

Київський національний університет технологій та дизайну

Вищий навчальний заклад
«Університет економіки та права «КРОК»

Черкаський національний університет
імені Богдана Хмельницького

Освіта: соціальні проблеми в контексті економічного розвитку України

*Колективна монографія
за редакцією професорів
Лаптева С.М., Сідака В.С., Денисенка М.П.*

УДК 37 : 330.3 (477)
ББК 65.2 (4 Укр)
О 72

*Рекомендовано до друку Вченою радою
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК»
(протокол № 1 від 16.10.2014 р.)*

Рецензенти:

Худолій Л.М., доктор економічних наук, професор

Бужин О.А., доктор економічних наук, професор

Качала Т.М., доктор економічних наук, професор

О 72 Освіта: соціальні аспекти в контексті економічного розвитку України: Монографія / за ред. професорів Лаптева С.М., Сідака В.С., Денисенка М.П. – К. : Університет економіки та права «КРОК» 2014. – 410 с.

ISBN 978-966-7735-96-8

Монографія є колективною працею українських науковців, у якій досліджено соціально-психологічні аспекти освіти в контексті економічного розвитку України.

У виданні розкрито основні питання перспектив розвитку вищої освіти в Україні, забезпечення її конкурентоспроможності, використання інноваційного підходу в розвиткові освіти і науки, оптимізації фінансування освіти в сучасних умовах, особливостей підготовки фахівців у різних сферах національного господарства та встановлення ролі сучасної освіти в розвитку людського капіталу.

Монографія розрахована на широке коло читачів, керівників вищих навчальних закладів I-IV рівнів акредитації, деканів, директорів інститутів та інших відокремлених підрозділів, а також викладачів, аспірантів і студентів усіх форм навчання.

ЗМІСТ

Вступ	5
Розділ 1. Перспективи розвитку вищої освіти в Україні.....	9
1.1. <i>Власюк Т.М., Макацьора Д.А.</i> Оцінка іміджевої привабливості спеціальностей освітньо-кваліфікаційного рівня «магістр»	9
1.2. <i>Бондаренко О.С., Бондаренко О.О.</i> Перспективи та пріоритети управління якістю освіти у вищих навчальних закладах України	20
1.3. <i>Скрипник М.І.</i> Напрями підвищення якості фахової підготовки студентів спеціальності «облік і аудит» як необхідна складова економічної освіти	42
1.4. <i>Радіонова Н.Й.</i> Значення сучасних інформаційних технологій в освітньому процесі.....	65
1.5. <i>Макаровська Т.П.</i> Дистанційна освіта в Україні та за кордоном: проблеми і перспективи	79
1.6. <i>Шацька З.Я.</i> Самостійна робота і самоосвіта студента як основні компоненти формування майбутнього фахівця.....	89
Розділ 2. Забезпечення конкурентоспроможності української освіти..	102
2.1. <i>Денисенко М.П., Бреус С.В., Грищенко А.І.</i> Конкурентоспроможність української вищої освіти в європейському просторі та можливості доступу до неї соціально незахищених верств населення.....	102
2.2. <i>Кабанов В.Г., Овчіннікова Ю.І., Цеков К.В.</i> Українська університетська освіта в контексті інтеграції до ЄС	118
2.3. <i>Янковець Т.М.</i> Вплив якості освіти на рівень кваліфікації економістів у сучасних умовах	132
Розділ 3. Інноваційний підхід у розвитку освіти і науки	146
3.1. <i>Кузьмін О.С., Подольчак Н.Ю., Гаврилюк В.Я.</i> Інноваційний розвиток сучасного вищого навчального закладу на засадах споживчоорієнтованих чинників	146
3.2. <i>Тарасенко І.О., Нефедова Т.М., Заріцька Н.М.</i> Стратегічні пріоритети інноваційного розвитку ВНЗ у контексті забезпечення конкурентоспроможності.....	166
3.3. <i>Кравченко О.О., Бабина Т.Г.</i> Інновації в освіті та науці: проблеми і перспективи розвитку	180
3.4. <i>Бунда О.М.</i> Класифікація рішень у навчальному процесі.....	196
3.5. <i>Лойко Д.М.</i> Упровадження інноваційних технологій навчання як фактор підвищення рівня підготовки фахівців.....	211

