

SCIENTIFIC JOURNAL «ECONOMICS and FINANCE»



Verlag SWG imex GmbH, Nürnberg, Deutschland

**Wissenschaft und Bildung:
organisatorische und wirtschaftliche aspekte**

Collective monographie

Russischer Index der Wissenschaftlicher Zitierung



**Verlag SWG imex GmbH
Nürnberg, Deutschland,
2015**

SCIENTIFIC JOURNAL «ECONOMICS and FINANCE»



and

Verlag SWG imex GmbH, Nürnberg, Deutschland

**Science and education:
organizational and economic aspects**

Collective monograph

The monograph is included in scientometric database RSCI



**Verlag SWG imex GmbH
Nürnberg, Deutschland,
2015**

Verlag SWG imex GmbH

Reviewers:

Dr.oec., Professor,
Faculty of Economy and Management, University of Latvia (Rīga, Latvia)
Andris Denins

Doctor of Educational Sciences, Professor of Institute of Administration
of Academy J.Dlugosza in Czestochowa (Poland)
Valeriy Okulich-Kazarin

*Recommended for publication by the Editorial Board
of scientific journal "Economics and Finance"
(protocol № 20 of 16.12.2015)*

The authors of articles usually express their own opinion, which is not always comply with the editorial Board's opinion. The content of the articles is the responsibility of their authors.

Science and education: organizational and economic aspects.

- Collective monograph – Verlag SWG imex GmbH, Nürnberg, Deutschland, 2015.
- 128 p.

ISBN 978-617-7214-12-9

Collective monograph is published as part of crosscutting theme of the research, «Problems of social and economic development of business» (number of state registration 0114U006191) and «Employment and labor relations in the economy» (number of state registration 0114U006190)

Theoretical and applied principles for the mechanism of sustainable development and management of economic systems formation, based on domestic and foreign specifics have been considered in the collective monograph. Specific character of mechanism of sustainable development of economic systems at the state level, sector, industry and enterprise formation has also been investigated. Mechanism of social and economic enterprises' development has been analyzed.

Collective monograph is intended for politicians, scientists, entrepreneurs, teachers, postgraduate students, students and anyone interested in the issues of formation the mechanism of effective regulation of enterprise economic activity.

ISBN 978-617-7214-12-9

© 2015 Copyright by Verlag SWG imex GmbH
© 2015 Article writers
© 2015 All rights reserved

CONTENT

1. Current problems of science and education - the economic aspect.....	5
1.1. ТЕНДЕНЦІЇ ФОРМУВАННЯ ТА ПРОБЛЕМИ ДИВЕРСИФІКАЦІЇ ФІНАНСОВИХ РЕСУРСІВ ГАЛУЗІ ОСВІТИ. Горин В.П.	5
1.2. ОСВІТА МОЛОДІ В УКРАЇНІ: ПРОБЛЕМИ ТА ПРОТИРІЧЧЯ. Петіна О. М.	15
2. Science and education: the potential and development prospects.....	30
2.1. МОДЕЛЬ ІННОВАЦІЙНО-ОСВІТНЬОГО БІЗНЕС-ІНКУБАТОРУ ВНЗ НА ОСНОВІ ІНФОРМАЦІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ РЕГІОНУ. Манн Р.В., Якушев О.В.	30
2.2. ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК ПЕРСОНАЛУ ЯК СКЛАДОВА ЕКОНОМІКИ ЗНАНЬ. Штока Є.Т.	42
3. Structural and institutional mechanisms for the integration of science and education	70
3.1. ФОРМУВАННЯ МЕТОДИКИ ОЦІНКИ ГОТОВНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ ДО ЗМІН. Гвініашвілі Т.З.	70
3.2. ІННОВАЦІЙНИЙ РОЗВИТОК МЕДИЧНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ ЯК УМОВА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НАДАННЯ МЕДИЧНИХ ПОСЛУГ ВИСОКОЇ ЯКОСТІ. Шевченко В.А.	80
4. Social and law bases of development of science and education	93
4.1. КЛАСИФІКАЦІЯ МЕТОДІВ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ РОЗВИТОМ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ: ФУНКЦІОНАЛЬНИЙ АСПЕКТ. Мороз С.А.	93
4.2. ВНЕДРЕНИЕ МОДЕЛИ ЕВРОПЕЙСКОГО «ТРЕУГОЛЬНИКА ЗНАНИЙ» В УСЛОВИЯХ УКРАИНСКИХ ВУЗОВ. Дробязко С.И.	103
5. Professional education and science	107
5.1. ВИКЛАДАННЯ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ «ОБЛІК У БАНКАХ» ДЛЯ СТУДЕНТІВ НАПРЯМУ ПІДГОТОВКИ «ОБЛІК І АУДИТ» ЗА ДИСТАНЦІЙНОЮ ФОРМОЮ НАВЧАННЯ. Зюкова М.М.	107
5.2. НАПРЯМИ РЕАЛІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ ЩОДО ПІДВИЩЕННЯ ПРОФЕСІОНАЛІЗАЦІЇ СУБ'ЄКТІВ СФЕРИ ПРОК'ЮРЕМЕНТУ В УКРАЇНІ. Підмогильний О.О.	116

1. Current problems of science and education - the economic aspect

1.1. ТЕНДЕНЦІЇ ФОРМУВАННЯ ТА ПРОБЛЕМИ ДИВЕРСИФІКАЦІЇ ФІНАНСОВИХ РЕСУРСІВ ГАЛУЗІ ОСВІТИ

Горин В. П.

кандидат економічних наук, доцент кафедри фінансів ім. С. І. Юрія
Тернопільський національний економічний університет

В умовах постіндустріального суспільства загальносвітовим трендом є посилення соціальної спрямованості економічних систем. Серед іншого, вона виявляється у розширенні доступності для індивіда цілого спектру суспільних послуг, які характеризують нематеріальну складову суспільного добробуту та визначають параметри якості життя. З позицій прискорення суспільного прогресу і забезпечення його сталого характеру винятково важливого значення в сучасних умовах набувають просвітницькі послуги, спрямовані на духовно-культурний та інтелектуальний розвиток індивіда. У науковій літературі їх традиційно зараховують до царини інвестування людського капіталу. У XX столітті саме швидке нарощування людського капіталу як сукупності фізичних, інтелектуальних та духовно-культурних якостей індивіда, а не збільшення масштабів матеріально-речового накопичення постало основним каталізатором економічного зростання і підвищення продуктивності праці. Вкладення в людський капітал сьогодні дають для суспільства значно вищу віддачу, ніж інвестиції у матеріальне виробництво.

Особлива роль серед напрямків інвестування людського капіталу належить освіті, яка формуючи інтелектуальний, духовно-культурний та виробничий потенціал держави, є одним із визначальних чинників зростання національного доходу й добробуту нації [7, с. 455], зміцнює її конкурентоспроможність та авторитет у світовому співтоваристві. Освіта володіє і значним потенціалом стимулювання соціального розвитку суспільства, адже сприяє зростанню особистого добробуту індивіда та вдосконаленню структури його потреб. Нарешті, освіту можна розглядати як один із можливих методів мінімізації

негативних наслідків демографічної кризи, адже в умовах скорочення обсягів робочої сили та зміщення акцентів у наповненні трудових ресурсів із кількісних на якісні саме інвестиції у сферу здобуття знань дають можливість підтримати економічний ріст та забезпечити його стійкий характер. Втім, забезпечення розвитку галузі освіти, гарантування кожному індивіду доступності та якості освітніх послуг стає можливим тільки за умови побудови відповідної системи її ресурсного забезпечення. Зважаючи на вагоме значення освіти у забезпеченні соціально-економічного прогресу, а також враховуючи історичні, економічні, ментальні та інші особливості вітчизняного суспільства, модель фінансового забезпечення освіти в Україні має передбачати збереження провідної ролі фінансових ресурсів держави у її задоволенні її потреб, однак з орієнтацією на широке залучення додаткових джерел коштів та впровадження ринкових методів їхнього розподілу і використання.

Питання формування і використання фінансових ресурсів галузі освіти в сучасний період є одним із найбільш досліджуваних напрямів фінансової науки як в нашій державі, так і за кордоном. Серед зарубіжних науковців питання оцінювання позитивних рис і недоліків основних моделей фінансування освіти і розробки заходів щодо їх реформування представлені науковими роботами Г. Беккера, Г. Вільсона, А. Гретлера, Дж. С. Мілля, Т. Шульца. У вітчизняній фінансовій науці теорія і практика фінансування освіти відображена у працях О. Бойка, В. Борисенка, О. Кириленко, Н. Левчук, В. Тропіної, С. Черепанової. Однак, затяжна економічна криза негативно впливає на галузь освіти, звичним явищем сьогодення стали значні масштаби її недофінансування з боку держави, погіршення індикаторів якості й доступності освітніх послуг для широкого загалу. Таким чином, в умовах жорсткого дефіциту фінансових ресурсів держави й проведення політики фіскальної консолідації на перший план виходять питання не нарощування обсягів спрямування фінансових ресурсів в галузь освіти, а насамперед проблеми підвищення ефективності їхнього використання у відповідності з міжнародними нормами.

Формування фінансових ресурсів галузі освіти ґрунтується на засадах провідної ролі ресурсів бюджетної системи у забезпеченні надання освітніх послуг, а також активному залученні коштів від суб'єктів господарювання усіх форм власності, приватних осіб, громадських організацій і благодійних фондів, міжнародних освітніх програм; надання можливості навчальним закладам для своїх потреб залучати додаткові кошти від виконання науково-дослідних робіт, надання додаткових освітніх послуг поза межами основного профілю, взяття кредитів у банківських установ та інших фінансово-кредитних інституцій. Втім, останнє має стосунок до формування фінансових ресурсів приватного сектору освіти, який в Україні перебуває на етапі становлення.

Нерозвинутістю сектору приватної освіти, особливо у царині дошкільної та загальноосвітньої підготовки пояснюється провідна роль фінансових ресурсів держави у фінансуванні галузі. Для прикладу, у 2010/11 навчальному році кількість недержавних загальноосвітніх шкіл в Україні становила 199 (0,61% загальної кількості), у яких навчалися 17,97 тис. дітей (0,33% чисельності учнів); у 2014/15 навчальному році кількість приватних шкіл скоротилася до 176, але чисельність учнів у них зросла на 2,9% до 18,49 тис. осіб (0,37% загальної чисельності учнів країни) [2, с. 13]. При цьому майже 45% із загальної кількості приватних шкіл і більше половини учнів припадає на навчальні заклади м. Києва та Одеської області, тоді як у трьох регіонах країни їх взагалі немає, а ще в семи областях – не більше двох. Основною причиною незначної популярності послуг приватної освіти є їхня висока вартість – плата за навчання у типовій приватній школі м. Києва складає, в залежності від рівня її престижності, від 1,5 до 7,0 тис. грн. на місяць, а в деяких закладах (Міжнародна школа «Печерськ», Міжнародна Британська школа) вона сягає 16-18 тис. дол. у рік [6]. Іншим чинником, що стримує розвиток мережі закладів приватної освіти є упереджене ставлення до них та відсутність сприяння з боку Міністерства освіти і науки України, оскільки на приватні загальноосвітні заклади не поширюються норми про безкоштовне наділення учнів підручниками, оплату комунальних послуг за пільговими тарифами та інше. Парадоксально, але для учнів приватних шкіл в Україні не

забезпечується виконання норм Основного закону про гарантування кожному громадянину можливості здобути загальну середню освіту за рахунок державних коштів, оскільки жодних видатків на їхнє навчання держава не здійснює [5].

В інших напрямках освіти роль приватних закладів, хоча й дещо вища, але продовжує залишатися мізерною порівняно з показниками навчальних закладів державної та комунальної власності. Зокрема, на кінець 2014 року в Україні функціонувало 144 приватних вищих навчальних заклади (21,7% загальної кількості), в яких навчалося 154,9 тис. студентів (9,2% загальної чисельності по країні). Втім, значна частина студентів у державних вищих навчальних закладах оплачує навчання за рахунок власних коштів чи коштів юридичних осіб. З урахуванням цього, чисельність студентів, які навчаються не за бюджетні кошти у 2014/15 навчальному році склала 845,6 тис. осіб, або 50,0% загальної кількості по країні; це на 546,5 тис. осіб менше, ніж у 2010/11 навчальному році [4]. Щодо приватних дошкільних установ, то на кінець 2014 року їхня кількість становила всього 200 закладів (1,3% від загальної кількості), в яких виховувалось 10,4 тис. дітей (0,8% загальної чисельності по країні) [1].

Звертаючи увагу на фінансові результати функціонування галузі освіти, можна констатувати, що сукупний обсяг послуг, наданих усіма навчальними закладами країни у 2013 році у фактичних цінах становив 112,8 млрд. грн. проти 71,0 млрд. грн. у 2009 році. При цьому обсяг суспільних витрат на потреби галузі з усіх джерел у 2013 році склав майже 116,0 млрд. грн. проти 77,4 млрд. грн. у 2009 році, що в 1,5 рази більше. У 2010 році сукупні видатки на освіту зросли на 17,6%, у 2011 році – на 7,2%, у 2012 році – на 13,9%, у 2013 році – на 4,3%. В абсолютному обсязі річний обсяг суспільних витрат на освіту за період 2009-2013 рр. збільшився на 38,6 млрд. грн. У 2014 році сукупний обсяг витрат держави, домогосподарств та суб'єктів господарювання на потреби освіти (без урахування тимчасово окупованих територій країни) становив 108,4 млрд. грн., а в першому півріччі 2015 року – 59,9 млрд. грн.

В розрахунку на одного учня/студента обсяг суспільних видатків на освіту в 2013 році становив 14,3 тис. грн. проти 8,9 тис. грн. у 2009 році. Таким чином,

зростання подушних витрат на освіту за окреслений період склало 1,6 рази. Зважаючи на відносну стабільність курсу національної грошової одиниці у 2009-2013 рр., в доларовому еквіваленті витрати на освіту з усіх джерел фінансування в розрахунку на одного споживача відповідних послуг збільшились з 1,14 тис. дол. до 1,79 тис. дол., або в 1,5 рази. Також примітимо, що з огляду на незначні темпи інфляції у досліджуваному періоді (у 2011 році – 104,6%, у 2012 році – 99,8%, у 2013 році – 100,5%), можна стверджувати про реальне зростання фінансових ресурсів галузі освіти та її фактичне, а не декларативне, визнання одним із пріоритетів гуманітарної політики держави.

Попри високі темпи зростання суспільних витрат на освіту за останні роки, їхній рівень у співвідношенні з ВВП за досліджуваний період знизився з 8,48% у 2009 році до 7,62% у 2013 році. Відповідно, знизився і рівень публічних (урядових) витрат на освіту з 6,78% у 2009 році до 6,42% у 2013 році. Попри те, що цей показник є значно вищим за аналогічні індикатори розвинутих країн, а саме США – 5,23%, Німеччини – 4,98%, Франції – 5,68%, Великобританії – 6,03%, Японії – 3,85% [8], він все ж не відповідає критеріям розробленої урядом Методики оцінки рівня економічної безпеки (8,3% від ВВП), що ставить питання про адекватність закріплених законодавством зобов'язань щодо фінансування галузі. Щодо абсолютних обсягів фінансування освіти, то вони в Україні на порядок нижчі, ніж у розвинутих країнах.

Якщо оцінити динаміку суспільних витрат на освіту в розрізі джерел фінансування, то за останні роки роль ресурсів державного і місцевих бюджетів у забезпеченні потреб галузі дещо підвищилась. Так, загальний обсяг витрат з державного бюджету на освіту за 2009-2013 рр. збільшився з 23,2 млрд. грн. до 29,9 млрд. грн., або в 1,3 рази. З місцевих бюджетів на освіту в 2013 році було виділено 67,9 млрд. грн., що на 29,2 млрд. грн., або в 1,8 рази більше рівня 2009 року. Натомість, витрати суб'єктів господарювання на освіту за аналогічний період збільшились всього на 0,1 млрд. грн., або на 14,1% і склали у 2013 році 0,9 млрд. грн. Приріст фінансових витрат домогосподарств на освіту у 2013 році порівняно з 2009 роком становив 2,6 млрд. грн., або 17,5% до 17,3 млрд. грн. [3].

Внаслідок таких тенденцій питома вага державних коштів у фінансуванні галузі освіти підвищилась з 80,0% у 2009 році до 84,3% у 2013 році, тоді як частка фінансових ресурсів домогосподарств знизилась, відповідно, з 19,1% до 14,9%. У наступні роки ця тенденція продовжилась, оскільки частка витрат держави у сукупних суспільних витратах на освіту зросла до 86,7% у 2014 році та 88,3% у 2015 році. У 2014 році кінцеві сукупні витрат сектору загального державного управління на освіту склали 94,0 млрд. грн., домогосподарств – 13,7 млрд. грн.; за перше півріччя 2015 року – 52,9 млрд. грн. та 6,7 млрд. грн., відповідно.

Проаналізуємо тенденції формування фінансових ресурсів галузі у розрізі окремих ступенів освіти. Зокрема, в аналізованому періоді варто відзначити прискорене зростання обсягів суспільного фінансування послуг дошкільного виховання та початкової освіти. Так, на послуги, які надають дошкільні заклади у 2013 році з усіх джерел фінансування було направлено 16,3 млрд. грн., що на 7,6 млрд. грн., або в 1,9 рази перевищує показники 2009 року. Більше 9/10 цього приросту було обумовлене збільшенням обсягів відповідних видатків місцевих бюджетів України – якщо у 2009 році на дошкільну освіту з них було виділено 8,3 млрд. грн., то у 2013 році – уже 15,6 млрд. грн. Головною причиною такої динаміки слугувало законодавче закріплення обов'язковості дошкільної освіти для дітей від 5 років. Як наслідок, частка видатків місцевих бюджетів у сукупних витратах на дошкільне виховання у 2013 році становила близько 95,8%, тоді як коштів населення – 3,7%, а ресурсів суб'єктів господарювання – всього 0,07%. Втім, з низки причин об'єктивність розрахованих нами показників викликає сумнів: по-перше, поряд із батьківською платою за перебування дитини у дитячому садку, яка зараховується до спеціального фонду місцевих бюджетів і покриває тільки частину витрат на забезпечення діяльності дошкільних закладів, до складу власних доходів цих установ освіти належать також благодійні внески батьків, які не завжди обліковуються в повному обсязі; по-друге, в обсягах витрат домогосподарств на дошкільну освіту жодним чином не враховуються кошти, які направляються батьками на проведення поточного та капітального ремонту приміщень у садках, а також придбання обладнання, іграшок та ін.

Очевидно, з урахуванням таких міркувань фактична питома вага фінансових ресурсів населення у суспільних витратах на дошкільну освіту є значно вищою.

Найбільшим за обсягом отримання ресурсів напрямом надання освітніх послуг в Україні залишається початкова і середня освіта, яку забезпечує мережа загальноосвітніх навчальних закладів. У 2013 році на ці потреби з усіх джерел фінансування було спрямовано 47,3 млрд. грн. коштів, що майже в 1,6 рази більше, ніж у 2009 році. Зважаючи на те, що згідно норм Бюджетного кодексу України повноваження з фінансування загальної середньої освіти покладені на місцеві органи влади, саме на місцеві бюджети припадає понад 9/10 суспільних витрат на цей ступінь освіти. Водночас, частка фінансових ресурсів населення у структурі сукупних витрат на початкову і середню освіту в 2013 році склала всього 5,7%, а суб'єктів господарювання усіх форм власності – всього 0,02%. Як і щодо дошкільного виховання, розраховані показники структури ресурсів загальної середньої освіти можна назвати об'єктивними лише умовно, адже значна частина платежів громадян у цій сфері має неофіційний характер, а тому не відображені у звітності. Найбільшим джерелом поступлень загальноосвітніх закладів від господарської діяльності є кошти, отримані від плати за харчування учнів, за перебування дітей у спеціалізованих школах, орендна плата й інші надходження. Водночас, випадковий характер у структурі джерел фінансування загальноосвітніх шкіл мають благодійні внески та спонсорська допомога.

Практика формування фінансових ресурсів професійно-технічної та вищої освіти найбільш яскраво виражає поєднання двох форм фінансування – прямого бюджетного фінансування (із загального фонду державного і місцевих бюджетів) та самофінансування домогосподарствами послуг освіти, яке виражається у платі за навчання чи додаткові послуги. У царині професійно-технічної освіти частка суб'єктів господарювання й населення у формуванні суспільних витрат на цей напрям освіти складає близько 11-12%, решту фінансових ресурсів спрямовують на її потреби державний і місцеві бюджети. Однак, у зв'язку з переведенням професійно-технічних закладів освіти, які готують кваліфікованих робітників за професіями для регіональних ринків праці, на фінансування з місцевих

бюджетів, роль державного бюджету у формуванні їхніх ресурсів знизилась. Якщо у 2009 році з державного бюджету на потреби професійно-технічної освіти було виділено 70,8% коштів, то у 2013 році – всього 19,6%, тоді як частка місцевих бюджетів зросла, відповідно, з 17,8% до 67,6% [3].

Не зважаючи на загальну позитивну динаміку фінансування, система професійно-технічної освіти відчуває гострий дефіцит коштів. Він посилюється припиненням практики надання зі сторони підприємств-замовників кадрів фінансової допомоги, яка раніше становила до половини доходів навчальних закладів, звуженням їхніх можливостей щодо залучення позабюджетних коштів. Відтак, має місце не лише погіршення стану матеріально-технічної бази цих закладів, а й загальне скорочення виробничих показників. Спостерігаємо парадоксальну ситуацію, коли збільшення видатків бюджетів на професійно-технічну освіту супроводжується зниженням результативних показників, зменшенням кількості навчальних закладів і їх студентів. Звісно, така динаміка частково пояснюється скороченням чисельності населення, але очевидно, що попри помітні деформації на ринку праці між попитом і пропозицією на кваліфікованих робітників має місце падіння престижу робітничих професій, відтік кадрів з системи професійно-технічної освіти та інші проблеми.

Серед усіх напрямів освіти кошти юридичних і фізичних осіб найбільшу роль у формуванні фінансових ресурсів мають у вищій освіті. Загальний обсяг суспільних витрат на підготовку фахівців у вищих навчальних закладах у 2013 році досяг 45,1 млрд. грн., що в 1,3 рази більше рівня 2009 року. При цьому має місце прискорене зростання витрат за рахунок ресурсів державного і місцевих бюджетів – в 1,4 рази та 1,6 рази, відповідно, тоді як питома вага фінансових ресурсів суб'єктів господарювання і домогосподарств поступово знижується. Так, населенням на потреби вищої освіти у 2013 році було спрямовано 13,3 млрд. грн., що становить 29,4% відповідних сукупних суспільних витрат, а частка ресурсів юридичних осіб усіх форм власності становила всього 1,6%. Втім, такі показники недостатньо об'єктивно характеризують внесок держави у фінансування вищої освіти, оскільки понад третину витрат вищих навчальних

закладів складають видатки за спеціальним фондом, до яких крім плати за навчання, зараховують також кошти, сплачені за послуги під час навчального процесу (плата за перездачу предметів, академічну різницю, консультації та ін.), реалізацію навчальної та методичної літератури, виконання наукових досліджень на замовлення комерційних структур, плату за проживання у гуртожитках тощо.

Зростання суспільних витрат та кількісних результатів діяльності вищих навчальних закладів, між тим, практично не позначається на якості підготовки фахівців, яка залишається доволі низькою. Хоча Україна входить до першої двадцятки рейтингу глобальної конкурентоспроможності ВЕФ за індексом охоплення вищою та середньою освітою, за загальним балом складової «Вища освіта і професійна підготовка» країна перебуває на нижчій, 51-й позиції. Причини низької якості вищої освіти полягають як у неефективності контролю за якістю підготовки спеціалістів, так і фактичною чи прихованою її платністю. Платна форма навчання нерідко сприймається як своєрідна «плата за оцінки» і спричиняє зниження мотивації студентів до здобуття знань. До інших факторів слід віднести відсутність гарантій першого робочого місця, нівелювання залежності між рівнем освіти і отримуваним доходом тощо.

Підсумовуючи моніторинг практики формування фінансових ресурсів галузі освіти, можемо стверджувати, що ринкові перетворення внесли суттєві зміни у механізм її фінансування. Втім, обмежені можливості держави щодо нарощування обсягів видатків на потреби освіти актуалізують питання пошуку ефективних методів розподілу і використання цих коштів, що дасть можливість поліпшити результативність роботи галузі в умовах дефіциту ресурсів.

У царині вищої освіти можливі шляхи підвищення ефективності використання коштів на надання освітніх послуг дліцільно розглядати у двох аспектах: удосконалення методів прямого фінансування ВНЗ, пов'язаного із необхідністю забезпечення їхньої роботи та формування матеріальної бази; зміна підходів до фінансової підтримки студентів шляхом відмови від «поголовного» призначення стипендій та впровадження форм допомоги, які будуть стимулювати належне відношення студентів до навчання.

Вирішення першого завдання можливе шляхом впровадження широко використовуваних у європейській практиці методів прямого фінансування ВНЗ, які містять елементи ринкового регулювання: фінансування «за результатами», прямого фінансування «за видатками» та договірного фінансування. Переваги таких методів фінансування полягають у посиленні контролю за рухом коштів у системі освіти. Перспективним методом державного фінансування загальної середньої і вищої освіти є використання спеціальних освітніх ваучерів, які засвідчують право їх власника на отримання освітньої послуги на визначену суму для здобуття певного обсягу знань. Такий підхід стимулює конкуренцію між навчальними закладами за учня/студента, що веде до підвищення якості освітніх послуг. Крім цього, його впровадження усуне дискримінацію з боку держави відносно учнів приватних загальноосвітніх закладів.

Іншим перспективним напрямом диверсифікації фінансових ресурсів галузі освіти є розвиток освітнього страхування шляхом створення відповідних страхових фондів з внесків юридичних та фізичних осіб. Накопичені за час дії страхової угоди кошти після настання страхової події можуть бути направлені на оплату навчання застрахованої особи, а у випадку її відмови від здобуття освіти – виплачені їй як страхова сума. При цьому варто також передбачити можливість отримання пільгового освітнього кредиту для таких осіб у випадку недостатності страхової суми для оплати навчання у повному обсязі.

Однак, реформування системи фінансового забезпечення послуг освіти не має обмежуватися тільки удосконаленням методів розподілу державних коштів. Доцільно передбачити стимули для залучення до фінансування освіти ресурсів приватного сектору економіки через програми підготовки власних кадрів, благодійницьку діяльність та меценатство. В сучасних умовах юридичні особи мають право оплачувати навчання фізичних осіб за рахунок прибутку, який залишається у їх розпорядженні. З метою їх зацікавлення у направленні коштів на підвищення рівня освіти співробітників, варто було б розглянути можливості щодо надання відповідних пільг з оподаткування прибутку шляхом виключення з бази оподаткування сум плати за навчання. Крім цього доцільно пропагувати

практику «шефства» комерційних структур над навчальними закладами з можливістю використання цього факту при проведенні піар-кампаній та в інших комерційних цілях.

Література:

1. Дошкільна освіта України у 2014 році: статистичний бюлетень / Відп. ред. О. Кармазіна. – К.: Державна служба статистики України, 2015. – 89 с.
2. Загальноосвітні навчальні заклади України на початок 2014/15 навчального року: статистичний бюлетень / Відп. ред. О. Кармазіна. – К.: Державна служба статистики України, 2015. – 100 с.
3. Національні рахунки освіти у 2013 році: статистичний бюлетень / Відп. ред. О. Кармазіна. – К.: Державна служба статистики України, 2015. – 81 с.
4. Основні показники діяльності вищих навчальних закладів України на початок 2014/15 навчального року: статистичний бюлетень / Відп. ред. О. Кармазіна. – К.: Державна служба статистики України, 2015. – 169 с.
5. Паращенко Л. Приватні школи в Україні: уверх сходами, які ведуть донизу / Л. Паращенко, В. Громовий // Освітня політика: Портал громадських експертів. – 2013. – 29.11 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://education-ua.org/ua/articles/143-privatni-shkoli-v-ukrajini-uverkh-skhodami-yaki-vedut-donizu>
6. Рейтинг приватних (альтернативних) шкіл Києва [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ua.teddyclub.org/uk/article/podgotovka-k-shkole/1485-rejting-chastnyh-alternativnyh-shkol-po-kievu/>
7. Стігліц Дж. Е. Економіка державного сектора / Пер. з англ. А. Олійник, Р. Сільський / Дж. Е. Стігліц. – К.: Основи, 1998. – 854 с.
8. Government expenditure on education, total (% of GDP) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.indexmundi.com/facts/indicators/SE.XPD.TOTL.GD.ZS/map/Europe>

1.2. ОСВІТА МОЛОДІ В УКРАЇНІ: ПРОБЛЕМИ ТА ПРОТИРІЧЧЯ

Петіна О. М.

аспірант

Кіровоградський національний технічний університет

XXI століття в усіх сферах життєдіяльності людини і суспільства висуває нові вимоги. Це ставить перед людиною, а отже, і перед освітою – сферою, що готує молоде покоління до життя, – небачені раніше завдання. Так, значимість освіти для підвищення конкурентоспроможності молоді в умовах інноваційного розвитку економіки, заснованої на знаннях, важко переоцінити. Динамічний розвиток цивілізації значною мірою зумовлений нарощенням інтелектуального

потенціалу людства і, перш за все, його молодій генерації. Відтак закономірно, що держава, яка прагне забезпечити сталий прогрес суспільства, розглядає освіту як ключову передумову його соціально-економічного, політичного і культурного піднесення.

Висока невизначеність ринку праці, істотна зміна змісту професійної діяльності, а також ускладнений процес самостійного працевлаштування випускників вищих навчальних закладів формують нові вимоги до характеристик сучасних фахівців, які закладаються в основу освітніх програм.

У сучасному світі освіта – складне і багатоманітне суспільне явище, сфера передачі, засвоєння і переробки знань та соціального досвіду. Освіта для молоді є саме тим фундаментом, на якому вона повинна будувати своє майбутнє і майбутнє своєї держави. Це обґрунтовується тим, що освіта надає людині широкий кругозір та ерудицію. Саме завдяки знанням розвивається моральні цінності людей, суспільство та поведінка в ньому. Не можна розглядати освіту молоді у відриві від соціально-економічних змін у суспільстві. На думку Дж. К. Грейсон і К. О'Дейл, сучасна освіта, з одного боку, є сумою «пізнавальних навичок», а з іншого боку, це розвиток особистісної сфери, оволодіння учнями навичками колективної поведінки. Ці автори вважають, що існує безпосередній зв'язок освіти в країні з її конкурентоспроможністю на світовому ринку. Так, громадянам конкурентоспроможної країни необхідно мати такі якості [1]: високий або середній рівень функціональної грамотності; певні основи знань в галузі математики, статистики, наукової методології; здатність спостерігати за процесами, аналізувати їх, інтерпретувати результати і здійснювати дії; знання про світ (маються на увазі знання в галузі історії, географії, економіки та мовна підготовка); уміння працювати в колективі; здатність нести відповідальність; здатність постійно вчитися і пристосовуватися до змін.

Безсумнівно, що конкурентоспроможним може бути фахівець, який володіє творчою уявою й самостійністю мислення. Значну увагу творчому вихованню та освіті молоді приділяв у своїх роботах П. Л. Капіца, який

відзначає, що завдання освіти не тільки давати людині всебічні знання, необхідні для того, щоб стати повноцінним громадянином, але і розвивати в ньому самостійність мислення, необхідну для розвитку творчого сприйняття навколишнього світу [2].

Цивілізація й освіта перебувають у тісному взаємозв'язку. Це пояснюється тим, що впродовж останніх років у системі освіти України сталися значні зміни, зумовлені трансформаціями в усіх сферах життя суспільства. Характерною рисою еволюції системи освіти в Україні стали реформи, спрямовані головним чином на узгодження сучасних потреб суспільства з тими процесами, які відбуваються в освітній галузі. Визначальним вектором змін у системі освіти стала її адаптація до загальноєвропейських освітніх принципів, форм та механізмів. Серед чинників, які зумовлюють відносно високий рівень освіти в Україні, слід віднести обов'язкову середню освіту та ціннісні орієнтації українців, серед яких освіта займає перші позиції.

В Україні конституційно закріплена обов'язковість повної загальної середньої освіти для всіх громадян держави. Загальна середня освіта визнається основною складовою неперервної освіти.

Так, рівень залученості молоді до початкової, середньої і вищої освіти, взятих разом, у 2013 р. становив серед жінок 93,2%, а серед чоловіків – 87% [3, с. 95]. Але аналіз даних щодо кількості осіб, які навчалися в закладах освіти з 2005/2006-го по 2013/2014 навчальні роки, показує, що їх чисельність зменшується, а різниця за вказаний період становить 1 957 000 осіб. Так, порівняно з 2005/2006 навчальним роком, коли у навчальних закладах України навчалось 8 605 000 осіб, у 2013/2014 навчальному році - лише 6 648 000 громадян [4, с. 410]. Це є наслідком негативних демографічних процесів, які відбуваються в Україні.

