювання системи оплати праці, удосконалення загальних основ організації роботи, покращення функціонування системи охорони здоров'я.

6. Запропонований авторський методологічний підхід до формування освітнього кластеру може застосовуватись для створення ефективних освітніх кластерів як на рівні регіону, так і на рівні країни. Розроблена структурна схема освітнього кластера та механізм його формування, складовими елементами якого є: визначення цілей, завдань, функцій, принципів та методів формування освітнього кластеру; вибір ядра кластеру, освітніх закладів, наукових установ та підприємств, що ввійдуть до його складу; аналіз зовнішніх і внутрішніх факторів впливу на процес формування кластеру; вибір інструментів та заходів державного регулювання; оцінка перспектив його формування та реалізація проекту формування освітнього кластеру.

Основні наукові результати розділу опубліковані в наукових працях автора [224; 240; 241; 243; 247; 250; 251; 252].

ВИСНОВКИ

1. Дослідження еволюції теоретичних підходів до визначення сутності відтворення робочої сили показало, що представники практично всіх наукових економічних шкіл розглядали його як частину процесу суспільного відтворення, і лише К. Маркс і Т. Мальтус – як окремий процес. В умовах інноваційного розвитку економіки відбуваються суттєві зміни у системі відтворення робочої сили, які ставлять нові вимоги до освіти, зумовлені зростанням значення людського фактора.

2. Аналіз системи відтворення робочої сили на основі дослідження освітніх, демографічних детермінант, рівня споживання та охорони здоров'я дозволив через ряд показників оцінити її сучасний стан та спрогнозувати середньострокові зміни. Встановлено, що більшість показників мають позитивну динаміку, що вказує на стійке відтворення робочої сили в Україні; виявлено ті показники, що гальмуватимуть процес розширеного відтворення робочої сили в майбутньому (зниження середнього рівня заробітної плати, зменшення кількості лікарняних закладів тощо).

3. Освіта являється ключовим елементом системи відтворення робочої сили, що безпосередньо впливає на фазу формування робочої сили і опосередковано на фази розподілу, обміну і використання. Освіта є інтенсивним фактором розширеного відтворення робочої сили, який впливає на всі його рівні, зокрема: нанорівень – окремого індивіда, працівника; мікрорівень – підприємства; мезорівень – галузі, регіону; макрорівень – суспільства, національної економіки в цілому; мегарівень – світової економіки.

В результаті дослідження теоретичних підходів до сутності категорії «освітня послуга» автором сформульовано власне визначення даної дефініції з позиції фактора розширеного відтворення робочої сили як суспільного блага, що надається індивіду для задоволення його різноманітних освітніх потреб на фазі формування робочої сили, проявляється в знаннях, уміннях та навичках, які

реалізуються на ринку праці на фазі обміну та впроваджуються на фазі використання робочої сили, що сприяє їх поглибленню та вдосконаленню.

Дослідження наукових підходів до визначення ефективності освіти в системі відтворення робочої сили дозволило обґрунтувати необхідність врахування уточнюючих критеріїв (особистісного, підприємства, навчального закладу та державного) зовнішньої та внутрішньої ефективності та відповідну операціоналізацію методики обчислення ключових показників.

4. До системи чинників формування кваліфікованої робочої сили в інноваційній економіці віднесено: час, витрачений на здобуття освіти індивідом; фінансові витрати на освіту самого працівника та підприємства; інтелект індивіда; рівень загальноосвітньої підготовки; інновації в освіті та на виробництві; кластеризація економіки.

За допомогою кореляційно-регресійного аналізу встановлено стійкий позитивний зв'язок рівня освіченості населення та глобального інноваційного індексу, тобто зростання частки осіб з вищою освітою в Україні призводить до прискорення інноваційного розвитку національної економіки. Визначено місце України серед країн світу в площині залежності глобального інноваційного індексу та частки осіб з вищою освітою; з'ясовано, що Україна належить до країн з високим рівнем освіченості населення та рівнем інноваційного розвитку нижче середнього.

5. Проведене дослідження процесу становлення та функціонування вищої освіти в Україні на сучасному етапі дозволило виявити головні тенденції її розвитку: зростання конкурентного середовища в системі споживання освітніх послуг, масовість вищої освіти, диверсифікація джерел фінансування освіти, кластеризація в системі освіти, посилення міжнародної інтеграції ринків освітніх послуг країн світу та України, інтернаціоналізація та глобалізація вищої освіти, розширення мобільності студентів і викладачів.

На основі аналізу показників системи освіти та врахування демографічного фактору (кількості народжених) в Україні з 1990 року здійснено прогноз динаміки чисельності прийнятих студентів до ВНЗ I-IV рівнів акредитації в період з 2015/16

до 2029/30 навчального року. Визначено, що в середньому частка учнів, які після закінчення школи II ступеня вступають до ВНЗ I-II рівнів акредитації, складає 25 %, а частка учнів, які після закінчення школи III ступеня вступають до ВНЗ III-IV рівнів акредитації, – 82 %. За даними прогнозу зроблено висновок, що в наступні роки очікується зменшення кількості абітурієнтів і студентів, і лише з 2019/20 навчального року – їх поступове зростання. Доведено, що демографічна ситуація в Україні має вагомий вплив на кількість майбутніх студентів і, відповідно, на кількість вищих навчальних закладів.

6. З'ясовано, що проблему невідповідності підготовки робочої сили потребам ринку праці можливо вирішити за умови встановлення тісного зв'язку і взаємодії між вищими навчальними закладами і підприємствами, що може проявлятися у формі організації і проведення виробничої практики; удосконалення навчальної та виробничої бази вищих навчальних закладів за рахунок підприємств; залучення кваліфікованих працівників підприємств до навчального процесу у вищих навчальних закладах; підготовка та перепідготовка кадрів відповідних професій з врахуванням вимог керівників підприємств до фахівців з вищою освітою; створення наукових лабораторій тощо.

7. На основі проведеного дослідження з'ясовано, що для здійснення першочергових заходів щодо реформування освітньої сфери та підвищення її ефективності важливо змінити підходи до фінансового забезпечення освіти через розширення його джерел, а саме: створення реальних програм заохочення підприємницького сектору до інвестування у підготовку та перепідготовку робочої сили за допомогою надання податкових пільг, запровадження практики співфінансування, створення мотиваційного механізму надання банками кредитів особам на здобуття вищої освіти на умовах нижчої процентної ставки.

8. Встановлено, що в умовах переходу до інноваційної економіки розвиток освітньої сфери повинен включати не лише управління нововведеннями, а й стратегію планування, фінансування, стимулювання, науково-технічного забезпечення підготовки кваліфікованої робочої сили. Це дозволило визначити пріоритетні напрями розвитку освітньої сфери, до яких належать: формування

нових економічних (фінансових) основ системи освіти; створення нової нормативно-правової бази освіти; перебудова управління сферою освіти; збільшення автономії навчальних закладів; створення належної матеріально-технічної бази навчальних закладів та впровадження найновіших досягнень науки і техніки, широке використання інформаційно-комунікаційних технологій; посилення міжнародного співробітництва.

Науково обґрунтовано, що підвищення ефективності освіти та забезпечення стійкого відтворення кваліфікованої робочої сили можливе за рахунок розробки стратегії політики удосконалення освіти з чітким визначенням ключових цілей, методів та інструментів державної політики у сфері освіти та відтворення кваліфікованої робочої сили.

9. На основі запропонованого методологічного підходу до формування освітнього кластеру в системі відтворення робочої сили на рівні регіону, визначено основні принципи його формування (об'єктивності, науковості, адаптивності, розвитку, ефективності, інтеграційності), розроблено структурну схему освітнього кластера та механізм його формування. Встановлено, що реалізація запропонованого підходу дозволить створити ефективний освітній кластер, який забезпечить стійке відтворення робочої сили в умовах інноваційного розвитку економіки та створить сприятливі умови для економічного зростання як окремого регіону, так і країни в цілому.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Александров В. Освітня послуга / В. Александров // Економіка України. – 2007. – № 3. – С. 53 – 60.
2. Алексюк А.М. Педагогіка вищої освіти України: Історія. Теорія: Підруч. для студ. / А.М. Алексюк; Міжнар. фонд «Відродження». – К.: Либідь, 1998. – 558 с.
3. Аникина Е.А. Затраты на получение высшего образования как особый вид инвестиций / Е.А. Аникина, Л.И. Иванкина // Известия Томского политехнического университета. – 2009. – Т. 315. – № 6: Экономика, философия, социология и культурология. – С. 52 – 58.
4. Анненкова О.В. Методологія формування та розвитку регіональних кластерних структур [Електронний ресурс] / О.В. Анненкова. – Режим доступу: http://www.confcontact.com/2008dec/4_annenkova.php.
5. Антонюк О. Менеджмент в освітнянській сфері: концептуальні засади [Електронний ресурс] / О. Антонюк. – Режим доступу: <http://personal.in.ua/article.php?id=381>.
6. Анчишкин А.И. Планирование народного хозяйства: Спецкурс / А.И. Анчишкин. – М.: Изд. МГУ, 1989. – 104 с.
7. Багдикян С.В. Необходимость изучения образовательных услуг в рамках регионального развития [Електронний ресурс] / С.В. Багдикян. – Режим доступу: http://journals.khnu.km.ua/vestnik/pdf/ekon/2010_6_2/064-067.pdf.
8. Бажан І.І. Організаційно-економічний механізм державного регулювання ефективного використання трудового потенціалу України: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.02.03 «Організація управління, планування і регулювання економіки» / І.І. Бажан; Науково-дослідний економічний інститут (НДЕІ) Міністерства економіки та з питань європейської інтеграції України. – К., 2004. – 18 с.

9. Батченко Л.В. Формування інноваційного менеджменту в системі професійної освіти в умовах перехідної економіки: дис. ... канд. екон. наук: спец. 08.02.02 «Економіка та управління науково-технічним прогресом» / Л.В. Батченко // Донецька держ. академія управління. – Донецьк, 1997. – 194 с.

10. Баша І.М. Маркетингова стратегія ВНЗ в умовах інноваційного розвитку освіти України [Електронний ресурс] / І.М. Баша // Формування ринкової економіки: зб. наук. праць. – Спец. вип.: Маркетингова освіта в Україні / М-во освіти і науки, молоді та спорту України, ДВНЗ «Київський нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана»; відп. ред. О.О. Беляєв. – К.: КНЕУ, 2011. – С. 7 – 14. – Режим доступу: <http://ir.kneu.edu.ua:8080/bitstream/2010/1215/1/Basha.pdf>.

11. Белаш О.Ю. О маркетинговой деятельности в государственном вузе / О.Ю. Белаш // Маркетинг в России и за рубежом. – 2006. – № 1. – С. 132 – 136.

12. Бенедик Ю.Ю. Покращення фінансового забезпечення розвитку вищої освіти в Україні на основі досвіду зарубіжних країн [Електронний ресурс] / Ю.Ю. Бенедик. – Режим доступу: <http://naub.org.ua/?p=214>.

13. Беренс В. Руководство по оценке эффективности инвестиций / В. Беренс, П. Хавранек. – М.: ИНФРА-М, 1995. – 527 с.

14. Бескид Й. Фінансовий механізм вищої школи в умовах ринку / Й. Бескид // Фінанси України. – 2003. – № 8. – С. 103 – 106.

15. Блауг М. Методология экономической науки, или Как экономисты объясняют / Марк Блауг; [пер. с англ., науч. ред. и вступ. ст. В.С. Автономова]. – М.: НП «Журнал Вопросы экономики», 2004. – 416 с.

16. Близнюк В.В. Людський капітал і ринок праці / В.В. Близнюк // Економічна теорія. – 2008. – № 2. – С. 75 – 89.

17. Богиня Д.П. Основи економіки праці: Навч. посіб. [для студ. екон. спец.] / Д.П. Богиня, О.А. Грішнова; Київ. екон. ін-т менеджменту. – К.: Знання-Прес, 2000. – 312 с.

18. Боголіб Т.М. Фінансове забезпечення розвитку вищої освіти і науки в трансформаційний період: монографія / Т.М. Боголіб. – К.: Міленіум, 2006. – 506 с.

19. Боровська Н. Що чекає освіту в найближчому майбутньому: [Інтерв'ю з народним депутатом України М.М. Поплавським] / Н. Боровська // Освіта України. – 2002. – 8 жовтня. – С. 6.
20. Бочаров В.В. Финансовый анализ / В.В. Бочаров. – СПб.: Питер, 2007. – 240 с.
21. Братанич М.В. Визначення сутності економічної ефективності та класифікація її видів [Електронний ресурс] / М.В. Братанич, Т.В. Полозова. – Режим доступу: http://www.econindustry.org/arhiv/html/2010/st_52_24.pdf.
22. Бронська А.М. Визначення ролі освіти в економіці освіти та згідно з теорією людського капіталу / А.М. Бронська // Формування ринкових відносин в Україні: Збірник наукових праць / Наук. ред. І.К. Бондар. – Вип. 10 (77). – К., 2007. – 180 с.
23. Бронська А.М. Економіка освіти як галузь економіки та економічна наука [Електронний ресурс] / А.М. Бронська // Наука и образование-2007: Материалы V Международной научно-практической конференции: тезисы доп. – Днепропетровск: Наука и образование, 2007. – Том 9. – Режим доступу: http://www.rusnauka.com/NIO_2007/Economics/18172.doc.htm.
24. Бронська А.М. Освіта як інституційний чинник інноваційного розвитку: автореф. дис на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.00.01 «Економічна теорія та історія економічної думки» / А.М. Бронська; КНЕУ. – К., 2010. – 20 с.
25. Васильева Н.В. Формирование и развитие образовательных кластеров в региональной социально-экономической системе: автореф. на соискание ученой степени канд. экон. наук: специальность 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством (региональная экономика)» / Васильева Наталья Витальевна. – Гатчина, 2013. – 26 с.
26. Вишнякова І.В. Досвід становлення та розвитку кластерів в окремих країнах Північно-східної та Центральної Європи / І.В. Вишнякова // Вісник Запорізького національного університету. Економічні науки. – 2011. – № 1. – С. 184 – 194.

27. Відтік мізків з України: за кордон найчастіше виїжджають фахівці-біологи, математики й медики [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.newsru.ua/arch/ukraine/09may2013/brain_drain.html.

28. Внесок Л. Едвінссона, М. Мелоуна, Г. Беккера, Л. Туроу, Т. Стіворта, Т. Шульца в розвиток концепції «людського капіталу» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://points.net.ua/article.php/20091111142037521>.