Розділ 4. Оптимізація фінансування освіти в сучасних умовах.....	225
4.1. <i>Мігус І.П., Шпиця І.М., Натровілі С.Г.</i> Економічний підхід до пошуку оптимальних шляхів фінансування системи освіти	225
4.2. <i>Самофалов П.П., Квасова О.П.</i> Вивчення резервів зниження витрат на підприємствах як засіб підвищення рівня економічної освіти	252
4.3. <i>Хаустова Є.Б.</i> Контроль виконання бюджетів вищих навчальних закладів методом фондування	266
4.4. <i>Беляєва Н.С.</i> Модель кривої досвіду в промисловості та освіти в контексті зниження витрат	278
Розділ 5. Особливості підготовки фахівців у різних сферах національного господарства	292
5.1. <i>Сідак В.С., Лантєв С.М.</i> Економіко-правове виховання молоді та формування її громадської позиції в сучасних умовах	292
5.2. <i>Вдовенко Н.М.</i> Освітня система як чинник трансформаційних змін при підготовці фахівців для аграрного сектору економіки	300
5.3. <i>Андрієнко В.М.</i> Особливості підготовки фахівців з питань безпеки праці	309
5.4. <i>Кузнецова А.І.</i> Професійна підготовка сучасного контролера	320
5.5. <i>Пантєлєєва Н.М.</i> Компетентнісний підхід до формування інноваційного потенціалу професіоналів банківської справи	333
Розділ 6. Встановлення ролі сучасної освіти в розвитку людського капіталу.....	344
6.1. <i>Маїтталер А.А.</i> Ідентифікація людини в трансформаціях інформаційної реальності.....	344
6.2. <i>Титаренко Г.Б.</i> Роль людського капіталу у формуванні інноваційної моделі розвитку економіки	359
6.3. <i>Тарасенко І.О., Цимбаленко Н.В.</i> Роль освіти у формуванні людського капіталу.....	380
6.4. <i>Бурлакова І.А.</i> Формування професійного здоров'я в освітньому просторі.....	397

Вступ

Сьогодні Україна стоїть перед необхідністю розроблення стратегії прискореного розвитку освіти і науки для створення найбільш перспективних основ впливу на інтелектуальні, моральні та духовні показники суспільства. Найважливіші положення підготовки фахівців у вищих формульовано в Законі України «Про вищу освіту»: «...Зміст вищої освіти – обумовлена цілями і потребами суспільства система знань, умінь і навичок, професійних, світоглядних і громадянських якостей, що повинна бути сформована в процесі навчання з урахуванням перспективи розвитку суспільства, науки, техніки, технології, культури і мистецтва».

Сучасний фахівець сьогодні – це людина, яка має широку наукову і практичну підготовку, досконало володіє своїм фахом. Сучасний фахівець – це вмілий організатор, здатний на практиці застосувати принципи наукової організації праці. Він уміє працювати з людьми, цінує колективний досвід, критично оцінює досягнуте... І, звичайно, сучасний фахівець – це людина високої культури, широкої ерудиції. У зв'язку з цим, різні рівні національної освіти повинні більше враховувати перспективи розвитку науки і техніки, організації та управління виробничими, економічними і соціальними системами нової години.

Освіта як сфера надзвичайно важливої соціально-економічної діяльності є стратегічним ресурсом розвитку суспільства, забезпечення зростання його технологічного рівня і конкурентоспроможності в умовах глобалізації сучасного світу.

Нині роль освіти переосмислюється в тому сенсі, наскільки вона готує людей до життя у складному, взаємозалежному і дуже мінливому світі. Освіта розглядається як позитивний процес, необхідний не лише для підвищення знаннєвого чи кваліфікаційного рівня, а й для того, щоб бути здатним адаптуватися у світлі нових вимог виробничої та суспільної життєдіяльності. Нове бачення освіти в забезпеченні суспільного прогресу є підставою для її радикальних трансформаційних змін, загальної концепції у змісті: формах організації, управління та фінансування.