За даними Державної служби статистики України, станом на 1 вересня 2014 р. всіма формами освіти було охоплено 98,5 % дітей віком від 6 до 18 років, що постійно проживають на території України. Із загальної кількості дітей шкільного віку з різних причин не навчалися 20 345 осіб (0,52%). У

загальноосвітніх навчальних закладах навчалися 89,2% дітей шкільного віку, 4,2 % – у професійно-технічних навчальних закладах, 5,1% – на основних відділеннях ВНЗ усіх рівнів акредитації (табл. 1) [5, с. 87].

Таблиця 1

Показники охоплення освітою дітей шкільного віку в Україні станом на 1 вересня 2014 року

	Кількість дітей віком 6-18 років усього, осіб	З них навчаються в навчальних закладах для здобуття повної загальної середньої освіти		В тому числі					
				у загальноосвітніх навчальних закладах усіх ступенів		у професійно-технічних навчальних закладах		на основних відділеннях вищих навчальних закладів усіх рівнів акредитації	
		осіб	%	осіб	%	осіб	%	осіб	%
Усього дітей:	3 914 951	3 853 613	98,5	3 491 506	89,2	164 501	4,2	197 606	5,1
з них дівчат:	1 912 254	1 885 627	98,6	1 717 471	89,8	67 282	3,5	100 874	5,3

Джерело: дані Державної служби статистики України [5, с. 87]

Згідно з висновком Інституту соціальної та політичної психології НАПН України, виділяють шість макрорегіонів освіти з центрами в Києві, Дніпропетровську, Донецьку, Львові, Одесі, Харкові, зони впливу яких охоплюють всю країну. Названі регіони характеризуються найвищим освітнім потенціалом в Україні, а відтак – і найвищим рівнем розвитку освітнього комплексу. Для регіонів, представлених нижчим потенціалом освіти (Закарпатська, Івано-Франківська, Кіровоградська, Черкаська та ін. області), властиві середній і відносно низький рівні розвитку освітнього комплексу.

Помітною тенденцією розвитку освіти в Україні є зменшення чисельності загальноосвітніх навчальних закладів з 22,2 тис. у 2000/2001 навчальному році – до 17,6 тис. у 2014/2015 навчальному році. Переважно це сталося внаслідок закриття вечірніх шкіл і навчальних закладів у сільській місцевості та зменшення чисельності учнів в них у зв'язку із демографічними змінами, що відбуваються в Україні (з 6764 тис. у 2000/2001 навчальному році – до 3757 тис. у 2014/2015 навчальному році) [5, с. 16]. Крім того, відбувається зменшення

частки закладів професійно-технічної освіти і вищих навчальних закладів I–II рівнів акредитації та відповідне зменшення чисельності учнів, які навчаються у навчальних закладах зазначеного типу.

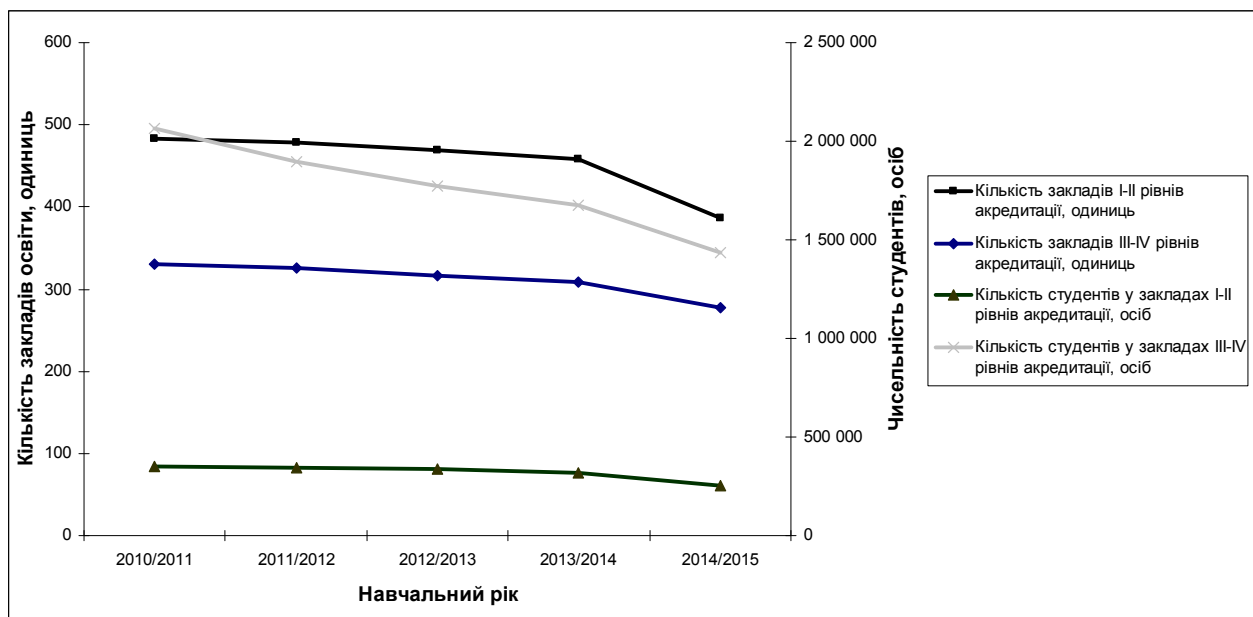


Рис. 1. Кількість вищих навчальних закладів та чисельність студентів ВНЗ в Україні у 2010-2015 рр. (на початок навчального року)

Джерело: побудовано автором на основі даних [6, с. 8]

Згідно з даними Державної служби статистики України, у 2014/2015 навчальному році налічувалося 664 вищі навчальні заклади (ВНЗ) I–IV рівнів акредитації, в яких навчалось 1 689,2 тис. осіб. У 387 ВНЗ I–II рівнів акредитації навчалось 251,3 тис. осіб. У 277 ВНЗ III–IV рівнів акредитації навчалось 1 437,9 тис. осіб [6, с. 14, 20-21].

Динаміка змін у мережі вищих навчальних характеризується зменшенням їх загальної кількості. У період з 2010 р. по 2015 р. спостерігалось зменшення кількості закладів ВНЗ I–II рівнів акредитації майже на 20% (з 483 до 387 відповідно), а контингент студентів скоротився на 28,5% (з 351 тис. до 251 тис. осіб). Щодо ВНЗ III–IV рівнів акредитації, то порівняно з 2010 р. кількість ВНЗ III–IV рівнів акредитації зменшилась на 6,1% (з 330 до 277) (рис. 1) [6, с. 8].

Відносно стабільною залишається частка приватних ВНЗ. На початку 2014/2015 навчального року в Україні ліцензовано 144 недержавних ВНЗ (у тому числі – 80 ВНЗ III–IV рівнів акредитації), в яких навчалось 127,5 тис. осіб (7,55% загальної кількості студентів ВНЗ в країні) [6, с. 9]. Підготовка фахівців

у недержавних ВНЗ здійснювалася переважно за такими напрямками: економіка, менеджмент, право, українська та іноземні мови, інші спеціальності гуманітарного профілю.

Одним із найважливіших показників місця вищої освіти в економіці є показник чисельності студентів з розрахунку на 10 тис. населення. У 1995 р. кількість студентів у розрахунку на кожні 10 тис. населення у світі, в середньому, становила 143 особи, а в розвинених країнах – 411 осіб на кожні 10 тис. населення. В Україні у 2000 р. чисельність студентів у розрахунку на кожні 10 тис. населення становила 392 особи, у 2005 р. – 578, у 2013 р. – 452 особи (у тому числі 380 осіб – студенти ВНЗ III–IV рівнів акредитації) [3, с. 99].

Безперечно, що у сучасних умовах, особливо, коли вищу освіту здобувають все більше і більше випускників закладів середньої та професійно-технічної освіти, вища школа набуває в національній системі освіти особливого значення та активізує спроби посилити свій вплив на зміст та якість вищої освіти. Зазначене явище є загальносвітовою тенденцією. Так, ще у 2000 р. Міжнародна організація з розвитку вищої освіти (Task Force on Higher Education), яка спонсорується Всесвітнім банком і ЮНЕСКО, відзначала, що «вища освіта безперечно є новою межею розвитку освіти у все більшій кількості країн» [7].

Таблиця 2

Охоплення молоді вищою освітою за 1990-2012 рр.

Показник	1990	1995	2000	2005	2010	2012
Навчається в системі вищої освіти, осіб	1638	1541	1931	2710	2491	2170
% вікової групи 20-24 роки	49,6	42,2	53,8	71,4	67,5	64,1
% вікової групи 18-23 роки	40,4	35,5	45,6	59,0	52,3	58,0

Джерело: підрахунки Інституту демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи за даними Державної служби статистики України [3, с. 100]

Загальна динаміка чисельності студентів ВНЗ в Україні демонструє зростання показників охоплення молоді вищою освітою. Так, за інформацією Інституту демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України, у

віковій групі 18–23 роки частка молоді, яка здобуває вищу освіту, зросла із 45,6% у 2000 р. до 58,0% у 2012 р. (табл. 2). У віковій групі 20-24 роки частка молоді, яка здобуває вищу освіту, також збільшилась з 53,8% у 2000 р. до 64,1% у 2012 р. Пікові значення такого збільшення припадають на 2005-2010 рр., після чого спостерігалось незначне зменшення цього показника. Загалом зазначені дані свідчать, що дві третини української молоді 18–23 років навчалися в системі вищої освіти.

У свою чергу, масовізація вищої освіти актуалізує проблему якості освіти, стає потужним стимулом для формування системи управління якістю освіти на державному рівні. Спостерігається небезпека розширення доступу до вищої освіти як інституційної пастки, вихід з якої з часом буде все більше ускладнюватися.

Таблиця 3

Показники міграційної мобільності студентів за 2001-2014 рр.

Роки	Чисельність іноземних студентів, осіб	Чисельність українських студентів за кордоном, осіб	Іноземні студенти, % від загальної кількості студентів
2001	17 210	-	0,8
2004	15 622	25 188	0,6
2006	29 614	25 866	1,0
2008	32 066	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
2014	56 933	46 342	3,37

Джерело: підрахунки Інституту демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи за даними Державної служби статистики України [3, с. 101; 6, с. 102; 8]

Варто також зазначити, що у системі вищої освіти зростала й кількість іноземних студентів. Так, з 2001-го по 2014 рр. число іноземних студентів у країні збільшилось більш ніж в три рази (на 330,81%). У загальній чисельності студентів їх частка зросла з 0,8% у 2001 р. до 3,37% у 2014 р. На початку 2014 р. 664 українських ВНЗ прийняли майже 60 тис. іноземних студентів із 146 країн. Це дозволило залучити значну суму коштів до бюджетів ВНЗ України. Серед іноземних студентів, які навчалися в Україні, налічувалося 1,75

тис. громадян Китаю, 9,25 тис. громадян Азербайджану, 1,81 тис. громадян Росії. Необхідно зазначити, що освітній ринок України становить близько 1,5% світового ринку освіти, що є сумірним із обсягами відповідних ринків Австрії, Швеції та Швейцарії [3, с. 103] (табл. 3).

Позитивним слід вважати переважання експорту освітніх послуг над імпортом, тобто приїзду іноземних студентів над виїздом українських студентів на навчання до інших країн. Але, орієнтація української молоді на здобуття освіти за кордоном все ж є однією із найважливіших сучасних тенденцій у сфері освіти. Є всі підстави очікувати на посилення цієї тенденції і в майбутньому. З одного боку, це забезпечує входження української молоді до європейського простору вищої освіти, а з іншого – є втратою державою ринку освіти, а в подальшому й ринку праці, тому що значна частина студентів після закінчення навчання за кордоном не повертається до України. Прагнучи отримати освіту за кордоном, українська молодь активно звертається до різних спеціалізованих фондів і пропоновані ними річні стипендії не тільки покривають витрати на навчання та проживання, але й є значно більшими, ніж офіційна середня заробітна плата фахівця з вищою освітою в Україні.

Доцільно не забувати також про те, що вища освіта відіграє потужну роль на ринку праці – у вищій школі працює значна кількість персоналу, багато студентів «відстрочують» свій вихід на ринок праці, отримуючи певний час професійні компетенції. Зазначену роль університетів як «соціального сейфу» підкреслював Зигмунт Бауман: «Завдання професійної підготовки поступово, але невпинно переміщуються від університетів, і це повсюдно відображається зменшенням бажання держави їх фінансувати із суспільних фондів. Неважко запідозрити, що університети значною мірою завдячують досі стабільним рівнем притоку студентів своїй несподіваній, але бажаній ролі тимчасових притулків у суспільстві, враженим тимчасовим безробіттям; структури, що дозволяє молоді на декілька років відстрочити на кілька років знайомство з жорсткими реаліями ринку праці» [9].

Розділяємо думку М. В. Вачевського, який вважає, що держава в нинішніх умовах повинна надавати пріоритет розвитку науки, зберегти той науковий потенціал України, який є, а одночасно зосереджувати першочергову увагу на освіту, наукові кадри, сприяти проведенню наукових досліджень у всіх галузях народного господарства. Необхідно формувати з шкільної парти українську інтелігенцію [10, с. 164]. Складною проблемою для підняття якості молоді освіти в Україні є сучасний стан науково-дослідницької діяльності у цій сфері. Світовою практикою доведено, що лише тісне поєднання освіти з наукою є запорукою забезпечення високої якості освіти та належного інтелектуального супроводу державотворення. Тимчасом відомо, що сьогодні українська наука перебуває в критичному стані, який не тільки не відповідає потребам сучасної якісної освіти, а й створює реальну загрозу безпеці держави.

Для нашої країни життєво важливими стають проблеми збереження наукових шкіл, передачі традицій, навичок і досвіду проведення досліджень, розвитку нових наукових напрямів, підходів до науки як засобу практичного обґрунтованого розвитку держави. Хоча до наукових установ та навчальних закладів останніми роками приходять чимало молодих фахівців, але, на жаль, значна частина їх звільняється, не пропрацювавши й двох-трьох років. І найбільшою перепорою для залучення молоді до науки є недостатній, зважаючи на потреби цієї вікової групи, рівень державної підтримки.

У сучасному молодіжному середовищі особистісні цінності, прагнення дедалі більше концентруються на сферах бізнесу, політики, інформаційного обслуговування. Нині для творчої особистості з'явилося чимало нових професій, які дають змогу реалізувати свій потенціал, креативні здібності. До того ж, беззаперечним фактом стало різке зниження в суспільстві престижу наукової праці. Змінюється і характер самої науки: сьогодні спостерігаємо «сплав» науки й таких нових форм інтелектуального знання, як високі технології, програмне забезпечення тощо. Нині молоді надзвичайно важко знайти своє місце в науковому менеджменті: навіть найобдарованіші не в змозі стати керівниками невеличких науково-дослідних лабораторій. Водночас

реформування системи наукової діяльності неможливе без омолодження її менеджменту.

Тож, вважаємо, що освіта молоді – проблема комплексна, її вирішення припускає взаємодію та співпрацю різних структур: державних органів влади, служби зайнятості населення, сфери освіти і комітетів у справах молоді. Одним з напрямків діяльності є сприяння додатковій освіті молоді через організацію і функціонування профільних клубів і центрів додаткової освіти. Щоб запобігти появі нових безробітних, необхідно вести систематичну роботу профорієнтації з абітурієнтами, яка повинна сприяти особі в професійному самовизначенні з урахуванням не тільки потреб і можливостей, але і ситуації на ринку праці.

До того ж, принцип масовості в сучасній освіті породжує зниження загальної активності та зацікавленості студентів у навчанні. Саме тому варто активувати мотиваційний фактор у навчанні. Життєва та професійна необхідність вивчення певної дисципліни має стати визначальною замість міністерської догматичності, яка взагалі нечутлива до потреб та запитів суспільства і ринку. Орієнтація на амбітних та перспективних студентів, навіть якщо їх не багато, має стати пріоритетною для керівництва та викладацького складу ВНЗ.

Отримання освіти є, безсумнівно, однією з головних цінностей молодого покоління, а її відсутність відповідно хвилює молодь, особливо якщо це жителі мегаполісів. В останні роки зростає конкурс до ВНЗ. Але цей факт не так легко інтерпретувати. Не можна стверджувати, що молодь потяглася саме до знань. Підвищення кількості абітурієнтів може бути пов'язано, наприклад, з погіршенням рівня освіти, полегшенням вступу до ВНЗ або ж, якщо це стосується юнаків □ з відстрочкою від армії.

На жаль, в нашій країні є ще одна проблема. Якщо молода людина отримує певну професійну освіту, то це не завжди означає, що вона отримає гідну роботу на ринку праці. Звідси низька цінність освіти в сфері науки та виробництва. Все більшу цінність набувають «офісні» спеціальності. І як

наслідок через такий потік на подібні спеціальності саме в цих областях падає рівень навчання в навчальних закладах.

Якщо раніше молодому поколінню не соромно було одержувати робітничі професії, і тоді освіта дійсно розглядалася як цінність, то зараз молодь йде здобувати освіту не за своїми уподобаннями, за престижем спеціальностей. Але з іншого боку, із розвитком техніки, науки та інформаційних технологій зростає кількість спеціальностей і відповідно зростає вибір молодого покоління при вступі до ВНЗ.

Також кваліфікація молоді не збігається з вимогами виробництва. Таким чином, система освіти відтворює саму себе. Йде підготовка кадрів заради підготовки. Як показують результати досліджень, в даний час лише половина випускників усіх ланок професійної школи знаходять роботу за своїм фахом, а інші виявляються на вільному ринку праці. Причини такої ситуації криються не тільки в об'єктивних обставинах, таких, як: зниження рівня виробництва, зростання рівня безробіття, низький рівень доходів населення. Найважливішою причиною невідповідності отриманої освіти та місця роботи є характер ціннісних орієнтацій і життєвих планів самої молоді.

Так, аналіз розглянутих протиріч призводить до розуміння одного з парадоксів соціального розвитку суспільства. Соціальний ресурс молоді зменшується, а її вплив на сфери освіти, зайнятості і все суспільство зростає. В умовах ринкових відносин молодь раніше включається в трудову діяльність, реально впливаючи на зміст праці і на відношення до нього. За допомогою молоді відбувається зміна стереотипів соціальної поведінки: від «жити, щоб працювати» до «вчитися і працювати, щоб жити». Йде процес злиття прагматичних і ціннісних цілей праці, переплетіння освітньої та трудової діяльності молоді. Незважаючи на деяку категоричність суджень при розгляді суперечностей, виявлені тенденції вже неможливо не враховувати у процесі формування молодіжної політики як держави в цілому, так і окремих регіонів.

Для вирішення означених протиріч у розвитку освіти молоді необхідно надати можливість всім без винятку проявити свої таланти і свій творчий

потенціал, що означає можливість для кожного молодого громадянина реалізувати свої життєві плани. Досягнення цієї мети вимагає перегляду етичних та культурних аспектів освіти.

Отже, для *вирішення проблем та протиріч в сфері освіти пропонуємо наступні заходи:*

- децентралізація системи вищої освіти, реальна автономізація ВНЗ (включно з економічною діяльністю), розвиток приватного сектора освітньої галузі з одночасним запровадженням системи оцінювання якості освіти, що базується на незалежних агенціях оцінювання якості;
- реструктуризація та оптимізація державного замовлення на підготовку спеціалістів з участю роботодавців для приведення державного замовлення у відповідність до реальних потреб секторів національної економіки;
- розвиток системи освіти протягом життя;
- усунути істотні диспропорції системи вищої освіти та вдосконалити мережу ВНЗ, тому що масовість вищої освіти породжує проблему якості;
- подальший розвиток експортного потенціалу вищої освіти України з метою отримання економічних результатів, прискорення модернізації освіти та посилення впливу й престижу України у світі;
- активне впровадження у програми вищої освіти підприємницької складової, передусім у плані набуття студентами практичних навичок, необхідних для ведення самостійної економічної діяльності, а також отримання ними необхідних знань щодо законодавства та практики бізнесу в Україні і за кордоном;
- створити нові стандарти вищої освіти, адже лише за цих умов можна починати формування інноваційних програм, навчальних планів і діаграм підготовки бакалаврів, магістрів, докторів та реформування системи управління у вищій школі;
- цілеспрямована просвітницька робота з метою об'єктивного інформування батьків та абітурієнтів, зацікавленої громадськості щодо

цінності тих чи інших спеціальностей на вітчизняному і міжнародному ринку праці;

- кардинальне зменшення обсягу гуманітарних та непрофільних курсів, переведення більшої частини таких дисциплін у курси за вибором;
- запровадження програм «робота+навчання», за якими частина зароблених коштів йде на оплату навчання і підвищується рівень практичних навичок; зміна системи навчання в галузях, де швидко змінюються потреби роботодавців;
- закриття коледжів, основною місією яких є вступ до університету без ЗНО; розвиток коледжів, що дають професії, за якими потім реально працюють випускники без масового переходу до ВНЗ;
- реструктуризувати системи середньої загальноосвітньої профільної школи, професійно-технічної та вищої освіти в їх тісному взаємозв'язку, оскільки існує значний розрив між потребами суспільства та освітою;
- створення в університетах недорогих систем додаткової освіти з можливістю залучення якісних тренерів (маркетинг-менеджмент-економіка-особистий розвиток-іноземні мови) замість обов'язкового навчання за багатьма непрофільними дисциплінами;
- «розширення рамок» у запровадженні інноваційних систем освіти для якісних ВНЗ; розробка норм та нормативів щодо становлення та розвитку молоді в освітній сфері;
- сприяння працевлаштуванню молоді, створення умов для її інтелектуального самовдосконалення і творчого розвитку, формування гуманістичних цінностей у молодих громадян;
- реорганізація та вдосконалення системи підготовки та підвищення кваліфікації молодих кадрів;
- збільшення грантової фінансової підтримки в рамках різноманітних освітніх програм;

- розвиток наукової та інноваційної діяльності в освіті, підвищення якості освіти на інноваційній основі; інформатизація освіти, вдосконалення бібліотечного та інформаційно-ресурсного забезпечення освіти і науки;
- збільшення обсягу витрат держави на освіту, що є інвестиціями в майбутнє.

В даному контексті вважаємо за доцільне запропонувати *додаткові заходи для розвитку науки в університетах*:

- визначення та усунення бюрократичних перешкод для розвитку академічної мобільності та горизонтальних зв'язків науковців (зокрема, перешкод для стажувань, відряджень та проведення і відвідування конференцій);
- встановлення вимог щодо знання англійської мови (використовуючи стандартні тести TOEFL, IELTS чи системи рівнів знання) для освітніх адміністраторів та викладачів-науковців;
- ранній відбір кращих студентів до посилених програм із залученням до наукової роботи та додатковими стимулами (спеціальна стипендія, кращі умови в гуртожитку);
- розширення співробітництва з науковими установами (спільна аспірантура, створення кафедр в наукових установах, створення програм підвищення кваліфікації викладачів в наукових установах, участь наукових установ в акредитації програм навчання).

Отже, виходячи із сучасних умов в Україні, необхідно усвідомлювати кардинальну потребу суспільних зрушень у напрямку інноваційного розвитку та економіки знань. Підбиваючи підсумки, варто сказати, що в Україні поки що дуже мало зроблено для того, щоб науковий потенціал системи освіти був реалізований не тільки у формі високої якості учбового процесу, але і шляхом відкриттів, винаходів і міжнародного патентування. Тому, основною метою розвитку освіти молоді країни повинно бути визначення оптимального балансу між включенням країни в процеси глобалізації і підтримкою національних специфічних проблем та елементів освітнього процесу. Немає сумнівів у тому,

що лише завдяки консолідації зусиль державної влади та громадянського суспільства, формуванню реальної державно-громадської системи управління освітою можна здійснити реальні й ефективні реформи в освітній галузі.

Література:

1. Ангеловский А. А. Проблема взаимосвязи дополнительного профессионального образования и рыночной конкурентоспособности специалистов / А. А. Ангеловский // Дополнительное профессиональное образование. - 2007. - № 5. - С. 7-11.
2. Капица П. Л. Некоторые принципы творческого воспитания и образования современной молодежи / П. Л. Капица // Вопросы философии. - 1971. - № 7. - С. 60-68.
3. Стратегічні пріоритети молодіжної політики: освіта, зайнятість, житло: щоріч. доп. Президенту України, Верховній Раді 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., к. філос. н.; Митрофанський С. В., Білий А. І., Галайко Б. М., канд. істор. н.]. - К., 2014. - 368 с.
4. Статистичний щорічник України за 2013 рік / За ред. О. Г. Осауленка. - К.: ТОВ «Видавництво «Консультант», 2014. - 536 с.
5. Загальноосвітні навчальні заклади України на початок 2014/15 навчального року: стат. бюл. / відп. за вип. О. О. Кармазіна. - Київ: Державна служба статистики України, 2015. - 100 с.
6. Основні показники діяльності вищих навчальних закладів України на початок 2014/15 навчального року: стат. бюл./відп. за вип. О.О. Кармазіна. -Київ: Державна служба статистики України, 2015.-169 с.
7. Task Force on Higher Education and Society. Higher education in Developing countries: Peril and promise. Washington, DC: The World Bank/UNESCO, February 2000. – 144 p. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://siteresources.worldbank.org/INTAFRREGTOPTEIA/Resources/Peril_and_Promise.pdf.
8. Щорічно за кордон виїжджають вчитися 20 тисяч українських студентів [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://alnews.com.ua/news>.
9. Бауман Зигмунт. Индивидуализированное общество / Пер. с англ. под ред. В. Л. Иноземцева. - М.: Логос, 2005. - 390 с.
10. Вачевський М. В. Соціально-економічні проблеми науково-технічної творчості: Теорія, практика. - Львів: Каменяр, 2001. - 206 с.

2. Science and education: the potential and development prospects

2.1. МОДЕЛЬ ІННОВАЦІЙНО-ОСВІТНЬОГО БІЗНЕС-ІНКУБАТОРУ ВНЗ НА ОСНОВІ ІНФОРМАЦІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ РЕГІОНУ

Манн Р.В.,

доктор економічних наук, професор

Якушев О.В.,

аспірант

Черкаський державний технологічний університет

Здійснення інформаційної трансформації вищої освіти вимагає застосування спеціального підходу, що має назву стратегічного управління. Його мета – створення вищої освіти (адекватної новим умовам зовнішнього середовища), яка повинна бути центральним суб'єктом та рушійною силою у процесах функціонування та розвитку інноваційно-освітніх бізнес-інкубаторів з метою формування кластеризації економіки.

Сучасний період активного поширення процесів кластеризації стимулюється стрімким формуванням інформаційної економіки та стандартів інформаційного суспільства. Саме останнє визначається світовими експертами Форсайт як мережеве утворення, де малі та середні підприємства формують кластери та спільно використовують інформаційні ресурси й інформаційні технології. У системі державного та регіонального управління України в останні два-три десятиліття фактично не використовуються технології прогнозування і довгострокового планування (горизонт 10-15 років). У світовій практиці це досить серйозний фронт управлінської та науково-дослідної діяльності, а саме: активна розробка стратегій розвитку територій і галузей, довготермінове державне планування розвитку економіки, ринкове прогнозування - оцінка перспектив ринків праці, інформації, інновацій, товарів і послуг [1,2].

Саме створення моделі інноваційно-освітнього бізнес-інкубатору ВНЗ на основі використання інформаційного потенціалу є інструментом реалізації технології прогнозування і довгострокового планування розвитку регіонального

економіки, управління нею з залученням різних суб'єктів, що призведе до позитивних соціально-економічних результатів.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Якість науки та освіти у різних її аспектах досліджували: як проблему філософії освіти – В.Вікторов, В.Кремень, В.Андрущенко; з позицій науки і практики – О.Ляшенко, О.Овчарук, О.Савченко. Ринок послуг вищої освіти: методологічні основи дослідження кон'юнктури та вплив діяльності ВНЗ на процес інноваційного розвитку регіонів визначили Н.Анісцина, І.Бузько, О. Кратт, І.Краковецька, Н.Телегіна. Проблеми формування інформаційної економіки визначали Д.Белл, М.Кастельс, А.Тоффлер, Д.Марганд. Актуалізацію процесів кластеризації для України, їх наукове обґрунтування, аспекти формування інноваційних кластерів а також аналіз їх світового досвіду здійснили вчені - А.Маршал., М.Портер, В.Прайс, В.Фельдман, М.Енрайт, О.Крайник, С.Соколенко, Л.Федулова, В.Захарченко, О.Фінагіна, А.Бутенко, М.Бутко, І.Журба та ін.

Аналіз робіт показує, що дослідження питання ролі та місця системи освіти, як потужного інформаційного потенціалу в стимулюванні та формуванні кластерної економіки не розкрито повністю, досвід подібного стимулювання поки що недостатній. Оцінка якості освітніх послуг, які надають ВНЗ, має бути щільно пов'язана з рівнем набуття практичного досвіду студентів в процесі навчання, що є однією з основних вимог роботодавців, а також з показниками подальшого працевлаштування випускників [3]. Такий процес у свою чергу надасть конкретні результати та можливість вирішувати проблеми соціально-економічного розвитку підприємництва та зайнятості (з регулюванням трудових відносин у різних галузях економіки) шляхом ефективного створення та діяльності бізнес-процесів в різних видах господарської діяльності.

Кластери, що базуються на інноваціях, їх активність, ефективність розвитку залежать від наявності в регіоні наукових шкіл, накопичених та активно реалізованих в освітній системі знань. Це науковий потенціал регіону.

В цілому цей потенціал повинен визначатися як інтелектуальні та дослідницькі ресурси в системі управлінських технологій регіонального менеджменту [4].

Мета роботи полягає у дослідженні організації моделі інноваційно-освітнього бізнес-інкубатору ВНЗ та методичних рекомендацій із втілення кластерних ініціатив з урахуванням стратегічного управління інформаційним потенціалом системи освіти.

Об'єктом дослідження виступає процес організації моделі інноваційно-освітнього бізнес-інкубатору ВНЗ через призму зростання інформаційного потенціалу системи освіти та перспективного впровадження кластерних підходів.

Предметом дослідження є стратегічні основи взаємодії інформаційного потенціалу системи освіти в моделі інноваційно-освітнього бізнес-інкубатору, їх позитивні наслідки діяльності.

Наукова новизна дослідження полягає в розробці теоретичних та практичних положень у галузі організації та функціонування інноваційно-освітнього бізнес-інкубатору: визначено концептуальну модель стратегічного управління інформаційним потенціалом ВНЗ, запропоновано модель інноваційно-освітнього бізнес-інкубатору в освітньому та регіональному просторах, визначено результати діяльності суб'єктів кластеризації.

Викладення основного матеріалу дослідження. Процеси кластеризації стрімко набирають всесвітнього визнання:

як теорія та методологія – у процесах дослідження та розробки наукових основ теорії кластерів, визначення та адаптування методологічних інструментів розповсюдження досягнень у різних галузях;

як практичний досвід – в організації бізнес-середовищ шляхом складних процесів кооперації (форм організації), спеціалізації, консолідації (закріплення) та гармонізації діяльності бізнес-процесів та розвитку нових технологій управління з метою підвищення конкурентоспроможності та стійкості національної економіки будь-якої країни світу. Таким чином в кожному суспільстві сьогодні формуються різні спрямування розвитку процесу

кластеризації. Вони в своєму спрямуванні націлені на формування ефективних комунікацій та взаємовигідної діяльності влади, підприємств та ринкових інфраструктурних новоутворень [5].

Економічним та соціальним інтересом держави є підтримка системи освіти та формування на її базі комплексних інформаційних центрів, стимулювання бізнес інкубування та консультаційних послуг.

Механізм державної підтримки кластерних об'єднань в свою чергу має будуватися на основних принципах:

цільовий принцип (передбачає орієнтацію всіх заходів щодо розвитку кластерних структур на програмно-цільове фінансування науково-технічної та інноваційної діяльності); принцип комплексності (передбачає комплексного впровадження кластерів для реалізації програм інвестиційного та інноваційного розвитку і проектів за пріоритетними напрямками інноваційної діяльності); принцип об'єктивності (щодо прийняття органами державного управління об'єктивних рішень, які сприяють орієнтації інноваційних кластерів на створення конкурентоспроможної наукоємної продукції); принцип адресності (спрямовано на цільовий характер з урахуванням особливостей розвитку конкретного кластера державної підтримки розвитку кластерів);

принцип легітимності, (передбачає визнання значущості інноваційного кластера органами державного управління з метою збалансованості інтересів владних і кластерних структур); принцип еквівалентності (щодо фінансово-економічних відносин між органами державного управління та кластерами, що сприяє збалансованому розвитку кластерних структур) [6].