29. Воронкова В.Г. Управління людським ресурсами: філософські засади: навч. посібник [Електронний ресурс] / [В.Г. Воронкова, А.Г. Беліченко, О.М. Попов та ін.]; за ред. д.ф.н., проф. В.Г. Воронкової. – К.: ВД «Професіонал», 2006. – 576 с. – Режим доступу: <http://westudents.com.ua/glavy/47591-1262-otsnka-korisnost-nvestitsy-v-osvtu.html/>.

30. Всемирная декларация о высшем образовании для XXI века: подходы и практические меры (принята в г. Париже 05.10.1998 – 09.10.1998 на Всемирной конференции ЮНЕСКО «Высшее образование в XXI веке: подходы и практические меры») [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://infopravo.by.ru/fed1998/ch02/akt13969.shtm>.

31. Всемирный экономический форум: рейтинг глобальной конкурентоспособности 2010-2011 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://gtmarket.ru/news/state/2010/09/09/2668>.

32. Гершунский Б.С. Философия образования для XXI века / Б.С. Гершунский. – М.: Изд-во «Совершенство», 1998. – 608 с.

33. Городяненко В.Г. Соціологія [Електронний ресурс] / В.Г. Городяненко. – Режим доступу: http://univer.nuczu.edu.ua/tmp_metod/716/Sociologiya_-_Gorodyanenko.pdf.

34. Грейсон Дж.К., О'Делл К. Американский менеджмент на пороге XXI века / Дж.К. Грейсон, К. О'Делл; [пер. с англ.]. – М.: Экономика, 1991. – 319 с.

35. Грициняк О.І. Механізм відтворення робочої сили в сучасній економіці / О.І. Грициняк // Міжнародна економічна політика: наук. журнал. – К., 2012. – Спец. вип.: у 2 ч. – Ч. 2. – С. 111 – 115.

36. Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О.А. Грішнова. – К.: Знання, 2001. – 254 с.
37. Грішнова О.А. Людський капітал України: сучасний стан та динаміка змін / О.А. Грішнова // Проблеми формування ринкової економіки: Міжвід. наук. зб. Спец. вип. Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики. – К.: КНЕУ, 2001. – С. 71 – 80.
38. Грішнова О.А. Людський розвиток / О. А. Грішнова. – К.: КНЕУ, 2006. – 308 с.
39. Грішнова О.А. Трудовий потенціал України: оцінка стану, ефективність використання, стратегічний напрям розвитку / О.А. Грішнова, С.Р. Пасека, А.С. Пасека. – Черкаси: МАКЛАУТ, 2011. – 360 с.
40. Гуляєва Н. Український ВНЗ може крокувати вперед / Н. Гуляєва // Синергія. – 2003. – № 2 (6). – С. 46 – 47.
41. Денисон Э. Исследование различий в темпах экономического роста: пер. с англ. / Э. Денисон; ред. В.М. Кудров. – М.: Прогресс, 1971. – 645 с.
42. Державна національна програма «Освіта» («Україна XXI століття») [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ukped.com/statti/zakoni-z-pitan-osviti/111-.html?showall=&start=7>.
43. До травня 2015 року зменшиться кількість вищих навчальних закладів [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://pon.org.ua/novyny/3632-do-travnya-2015-roku-zmenshitsya-kilkist-vishhix.html>.
44. Економіка вищої освіти України: тенденції та механізм розвитку / [за заг. ред. В.П. Андрущенка]. – К.: Педагогічна преса, 2006. – 208 с.
45. Економіка підприємства: навч. посібник / [А.В. Шегда та ін.]; ред. А.В. Шегда. – К.: Знання, 2005. – 432 с.
46. Економічна активність населення України 2013: Статистичний збірник. – К.: Державна служба статистики України, 2014. – 197 с.
47. Економічна теорія. Політекономія: Підручник для вузів / [За ред. В.Д. Базилевича]. – К.: Знання-Прес, 2003. – 581 с.

48. Економічне вчення А. Сміта [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.info-library.com.ua/books-text-5577.html>.
49. Еркебалаева В.З. Развитие человеческого капитала и его взаимосвязь с инновационной экономикой [Електронний ресурс] / В.З. Еркебалаева, А.О. Демеубаева, К.С. Мамишева. – Режим доступу: http://www.rusnauka.com/39_VSN_2014/Economics/6_181280.doc.htm.
50. Еспаев С.С. Образовательный кластер – залог конкурентоспособности кадров в Казахстане [Електронний ресурс] / С.С. Еспаев. – Режим доступу: <http://articlekz.com/article/9460>.
51. Ефективність виробництва. Матеріал з Вікіпедії – вільної енциклопедії [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%95%D1%84%D0%B5%D0%BA%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%BD%D1%96%D1%81%D1%82%D1%8C_%D0%B2%D0%B8%D1%80%D0%BE%D0%B1%D0%BD%D0%B8%D1%86%D1%82%D0%B2%D0%B0.
52. Жамин В.А. Социально-экономические проблемы образования и науки в развитии социалистическом обществе / В.А. Жамин. – М.: Экономика, 1979. – 183 с.
53. Жильцов Е. Экономика и планирование высшего образования в СССР и Республике Куба / Е.Н. Жильцов, В.И. Тропин. – М.: Изд-во МГУ, 1989. – 158 с.
54. Жук О.П. Кластерний підхід у процесі оптимізації системи освіти України / О.П. Жук, Л.О. Дроздовська // Вісник ОНУ імені І.І. Мечникова. – 2013. – Т. 18. – Вип. 3/1. – С. 151 – 154.
55. Завіновська Г.Т. Економіка праці: Навч. посібник [Електронний ресурс] / Г.Т. Завіновська. – К.: КНЕУ, 2003. – 300 с. – Режим доступу: <http://studentbooks.com.ua/content/view/128/39/1/3/>.
56. Зайнятість та відтворення робочої сили. Чинники розширеного відтворення робочої сили [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://studopedia.org/7-13052.html>.

57. Зайцев Ю.К. Сучасна політична економія (проблеми та інституціональне поле предмета і методології досліджень) / Ю.К. Зайцев, В.С. Савчук. – К., КНЕУ, 2011. – 337 с.
58. Зайчикова С.А. Стратегия маркетинга высшего учебного заведения в системе открытого образования: Монография / С.А. Зайчикова, И.Н. Маяцкая. – М.: Изд-во РГСУ, 2006. – 115 с.
59. Защирина С.В. Повышение качества трудовых ресурсов в инновационной экономике / С.В. Защирина // Економіка. – Веснік БДУ. – Сер. 3. – 2011. – № 1. – С. 71 – 74.
60. Заяць Т.А. Відтворення робочої сили України: регіональні проблеми / Т.А. Заяць. – К.: РВПС України НАН України, 1996. – 100 с.
61. Заяць Т.А. Економічне регулювання сфери відтворення робочої сили / Т.А. Заяць. – К.: РВПС України НАН України, 1997. – 152 с.
62. Звіт за результатами соціологічного опитування «Соціально-економічний та професійний портрет українського викладача» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.cedos.org.ua/system/attachments/files/000/000/002/original/csr_-_teachers_-_report_-_final.pdf?1386338539.
63. Згуровський М. Общество знаний и информации – тенденции, вызовы, перспективы / М. Згуровський // Зеркало недели. – 2003. – № 19 (444). – 24 мая. – С. 17.
64. Использование показателей результатов при финансировании вузов: зарубежный опыт [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.mirkin.ruf_docs/_budgetfin/pokazateli_opit.pdf.
65. История экономических учений [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://coollib.com/b/173879/read>.
66. История экономических учений: Учебник / [Под ред. А.Г. Худокормова]. – М.: Изд-во МГУ, 1994. – Ч. I. – 416 с.
67. Индекс розвитку людського потенціалу – 2014 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.rate1.com.ua/ua/ekonomika/finans/3009/>.

68. Індекс розвитку людського потенціалу 2013 (рейтинг України) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://infolight.org.ua/content/index-rozvitku-lyudskogo-potencialu-2013-reyting-ukrayini>.
69. Інноваційний розвиток промисловості як складова структурної трансформації економіки України: аналітична доповідь / [О.В. Собкевич, А.І. Сухоруков, А.В. Шевченко, С.Л. Воробйов та ін.]; за ред. к.е.н., с.н.с., засл. економіста України Я.А. Жаліла. – К.: НІСД, 2013. – 71 с.
70. Іщенко А.Ю. Аналітична записка «Глобальні тенденції і проблеми розвитку освіти: наслідки для України» [Електронний ресурс] / А.Ю. Іщенко. – Режим доступу: <http://www.niss.gov.ua/articles/1537/>.
71. Кадочников С.М. Особенности высшего образования как экономического блага и некоторые практические следствия этих особенностей / С.М. Кадочников // Университетское управление. – 2001. – № 2 (17). – С. 48 – 49.
72. Каленюк І. До питання про освітній потенціал країни / І. Каленюк // Економіка України. – 2001. – № 11. – С. 70 – 77.
73. Каленюк І. Критерії ефективності витрат на освіту [Електронний ресурс] / І. Каленюк. – Режим доступу: <http://soskin.info/ea/2001/4/20010469.html>.
74. Каленюк І.С. Економіка освіти: Навчальний посібник / І.С. Каленюк. – К.: Знання України, 2003. – 316 с.
75. Каленюк І.С. Економічна природа та особливості розвитку освітнього потенціалу України: автореферат дис. на здобуття наук. ступеня док. екон. наук: 08.01.01 «Економічна теорія» / Каленюк Ірина Сергіївна. – К., 2002. – 32 с.
76. Каленюк І.С. Розвиток вищої освіти та економіки знань: Монографія / І.С. Каленюк, О.В. Куклін. – К.: Знання, 2012. – 343 с.
77. Каленюк І.С. Сучасні тенденції розвитку освіти у глобальному середовищі / І.С. Каленюк // Університетська освіта. – 2011. – № 1. – С. 20 - 26.
78. Калиниченко М.П. Формування маркетингово-логістичного механізму функціонування ринку робочої сили: дис... канд. екон. наук: 08.09.01 / М.П. Калиниченко; Донецький національний ун-т. – Донецьк, 2005. – 238 с.

79. Кандидати наук у 2013 році – статистика та динаміка [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://specnaukproect.com.ua/uk/publications/view/195/>.

80. Карамушка Л. Принцип гуманізації управління як один з провідних принципів освітнього менеджменту / Л. Карамушка // Освіта і управління. – 2002. – Т. 5, № 4. – С. 41 – 57.

81. Карпенко О.О. Інноваційно-організаційна парадигма розвитку підприємств на принципах кластеризації. Монографія / О.О. Карпенко. – К.: ТОВ «СІК ГРУПП УКРАЇНА», 2013. – 272 с.

82. Касич А.О. Особливості фінансування вищої освіти в Україні та інших країнах світу [Електронний ресурс] / А.О. Касич, В.А. Циган // Ефективна економіка. – 2013. – № 12. – Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=2587>.

83. Кластерные политики и кластерные инициативы: теория, методология, практика. Коллективная монография / [под ред. Ю.С. Артамоновой, Б.Б. Хрусталева]. – Пенза: ИП Тугушуев С.Ю., 2013. – 230 с.

84. Кобзева Л.В. Предпринимательский университет: как университету встроиться в экономику в новом десятилетии [Електронний ресурс] / Л.В. Кобзева. – Режим доступу: http://www.innclub.info/wp-content/uploads/.../кобзева_56_обр_00_ИТР.doc.

85. Коліванова Т.В. Глобалізація та інтернаціоналізація освіти [Електронний ресурс] / Т.В. Коліванова, О.Ю. Паутова. – Режим доступу: <http://www.evrovibir.in.ua/globalizatziya.html>.

86. Комарова О. Економічна ефективність освіти та підходи до її визначення освіти [Електронний ресурс] / О. Комарова. – Режим доступу: <http://dspace.nbuiv.gov.ua/bitstream/handle/123456789/33826/12-Komarova.pdf?sequence=1>.

87. Корнілов О.О. особливості попиту та пропозиції робочої сили в сучасних соціально-економічних умовах [Електронний ресурс] / О.О. Корнілов. – Режим доступу: <http://dspace.univer.kharkov.ua/bitstream/123456789/6808/2/kopiaw09.pdf>.

88. Корсак К.В. Вимірювання ефективності освіти – нерозв’язана проблема / К.В. Корсак // Шлях освіти. – 1998. – № 4. – С. 16 – 19.
89. Корчагина Н.А. Образовательные кластеры как основа повышения конкурентоспособности учебных заведений / Н.А. Корчагина // Прикаспийский журнал: управление и высокие технологии. – 2009. – № 3 (7). – С. 78 – 84.
90. Костюк В.Н. История экономических учений / В.Н. Костюк. – М.: Центр, 1997. – 224 с.
91. Красикова Т.Ю. Образовательный кластер как фактор взаимодействия рынка труда и системы высшего профессионального образования / Т.Ю. Красикова // Актуальные вопросы экономики и управления: материалы междунар. науч. конф., апрель 2011 г.: тези доп. – М.: РИОР, 2011. – Т. II. – С. 54 – 59.
92. Кратт О.А. Сегментація ринку послуг вищої освіти: використання системного підходу: монографія / О.А. Кратт, М.Г. Слоква. – Донецьк: ТОВ «Юго-Восток, Лтд», 2005. – 292 с.
93. Кузьмина Н.Г. Зарубежный опыт финансирования образования в условиях возрастания автономии вузов / Н.Г. Кузьмина // Вестник Волгоград. гос. ун-та. – Серия 3: Экономика, экология. – 2008. – № 2 (13). – С. 233 – 237.
94. Куклін О.В. Економічні аспекти вищої освіти / О.В. Куклін. – К.: Знання України, 2008. – 331 с.
95. Куклін О.В. Формирование регионального образовательно-научного кластера: проблемы и перспектив / О.В. Куклин // Трансформация социальных функций образования в современном мире: Междун. науч.-практ. конф., 17-18 февраля 2015 р. – Харьков: Изд. НУА, 2015. – С. 224 – 233.
96. Купалова Г.І. Теорія економічного аналізу: навч. посіб. / Г.І. Купалова. – К.: Знання, 2008. – 639 с.
97. Куценко В.І. Кластеризація в контексті формування людиноорієнтованої парадигми розвитку освіти [Електронний ресурс] / В.І. Куценко // Теорія та методика управління освітою. – 2009. – № 2. – Режим доступу: <http://tme.umo.edu.ua/docs/2/09kutope.pdf>.