Вирішення проблем трансформації освіти можливе лише на рівні загальнодержавної стратегії, розробленої та прийнятої на підставі визначення пріоритетів, що відповідають загальнолюдським цінностям, і передбачає реальні механізми для її впровадження.

Держава не лише коригує і спрямовує розвиток освітньої сфери, а й загалом формує її зміст, структуру, визначає стратегічні напрями розвитку.

Державна стратегія розвитку освіти повинна ґрунтуватися на чіткому усвідомленні того, що освіта – це поле здійснення соціально-економічних

інвестицій, що мають надзвичайно важливе значення для забезпечення сталого розвитку суспільства. Економічний розвиток країни вимагає підвищення продуктивності праці всіх зайнятих, потребує від них уміння використовувати сучасні технології, бути творчими й адаптивними. Без володіння сучасними знаннями ці проблеми не вирішити. Призначенням освіти є також підготовка людей для громадянства, забезпечення передачі знань і культури від одного покоління до іншого, розвиток здібностей і талантів індивідів.

Освіта не може розглядатися як така, що лежить тягарем на державному бюджеті й не пов'язана з економічним розвитком країни. Необхідно, щоб не тільки сама концепція освіти, а й відповідна політика формувалися таким чином, щоб систематично інтегрувати ці величини одна з одною та з виробничим сектором. Інвестиції в освіту мають довгостроковий ефект, вони не приносять негайного результату. Недостатнє інвестування в освіту може негативно позначитися на структурі ринку праці та соціально-економічному розвитку через 20-40 років. Ці інвестиції повинні бути захищені в часі від криз, спаду чи структурних зрушень.

Наукове обґрунтування зазначених положень відображено в наукових темах «Проведення прогностно-аналітичних досліджень відповідності системи професійної освіти перспективам соціально-економічного розвитку України» (номер державної реєстрації 0113U000324, термін виконання 2013-2014 рр.), що виконується в Київському національному університеті технологій та дизайну під керівництвом доктора економічних наук, професора М.П. Денисенка; «Перспективна модель економічного забезпечення доступу соціально незахищених верств населення до якісної вищої освіти» (номер державної реєстрації 0113U000323, термін виконання 2013-2014 рр.), що виконується у Науково-дослідному інституті економіки Київського національного університету технологій та дизайну під керівництвом доктора економічних наук, професора члена-кореспондента Національної академії педагогічних наук України, ректора Київського національного університету технологій та дизайну І. М. Грищенка.

Результатом проведених групою авторів досліджень є представлена до вашої уваги монографія, що розкриває основні питання перспектив розвитку вищої освіти в Україні, забезпечення її конкурентоспроможності, використання інноваційного підходу в розвитку освіти і науки, оптимізації фінансування освіти в сучасних умовах, особливостей підготовки фахівців у різних сферах національного господарства та встановлення ролі сучасної освіти в розвитку людського капіталу.

У першому розділі «**Перспективи розвитку вищої освіти в Україні**» розкрито питання оцінки іміджевої привабливості спеціальностей освітньо-кваліфікаційного рівня «магістр»; встановлено перспективи та пріоритети управління якістю освіти у вищих навчальних закладах України; окреслено напрями підвищення якості фахової підготовки студентів спеціальності «облік і аудит» як необхідної складової економічної освіти;

з'ясовано значення сучасних інформаційних технологій в освітньому процесі; встановлено проблеми і перспективи розвитку дистанційної освіти в Україні та за кордоном; а також визначено роль самостійної роботи і самоосвіти студента як основних компонентів формування майбутнього фахівця.

У другому розділі «**Забезпечення конкурентоспроможності української освіти**» досліджено конкурентоспроможність української вищої освіти в європейському просторі та можливості доступу до неї соціально незахищених верств населення; розглянуто українську університетську освіту в контексті інтеграції до Європейського Союзу; встановлено вплив якості освіти на рівень кваліфікації економістів у сучасних умовах.