Інформаційний потенціал являє собою головний інструмент активації інноваційно-освітньої кластерної ініціативи, має власну концептуальну модель стратегічного управління (взаємодію з зовнішнім середовищем та перетворення в інформаційний ВНЗ) (рис.1).

Інформаційна діагностика зовнішнього середовища включає в себе елементи: інформаційну культуру, людську, інформаційно-адміністративну, інформаційно-наукову, інформаційно-навчальну, матеріально-технічну

складові, що визначають сильні сторони ВНЗ, ймовірні проблеми та механізм стратегії розвитку інформаційного потенціалу.

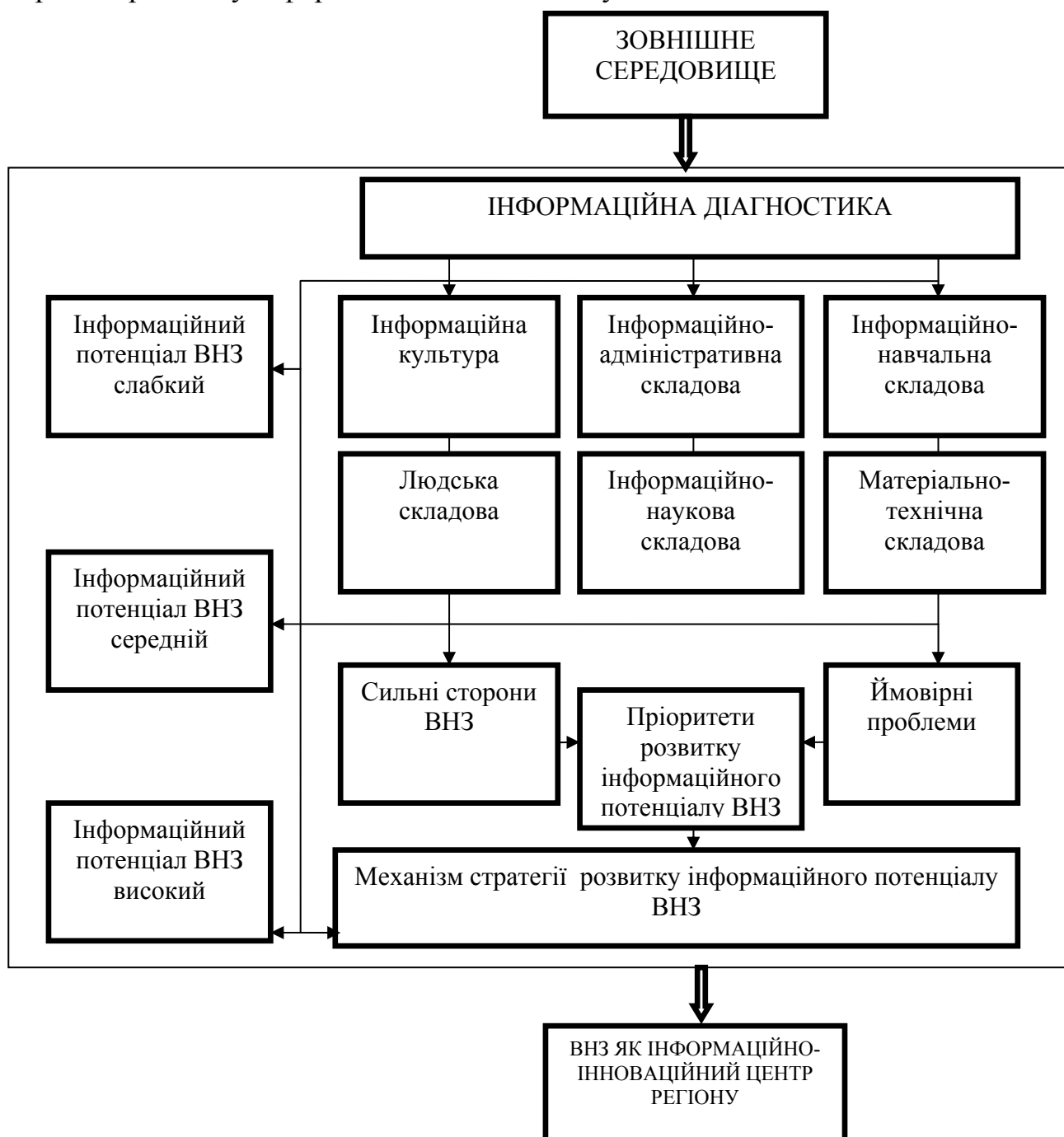


Рис. 1. Узагальнена модель стратегічного управління інформаційним потенціалом ВНЗ

Кінцевим результатом наведеного процесу є формування ВНЗ як інформаційно-інноваційного центру регіону з визначенням рівня його інформаційного потенціалу (слабкого, середнього або сильного).

Під концепцією розвитку інформаційного потенціалу системи освіти

розуміється формування принципів розвитку, встановлення пріоритету цілей системи освіти в інформаційній сфері, а під стратегією - документ, що визначає шляхи і засоби їх досягнення. Проте подібне визначення стратегії носить занадто загальний характер. Визначимо, що концепція зберігає те що треба змінювати в інформаційній діяльності навчальних установ або існуючій системі інформаційних стосунків. При цьому стратегія визначає, як це треба робити.

Наведемо стратегічні напрями розвитку інформаційного потенціалу ВНЗ:

інформаційно-науковий потенціал; мета - збереження і розвиток наукового потенціалу освіти в системі інформаційного виробництва;

інформаційно-навчальний потенціал; мета - підвищення інформаційно-навчального потенціалу системи освіти за допомогою впровадження нових методів і засобів навчання;

потенціал інформаційно-адміністративного управління; мета - вдосконалення системи управління системи освіти шляхом створення і розвитку інформаційно-комунікаційної системи;

матеріально-технічна база; мета - підвищення рівня матеріально-технічної оснащеності системи освіти, ефективності використання матеріальних ресурсів, а також проведення комплексної інформатизації освітніх установ;

людська складова; мета - створення сприятливих умов для розвитку інтелектуального і людського потенціалу системи освіти;

інформаційна культура; мета - підвищення якості діяльності освітніх установ з підготовки розвиненої робочої сили за допомогою оволодіння співробітниками та тими, хто навчається навичок, умінь з пошуку та аналізу інформації, необхідної у безпосередній майбутній або нинішній діяльності в середовищі інформаційного суспільства.

Необхідність розробки стратегії розвитку інформаційного потенціалу системи освіти обумовлена тим, що у навчальних закладах є значний резерв підвищення продуктивності праці за рахунок використання інформаційних та інтелектуальних ресурсів, знань та інформації у будь-якому вигляді. Для використання цього резерву з метою розвитку освіти потрібний відповідний

комплекс механізмів стратегічного управління закладами освіти, що включає формування стратегії, націленої на їх трансформацію у напрямі нових структур, які можна називати інформаційними закладами освіти. При цьому головним ресурсом управління, на основі використання якого відбуватиметься їх усебічний розвиток, повинні стати інформація як стратегічний ресурс і як продуктивна сила суспільства. Такий підхід до управління є визначальною ознакою сучасної соціально-економічної системи – інформаційного суспільства (суспільства знань), де процеси кластеризації освітнього простору шляхом створення різноманітних інноваційно-освітніх бізнес-інкубаторів будуть мати ефективне впровадження та приносити корисні результати регіонам та країні в цілому.

Сформулюємо напрями розробки стратегії розвитку інформаційного потенціалу у системі освіти:

Міністерство освіти і науки України, керівники навчальних і науково-дослідних закладів освіти беруть участь у процесі розробки плану;

при розробці плану повинна враховуватися як внутрішня, так і зовнішня інформація, у тому числі результати порівняння з кращою практикою систем освіти інших країн;

використовується поєднання підходів «знизу-вгору», при яких параметри стратегічного плану інформаційного розвитку доводяться від керівного органу до закладів освіти та їх структурних підрозділів, і «знизу-вгору», при яких заклади освіти та їх структурні підрозділи роблять свій внесок в розробку стратегічного плану;

основні пункти стратегічного плану інформаційного розвитку жорстко ув'язуються з відповідними фінансовими показниками стратегічного фінансового плану системи освіти. Якщо стратегічний план інформаційного розвитку системи освіти включає формулювання фінансової стратегії і ключові фінансові показники, то в цьому випадку цілі, завдання й очікувані результати діяльності в планований період мають бути пов'язані з планованими прибутками і витратами (включаючи поточні і капітальні витрати);

одним із провідних напрямів реалізації стратегії розвитку інформаційного потенціалу системи освіти є оптимізація взаємодії системи освіти із зовнішнім середовищем, оскільки розвиток інформаційного потенціалу неможливий без віянь з боку світових досягнень у галузі техніки і технології, а також науки в цілому, основ національної політики і законодавства у сфері освіти і науки, інформаційної політики та інформаційної культури, міжнародних стандартів.

Стратегія розвитку інформаційного потенціалу системи освіти може бути використана як для системи освіти в цілому, так і адаптована для усіх закладів освіти окремо. На основі аналізу наслідків проведення практичних дій зі стратегічного управління інформаційним потенціалом ВНЗ розроблено кластерну ініціативу на прикладі моделі інноваційно-освітнього бізнес-інкубатору ВНЗ (рис.2).

Функціонування наведеної організації моделі інноваційно-освітнього бізнес-інкубатору ВНЗ виконуватиме конкретні функції: використання фундаментальних знань, розширення досвіду знань завдяки використанню інформаційного потенціалу регіону та їх впровадження завдяки надання якісних консалтингових послуг підприємництву в будь-якому виді господарської діяльності. Головні напрями діяльності – інформаційна, навчально-консалтингова та інкубування бізнесу. Це являє собою унікальність розвитку усіх учасників процесу – громадян, ВНЗ, регіонів та держави, де головною метою буде створення ефективного менеджменту бізнес-середовища та підвищення конкурентоспроможності (закріплення комунікаційних та коопераційні зв'язків між підприємництвом, наукою ВНЗ та державою).

Країни, які все більше роблять успіхи в розвитку процесів кластризації мають значні переваги та великий потенціал на світових ринках. В Україні цей ресурс лише отримує визнання та накопичує можливості. Перші приклади позитивного впровадження кластерів мають машинобудівна та транспортна галузі спостерігається стрімке зростання інтеграційних процесів на ринку туристичного бізнесу та інформаційних послуг, АПК.

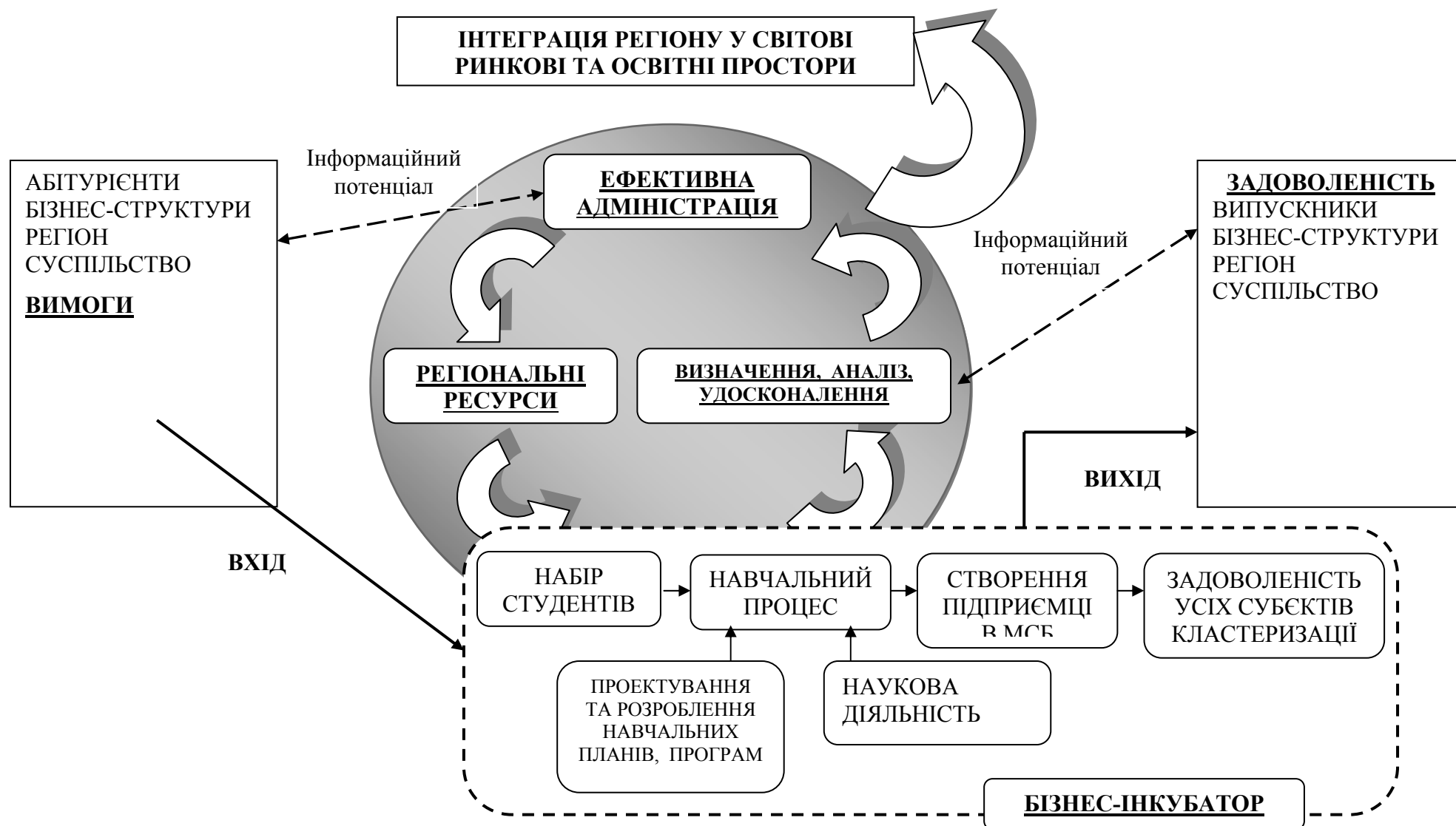


Рис 2. Організація кластерних ініціатив на прикладі моделі інноваційно-освітнього бізнес-інкубатору ВНЗ

При цьому має місце недостатня зрілість держави та регіональної влади в підтримці потенціалу розвитку бізнес-середовища, що обумовлює низьку активність цього процесу в регіонах [1]. Практична значущість запропонованих напрямків стратегії розвитку моделей інноваційно-освітнього бізнес-інкубатору може бути адаптована для оцінки якісних та кількісних характеристик розвитку регіональної економіки.



Рис.3. Результати діяльності суб'єктів інноваційно-освітнього бізнес-інкубатору на базі ВНЗ

Вона включає в себе інформаційний потенціал національної економіки в регіонах, інформаційну культуру, інформаційний обмін, обсяги інформаційного сектору, долю ВВП та НД, що формується в інформаційному секторі, кількість зайнятих у регіонах, кількість науково-технічних розробок за рахунок розробки та впровадження інформаційного потенціалу системи освіти, яка повинна бути забезпечена позитивною динамікою та забезпечено позитивні ефекти для руху економіки: інформаційні, соціальні, науково-технічні.

Виходячи з принципів розвитку системи освіти і характерних рис формування регіональної економіки у сучасних умовах, стратегія ВНЗ має бути високоефективною, тобто приносити громадський ефект у результаті досягнення запланованих цілей із задоволення потреб суспільства у підготовці висококваліфікованої робочої сили. Бізнес інкубатори – це структурна ланка кластерів, яка має своїх організаторів та учасників (суб'єкти кластеризації інноваційно-освітнього бізнес-інкубатору на базі ВНЗ та результати їх діяльності рис.3).

Розвиток регіональної економіки та інформаційного суспільства настійно вимагає, щоб сфера освіти не розвивалася безсистемно, стихійно. Будь-яка стратегія, незалежно від структурного рівня її реалізації (окрема організація, відомство, держава або суспільство), характеризується продуманим співвідношенням у просторі і в часі сил і засобів, які має в розпорядженні суб'єкт, що дозволяє досить вільно маневрувати ними; визначенням ключових етапів у досягненні основних цілей; усвідомленням специфіки кожного етапу, його переваг і недоліків. Стратегія як комплекс рішень і діяльності припускає управління різноманітними соціальними і природними ресурсами в інтересах розвитку об'єкта не лише в сьогоденні, але й у майбутньому, а організовані моделі інноваційно-освітніх бізнес-інкубаторів виконуватимуть в свою чергу ключові завдання цієї стратегії (оскільки вона розглядає систему освіти як цілісний організм, що складається з відкритих систем, які самоорганізуються із власною енергією руху і самозбереження).

Висновки. Сучасна модель економічного розвитку України та її регіонів повинна передбачати за головну мету досягнення вищої форми знання - розвитку науки, інформатизації, новітніх технологій (з метою впровадження відновлювальних видів енергії, відносному зниженню цін на продукти та послуги, захисту навколишнього середовища, виходу із глибокої соціально-економічної кризи) шляхом створення моделей інноваційно-освітніх бізнес-інкубаторів на базі вищих навчальних закладів та їх ефективного функціонування з метою розвитку кластеризації економіки.

В процесах організації інноваційно-освітнього бізнес-інкубатору ВНЗ саме інформаційний потенціал визначає ключові вектори кластеризації економіки: тільки наявність стратегії розвитку інформаційного потенціалу ВНЗ на основі проведеної інформаційної діагностики із позначенням пріоритетів розвитку як інформаційного центру у складі інформаційної економіки може визначити напрям його розвитку – або він буде розвиватися шляхом застарілих методів та принципів, або буде йти шляхом перебудови системи освіти на основі зростаючих обсягів ціннісної інформації, кластерних об'єднань та перетвориться на розвинутий інформаційний центр, що буде двигуном усієї системи освіти, інформаційного суспільства та регіональної економіки.

Концептуальні та стратегічні основи формування та організація моделі інноваційно-освітнього бізнес-інкубатору на базі ВНЗ в регіоні призведуть до: розширення бази наукових досліджень та кадрової інфраструктури області, підвищення рівня професійних навичок фахівців, взаємодії бізнес-середовища та ВНЗ, залучення нових потоків інвестицій, інтеграції регіону у світові ринкові та освітні простори, збільшення конкурентоспроможності адміністративних територій України.

Література:

1. Батченко Л.В., Гуренко А.В., Кононенко Г.С., Манн Р.В., Фінагіна О.В., Цихмістро С.І., Васильконова Е.О. Кластери в системі стратегії і тактики розвитку регіону: монографія. – Донецьк: «ВІК», 2013. – С.16-17.
2. Финагина О. В., Прямухина Н. В. Особенности формирования методологии Форсайт и ее использование в государственном и региональном управлении/ The Scientific Association of Economists and

- Lawyers «Fundacio»: Zagreb's International Conference on Law and Social Sciences (December, 5th, 2014), Zagreb (Croatia), 2014, the collection of scientific papers, p. 163
3. Ігнатова О.А., Якушев О.В. Удосконалення організації та методики оцінки якості вищої економічної освіти в Україні / Збірник наукових праць. Вісник Донецького університету економіки та права». – Донецьк: ДонУЕП, 2012. – №2. – С.130.
 4. Журба І.О. Новітні можливості адаптації світового досвіду кластеризації / Збірник наукових праць Черкаського державного технологічного університету. Серія: Економічні науки. Випуск 39 / М-во освіти і науки України, Черкас. держ. технол. ун-т. – Черкаси: ЧДТУ, 2015. – Частина І. – С. 82.
 5. Якушев О.В. Світовий досвід розвитку кластерів: можливості адаптації в Україні / Збірник наукових праць Черкаського державного технологічного університету. Серія: Економічні науки. Випуск 38: у чотирьох частинах / М-во освіти і науки України, Черкас. держ. технол. ун-т. – Черкаси: ЧДТУ, 2014. – Частина І. Том 1. – С.168.
 6. Александрова А.Л. Эффективность муниципальных социальных программ: возможность и необходимость оценки / А.Л. Александрова, З.Л.Садовская, Р.Дж.Страйк. – М.: ЮНИТИ, 2003. – 352с.

2.2. ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК ПЕРСОНАЛУ ЯК СКЛАДОВА ЕКОНОМІКИ ЗНАНЬ

Штока Є.Т.

здобувач кафедри обліку та оподаткування в галузях економіки
Одеський національний економічний університет

На сучасному етапі перехід України на інноваційний шлях розвитку вимагає формування економіки, заснованої на знаннях. Важливим чинником становлення цього типу економіки виступає рівень розвитку професійної підготовки. Тому умови економіки знань ставлять нові завдання перед професійною підготовкою, оскільки вона в більшій мірі пов'язана з професійною діяльністю людини. Виявлення вимог, які економіка, що заснована на знаннях, пред'являє до організації та її персоналу, і на їх основі дослідження тенденцій розвитку системи професійної підготовки дозволить виробити ефективні шляхи трансформації даної системи в Україні.

Формування і розвиток економіки, що заснована на знаннях, знаходиться в прямому взаємозв'язку з рівнем активності впровадження інновацій, оскільки

цим обумовлена зміна ролі людини у виробничому процесі. Тепер людина розглядається як власник певного набору індивідуальних якостей (умінь і навичок), що не зводиться до знеособленої категорії «робоча сила».

Формування інноваційної економіки вимагає:

- 1) креативності від підприємців і працівників;
- 2) адаптивності від індивідів, які задіяні в інноваційних процесах, кожен з яких в силу специфіки новаторства унікальний.

Тому в умовах становлення і розвитку інноваційної економіки набуває нового змісту категорія «знання». Тепер під знанням розуміється індивідуальний набір якостей (професійних і особистісних), сформований самою людиною в результаті пошуку, оцінки та осмислення інформації з різних джерел, і тому невіддільний від неї, що робить конкретного індивіда унікально цінним фахівцем.

Отже, концепція «економіки, що заснована на знаннях», по суті виступає гуманістичною складовою інноваційної економіки. Д.П. Фролов і Д.А. Шелестова вважають, що концепція «економіки знань» еволюційно зміщує акцент на людину, розглядаючи її як дійову особу (актора) суспільного виробництва [1, с. 8]. Відтак, в умовах економіки знань першочергово важливою представляється вся сукупність соціально-економічних відносин при формуванні людини як носія і творця знань, необхідних у суспільному виробництві. Важливою складовою цих відносин є формування капіталу освіти.

Д. Львов віділяє такі характерні риси економіки знань:

- 1) бурхливий розвиток знань, які все більш проявляють себе у вигляді безпосередньої продуктивної сили;
- 2) зростання капіталізації ринкової вартості компаній, що здійснюють проривні дослідження і розробки в новітніх галузях науки і техніки;
- 3) капіталізація витрат на людину як один з напрямків системи державних пріоритетів у розвитку науки і техніки [2, с. 13]. Цим Д. Львов підкреслює важливість і привабливість інвестицій в освіту людини з боку підприємств і держави в умовах економіки знань.

Г.Б. Клейнер виділяє наступні особливості економіки знань (на мікрорівні):

- 1) індивідуалізація товару як необхідність постійного створення нових видів товарів;
- 2) індивідуалізація угод, характерна для індивідуального товару, і, як наслідок, індивідуальна ціна;
- 3) персоналізація знання;
- 4) необхідність професійного середовища для виробників знань, тобто інноваційної економіки [3, с. 32].

Таким чином, вченим робиться акцент на індивідуалізації товару, підкреслюється необхідність індивідуалізації всіх основних економічних процесів в умовах економіки знань.

Отже, індивідуалізація виробництва і споживання, характерна для економіки, заснованої на знаннях, потребують індивідуалізації знань виробника, і, відповідно, індивідуалізації освітніх моделей для формування цього знання.

Наприкінці XX століття – початку XI століття крім основних факторів виробництва (землі, капіталу, праці та підприємницьких здібностей) людство починає активно використовувати ще один – інформацію, що виражається у формі знань. Саме знання сьогодні стають головним фактором розвитку окремої соціо-економічної системи та людства в цілому через те, що акумулюють в собі одночасно всі властивості інших факторів виробництва. Так, знання мають властивості невичерпності, безкінечного нагромадження, невідчуженості, незалежності від кількості споживачів (неможливо створити знання для одного суб'єкта) та залежності від часу. Саме це робить їх унікальним товаром, споживчим благом, фактором виробництва.

Знання є фундаментом людського розвитку та прогресу суспільства. Тому, першочерговості набуває задоволення різноманітних освітніх потреб особистості заради її розвитку та самореалізації, забезпечення її конкурентоспроможності на ринку праці [4, с. 159] з одного боку, та

використання знань як основи вдосконалення управління людськими ресурсами (на рівні окремого підприємства) та вирішення багатьох економічних і соціальних проблем в суспільстві та світі.

Виробництво, впроваджуючи новітні технології, розвиваючись в умовах глобалізації, формує підвищені вимоги до рівня освіти робочої сили та її якісних характеристик. Відповісти на ці запити здатна лише інноваційна система освіти за допомогою використання інноваційних технологій навчання (безперервна освіта, освіта впродовж життя, освіта без кордонів). Освіта є соціальним інститутом з передачі знань і навчання їх продукування на основі досвіду, розширення, оновлення та використання протягом усього трудового життя з метою забезпечення людського розвитку та самовідтворення людського потенціалу. Важливим фактором, що спонукає систему освіти до розвитку і вимагає від неї випереджальної професійної підготовки працівників є поступовий розвиток концепцій управління працівниками в організації. Як відомо, на сьогодні є чотири концепції: використання трудових ресурсів (економічна парадигма управління, зорієнтована на максимальне використання трудового потенціалу працівника), управління персоналом (організаційно-адміністративна, зорієнтована на використання не тільки трудового, але й особистісного потенціалу працівника), управління людськими ресурсами (організаційно-соціальна, що базується на максимальному використанні існуючого потенціалу людини в створених організацією умовах), управління людським капіталом (яка передбачає створення умов для саморозвитку і самореалізації людини). Тобто, на практиці відбувається перехід від розгляду працівника як фактору виробництва та головного ресурсу організації до його розуміння як головного суб'єкта будь-якої організації, від знань якого залежить ефективність використання всіх інших факторів виробництва. Саме тому поступово слід забезпечити трансформацію домінуючої концепції освіти до інноваційної, орієнтованої на навчання та отримання знань, їх продукування не в короткий етап життя, а протягом всього життя людини (табл. 1).

Інноваційна ж концепція освіти має за мету розвиток свідомого і творчого ставлення людини до життя, постійне самовдосконалення на основі розвитку здібностей і використання нових досягнень людства. Сама освіта в такому разі виступає як перманентний процес, необмежений у часі. Таким чином, можна стверджувати, що концепція освіти через рівень професійної підготовки кадрів визначає роль працівника в організації в і є основою концепції управління працівниками в організації (рис. 1).

З іншого боку, трансформація парадигми управління працівниками вимагає змін від самої системи освіти, змушує її підлаштовуватися під вимоги практичної діяльності.

Таблиця 1

Зміст концепцій освіти [4, с.165]

Складові концепцій	Традиційна	Раціональна	Гуманістична
Мета освіти	Забезпечення людини базовими знаннями, необхідними впродовж подальшого життя, формування людини-функціонера шляхом її підлаштування під навчальні програми	Надання людині знань, наповнення людини знаннями, оскільки студент – це як посудина, яку слід наповнити	Забезпечення розвитку природних, унікальних здібностей людини
Характер освіти	Кінцевий продукт одного з етапів життя людини.		Динамічний процес
Обмеженість тривалості освіти	Достатньо короткий і чітко визначений відрізок трудового життя (як правило 4-6 років)		Тривалість освіти необмежена

Незважаючи на те, що роботодавці сьогодні в цілому задоволені обсягом базових знань, які вчорашні випускники отримують у ВНЗ, набагато менше вони задоволені спеціальними знаннями молодих фахівців, які часто відірвані від реалій

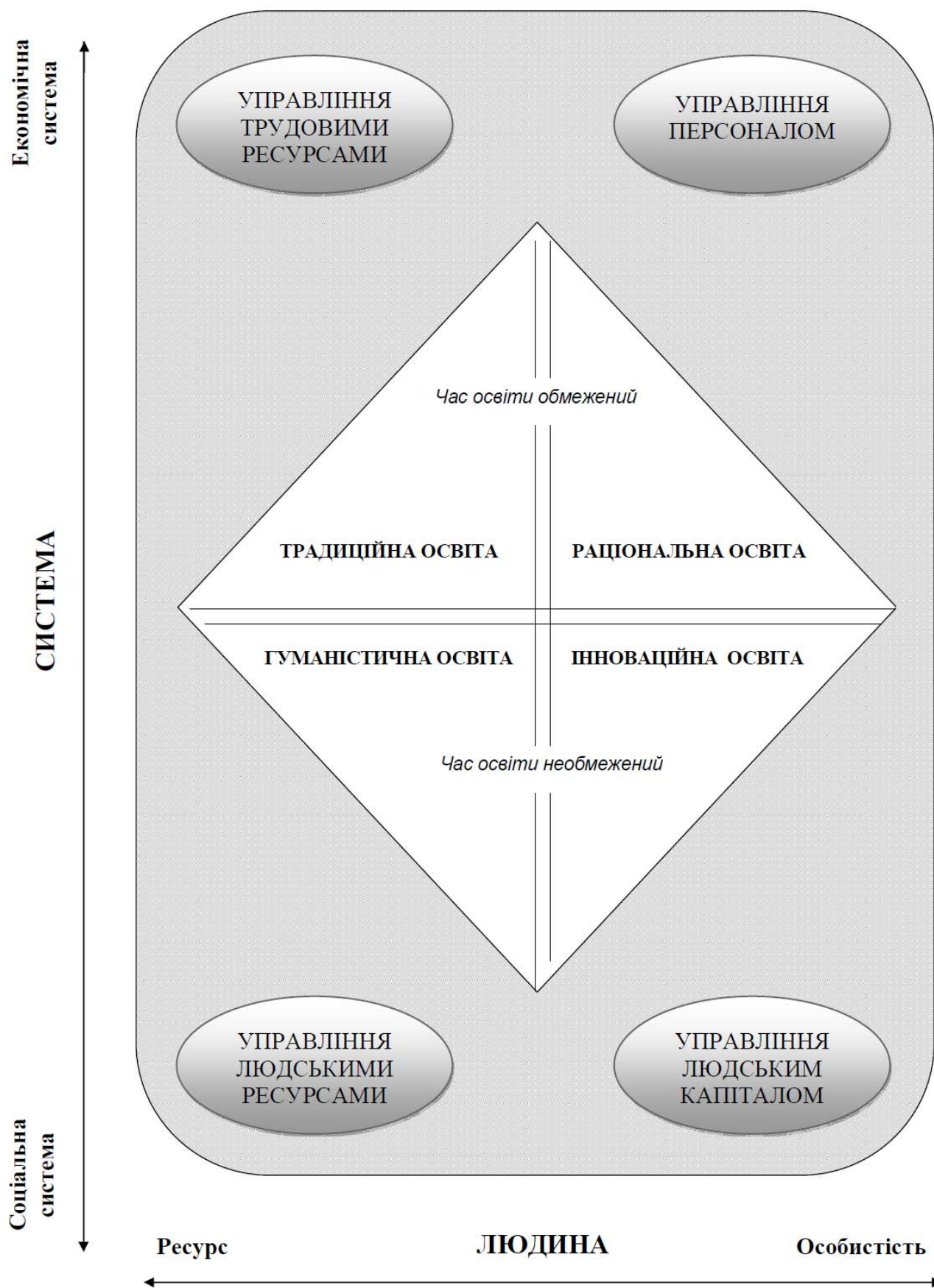


Рис. 1. Взаємозв'язок концепцій освіти та управління людьми*

**Джерело – авторська розробка*

сучасного бізнесу та виробництва [5]. Отже, традиційна освіта, що надає базові знання, виконує свої функції, а інноваційна – поки що відстає від реалій сьогодення.

Ми вважаємо, що за умов економіки знань, про необхідність розбудови якої йде мова вже не один рік, будь-яка організація повинна орієнтуватися на концепцію управління людським капіталом, а для того, щоб ця концепція ефективно працювала, потрібно забезпечити інноваційний характер освіти, гуманістично-раціональну (інноваційну) орієнтацію всієї системи професійної підготовки. Незважаючи на те, яка концепція освіти є домінуючою в нашій країні, найбільш значущими вимогами до самої системи освіти та її якості є можливість її своєчасної адаптації до постійних змін та, головне, – забезпечення випереджального розвитку системи освіти. Це тим більш актуально, що економіка знань, як вірно зазначає Р.Р. Толстяков [6], характеризується перетворенням процесу створення та розповсюдження нових знань в основу для створення економічних цінностей.