98. Кюблер Х.-Д. Міфи про суспільство знань / Х.-Д. Кюблер. – К.: Видавничий дім Дмитра Бураго, 2010. – 264 с.
99. Леднев В.С. Содержание образования: сущность, структура, перспективы / В.С. Леднев. – М.: Высшая школа, 1991. – 224 с.
100. Ликарчук И. Коллапс украинского образования [Електронний ресурс] / И. Ликарчук. // Зеркало недели. Украина. – № 8. – 04 марта. – 2011. – Режим доступа: <http://www.zn.ua/newspaper/articles/76811#>.
101. Липкина Е.Д. Конкурентоспособность вузов на современном рынке образовательных услуг: Монография / Е.Д. Липкина. – Омск: Изд-во ОмГПУ, 2006. – 136 с.
102. Лівенко А.І. Фінанси освіти: теоретичний аспект [Електронний ресурс] / А.І. Лівенко. – Режим доступу: http://www.rusnauka.com/11_EISN_2010/Economics/63502.doc.htm.
103. Лоевська С.А. Інвестиції в освіту України [Електронний ресурс] / С.А. Лоевська. – Режим доступу: http://www.confcontact.com/2009_03_05/8_loevska.php.
104. Лозовий В.С. Україна на міжнародному ринку освітніх послуг вищої освіти. Аналітична записка [Електронний ресурс] / В.С. Лозовий. – Режим доступу: <http://www.niss.gov.ua/articles/1695/>.
105. Мазан Р. Трансформація сучасної освітньої політики і виховної практики у політологічному дискурсі проблеми [Електронний ресурс] / Р. Мазан. – Режим доступу: <http://lib.chdu.edu.ua/pdf/pidruchnuku/21/39.pdf>.
106. Макконелл К.Р. Экономикс: принципы, проблемы и политика: пер. с англ. / К.Р. Макконелл, С.Л. Брю. – Киев: Хагар-Демос, 1993. – 785 с.
107. Маркс К. Капитал. Том первый [Електронний ресурс] / К. Маркс. – М.: ООО «Издательство АСТ», 1867. – 2691 с. – Режим доступа: http://aleksandr-kommari.narod.ru/marks_karl_kapital.htm.
108. Маркс К. Капитал. Том второй [Електронний ресурс] / К. Маркс. – Режим доступа: <http://www.e-reading.club/book.php?book=1037530>.

109. Маркс К. Капітал. Критика політичної економії. Твори / К. Маркс, Ф. Енгельс; [Переклад з другого рос. видання]. – К.: Держполітвидав УРСР, 1963. – Т. 23. – 847 с.

110. Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения. Том 23 / К. Маркс, Ф. Энгельс. – [Издание второе]. – М.: «Государственное издательство политической литературы», 1960. – 907 с.

111. Мартинюк М.А. Освіта як фактор інтенсифікації суспільного виробництва в перехідній економіці України: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.01.01 «Економічна теорія» / Мартинюк Марк Анатолійович; КНЕУ. – К., 1999. – 15 с.

112. Масальський В.І. Модернізація вищої освіти як виклик часу [Електронний ресурс] / В.І. Масальський. – Режим доступу: http://www.iai.donetsk.ua/_u/iai/dtp/CONF/7/articles/sec3/s3a6.html.

113. Матвіїв М.Я. Методологія та організація маркетингового менеджменту в сфері вищої освіти: Монографія / М.Я. Матвіїв. – Тернопіль: Економічна думка, 2005. – 560 с.

114. МГУ вошел в сотню лучших вузов в мире [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.pravda.ru/news/interesting_news/10-03-2011/1069523-universitet-0/.

115. Міносвіти скоротить кількість ВНЗ утричі, 2 жовтня 2009 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.tsn.ua/ukrayina/minosviti-skorotit-kilkist-vnz-utrichi.html>.

116. Міщенко Г. Маркетинг і вища освіта / В.В. Сиченко // Вісник Книжкової палати. – 2004. – № 8 (97). – С. 38 – 41. – Режим доступу: <http://www.eknik.libportal.org.ua/html/texti/aism/marketobrazov.shtml>.

117. Моніторинг інтеграції української системи вищої освіти в Європейський простір вищої освіти та наукового дослідження: моніторинг. дослідж.: аналіт. звіт / Міжнарод. благод. Фонд «Міжнарод. Фонд дослідж. освіт. політики»; [за заг. ред. Т.В. Фінікова, О.І. Шарова]. – К.: Таксон, 2014. – 144 с.

118. Мурашко М.І. Регіональні аспекти якості робочої сили [Електронний ресурс] / М.І. Мурашко. – Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=3404>.

119. Народнонаселение и экономический рост [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://studopedia.info/2-80887.html>.

120. Національна доктрина розвитку освіти України у ХХІ столітті [Електронний ресурс] // Освіта України. – 2001. – № 29. – 18 липня. – Режим доступу: <http://www.univd.edu.ua/index.php?id=99&lan=ukr>.

121. Нікбахт Е. Фінанси: пер. з англ. / Е. Нікбахт, А. Гроппеллі. – К.: ВІК ГЛОБУС, 1992. – 383 с.

122. Новак І.М. Сучасні пріоритети інвестування людського капіталу в Україні / І.М. Новак // Управління розвитком: зб. наук. пр. Харк. нац. екон. ун-ту. – 2006. – № 4. – С. 83 – 86.

123. Новина тижня: Україна у світовій освіті. Погляд ЮНЕСКО [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://usw.com.ua/profiles/blogs/novina-tizhnya-ukrayina-u>.

124. Об образовании в Российской Федерации: Федеральный закон от 21 декабря 2012 года [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.zakonrf.info/zakon-ob-obrazovanii-v-rf/2/>.

125. Оболенська Т.Є. Маркетинг освітніх послуг: вітчизняний і зарубіжний досвід: Монографія / Т.Є. Оболенська. – К., 2001. – 208 с.

126. Оборина Т.Ю. Современные тенденции в системе воспроизводства рабочей силы: автореф. дис. на соискание ученой степени канд. экон. наук: специальность 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством (по отраслям и сферам деятельности, в т.ч. экономика труда)» / Т.Ю. Оборина. – Саратов, 2006. – 20 с.

127. Огаренко В.М. Державне регулювання діяльності вищих навчальних закладів на ринку освітніх послуг. Монографія / В.М. Огаренко. – К.: НАДУ, 2005. – 326 с.

128. Орлова І. Фінансування системи вищої освіти: світова практика і українське сьогодення [Електронний ресурс] / І. Орлова. – Режим доступу: <http://liberal.in.ua/tochka-zoru/vikladennya-dopov%D1%96df-case-ukra%D1%97naf%D1%96nansuvannya-sistemi-vischo%D1%97-osv%D1%96ti-sv%D1%96tova-praktika-%D1%96-ukra%D1%97nske-sogodennya.html>.

129. Основи економічної праці (2000) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://library.if.ua/books/40.html>.

130. Основи економічної теорії: Підручник [Електронний ресурс] / [За ред. Ю.В. Ніколенка]. – 3-тє вид. – Київ: ЦУЛ, 2003. – 540 с. – Режим доступу: <http://www.ebk.net.ua/Book/OsnEkTeor/Oet16-23/52101.htm>.

131. Основні засади освітньої політики міста Львова. Стратегічний документ. [Електронний ресурс]. – Львів: Інститут політичних технологій, 1999. – 48 с. – Режим доступу: <http://refwin.ru/220485675.html>.

132. Основні засоби України за 2000–2010 роки. Статистичний збірник. К.: Державна служба статистики України, 2011. – 293 с.

133. Офіційний сайт Silicon Valley [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.silicon-valley.com.ua/>.

134. Офіційний сайт Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.

135. Офіційний сайт Міністерства фінансів України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.minfin.gov.ua>.

136. Офіційний сайт Рахункової палати України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ac-rada.gov.ua/control/main/uk>.

137. Павловський Кшиштоф. Трансформації вищої освіти в ХХІ столітті: польський погляд / Кшиштоф Павловський. – К.: Навчально-методичний центр «Консорціум із удосконалення менеджмент-освіти в Україні», 2005. – 230 с.

138. Падалка О.С. Економіка освіти та управління: навч. посіб. / О.С. Падалка, І.С. Каленюк. – К.: Педагогічна думка, 2013. – 184 с.

139. Паламарчук А.А. Маркетинг образовательных услуг высших учебных заведений в Украине [Електронний ресурс] / А.А. Паламарчук, С.Н. Снеговая. – Режим доступу: http://www.rusnauka.com/6_PNI_2011/Economics/6_80225.doc.htm.

140. Педченко Г.П. Адаптація аграрних ВНЗ до підготовки спеціалістів сільського господарства у ринкових умовах: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.06.01 «Економіка, організація та управління підприємствами» [Електронний ресурс] / Г.П. Педченко. – К., 2003. – 20 с. – Режим доступу: <http://referatu.net.ua/referats/7569/151407>.

141. Петрович В.Г. Педагогические издательства и ИПК: кластерный подход к взаимодействию / В.Г. Петрович // Начальная школа плюс до и после. – 2010. – № 9. – С. 67 – 71.

142. Петруня Ю.Є. Маркетинг на ринку освітніх послуг / Ю.Є. Петруня // Маркетинг в Україні. – 2004. – № 1. – С. 124-129.

143. Петюх В.М. Ринок праці та зайнятість: Навчальний посібник / В.М. Петюх. – К.: МАУП, 1997. – 120 с.

144. Політична економія: Навч. посіб. [Електронний ресурс] / [Г.А. Оганян, В.О. Паламарчук, А.П. Румянцев та ін.]; За заг. ред. Г.А. Оганяна. – К.: МАУП, 2003. – 520 с. – Режим доступу: <http://fingal.com.ua/content/view/503/39/1/3/#12121>.

145. Політична економія: Підручник. (Фактори та показники розширеного відтворення робочої сили) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://studentam.net.ua/content/view/5427/132/>.

146. Портер М. Международная конкуренция / М. Портер; [пер. с англ., под ред. и с предисловием В.Д. Щетинина]. – М.: Международные отношения, 1993. – 896 с.

147. Праця України в 2013 році. Статистичний збірник [Електронний ресурс]. – К.: Державна служба статистики України, 2014. – 336 с. – Режим доступу: http://ukrstat.org/uk/druk/publicat/kat_u/2014/zb/07/zb_prU_2013.zip.

148. Про вищу освіту: Закон України від 1.07.2014 № 1556-VII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>.

149. Про віртуальну лабораторію ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України. Науково-освітній кластер УМО [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://sites.google.com/site/clusterumo1/>.

150. Про затвердження Положення про порядок створення і функціонування технопарків та інноваційних структур інших типів: Постанова Кабінету Міністрів України від 22.05.1996 № 549 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/549-96-п>.

151. Про інноваційну діяльність: Закон України від 04.07.2002 № 40-IV [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/40-15>.

152. Про освіту: Закон України від 23.05.1991 № 1060-XII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1060-12>.

153. Прохорова В.В. Тенденції розвитку системи вищої освіти та підходи до управління якістю освітніх послуг / В.В. Прохорова, Л.Ф. Чумак // Экономика и управление. – 2013. – № 5. – С. 37 – 43.

154. Радченко Л.П. Людський капітал як чинник інноваційного розвитку / Л.П. Радченко // Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди. Економіка. – 2010. – Вип. 10. – С. 108 – 112.

155. Рейтинг ВНЗ України за наукометричною базою даних SciVerse Scopus [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.jsi.net.ua/scopus/ratings_uni/index.html.

156. Рейтинг кращих українських ВНЗ за версією журналу «Кореспондент» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.osvita.org.ua/abitur/entrance/ratings/39.html>.

157. Рейтинг найкращих ВНЗ світу: знову без України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.bbc.co.uk/ukrainian/science/2014/10/141002_world_university_rankings_vs.

158. Рейтинг стран мира по уровню расходов на образование. The World Bank: World Development Indicators 2014 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://gtmarket.ru/ratings/expenditure-on-education/info>.

159. Рейтинги стран и регионов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://gtmarket.ru/research/countries-ranking>.

160. Реформа вищої освіти (2 жовтня 2014 року) [Електронний ресурс]. – Режим доступа: <http://osvita.ua/vnz/reform/43009/>.

161. Рикардо Д. Сочинения [Электронный ресурс] / Д. Рикардо; [пер. под ред. члена-корреспондента Академии Наук СССР М.Н. Смит]. – М.: Государственное издательство политической литературы, 1955. – Режим доступа: http://www.libertarium.ru/lib_ricardo_reader.

162. Ринок праці та освіта: пошук взаємодії: [Зб. наук. ст.] / Під наук. ред. І.Л. Петрової. – К.: Таксон, 2007. – С. 78 – 81.

163. Романова И.Б. Управление конкурентоспособностью высшего учебного заведения / И.Б. Романова. – Ульяновск: Средневолжский научный центр, 2005. – 140 с.

164. Сабуров Е.Ф. Инвестиционный климат в образовании / Е.Ф. Сабуров // Общественные науки и современность. – 2007. – № 1. – С. 5 – 16.

165. Савельєв Є. Елітні університети, еліта країни, елітна країна. Криза чи нова роль університетів? [Електронний ресурс] / Є. Савельєв, С. Юрій // Дзеркало тижня. Україна. – № 20. – 27 травня. – 2005. – Режим доступа: http://gazeta.dt.ua/EDUCATION/elitni_universiteti,_elita_krayini,_elitna_krayina_kriza_chi_nova_rol_universitetiv.html.

166. Савченко В.А. Управління розвитком персоналу: Навч. посібник / В.А. Савченко. – К.: КНЕУ, 2002. – 351 с.

167. Салпагарова Э.Б. Повышение эффективности деятельности и качества услуг учреждений сферы образования (на материалах негосударственных высших учебных заведений Ставропольского края): автореф. дис. на соискание ученой степени канд. экон. наук: специальность 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством: экономика, организация и управление предприятиями,

отраслями, комплексами (сфера услуг)» [Електронний ресурс] / Салпагарова Элина Борисовна. – Шахты, 2012. – Режим доступу: <http://pandiaweb.ru/text/77/109/117.php>.

168. Сандугей В.В. Освіта як фактор конкурентоспроможності вітчизняної робочої сили з позиції глобалізаційної перспективи / В.В. Сандугей // Науковий часопис НПУ імені М.П. Драгоманова. Серія 18. Економіка і право: зб.наук.праць. – Випуск 25. – К.: Вид-во НПУ імені М.П. Драгоманова, 2014. – С. 56 – 63.

169. Сандугей В.В. Підвищення конкурентоспроможності національного ринку праці в умовах глобалізаційних процесів / В.В. Сандугей // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Економічні науки»: зб.наук.праць – Випуск 6. – Херсон: ХДУ, 2014. – С. 39 – 43.

170. Світовий ринок послуг (частина 2). 7.2. Освіта як пріоритетна галузь економіки [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://studbook.com.ua/book_svitovij-rinok-poslug-onlajn-chastina-2_697/12_7.2.-osvita-yak-prioritetna-galuz-ekonomiki.

171. Семенов С.Н. Российская высшая школа в условиях глобализации / С.Н. Семенов, А.Н. Семенова // Философия образования. – 2005. – С. 31 – 33.