У третьому розділі «**Інноваційний підхід у розвитку освіти і науки**» запропоновано методологічний підхід до інноваційного розвитку сучасного вищого навчального закладу на засадах споживчоорієнтованих чинників; встановлено стратегічні пріоритети інноваційного розвитку ВНЗ у контексті забезпечення конкурентоспроможності; досліджено проблеми та перспективи розвитку інновацій в освіті та науці; запропоновано класифікацію рішень у навчальному процесі; запроваджено інноваційні технології навчання як фактор підвищення рівня підготовки фахівців.

У четвертому розділі «**Оптимізація фінансування освіти в сучасних умовах**» досліджено економічний підхід до пошуку оптимальних шляхів фінансування системи освіти; вивчено резерви зниження витрат на підприємствах як засіб підвищення рівня економічної освіти; запропоновано здійснення контролю виконання бюджетів вищих навчальних закладів методом фондування; запропоновано використання моделі кривої досвіду в промисловості та освіті в контексті зниження витрат.

У п'ятому розділі «**Особливості підготовки фахівців у різних сферах національного господарства**» досліджено особливості економіко-правового виховання молоді та формування її громадської позиції в сучасних умовах, освітню систему як чинник трансформаційних змін при підготовці фахівців для аграрного сектору економіки; встановлено особливості підготовки фахівців з питань безпеки праці; розглянуто освіту як індикатор рівня соціальної безпеки: сучасний стан, ризики та перспективи модернізації; досліджено особливості професійної підготовки сучасного контролера, а також встановлено роль компетентнісного підходу у формуванні інноваційного потенціалу професіоналів банківської справи.

У шостому розділі «**Встановлення ролі сучасної освіти в розвитку людського капіталу**» здійснено ідентифікацію людини в трансформаціях інформаційної реальності, досліджено роль людського капіталу у формуванні інноваційної моделі розвитку економіки та роль освіти у формуванні людського капіталу.

Авторський колектив щиро дякує рецензентам д.е.н., професору Худо-

лій Любові Михайлівні, д.е.н., професору Качалі Тамарі Миколаївні та д.е.н., професору Бужину Олексію Андрійовичу, чії слушні пропозиції та зауваження сприяли вдосконаленню матеріалів монографії.

Монографія розрахована на широке коло читачів, керівників вищих навчальних закладів I-IV рівнів акредитації, деканів, директорів інститутів та інших відокремлених підрозділів, а також викладачів, аспірантів і студентів усіх форм навчання.

*З повагою,
доктор економічних наук, професор,
керівник авторського колективу
Денисенко Микола Павлович*

Перспективи розвитку вищої освіти в Україні

1.1. Рейтингова оцінка іміджевої привабливості вищих навчальних закладів, що готують фахівців в галузі легкої промисловості

*Т.М. Власюк, к.е.н., доцент,
Д.А. Макатьора, асистент,
Київський національний
університет технологій та дизайну*

Розвиток ринкових відносин Україні корінним чином змінив економічні умови функціонування вищих навчальних закладів (ВНЗ). На сучасному етапі їх діяльність характеризується нестабільністю, підвищенням конкуренції на ринку послуг, недостатнім фінансуванням освіти. Університети самі стають суб'єктами ринкової економіки і орієнтуються на потреби ринку споживачів. В таких умовах важливо підвищувати конкурентоспроможність ВНЗ, на яку впливає привабливість напрямів підготовки (спеціальностей) за якими ведеться підготовка фахівців, виходячи з зацікавленості майбутніх студентів, враження, що склалося про рівень його престижності, іміджу.

На ринку освітніх послуг України проводиться постійний моніторинг вищих навчальних закладів (ВНЗ) та застосовуються різні рейтинги, переважним чином завдяки досягненням у навчально-виховній роботі. Застосування рейтингів ВНЗ є важливим і ефективним інструментом забезпечення та покращення якості вищої освіти. Виходячи з вищенаведеного рейтинги стали популярними серед абітурієнтів та їх батьків, також вони завойовують визнання серед академічної спільноти, як засіб оцінювання якості і репутації університету.