Швидкий розвиток інформаційних технологій у ХІ столітті та такої сфери, як Ні-Tech, дозволяє генерувати нові знання та забезпечувати їх доступність практично для всіх індивідів. З іншого боку, швидкі темпи появи нових технічних та технологічних досягнень (кожні 3 роки, а в найбільш розвинутих країнах – кожні 1-2 роки) вимагають від людини не тільки мати ґрунтовні базові та прикладні професійні знання, а й постійного їх оновлення, прояву ініціативного, творчого ставлення до своєї діяльності, вміння працювати на майбутнє. Безперервний розвиток людини в умовах економіки знань, її успіх залежить від того чи навчена вона вчитися протягом всього життя та постійно використовувати ці знання й продукувати інші.

В суспільстві, орієнтованому на продукування знань, освіта та професійні компетенції стали факторами досягнення соціально-економічного успіху, громадянської відповідальності та соціальної злагоди [7], а питання посилення інтелектуальної складової суспільної праці знайшли відображення у відповідній державній політиці розвинутих країн Заходу. У найближчі 5-10 років категорії працівників, що одержали доступ до інформаційних технологій та володіють відповідними навичками, матимуть найбільшу цінність для економіки та її

розвитку. Це пов'язано із тим, що згідно теорії «людського капіталу» витрати на освіту, тобто на знання (їх отримання, розповсюдження, продукування та використання), є ключовим фактором додаткового економічного зростання або спаду економіки.

Високі темпи змін (як глобального, так і регіонального масштабу) ставлять перед професійною освітою та підготовкою відповідні високі вимоги, а сама система освіти, намагаючись відповісти на них, стає все більш складною. Динамічний розвиток інтелектуальної сфери та інновацій призводить до того, що зростає диференціація рівнів освіти та освіченості. Саме ця диференційованість є одночасно і рушійною силою, і протиріччям економіки, заснованої на знаннях. Слід зауважити, що ця диференційованість постійно відтворюється в економіці знань і є однією з функцій освіти взагалі, а також професійної підготовки зокрема. Як справедливо зазначає Г.Є. Мкртчян, вона «пов'язана із відмінностями в ступені доступу суб'єктів до знань, каналів та форм їх отримання, а головне – в умінні використовувати їх для розвитку інтелектуального капіталу, отримання доходів та накопичення багатства» [8]. Селективна функція освіти, особливо професійної, не тільки розділяє суспільство на більш та менш освічених, але й на більш та менш забезпечених. Так, наприклад, за даними Бюро статистики праці США у 2011 році особа з незакінченою середньою освітою отримувала 450 доларів на тиждень, із закінченою середньою освітою – 638 доларів, зі ступенем бакалавра – 1053, а зі ступенем магістра – 1263 долара на тиждень [9], при цьому спеціалісти з більш високим рівнем освіти швидше знаходять роботу та мають менше шансів її втратити.

В Україні розподіл дорослого населення за рівнем заробітку та положення на ринку праці в залежності від освіти має свої особливості та є більш різко вираженим. Це обумовлено складними умовами перехідної економіки, сильної диференціацією населення за доходами і поступовою переорієнтацією освітньої сфери на ринкові принципи. Серед позитивних наслідків існуючого стану треба відмітити розвиток недержавних форм освіти,

певне вдосконалення структури підготовки фахівців, розширення самостійності вузів. Серед негативних – тенденцію до комерціалізації освіти в широкому сенсі слова, скорочення навчання за технічними та природничими дисциплінами, втрату ряду цінних моральних норм і гуманізму, притаманних бувшій радянській системі освіти, в тому числі – високого соціального статусу вчителя та викладача. Слід відмітити, що переважання негативних аспектів призвів до того, що має місце незрозуміла для європейців та американців парадоксальна ситуація – освіта в Україні зовсім не гарантує гідного доходу і відповідного положення в стратифікаційній вертикалі.

Хоча Україна у світовому рейтингу і є однією з країн з найбільш освіченим населенням та високими витратами на освіту, це мало впливає на рівень економічного розвитку (рис. 2-4) [10].

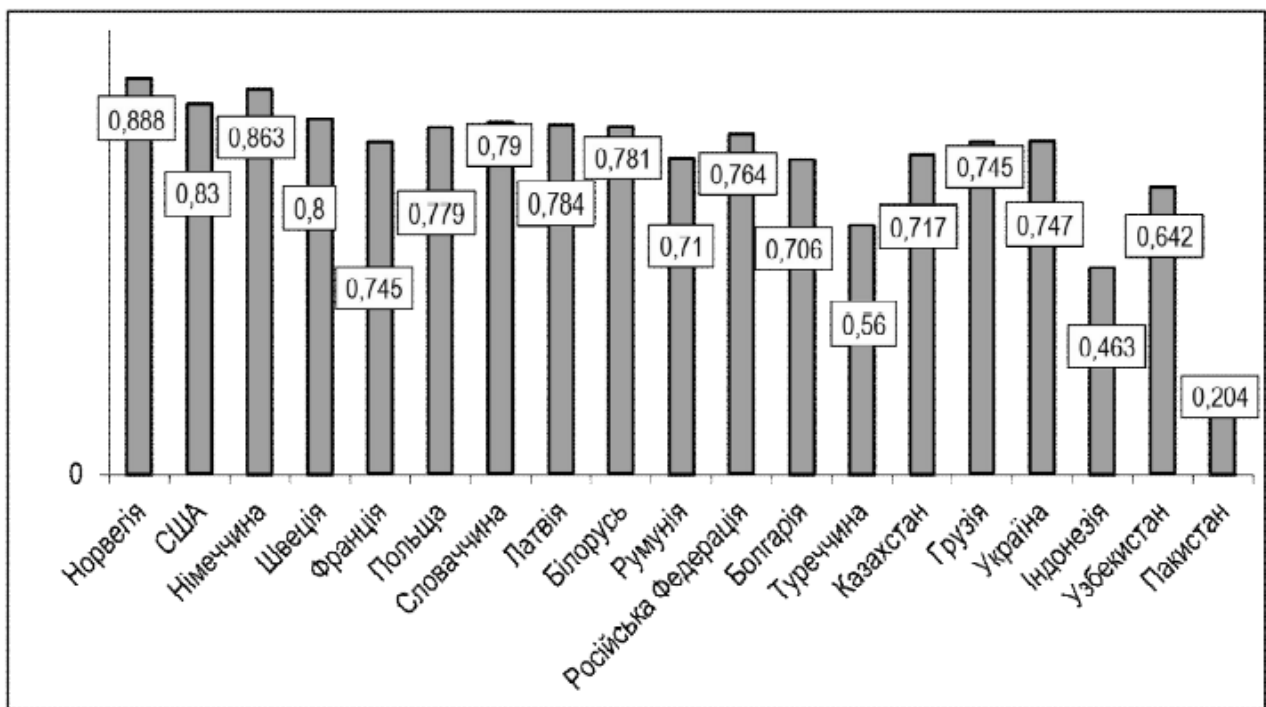
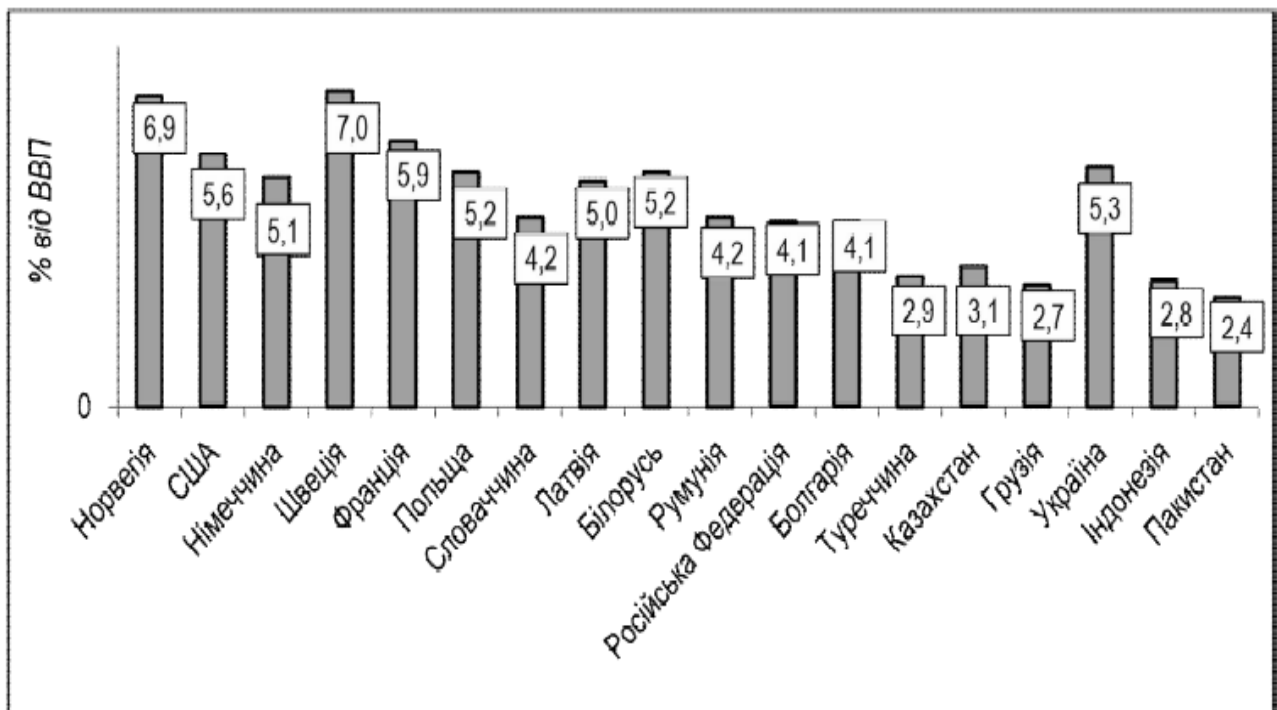


Рис. 2. Індекс освіти (скоригований з урахуванням нерівності) за 2013 р. [10]

У 2013 році за індексом людського розвитку Україна займала 83 місце зі 187 країн світу (тобто, займала місце між Перу і Белізом), а за індексом освіти – 28 місце (між Іспанією і Францією) [10]. Як загальний індекс освіти, так і його складові (рівень грамотності дорослого населення, частка населення з освітою, не нижчою за середню, охоплення населення початковою, середньою та вищою

освітою) в Україні перебувають на рівні країн з дуже високим рівнем розвитку людини. Високі показники освітньої компоненти індексу людського розвитку з є певним результатом державної політики у сфері освітніх послуг, зокрема, досить високого рівня державного фінансування освіти як частки від ВВП, що відповідає рівню розвинених країн ЄС (рис. 3).

При постійному зростанні обсягу загальних витрат на освіту та збільшення їх частки у ВВП в Україні досить низький рівень витрат у розрахунку на одного учня/студента – лише близько 20% від аналогічних витрат у країнах ЄС [11].



**Рис. 3. Державні витрати на освіту, % від ВВП
(середній рівень за 2005-2012 роки) [10]**

Попри ці високі показники, рівень ВВП на душу населення свідчить про суттєве відставання нашої країни від країн з таким же рівнем освіти населення (рис. 4). Це свідчить про порівняно низьку якість освіти.

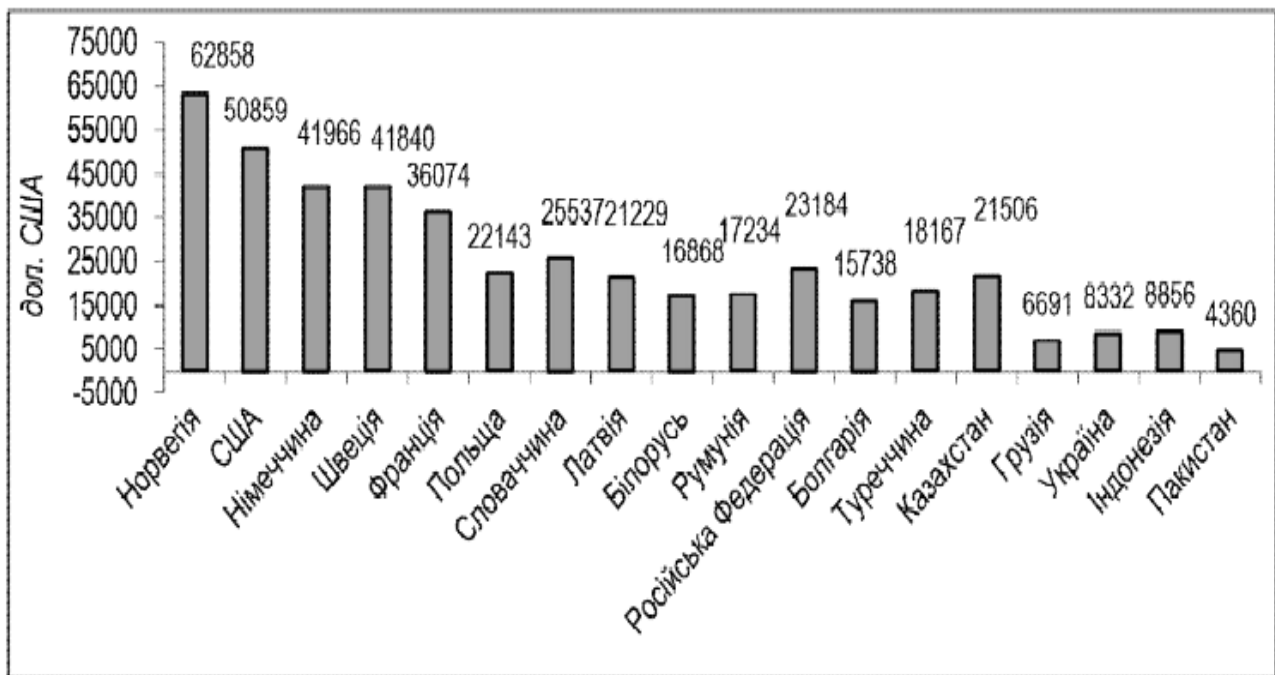


Рис. 4. Рівень ВВП на душу населення у 2013 році (за паритетом купівельної спроможності (ПКС) в дол. США 2011 року) [10]

Наведені відомості свідчать про наявність великого дисбалансу між макроекономічною динамікою та розвитком освіти в Україні. Для окремої людини це сигнал про те, що високий рівень освіти не забезпечує їй адекватних економічних вигод. Так, в даний час наявність диплома про вищу професійну освіту в нашій країні не служить гарантом успішної кар'єри. Тільки половина роботодавців, що були опитані фондом «Демократичні ініціативи» за підтримки УСПП віднесли наявність диплома про вищу освіту до першочергових характеристик, ще чверть до важливих [12]. Тобто, як мінімум чверть роботодавців не вважають наявність диплома конкурентною перевагою, але віддають належне формуванню на базі вищої освіти в індивіда іншої культури, відповідальності, мотивації. Для певної частини роботодавців наявність вищої освіти стала загальнокультурною вихідною вимогою, не дивлячись на те, що у нас близько 450 тисяч безробітних, близько 30 тисяч вакансій залишаються відкритими, або ж рішення по кандидатам керівництвом підприємств та організацій не приймаються, що говорить про те, що знання, які були надавані в системі підготовки кадрів, і вимоги роботодавців не співпадають [13, с. 4].

Крім того, вища освіта не рятує від втрати роботи. Так, в Україні у період 2000–2008 років рівень безробіття робітників з середньою та вищою освітою (14,6%) суттєво перевищував рівень безробіття малоосвічених робітників з початковою і нижчою освітою (6,7%) [14]. Така ситуація може свідчити про цілу низку проблем: незатребуваність висококваліфікованих і освічених кадрів українською економікою; низький якісний рівень професійної кваліфікації та освіченості кадрів через низький рівень освітніх послуг, що надаються в Україні; невідповідність між структурою попиту на робочу силу та існуючими напрямками освіти.

Ми погоджуємося із окремими науковцями, які вважають, що першопричину такої ситуації слід шукати у двох площинах: з одного боку, – у низькій якості (при високій вартості) освітніх послуг та їх невідповідності сучасним потребам інноваційного розвитку, з іншого – у низькому попиті сучасної української економіки на якісну освіту [15]. Таким чином, в процесі розбудови економіки знань в Україні особливої ваги набувають питання ефективності та економічної результативності державної політики освіти.

Також слід відмітити, що значний запас знань та певний освітній капітал, накопичений не тільки працівниками, а й усім населенням в цілому, слабо впливають на показники економічного розвитку країни, оскільки вони не задіяні в повній мірі у виробничих процесах через високий рівень безробіття, неефективне використання робочої сили або нецільеспрямоване навчання.

Нажаль, в Україні, як майже в усіх країнах пострадянського простору, історично мало місце первинне нецільове отримання професійної освіти, яка в подальшому часто не була затребувана. Особливо яскраво ця тенденція спостерігалася в 90-ті роки XX століття, коли випускники шкіл країн бувшого СРСР вступали до вищих навчальних закладів просто для того, щоб отримати диплом про вищу освіту, орієнтуючись не на подальшу сферу діяльності, а на можливість вступу, як у фінансовому, так і в освітньому контексті.

Найбільший вплив на конкурентоспроможність країни в цілому та окремих організацій надають масштаби технологічних зрушень в економіці,

якість підготовки керівників, фахівців і робітників. При цьому освіта носить всеосяжний характер і не закінчується з прийняттям на роботу, оскільки знання швидко старіють, а кваліфікаційні вимоги – постійно зростають. Так, періодичність професійного навчання працівників у розвинених країнах складає не більше 3-х років (в Японії – 1–1,5 року), тоді як в Україні згідно з офіційною статистикою – більше 8 років. Компанії витрачають значні кошти на професійний розвиток своїх працівників, а також приймають активну участь у формуванні професійних кадрів через залучення до системи освіти на основі соціального партнерства.

Слід відмітити, що японські фірми на професійне навчання, підвищення кваліфікації персоналу витрачають коштів в 3-4 рази більше, ніж у США, незважаючи на те, що в останніх вони є досить високими. Безперервна освіта в Японії є складовою частиною процесу праці. Протягом тижня працівник зобов'язаний витрачати 4 години робочого та 4 години особистого часу на навчання, оскільки він повинен досконально володіти певними спеціальностями та підвищувати свою кваліфікацію протягом всього трудового життя. Основою японської системи професійного навчання у фірмах є концепція «гнучкого працівника». Перехід до нових технологій вимагає значних витрат, необхідних для поновлення знань та перепідготовки працівників. В Японії вважають, що перепідготовка персоналу дешевша, ніж його заміна. Враховуючи, що 42% населення Японії мають вищу професійну освіту, то щонайменше 50% трудового потенціалу країни будуть складати технологічно орієнтовані співробітники [16].

Аналіз явищ, що характеризують процеси в соціально-трудовій сфері України, дозволяє виявити ряд тенденцій. По-перше, в галузях економіки ось уже друге десятиліття продовжує наростати дефіцит компетентності і майстерності. У той же час за даними Асоціації Всесвітньої Освіти кожні 72 години відбувається подвоєння знань, а рівень кваліфікації працівників все більш відстає від вимог, що пред'являються міжнародним ринком праці. Одночасно, виникає ефект кваліфікаційної петлі, коли відсутність кадрів

необхідної кваліфікації призводить до стримування економічного зростання суб'єкта економіки [17].

По-друге, кожен четвертий безробітний в Україні (за методологією МОП) у I півріччі поточного року не має роботи більше 12 місяців. Це опосередковано свідчить про те, що існуючий рівень кваліфікації незайнятих громадян не відповідає потребам вільних робочих місць та відкритих вакансій. На сьогоднішній день не менше третини економічно активного населення України потребує професійного перенавчання, що дозволить їм знайти власну економічну нішу, а організаціям – забезпечити штат підготовленим персоналом. У той же час, значні відмінності даних загального безробіття та зареєстрованого безробіття свідчать про те, що при зростанні чисельності населення, яке потенційно потребує додаткової професійної підготовки, збільшується частина економічно активного населення, яке вирішує свої проблеми, не вдаючись до допомоги соціально-економічних структур держави. Розвиток підприємницького сектору економіки також вимагає відповідним чином підготовлених кадрів.

По-третє, ринок праці України характеризується вивільненням не тільки малокваліфікованих працівників, а й кваліфікованих робітників і фахівців.

Державні та приватні роботодавці, будучи конкурентами в залученні високоякісної робочої сили, разом з тим є єдиною зацікавленою стороною в розвитку необхідного суспільству людського капіталу.

Людина в економіці знань не відчужена від своєї праці, вона не тільки професійно компетентна, але й ініціативна, більш самостійна у прийнятті рішень, добре орієнтується в роботі своєї ділянки і підприємства в цілому. Таким чином, працівник, роботодавець і освітнє середовище мають загальне завдання не просто формування необхідного рівня кваліфікації, але й створення системи безперервної її підтримки. У сучасних умовах така підтримка повинна забезпечити виконання двох функцій: з одного боку, – компенсувати недостатню практикоорієнтованість або недонавченість випускників системи професійної освіти, з іншого боку – забезпечити адаптацію працівника на

робочому місці. При цьому слід розуміти, що робоче місце вибирається людиною не один раз в житті, а може змінюватися з розвитком організації-роботодавця, а, отже, змінюватимуться і вимоги до кваліфікації працівника.

У той же час, хоча наявність професійних компетенцій, знань і навичок є необхідною умовою, але ще не гарантує досягнення успіху. Вирішальну роль відіграє спрямованість людини на постійний саморозвиток, що відповідає динаміці економічних відносин та прояву їх специфіки. У цьому зв'язку важливо усвідомити, що акцент в управлінні персоналом тільки на технічний аспект розвитку не дасть очікуваних результатів. Ігнорування соціальних чинників призводить до того, що внутрішні джерела економічного зростання залишаються незатребуваними.

Роль постійного навчання сьогодні зростає, як ніколи. У сучасних умовах протягом 10 років 80% використовуваних технологій і устаткування застаріває, в той час як 80% працівників до цього часу мають освіту, що отриманна 10 років тому [18]. Тому потрібно, аби стратегія навчання впродовж усього життя охоплювала б не тільки навчальні заклади, а й установи, підприємства і компанії, а, в першу чергу, – державу. У всіх країнах, що мають високий рівень розвитку техніки та технології, інтерес до реалізації подібної стратегії спільних дій працівників і роботодавців, держави та бізнесу з'явився ще у XX столітті та системно зростає. Крім того, він оформився в сформовану дуальну систему первинної професійної підготовки та підвищення кваліфікації [4, с. 196]. Нажаль, не зважаючи на потребу розвитку самоврядування та посилення ролі громадськості у вирішенні завдань соціальної згуртованості та підвищенні рівня людського капіталу, в нашій країні роль держави та громадських організацій (і особливо профспілок) у даній сфері фактично є мінімальною. А саме поняття «навчання протягом усього життя» сприймається на кшталт гасла, а не як єдина концепція державної політики у сфері формування ефективної соціально-економічної політики.

Таким чином, відсутність системного підходу до формування необхідних знань негативно впливає на економіку держави, призводить до спаду

виробництва, зростання безробіття, позбавляє частину економічно активного населення прагнення до конструктивних дій.

Розбудова економіки знань ставить специфічні умови до управління самими знаннями та їх перетворенням в процесі розвитку людського капіталу. Стабільність в постійно мінливих умовах можлива тільки тоді, коли організація готується до них завчасно. Це означає, що управління знаннями повинно бути не просто адекватним динаміці зовнішнього середовища, але й працювати на випередження. Адже часовий інтервал процесу застарілості досвіду та знань в умовах формування економіки знань прагне до мінімуму. Як вірно стверджує Р.Р. Толстяков [6, с. 96], високі темпи інноваційних технологій, поряд з довгим часом, необхідним на підготовку і навчання кваліфікованого персоналу, призвели до ситуації, коли точка рівноваги на ринку праці стала недосяжна у зв'язку з постійним запізненням пропозиції. Час цього запізнювання можна розрахувати як $\Delta T_{\text{реакції}} + \Delta T_{\text{навчання}}$, де: $\Delta T_{\text{реакції}}$ – час реакції, необхідний для прийняття людиною рішення про вибір майбутньої спеціальності (1-3 роки), що пов'язано з інертністю людського суспільства, а також з великим набором факторів, що впливають на процес вибору спеціальності і навчального закладу майбутнім працівником; $\Delta T_{\text{навчання}}$ – час, необхідний для отримання або підвищення кваліфікації – варіюється в інтервалі від 1 року до 6 років (у зв'язку з переходом на дворівневу систему освіти) [6, с. 96].

Цей процес ускладнюється тим, що за час $\Delta T_{\text{реакції}} + \Delta T_{\text{навчання}}$ потреби виробництва трансформуються, причому часто в сторону зменшення. Таким чином, на ринку праці, поряд з браком висококваліфікованих працівників актуальних спеціальностей, спостерігається певний надлишок висококваліфікованих працівників спеціальностей, актуальність яких була кілька років тому.

Отже, в короткостроковому інтервалі (2-3 роки) попит, що пропонується виробничим сектором на кваліфікованих спеціалістів інноваційних спеціальностей, є абсолютно нееластичним через відсутність необхідних кадрів, а характер інноваційної діяльності вимагає швидких реакцій на

кон'юнктурні зміни ринку. Потреба в спеціалістах подібного рівня через час $\Delta T_{\text{реакції}} + \Delta T_{\text{навчання}}$ буде ще актуальна, але момент для отримання надприбутку буде беззворотньо втраченим. Причому цей надприбуток міг бути розподілений між обома учасниками угоди – працівником і фірмою-наймачем.

Ідентична ситуація спостерігається і на ринку праці звичайних підприємств, тільки в даному випадку мова йде не про упущені надприбутки, а про істотне перевищення пропозиції робочої сили за спеціальностями, які вважалися престижними 5-10 років тому, у зв'язку з формуванням кардинально іншої ситуації.

Спостерігається ситуація, коли високий освітній рівень безробітних не відповідає професійно-кваліфікаційним потребам роботодавців у робочій силі. Дана тенденція обумовлює постійне відтворення дисбалансу ринків праці та освіти, що негативним чином впливає на динаміку розвитку суспільства в цілому. Для усунення часового інтервалу $\Delta T_{\text{реакції}} + \Delta T_{\text{навчання}}$ система вищої професійної освіти повинна випереджати тенденції сьогодення, передбачаючи ситуацію, що дозволить нівелювати негативні наслідки [6].

Зважаючи на таку затримку у часі, багато з підприємств та організацій запроваджують власні проекти та програми професійної підготовки та підвищення кваліфікації, спрямовані на нарощування людського капіталу свого персоналу. Особливих успіхів в цьому досягли так звані «організації, що самонавчаються».

Особливу роль в умовах розвитку менеджменту знань грає внутрішньоорганізаційне навчання. Знання та компетентність персоналу лежать в основі розвитку організації та дозволяють знаходити ефективні рішення технічних, економічних та організаційно-управлінських проблем.

Ефективність управління і, відповідно, конкурентоспроможність підприємства безпосередньо залежать від інтелекту та рівня знань співробітників. Необхідно мати на увазі, що без управління, тобто спеціально організованого процесу для реалізації певної мети, підприємство існувати і розвиватися не може, а знання – це інтелектуальна основа управління і

функціонування підприємства. Отже, знання персоналу – інтелектуальний базис будь-якого підприємства. Це означає, що цілеспрямоване навчання фахівців є необхідним атрибутом конкурентоспроможного підприємства. Важливість цього висновку полягає в тому, що система управління підприємством на основі використання технологій знань не може існувати і розвиватися без спеціально організованої структури професійного навчання співробітників. Традиційна система професійного навчання не може повністю впоратися з цим завданням, оскільки вона призначена для підготовки фахівців широкого профілю і надає фундаментальні базові знання. Однак, на сучасному конкурентоспроможному підприємстві потрібно, щоб фахівець володів високим рівнем знань, умінь і навичок, необхідних для конкретного робочого місця з урахуванням специфіки виробництва. Це можливо реалізовувати тільки за допомогою створення на підприємстві спеціальної системи управління корпоративними знаннями. Крім цього, потрібно забезпечувати у відносно короткі терміни перепідготовку фахівців з урахуванням нових вимог до робочого місця, які завжди виникають при модернізації технологій виробництва та управління

Будь-яка зміна ефективна тільки тоді, коли її можна реалізовувати в економічно вигідні для підприємства терміни. Прикладом успішного управління знаннями і можна вважати організації, що самонавчаються.

Термін «організація, що самонавчається» широко використовується в теорії і практиці менеджменту та представляє особливий інтерес для дослідження. По-перше, у зв'язку з тим, що розвиток і застосування цього поняття відбувається у відповідь на проблему безперервних змін та потреби в ефективному управлінні змінами. По-друге, тому, що в ньому закладений системний арсенал цілей і засобів організаційного розвитку.

Організаційне навчання – це процес вдосконалення роботи підприємства на основі досягнення їм більш великих знань і більш глибокого розуміння. При цьому в суспільстві знань реалізуються нові процеси в навчанні:

- 1) відбувається стирання жорстких граней між навчанням і роботою;

2) здійснюється перехід від «освіти на все життя» до «безперервної освіти протягом усього життя»;

3) на перший план виходять стратегії корпоративного навчання (навчання у своєму темпі, без відриву від виробництва, в корпоративних університетах, на курсах підвищення кваліфікації тощо);

4) бурхливо розвиваються технології електронного навчання.

У сучасній економіці знань будь-яка корпорація повинна прагнути стати організацією, що самонавчається, яка прагне до масштабних інновацій та реалізує колективну потребу в безперервному оновленні знань і компетенцій співробітників. При цьому організаційне навчання зазвичай можна простежити за допомогою трьох періодів, що перекривають один одного [19, с. 76].

Перший – когнітивний, коли члени організації підпадають під вплив нових ідей, збагачують свої знання і починають думати інакше. Другий – поведінковий, коли співробітники потроху опановують нові думки, змінюють свою програму дій. Третій – підвищення ефективності, коли зміни в поведінці ведуть до поліпшення результатів, що можна оцінити.

Логіка попереднього аналізу дозволяє організації, що самонавчається, визначити як спільноту, в рамках якої діє «вбудований» механізм одночасно і індивідуального, і колективного саморозвитку, забезпечується безперервне підвищення рівня людського капіталу фірми, а також творчо-інноваційна спрямованість його продуктивного використання.

Можна виділити наступні змістовні елементи організації, що самонавчається.

По-перше, така організація є спільнотою власників людського капіталу, яка знаходиться в режимі безперервного виробництва і споживання нових знань і компетенцій. У сучасній економіці, коли посилюється напруження не тільки конкурентних, а й конкордних відносин, здатність інтелектуального капіталу до самооновлення стає ключовим фактором успіху підприємства.

Зазначене положення націлює суб'єктів корпоративного управління всіх рівнів не стільки на пошук зовнішніх джерел поповнення запасу економічних

знань, скільки на формування внутрішнього корпоративного потоку нових знань і компетенцій. Звідси формується організаційний інтелект як «організаційна здатність цілеспрямовано обробляти, інтерпретувати, шифрувати знання, маніпулювати ними і мати до них доступ для підвищення свого адаптаційного потенціалу у навколишньому середовищі» [20, с. 150-151, 167].

Ключовим суб'єктом формування організаційного інтелекту є управлінець-організатор відповідних інновацій, якому повинні бути притаманні специфічні якості, що відображені на рис. 5.

По-друге, корпоративний людський капітал повинен містити в собі певний мотиваційний механізм, що характеризує джерело творчих соціально-економічних взаємодій. Зазвичай, розглядаючи систему власності як найважливішої умови формування та розвитку механізму господарських мотивацій в сучасній економіці знань, аналізують систему інтелектуальної власності. У цьому випадку ключовою ланкою мотиваційного механізму є справедливість розподілу потоків інтелектуальної ренти. Тим часом в сучасних умовах економічна реалізація власності на корпоративний людський капітал все більшою мірою набуває ціннісно-сміслові характеристики, орієнтує економічних агентів на отримання морально-етичного задоволення не тільки від результату, але і від самого процесу творчої діяльності. Для корпоративних інтелектуалів поняття «рентні доходи» цілком можуть приймати обриси персоніфікованих або колективних нематеріальних активів у вигляді, наприклад, визнання заслуг, ділової репутації, високого креативного тону як зразка для виховання інших співробітників тощо.

По-третє, організація, що самонавчається повинна містити в собі спеціальний внутрішньофірмовий господарський сектор, що безпосередньо займається розширенням відтворенням капіталу корпоративних знань. Іншими словами, така організація не може не мати в рамках організаційної структури спеціальних підрозділів (департаментів, відділів, навіть окремих співробітників тощо), безпосередньо відповідальних за навчання і перепідготовку співробітників фірми.



Рис. 5. Якісні властивості інтелектуального капіталу суб'єкта, який здійснює організаційні інновації *

**Побудовано на підставі [21, с. 167]*

Це означає, що в стратегії розвитку корпорації повинні передбачатися інвестиції в її когнітивний сектор, у створення стійкої системи безперервної та випереджаючої корпоративної освіти. Загальним підсумком стає міцна система освітніх корпоративних взаємодій: з одного боку, є спільний генератор пізнавальної активності в особі наявності відповідної і керованою структури; з іншого боку, є безліч персоніфікованих джерел нового знання в особі всього персоналу, зацікавленого в безперервному оновленні своїх знань і компетенцій. Якщо функція відповідного департаменту полягає в розробці загальної освітньо-пізнавальної стратегії фірми і створення відповідної інституційної

системи, то функція кожного співробітника полягає в забезпеченні найвищої ефективності з освоєння інвестицій в самоосвіту.