172. Сикорская И.Н. Интернационализация высшего образования: стратегия Украины / И.Н. Сикорская // Збірник методичних матеріалів щодо впровадження положень Болонської декларації. / За загальною редакцією В.В. Буреги. – Донецьк: ДонДУУ, 2008. – Випуск 1. – С. 21 – 31.

173. Синергетична парадигма економіки: монографія / [Є.І. Ходаківський, І.Г. Грабар, Ю.С. Цал-Цалко, І.С. Януль, О.В. Вознюк, О.Г. Денисюк, О.М. Охрімчук]. – Житомир, 2007. – 160 с.

174. Сисоева С.О. Роль освіти в сучасному світі / С.О. Сисоева // Рідна школа: науково-педагогічний журнал / МОН України; Видавниче підприємство «Деміур». – К.: Фенікс, 2008. – № 11. – С. 3 – 6.

175. Сиченко В.В. Сутність та особливості маркетингу освітніх послуг в Україні. [Електронний ресурс] / В.В. Сиченко. – Режим доступу: <http://www.kbuapa.kharkov.ua/e-book/db/2007-2/doc/2/10.pdf>.

176. Смирнов А.В. Образовательные кластеры и инновационное обучение в вузе: монография / А.В. Смирнов. – Казань: РИЦ «Школа», 2010. – 102 с.

177. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов / А. Смит [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ir.nmu.org.ua/bitstream/handle/123456789/70320/e6586e522c5a3fb3904b8f70ac939826.pdf?sequence=1>.

178. Сон Т.А. Формирование рынка образовательных услуг [Електронний ресурс] / Т.А. Сон. – Режим доступу: www.marketing.spb.ru.

179. Соціально-демографічні характеристики домогосподарств України у 2010 році (за даними вибіркового обстеження умов життя домогосподарств України). Статистичний збірник. – К.: Державний комітет статистики України, 2010. – 77 с.

180. Соціально-демографічні характеристики домогосподарств України у 2012 році (за даними вибіркового обстеження умов життя домогосподарств України). Статистичний збірник. – К.: Державний комітет статистики України, 2012. – 81 с.

181. Соціально-демографічні характеристики домогосподарств України у 2013 році (за даними вибіркового обстеження умов життя домогосподарств України). Статистичний збірник. – К.: Державний комітет статистики України, 2013. – 83 с.

182. Соціально-економічний паспорт міста Києва / Київське міське управління статистики, НДІ соціально-економічних проблем міста; [ред. О.М. Невелєв]. – К.: [б.в.], 2000. – 72 с.

183. Соціально-економічні механізми державного регулювання участі України у світовому обміні освітніми послугами [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://old.niss.gov.ua/monitor/Monitor29_n/02.htm.

184. Старєва А.М. Регіональний соціокультурний освітній кластер як організаційна умова вирішення проблеми оптимізації навчальних закладів [Електронний ресурс] / А.М. Старєва. – Режим доступу: http://narodnaosvita.kiev.ua/Narodna_osvita/vupysku/17/statti/stareva.htm.

185. Стеблюк Н.Ф. Економічна природа освітніх послуг в системі вищої освіти України [Електронний ресурс] / Н.Ф. Стеблюк. – Режим доступу: http://www.rusnauka.com/15_DNI_2008/Economics/33530.doc.htm.

186. Стояненко І.В. Формування економіки знань як реальність та необхідність сьогодення [Електронний ресурс] / І.В. Стояненко. – Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=1230>.

187. Стратегічні пріоритети молодіжної політики: освіта, зайнятість, житло: щоріч. доп. Президенту України, Верховній Раді України, Кабінету Міністрів України про становище молоді в Україні (за підсумками 2013 року) / М-во молоді та спорту України, Держ. ін-т сімейної та молодіжної політики; [редкол.: Надтока Г.М., д. істор. н., гол. ред. колегії; Болтівець С.І., д. психол. н.; Рябенко В.О.; Митрофанський С.В., Білий А.І., Мироненко Р.А., Галайко Б.М.]. – К., 2014. – 359 с.

188. Стратегія реформування вищої освіти в Україні до 2020 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://api.ning.com/files/j-DiiE-nbb9PIqsYC4I9pVoUV1AjjzW8Pyb3qjIRdR2YHaZ*k1f71PqlfavKH*3KoEVcsdCqm2YTg8o2ZgdXL1NX96qYpK5J/HEReformsStrategy11.11.2014.pdf.

189. Стрижов А.М. Понятие качества образовательной услуги в условиях рыночных отношений / А.М. Стрижов // Стандарты и мониторинг в образовании. – 1999. – № 3. – С. 47 – 50.

190. Струмилин С.Г. Эффективность образования в СССР / С.Г. Струмилин // Народное образование. – 1962. – № 5. – С. 30 – 42.

191. Струмилин Станислав Густавович [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://lomonosov-fund.ru/enc/ru/encyclopedia:0128791:article>.

192. Студінський В.А. Інститут освіти в системі тіньових фінансових відносин / В.А. Студінський // Фінансові ринки та інститути: Тези доповідей міжнародної науково-практичної конференції 7-8 грудня 2007 р. – У 2-х томах. – Т. 1. – Харків: ВД «ІНЖЕК», 2007. – С.202 – 204.

193. Студінський В.А. Методологічні підходи до формування бізнес-плану навчального закладу / В.А. Студінський // Індивідуалізація навчального процесу як провідна складова модернізації вищої економічної освіти. Збірник матеріалів науково-практичної конференції. У 2-х т.: тези доп. – К.; КНЕУ, 2006. – Т. 1. – С. 175 – 176.

194. Студінський В.А. Підходи до формування фінансової бази освітньої галузі / В.А. Студінський // Реформування фінансово-кредитної системи і стимулювання економічного зростання. – Луцьк: РВВ «Вежа» ВДУ, 2004. – С. 34 – 36.

195. Студінський В.А. Управління твердими побутовими відходами в містах України / В.А. Студінський. – К: КІМО, 2006. – 152 с.

196. Студінський В.А. Час як виробничий ресурс: політекономічний аспект / В.А. Студінський // Концепція сталого розвитку економічної та соціальної політики. У 2-х частинах. – К.: КЕНЦ, 2014. – Частина 2. – С. 136 – 138.

197. Сулима И. Проблемы образования: экономический контекст / И. Сулима // Экономика в школе. – М.: Издательский дом МПА-Пресс. – 2006. – № 1 (35). – С. 66 – 76.

198. Сырадзева В.Т. Научно-образовательный кластер: преимущества и проблемы [Електронний ресурс] / В.Т. Сырадзева, Д.В. Сырадзева. – Режим доступу:

http://kirgteu.com/internet_forum/sekciya_3/syradoeva_vt_syradoev_dv_nauchnoobrazovatelnyj_klaster_preimuwestva_i_problemy/.

199. Теоретическая экономика. Политэкономия: учебник для вузов / [под ред. Г.П. Журавлёвой и Н.Н. Мильчаковой]. – М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 1997. – 485 с.

200. Тимошенко К.В. Оцінка ефективності інвестицій у розвиток людського капіталу на підприємстві / К.В. Тимошенко // Вісник Національного університету «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого». – 2013. – № 2 (13). – С. 81 – 88.

201. Ткаченко Л. Українські дипломи на ринку праці [Електронний ресурс] / Л. Ткаченко. – Режим доступу: http://gazeta.dt.ua/ECONOMICS/ukrayinski_diplomi_na_rinku_pratsi__pro_problemu_nevidpovidnosti_osvitno-kvalifikatsiynih_struktur_r.html.

202. Токарева В.І. Європейський вектор реформи вищої освіти у контексті міжнародної інтеграції України [Електронний ресурс] / В.І. Токарева, І.М. Сікорська. – Режим доступу: <http://jmce.dsum.edu.ua/ru/files/Tokar1.pdf>.

203. У Міносвіти України назвали кількість іноземних студентів [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://news.bigmir.net/ukraine/242874>.

204. У МОН підраховали кількість ВНЗ [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.lovi-moment.com.ua/novyny-vnz/zagalni/21903-2013-05-15-20-36-08.html>.

205. Украина оказалась за бортом мирового рейтинга репутации вузов [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.zn.ua/online/articles/77049>.

206. Управління трудовим потенціалом: Навч. посіб. [Електронний ресурс] / [В.С. Васильченко, А.М. Гриненко, О.А. Грішнова, Л.П. Керб]. – К.: КНЕУ, 2005. – 403 с. – Режим доступу: <http://buklib.net/books/21930/>.

207. Утюж І.Г. Освітній потенціал особистості: Монографія / І.Г. Утюж. – Запоріжжя: ТОВ «КСК-Альянс», 2007. – 147 с.

208. Федулова Л.І. Актуальні проблеми менеджменту в Україні / Л.І. Федулова // К.: Фенікс, 2005. – 320 с.

209. Федулова Л.І. Економіка знань: підруч. [для вищ. навч. закл.] / Л.І. Федулова; НАН України, Ін-т економіки та прогнозування. – К.: Ін-т економіки та прогнозування, 2009. – 597 с.

210. Фішер С. Экономика / С. Фишер, Р. Дорнбуш, Р. Шмалензи; [пер. со 2-го англ. изд.]. – М.: Дело ЛТД, 1995. – 864 с.

211. Халитова Л.Р. Теоретические основы сущности воспроизводства рабочей силы [Електронний ресурс] / Л.Р. Халитова. – Режим доступу: <http://cyberleninka.ru/article/n/teoreticheskie-osnovy-suschnosti-vosproizvodstva-rabochey-sily>.

212. Хасанов Р.Х. Экономические проблемы регионов и отраслевых комплексов [Електронний ресурс] / Р.Х. Хасанов // Проблемы современной экономики. – 2009. – № 3 (51). – Режим доступу: <http://www.m-economy.ru/art.php?nArtId=2784/>.

213. Хейне П. Экономический образ мышления / П. Хейне, П. Боуттке, Д. Причитко; пер. с англ. – М.: Вильямс, 2007. – 544 с.
214. Хроменков Н.А. Образование. Человеческий фактор. Общественный прогресс / Н.А. Хроменков. – М.: Педагогика, 1989. – 192 с.
215. Цимбал Л.І. Проблеми регулювання ринку освітніх послуг на сучасному етапі / Л.І. Цимбал // Науковий вісник ЧДІЕУ. – 2010. – № 2. – С. 433 – 438.
216. Чемерис А.О. Менеджмент як основа ефективності інститутів підготовки державних службовців [Електронний ресурс] / А.О. Чемерис, Є.В. Шаповал. – Режим доступу: <http://www.academy.gov.ua/ej/ej3/txts/GALUZEVE/02-CHEMERIS-SCHAPOVAL.pdf>.
217. Ченцов А. О бизнесе образовательных услуг / А. Ченцов // Высшее образование в России. – 1999. – № 2. – С. 120 – 123.
218. Чухно А. Стратегія людського розвитку в Україні / А. Чухно // Постіндустріальна економіка: теорія, практика та їх значення для України. – К.: Логос, 2006. – С. 221 – 264.
219. Шашкіна Л.М. Професійне становлення особистості в освіті [Електронний ресурс] / Л.М. Шашкіна. – Режим доступу: http://virtkafedra.ucoz.ua/el_gurnal/pages/vyp9/shashkina.pdf.
220. Шевченко Л.С. Фінансування вищої освіти: диверсифікація джерел [Електронний ресурс] / Л.С. Шевченко // Теорія і практика правознавства. – 2013. – Вип. 2. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/tipp_2013_2_44.pdf.
221. Шевчук В.О. Актуальні проблеми відтворення висококваліфікованої робочої сили в Україні / В.О. Шевчук // Проблеми управління та обліку на водному транспорті в умовах транзитивної економіки: Міжнародна науково-практична конференція, 19-20 квітня 2012 р.: тези доп. – К.: КДАВТ, 2012. – С. 114 – 116.
222. Шевчук В.О. Аналіз ринку вищої освіти в Україні за 2000-2013 роки / В.О. Шевчук, А.В. Горбань // Science and Education a New Dimension: Humanities and Social Science. 2013. – Budapest, 2013. – Vol. 6. – P. 98 – 103.

223. Шевчук В.О. Відтворення людського капіталу як фактор економічного зростання / В.О. Шевчук // Збірник тез 17-ої науково-методичної конференції викладачів, аспірантів та студентів, 25-27 березня 2013 року. – К.: КДАВТ, 2013. – С. 44.

224. Шевчук В.О. Економіко-організаційні засади здійснення ефективного управління в системі підготовки висококваліфікованих кадрів / В.О. Шевчук, В.А. Студінський // Економічний вісник університету. Збірник наукових праць учених та аспірантів. – Переяслав-Хмельницький: ДВНЗ «П-Х ДПУ ім. Г.Сковороди», 2013. – Вип. 20/4. – С. 69 – 74.

225. Шевчук В.О. Інвестиції як визначальний чинник підвищення якості трудових ресурсів в інноваційній економіці / В.О. Шевчук // Водний транспорт. Збірник наукових праць КДАВТ. – К.: КДАВТ, 2013. – № 2 (17). – С. 133 – 138.

226. Шевчук В.О. Інститут освіти в системі економічної трансформації України / В.О. Шевчук // Інституційна природа ринкових трансформацій: матеріали XIX міжнародної науково-практичної конференції, 15-16 жовтня 2009 р.: тези доп. – Чернівці: ДрукАрт, 2009. – С. 50 – 52.

227. Шевчук В.О. Концептуальні підходи до розуміння поняття освітнього товару / В.О. Шевчук // Ukraine-Montenegro: economic transformation and prospects for international cooperation: The I International scientific-practical conference of teachers, post-graduate students and students, 18.05.-25.05.2012: тези доп. – Budva, Montenegro, 2012. – Vol. II. – P. 185 – 186.

228. Шевчук В.О. Концептуальные подходы к определению понятия «образовательная услуга» / В.О. Шевчук // Молодий вчений. – 2015. – № 2 (17). – Частина III. – С. 138 – 141.

229. Шевчук В.О. Людський капітал в умовах інноваційної економіки / В.О. Шевчук, А.В. Горбань // Areas of scientific thought – 2014/2015: materials of the XI International scientific and practical conference, December 30, 2014 – January 7, 2015: тези доп. – Sheffield: Science and education LTD, 2014/2015. – Volume 6. Economic science. Governance. – P. 22 – 25.

230. Шевчук В.О. Місце вищої освіти в процесі інтеграції українського та європейського ринку освітніх послуг / В.О. Шевчук // Євроінтеграційний вибір України та проблеми макроекономіки: X Міжнародна науково-практична конференція молодих вчених і студентів, 22 березня 2011 р.: тези доп. – Д.: Вид-во ДУЕП імені Альфреда Нобеля, 2011. – С. 196 – 198.