В Україні постійно проводиться робота щодо розробки і удосконалення різних методик ранжування ВНЗ. Це рейтинг МОНмолодьспорту України, який визначений у рамках проекту «Національна система рейтингового оцінювання вищих навчальних закладів», відповідно до Програми економічних реформ Президента України та рейтинг «Топ-200 Україна» в рамках проекту «Топ-200 Україна» кафедри ЮНЕСКО «Вища технічна освіта, прикладний системний аналіз й інформатика» [2, 12]. Досить популярним є загальнонаціональний рейтинг «Компас» [13], який підготовлений в межах реалізації програми. Цікавою є методика, запропонована професором По-

номаренко В.С., яка враховує моно- та поліказуальний підходи до оцінки привабливості ВНЗ [10].

Слід зазначити, що реакцією на загострення конкуренції між ВНЗ світу стала поява міжнародних рейтингів, що порівнюють успіхи провідних університетів [11].

У сучасній науковій літературі присвячено достатньо уваги дослідженню показників ранжування ВНЗ. Проте не існує єдиного загального (універсального, узагальненого) показника, який би дав змогу оцінити іміджеву привабливість для споживачів (абітурієнтів, батьків, роботодавців) напрямів підготовки (спеціальностей) вищих навчальних закладів.

Різні підходи до освіти, програм, кваліфікацій і навчальних закладів представляють суттєві труднощі для розвитку показників, які могли б дати комплексну інформацію про систему освіти в цілому. Окрім університетів, які складають основну частину будь-якої системи вищої освіти, існують багаточисельні державні і приватні ВНЗ – академії, інститути, коледжі, центри заочної освіти, технікуми, училища, професійно-технічні училища і інші організації. Вони дають можливість порівняно недорого отримати освіту і підготувати спеціалістів.

Відповідно до Закону України «Про вищу освіту» до структури вищої освіти входять освітні й освітньо-кваліфікаційні рівні (табл. 1) [1].

Таблиця 1

Характеристика освітніх та освітньо-кваліфікаційних рівнів

Освітні рівні	Освітньо-кваліфікаційні рівні
неповна вища освіта	молодший спеціаліст
базова вища освіта	Бакалавр
повна вища освіта	спеціаліст, магістр

Нині неповна вища освіта охоплює підготовку за ОКР молодшого спеціаліста, базова вища освіта – ОКР бакалавра, а повна освіта – ОКР спеціаліста та магістра.

На першому етапі абітурієнти та їх батьки обирають професію, за якою вони бажано отримати вищу освіту, та в подальшому працювати.

На другому етапі визначають ВНЗ, в якому будуть здобувати обрану професію. Але кількість ВНЗ, які надають освіти за обраною спеціальністю, зазвичай досить велика.

До структури вищого навчального закладу (основного) можуть входити відокремлені структурні підрозділи (табл. 2).

Для обґрунтованого вибору ВНЗ авторами пропонується методика визначення іміджевої привабливості (ІІ) напрямів підготовки, спеціальностей та ВНЗ, яка базується на співвідношенні показників попиту та пропозиції на здобуття вищої освіти.

Поняття «Попит» нами розглядається – як представлена на ринку потреба, намір, вимога, бажання і можливість споживачів купити товари чи

Складові вищого навчального закладу

ОКР	Коледж	Інститут	Академія	Університет
Молодший спеціаліст	+	-	-	-
Бакалавр	-/+	+	+	+
Спеціаліст	-	+	+	+
Магістр	-	-/+	+	+

послуги (отримати вищу освіту) за певну ціну протягом певного проміжку часу і в певному регіоні.

Термін «Пропозиція» є таким – це сукупність товарів і послуг на ринку, що пропонуються для продажу [5-6].

Відповідно до цих визначень на нашу думку «іміджева привабливість ВНЗ» – це властивість раціонального або емоційного характеру викликати інтерес та зацікавленість абітурієнтів щодо отримання вищої освіти в певному ВНЗ, сформована в результаті комунікаційного сприйняття ними тих чи інших його характеристик.

Оцінку іміджевої привабливості ВНЗ проводимо в такій послідовності (рис. 1).