По-четверте, високоефективне корпоративне самонавчання вважається доцільним, якщо воно не буде кореспондувати з існуючим реальним процесом виробничо-комерційної діяльності підприємства. Суть цього положення полягає в тому, що в сучасній організації, що самонавчається, гранично мінімізуються елементи академізму. Окрім спеціально організованих тренінгів та дискурсів, мозкових штурмів і різних обговорень, основною формою навчання є обмін діяльністю, в ході якого здійснюється «зіткнення» неявних і явних знань співробітників, а також відбувається безліч ергономічних взаємодій (у системі «людина-техніка»). У період панування індустріальних господарських відносин (епоха речового капіталу) сама практика була головним вчителем і джерелом нових знань, які формувалися у вигляді безпосередньо затребуваних навичок і вмінь співробітника. У сучасних же умовах (епоха людського капіталу) кожному співробітнику організації все більшою мірою необхідні не тільки навички та вміння для виконання будь-яких виробничих операцій, а й фундаментальні знання, що дозволяють здійснювати безперервне пізнання нових явищ економічної дійсності.

По-п'яте, організація, що самонавчається, повинна містити в собі «вбудовану» ціннісно-смислову модель, що націлює кожного члена корпоративного співтовариства на безумовність інтелектуального та професійного розвитку. Цінність безперервного навчання, шанобливе ставлення до корпоративних творців нового знання, адекватна моральна оцінка результатів діяльності креативних особистостей і мережевих груп та багато інших параметрів покликані перетворити організацію в системного економічного агента, що прагне до гуманістично спрямованого функціонування.

По-шосте, організація, що самонавчається, являє собою структуру, яка виробляє нові знання в рамках всього відтворювального циклу інновацій, навіть якщо вона користується послугами консалтингових та аутсорсингових фірм. Це означає, що управління такою організацією покликане здійснювати вплив на всі

фази виробництва і подальшого руху нових знань, навіть якщо частину з них доводиться купувати на відповідних ринках. У руслі зазначених положень організаційну будову сучасної організації можна представити як мережеву організацію, яка органічно вписується в загальну систему багаторівневих зовнішніх соціально-економічних взаємодій.

По-сьоме, організації, що самонавчається, притаманні специфічні форми і способи управління знаннями. Специфіка управління знаннями тут полягає в «управлінській самоосвіті», що вимагає підприємницького підходу до створення відповідних корпоративних інститутів (формальних норм на вищому рівні управління і неформальних обмежень на рівні «центрів формування витрат» та «центрів відповідальності»). Крім того, управління знаннями ґрунтується не на жорстких вказівках вищого керівництва, а на індикативних планах, й об'єктом управління тут стає весь «набір» корпоративних знань. Такій організації більшою мірою відповідає і «внутрішня економіка», що представляє собою певним чином структуровану систему перерозподілу ресурсів і продуктів всередині корпорації.

Тут здійснюється внутрішньофірмовий оборот, в рамках якого доходи відповідних підрозділів корпорації формуються не тільки за рахунок зовнішнього ринку, але й за рахунок внутрішнього горизонтального обміну продукцією (роботами, послугами) між структурними одиницями корпорації. Всередині корпорації актуалізуються відносини співробітництва і довіри. Схематично загальна змістовна характеристика організації, що самонавчається, показана на рис. 6.

Таким чином, зміст самонавчання в рамках корпоративного співтовариства можна визначити: таке навчання включає в себе, одночасно, спеціальні освітні форми і способи, реалізовані в «відриві» від безпосереднього відтворювального процесу, а також систему навчання в дії, де спеціально отримані знання швидко об'єктивуються в конкретний продуктивний результат, освіта перетворюється на різновид інвестицій, а професійний досвід починає оцінюватись в якості певних активів. Науково-практичне значення концепції

організації, що самонавчається, полягає в тому, що в діяльності сучасних економічних організацій чітко фіксується мета і імператив їх організаційних модифікацій.

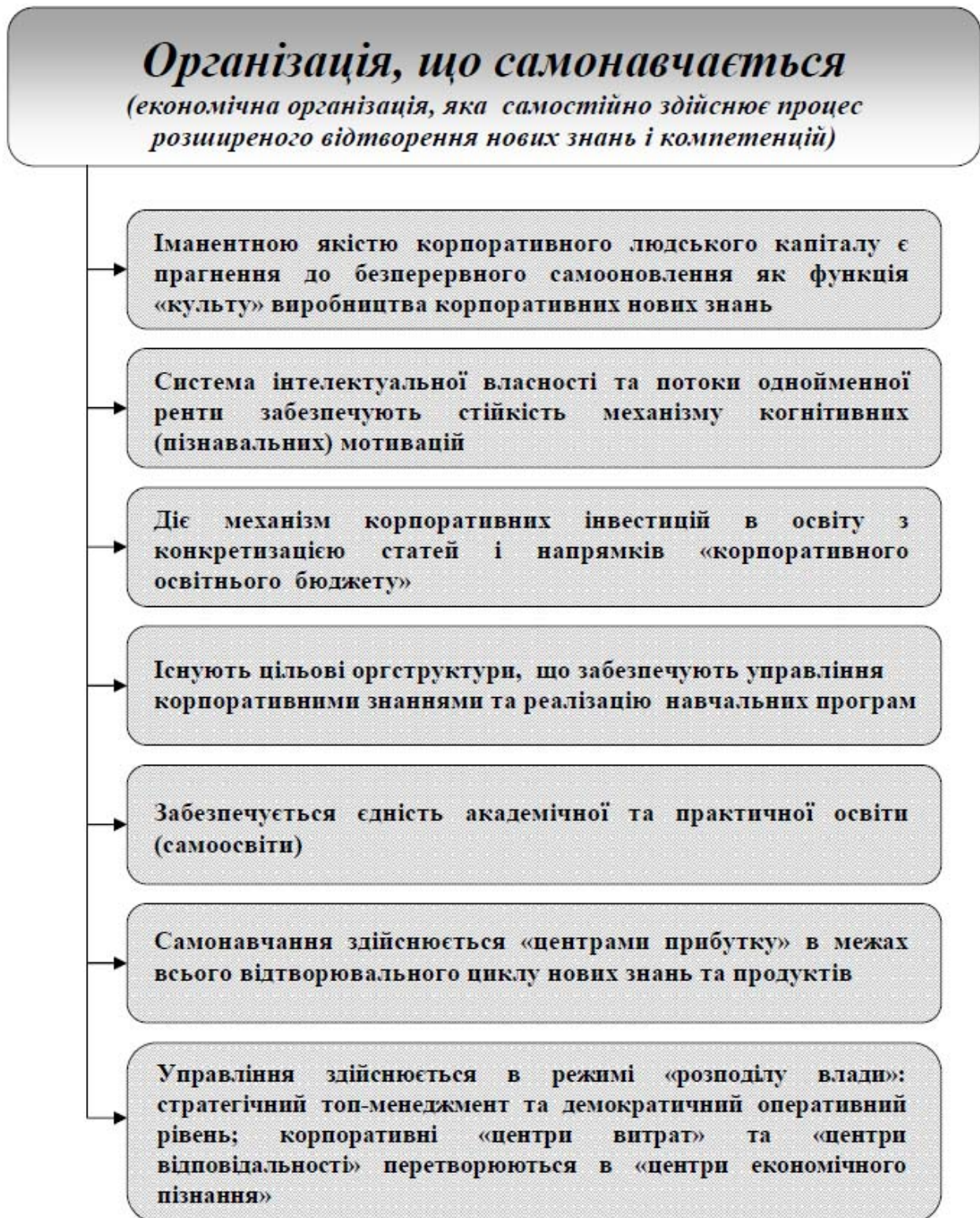


Рис. 6. Загальна характеристика організації, що самонавчається, як проекту для організаційних трансформацій*

*Побудовано на підставі [21, с. 170]

Конкретизація даного загального судження полягає в наступних положеннях: по-перше, конституюється ключова умова формування такої організації, що пов'язане з необхідністю наявності креативного вищого керівництва, яке повинне посилати «сигнали», націлювати співробітників на безперервне самовдосконалення; по-друге, формується, шляхом практичних рішень і дій у власників, управлінців та виконавців корпоративний дух творчості та підвищується цінність інноваційного мислення; по-третє, стає актуалізується необхідність створення і розвитку спеціальних корпоративних структур, відповідальних за підготовку, функціонування і вдосконалення внутрішньофірмових навчальних планів і програм, доступних для кожного співробітника; по-четверте, в рамках сучасної корпорації вибудовується інституційна система, яка націлює на безперервні індивідуальні інвестиції на користь власної освіти і розвитку професійних компетенцій.

Таким чином, можна виділити наступні основні тенденції розвитку системи професійної підготовки в умовах економіки знань:

- 1) посилення індивідуалізації освіти в умовах її масовості;
- 2) зростання інтеграції корпоративного та виробничого навчання з академічною, фундаментальною освітою.

Основна вимога, яку пред'являє до професійної підготовки економіка знань – це її індивідуалізація. Професійна діяльність окремого індивіда схильна до багаторазових змін, що продиктовані його участю в різних унікальних інноваційних процесах.

Тому індивідуальна освітня стратегія індивіда формується протягом усього його професійного життя. З цього можна виділити ще ряд вимог до професійної підготовки, які важливі для формування індивідуальних освітніх стратегій: її практикоорієнтованість; координація з професійною діяльністю індивіда; актуальність; спадкоємність, тобто використання знань та навичок раніше отриманої підготовки; результативність, тобто наявність відчутного, потенційно оцінюваного результату. Практикоорієнтованість та координація з професійною діяльністю індивіда задають стимули для інвестування фірмами в

підготовку своїх співробітників і досягаються шляхом включення фірм в освітній процес. Врахування вимог суспільства і ринку праці визначає актуальність підготовки. Спадкоємність підготовки дозволяє створити еволюціонуючий протягом життя людини набір знань, затребуваний при здійсненні інноваційного процесу на підприємстві. Результативність дозволить задати ефективну систему заохочення отримання освіти та підвищити особисту відповідальність і зацікавленість індивіда, оскільки індивідуальний набір його знань буде виражений в накопичених результатах підготовки, що була отримана індивідом. Оцінка цих результатів надає системну інформацію про індивіда на ринку праці.

Інтеграція корпоративного та виробничого навчання з академічною, фундаментальною освітою в Україні знаходиться поки на початковому етапі розвитку і зводиться до простої взаємодії вузів і підприємств. Найбільш популярною формою взаємодії залишається організація виробничої практики студентів. В умовах формування економіки знань необхідно розвивати різні форми взаємодії системи вищої освіти та підприємств, що дозволить впроваджувати досвід корпоративного та виробничого навчання в освітній процес ВНЗ на будь-яких етапах підготовки кадрів. Це істотно підвищить якість вищої освіти та професійної підготовки взагалі.

Таким чином, виявлені основні тенденції розвитку системи професійної підготовки, які почали формуватися в Україні в умовах переходу до економіки, що заснована на знаннях. Розвитку даних тенденцій сприяє створення фінансових та інституційних основ формування індивідуальних освітніх стратегій на базі ВНЗ, а також розробка та впровадження різноманітних форм взаємодії системи вищої освіти та підприємств, що дозволяють впроваджувати досвід корпоративного та виробничого навчання в освітній процес вузів на будь-яких етапах підготовки кадрів.

Практика показує, що організації, які самонавчаються, з одного боку, динамічні в організаційному і технічному розвитку, а з іншого – відчують «дисбаланс» відносин із зовнішнім організаційним середовищем, стають

закритими для зовнішнього середовища, інноваційної діяльності, знижують соціальну респонсивність. Стоїть питання про рішення шляхом самонавчання сукупності організаційних, фінансових, комунікативних проблем. Тобто, з одного боку, організації вибудовують самоосвіту відповідно до звичних корпоративних стандартів. З іншого, у ВНЗ повинні готуватися фахівці з установками на корпоративну технологію, освоєння поведінкових цілей.

Компанії можуть ефективно управляти своїм навчанням, лише створюючи системи і процеси, які підтримують п'ять видів діяльності. Це, по-перше, систематичне рішення проблем, що полягає в їх діагностиці, опорі на факти при прийнятті рішень, а також в систематизації даних і висновків. По-друге, експериментування, тобто систематичний пошук нового знання і його перевірка. По-третє, навчання на минулому досвіді, коли компанії переглядають свої успіхи і помилки. У-четвертих, навчання на чужому досвіді (бенчмаркінг). По-п'яте, передача знань за допомогою звітів, екскурсій, ротації персоналу, освітніх програм і тренінгів

Література:

1. Фролов, Д. П. Институциональный фактор развития «экономики, основанной на знаниях» / Д.П. Фролов, Д.А. Шелестова // Вестн. Волгогр. гос. ун-та. Сер. 3 : Экономика. Экология. – 2009. – № 1 (14). – С. 6-14.
2. Мильнер, Б. З. Управление знаниями в корпорациях : учеб. пособие / Б. З. Мильнер. – М. : Дело, 2006. – 304 с.
3. Клейнер, Г. Микроэкономика знаний и мифы современной теории / Г. Клейнер // Высшее образование в России. – 2006. – № 9. – С. 32–37.
4. Управління розвитком персоналу: Навч. посібник / Т.П. Збрицька, Г.О. Савченко, М.С. Татаревська; За заг. ред. М.С. Татаревської. – Одеса - Донецьк: Атлант, 2013. – 427 с.
5. Коротницька А.М., Свіжевська С.А. Практика і проблеми залучення студентів і роботодавців до оцінки якості вищої освіти / А.М. Коротницька, С.А. Свіжевська [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.nmu.org.ua/ua/content/infrastructure/structural_divisions/science_met_dep/statti_ukr/praktika-problemi-zaluchennya-student-v-ta-robotodavts-v-do-ots-nki-yakost-vishcho-osv-ti.php?print=Y.
6. Толстяков Р.Р. Концепция опережающего маркетинга в системе социально-экономических отношений профессионального образования в экономике знаний / Р.Р Толстяков // Социально-экономические явления и процессы. – 2009. – №1 (013). – С. 90-105.
7. Life Long learning: эксперты в программе Тамары Ляленковой об актуальности европейского образовательного тренда для России

- [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.svoboda.org/content/transcript/2071968.html>.
8. Мкртчян Г.М. Социальные аспекты рынка труда / Г.М. Мкртчян, И.М. Чистяков // Общество и экономика. – 1999. – № 9. – С. 93-104.
 9. Робота і зарплата в США [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://blogs.voanews.com/ukrainian/economy/2012/05/30/degree-means-profit-in-us/>.
 10. Human development report 2014 / Сайт ООН [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.un.org/ru/development/hdr/2010/index.shtml>.
 11. Human development report 1990-2014 / Сайт ООН [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://hdr.undp.org/en/2014-report/download>.
 12. Український випускник: погляд роботодавця // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://dif.org.ua/ua/publications/press-relizy/ukrainskii-vip.htm>.
 13. Олейникова О.Н., Муравьева А.А. Социальное партнерство в сфере профессионального образования в странах Европейского союза / О.Н. Олейникова, А.А. Муравьева // Высшее образование в России. – 2006. – №6. – С. 111-120 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://edu.rsp.ru/site.xp/057052124049050049.html>.
 14. Human development report 2010 / Сайт ООН [Електронний ресурс]. – Режим доступу <http://www.un.org/ru/development/hdr/2010/index.shtml>.
 15. Національні рахунки освіти в Україні у 2012 році / Сайт Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.
 16. Лебеда Т.Б. Вплив освіти на економічну динаміку в Україні / Т.Б. Лебеда // Економіка і прогнозування. – 2014. – № 4. – С. 110-122.
 17. Копілевич, В.А. Напрями еволюції професійної освіти / В.А. Копілевич // Науковий вісник Націон. ун-ту біоресурсів і природокористування України. Серія Педагогіка, психологія, філософія. – 2014. – Вип. 199. – Ч. 1. – С. 167-175.
 18. Петрова С.А. Концептуальные основы адаптивного управления развитием кадрового потенциала в условиях инноваций / С.А. Петрова. – М.: НИИ Труда и Соцстрахования, 2010 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.niitss.ru/about/news/cat_4/segodnja_v_institute_truda_sos.html.
 19. Гарвин Д. Создание обучающейся организации / Д. Гарвин // Управление знаниями / Пер. с англ. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2006. – С. 50-83.
 20. Мильнер Б.З., Румянцева З.П., Смирнова В.Г., Блинникова А.В. Управление знаниями в корпорациях : Учебное пособие / Б.З. Мильнер, З.П. Румянцева, В.Г. Смирнова, А.В. Блинникова; Под ред. проф. Б.З. Мильнера. – М. : Дело, 2006. – 304 с.
 21. Салихов Б.В., Салихова И.С. Управление неявными знаниями в организации: Учебное пособие / Под ред. проф. Б.В. Салихова; Моск. ун-т им. С.Ю. Витте; Каф. менеджмента и маркетинга. – М.: Изд. «МУ им. С.Ю. Витте», 2015. – 200 с.

3. Structural and institutional mechanisms for the integration of science and education

3.1. ФОРМУВАННЯ МЕТОДИКИ ОЦІНКИ ГОТОВНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ ДО ЗМІН

Гвініашвілі Т. З.

аспірант кафедри економіки та управління підприємством
Дніпропетровський національний університет імені Олеся Гончара

У минулому десятилітті тільки небагато організацій змогли уникнути необхідності серйозних змін в умовах, коли нові технології та світові кризи змінювали зовнішність цілих галузей. У всякому разі, темпи організаційних змін прискорилися, і їх амплітуда збільшилася. Реструктуризація, зниження витрат, інтеграція після злиття, міжнародна експансія, виведення на ринок нових продуктів, трансформація інформаційних технологій - все це вимагає фундаментальних змін в організації роботи підприємства.

Управління змінами в даний час є необхідністю для організацій, тому з даного питання можна знайти велику кількість наукових доробок. У той же час один з аспектів, такий як готовність організації до змін вивчено у недостатній мірі. Огляд літератури по даній темі показав, що напрацьовано емпіричні дані про готовність організації до змін, такі як перелік факторів, ступінь впливу кожного з факторів на готовність до змін та ін. При цьому немає єдиного розуміння структури готовності організації до змін, наприклад, згідно з одними джерелами, вона різнопланова, складається з безлічі різноманітних факторів, згідно з іншими - готовність до змін тотожна готовності персоналу. Таким чином, фіксується явне протиріччя між різними науковими даними. Отже, враховуючи усе вищенаведене, питання готовності організації до змін та формулювання методики її оцінки набуває особливої актуальності.

Як вже зазначалось, одним з найважливіших факторів, що впливають на ефективність реалізації змін є готовність організації до змін. Дане поняття з'явилося в середині 80-х років XX століття [2]. У 1993 році з'явилася перша теоретична концепція, присвячена оцінюванню та підвищенню рівня готовності

організації до змін. В останнє десятиріччя спостерігається збільшення інтересу до даної теми серед зарубіжних і вітчизняних фахівців. Так, у пресі, електронних джерелах та наукових журналах періодично почали публікуватися матеріали з викладенням практичного досвіду і результати теоретичних досліджень; на ринку консалтингових послуг з'явилися пропозиції щодо оцінки та підвищення рівня готовності організації до змін; попит на дані послуги поступово зростає.

В даний час тема організаційної готовності до змін найбільш активно розробляється такими зарубіжними фахівцями, як А. Арменакіс, Б. Дим і Х. Хасон, С. Харріс, Д. Холт, Х. Файлд, К. Дженсен, В. Леман, Дж. Гринер, Д. Сімпсон, Б. Вайнер та ін. Більшість робіт присвячено визначенню впливу різних чинників на готовність організації до змін. У вітчизняній науці організаційна готовність до змін розглядається в роботах А. А. Гридчина, Г. І. Яніна, В. М. Захарова, І. В. Конєва, А. І. Миколаєва, Л. І. Єрмоленко, А. В. Сергієнко, А. А. Шаховської. Предметом дослідження зазначених науковців є окремі аспекти організаційної готовності до змін, в основному представлені практичні методики оцінки в окремих галузях або конкретних умовах. Крім того, соціально-управлінські аспекти організаційної готовності до змін поки розкриті неповно.

Серед теоретичних робіт центральної можна вважати статтю Б. Дж. Вейнера, в якій автор аналізує розробки зарубіжних дослідників. Один з висновків Вейнера - це недостатність теоретичних досліджень в даній області: «Незважаючи на те, що практичні поради здаються не позбавленими підстав, наукова база для них обмежена. На відміну від індивідуальної готовності до змін, організаційна готовність поки не є предметом інтенсивних теоретичних розробок або практичних досліджень» [10]. Л. І. Єрмоленко вважає, що готовність підприємства до змін визначається зовнішніми і внутрішніми системами впливу на підприємство, «оскільки саме вони викликають процес усвідомлення необхідності здійснення трансформації системи» [6, с. 46].

Сутність поняття «готовність до змін» в рамках підходів до управління змінами

Теорії менеджменту	Підходи до управління змінами	Сутність підходу до управління змінами	Розуміння готовності в рамках підходу
Ситуаційний підхід	сім принципів успішної реалізації змін (М. Фуллан, М. Майлз); управління змінами за допомогою тимчасових систем (М. Майлз); теорія організаційних метафор (Г. Морган); теорія життєвого циклу (І. Адісес)	Оцінка ситуації і використання різних методів (комбінуючи їх) в залежності від ситуації.	Оцінка готовності - через оцінку ситуації і вибір методики.
	Людський фактор модель індивідуальних змін (С. Кот, Д. Джаф); кадрова робота для створення адаптивної системи (І. Адісес); модель мотивації до навчання / змін (Дж. Келлер); теорія лінійних керівників (Т. Ларкін і С. Ларкін); основні причини опору змінам (М. Армстронг); чотири умови ефективних змін через способи мислення співробітників (К. Прайс, Е. Лаусон);	Управляти змінами за допомогою вивчення та зміни переконань співробітників організації. Також треба прагнути до розвитку компетенцій персоналу, виявлення та використання їх здібностей.	Готовність - це можливість адекватного сприйняття нового і можливість його реалізації. Оцінка готовності – оцінка здібностей, переконань, компетенцій персоналу.
Рациональність	триступенева модель змін К. Левіна; вісім кроків Дж. Коттера; фазова модель У. Бріджеса; планові зміни (У. Френч, Ф. Каст і Дж. Розенцвейг); реінжиніринг бізнес-процесів М. Хаммер і Дж. Чампі	Необхідно заздалегідь чітко визначити бажані результати і дії по їх досягненню (план), далі необхідно моніторити реалізацію плану по контрольних точках.	Оцінка готовності - це оцінка раціональних чинників підготовленості організації до планової діяльності.
	Системний підхід Сім ключових факторів успіху перетворень (Д. Ульріх); модель узгодження Д. Надлера і М. Тушмана; формула Р. Джакобса; вплив гіпогенних і гіпергенних систем (Л. І. Єрмоленко); індекс А. В. Сергієнко; теорія Е і О (М. Бір і Н. Норія); факторний аналіз успіху (Д. Ульріх).	Організація як система, при управлінні змінами враховуються всі значущі фактори	Готовність - це комплексна характеристика стану організації перед проектом зміни. Необхідно виявити найбільш значні чинники і оцінити їх.
Організація, що навчається	Модель змін ADKAR - Prosci (Д. Хаят); теорії навчання таких авторів, як Дж. Колб, І. Рабін, Дж. Осланд, П. Сенге, Й. ван дер Слуйс	Люди змінюються, коли вони навчаються. Виходячи з цього, необхідно навчати співробітників і підтримувати їх у цьому напрямку.	Оцінка готовності - це оцінка здібностей до навчання і комунікацій.

* Джерело: Розроблено автором на основі [1, 8]

Крім робіт, де готовність до організаційних змін є основним предметом дослідження, дане питання зустрічається в теоріях управління змінами, в яких

мова йде про сутність і механізми управління організаційними змінами. У рамках кожного підходу до управління організаційними змінами можна виокремити й підходи до оцінки готовності підприємства до змін. Отже, доцільним буде здійснення аналізу сутності поняття «готовність до змін» в рамках підходів до управління змінами (табл 1).

Аналіз наукової літератури дозволяє зробити висновок, що вітчизняні та зарубіжні фахівці досягли великих успіхів у вивченні різних аспектів індивідуальної готовності до змін, наприклад, функції, види, структура готовності та ін. Але, доводиться констатувати, що єдиної концепції індивідуальної готовності до змін, що систематизувала б накопичені знання, не існує. Таким чином, незважаючи на те, що поняття «організаційна готовність до змін» є досить новим, воно актуально як у науці, так і в практиці управління.

У той же час у описуваного явища немає достатнього теоретико методологічного обґрунтування, що видно з аналізу матеріалів наукових досліджень і практики проведення оцінки організаційної готовності до змін. Досліджуваний феномен не віднесений до жодної наукової категорії, не існує комплексної моделі, концепції, структури організаційної готовності; не виділені соціальні аспекти; рекомендації з управління організаційною готовністю часто суперечать одна одній. На практиці це призводить до необ'єктивної оцінки готовності організації до змін: нехтування важливими соціальними факторами або, навпаки, надмірної витрати ресурсів організації для обліку та управління зайвою кількістю факторів.

Процес діагностики готовності організації до впровадження змін слід починати з аналізу факторів, що на неї впливають. Усвідомлення факторів, від яких залежить наявність і рівень організаційної готовності до змін, має як теоретичну, так і практичну цінність. Виділено групи факторів, що впливають на ступінь готовності організації до змін: внутрішні характеристики організації; зовнішні стосовно організації; характеристики змін. В даній роботі ми зупинимося на внутрішніх характеристиках організації.

В ході діагностики виділимо дві найважливіші підгрупи внутрішніх характеристик організації: безпосередньо характеристики організації та її керівництво і персонал. Слід зауважити, що саме вищезазначені характеристики є критичними факторами успіху впровадження змін: організаційна культура, залученість керівництва, взаємодія та адекватність ресурсів. Аналіз внутрішньої середовища характеристик організації слід проводити по елементах її системи, таких як виробничої, фінансової, кадрової, маркетингової, інноваційної, технічної, інформаційної та ін. Тому необхідно здійснювати аналіз впливу факторів зазначених систем на готовність організації до впровадження змін.

Для оцінки готовності організації до змін виходячи з внутрішніх факторів пропонується наступна методика. У таблиці 2 нами наведено набір показників, за якими пропонується оцінювати готовність підприємства до змін. Кожному показнику присвоюється вага його відносної значимості для підприємства. Тим показникам, які, з точки зору організації найважливіші для оцінки готовності - даються більш високі ваги, і навпаки. Вага показників розподіляється таким чином, щоб їх сума дорівнювала одиниці. Для кожного з показників встановлюється коефіцієнт значимості. Це оцінка показників ведеться в залежності від того, наскільки вкладена в показник характеристика готовності, несе в собі здатність до змін взагалі. Оцінка ведеться за п'ятибальною шкалою: 5 - найбільш здібний, 1 - найменш здатний показник. Оцінка відносної значимості кожного показника множиться на відповідний коефіцієнт значимості цього показника, а потім добутки сумують. У сумі виходить інтегральна оцінка готовності підприємства до проведення змін. Максимальна оцінка готовності підприємства може бути 5, а мінімальна, відповідно - 1.

Інший аспект, не менш важливий, виражається в усвідомленні співробітниками організації необхідності змін. Головним тут є роль керівництва. Зацікавленість вищого керівництва - це необхідна умова.

Якщо немає зацікавленості, то і змін не буде [5]. Незалежно від розміру організації необхідна командна робота вищого керівництва організації та її

Таблиця 2

Методика оцінки готовності організації до змін

Показник	Відносна вага (В)	Коефіцієнт значимості (КЗ)	Результат (готовність) (Г)
Рівень фінансової стійкості	В₁	КЗ₁	
Рівень кваліфікації співробітників	В₂	КЗ₂	
Рівень виробничої потужності	В₃	КЗ₃	
Рівень інноваційної активності	В₄	КЗ₄	
Рівень збуту	В₅	КЗ₅	
Наявність міжрегіональних зв'язків	В₆	КЗ₆	
Технічна оснащеність підприємства	В₇	КЗ₇	
Рівень гнучкості організаційних структур	В₈	КЗ₈	
Швидкість прийняття управлінських рішень	В₉	КЗ₉	
Розвиненість внутрішньовиробничих зв'язків	В	КЗ₁₀	
Рівень ефективності забезпечення основної діяльності підприємства	В_{1.1}	КЗ₁₁	
Рівень автоматизації виробництва	В_{1.2}	КЗ₁₂	
Якість реалізації функції управління	В_{1.3}	КЗ₁₃	
Організаційна сприйнятливість до нововведень	В_{1.4}	КЗ₁₄	
Рівень використання досягнень НТП	В_{1.5}	КЗ₁₅	
Оцінка готовності організації			

* Джерело: Розроблено автором на основі [3, 6]

співробітників: бажання тільки однієї першої особи організації може ні до чого не привести, якщо цю мету не переслідує більшість з її команди. Як правило, керівники організацій починають проводити організаційні перетворення повністю ігноруючи питання про ступінь готовності персоналу до змін. Навіть управлінці середнього рівня, які насамперед приймають безпосередню участь у

процесі перетворень, дуже часто бувають вимкнені з процесу підготовки змін. Все це може призвести до того, що організації доведеться зіштовхнутися з різними формами опору своїх співробітників.

Отже, перед початком масштабних змін в організації, важливо розуміти, якою мірою готовності володіють учасники майбутніх дій. Від цього буде залежати не тільки ефективність змін, але і ступінь опрацювання стратегії змін.

Двома найважливішими аспектами готовності працівників до змін є:

- рівень їх задоволеності існуючим станом справ в організації;
- сприйманим особистим ризиком при можливому проведенні змін.

Отже, доцільним буде розробка матриці оцінки готовності співробітників організації до реалізації змін (рис. 1).



Рис. 1. Матриця оцінки готовності персоналу організації до змін

** Джерело: Розроблено автором на основі [5,7,9]*

Як вже зазначалося, період змін в організації завжди супроводжується ризиками. Головна складність при впровадженні змін в організації полягає в тому, що вони неминуче зачіпають міжособистісні відносини співробітників. Саме тому ефективність змін залежить від того, наскільки колектив готовий до цих змін і чи прагне підтримати їх. З приведеної матриці видно, що при низькому рівні задоволеності існуючою ситуацією персоналом організації та усвідомленням ним малих ризиків від впровадження змін буде спостерігатися його висока готовність. Відповідно при високому ризику та високому рівні задоволеності ситуацією, персонал буде володіти низьким рівнем готовності до змін. Перевагою даної матриці є те, що реалізувавши відповідну оцінку можна умовно «розмістити» працівників по окремих квадратах і визначити їх

потенціал, а також розробити програму щодо усунення виявлених проблем та зменшення опору.

Ґрунтуючись на аналізі наукових досліджень з питань виявлення можливих причин виникнення опору з боку співробітників під час реалізації організаційних перетворень, виділимо п'ять груп факторів такого опору:

1) психологічні - особистісні якості людини, життєвий досвід і пов'язані з ним очікування від змін, неясність сутності зміни, процеси, пов'язані з віком, прагнення до стабільності процесів;

2) соціальні - оточення і групові норми, наявність формальних і неформальних комунікацій, соціальний статус і роль, наявність субкультури і контркультури;

3) організаційні - поширення чуток, відсутність інтересу у керівництва організації і відсутність підтримки змін, відсутність стратегії організаційних змін, відсутність заохочення нових форм поведінки персоналу, негативний досвід проведення змін, відсутність відповідальної особи, контролюючого процес змін, зміна умов роботи;

4) професійні - страх не впоратися з новими професійними зобов'язаннями;

5) економічні - зміна оплати праці, відсутність фінансування, зміна системи розподілу ресурсів по підрозділах [4, с. 102].

Беручи до уваги вищезазначені фактори доцільним буде розробка ефективних засобів подолання опору та підвищення готовності співробітників до реалізації змін в організації.

1. Навчання. Як правило низький рівень готовності до змін пов'язан з невпевненістю в своїх силах і визначається недостатнім рівнем знань і професійних навичок. Попереджуваче навчання, в тому числі і дистанційне, здатне підвищити готовність до процесу змін, подолати сумнів, підвищити рівень розуміння сутності зміни і позитивно вплинути на мотивацію до підтримки організаційних перетворень.

2. Інформування. Дана тактика передбачає своєчасне і повне забезпечення співробітників, включених в процес змін, необхідною інформацією, усунення непорозумінь внаслідок неправильної або неповної поінформованості та з'ясування різних точок зору в ході спеціально організованих зустрічей з представниками керівництва.