231. Шевчук В.О. Науково-освітній кластер як чинник взаємодії ринку праці і системи вищої освіти / В.О. Шевчук // Проблеми розвитку сучасної економічної науки в транспортній галузі: матеріали міжнародної науково-практичної конференції, 20-22 листопада 2013 р.: тези доп. – К.: КДАВТ, 2013. – С. 96 – 98.

232. Шевчук В.О. Об'єктивні умови інтеграції українського та європейського освітніх ринків / В.О. Шевчук // Научный прогресс на рубеже тысячелетий – 2007: материалы II международной научно-практической конференции, 1-15 июня 2007 года: тези доп. – Д.: Наука и образование, 2007. – Том 5. – С. 27 – 29.

233. Шевчук В.О. Освіта і відтворювальні процеси в системі виробництва / В.О. Шевчук // Економічний вісник університету. Збірник наукових праць учених та аспірантів. – Переяслав-Хмельницький: ДВНЗ «П-Х ДПУ ім. Г.Сковороди», 2009. – Випуск 9-10. – С. 105 – 111.

234. Шевчук В.О. Освіта як важливий фактор конкурентноздатності економіки держави / В.О. Шевчук // Україна в умовах глобальної конкуренції: стратегія випереджаючого розвитку: матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції, 22-24 квітня 2010 року: тези доп. – Донецьк: ДРУК-ІНФО, 2010. – С. 283 – 285.

235. Шевчук В.О. Освіта як фактор виробництва / В.О. Шевчук // Vědecký průmysl evropského kontinentu – 2008: materiály IV mezinárodní vědecko-praktická konference, 27 listopadu – 05 prosinců 2008 roku: тези доп. – Praha: Publishing House «Education and Science» s.r.o., 2008. – Díl 6. Ekonomické vědy. – P. 61 – 63.

236. Шевчук В.О. Освітній кластер: суть поняття / В.О. Шевчук // Europejska przestrzeń badawcza – 2015: materiały VIII Międzynarodowej naukowo-praktycznej konferencji, 07-15 kwiecień 2015 roku: тези доп. – Przemyśl: Nauka i studia, 2015. – Volume 7. Ekonomiczne nauki. Państwowy zarząd. – P. 21 – 24.

237. Шевчук В.О. Освітня система України в сучасному глобальному цивілізаційному просторі: проблеми та перспективи / В.О. Шевчук, В.А. Студінський // Модернізація стратегій економічного розвитку в умовах глобальної нестабільності: збірник матеріалів Міжнар. наук.-практ. конф., 22-23 листопада 2012 р.: тези доп. – К.: КНЕУ, 2012. – С. 127 – 129.

238. Шевчук В.О. Підходи до визначення економічної ефективності у сфері освіти / В.О. Шевчук, В.А. Студінський // Водний транспорт (РІНЦ). Збірник наукових праць КДАВТ. – К.: КДАВТ, 2014. – № 2 (20). – С. 120 – 125.

239. Шевчук В.О. Підходи до визначення соціально-економічної ефективності підготовки кадрів для роботи у сфері водного транспорту / В.О. Шевчук // Водний транспорт. Збірник наукових праць КДАВТ. – К.: КДАВТ, 2007. – № 8. – С. 76 – 79.

240. Шевчук В.О. Принципы управления качеством в системе высшего образования / В.О. Шевчук, А.В. Горбань // Оралдың ғылым жаршысы (Уральский научный вестник): Научно-теоретический и практический журнал. – Уральск: ЖШС «Уралнаучкнига», 2013. – № 11 (59). – Серия: Экономические науки. – С. 71 – 76.

241. Шевчук В.О. Проблеми залучення приватного капіталу у сферу підготовки висококваліфікованих кадрів у розвинутих країнах світу / В.О. Шевчук, В.А. Студінський // Міжнародна економічна політика. – К., 2012. – Ч. I. – С. 583 – 589.

242. Шевчук В.О. Проблемні питання підготовки висококваліфікованої робочої сили в системі вищої школи України / В.О. Шевчук // Інноваційний розвиток суспільства за умов крос-культурних взаємодій: матеріали другої міжнародної наукової конференції для студентів, магістрів, аспірантів, науковців, 27-30 квітня 2009 р., [у 3 т.]: тези доп. – Суми, 2009. – Т. 3 (ч. 2). – С. 75 – 76.

243. Шевчук В.О. Проблемні питання фінансування освітньої сфери в Україні / В.О. Шевчук // Науковий часопис НПУ імені М.П.Драгоманова. Серія № 18. Економіка і право: зб. наукових праць. – К.: Вид-во НПУ імені М.П.Драгоманова, 2010. – Випуск 8. – С. 67 – 73.

244. Шевчук В.О. Ринок освіти: методологічні підходи визначення / В.О. Шевчук // Образование и наука без границ – 2006: материалы II международной научно-практической конференции, 18-28 декабря 2006 года: тезисы доп. – Д.: Наука и образование, 2006. – Том 3. – С. 54 – 57.

245. Шевчук В.О. Ринок праці як інструмент регулювання освітньої галузі в сфері підготовки висококваліфікованої робочої сили / В.О. Шевчук // Україна: аспекти праці. – К., 2010. – № 2. – С.20 – 25.

246. Шевчук В.О. Система вищої освіти в умовах глобалізації / В.О. Шевчук, А.В. Горбань // Економічний вісник університету. Збірник наукових праць учених та аспірантів. – Переяслав-Хмельницький: ДВНЗ «П-Х ДПУ ім. Г.Сковороди », 2011. – Випуск 16/2. – С. 59 – 62.

247. Шевчук В.О. Система управління якістю підготовки фахівців у сфері вищої освіти / В.О. Шевчук, А.В. Горбань // Менеджмент суб'єктів господарювання: проблеми та перспективи розвитку: зб. матер. I Міжнар. науково-практ. конф., 20-21 черв. 2013 р.: тези доп. – Житомир: ЖДТУ, 2013. – С. 284 – 286.

248. Шевчук В.О. Стан вищої освіти України в контексті Болонського процесу / В.О. Шевчук // Економіка та менеджмент: перспективи розвитку: матеріали доповідей Міжнародної науково-практичної конференції, 18-20 травня 2011 р. [в 2 т.]: тези доп. – Суми: СумДУ, 2011. – Т. 1. – С. 66 – 68.

249. Шевчук В.О. Структура ринку освітніх послуг в Україні та її відповідність потребам ринку праці / В.О. Шевчук // Збірник тез 16-ої науково-методичної конференції викладачів, аспірантів та студентів, 26-30 березня 2012 року. – К.: КДАВТ, 2012. – С. 16.

250. Шевчук В.О. Теоретичні засади створення освітніх кластерів в Україні / В.О. Шевчук, В.А. Студінський // Економічний вісник університету (РІНЦ, ВІНІТІ РАН, Ulrich's Periodicals Directory, International Scientific Indexing, Universal Impact Factor, CiteFactor, Національна бібліотека України імені В.І. Вернадського). Збірник наукових праць учених та аспірантів. – Переяслав-

Хмельницький: ДВНЗ «П-Х ДПУ ім. Г.Сковороди», 2015. – Вип. 26/1. – С. 50 – 54.

251. Шевчук В.О. Фінансова структура навчального закладу: управління витратами / В.О. Шевчук, В.А. Студінський // Сучасні наукові підходи до стабільного економічного розвитку та економічної безпеки: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, 21-22 лютого 2014 р.: тези доп. / Чернігівський державний технологічний університет. – Чернігів: Видавничий дім «Гельветика», 2014. – С. 112 – 114.

252. Шевчук В.О. Фінансове забезпечення сфери вищої освіти в Україні / В.О. Шевчук // Теорія і практика сучасної економічної науки: проблеми та шляхи вирішення: матеріали економічної наукової інтернет-конференції, 7 грудня 2011 р.: тези доп. – Тернопіль, 2011. – С. 206 – 208.

253. Шеремет А.Д. Комплексный анализ хозяйственной деятельности / А.Д. Шеремет. – М.: ИНФРА-М, 2006. – 415 с.

254. Шумпетер Й.А. Теория экономического развития / Й.А. Шумпетер. – М.: Прогресс, 1982. – 455 с.

255. Щетинин В.П. Экономика образования: Учебное пособие / В.П. Щетинин, Н.А. Хроменков, Б.С. Рябушкин. – М.: Рос. пед. агентство, 1998. – 305 с.

256. Экономика народного образования: Учебник для студентов пед. ин-тов / [В.А. Жамин, С.Л. Костанян, В.К. Розов, В.Н. Усанов]; под ред. С.Л. Костаняна. – М.: Просвещение, 1986. – 336 с.

257. Як змінилася освіта в Україні за 20 років незалежності [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://osvita.ua/school/home/aktual/22193/>.

258. Яровенко Т.С. Види інновацій в освіті та їх класифікація [Електронний ресурс] / Т.С. Яровенко. – Режим доступу: <http://vestnikdnu.com.ua/archive/201264/yarovenko.html>.

259. Becker, Gary Stanley. Human Capital: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education. – 3rd ed. – Chicago: National Bureau of Economic Research, 1993. – 289 p.

260. Dutta, Soumitra, Lanvin, Bruno, Wunsch-Vincent, Sacha. The Global Innovation Index 2014: The Human Factor in Innovation. – Geneva, 2014. – 400 p.

261. Educational attainment in the United States [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://en.wikipedia.org/wiki/Educational_attainment_in_the_United_States.

262. Educational expenditure statistics: European Commission Eurostat. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Educational_expenditure_statistics.

263. North D. Structure and Change in Economic History. – New York, London: W.W. Norton and Company, 1981. – 228 p.

264. Schultz, Theodore W. Capital Formation by Education // The Journal of Political Economy. – Vol. 68. – No. 6 (Dec.) – 1960. – P. 571 – 583.

265. Schultz, Theodore W. Investing in People: The Economics of Population Quality. – Berkley; University of California Press, 1981. – 173 p.

266. Schultz, Theodore W. Investment in Human Capital: The Role of Education and of Research. – New York: Free Press, 1971. – 272 p.

267. Shevchuk V. Education as an economic system of renewal of skilled workforce in the modern economy: theoretical aspects / V. Shevchuk // Journal L'Association 1901 «SEPIKE» Norderstedt, Deutschland Poitiers, France. 2013. – P. 95 – 98.

268. Spence A. Job Market Signalling // Quarterly Journal of Economics. – 1973. – Vol. 87, No. 3. – P. 355 – 374.

269. Universities By Country [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.4icu.org>.

Додаток А

Визначення поняття «освіта»

Визначення	Джерело
Освіта – основа розвитку особистості, суспільства, нації та держави, запорука майбутнього України. Вона є найбільш масштабною і людиномісткою сферою українського суспільства, визначальним чинником його політичної, соціально-економічної, культурної й наукової організації. Освіта відтворює і нарощує інтелектуальний, духовний і економічний потенціал народу, виховує патріота і громадянина України. Освіта є стратегічним ресурсом поліпшення добробуту людей, забезпечення національних інтересів, зміцнення авторитету і конкурентоспроможності української держави на міжнародній арені. Освіта і наука є найголовнішими умовами утвердження України на світовому ринку високих технологій.	Національна доктрина розвитку освіти України у ХХІ столітті [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://univd.edu.ua/index.php?id=99&lan=ukr.
Освіта – єдиний цілеспрямований процес навчання та виховання, що є суспільно значущим благом і таким, що здійснюється в інтересах людини, сім'ї, суспільства і держави, а також сукупність знань, що набуваються, умінь, навичок, ціннісних установок, досвіду діяльності і компетенції певного обсягу і складності в цілях інтелектуального, духовно-етичного, творчого, фізичного і (або) професійного розвитку людини, задоволення його освітніх потреб і інтересів.	Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 21 декабря 2012 года [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.zakonrf.info/zakon-ob-obrazovanii-v-rf/2/.
Освіта – основа інтелектуального, культурного, духовного, соціального, економічного розвитку суспільства і держави. Метою освіти є 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 народу, підвищення освітнього рівня народу, забезпечення народного господарства кваліфікованими фахівцями.	Закон України «Про освіту» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1060-12.
Освіту можна визначати як процес, що спрямований на засвоєння досвіду, виховання та розвитку, що запрограмований з урахуванням генетичного та відповідно до того обсягу передачі культури, що визначені потребами суспільства.	Леднев В.С. Содержание образования: сущность, структура, перспективы / В.С. Леднев. – М.: Высшая школа, 1991. – С. 123.
Освіта – це цілеспрямований процес виховання і навчання в інтересах людини, суспільства, держави, що супроводжується констатацією досягнення громадянином встановлення державою освітньо-кваліфікаційних рівнів. У широкому розумінні – охоплює всі форми навмисного і ненавмисного впливу середовища на людину, які поряд із самоосвітою та самовихованням мають своїми результатами формування і розвиток її особистості.	Каленюк І. До питання про освітній потенціал країни / І. Каленюк // Економіка України. – 2001. – № 11. – С. 70 – 77.

Продовження додатку А

Освіта як система передачі знань може розглядатися в широкому і вузькому значеннях. У широкому розумінні слова освіта – широкомасштабний процес, що охоплює всі види цілеспрямованого впливу суспільства на індивіда з метою передачі йому інформації та знань. У вузькому значенні – розглядається як сфера конкретної суспільної діяльності, як система, певним чином організована, впорядкована і спрямована на досягнення конкретних цілей. Вища освіта є однією з основних ланок системи освіти, що спрямована на забезпечення духовного і професійного розвитку населення. Основне призначення цієї ланки - надання специфічних знань і вироблення навичок, які сприяють формуванню професійної спеціалізації особистості, її компетенції як працівника.	Економіка вищої освіти України: тенденції та механізм розвитку / [за заг. ред. В.П. Андрущенка]. – К.: Педагогічна преса, 2006. – С. 10 – 12.
Освіта – це раціональний спосіб розподілу людей відповідно до їх здібностей, коли найталановитіші й найактивніші люди посідають вищі посади. А сама система освіти сприяє створенню рівних можливостей і сприятливих умов для висхідної мобільності. Освіта не є фактором, що відразу споживається. Скоріше, це капіталовкладення, яке у майбутньому принесе прибуток. Такий капітал нагромаджується в процесі навчання, а система безперервної освіти не дає йому знецінитись. Освіта – це капіталовкладення в тих, хто навчається.	Городяненко В.Г. Соціологія [Електронний ресурс] / В.Г. Городяненко. – Режим доступу: http://univer.nuczu.edu.ua/tmp_metod/716/Sociologiya_-_Gorodyanenko.pdf.
Освіта є фактором репродукування головної продуктивної сили суспільства – робочої сили – як сукупності духовних і фізичних здібностей людини, що реалізуються у процесі праці, яка, в свою чергу, являє собою продуктивне споживання робочої сили.	Мартинюк М.А. Освіта як фактор інтенсифікації суспільного виробництва в перехідній економіці України: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.01.01 «Економічна теорія» / Мартинюк М.А.; КНЕУ. – К., 1999. – С. 12.
Освіта – та сфера, де суспільство витрачає створені ресурси, сфера, на яку воно використовує запаси, створені в сфері матеріального виробництва. Система освіти виступає могутнім фактором розвитку економіки.	Сулима И. Проблемы образования: экономический контекст / И. Сулима // Экономика в школе. – М.: Издательский дом МПА-Пресс. – 2006. - № 1 (35). – С. 66.
Освіта – це спеціалізований спосіб відтворення складної соціальної діяльності, що базується на абстрактно-відчуженому знанні.	Кратт О.А. Сегментація ринку послуг вищої освіти: використання системного підходу: монографія / О.А. Кратт, М.Г. Слоква. – Донецьк: ТОВ «Юго-Восток, Лтд», 2005. – С. 22.