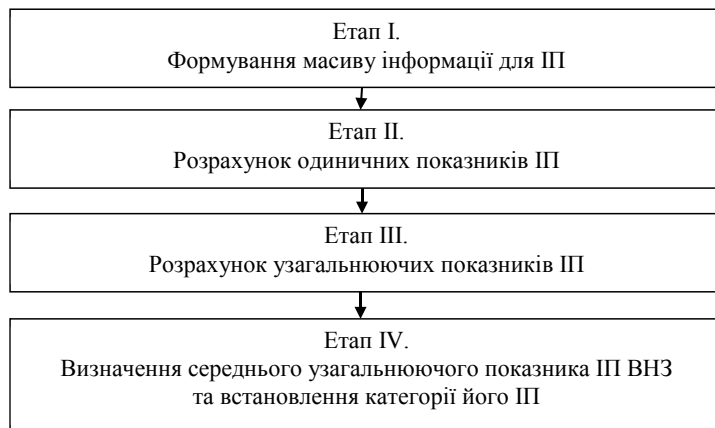


Рис. 1. Послідовність оцінки ІІІ ВНЗ та встановлення категорії його ІІІ

Розглянемо порядок визначення ІІІ ВНЗ детальніше:

Етап I. Оскільки привабливість є показником відновним, при формуванні масиву інформації для оцінки ІІІ ВНЗ відбираються тільки ті напрями підготовки (спеціальності), за якими ведеться підготовка фахівців як мінімум в двох навчальних закладах.

Етап II. Для оцінки іміджевої привабливості обрано наступні одиничні показники:

відсоток заповнення ліцензійного обсягу (X_1) – показник характеризує попит, оскільки абітурієнти йдуть навчатися до ВНЗ, які вважають більш престижними;

відношення фактичного конкурсу на місця державного замовлення до еталонного (максимального) значення (X_2) – характеризує показник попиту, оскільки абітурієнти та їх батьки подають заяву до тих навчальних закладів, які на їх думку, дають більш якісну освіту;

фактичне співвідношення студентів, які зараховані на перший курс на навчання за кошти фізичних і юридичних осіб, та студентів, які зараховані на навчання за державним замовленням (X_3) – показник характеризує попит, оскільки демонструє, що абітурієнт не зарахований за державним замовленням залишається на навчання в цьому ж ВНЗ за контрактною формою, а не йде до іншого, де його могли б зарахувати на навчання за державним замовленням;

фактичне співвідношення фактичної ціни до еталонної (мінімальної) помноженої на питому вагу студентів, зарахованих на навчання за кошти юридичних і фізичних осіб у ліцензійному обсязі за мінусом державного замовлення (X_4) – характеризує попит на навчання за спеціальністю, оскільки студенти залишаються навчатися у більш престижному ВНЗ навіть за вищими цінами;

відношення фактичного прохідного балу до еталонного прохідного балу (еталоном обрано найбільший прохідний бал на певний напрям підготовки (спеціальність) серед ВНЗ, що аналізуються) (X_5) – показник характеризує попит, оскільки в більш престижні ВНЗ вступають абітурієнти з більш високим рейтинговим балом;

відношення ліцензійного обсягу до еталонного обсягу (еталоном обрано найбільший ліцензійний обсяг серед ВНЗ, що аналізуються) (X_6) – показник включений до оцінки оскільки характеризує пропозицію на вищу освіту вищими навчальними закладами;

відношення обсягу державного замовлення до еталонного обсягу (еталоном обрано найбільше державне замовлення серед ВНЗ, що аналізуються) (X_7) – показник характеризує пропозицію, оскільки найбільше державне замовлення отримують провідні ВНЗ з певної спеціальності.

Оскільки всі показники обрані для оцінки є стимуляторами, то показники іміджевої привабливості отримані діленням фактичного значення показників на еталонне (максимальне) значення.

Етап III. Узагальнюючий показник іміджевої привабливості окремої складової (напрямку підготовки, спеціальності, ВНЗ) визначається двома способами (табл. 3) [3, 9, 14, 15]. За умови, що коефіцієнти вагомості дорівнюють одиниці ($\alpha=1$), то формула для оцінки III за другим варіантом набуває виду варіанту один. Використання другого варіанту розрахунку є достатньо трудомістким, оскільки потребує проведення опитування значної кількості респондентів, та трудомісткої обробки результатів опитування експертів за методом рангів.