3. Участь у процесі підготовки змін. Один з найбільш ефективних способів зменшення можливого опору та посилення готовності працівників до змін - це залучення їх до процесу планування та підготовки перетворень. Люди більше схильні підтримувати те, що вони допомагали створювати. При цьому форми залучення працівників до підготовки можуть бути самими різними: від опитування з метою з'ясування їх думки з ключових проблем, пов'язаних зі змінами, до залучення персоналу до роботи робочих груп, участі в нарадах, присвячених різним аспектам змін та ін.

4. Посилення мотивації до змін. Підвищити зацікавленість персоналу у проведених змінах можна лише в тому випадку, якщо працівники зможуть побачити додаткові можливості задоволення своїх потреб в результаті проведених перетворень.

5. Допомога та підтримка. Ця тактика полягає у використанні підтримки, покликаної підвищити впевненість у собі, допомогти подолати страх перед змінами. Вона особливо підходить в тих ситуаціях, коли опір є наслідком побоювань співробітників перед виникаючими труднощами чи перед новими вимогами до результатів їх праці.

6. Залучення до процесу прийняття рішень. Воно полягає у включенні головних супротивників змін або впливових осіб в структури, відповідальні за прийняття рішень.

Перевагою вищенаведених рекомендацій щодо подолання опору з боку співробітників під час впровадження організаційних змін на підприємстві є їх універсальність. Не дивлячись на те, що специфіка діяльності організації може відрізнятися одна від одної, за допомогою запропонованих рекомендацій можна ефективно вирішити реальні проблеми, що постають перед співробітниками,

надати в їх розпорядження інструменти та ідеї, допомогти заощадити час, якого, як правило, катастрофічно не вистачає.

Проведений аналіз наукових публікацій свідчить про те, що в даний час відсутня цілісна методологічна база для визначення сутності організаційної готовності, оцінки та управління нею. На відміну від питань індивідуальної готовності до змін, організаційна готовність поки не є предметом інтенсивних теоретичних розробок або практичних досліджень. Отже, термін «готовність» не має достатнього наукового обґрунтування, але виявляється сьогодні все більш і більш затребуваним.

Проведене дослідження дає змогу стверджувати, що оцінка готовності організації до змін здійснюється за допомогою аналізу факторів внутрішньої та зовнішньої середовища підприємства. Запропонована методика оцінки готовності організації до змін за такими внутрішніми характеристиками організації, як: виробнича, фінансова, кадрова, маркетингова, інноваційна, технічна, інформаційна системи. Дана методика дозволяє адекватно оцінити кожний показник впливу на готовність організації до змін та отримати її інтегральну оцінку. В ході дослідження виявлено, що питання готовності персоналу до змін, як правило нехтується з боку керівництва. Запропонована матриця готовності персоналу до змін дає змогу визначити існуючий потенціал співробітників і розробити відповідний механізм усунення виявлених проблем та зменшення опору. Розроблені рекомендації, щодо подолання опору з боку співробітників дозволять ефективно вирішити існуючі та попередити виникнення майбутніх проблем пов'язаних з процесом реалізації організаційних змін на підприємстві.

Література:

1. Адизес И. Управляя изменениями (ориг. Mastering Change: The Power of Mutual Trust and respect in Personal Life, Family Life, Business and Society), пер. с англ. – Санкт-Петербург, 2008, - 224с.
2. Ансофф И. Стратегическое управление / пер. с англ. Л. И. Евенко. М.: Экономика, 1989, - 519с.
3. Ашмарина, С. И. Особенности управления организационными изменениями в экономических системах / С. И. Ашмарина, Л. В.

- Ермоленко // Вестник Самарского государственного университета. – 2008. - №66. – С. 128 – 136.
4. Бухбиндер, Р. Г. Организационные изменения: проблема сопротивления персонала и пути ее решения. Вестник Омского университета. Серия «Экономика», №4, 2009, С. 100-106
 5. Дак, Джини Даниэль. Монстр перемен: Причины успеха и провала организационных перемен / Д. Д. Дак. 2-е издание. - М.:Альпина паблишер, 2008. – 320 с.
 6. Ермоленко Л. И. Формирование методики оценки степени готовности предприятий к проведению организационных изменений / Л. И. Ермоленко, С. И. Ашмарина // Вестник СамГУ. 2011. №3 (84), с.43-48
 7. Куликов П. М. Концепции готовности предприятий к организационным изменениям // Бизнес-информ № 6, 2009, с. 34-45
 8. Мильнер Б. Концепция организационных изменений в современных компаниях / Б. Мильнер // Проблемы теории и практики управления. - 2006. - N1. - С. 27-34
 9. Халитова И. В. Типология организаций по признаку готовности к изменениям // Актуальные вопросы общественных наук: социология, политология, философия, история. № 9 (29): материалы XXIX международной научно-практической конференции. Новосибирск: СибАК, 2013. С. 28–38.
 10. Weiner B. J. A Theory of Organizational Readiness for Change // Implementation Science. 2009. No 4. Електроний ресурс: <http://www.implementationscience.com/content/4/1/67>

3.2. ІННОВАЦІЙНИЙ РОЗВИТОК МЕДИЧНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ ЯК УМОВА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НАДАННЯ МЕДИЧНИХ ПОСЛУГ ВИСОКОЇ ЯКОСТІ

Шевченко В. А.

здобувач кафедри економіки та управління підприємством
Дніпропетровський національний університет імені Олеся Гончара

Сучасна концепція соціально-економічного розвитку країни значною мірою орієнтована на інновації, що має сприяти більш інтенсивному розвитку економіки. Галузь охорони здоров'я також потребує інноваційного підживлення, перехід на інноваційний шлях розвитку, тобто формування та функціонування інноваційної медицини та охорони здоров'я.

Потреба системи охорони здоров'я у великих інноваціях викликана необхідністю вирішення цілого ряду проблем:

- неефективне використання ресурсів у системі охорони здоров'я та недостатній контроль за їх використанням;
- недостатня доступність медичної допомоги, особливо для найменш забезпечених верств населення;
- нерівність регіонів у забезпеченості засобами охорони здоров'я;
- обмеженість державних гарантій безкоштовної медичної допомоги та їх незабезпеченість (незбалансованість фінансами);
- низька матеріально-технічна оснащеність медичних організацій;

Дослідження літератури показує, що у вирішенні проблем, що накопичилися в системі охорони здоров'я, забезпеченні динамічно стійкого її розвитку першочергове значення належить саме інноваціям та інноваційній діяльності, що здатні забезпечити безперервне оновлення лікувально-діагностичних технологій, освоєння нових медичних приладів та обладнання, підвищення якості медичних послуг.

Інноваційний процес стимулює, прискорює модернізацію медицини та охорони здоров'я. Треба відзначити, що модернізація – це перехід охорони здоров'я на сучасний рівень за рахунок придбання та / або копіювання вже наявних зразків медичної техніки і технологій, а інновація – це створення принципово нових медичних технологій, перехід різних напрямків медицини та охорони здоров'я на якісно новий рівень функціонування без копіювання вже наявних зразків.

Таким чином, інноваційний розвиток охорони здоров'я покликаний сприяти модернізації системи охорони здоров'я, яка сьогодні не в змозі забезпечити все населення в оперативній, загальнодоступній та високотехнологічній медичній допомозі. Здатність медичних організацій до впровадження інновацій є об'єктивною передумовою виробництва та постачання медичних послуг високої якості, що здатні динамічно адаптуватися до зовнішніх і внутрішніх змін організації.

Перш за все, необхідно окреслити сутність поняття «медична послуга», а також виділити її відмінності від медичної допомоги та медичного

обслуговування. Як правило, в спеціалізованій літературі і термінологічних довідниках медична послуга визначається як «будь-яке обстеження, лікування або інша дія, що має профілактичну, діагностичну, лікувальну або реабілітаційну спрямованість і виконується лікарем або іншим медичним працівником, має самостійне закінчене значення визначальну вартість» [1]. При цьому поняття «медична допомога» включає в себе вже цілий комплекс медичних послуг, спрямованих на збереження життя, відновлення здоров'я при гострих захворюваннях, досягнення ремісії при хронічних захворюваннях, а також допомоги при вагітності та пологах. Термін «медичне обслуговування» не має загальноприйнятого визначення, але в його змістовній характеристиці можна виділити обов'язкову наявність обґрунтованого переліку медичних послуг, що підлягають наданню певній групі населення. Як видно, медична послуга є найбільш деталізованою, вихідною категорією у сфері охорони здоров'я, тому питання пошуку оптимальних умов для її інноваційного розвитку повинні бути в центрі уваги. Сукупність факторів, що впливають на інноваційний розвиток медичних послуг, надзвичайно велика, але тим не менш, доцільно їх класифікувати (рис. 1).

Медицина, охорона здоров'я значно відрізняються від інших видів сфери послуг, що представлені на відповідних ринках. Ці відмінності згадуються в низці робіт [2, 3, 4].

Головна відмінна характеристика медичної послуги полягає в тому, що ринкові відносини виявляються недосконалими для їх обслуговування. Американський економіст, лауреат Нобелівської премії у 2001 р., Джозеф Стігліц, у своїх роботах зазначає, що «жодна з умов, обов'язкових для добре функціонуючого конкурентного ринку, не виконується на медичному ринку» [5]. Він справедливо відзначає, що на відміну від ринків, описаних в теорії конкурентних ринків, медичне обслуговування характеризується недосконалою інформацією та недосконалою конкуренцією. Наприклад, при покупці автомобіля людина повною мірою обізнана про цей товар. Але, звертаючись до лікаря, люди, по суті, купують його знання, які оцінити набагато складніше.

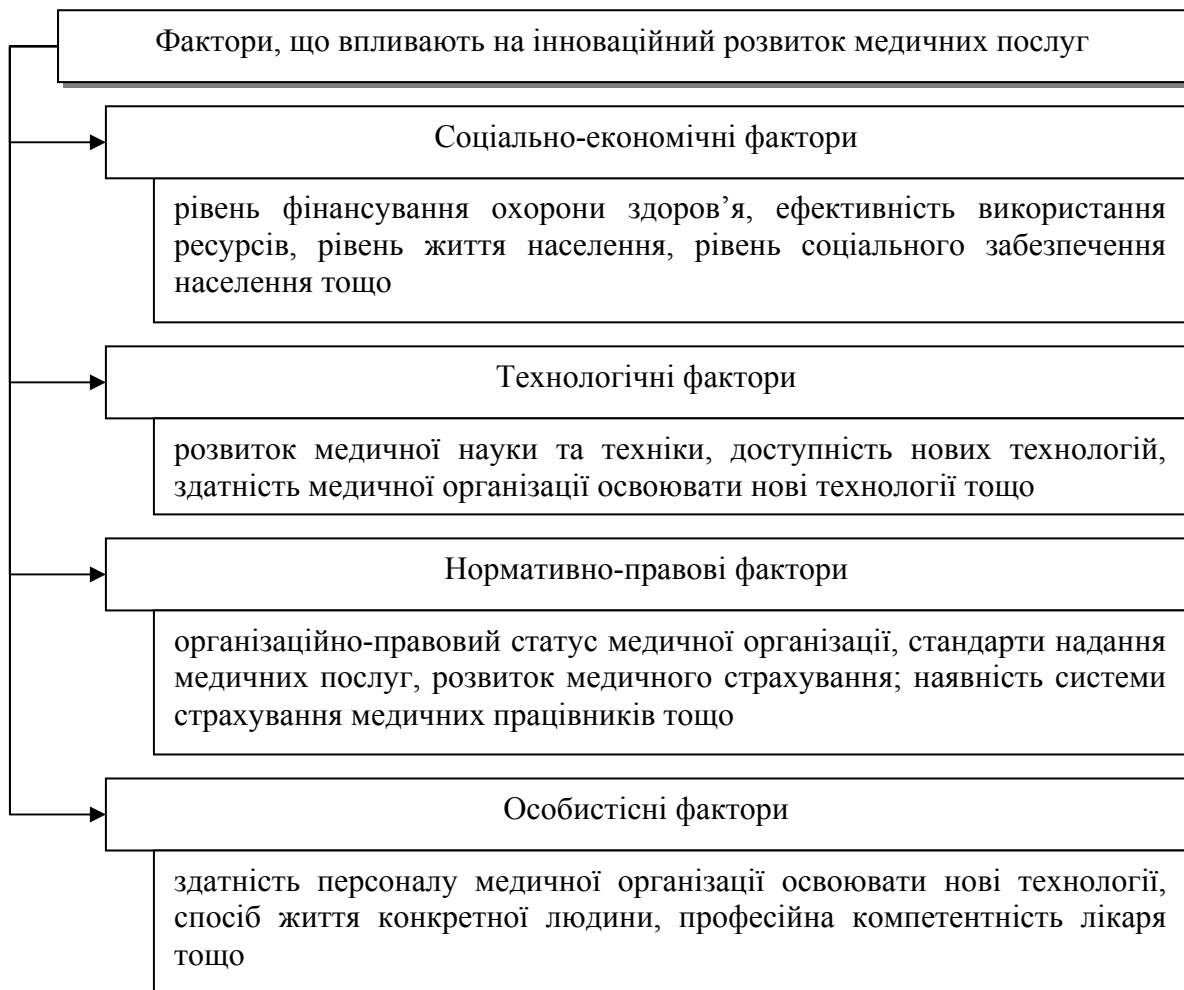


Рис. 1. Фактори, що впливають на інноваційний розвиток медичних послуг

А коли товар неоднорідний і покупець не занадто добре поінформований, тоді йому складно визначити, що означає більш низька ціна – сигнал про можливість більш вигідної покупки або про низьку якість товару. У подібних умовах держава змушена регулювати ринок медичного обслуговування, контролювати рівень кваліфікації лікарів шляхом проведення атестацій, видачі ліцензій, дозволів тощо.

Недосконалість інформації на ринку медичних послуг, яка проявляється у зниженні ступеня ефективності конкуренції, доповнюється такими істотними відмітними характеристиками їх споживачів:

- споживачі медичних послуг зазвичай хворі або травмовані та відчувають сильний стрес;
- медицина та здоров'я – це сервіс у більшій мірі «потреби», а не «бажання», люди бояться хвороб, вони не бажають опинитися споживачами

медичних послуг, а ті, хто все ж таки стали пацієнтами, не мають прагнення проводити обстеження, процедури або переносити хірургічні операції;

- стаціонарні хворі отримують допомогу в медичних організаціях і проживають тут же, тобто ситуація, коли клієнти ночують там, де їм надають послуги, не характерна для більшості підприємств обслуговування, проте вона притаманна медичним закладам;

- медичне обслуговування є індивідуальним, в інших видах сервісу у людини не має потреби оголюватися в емоційному та фізичному сенсі, а медицина цього вимагає;

- медичні послуги вимагають більш комплексного та персонального підходу в порівнянні з іншими видами послуг, медичні послуги мають відповідати не тільки характером захворювання пацієнта, але і його віку, психічному стану, індивідуальним особливостям, перевагам, освітньому рівню, сімейному та фінансовому стану;

- пацієнти ризикують постраждати або зазнати шкоди з причин, що виходять за рамки захворювань: існує ймовірність помилок медичних працівників або неточної постановки діагнозу, що призводить до призначення курсу лікування, здатного завдати шкоди, під час проходження процедур пацієнтам можуть занести інфекцію, багато що може виявитися неправильним під час надання медичної послуги.

Разом з тим медичні послуги мають схожі з багатьма іншими видами сфери послуг характеристики:

- корисний результат медичної послуги є нематеріальним, він забезпечується роботою співробітників медичної організації, пацієнти несуть лише витрати;

- надання медичної послуги вимагає різноманітних професійних навичок і участі багатьох співробітників;

- для обслуговування пацієнта необхідна його фізична присутність, час і синхронні дії декількох виконавців;

– медичні послуги повинні бути своєчасними, при запізнілому застосуванні фізичних і людських ресурсів цінність послуги стає проблематичною;

– пацієнти потребують медичних послуг, які розподіляються нерівномірно та в деяких випадках повинні бути надані терміново;

– потреби пацієнтів відрізняються різноманітністю, тому необхідно, щоб виконавець володів численними навичками та ресурсами;

– надійність сервісу – точність і безвідмовність є життєво необхідними;

– надання медичної послуги вимагає участі багатьох фахівців, дії яких мають бути скоординовані;

– ланцюжок надання медичної послуги є надто складним, а його окремі ланки є взаємопов'язаними.

Зазначені характеристики обслуговування в медичних організаціях повністю або частково відповідають іншим організаціям сфери послуг – від туризму і автоперевезень до електроенергетики та електронного бізнесу.

В даний час інноваційна діяльність в більшості галузей, в тому числі і в охороні здоров'я, носить епізодичний характер. А тому доцільно також, як і інші фахівці та дослідники, обумовити актуальність вирішення проблеми фінансового забезпечення інноваційного розвитку системи охорони здоров'я. Але ще більш серйозні підстави не погодитися з тими з них, хто зводить інноваційну відсталість до єдиного фактору – фінансів.

Але головна причина все ж таки не у фінансах, а в тому, що не існує єдиної вибудованої ефективно працюючої інноваційної системи, що дозволяє швидко перетворювати інноваційну ідею в товар, послугу чи технологію. У зв'язку з цим виникають природні запитання: «Що гальмує впровадження інновацій в систему охорони здоров'я?», «Які заходи необхідно вжити для створення умов, що сприяють розвитку інноваційної медицини?».

Однією з причин такого стану бачиться вкрай слабе освоєння сучасних організаційно-економічних інструментів інноваційного розвитку охорони здоров'я, покликаних виконувати двояку роль: по-перше, стимулювати появу,

оформлення та реалізацію інноваційних ідей, продуктів і технологій; по-друге, формувати ринковий попит на інновації – управлінські, інформаційні та лікувально-діагностичні.

Звідси випливає ряд завдань, пов'язаних з розробкою інструментарію для оцінки поточного стану інновацій в медичних організаціях, а також з обґрунтуванням методів і засобів досягнення прийнятного рівня її інноваційної діяльності.

У теоретичному плані при дослідженні впливу інновацій на розвиток медичної організації як установи соціальної сфери необхідно враховувати одну важливу обставину. Мова йде про те, що такого роду дослідження вимагають поєднання низки підходів. У нашому випадку поєднання таких підходів, які спираються на історію (фактичний розвиток медичної організації в процесі зміни поколінь лікувально-діагностичних, організаційно-управлінських та інформаційних технологій під впливом інновацій, що дозволяє знаходити аналогії та виключення); соціологію (пошуки причинно-наслідкових зв'язків і закономірностей, що визначають зміни та еволюції); праксіологію (аналіз процесу підготовки, прийняття та реалізації рішень).

У прикладному плані необхідно вивчити факти (аналіз сукупності наявної інформації); пояснення існуючого становища (пошуки причин, що покликані уникнути небажаного та забезпечити необхідний розвиток подій); прогнозування подальшої еволюції ситуації (дослідження ймовірності її можливих наслідків).

В економічній літературі при трактуванні терміну «інновація» зроблено акцент на позитивних, творчих якостях, які забезпечують зростання, розвиток, порядок, прогрес. Тим часом інновації, як показує суспільна практика, можуть бути інструментом не тільки творення, розвитку і прогресу, вони нерідко стають носіями потенціалу дезорганізації, руйнівних процесів, джерелами настання малих і великих криз.

Вони полягають, наприклад, у шкідливому впливі на людину і середовище її проживання. Прискорення циклу «наука-техніка-виробництво»

призводить до збільшення кількості природних ресурсів, що залучаються у виробництві, посиленню техногенного впливу на природу та забруднення навколишнього середовища, тому активізація інноваційної діяльності підприємств є головною причиною загострення протиріч між суспільством і природним середовищем.

Сучасним прикладом інновації, що спонукала до деструктивних процесів, є нововведення в системі управління галузями економіки та соціальної сфери, відомої як адміністративна реформа, що мала місце і в галузі охорони здоров'я. Ця інновація подавалася її авторами та прихильниками як ефективний засіб упорядкування управлінських функцій, як оптимальний спосіб досягнення управлінської мети – чіткого розмежування відповідальності кожного рівня влади за стан здоров'я населення.

На жаль, творчий потенціал цієї інновації досі слабо проявився, але більшою мірою розкрилися її негативні аспекти. Ця інновація, по суті, призвела до поділу колишньої системи охорони здоров'я на різні рівні, що спричинило, за думкою медичних працівників, до «четвертування» пацієнтів, оскільки на практиці виявилось, що пацієнт – це хворий, якому байдуже на якому рівні йому надається допомога. Ще більш негативним став поділ потоків пацієнтів, допомогу яким фінансують з різних джерел фінансування: лікування однієї категорії пацієнтів медичних організацій фінансується за рахунок державного бюджету, а інших – за рахунок місцевих бюджетів. Таким чином, продовжується не тільки поділ охорони здоров'я в цілому, але й окремого пацієнта з різних захворювань. Наприклад, хворий з туберкульозом легень лікується за рахунок коштів державного бюджету, а якщо у нього з'явилася ангіна, він повинен лікуватися за рахунок місцевого бюджету. Тому медицина стала заручником поточної ситуації конфліктів бюджетних відносин. Дана ситуація вплинула на зростаючі негативні демографічні показники: зростає смертність, низька народжуваність тощо.

Як відзначають експерти, така організація системи охорони здоров'я не може бути ефективною. Сформована ситуація виникла в чому через те, що

відповідні органи і підрозділи не справляються зі своїми функціями з регулювання, контролю та нагляду за подібними новаціями. Звідси випливає об'єктивна необхідність організації ефективного контролю, нагляду та моніторингу за реалізацією даної реформи, просуванням інновацій в галузь охорони здоров'я.

Процес нововведень покликаний охоплювати практично всі сторони діяльності медичної організації. Інноваційна діяльність є досить складною, комплексною проблемою, що пронизує всі функціональні сфери – планування, наукові дослідження, розробку проектів, виробництво медичної послуги, маркетинг. Модернізація всіх напрямків діяльності вимагає розробки відповідних організаційних та економічних інструментів, що дозволяють удосконалювати інноваційну інфраструктуру медичної організації як спеціалізовану цільову організаційну та управлінську підсистему медичної організації, покликану стимулювати та надавати дієвої підтримки появи, оформлення та реалізації інноваційних ідей, продуктів і технологій. Узагальнюючи існуючі дефініції, під організаційно-економічними інструментами інноваційного розвитку медичних організацій варто розуміти категорії організаційного або економічного характеру, які свідомо та цілеспрямовано використовуються в інтересах інноваційного розвитку медичних організацій, здатних кількісно та якісно впливати на медичні послуги. В той же час зазначені організаційно-економічні інструменти забезпечення інноваційного розвитку медичної організації дозволяють обумовити, що інноваційний розвиток медичної організації має проходити за трьома основними напрямками: лікувально-діагностичний процес, організаційно-управлінська система, інформаційне забезпечення медичної організації.

Виходячи з визначення терміну «медична послуга», лікувально-діагностичний процес включає в себе медичні послуги профілактичного, діагностичного, лікувального та реабілітаційного характеру. Оскільки в кожному з цих напрямків вихідною категорією є поняття «медична послуга», то

інструменти інноваційного розвитку лікувально-діагностичного процесу доцільно розглядати в єдиній сукупності. Інакше кажучи, рівень розвитку лікувально-діагностичного процесу головним чином характеризується якістю медичних послуг, а тому інноваційний розвиток лікувально-діагностичного процесу залежить від здатності медичної організації на практиці освоювати сучасні методи та технології надання медичних послуг.

Розробка ефективної системи стандартизації є одним з найважливіших умов забезпечення інноваційного розвитку охорони здоров'я. Адже основна характеристика медичної послуги – її якість – визначається діючими стандартами. Сьогодні контроль якості – це, по суті, експертиза, проведена органами управління охорони здоров'я або всередині самої ж медичної організації. Медичні організації в основному керуються в питаннях якості шляхом досягнення заданого рівня, відповідного медико-економічним стандартам. Стандарти описують технології лікування досить грубо, їх основна мета полягає у встановленні вартості тих чи інших технологій лікування. Більш того, в деяких медичних організаціях ці стандарти не є обов'язковими, а тому дотримуються лише частково. Все це призводить до виникнення бар'єрів для інноваційного розвитку та створення нових стандартів лікувально-діагностичного процесу. Формування єдиної національної політики в галузі якості на основі системи сучасних стандартів медичної допомоги дозволить наблизитися до рівня зарубіжних країн.

Програми розвитку матеріально-технічної бази медичних організацій та підвищення кваліфікації медичних працівників – ще один невід'ємний інструмент забезпечення інноваційного розвитку лікувально-діагностичного процесу.

Інноваційний розвиток організаційно-управлінської системи медичних організацій вимагає застосування всього комплексу сучасних інструментів. Цей комплекс інструментів можна структурувати за рівнями згідно компетенцій. Істотний вплив на інноваційний розвиток організаційно-управлінської системи

медичної організації має розвиток таких напрямків, як державно-приватне партнерство та страхування відповідальності лікарів.

Треба відзначити, що за допомогою механізмів державно-приватного партнерства завдання з реалізації інноваційного підходу до управління в медичній організації є цілком реальним. Застосування державно-приватного партнерства здатне привнести культуру, знання, способи та інструменти корпоративного управління, за допомогою яких, на наш погляд, можлива реалізація набагато більш ефективного та грамотного управління ключовими активами медичної організації: людськими, фінансовими, матеріальними, інтелектуальними активами, інформаційними технологіями та активами взаємовідносин.

Система страхування відповідальності лікарів – обов’язкова умова для функціонування систем охорони здоров’я в всіх розвинених європейських країнах. Введення цієї системи дозволить реалізувати фінансову відповідальність в охороні здоров’я, надасть можливість займатися своєю професійною діяльністю, а не відволікатися на вирішення проблем, які відносяться до компетенції інших організацій, що в свою чергу сприятиме підвищенню якості медичних послуг. Відсутність страхового забезпечення лікарських помилок, які можуть стати причиною нанесення збитку здоров’ю або настання смерті, позбавляє систему охорони здоров’я двох дуже важливих опорних підстав. Перше з них – це фінансове джерело відшкодування в грошовій формі нанесеного збитку здоров’ю, друге – дієвий механізм, що допускає в сферу лікарської діяльності тільки фахівців з високою професійною підготовкою і цим забезпечує високий рівень якості надання медичних послуг. Через відсутність страхування наші лікарі, по суті, позбавлені захисту від власних помилок. Але головне – без відповідної системи страхування професійної відповідальності медичних працівників вітчизняна охорона здоров’я не наблизиться до світового рівня.

Одним з найсерйозніших недоліків в організації управління в медичних організаціях є неповний облік активів, внаслідок чого їх балансова вартість в

рази нижче реальної. При існуючій системі управління в медичних організаціях неможлива ідентифікація, виділення, облік і відповідне ефективне управління нематеріальними активами. Тому одним з найважливіших і необхідних інструментів розвитку організаційно-управлінської системи медичних організацій є ефективне управління ключовими активами організації. У сучасних умовах, крім матеріальних і фінансових активів, медична організація повинна ефективно управляти такими видами активів як: активи взаємовідносин, людські, інтелектуальні та інформаційні активи. Ще один інструмент забезпечення інноваційного розвитку медичної організації – це збалансована система показників ефективності діяльності, спрямована на підвищення якості та ефективності медичної допомоги. Система враховує особливості медичної організації, її кадрового, фінансового, інноваційного потенціалу, пов'язуючи показники діяльності всіх підрозділів і співробітників медичної організації. По суті, система збалансованих показників є інструментом, що допомагає реалізувати стратегію медичної організації. Діяльність кожного підрозділу та співробітника медичної організації при цьому повинна бути спрямована на досягнення спільної мети.

Отже, перед охороною здоров'я, як і перед будь-якою економічною діяльністю, пов'язаною з використанням обмежених ресурсів, стоять два основні завдання: забезпечення ефективності та якості у забезпеченні та наданні медичних послуг. А тому одним із стратегічних завдань надання медичних послуг високої якості є забезпечення інноваційного розвитку медичних організацій.

Література:

1. Терминология по общественному здоровью и здравоохранению [Текст] / под науч. ред. О.П. Щепина. – М.: ГУ «Национальный научно-исследовательский ин-т общественного здоровья РАМН», 2006. – 38 с.
2. Габуева Л.А. Сборник методических материалов по разделу «Экономика здравоохранения» [Текст] / Л.А. Габуева, Н.Д. Захарченко. – М.: Дело, 2004. – 32 с.
3. Глушенко В.Д. Предпринимательская деятельность ЛПУ: основные направления [Текст] / В.Д. Глушенко // Главный врач. – 2001. – № 4. – С. 12-19.

4. Доповідь Міністра «Стан охорони здоров'я та виконання програми Кабінету міністрів України «Назустріч людям» на підсумковій колегії Міністерства охорони здоров'я 22.07.2005 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://www.moz.gov.ua/ua/portal/min_dor050722.html.
5. Стиглиц Дж. Ю. Экономика государственного сектора: пер. с англ. [Текст] / Дж. Ю. Стиглиц. – М.: Изд-во МГУ: ИНФРА-М, 1997. – 720 с.

4. Social and law bases of development of science and education

4.1. КЛАСИФІКАЦІЯ МЕТОДІВ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ: ФУНКЦІОНАЛЬНИЙ АСПЕКТ

Мороз С.А.

Національний університет цивільного захисту України

Порівняно велика кількість різновидів використовуваних у державному управлінні методів реалізації органами державної влади та їх посадовими особами функцій держави обумовлює необхідність їх групування, адже розуміння змісту методів державного управління розвитком трудового потенціалу ВНЗ, на наше переконання, може відбуватись лише в контексті меж відповідної класифікаційної групи. На переконання О.В. Кузьменко та В.К. Колпакова «проблема класифікації методів полягає у визначенні критеріїв, ґрунтуючись на яких можна звести ці прийоми до однорідних груп» [7, с. 187]. На переконання колективу авторів на чолі з С.М. Алфьоровим, будь-яка класифікація методів є лише схематичним та формалізованим відображенням реальності, адже в дійсності вони тісно взаємопов'язані [1, с. 67], а отже результат виокремлення окремих класифікаційних груп є дискусійним та таким, що містить порівняно велику вірогідність помилки. Разом з тим, С.М. Алфьоров пропонує класифікувати методи управління за двома основними групами: 1) пізнавально-програмуючі методи – способи, шляхи дослідження стану реальних об'єктів (процесів, явищ), перспективи їх змін та наукового обґрунтування застосування методів впливу на ці об'єкти з метою їх регулювання (загальний, загальнонауковий та спеціальний наукові методи); 2) організаційно-регулюючі методи або методи впливу – способи, прийоми організації та регулювання процесів і явищ з метою їх удосконалення (методи переконання, адміністративні, економічні, психологічні методи та примус).

Більш розгорнуту класифікацію методів державного управління можемо зустріти у В.Я. Малиновського, на думку якого слід виділити такі основні групи: 1) за функціональним змістом: адміністративні (організаційно-

розпорядчи), економічні, правові, соціально-психологічні; 2) за спрямованістю впливу: орієнтовані на загальнодержавний рівень, різноманітні структури (галузі, регіони, установи, організації тощо), окремих працівників; 3) за організаційними формами впливу: тип впливу (акт, норма), спосіб здійснення впливу (одноосібний, колективний, колегіальний), часова характеристика впливу (разові та періодичні, тактичні та стратегічні, довготермінові та короткотермінові), особливості впливу (втручатися чи вичікувати); 4) за характером управлінського впливу: прямої дії (правове регулювання, публічне адміністрування), непрямої дії (демократизація, оптимізація управління, оподаткування); 5) за впливом на людину, її свідомість і поведінку: позитивні (стимулювання), негативні (примус) [8, с. 102].

Колектив авторів на чолі з А.Ф. Мельник, пропонує групувати методи забезпечення реалізації цілей і функцій державного управління в залежності від їх впливу на інтереси і мотиви поведінки людини, а також з огляду на їх змістовне наповнення. Вчені запропонували такі основні класифікаційні групи методів державного управління: 1) економічні методи (зумовлені роллю економічних інтересів у житті людей): можливості придбання особистої власності, свобода підприємництва, діючі в суспільстві матеріальні стимули, характер і рівень оплати праці тощо; 2) соціально-політичні методи (пов'язані з умовами праці, побутом та дозволами людей, надання їх соціальних послуг, залучення в процес владо відносин, розвиток громадської і політичної активності): вплив на соціально-політичні інтереси людей, їх статус у суспільстві, можливості вільної самореалізації тощо; 3) адміністративні методи (способи і прийоми, дії прямого і обов'язкового визначення поведінки і діяльності людей з боку відповідних керівних компонентів держави): прямий вплив державного органу або посадової особи на волю виконавців встановленням їх обов'язків, норм поведінки і видання конкретних вказівок; односторонній вибір способу вирішення існуючого наявного варіанта поведінки, однозначне розв'язання ситуації, яке підлягає обов'язковому виконанню; безумовна обов'язковість розпоряджень і вказівок, невиконання

яких може потягти за собою різні види юридичної відповідальності; 4) морально-етичні методи (ґрунтуються на зверненнях до гідності, честі та совісті людини): виховання, роз'яснення, популяризація цілей та змісту управління; засоби морального заохочення та стягнення; врахування психологічних особливостей характеру і орієнтації людини; вироблення і підтримання певних переконань; розвиток ціннісних орієнтацій та психологічних установок тощо [4, с. 104–106].