Продовження додатку А

Освіта – феноменальний елемент соціокультурної реальності, який має величезні потенційні можливості щодо збереження, нагромадження знань, культурних цінностей і норм, їх оновлення й передачі. Освіта вирішує два соціально-економічних завдання: по-перше, відтворює пропозицію на ринку праці внаслідок формування освітнього та професійно-кваліфікаційного рівнів населення; по-друге, створює необхідні умови для розвитку особистості, отже, робить суттєвий внесок у суспільний прогрес. Освіта...трагується як інвестиції в людський капітал, що не лише приносять прямі економічні і зовнішні соціальні вигоди, а й по мірі реалізації освітнього потенціалу особистістю стимулюють економічне зростання суспільства. Освіта – єдина сфера, яка сама себе повністю відтворюючи, впливає на всі інші сфери, визначаючи тенденції та перспективи їхнього розвитку.	Утюж І.Г. Освітній потенціал особистості: Монографія / І.Г. Утюж. – Запоріжжя: ТОВ «КСК-Альянс», 2007. – С. 89 – 90, С. 99.
---	--

Джерело: розроблено автором на основі [33; 44; 74; 92; 99; 111; 120; 124; 152; 197; 207]

Додаток Б

Підходи до визначення поняття «освітня послуга»

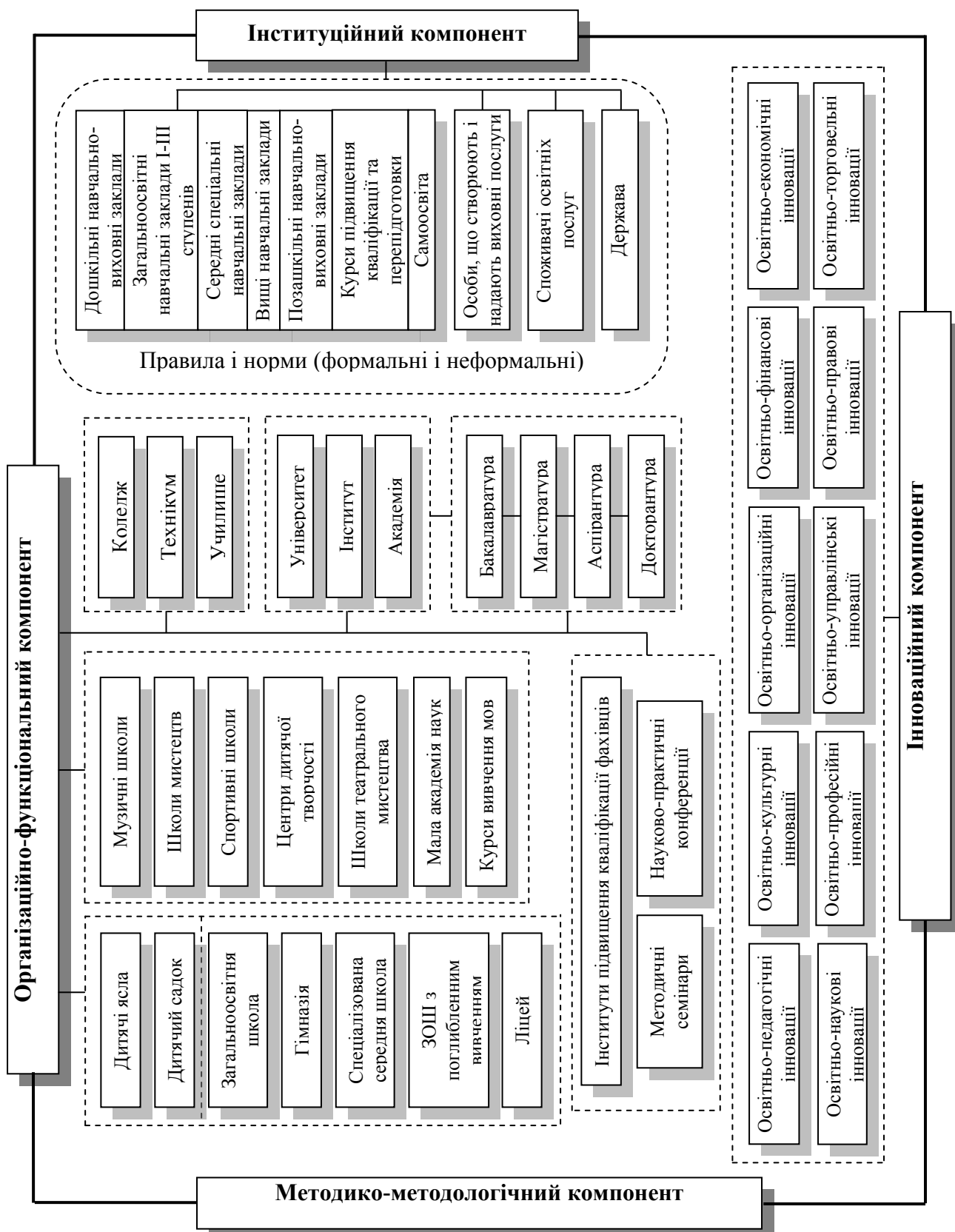
Автор	Визначення
Кадочников С.М. [71]	Освітня послуга – це економічне благо, що володіє корисністю з точки зору його споживачів і потребує витрат на своє виробництво.
Оболенська Т.Є. [125, С. 133]	Освітня послуга – специфічний товар, який задовольняє потребу людини в набутті певних знань, навичок і вмінь для їх подальшого використання в професійній діяльності.
Огаренко В.М. [127, С. 43]	Освітня послуга – освітній товар, що являє собою визначену діяльність, що її здійснює виробник, і в процесі якої відбувається задоволення потреби споживача в освіті.
Романова І.Б. [163, С. 28]	Освітня послуга – трудова діяльність економічної одиниці, спрямована на задоволення потреби деякого суб'єкта в освіті (тобто в придбанні систематизованих знань, умінь і навичок), здійснювана з попередньої згоди даного суб'єкта.
Сон Т.А. [178]	Освітня послуга є результатом навчальної, управлінської та фінансово-господарської діяльності навчального закладу, спрямованої на задоволення виробничого попиту на підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації робочої сили, попиту індивідів на отримання професії або кваліфікації, перекваліфікації.
Салпагарова Е.Б. [167]	Освітня послуга представляє собою, поряд з результатом діяльності освітніх закладів, сукупність освітніх відносин, за допомогою яких відбувається задоволення потреб населення через освоєння і придбання особливих нематеріальних благ – знань, умінь, навичок тощо.
Стрижов А.М. [189, С. 48]	Під освітньою послугою розуміється цілеспрямована діяльність, яка характеризується взаємодією учасників освітнього процесу і спрямована на задоволення освітніх потреб особистості.
Ченцов А.О. [217, С. 120-123]	Освітні послуги створюються в процесі науково-педагогічної праці, що є у свою чергу різновидом наукової праці. Результат науково-педагогічної праці може бути названий освітнім продуктом. Освітній продукт – це частина інтелектуального продукту, адаптована до відповідного сегменту освітніх послуг.
Каленюк І.С. [74, С. 36]	Освітні послуги або продукт освітньої діяльності є результатом здійснення різноманітної (педагогічної, виховної, наукової, організаційно – управлінської) діяльності працівниками сфери освіти для задоволення освітніх потреб окремих людей та всього суспільства.
Александров В. [1]	Освітня послуга – це організований процес навчання для одержання необхідних знань, навичок і вмінь. Це – особливий інтелектуальний товар, який надається стороною, що організує і здійснює процес навчання, та утримується іншою стороною, яка може бути одночасно і учнем, і контролером якості послуги, і платником за неї.
Багдикян С.В. [7, С. 66]	Освітня послуга – це процес передачі знань в рамках певної соціально-економічної системи за допомогою надання суспільно значущих послуг, які є об'єктами купівлі-продажу на ринку, мають свої специфічні характеристики, будучи результатом науково-педагогічної праці.

Продовження додатку Б

Зайчикова С.А. [58, С. 12]	Освітня послуга – система знань, умінь і навичок, які використовуються з метою задоволення потреб індивіда, суспільства і держави і спрямовані на приріст людського капіталу.
Ліпкіна О.Д. [101, С. 10]	Освітня послуга – сукупність знань, умінь, навичок і певного обсягу інформації, які використовуються для задоволення специфічної потреби людини і суспільства в інтелектуальному розвитку та придбанні професійних умінь і навичок.
Щетинин В.П., Хроменков Н.А., Рябушкин Б.С. [255, С. 12-13]	Освітня послуга – система знань, інформації, умінь і навичок, які використовуються з метою задоволення численних потреб людини, суспільства і держави.

Джерело: розроблено автором на основі [1; 5; 55; 68; 71; 97; 121; 122; 155; 159; 172; 180; 213; 258]

Додаток В



Освітня складова системи відтворення робочої сили

Джерело: розроблено автором

Додаток Г

Кількість вищих навчальних закладів і кількість студентів в Україні

Навчальний рік	Кількість ВНЗ закладів		Кількість студентів у ВНЗ закладах, тис.осіб	
	I-II рівнів акредитації	III-IV рівнів акредитації	I-II рівнів акредитації	III-IV рівнів акредитації
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	387	277	251,3	1438,0

Джерело: [134]

Додаток Д

Рейтинг країн світу за рівнем витрат на освіту 2014 року

Місце	Країна	Витрати, % ВВП	Місце	Країна	Витрати, % ВВП
1	Тимор-Лешті	14.0	46	Литва	5.6
2	Лесото	13.0	47	Саудівська Аравія	5.6
3	Куба	12.9	48	Кабо-Верде	5.6
4	Бурунді	9.2	49	Сенегал	5.6
5	Молдова	9.1	50	Австрія	5.5
6	Данія	8.7	51	Гана	5.5
7	Мальдіви	8.7	52	США	5.4
8	Джибуті	8.4	53	Швейцарія	5.4
9	Намібія	8.1	54	Монголія	5.4
10	Кіпр	7.9	55	Марокко	5.4
11	Ісландія	7.8	56	Мексика	5.3
12	Ботсвана	7.8	57	Україна	5.3
13	Коморські Острови	7.6	58	Самоа	5.3
14	Свазіленд	7.4	59	В'єтнам	5.3
15	Норвегія	7.3	60	Вануату	5.2
16	Швеція	7.3	61	Ємен	5.2
17	Нова Зеландія	7.2	62	Австралія	5.1
18	Фінляндія	6.8	63	Угорщина	5.1
19	Барбадос	6.7	64	Польща	5.1
20	Кенія	6.7	65	Сейшельські Острови	5.0
21	Бельгія	6.4	66	Південна Корея	5.0
22	Болівія	6.3	67	Іспанія	5.0
23	Коста Ріка	6.3	68	Сербія	5.0
24	Туніс	6.3	69	Гамбія	5.0
25	Киргизстан	6.2	70	Тонга	4.9
26	Конго	6.2	71	Сент-Вінсент	4.9
27	Танзанія	6.2	72	Канада	4.8
28	Ямайка	6.1	73	Колумбія	4.8
29	Беліз	6.1	74	Італія	4.7
30	Соломонові Острови	6.1	75	Іран	4.7
31	Аргентина	6.0	76	Непал	4.7
32	Південна Африка	6.0	77	Руанда	4.7
33	Нідерланди	5.9	78	Ефіопія	4.7
34	Франція	5.9	79	Німеччина	4.6
35	Ізраїль	5.8	80	Кот-д'Івуар	4.6
36	Мальта	5.8	81	Чехія	4.5
37	Португалія	5.8	82	Чілі	4.5
38	Малайзія	5.8	83	Білорусь	4.5
39	Ірландія	5.7	84	Сент-Кітс і Невіс	4.5
40	Словенія	5.7	85	Фіджи	4.5
41	Естонія	5.7	86	Того	4.5
42	Латвія	5.7	87	Бенін	4.5
43	Бразилія	5.7	88	Малі	4.5
44	Малаві	5.7	89	Болгарія	4.4
45	Великобританія	5.6	90	Сент-Люсія	4.4

Продовження додатку Д

91	Хорватія	4.3	123	Гватемала	3.2
92	Румунія	4.3	124	Мадагаскар	3.2
93	Оман	4.3	125	Казахстан	3.1
94	Алжир	4.3	126	Маврикій	3.1
95	Мавританія	4.3	127	Індія	3.1
96	Сьєрра-Леоне	4.3	128	Індонезія	3.0
97	Словакія	4.1	129	Андорра	2.9
98	Росія	4.1	130	Бахрейн	2.9
99	Парагвай	4.0	131	Уругвай	2.9
100	Таджикістан	4.0	132	Турція	2.9
101	Бутан	4.0	133	Багамські Острови	2.8
102	Буркіна Фасо	4.0	134	Ліберія	2.8
103	Тринідад и Тобаго	3.8	135	Чад	2.8
104	Японія	3.8	136	Перу	2.7
105	Кувейт	3.8	137	Філіппіни	2.7
106	Панама	3.8	138	Камбоджа	2.6
107	Тайланд	3.8	139	Антигуа и Барбуда	2.5
108	Єгипет	3.8	140	Зімбабве	2.5
109	Уганда	3.8	141	Демократична Республіка Конго	2.5
110	Нігер	3.8	142	Катар	2.4
111	Венесуела	3.7	143	Пакистан	2.4
112	Гайана	3.7	144	Гвінея	2.4
113	Гонконг	3.6	145	Домінікана	2.2
114	Домініка	3.6	146	Бангладеш	2.2
115	Камерун	3.5	147	Ліхтенштейн	2.1
116	Ангола	3.4	148	Шрі-Ланка	2.1
117	Сінгапур	3.3	149	Ліван	1.8
118	Лаос	3.3	150	Замбія	1.3
119	Грузія	3.2	151	Центрально-Африканська Республіка	1.2
120	Азербайджан	3.2	152	Монако	1.2
121	Арменія	3.2	153	Об'єднані Арабські Емірати	1.0
122	Сальвадор	3.2			