Таблиця 3

Форми визначення іміджевої привабливості окремих складових

Варіант 1 Без урахування коефіцієнтів вагомості	Варіант 2 З урахуванням коефіцієнтів вагомості (α)
$D = \sqrt[n]{\prod_{i=1}^n x_i}$	$D = \sqrt[n]{\prod_{i=1}^n x_i^{\alpha_i}}$

В кожному навчальному закладі розраховують іміджеву привабливість (ІП) окремого напрямку підготовки (спеціальності), потім знаходять середнє арифметичне значення за кожним ОКР, та визначають рівень ІП навчального закладу, який входить до структури основного НЗ на основі чого розраховується загальний показник ІП.

Етап ІV. При оцінці іміджевої привабливості ВНЗ узагальнюючий показник ІП визначають за формулою (табл. 4).

Таблиця 4

Алгоритм визначення іміджевої привабливості ВНЗ

Шифр та назва напрямку підготовки (спеціальності)	Навчальний заклад												Узагальнюючий показник іміджевої привабливості
	Молодший спеціаліст			Бакалавр			Спеціаліст			Магістр			
	j=1	...	j=n	j=1	...	j=n	j=1	...	j=n	j=1	...	j=n	
1.													
2.													
...													
n													
Середній показник за складовими	R_1	R_2	R_n	R_1	R_2	R_n	R_1	R_2	R_n	R_1	R_2	R_n	$\overline{R_j} = \frac{\sum_{j=1}^m R_j}{m}$
Середній показник ІП ОКР	$\overline{R_j^{MC}} = \frac{\sum_{j=1}^n R_j}{n}$			$\overline{R_j^B} = \frac{\sum_{j=1}^n R_j}{n}$			$\overline{R_j^C} = \frac{\sum_{j=1}^n R_j}{n}$			$\overline{R_j^M} = \frac{\sum_{j=1}^n R_j}{n}$			$\overline{R_i} = \frac{\sum_{i=1}^m R_j}{m}$

На основі отриманих значень показників іміджевої привабливості можна визначити категорії напрямів підготовки (спеціальностей), ОКР та загальну ІП кожного ВНЗ (табл. 5).

Показники іміджевої привабливості

Оцінка	Значення показників	Категорія ВНЗ	Характеристика
Відмінно	1,00–0,80	А	Найвища іміджева привабливість ВНЗ, всі показники максимально наближені до еталонних значень
Добре	0,79–0,63	В	Висока іміджева привабливість, показники мають несуттєве відхилення від еталонних
Задовільно	0,62–0,37	С	Середня іміджева привабливість, показники мають середні значення
Незадовільно	0,36–0,20	Д	Низька іміджева привабливість, показники мають низькі значення
Погано	0,19–0,00	Е	Критична іміджева привабливість, показники мають значне відхилення від еталонних (нульові)

На отримані в результаті оцінки значення узагальнюючого показника ВНЗ впливає: рівень ІІ окремих напрямів підготовки (спеціальностей), рівень ІІІ окремих складових (структурних підрозділів), що входять до структури основного навчального закладу.

Від якості підготовки фахівців залежить їх майбутнє працевлаштування після закінчення навчання, подальше просування по кар'єрі в певній галузі промисловості.

Економічне зростання більшості розвинутих країн світу, як правило, спиралось на виробництво товарів легкої промисловості, виготовлення і реалізація яких, при незначних капітальних витратах на створення робочих місць та низьких енерговитратах, приносило «швидкі» гроші, а крім того, забезпечувало зайнятість значної частини населення. Тобто, легка промисловість – одна з найстаріших галузей промисловості, що створювалась протягом сторіч. Зародження легкої промисловості, і в першу чергу текстильної, спонукало до створення машинобудування, хімічної та інших галузей виробництва. Загальновідомо, що витрати на створення одного робочого місця в легкій промисловості в десятки разів менші, ніж, наприклад, у металургійній, хімічній і багатьох інших фондо- та наукомістких галузях [3].

Вищенаведене підтверджує перспективу розвитку вітчизняної легкої промисловості. На засіданні Ради підприємців, що відбулася 29 січня 2013 року, акцентувалась увага що для налагодження ситуації у цій галузі необхідно не тільки створювати сприятливі умови для розвитку власного виробництва, а й захищати ринок від неякісного дешевого імпорту. Це дає підставу стверджувати про увагу держави до проблем підприємств легкої

промисловості України та підвищення престижності вищих навчальних закладів, що готують фахівців в галузі легкої промисловості.