У свою чергу, А.О. Чемерис пропонує класифікувати методи державного управління за такими основними групами: адміністративні, економічні, соціально-психологічні, комунікаційні, дипломатичні та змішані методи [11].

В.А. Козбаненко розподіляє методи державного управління на адміністративно-правові та адміністративно-організаційні. На думку вченого основна відмінність між відповідними групами методів полягає у тому, що адміністративно-правові методи перебувають у нерозривному зв'язку з нормами адміністративного права, в той час як адміністративно-організаційні методи (управлінські методи у так званому чистому вигляді) не мають правового підґрунтя та можуть використовуватися суб'єктом управління на власний розсуд [6, с. 155–156].

На думку Б.А. Райзберга, методи державного управління можуть бути розподілені за такими класифікаційними групами: адміністративно-розпорядні або командні (директивні) методи (в основу методів покладено примус, заборону, обмеження (встановлення адміністративної та юридичної відповідальності); об'єкт управління, не залежно від власної волі та бажання, змушений підкорятися волі суб'єкту управління); методи економічного спонукання (в основу цієї групи методів покладені матеріальні інтереси всіх учасників управлінського процесу; активізація діяльності суб'єктів та об'єктів державного управління залежить від рівня матеріальної винагороди яка може бути отримана за відповідну діяльність); соціально-психологічні або морально-психологічні методи (в основу методів покладено схильність соціального об'єкту управління до того чи іншого типу поведінки; вплив на індивідуальну

та групову психологію, мораль, сумління людини (групи людей) з метою переконання її у необхідності (перспективності) дії відповідно до мети суб'єкта управління) [10, с. 103–118].

Досить цікавою, перш за все з академічної точки зору, на нашу думку, є класифікація методів державного управління яка була надана В.М. Гриньовою та М.М. Новіковою. На переконання вчених, групування методів повинно відбуватись за: формою впливу (прямі: нормативно-правові акти, плани соціально-економічного розвитку, державні замовлення, державний бюджет, цільові комплексні програми тощо; непрямі: інструментарій грошово-кредитної, бюджетно-фінансової, інвестиційної, амортизаційної, інноваційної політики держави); способами впливу (правові: нормативно-правові акти органів державної влади та місцевого самоврядування; адміністративні: стандарти, ліцензії, норми, квоти, державні замовлення, ціни, санкції тощо; економічні: грошова емісія, операції з державними цінними паперами, облікову ставку НБУ, перелік і ставки загальнодержавних і місцевих податків, норми обов'язкових резервів тощо) та пропагандистські (морально-етичні) [3].

Досить схожу за своїм змістом класифікацію методів державного управління можемо зустріти у В.Д. Бакуменко, який виокремив такі групи: економічні методи (фінансові, фіскальні, дозвоільні тощо); адміністративні методи (розпорядження, накази, вказівки, інструкції, контроль за виконанням тощо); морально-етичні методи (нагороди, відзнаки, заохочення тощо). Кожен метод, незалежно від класифікаційної групи у межах якої він позиціонує, на думку вченого, може бути розглянутий в контексті прямого (методи правового регулювання, переконання, примушення, державного контролю тощо) або непрямого адміністративного регулюючого впливу (виховання, демократизації управління, розміщення державних замовлень, оподаткування, тощо) [2, с. 398].

Заслужовує на увагу наукова позиція О.А. Мельниченка, який виокремлює нормативно-правові (базуються на розробці та виданні юридичних норм, які упорядковують відносини між громадянами та органами державної влади, найманими працівниками і роботодавцями), економічні (передбачають будь-яке

заохочення економічних суб'єктів до розвитку виробництва тощо), організаційні (узгоджують інтереси та ресурси окремих економічних суб'єктів у процесі їхньої взаємодії), адміністративні (базуються на владі, дисципліні, відповідальності, та реалізуються через ієрархію управління економікою за допомогою виконання обов'язкових посадових інструкцій, розпоряджень і обов'язків), соціально-психологічні методи державного управління [9].

На переконання Д.В. Карамишева методи державного управління можуть бути класифіковані як правові, політичні, економічні, організаційні, соціально-психологічні, статистико-математичні, графічні та спеціальні [5].

Кожен з наведених вище підходів до класифікації методів державного управління, має за мету не лише систематизувати засоби впливу суб'єктів державного управління відповідно до природи їх виникнення та цільового спрямування (загальнотеоретичний аспект), а перш за все, сформулювати уявлення про можливі напрями використання тих чи інших засобів, прийомів, способів державно-управлінського впливу на об'єкти державного управління (практичний аспект).

Приймаючи до уваги зміст вище наведених підходів до групування методів державного управління, можемо опрацювати власну класифікацію відповідних методів, метою використання яких суб'єктами державного управління є формування, використання та розвиток трудового потенціалу ВНЗ (таблиця 1). Подана у таблиці 1 класифікація методів державного управління розвитком трудового потенціалу ВНЗ не є повною, в контексті її змістовного обсягу та досконалою, з огляду на свою структуру. Поза нашою увагою залишились такі групи методів, як пізнавально-програмуючі (С.М. Алфьоров), статистико-математичні (Д.В. Карамишев), комунікаційні та дипломатичні (А.О. Чемерис). На нашу думку, ці групи методів, відповідно до свого теоретичного змісту та практики використання, можуть бути розглянуті (класифіковані) у межах інших класифікаційних груп на рівні допоміжних або уточнюючих.

Класифікація методів державного управління розвитком трудового потенціалу ВНЗ

п/н	Група методів	Характеристика методів	Напрями використання методів
1	<i>Нормативно-правові методи</i> (методи засновані на обмеженнях, заборонах, примусі тощо)	передбачають юридичне та нормативне упорядкування взаємовідносин між суб'єктами та об'єктами державного управління формуванням, використанням та розвитком трудового потенціалу ВНЗ	– законодавство з питань організації науково-освітньої та науково-дослідної роботи у ВНЗ (ліцензування, сертифікація, квотування, стандартизація, система оплати праці та соціальний захист працівників системи вищої освіти та їх пенсійне забезпечення; охорона здоров'я та безпека праці тощо); – законодавство з питань підготовки науково-педагогічних та наукових кадрів вищої кваліфікації; – норми та правила щодо: заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників; організації підвищення кваліфікації та стажування науково-педагогічних працівників; планування роботи, звітування й оцінювання науково-педагогічних працівників; упорядкування планування та обліку навчально-виховної, науково-методичної та організаційної роботи тощо
2	<i>Економічні методи</i> (узгодження інтересів суспільства, особистості та ринку на підставі прийняття до уваги їх економічних мотивів)	забезпечують використання у процесі державного управління формуванням, використанням та розвитком трудового потенціалу ВНЗ об'єктивних законів ринку і економічних інтересів суб'єктів і об'єктів управління	– програми стратегічного, індикативного та цільового розвитку трудового потенціалу ВНЗ, з прийняттям до уваги пріоритетів розвитку економіки та суспільства; – формування та виконання державного замовлення на підготовку спеціалістів з вищою освітою, а також науково-педагогічних та наукових кадрів вищої кваліфікації; – ресурсне (матеріально-технічне, фінансове, інформаційне тощо) забезпечення напрямів розвитку ВНЗ та його трудового потенціалу; – грантова підтримка (фінансування наукових досліджень) з боку держави тих напрямів наукового знання, які є найбільш важливими з огляду на сучасний стан виконання стратегії розвитку держави; – пільгове кредитування розвитку тих ВНЗ, функціонування яких має стратегічне значення; – створення сприятливих умов для інвестування у розвиток науки та ВНЗ; – регулювання мінімальної заробітної плати та її відповідності прожитковому рівню тощо
3	<i>морально-етичні методи</i> (орієнтація діяльності суб'єктів управління на цілі і пріоритети держави та суспільства)	сприяють встановленню сприятливих морально-психологічних умов для розвитку трудового потенціалу ВНЗ	– формування системи ціннісних орієнтирів, зміст якої узгоджується з релігійно-культурологічними та національно-ментальними характеристиками домінуючих суспільних інституцій; – державне управління розбудовою та розвитком системи вищої освіти з прийняттям до уваги її інституціональної сутності і

			суспільно-економічної значущості; – державно-управлінський вплив на трудовий потенціал ВНЗ з урахуванням національних традицій розвитку системи вищої освіти; – участь держави у розбудові конструктивної, відповідно до мети суспільно-економічного розвитку, емоційно-вольова сфери свідомості основних акторів формування, використання та розвитку трудового потенціалу ВНЗ; – узгодження напрямів державного управління формуванням, використанням та розвитком трудового потенціалу ВНЗ з напрямками саморозвитку системи вищої освіти тощо
4	суспільно-політичні методи (орієнтація на взаємодію між: державою, суспільством та особистістю; бізнесом та освітою; державою та ВНЗ)	встановлюють взаєморозуміння і взаємоповагу між основними учасниками процесу управління, а також забезпечують розвиток співробітництва між суб'єктами та об'єктами управління в контексті досягнення суспільно-державних цілей	– залучення носіїв трудових можливостей ВНЗ до участі у соціальному управлінні державою, регіоном, організацією; – формування активної громадянської позиції у всіх соціальних елементів трудового потенціалу ВНЗ та їх залучення до вирішення питань використання та розвитку якісних складових власного трудового потенціалу; – пропаганда ідей саморозвитку носіїв трудових можливостей ВНЗ та їх вільної конкуренції у межах відповідного інституціонального середовища; – гуманізація соціально-трудових відносин; – обґрунтування пріоритетів розвитку суспільства та їх узгодження з системою ціннісних орієнтацій соціальних об'єктів державного управління розвитком трудового потенціалу ВНЗ
5	соціально-психологічні методи (орієнтація на традиції, інтереси та мотиви соціального об'єкту управління)	обумовлюють виникнення у соціального об'єкта управління потрібних суб'єкту управління психологічних станів	– вплив на соціальні та психологічні процеси які відбуваються у середовищі формування, використання та розвитку трудового потенціалу ВНЗ; – формування у носіїв трудових можливостей ВНЗ тих інтересів, мотивів і потреб, які є бажаними для суб'єкта управління; – підтримка необхідного для результативного та ефективного розвитку трудового потенціалу ВНЗ рівня духовної та поведінкової активності (формування у носіїв трудових можливостей ВНЗ потрібних образів, думок, вольової дії тощо); – вплив на формування свідомості і волі у носіїв трудового потенціалу ВНЗ; – врахування особливостей прояву суспільної свідомості в процесі формування, використання та розвитку трудового потенціалу ВНЗ; – формування дієвої системи матеріального та нематеріального стимулювання щодо розвитку трудового потенціалу ВНЗ
6	адміністративно-організаційні методи (методи загального або	визначають організаційні (не правові) норми	– адміністрування процесів проходження управлінської інформації у ВНЗ, а також напрямів її використання;

	адміністративного менеджменту)	взаємодії суб'єктів та об'єктів державного управління в основу яких покладено адміністративні (організаційно-розпорядчі) методи	– вплив на поведінку і діяльність адміністрації ВНЗ; – роз'яснення та переконання адміністрації і трудового колективу ВНЗ щодо змісту того чи іншого напрямку організаційної діяльності; – опрацювання рекомендацій та вказівок щодо порядку вирішення адміністрацією ВНЗ організаційних завдань; – організація та проведення службових нарад за участю представників адміністрації ВНЗ; – залучення носіїв трудових можливостей ВНЗ до аналізу стану розвитку об'єктів державного управління та опрацювання управлінських рішень щодо його розвитку; – використання суб'єктами державного управління розвитку трудового потенціалу ВНЗ таких методів, як примус, заборона, обмеження але без їх правового оформлення; – опрацювання змісту інструкцій та управлінських технологій щодо функціонування та розвитку трудового потенціалу ВНЗ; – моніторинг ефективності використання трудового потенціалу ВНЗ, а також опрацювання концепцій та стратегій його розвитку; – обговорення напрямів розвитку трудового потенціалу ВНЗ, а також оцінювання результативності та ефективності його використання; – планування та програмування розвитку трудового потенціалу ВНЗ, як на рівні окремої організації так і у межах всієї галузі; – корегування організаційної поведінки носіїв трудових можливостей щодо обсягів та напрямів використання наявних потенціалів
--	--------------------------------	---	--

Приймаючи до уваги вище наведене, можемо сформулювати такі основні висновки.

По-перше, існуючі у межах наукової літератури підходи до класифікації методів державного управління, не дивлячись на різноманіття їх змісту, не відповідають специфіки позиціонування обраного нами предмету наукового пошуку, а отже групування методів державного управління формуванням, використанням та розвитком трудового потенціалу ВНЗ має певні особливості. З метою прийняття до уваги природи виникнення процесів розвитку трудових можливостей ВНЗ нами була запропонована авторська класифікація методів державного управління: нормативно-правові методи (методи засновані на

обмеженнях, заборонах, примусі тощо); економічні методи (узгодження інтересів суспільства, особистості та ринку на підставі прийняття до уваги їх економічних мотивів); морально-етичні методи (орієнтація діяльності суб'єктів управління на цілі і пріоритети держави та суспільства); суспільно-політичні методи (орієнтація на взаємодію між: державою, суспільством та особистістю; бізнесом та освітою; державою та ВНЗ); соціально-психологічні методи (орієнтація на традиції, інтереси та мотиви соціального об'єкту управління); адміністративно-організаційні методи (методи загального або адміністративного менеджменту).

По-друге, наведена нами класифікація методів державного управління формуванням, використанням та розвитком трудового потенціалу ВНЗ, не дивлячись на факт своєї порівняно вузької (галузевої) спрямованості може бути використана для удосконалення змісту так званих базових класифікацій методів державного управління. Наприклад, доповнення (уточнення) змісту існуючих класифікацій методів державного управління групою соціально-психологічних методів з акцентуацією уваги на значущості мотиваційно-стимулюючих методів цілеспрямованого, організуючого впливу суб'єктів управління на об'єкти управління. Нажаль, більшість з існуючих підходів до класифікації методів державного управління або не передбачають виокремлення на рівні самостійної групи соціально-психологічних методів, або не звертають уваги на значущість саме мотиваційно-стимулюючих методів державного управління.

Вище наведені висновки, з огляду на складність та багатогранність прояву проблематики змісту методів державного управління формуванням, використанням та розвитком трудового потенціалу, не вирішують поставлені питання у повному обсязі, а лише сприяють розумінню їх сутності та значущості для теорії та практики державного управління системою вищої освіти. Досить цікавими та вкрай важливими, з огляду на свою практичну значущість для підвищення ефективності функціонування системи державного управління, напрямами майбутніх наукових пошуків, є насамперед ті, зміст яких пов'язано з дослідженнями компетенції окремих методів державного

управління у вирішенні питань розвитку тих чи інших елементів системи трудового потенціалу ВНЗ.

Література:

1. Адміністративне право. Загальна частина: навч. посіб. / (Алфьоров С.М., Ващенко С.В., Долгополова М.М., Купін А.П.). – К.: Центр учбової літератури, 2011. – 216 с.
2. Бакуменко В.Д. Методи державного управління / В.Д. Бакуменко, С.О. Кравченко // Енциклопедичний словник з державного управління (уклад.: Ю.П. Сурмін, В.Д. Бакуменко, А. М. Михненко та ін. ; за ред. Ю.В. Ковбасюка, В.П. Трощинського, Ю.П. Сурміна. – К.: НАДУ, 2010. – 820 с.) – С. 398.
3. Гриньова В.М. Державне регулювання економіки: навч. посіб. / В.М. Гриньова, М.М. Новікова. – Х.: ВД «ІНЖЕК», 2004. – 756 с.
4. Державне управління / (Мельник А.Ф., Смоленський О.Ю., Васіна А.Ю., Гордієнко Л.Ю.). – К.: Знання-Прес, 2003. – 343 с.
5. Карамішев Д.В. Концепція інноваційних перетворень: міжгалузевий підхід до реформування системи охорони здоров'я (державно-управлінські аспекти): Монографія / Карамішев Д.В. – Х.: Вид-во ХарРІ НАДУ «Магістр», 2004. – 304 с.
6. Козбаненко В.А. 2ВАдминистративное право: общая часть / Козбаненко В.А. – М.: Финакадемия, 2008. – 282 с.
7. Кузьменко О.В. Адміністративне право України: підручник / О.В. Кузьменко, В.К. Колпаков. – К.: Юрінком Інтер, 2003. – 544 с.
8. Малиновський В.Я. Словник термінів і понять з державного управління / В.Я. Малиновський. – К.: Атіка, 2005. – 240 с.
9. Мельниченко О.А. Методи та засоби державного регулювання рівня та якості життя населення [електронний ресурс] / О.А. Мельниченко // Державне будівництво. – 2007. – № 1(1). – Режим доступу: <http://www.kbuara.kharkov.ua/e-book/db/2007-1-1/doc/2/08.pdf>
10. Райзберг Б.А. Государственное управление экономическими и социальными процессами: Учеб. пособие. – М.: ИНФРА-М, 2010. – 384 с.
11. Чемерис А.О. Оцінка інституційної ефективності державного управління: управлінський аспект // Ефективність державного управління: Зб. наук. пр. / За заг. ред. А.О. Чемериса. – Л.: ЛРІДУ НАДУ, 2004. – Вип. 5. – С. 17–31.

4.2. ВНЕДРЕНИЕ МОДЕЛИ ЕВРОПЕЙСКОГО «ТРЕУГОЛЬНИКА ЗНАНИЙ» В УСЛОВИЯХ УКРАИНСКИХ ВУЗОВ

Дробязко С.И.,

к.э.н., доцент, Doctor of science, Honoris causa, профессор РАЕ
*ГВУЗ «Украинский государственный химико-технологический университет»,
г. Днепрпетровск;
Открытый международный университет развития человека «Украина»,
г. Киев*

Внедрение модели «треугольника знаний» в образованный процесс должно быть тесно связано с исследовательской деятельностью ВУЗа и практическим опытом предприятий, исследовательская деятельность, в свою очередь, должна использовать практические знания производственного сектора.

Новые реалии требуют и совершенно иных подходов к построению экономики университета. Это продиктовано тем, что существенной особенностью современного этапа развития Украины является значительное ослабление функции государства в поддержке собственного образования и науки.

К тому же за годы независимости Украины львиная доля капиталов перешла в частный сектор экономики. Это имеет и определенные положительные черты: промышленные частные компании, конкурируя со своей продукцией на внешних и внутренних рынках, для выживания и развития остро нуждаются в подпитке новыми изобретениями и качественным персоналом. Поэтому они все больше внимания уделяют вопросам подготовки специалистов и становятся полноправными партнерами университета в ее организации.

Новые условия требуют новых подходов к организации учебной и научной деятельности, университетам необходимо переходить к внедрению в практику подготовки специалистов и проведению научных исследований в рамках модели «треугольника знаний»: образование — наука — инновации. Именно такая модель лежит в основе использования науки и инноваций как важнейшего на современном этапе ресурса развития экономики.

Разумеется, следствием таких изменений является углубление интеграции научно-исследовательской деятельности с учебным процессом. Студентов с первых лет обучения вводят в круг научных проблем, над которыми работают их преподаватели-исследователи. Причем это работа не «на бумаге»: она приносит конкретные результаты, вполне пригодные для практической реализации и внедрения в производство [1].

В рамках проекта 530158-TEMPUS-1-2012-1-SE-TEMPUS-SMHES Support of innovations through improvement of regulatory framework for higher education in Ukraine была поставлена цель - усиление возможностей украинских университетов создавать и выводить на рынок инновации высокого научного качества и коммерческой ценности.

Основными задачами проекта являются:

1. Анализ наилучших Европейских практик коммерциализации инноваций университетами.
2. Внедрение новых методологических подходов, направленных на подготовку выпускников, которые будут способны усилить взаимодействие исследователей и инновационно-активного бизнеса.
3. Разработка рекомендаций по улучшению законодательной базы для коммерциализации инноваций в Украине.
4. Внедрение и проверка на практике механизмов и подходов для коммерциализации инноваций университетами в сотрудничестве с другими заинтересованными сторонами.

В проекте принимают участие:

от Европейского Союза: Университет города Лунд (Швеция), Политехнический Институт города Порто (Португалия), Технологический Университет города Гданск (Польша), Университет города Ковентри (Великобритания).

от Украины: Национальная металлургическая академия Украины, Ивано-Франковский национальный университет нефти и газа, Севастопольский национальный технический университет, Национальный университет

«Одесская юридическая академия», Донецкий национальный университет экономики и торговли, Нефтегазовый научно-технологический парк, Технопарк «Машиностроительные технологии», Общественная организация «Фонд «Севастополь», Министерство образования и науки Украины.

На примере Университета г. Ковентри (Великобритания) был изучен опыт финансирования университетом студенческих инновационных проектов на базе Студенческого центра и Технологического Парка Университета (Coventry University Technology Park) – уникального комплекса, объединяющего в себе технопарк, бизнес- и предпринимательский центр для компаний малого и среднего бизнеса.

Экспертный комитет, состоящий из преподавателей университета, оценивает студенческие бизнес проекты, и наиболее удачные из них финансирует на возвратной основе за счет средств венчурного фонда в размере не более 10 000 фунтов стерлингов. Кроме того, авторам проектов предоставляется консультационная помощь преподавателей университета, небольшие офисные, производственные и лабораторные помещения на территории Технологического Парка Университета Ковентри для реализации проекта. В большинстве своем, по окончании университета студенты возвращают предоставленный кредит, а наиболее успешные предприятия венчурный фонд университета выкупает у владельцев на паритетных условиях.

Таким образом, ещё будучи студентами, многие начинают свой небольшой бизнес, который в последствии развивают по окончании университета. Выпускники университета, в благодарность за возможность бизнес-старта осуществляют финансовую поддержку университетского венчурного фонда, в свою очередь, предоставляя старт для инновационных бизнес-проектов следующих поколений студентов.

Понимание необходимости создания инновационной среды, где преподаватели, аспиранты и студенты имели бы возможность сотрудничать со специалистами инвестиционных фондов, бизнес-структур и высокотехнологичных компаний является совершенно естественным. На

основании изученного опыта в Украине были созданы: научный парк «Киевская политехника» на базе Киевского политехнического университета [3]; «Центр инноваций, коммерциализации и предпринимательства» на базе Национальной металлургической академии Украины; Нефтегазовый научно-технологический парк на базе Ивано-Франковского национального университета нефти и газа; технопарк «Машиностроительные технологии» на базе Приднепровского научного центра [2,4].

Участниками инновационного процесса являются научные группы, генерирующие идеи и ноу-хау, факультеты и кафедры университетов, продуцирующие качественный «человеческий материал», компании, работающие на рынке высокотехнологичной продукции, и инвестиционные и венчурные фонды.

Внедрение европейского опыта функционирования «треугольника знаний» в украинских высших учебных заведениях определяет потенциальные выгоды, которые могут быть получены благодаря эффективному использованию интеллектуальной собственности ВУЗа.

Литература:

1. Закон України «Про спеціальний режим інноваційної діяльності технологічних парків» № 3333-IV від 12.01.2006 р.
2. Постанова Президії Національної академії наук України «Про затвердження пріоритетних напрямів діяльності технологічного парку «Машинобудівні технології» № 39 від 14.02.2007 р.
3. Закон Украины № 523-V «О Научном парке «Киевская политехника» от 22.12.2006 г.
4. Закон Украины № 1563-VI «О научных парках» от 25.07.2009 г.

5. Professional education and science

5.1. ВИКЛАДАННЯ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ «ОБЛІК У БАНКАХ» ДЛЯ СТУДЕНТІВ НАПРЯМУ ПІДГОТОВКИ «ОБЛІК І АУДИТ» ЗА ДИСТАНЦІЙНОЮ ФОРМОЮ НАВЧАННЯ

Зюкова М.М.

кандидат економічних наук, доцент

ВНЗ Укоопспілки “Полтавський університет економіки і торгівлі (ПУЕТ)”

Актуальність проблеми. На сучасному етапі в економіці України відбуваються динамічні ринкові перетворення економічних взаємовідносин суб’єктів господарювання під впливом глобалізації світової економічної системи, які в свою чергу вимагають налагодження системи підготовки фахівців нового покоління у різних сферах економіки та управління.

Це вимагає пошуку нових напрямів розвитку освітніх технологій, а також інтеграції вітчизняної системи освіти у світовий простір.

У вищих навчальних закладах України прослідковується тенденція використання інформаційно-комунікаційних технологій та дистанційної освіти з використанням Інтернет-ресурсів.

На сьогоднішній день, дистанційне навчання стає поширеною формою у сфері освіти, яке складає конкуренцію традиційним формам навчання.

Виклад основного матеріалу. Метою дистанційного навчання є надання освітніх послуг шляхом застосування у навчанні сучасних інформаційно-комунікаційних технологій за певними освітніми або освітньо-кваліфікаційними рівнями відповідно до державних стандартів освіти [5].

Необхідно зазначити, що в Україні нормативно-правова база щодо дистанційної освіти включає Закон України “Про вищу освіту” від 01.07.2014 р. № 1556-VII [6] та Положення про дистанційне навчання від 25.04.2013 № 466 [5], які визначають основні засади організації дистанційного навчання.

У навчальному процесі ВНЗ Укоопспілки “Полтавський університет економіки і торгівлі (ПУЕТ)” використовуються новітні інформаційно-комунікативні технології при підготовці фахівців різних напрямів та спеціальностей, що забезпечує інтенсифікацію навчально-виховного процесу.

Системотехнічне забезпечення дистанційного навчання університету включає:

- апаратні засоби (персональні комп'ютери, мережеве обладнання, джерела безперебійного живлення, сервери, обладнання для відеоконференц-зв'язку тощо), які забезпечують розробку і використання веб-ресурсів навчального призначення, управління навчальним процесом та необхідні види навчальної взаємодії між суб'єктами дистанційного навчання у синхронному і асинхронному режимах;
- інформаційно-комунікаційне забезпечення із пропускнуою здатністю каналів, що надає всім суб'єктам дистанційного навчання закладу цілодобовий доступ до веб-ресурсів для реалізації навчального процесу у синхронному та асинхронному режимах;
- ліцензійне програмне забезпечення загального та спеціального призначення (у тому числі для осіб з особливими потребами).

Навчальний процес за дистанційною формою здійснюється у таких формах: самостійна робота; навчальні заняття; практична підготовка; контрольні заходи.

Основними видами навчальних занять за дистанційною формою є: лекція, семінар, практичні заняття, лабораторні заняття, консультації та інші.

До інших видів навчальних занять при здійсненні навчального процесу можуть відноситись ділові ігри, виконання проєктів у групах тощо. Ці види навчальних занять можуть проводитись очно або дистанційно у синхронному або асинхронному режимі, що визначається робочою програмою навчальної дисципліни.

Практична підготовка студентів, які навчаються за дистанційною формою навчання, проводиться за окремо затвердженою навчальним закладом програмою.

В університеті використовується навчальна платформа Moodle (Modular Object-Oriented Dynamic Learning Environment), яка має широкий набір функціональності притаманний платформам електронних систем навчання,

системам управління курсами (CMS), системам управління навчанням (LMS) або віртуальним навчальним середовищем (VLE) та надає можливість викладачам створювати ефективні сайти для онлайн-навчання.

Система Moodle є пакетом програмного забезпечення для створення курсів дистанційного навчання та веб-сайтів. Перевагами системи є:

- простий та ефективний інтерфейс, підтримка більше сорока мов;
- побудова системи з урахуванням досягнень сучасної педагогіки з акцентом на взаємодію між студентами та викладачами;
- можливість її використання як для дистанційного, так і інших форм навчання;
- можливість додаткового захисту кожного курсу за допомогою кодового слова;
- великий набір модулів-складових для курсів, таких як чат, опитування, форум, глосарій, робочий зошит, урок, тест, семінар, тощо;
- можливість редагування всіх текстів вбудованим редактором;
- всі оцінювання (з форумів, тестів, та завдань) можуть бути зібрані на одній сторінці;
- наявність повного звіту про входження користувача в систему та про його роботу над різноманітними модулями;
- можливість редагування студентами своїх облікових записів, додавання фотографій та змінювання особистих даних та реквізитів;
- кожен користувач може вказати свій локальний час, при цьому всі дати в системі переводяться для нього у місцевий час;
- підтримка різноманітних структур курсів: «календарних», «тематичних», «форумів»;
- можливість настройки електронної пошти для розсилки новин, форумів, оцінок та коментарів викладача.

Сайт системи дистанційного навчання університету розміщено у мережі Інтернет за адресою <http://el.puet.edu.ua/>.

На сервері сайту розміщено дистанційні курси, тренажери, відео-аудіо файли та інші, необхідні для навчання студентів матеріали. Структура навчальної інформації, що розміщена на сайті, включає в себе напрями фахової підготовки, курси та семестри навчання [4, с.74].

Одним з ключових елементів системи дистанційного навчання Moodle є дистанційний курс.

Дистанційний курс навчальної дисципліни «Облік у банках» є повним комплектом навчальних матеріалів з дисципліни (рис. 1).

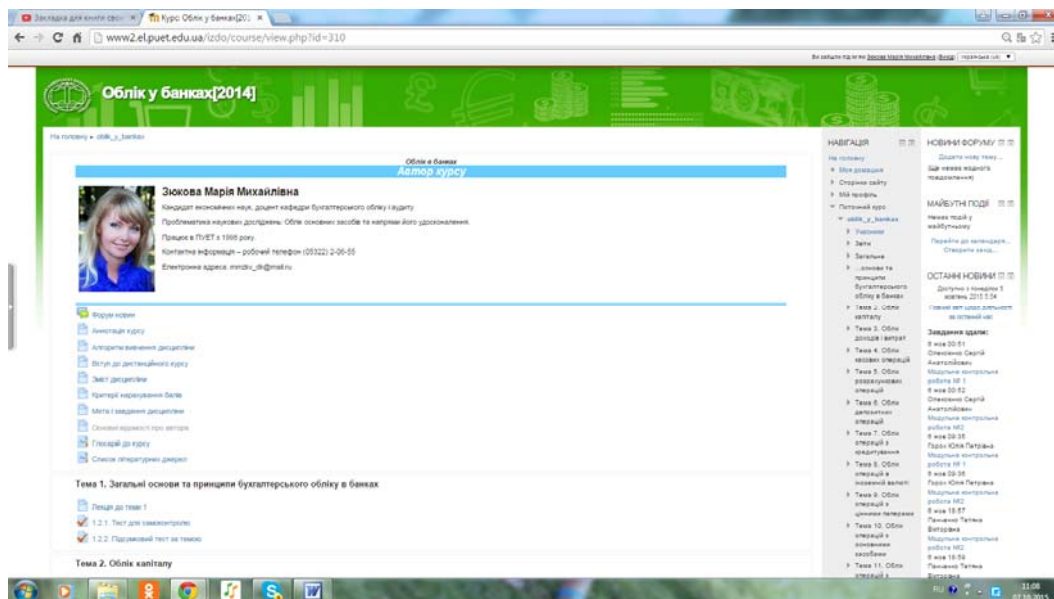


Рис. 1. Фрагмент вікна дистанційного курсу «Облік у банках»

Дисципліна «Облік у банках» є профільуючою у системі підготовки фахівців з обліку і аудиту та відіграє роль своєрідного теоретичного підґрунтя, з якого починається всебічне та системне оволодіння знаннями і навичками у сфері бухгалтерського обліку у банках. Вона дозволяє студентам досягти розуміння суті основних банківських операцій на теоретичному та прикладному рівнях, а також вивчити методику відображення на рахунках обліку основних банківських операцій, навчитися визначати вплив операцій на показники фінансової звітності та фінансовий стан банку.

Дистанційний курс має наступну структуру: колонки, що розміщені праворуч, містять інформацію необхідну студенту та викладачу для роботи з курсом, а саме блоки: учасники; діяльності; пошук; адміністрування; останні

новини курсу; викладачі у групах; повідомлення викладачу; останні дії; звіти [4, с.75].