Джерело: [158]

Додаток Е

Індекс людського розвитку – 2014

№	Країна	№	Країна
Найвищий індекс розвитку людського потенціалу		44	Бахрейн
1	Норвегія	45	Куба
2	Австрія	46	Кувейт
3	Швейцарія	47	Хорватія
4	Нідерланди	48	Латвія
5	США	49	Аргентина
6	Німеччина	Високий індекс людського розвитку	
7	Нова Зеландія	50	Уругвай
8	Канада	51	Багами
9	Сінгапур	52	Чорногорія
10	Данія	53	Білорусь
11	Ірландія	54	Румунія
12	Швеція	55	Лівія
13	Ісландія	56	Оман
14	Велика Британія	57	Росія
15	Гонконг	58	Болгарія
16	Південна Корея	59	Барбадос
17	Японія	60	Палау
18	Ліхтенштейн	61	Антигуа і Барбуда
19	Ізраїль	62	Малайзія
20	Франція	63	Маврикій
21	Австрія	64	Тринідад і Тобаго
21	Бельгія	65	Ліван
21	Люксембург	66	Панама
24	Фінляндія	67	Венесуела
25	Словенія	68	Коста-Ріка
26	Італія	69	Туреччина
27	Іспанія	70	Казахстан
28	Чехія	71	Мексика
29	Греція	71	Сейшели
30	Бруней	73	Сент-Кітс і Невіс
31	Катар	74	Шрі-Ланка
32	Кіпр	75	Іран
33	Естонія	76	Азербайджан
34	Саудівська Аравія	77	Йорданія
35	Литва	77	Сербія
36	Польща	79	Бразилія
37	Андорра	79	Грузія
38	Словаччина	79	Гранада
39	Мальта	82	Перу
40	ОАЕ	83	Україна
41	Чилі	84	Беліз
42	Португалія	84	Македонія
43	Угорщина	86	Боснія і Герцоговина

Продовження додатку Е

87	Вірменія	124	Мікронезія
88	Фіджи	125	Гватемала
89	Таїланд	125	Киргизстан
90	Туніс	126	Намібія
91	Китай	127	Тімор-Лесото
91	Сент-Вінсент і Гренадіни	129	Гондурас
93	Алжир	129	Марокко
93	Домінікана	131	Вануату
95	Албанія	132	Нікарагуа
96	Ямайка	133	Кирибаті
97	Сент-Люсія	133	Таджикистан
98	Колумбія	135	Індія
98	Еквадор	136	Бутан
100	Сурінам	136	Камбоджа
100	Тонга	138	Гана
102	Домініканська Республіка	139	Лаос
Середній індекс людського розвитку		140	Конго
103	Мальдіви	141	Замбія
103	Монголія	142	Бангладеш
103	Туркменістан	142	Сан-Томе і Прінсіпі
106	Самоа	144	Екваторіальна Гвінея
107	Палестина	Низький індекс людського розвитку	
108	Індонезія	145	Непал
109	Ботсвана	146	Пакистан
110	Єгипет	147	Кенія
111	Парагвай	148	Свазіленд
112	Габон	149	Ангола
113	Болівія	150	М'янма
115	Сальвадор	151	Руанда
116	Узбекистан	152	Камерун
117	Філіппіни	152	Нігерія
114	Молдова	154	Ємен
118	Південна Африка	155	Мадагаскар
118	Сирія		
120	Ірак	174	Малаві
121	Гайана	175	Ліберія
121	В'єтнам	176	Малі
123	Кабо Верде		

Джерело: [67]

Додаток Ж.1

**Зведений рейтинг лідерів вищої освіти, складений на основі оцінок
найкращих роботодавців країни, за версією журналу «Кореспондент» у 2013
році**

№	Назва ВНЗ	Кількість балів
1	Київський національний університет ім. Тараса Шевченка	89
2	Національний університет «Києво-Могилянська академія»	60
3	Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут»	51
4	Київський національний економічний університет ім. Вадима Гетьмана	49
5	Національний університет Юридична академія України ім. Ярослава Мудрого	21
6	Національний університет «Львівська політехніка»	15
7	Національний авіаційний університет	12
8	Львівський національний університет ім. Івана Франка	11
9	Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут»	11
10	Національний педагогічний університет ім. М. П. Драгоманова	7

Джерело: [156]

Додаток Ж.2

**Рейтинг кращих українських ВНЗ за спеціальністю за версією журналу
«Кореспондент» у 2013 році**

№	Спеціальність	Кількість балів
Юриспруденція		
1	Київський національний університет ім. Тараса Шевченка	24
2	Національний університет Юридична академія України ім. Ярослава Мудрого	21
3	Національний університет «Києво-Могилянська академія»	10
Економіка і фінанси		
1	Київський національний економічний університет ім. Вадима Гетьмана	27
2	Київський національний університет ім. Тараса Шевченка	20
3	Національний університет «Києво-Могилянська академія»	14
Маркетинг, PR, реклама		
1	Національний університет «Києво-Могилянська академія»	20
2	Київський національний економічний університет ім. Вадима Гетьмана	18
3	Київський національний університет ім. Тараса Шевченка	14
ІТ		
1	Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут»	22
2	Київський національний університет ім. Тараса Шевченка	10
3	Національний університет «Львівська політехніка»	7
Гуманітарні спеціальності		
1	Київський національний університет ім. Тараса Шевченка	17
2	Національний університет «Києво-Могилянська академія»	13
3	Національний педагогічний університет ім. М. П. Драгоманова	7
Інженерно-технічні спеціальності		
1	Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут»	21
2	Національний університет «Львівська політехніка»	7
3	Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут»	5

Джерело: [156]

Додаток 3

**Рейтинг ВНЗ України за наукометричною базою даних SciVerse Scopus
(дані станом на 16 липня 2015 року)**

№	Установа	Кількість публікацій у Scopus	Кількість цитувань у Scopus	Індекс Гірша
1	Київський національний університет імені Тараса Шевченка	12416	49991	70
2	Харківський національний університет ім. В. Н. Каразіна	7117	31308	54
3	Львівський національний університет імені Івана Франка	4976	21899	44
4	Одеський національний університет ім. І. І. Мечникова	2508	10490	44
5	Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича	2186	7336	42
6	Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут»	4817	9369	37
7	Донецький національний медичний університет імені Максима Горького	906	4780	35
8	Дніпропетровський національний університет імені Олеся Гончара	2728	7337	32
9	Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут»	2021	5932	31
10	Національний університет «Львівська політехніка»	3142	5931	29
11	Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника	308	2716	28
12	Львівський національний медичний університет імені Данила Галицького	472	2339	28
13	Ужгородський національний університет	1498	5273	27
14	Донецький національний університет	1530	3116	25
15	Сумський державний університет	1123	5102	24
16	Національний медичний університет ім. акад. О. О. Богомольця	342	1858	24
17	Таврійський національний університет імені В. І. Вернадського	1325	3865	23
18	Український державний хіміко-технологічний університет	607	2837	23
19	Харківський національний університет радіоелектроніки	1567	2340	22
20	Донецький національний технічний університет	1028	1697	20
21	Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького	318	1468	20
22	Національний аерокосмічний університет ім. М. Є. Жуковського «Харківський авіаційний інститут»	674	1578	19
23	Національний університет «Києво-Могилянська академія»	213	1259	19

Продовження додатку 3

24	Східноєвропейський національний університет імені Лесі Українки	435	2460	18
25	Севастопольський національний технічний університет	648	1367	17
26	Дніпропетровська державна медична академія	238	1467	16
27	Харківський національний медичний університет	222	738	16
28	Національний університет біоресурсів і природокористування України	428	1194	15
29	Одеський національний політехнічний університет	613	892	14
30	Донбаська державна машинобудівна академія	284	1174	13
31	Національний авіаційний університет	986	1154	13
32	Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля	328	711	12
33	Одеський національний медичний університет	449	622	12
34	Київський національний університет технологій і дизайну	181	1248	11
35	Південноукраїнський державний педагогічний університет ім. К. Д. Ушинського	105	627	11
36	Національний університет харчових технологій	193	600	11
37	Національний транспортний університет	200	572	11
38	Національний лісотехнічний університет України	87	504	11
39	Придніпровська державна академія будівництва і архітектури	167	395	11
40	Національна металургійна академія України	797	577	10
41	Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя	274	537	10
42	Запорізький національний технічний університет	425	506	10
43	Національний фармацевтичний університет	342	495	10
44	Кримський державний медичний університет ім. С. І. Георгієвського	133	370	10
45	Одеський державний екологічний університет	84	306	10
46	Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини	75	300	10
47	Тернопільський національний педагогічний університет імені Володимира Гнатюка	115	268	10
48	Буковинський державний медичний університет	511	417	9
49	Чернігівський національний технологічний університет	161	351	9
50	Запорізька державна інженерна академія	238	348	9
51	Івано-Франківський національний медичний університет	48	326	9
52	Львівський національний університет ветеринарної медицини та біотехнологій імені С. Гжицького	83	251	9
53	Київська школа економіки	36	209	9
54	Криворізький національний університет	113	145	9
55	Національна медична академія післядипломної освіти імені П. Л. Шупика	57	438	8

Продовження додатку 3

56	Київський національний університет будівництва та архітектури	312	322	8
57	Вінницький національний технічний університет	293	313	8
58	Хмельницький національний університет	144	291	8
59	Дніпропетровський національний університет залізничного транспорту імені академіка В. Лазаряна	128	290	8
60	Луганський державний медичний університет	64	251	8
61	Одеська державна академія будівництва та архітектури	79	240	8
62	Кременчуцький національний університет імені Михайла Остроградського	130	236	8
63	Запорізький державний медичний університет	149	296	7
64	Запорізький національний університет	197	230	7
65	Житомирський державний технологічний університет	109	156	7
66	Національний університет кораблебудування імені адмірала Макарова	97	133	7
67	Донецький державний університет управління	42	130	7
68	Харківська медична академія післядипломної освіти	45	373	6
69	Тернопільський національний економічний університет	293	215	6
70	Українська академія друкарства	57	207	6
71	Приазовський державний технічний університет	305	183	6
72	Луцький національний технічний університет	222	146	6
73	Луганський національний педагогічний університет імені Тараса Шевченка	76	136	6
74	Донбаська державна академія будівництва і архітектури	26	134	6
75	Одеська національна академія харчових технологій	78	115	6
76	Харківський військовий університет	95	110	6
77	Українська інженерно-педагогічна академія	98	107	6
78	Сумський національний аграрний університет	42	107	6
79	Житомирський державний університет імені Івана Франка	90	105	6
80	Національний університет водного господарства та природокористування	56	90	6
81	Одеська національна академія зв'язку ім. О.С. Попова	125	89	6
82	Харківський національний автомобільно-дорожній університет	36	71	6
83	Харківський національний університет міського господарства імені О.М. Бекетова	25	69	6
84	Вінницький національний медичний університет ім. М. І. Пирогова	182	190	5
85	Міжнародний Соломонів університет	47	160	5
86	Київський медичний інститут Української асоціації народної медицини	187	158	5

Продовження додатку 3

87	Українська медична стоматологічна академія	187	155	5
88	Національний гірничий університет України	421	115	5
89	Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана	114	100	5
90	Тернопільський державний медичний університет імені І. Я. Горбачевського	161	97	5
91	Українська державна академія залізничного транспорту	65	88	5
92	Київський національний торговельно-економічний університет	73	87	5
93	Херсонський державний університет	91	84	5
94	Харківський національний економічний університет	55	71	5
95	Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу	106	62	4
96	Одеський національний морський університет	61	56	4
97	Відкритий міжнародний університет розвитку людини «Україна»	38	54	4
98	Кіровоградський державний педагогічний університет імені Володимира Винниченка	23	47	4
99	Черкаський державний технологічний університет	54	46	4
100	Національний університет фізичного виховання і спорту України	18	29	4
101	Полтавський національний педагогічний університет імені В.Г. Короленка	39	73	3
102	Донецький національний університет економіки і торгівлі імені Михайла Туган-Барановського	13	66	3
103	Національний педагогічний університет імені М. П. Драгоманова	86	41	3
104	Київський славистичний університет	7	35	3
105	Чорноморський державний університет ім. П. Могили	32	30	3
106	Міжрегіональна академія управління персоналом (МАУП)	22	25	3
107	Одеська національна морська академія	13	22	3
108	Харківський державний університет харчування та торгівлі	15	20	3
109	Білоцерківський державний аграрний університет	21	18	3
110	Українська академія банківської справи Національного банку України	64	26	2
111	Дніпродзержинський державний технічний університет	89	21	2
112	Полтавський національний технічний університет імені Юрія Кондратюка	45	17	2
113	Мукачівський державний університет	23	12	2
114	Львівська комерційна академія	4	22	1
115	Національна академія державного управління при Президентові України	5	12	1
116	Національний університет «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого»	9	5	1

Продовження додатку 3

117	Державний університет інформатики і штучного інтелекту	4	5	1
118	Львівський державний університет фізичної культури	16	3	1
119	Уманський національний університет садівництва	18	2	1
120	Кам'янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка	12	2	1
121	Днепропетровский университет им. Альфреда Нобеля	8	2	1
122	Університет економіки та права «Крок»	4	2	1
123	Національний університет «Одеська юридична академія»	4	1	1
124	Харківський національний університет внутрішніх справ	3	1	1

Джерело: [155]

Додаток К

Порівняння країн Європи та СНД за кількістю населення на один ВНЗ

Рейтинг	Країна	Кількість ВНЗ (Webometrics, липень 2013 г.)	Населення (ЦРУ, липень 2013 г.)	Кількість населення на 1 ВНЗ
1	Ліхтенштейн	3	37 007	12 336
2	Гренландія	2	57 714	28 857
3	Монако	1	30 500	30 500
4	Сан Марино	1	32 448	32 448
5	Естонія	34	1 266 375	37 246
6	Латвія	56	2 178 443	38 901
7	Ісландія	8	315 281	39 410
8	Фарерські острови	1	49 709	49 709
9	Боснія и Герцеговина	76	3 875 723	50 996
10	Словенія	39	1 992 690	51 095
11	Данія	84	5 556 452	66 148
12	Кіпр	17	1 155 403	67 965
13	Грузія	66	4 555 911	69 029
14	Норвегія	63	4 722 701	74 964
15	Хорватія	59	4 475 611	75 858
16	Литва	46	3 515 858	76 432
17	Швейцарія	104	7 996 026	76 885
18	Албанія	38	3 011 405	79 248
19	Андорра	1	85 293	85 293
20	Польща	440	38 383 809	87 236
21	Ірландія	49	4 775 982	97 469
22	Португалія	110	10 799 270	98 175
23	Мальта	4	411 277	102 819
24	Австрія	77	8 221 646	106 775
25	Фінляндія	48	5 266 114	109 711
26	Македонія	19	2 087 171	109 851
27	Франція	597	65 951 611	110 472
28	Вірменія	26	2 974 184	114 392
29	Бельгія	89	10 444 268	117 351
30	Нідерланди	141	16 805 037	119 185
31	Російська Федерація	1188	142 500 482	119 950
32	Чехія	82	10 162 921	123 938
33	Болгарія	56	6 981 642	124 672
34	Угорщина	76	9 939 470	130 783
35	Греція	80	10 772 967	134 662
36	Молдова	26	3 619 925	139 228
37	Україна	306	44 573 205	145 664
38	Казахстан	114	17 736 896	155 587
39	Сербія	45	7 243 007	160 956
40	Білорусь	58	9 625 888	165 964
41	Словаччина	33	5 488 339	166 313
42	Люксембург	3	514 862	171 621
43	Швеція	49	9 119 423	186 111
44	Німеччина	406	81 147 265	199 870