Центральна частина містить всі матеріали курсу «Облік у банках» та включає:

- методичні рекомендації щодо вивчення та опанування дисципліни;
- рекомендована послідовність виконання завдань та заходи поточного та підсумкового контролю знань;
- документи планування навчального процесу (навчальна програма дисципліни та тематичний план);
- лекційні матеріали (в т.ч. мультимедійні лекційні матеріали);
- термінологічний словник (глосарій);
- практичні завдання із методичними рекомендаціями щодо їх виконання;
- пакети тестових завдань для проведення контрольних заходів (тести для самоконтролю знань, підсумкові тести за кожною темою, підсумкові тести за модулями, підсумковий тест за дисципліною). Тестування здійснюється з автоматизованою перевіркою результатів;
- модульні контрольні роботи за кожним модулем, які надсилаються викладачу у вигляді файла для перевірки;
- посилання на електронні бібліотеки;
- бібліографії;
- екзаменаційний тест. Викладач може проводити екзамен або з використанням даного екзаменаційного тесту, або традиційним методом з використанням екзаменаційних білетів на паперових носіях;
- інші ресурси навчального призначення.

Блоки тем, які вміщують структуровану у розрізі навчальних модулів навчальну та наукову інформацію, гіперпосилання на наукові та навчальні джерела, копії з навчальних і наукових джерел, практичні завдання, тести для самоконтролю та підсумкові тести до кожної теми, тестові завдання з кожного навчального модуля.

Тести курсу складаються з різних типів питань: питання з мультिवибором відповіді (так/ні); питання з числовою відповіддю; питання на співставлення.

Викладач також визначає ряд параметрів тестування а саме: кількість спроб; випадковий вибір питань з певної категорії; вагу питань в залежності від їх складності; відображення результатів тестування та інші.

Підсумковий блок (вміщує інформацію про проведення підсумкового модульного контролю знань студента), містить модульні контрольні роботи за першим та другим модулем та підсумкові тести за модулями, а також екзаменаційний тест.

Таблиця 1

Користувачі на сайті дистанційної освіти, їх ролі та права

Група користувачів	Роль	Права
1	2	3
Адміністратор	Керування сайтом	Повний доступ до всіх розділів сайту, можливість здійснювати будь-які дії на сайті
Методист	Нагляд за навчальним процесом	Доступ до курсів для перегляду оцінок студентів, формування звітів
Автор курсу (викладач з правом доступу до ДК (тьютор))	Розробка курсу, доступ та використання курсів згідно навчального навантаження	Розробка курсу, доступ до курсу, його редагування, супровід, виконання функцій згідно навчального навантаження;
Викладач без права доступу до ДК (тьютор)	Доступ і супровід курсу	виконання функцій згідно навчального навантаження
Студент	Виконання завдань та використання ресурсів дистанційних курсів на які він підписаний	Доступ до курсів на які підписаний, власних результатів оцінювання знань
Гість	перегляд дистанційних курсів без можливості виконувати завдання за ними	Ознайомлення з курсом

Модульні контрольні роботи (завдання) містять задачу, вихідні дані, вказівки щодо виконання. Їх студенти надсилають для перевірки у вигляді файлу. В залежності від правильності їх виконання студент може отримати певну кількість балів.

Результати виконання завдань проміжного та підсумкового контролю узагальнюються у Журналі оцінок, який можна сформувати у розрізі окремих груп студентів.

Кожен користувач сайту дистанційного навчання має певний набір доступів відповідно до його статусу, що визначаються дозволами системи, а отже, можливо визначити ролі та права користувачів (табл. 1).Адміністратор має найвищі права доступу до дистанційного курсу, здійснює реєстрацію студентів на курсі, забезпечує роботу у віртуальному навчальному середовищі, підтримуючи його в робочому стані.

Адміністратор сайту та окремі працівники центру дистанційного навчання мають доступ до всіх курсів, розміщених на сайті.

Авторами дистанційних курсів є висококваліфіковані викладачі, на яких покладено обов'язок розробки дистанційного курсу та його постійне оновлення. Автор відповідає за якість даного курсу та прагне розробити його таким чином, щоб забезпечити ефективне навчання з його використанням.

Досвід зарубіжних університетів свідчить, що в більшості випадків автор курсу є тьютором (від англ. *tutor* - вчитель) - особа, яка встановлює контакт зі студентами до початку навчальної сесії, проведе вступну лекцію, надає відповіді на питання студентів щодо послідовності роботи з дистанційним курсом.

Крім того, за результатами роботи студентів із курсом тьютор може узагальнювати труднощі, що виникали у студентів під час роботи з курсом з метою їх усунення разом з автором курсу, що забезпечить ефективність навчання та взаємодії між студентом та викладачем.

Студенти працюють за правилами визначеними у дистанційному курсі його автором та мають доступ лише до курсів, які він вивчає. Викладачі «бачать» лише курси, які вони супроводжують згідно із навантаженням..

Важливою складовою дистанційного навчання є спілкування студентів з викладачем. Сайт дистанційного навчання університету надає кілька різних засобів для комунікації, зокрема, обмін повідомленнями. Обмін

повідомленнями здійснюється за допомогою окремого блоку, в якому можна налаштувати список співрозмовників, бачити непрочитані повідомлення, відстежувати історію повідомлень і блокувати повідомлення [4, с.76].

Для групового спілкування, обговорення проблемних питань лекційних занять, на сайті розміщено сервіс «Форуми». За його допомогою можна запропонувати будь-які теми для спільного обговорення. Для того, щоб студенти могли створювати теми для спільного обговорення на форумі, викладач створює один або декілька форумів.

Кожен учасник дистанційного курсу може брати участь в обговоренні тем, надаючи свої відповіді. Спілкування у форумі не потребує одночасного підключення до системи всіх користувачів. Авторизувавшись, користувач може переглянути всі повідомлення, що були розміщені раніше на форумі та залишити текст свого повідомлення. Активність учасників форуму може оцінюватися викладачем за певною шкалою та зараховуватися при підведенні підсумків вивчення дистанційного курсу.

Сервіс «Чати» дозволяє студентам і викладачам вести на сайті онлайн дискусії, онлайн консультації та обговорювати різні теми курсу.

Для перевірки знань, які отримує студент під час самостійної роботи у дистанційних курсах існують різні види завдань: тести, завдання, урок, тренажер. Кожен з них має свої особливості та призначення. Комбінуючи ці види контролю можна отримати повну картину щодо роботи студента, групи, потоку.

Беззаперечною умовою функціонування дистанційної освіти є наявність відповідного контингенту студентів, які можуть і хочуть отримати освіту саме за цією формою навчання.

Викладання навчальної дисципліни «Облік у банках» за дистанційною формою навчання дозволяє:

- забезпечити особистісно-орієнтований підхід в організації процесу навчання, тобто, можливість планування студентом послідовності виконання програми курсу у зручних для нього час;

– застосування засобів активізації пізнавальної діяльності шляхом використання інформаційних технологій, що визначаються, враховуючи індивідуальні можливості студента;

– посилення міжпредметних зв'язків шляхом застосування технології локальних і мережевих баз даних, комп'ютерного моделювання, програмування тощо.

Разом з перевагами дистанційної форми навчання необхідно зазначити і ряд проблем, які виникають при її використанні.

Так, ВНЗ несе значні витрати на придбання необхідного технічного обладнання, існує необхідність постійного оновлення дистанційних курсів та навчальних матеріалів у зв'язку зі зміною законодавчої бази. Дистанційна форма навчання за деякими спеціальностями неможлива через необхідність проведення лабораторних робіт під контролем викладача.

Висновки. Не дивлячись на деякі труднощі, пов'язані з дистанційною освітою, вона має чисельні переваги та поступово займає гідне місце у системі освіти України.

Одним з напрямів розвитку дистанційних технологій у освітній діяльності університету є створення англомовних дистанційних курсів, що забезпечить можливість надання освітніх послуг громадянам інших країн.

Можливості дистанційного навчання практично необмежені і наділі будуть розширюватись разом із розвитком комп'ютерних технологій, сприяючи розширенню співробітництва навчальних закладів у навчально-методичній та науковій діяльності.

Література:

1. Holmberg, B., Shelley, M. & White, C. (Eds). (2005). Distance education and languages: Evolution and change. Clevedon, UK: Multilingual Matters.
2. The official page of the Open University. History of the OU [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.open.ac.uk/about/main/the-ou-explained/history-the-ou>.
3. White, C. (2003). Language learning in distance education. Cambridge, UK: Cambridge University Press. Pp. 13 – 16 p.
4. Дистанційне навчання (досвід проведення педагогічного експерименту у Полтавському університеті економіки і торгівлі) [Електрон. ресурс]. -

Спосіб

доступу:

https://docs.google.com/viewer?url=http%3A%2F%2Fel.puet.edu.ua%2Fsites%2Fdefault%2Ffiles%2Fbook_el.pdf

5. Положення про дистанційне навчання: Наказ Міністерства освіти і науки України від 25.04.2013 № 466 [Електрон. ресурс] / Україна. Міністерства освіти і науки України. – Спосіб доступу: <http://www.rada.gov.ua>
6. Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014 № 1556-VII зі змінами і доповненнями [Електрон. ресурс] / Україна. Верховна Рада. – Спосіб доступу: <http://www.rada.gov.ua>

5.2. НАПРЯМИ РЕАЛІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ ЩОДО ПІДВИЩЕННЯ ПРОФЕСІОНАЛІЗАЦІЇ СУБ'ЄКТІВ СФЕРИ ПРОК'ЮРЕМЕНТУ В УКРАЇНІ

Підмогильний О.О.

начальник відділу моніторингу та перевірок державних закупівель
Державна фінансова інспекція в Запорізькій області

Одним з пріоритетних механізмів реалізації економічної політики в галузі управління національним господарством є питання здійснення державних закупівель.

У нашій державі система державних закупівель нормативно сформувалась в окремий інститут понад п'ятнадцять років тому, з прийняттям базового Закону України „Про закупівлю товарів, робіт і послуг за державні кошти” від 22.02.2000 № 1490-III. Попри це, на жаль, протягом зазначеного часу так і не стала збалансованою та дієвою, залишаючись з моменту свого становлення та розвитку корумпованою, непрозорою та неефективною.

При цьому, ринок державних закупівель є значним сегментом національної економіки України. Так, відповідно до статистичних даних Державної служби статистики України він складав (відповідно до загальної суми коштів за укладеними замовниками торгів договорами на закупівлю товарів, робіт і послуг): у 2012 році – 428 063,4 тис.грн., у 2013 році – 185 467,6 тис.грн., у 2014 році – 113 791,5 тис.грн. [1].

Слід зазначити, що результати діяльності органів, що здійснюють контроль за сферою державних закупівель – Рахункової палати України, Державної фінансової інспекції України, Антимонопольного комітету України

постійно встановлюють численні порушення у цій сфері, а загалом обсяг корупції та зловживань у ній з кожним роком не залишається меншим.

Зазначене відбувається з різних підстав – від умисних дій комітетів з конкурсних торгів замовників, що відверто нехтують вимогами законодавства, що зобов’язує їх відхиляти пропозиції учасників, які не відповідають правилам закупівлі, до низького кваліфікаційного та професійного рівня членів таких комітетів та правової необізнаності.

Отже, у реаліях сьогодення набуває доцільності потреба розвитку організаційного механізму регулювання державою сфери прок’юременту через створення дієвої системи професійного навчання та надання освітніх послуг у сфері державних закупівель.

Професійне навчання працівників - процес цілеспрямованого формування у працівників спеціальних знань, розвиток необхідних навичок та вмінь, що дають змогу підвищувати продуктивність праці, максимально якісно виконувати функціональні обов’язки, освоювати нові види професійної діяльності, що включає первинну професійну підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації працівників відповідно до потреб виробництва [2].

На жаль, нормами основного закупівельного нормативного акту – Закону України „Про здійснення державних закупівель” від 10.04.2014 № 1197-VII, у редакції від 15.09.2015 № 679-VIII, (далі за текстом – Закон № 1197) терміни „професійне навчання” або „підвищення кваліфікації” з питань організації та здійснення державних закупівель не передбачені, що створює певні незручності для всіх суб’єктів сфери [3].

З ретельного аналізу нормативно-правової бази, що регулює сферу державних закупівель, вбачається, що ключовими суб’єктами прок’юременту в Україні є (табл. 1):

Таблиця 1

Вид суб’єкта прок’юремента	Визначення згідно законодавства
Уповноважений орган – Міністерство економічного розвитку і торгівлі України	Відповідно до пункту 29 частини 1 статті 1 Закону № 1197 Уповноважений орган - центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері державних закупівель. Уповноважений орган здійснює регулювання та координацію у сфері закупівель у межах повноважень, визначених Законом № 1197.

	Нормативно-правове забезпечення державного регулювання та контролю у сфері закупівель здійснює Уповноважений орган (частини 2 та 5 статті 7 Закону № 1197). Між тим, пунктами 9 та 14 частини 1 статті 8 Закону № 1197 до основних функцій Уповноваженого органу віднесено організацію нарад та семінарів; та розроблення примірних навчальних програм з питань закупівель.
Органи, уповноважені на здійснення контролю у сфері закупівель	У розумінні пункту 18 частини 1 статті 1 Закону органом оскарження є Антимонопольний комітет України. Рахункова палата, Антимонопольний комітет України, центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері державного фінансового контролю – Державна фінансова інспекція України, здійснюють контроль у сфері державних закупівель у межах своїх повноважень, визначених Конституцією та законами України. Моніторинг закупівель здійснюють центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері державного фінансового контролю, та його органи на місцях (частина 4 статті 7 Закону № 1197). Крім того, відповідно до вимог частини 3 статті 7 Закону № 1197 центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері казначейського обслуговування бюджетних коштів – Державна казначейська служба України: до здійснення оплати за договором про закупівлю перевіряє наявність оригіналу договору про закупівлю, наданого замовником органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері казначейського обслуговування бюджетних коштів, річного плану закупівель та звіту про результати проведення процедури закупівлі, що підтверджують проведення процедури закупівлі, за результатами якої укладено договір про закупівлю; вживає заходів з недопущення здійснення платежів з рахунка замовника згідно з узятим фінансовим зобов'язанням за договором про закупівлю у випадках: - відсутності або невідповідності встановленим законодавством вимогам необхідних документів, передбачених цим Законом; - відміни процедури закупівлі; - набрання законної сили рішенням суду про визнання результатів процедури закупівлі недійсними; - на період призупинення процедури закупівлі; - наявності відповідного рішення органу оскарження відповідно до статті 18 Закону № 1197.
Генеральні замовники та замовники	Генеральний замовник – орган державної влади, орган місцевого самоврядування, державна, комунальна установа чи організація, визначені відповідно Кабінетом Міністрів України, Радою міністрів Автономної Республіки Крим, місцевими державними адміністраціями або виконавчими органами місцевих рад відповідальними за організацію і проведення процедур закупівель в інтересах замовників за рамковими угодами відповідно до Закону № 1197 (пункт 2 частини 1 статті 1 Закону № 1197). Пункт 9 частини 1 статті 1 Закону № 1197 передбачає, що замовники - органи державної влади, органи місцевого самоврядування та органи соціального страхування, створені відповідно до закону, а також юридичні особи (підприємства, установи, організації) та їх об'єднання, які забезпечують потреби держави або територіальної громади, якщо така діяльність не здійснюється на промисловій чи комерційній основі за наявності однієї з таких ознак: - юридична особа є розпорядником, одержувачем бюджетних коштів; - органи державної влади чи органи місцевого самоврядування або інші замовники володіють більшістю голосів у вищому органі управління юридичної особи; - у статутному капіталі юридичної особи державна або комунальна частка акцій (часток, паїв) перевищує 50 відсотків. До замовників також належать замовники, визначені в пункті 1 частини першої статті 1 Закону України „Про особливості здійснення закупівель в окремих сферах господарської діяльності” від 24.05.2012 № 4851-VI.
Учасники	Згідно пункту 31 частини 1 статті 1 Закону № 1197 учасник процедури закупівлі - фізична особа, у тому числі фізична особа - підприємець, юридична особа (резидент або нерезидент), яка письмово підтвердила намір взяти участь у процедурі закупівлі та/або подала пропозицію конкурсних торгів, або цінову пропозицію, або взяла участь у переговорах у разі застосування переговорної процедури закупівлі.

Громадськість	Нормами статті 9 Закону № 1197 передбачено, що громадський контроль забезпечується через вільний доступ до всієї інформації щодо державних закупівель, яка підлягає оприлюдненню відповідно до Закону № 1197. Замовники і учасники процедур закупівель та Уповноважений орган повинні сприяти залученню громадськості до здійснення контролю у сфері закупівель відповідно до законів України „Про громадські об’єднання”, „Про звернення громадян” і „Про інформацію”. Громадяни і громадські організації та їх спілки не мають права втручатися в діяльність Уповноваженого органу та процедуру визначення замовником переможця торгів. Під час проведення процедур розкриття пропозицій конкурсних торгів мають право бути присутніми представники засобів масової інформації та уповноважені представники громадських об’єднань. Замовники зобов’язані забезпечити безперешкодний доступ представників засобів масової інформації та громадських об’єднань на їхню вимогу до процедури розкриття пропозицій конкурсних торгів та право на фіксацію технічними засобами.
---------------	---

Відповідно до частини 1 статті 11 та пункту 12 частини 1 статті 1 Закону № 1197 для організації та проведення процедур закупівель замовником утворюється комітет з конкурсних торгів, до складу якого входять службові (посадові) особи замовника (генерального замовника), призначені відповідальними за організацію та проведення процедур закупівлі.

Склад комітету з конкурсних торгів замовника та положення про комітет з конкурсних торгів затверджуються рішенням замовника (генерального замовника) відповідно до частини 2 статті 11 Закону № 1197.

При цьому, до складу комітету з конкурсних торгів входить не менше п’яти осіб. У разі якщо штатна чисельність працівників замовника є меншою, ніж п’ять осіб, кількість членів комітету з конкурсних торгів повинна дорівнювати штатній чисельності замовника (абзац 2 частини 2 статті 11 Закону № 1197).

Згідно з пунктом 2 наказу Міністерства економіки України від 26.07.2010 № 916 „Про затвердження Типового положення про комітет з конкурсних торгів” (зі змінами), замовники (генеральні замовники) при затвердженні положень про комітети з конкурсних торгів використовують Типове положення про комітет з конкурсних торгів (далі за текстом – Типове положення).

Відповідно до пункту 4 розділу 2 Типового положення голова комітету конкурсних торгів призначає заступника (заступників) голови, відповідального секретаря з числа комітету та визначає функції кожного члена комітету.

Водночас, права та обов'язки членів комітету визначені розділом 4 Типового положення.

Згідно з частиною 5 статті 11 Закону № 1197 рішення комітету з конкурсних торгів оформлюється протоколом, який підписується всіма членами комітету, присутніми на засіданні комітету з конкурсних торгів.

Також, абзацом 3 частини 2 статті 11 Закону № 1197 встановлюється право (а не обов'язок як регулювалось нормами законодавства у минулому) на проходження навчання з питань організації та здійснення закупівель головою та секретарем комітету з конкурсних торгів.

Слід зазначити, що ще у 2003 році до Класифікатора професій ДК 003:2010 на офіційному рівні було внесено посаду „фахівець з державних закупівель”, код КП 2419.2, що знаходиться в розділі „Професіонали у сфері маркетингу, ефективності господарської діяльності, раціоналізації виробництва, інтелектуальної власності та інноваційної діяльності”.

Проте, лівова частка складів комітетів з конкурсних торгів складається з посадових осіб, що здійснюють ці функції на громадських засадах, та не в змозі чітко та своєчасно орієнтуватися у системі законодавства у сфері державних закупівель.

Разом з тим, членство у комітеті з конкурсних торгів – завжди відповідальний напрямок професійної діяльності, а отже вищезазначені особи мають бути добре обізнаними з основними аспектами здійснення державних закупівель [4].

Важливим є те, що статтею 42 Закону № 1197 визначено, що за порушення вимог, встановлених цим Законом та нормативно-правовими актами, розробленими відповідно до його норм, члени комітету з конкурсних торгів замовника (генерального замовника) несуть відповідальність згідно із законами України.

Статтею 164-14 Кодексу України про адміністративні правопорушення встановлені санкції за порушення вимог діючого законодавства при здійсненні закупівель товарів, робіт і послуг за державні кошти, зокрема: здійснення

закупівлі товарів, робіт і послуг за державні кошти без застосування визначених законом процедур; застосування процедур закупівлі з порушенням законодавства про здійснення закупівлі товарів, робіт і послуг за державні кошти, в тому числі оформлення документації конкурсних торгів (кваліфікаційної документації) з порушенням законодавства про здійснення закупівлі товарів, робіт і послуг за державні кошти, оцінка пропозицій конкурсних торгів (кваліфікаційних пропозицій) не за критеріями та методикою оцінки для визначення найкращої пропозиції конкурсних торгів (кваліфікаційної пропозиції), що міститься у документації конкурсних торгів (кваліфікаційній документації), укладення з учасником, що став переможцем торгів, договору про закупівлю товарів, робіт і послуг за державні кошти за цінами і обсягами, які не відповідають вимогам документації конкурсних торгів (кваліфікаційної документації); неоприлюднення або порушення порядку оприлюднення інформації щодо закупівлі товарів, робіт і послуг за державні кошти відповідно до вимог законодавства, неподання в установленому порядку звіту про результати здійснення процедури закупівлі товарів, робіт і послуг, відображення недостовірних відомостей у звіті про результати здійснення зазначеної процедури; ненадання інформації, документів та матеріалів у випадках, передбачених законом - тягне за собою накладення штрафу на посадових осіб від семисот до тисячі неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

Ті самі дії, вчинені повторно протягом року після накладення адміністративного стягнення за одне з правопорушень, зазначених у [частині першій](#) цієї статті, - тягнуть за собою накладення штрафу на посадових осіб від тисячі до тисячі п'ятисот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян [5].

Поряд з цим, у разі доведення правоохоронними органами, органами дізнання чи досудового слідства фактів, що дії голови або членів комітету з конкурсних торгів завдали істотної шкоди (спричинили тяжкі наслідки), то такі посадові особи можуть бути притягненими до відповідальності за статтями Кримінального кодексу України [6].

Отже, незважаючи на добровільність та в більшості випадків слабку компетентність членів комітетів з конкурсних торгів, відповідальність за допущені помилки та порушення є досить серйозною.

На думку автора, більшість проблем у сфері українського прок'юременту є наслідком саме недостатньої кваліфікації як замовників, так і учасників торгів.

Поряд з цим, негативно впливають на реалізацію державної політики щодо організації навчання (підвищення кваліфікації) у сфері державних закупівель, насамперед, такі фактори, як: відсутність єдиного підходу в галузі підготовки спеціалістів у сфері державних закупівель; брак фахового досвідченого викладацького складу; відсутність кадрової політики щодо взяття на відповідні посади спеціалістів із знанням основ закупівель та досвідом роботи; навчальні програми з державних закупівель не відповідають тим завданням, які вирішуються у процесі навчання; не ґрунтуються на принципах найбільш прийнятного методу навчання та на адекватних і сучасних навчальних матеріалах.

Так, наказом Міністерства економічного розвитку і торгівлі України від 06.10.2014 № 1190 (далі за текстом – Наказ МЕРТУ № 1190) затверджено Примірну навчальну програму навчання спеціалістів з питань організації та здійснення закупівель та Примірну навчальну програму підвищення кваліфікації спеціалістів з питань організації та здійснення закупівель (далі за текстом – Примірні програми), та рекомендовано суб'єктам господарювання, на базі яких проводиться навчання та підвищення кваліфікації спеціалістів з питань організації та здійснення закупівель, враховувати затверджені цим наказом примірні навчальні програми під час складання власних навчальних програм.

Відповідними Примірними програми визначено тематичні переліки навчальних програм, що обираються суб'єктом господарювання, на базі якого проводиться підготовка спеціалістів з питань організації та здійснення закупівель, виходячи зі складу груп слухачів, актуальності питань з організації

та здійснення закупівель та може передбачати як лекційні, так і практичні заняття.

За результатами відповідного навчання (підвищення кваліфікації) слухачами складається іспит, що проводиться шляхом тестування.

Крім того, вимогами Наказу МЕРТУ № 1190 також передбачено, що:

- загальна тривалість курсу навчання встановлюється не менше ніж 40 годин (практичні заняття – не менше ніж 10 % загальної тривалості курсу, варіативна частина - не більше ніж 20 % загальної тривалості курсу навчання;

- загальна тривалість курсу підвищення кваліфікації - не менше ніж 16 годин (практичні заняття - не менше ніж 10 %, варіативна частина - не більше ніж 20 % загальної тривалості курсу підвищення кваліфікації).

Разом з цим, для проведення навчання та курсів підвищення кваліфікації спеціалістів з питань організації та здійснення закупівель Уповноваженим органом рекомендується залучати осіб, які мають досвід роботи у сфері державних закупівель не менше трьох років [7].

На практиці, відповідну діяльність щодо надання послуг з навчання (підвищення кваліфікації) на теперішній час в Україні на комерційній основі здійснюють кілька десятків підприємств, установ й організацій, переважно недержавної форми власності. Водночас, серед них практично відсутні класичні державні вищі навчальні заклади, що не сприяє наданню якісної освіти суб'єктам прок'юременту.

Для викладання на таких заходах зазначеними структурами залучаються експерти-практики у сфері державних закупівель, представники Міністерства економічного розвитку і торгівлі України, Державної фінансової інспекції України, Антимонопольного комітету України, Державної казначейської служби України, громадські контролери тощо.

Отже, в державі навіть з огляду на наявність типових (примірних) програм, що затверджені Уповноваженим органом, щодо навчання (підвищення) кваліфікації у сфері державних закупівель, є суттєві розбіжності за ціною, складовою, суб'єктами та географією надання відповідних

навчальних послуг, формою навчання (підвищення) кваліфікації, кадровим потенціалом експертно-лекторського складу.

Попри те, на даний час сфері державних закупівель вкрай необхідна професіоналізація та розбудова потенціалу закупівельних кадрів, поступовий перехід від організації та здійснення закупівель на „примусово-громадських” засадах до проведення такої діяльності на професійних умовах, альтернативне існування „класичних комітетів з конкурсних торгів” та їх професійних колег.

Автор вважає, що сучасна система навчання / підвищення кваліфікації у сфері державних закупівель в Україні повинна складатися з:

- навчання у формі короткотермінових семінарів та круглих столів;
- навчання з питань організації та здійснення державних закупівель;
- підвищення кваліфікації з питань організації та здійснення державних закупівель;
- он-лайн навчання (вебінари);
- дистанційного навчання зацікавлених осіб.

На державному рівні через Уповноважений орган – Міністерство економічного розвитку і торгівлі України повинно бути забезпечено навчання та підвищення кваліфікації всіх груп суб’єктів закупівельного процесу:

- генеральних замовників та замовників;
- учасників;
- правоохоронних та контролюючих органів;
- громадськості та інсайдерів;
- викладачів в системі державних закупівель.

Для всіх вищезазначених категорій осіб Уповноважений орган має скласти та затвердити спеціалізовані типові програми.

Слід додати, що є необхідність нормативно установити, що такі навчальні заходи проводяться виключно на базі навчальних закладів, які мають ліцензії Міністерства освіти і науки України, із зазначенням такого виду освітніх послуг, як навчання та підвищення кваліфікації спеціалістів у сфері державних закупівель.

На сьогодні Міністерство освіти і науки України повинно також затвердити єдину форму державного сертифіката про проходження курсу навчання спеціалістів у сфері державних закупівель, що є дійсним на території всієї України.

Вочевидь, ще одним важливим аспектом реформування сфери держзакупівель є внесення змін до базового Закону № 1197 та нормативно-правових актів, що прийняті на його виконання, якими, зокрема, треба визначити:

- терміни „навчання та підвищення кваліфікації щодо організації та здійснення державних закупівель”;
- дозволити формування замовниками власних комітетів з конкурсних торгів із залученням інших уповноважених осіб на підставі трудового договору;
- встановити кваліфікаційні критерії (освіта, досвід діяльності у сфері) для інших уповноважених осіб, що залучаються комітетами з конкурсних торгів замовників до проведення процедур закупівлі товарів, робіт і послуг;
- запровадити в Україні інститут „спеціальних закупівельних організацій”, що стануть відповідальними за організацію та проведення процедур закупівель в інтересах замовників;
- розробити порядок та механізм здійснення державних закупівель спеціальними закупівельними організаціями в інтересах замовників торгів.

Завдяки цим законодавчим новелам, можливе навіть запровадження комплексно-цільової системи навчання у сфері прок'юременту через органи Державної служби зайнятості України шляхом організації підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації у сфері державних закупівель безробітних, з урахуванням поточної та перспективної потреби потенційних роботодавців.

Підводячи підсумок, в Україні потрібно створити національну стратегію професіоналізації сфери державних закупівель, впровадити систему сертифікації та акредитації відповідних спеціалістів та закладів, розвинути конструктивний діалог між всіма стейкхолдерами сфери – Уповноваженим

органом, правоохоронними та контролюючими органами, генеральними замовниками та замовниками торгів, громадськістю тощо, задля забезпечення сталого реформування та розвитку українського прок'юременту.

Література:

1. Офіційний сайт Державного комітету статистики України [Електронний ресурс] – Режим доступу: www.ukrstat.gov.ua.
2. Закон України „Про професійний розвиток працівників” від 12.01.2012 р. № 4312-VI [Електронний ресурс] – Режим доступу: rada.gov.ua.
3. Закон України „Про здійснення державних закупівель” від 10.04.2014 № 1197-VII [Електронний ресурс] – Режим доступу: rada.gov.ua.
4. Бовсунюк Світлана. Вийти зі складу комітету з конкурсних торгів: можливість чи мрія? / С. Бовсунюк // Радник в сфері державних закупівель. – 2015. - № 4 (43). С. 20 - 23.
5. Організація та здійснення контролю органами державної фінансової інспекції України за сферою державних закупівель: практичний посібник / Олександр Підмогильний. – Донецьк: ЛАНДОН-XXI, 2013. – 255 с.
6. Хакаєва Валентина. Окремі аспекти відповідальності у сфері державних закупівель / В. Хакаєва // Радник в сфері державних закупівель. – 2015. - № 4 (43). С. 28 - 31.
6. Офіційний сайт Міністерства економічного розвитку і торгівлі України [Електронний ресурс] – Режим доступу: www.me.gov.ua.

Научный журнал «ЭКОНОМИКА И ФИНАНСЫ» (Украина)
совместно с Edizioni Magi, Roma, Italia
приглашают принять участие в
Международной научно-практической конференции:
«Экономика, управление, право:
социально-экономические аспекты развития»
которая состоится в г. Рим, Италия
29 января 2016 года

Тематические направления конференции:

- Секция 1.** Экономика и управление национальным хозяйством.
Секция 2. Экономика и управление предприятием.
Секция 3. Развитие производительных сил и региональная экономика.
Секция 4. Деньги, финансы и кредит.
Секция 5. Бухгалтерский учет, анализ и аудит.
Секция 6. Налогообложение и бюджетная система.
Секция 7. Экономическая безопасность субъектов хозяйственной деятельности.
Секция 8. Математические методы в экономике.
Секция 9. Государственное управление, самоуправление и государственная служба.
Секция 10. Право.
Секция 11. Экономика туризма.
Секция 12. Менеджмент.
Секция 13. Маркетинг.

Для участия в конференции приглашаются преподаватели высших учебных заведений, научные работники научно-исследовательских учреждений, аспиранты, докторанты, слушатели магистратуры, студенты, представители органов государственного и местного самоуправления, общественных организаций, предприятий, финансовых и других учреждений, все заинтересованные лица.

Контрольные даты конференции:

Дата проведения конференции	29 января 2016 г.
Последний срок представления материалов	28 января 2016 г. (включительно)
Срок выхода из печати сборника	15 февраля 2016 г.

Форма участия в конференции – заочная (дистанционная).

Рабочие языки конференции: английский, русский, немецкий, французский, украинский и другие.

Материалы конференции будут опубликованы в форме **сборника научных статей** и разосланы авторам, а так же доступны в электронном виде на сайте <http://conf.at.ua>

Сборнику будет присвоен ISBN с выходными данными издательства Италии.

Обязательные экземпляры сборника отправляются в Национальную центральную библиотеку Рима – **La Biblioteca Nazionale Centrale di Roma, BNCR**

Сборник будет размещен в международной базе цитирования: **РИНЦ** и передан на рецензирование для включения в **Conference Proceedings Citation Index - Social Sciences & Humanities (CPCI-SSH)**.

Координатор конференции:

кандидат экон. наук, доцент, професор PAE

Дробязко Светлана Игоревна

моб. тел. +38 (068) 851-75-52

Skype: svetlana16471

E-mail: conf.at.ua@gmail.com

Сайт конференций: <http://conf.at.ua>

Science and education: organizational and economic aspects

Collective monograph

Passed for printing 15.12.2015. Appearance 21.12.2015.

Format 60x84/16.

Conventional printed sheets 9. Circulation 300 copies. Order 18.

Verlag SWG imex GmbH, Nürnberg, Deutschland, 2015

For permission to use material from this text, please contact the publisher at:

Verlag SWG imex GmbH
Bärenschanzstr, 75
Nürnberg, Deutschland,
Telefon: +380688517552
E-Mail: swgimexgmbh@gmail.com

ISBN 978-617-7214-12-9