Продовження додатку К

45	Румунія	108	21 790 479	201 764
46	Великобританія	308	63 395 574	205 830
47	Іспанія	229	47 370 542	206 858
48	Чорногорія	3	653 474	217 825
49	Ізраїль	34	7 707 042	226 678
50	Киргизстан	23	5 548 042	241 219
51	Азербайджан	38	9 590 159	252 373
52	Італія	235	61 482 297	261 627
53	Узбекистан	65	28 661 637	440 948
54	Туреччина	164	80 694 485	492 040
55	Таджикистан	13	7 910 041	608 465
	Європа та СНД	6 041	905 260 983	149 853
	СНД	1 857	272 740 459	146 872
	ЄС-28	3 555	509 365 627	143 281

Джерело: [117, С. 18-19]

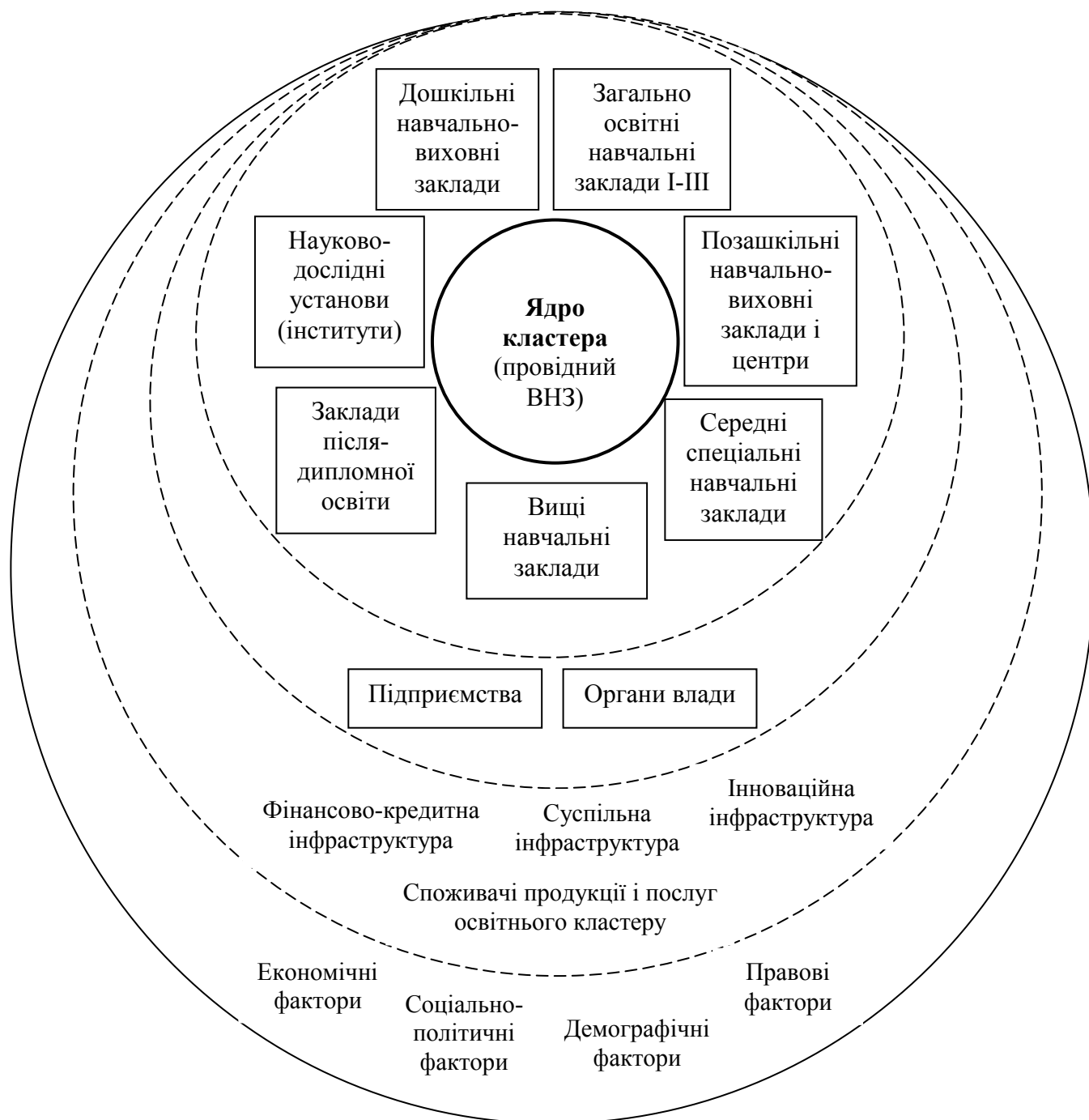
Додаток Л



Державна політика у сфері освіти

Джерело: розроблено автором

Додаток М



Структурна схема освітнього кластеру

Джерело: розроблено автором

Додаток Н



Механізм формування освітнього кластеру

Джерело: розроблено автором

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
**КИЇВСЬКА ДЕРЖАВНА АКАДЕМІЯ
 ВОДНОГО ТРАНСПОРТУ ІМЕНІ
 ГЕТЬМАНА ПЕТРА КОНАШЕВИЧА-
 САГАЙДАЧНОГО**

вул. Фрунзе, 9, м. Київ, 04071, Україна
 тел./факс: (044) 463-7470, тел. 417-1757
 E-mail: academy@maritime.kiev.ua



MINISTRY OF EDUCATION AND SCIENCE
 OF UKRAINE

**KYIV STATE MARITIME ACADEMY
 AFTER HETMAN PETRO
 KONASHEVICH-SAHAYDACHNIY**

9, Frunze St., Kyiv, Ukraine, 04071
 tel./fax: (+38044) 463-7470, tel: 417-1757
 E-mail: academy@maritime.kiev.ua

Вихід. №

01/Н-5670-

Від

16 05 2013

«УЗГОДЖЕНО»

Проректор КДАВТ

з наукової та навчально-методичної роботи

Зоряка О.В.



«ЗАТВЕРДЖЕНО»

Ректор КДАВТ

Панін В.В.

ДОВІДКА

**про впровадження результатів дисертаційного дослідження
 Шевчук Владислави Олегівни
 на тему: «Освіта в системі відтворення робочої сили»
 в навчальному процесі Київської державної академії водного транспорту
 ім. гетьмана Петра Конашевича-Сагайдачного**

Результати наукових досліджень дисертаційної роботи Шевчук Владислави Олегівни за темою «Освіта в системі відтворення робочої сили» використовуються в навчальному процесі факультету «Економіки транспорту» на кафедрі економічної теорії при розробці навчальних програм, викладанні лекційних курсів та проведенні семінарських занять з дисциплін «Економічна теорія», «Міжнародна економіка», «Психологія управління», «Вища освіта і Болонський процес», «Методика викладання у вищій школі і Болонський процес», які читаються студентам напряму підготовки «Облік і аудит», «Менеджмент», «Економіка підприємства», «Транспортні технології», «Програмна інженерія», «Морський та річковий транспорт», спеціальності «Облік і аудит», «Менеджмент організацій і адміністрування (за видами економічної діяльності)», «Програмне забезпечення систем», зокрема у висвітленні питань відтворення робочої сили та її структури, розгляду освіти як елемента системи відтворення робочої сили, тенденцій та перспектив розвитку освіти, вдосконалення фінансового забезпечення сфери освіти.

Завідувач кафедри економічної теорії,
 к.е.н, доцент

М.В. Ковбатюк



СИСТЕМА УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ
 СЕРТИФІКОВАНА НА
 ВІДПОВІДНІСТЬ ДСТУ ISO 9001:2009
 Регістром судноплавства України



QUALITY MANAGEMENT SYSTEM
 IS CERTIFIED IN COMPLIANCE
 WITH DСТU ISO 9001:2009
 by Shipping Register of Ukraine



МІНІСТЕРСТВО ІНФРАСТРУКТУРИ УКРАЇНИ

І Н С П Е К Ц І Я З ПИТАНЬ ПІДГОТОВКИ ТА ДИПЛОМУВАННЯ МОРЯКІВ

04080 м.Київ-80, вул. Оленівська, 25, тел./факс (044) 463-71-56, 463-72-50
e-mail: itskiev@kv.ukrtel.net web-site: www.its.org.ua

20.11.2013 № 1/5.2-631

ДОВІДКА

про впровадження результатів дисертаційного дослідження
Шевчук Владислави Олегівни
за темою дисертації:
„Освіта в системі відтворення робочої сили”

Видана Шевчук Владиславі Олегівні, старшому викладачу кафедри економічної теорії Київської державної академії водного транспорту імені гетьмана Петра Конашевича-Сагайдачного, в тому, що наукові результати проведеного нею дисертаційного дослідження використовуються в практичній діяльності Інспекції з питань підготовки та дипломування моряків. Зокрема, були враховані запропоновані автором дисертації методичні та методологічні рекомендації по підвищенню та підтвердженню кваліфікації фахівців в сфері морського і річкового транспорту. Насамперед враховані розробки автора у визначенні економічної ефективності підготовки фахівців у визначеній сфері.

Начальник Інспекції



О.А. Щипцов

«ЗАТВЕРДЖУЮ»

Перший проректор
з організації навчально-виховної
роботи і економіки
Національного педагогічного
університету
наук, професор
імені М.П. Драгоманова,
чл.-кор. НАН України,
д. пед. наук, професор



О.С. Палак

«10» вересня 2014 р.

«ЗАТВЕРДЖУЮ»

Проректор з наукової роботи
Національного педагогічного
університету
імені М.П. Драгоманова
доктор фізико-математичних
наук, професор



М. Горбін

«10» вересня 2014 р.

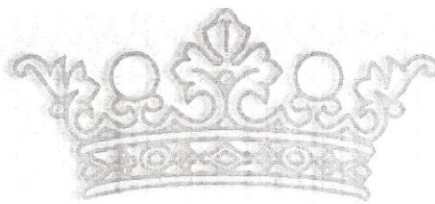
Довідка

**про впровадження результатів дисертаційного дослідження
Шевчук Владислави Олегівни на тему: „Освіта в системі відтворення
робочої сили” за спеціальністю 08.00.01 – економічна теорія та історія
економічної думки**

Запропоновані автором Шевчук Владиславою Олегівною наукові результати дисертаційного дослідження „Освіта в системі відтворення робочої сили ” використовуються Національним педагогічним університетом імені М.П. Драгоманова на кафедрі економічної теорії при розробці та викладанні студентам лекційних курсів з дисциплін «Основи економічної теорії», «Економіка освіти», «Економіка праці та соціально-трудових відносин», які читаються студентам напряму підготовки „Економічна теорія” та проведенні семінарських занять, зокрема у висвітленні питань закономірностей розвитку і функціонування освіти як важливого чинника системи відтворення робочої сили, ролі ринку праці в процесі підготовки кваліфікованої робочої сили, тенденцій та перспектив розвитку ринку освітніх послуг в системі відтворення кваліфікованої робочої сили в Україні.

Завідувач кафедри економічної теорії
д.е.н., професор

Л.В. Страшинська



Альфета-Івелейшн груп

Товариство з обмеженою відповідальністю

17.12.2014

Довідка

про впровадження результатів дисертаційного дослідження Шевчук Владислави Олегівни за темою „Освіта в системі відтворення робочої сили” за спеціальністю 08.00.01 – економічна теорія та історія економічної думки

Шевчук Владиславою Олегівною проводилось наукове дослідження, пов'язане з аналізом проблем та суперечностей розвитку освіти як важливого чинника системи відтворення робочої сили, а також можливостей їх розв'язання, з висвітленням ролі ринку праці в процесі підготовки кваліфікованої робочої сили та методів забезпечення стійкого відтворення кваліфікованої робочої сили в інноваційній економіці.

Матеріали даного дисертаційного дослідження були використані ТОВ «Альфета-Івелейшн груп» при формуванні пріоритетів розвитку, зокрема враховані запропоновані методичні рекомендації щодо впровадження системи заходів по стимулюванню процесів підвищення кваліфікації співробітників та рівня знань з урахуванням динамічних змін в техніці, технології, організації виробництва, формуванню у них високого професіоналізму в роботі з клієнтами, вміння працювати в нових економічних умовах з метою підвищення ефективності їхньої діяльності та якісних змін в діяльності ТОВ «Альфета-Івелейшн груп» загалом.

Директор



М. О. Ступак
Ступак М. О.



Україна

МАЛИНСЬКА РАЙОННА ДЕРЖАВНА АДМІНІСТРАЦІЯ

пл.Соборна, 6^а, м.Малин Житомирської області, 11601, тел./факс: (04133) 5-11-48
 malin_rda@ukr.net, www.malin-rda.gov.ua Код ЄДРПОУ 04053559

16.02.2015 № 16/298
 На № _____ від _____

Довідка

про впровадження результатів дисертаційного дослідження

Шевчук Владислави Олегівни

за темою „Освіта в системі відтворення робочої сили”

Довідка видана у підтвердження того, що науково-методичні матеріали, висновки та пропозиції, розроблені та сформульовані у роботі В.О.Шевчук, використані в ході розробки та реалізації програм розвитку для підвищення ефективності функціонування освітньої системи та інноваційних проектів по вдосконаленню кадрового забезпечення Малинського району Житомирської області.

Зокрема, було використано такі найбільш суттєві положення:

- рекомендації щодо економічного розвитку та забезпечення стійкого відтворення кваліфікованої робочої сили Житомирської області через формування освітнього кластеру;
- концептуальні висновки відносно принципів, цілей і методів формування освітнього кластеру, реалізація яких є запорукою підготовки конкурентоспроможної кваліфікованої робочої сили на рівні регіону.

Голова Малинської районної
 державної адміністрації



В.М.Литвиненко