Підготовку фахівців в галузі легкої промисловості в Україні здійснюють три провідних університети: Київський національний університет технологій та дизайну (КНУТД), Хмельницький національний університет (ХНУ), Херсонський національний технічний університет (ХНТУ) (табл. 6).

Таблиця 6

Характеристика ВНЗ, що готують фахівців в галузі легкої промисловості [7]

Показники	КНУТД	ХНУ	ХНТУ
Кількість студентів	11000	15000	7000
Кількість заяв на одне місце ліцензованого обсягу	1,19	1,76	0,94
Кількість заяв на одне місце державного замовлення	7,98	9,94	7,57
Середній бал ЗНО абітурієнтів	163,04	160,87	159,81
Середній бал атестата абітурієнтів	168,27	159,71	167,64

Проведемо оцінку іміджевої привабливості вищих навчальних закладів України, що готують фахівців для легкої промисловості за освітньо-кваліфікаційним рівнем «Бакалавр». Для кожного ВНЗ кількість напрямів підготовки визначалась порівнянням з іншими ВНЗ та складає: КНУТД – 18, ХНУ – 17, ХНТУ – 19. Одиничні показники іміджевої привабливості напрямів підготовки ВНЗ, що готують фахівців в галузі легкої промисловості наведено в табл. 7, рівень іміджевої привабливості ВНЗ за ОКР «Бакалавр» оцінювався без урахування коефіцієнтів вагомості ($\alpha=1$) в табл. 8.

За результатами розрахунку значень одиничних показників (див. табл. 8) визначимо рівень іміджевої привабливості ВНЗ за ОКР «Бакалавр» (табл. 9).

На основі значень показників узагальнюючого показника ІІ ВНЗ можна визначити категорію його ІІІ (див. табл. 5).

Отримані узагальнюючі показники ІІІ визначено, що всі ВНЗ відносяться до категорії С (оцінка – задовільно). Це пояснюється зниженням попиту на здобуття вищої освіти за напрямами підготовки (спеціальностями), в зв'язку із занепадом в останні роки вітчизняних підприємств легкої промисловості.

З метою захисту внутрішнього ринку товарів легкої промисловості, що сприятиме збільшенню обсягу випуску вітчизняної продукції та підвищенню попиту на здобуття якісної вищої освіти пропонується: захистити внутрішній ринок від масового низькопробного імпорту товарів легкої промисловості; підприємствам легкої промисловості приділяти значну увагу оновленню техніки та технології у відповідності до світових стандартів. За словами директора Всеукраїнського об'єднання обласних організацій роботодавців підприємств легкої промисловості «Укрлегпром» боротися з контрабандою можна, прискоривши запровадження касових апаратів.

Таблиця 7
Вихідні дані для оцінки іміджевої привабливості вищих навчальних закладів України, що готують фахівців в галузі легкої промисловості [4]

Напрямок підготовки	Ліцензовані обсяги		Державне замовлення		Зараховано на навчання		Подано заяв		Прохідний бал		Вартість одного року навчання, грн.*							
	ХНУ	ХТУ	ХНУ	ХТУ	ХНУ	ХТУ	ХНУ	ХТУ	ХНУ	ХТУ	ХНУ	ХТУ						
Професійна освіта	30	–	175	20	–	20	20	–	29	–	87	571,1	–	562,6	9600	–	8000	
Дизайн	60	44	240	13	20	60	26	44	168	47	69	467	692,7	661,6	704,7	15200	9000	16000
Економічна кібернетика	50	85	25	15	5	24	28	10	166	179	97	691,4	665,4	674	10200	8000	10000	
Економіка підприємства	60	190	190	12	12	13	18	34	39	151	253	417	676,3	667,7	700,7	10900	7000	10500
Фінанси і кредит	90	215	75	10	15	0	24	47	33	212	340	146	687,3	679,7	–	13000	10000	10500
Маркетинг	30	50	80	14	5	13	22	9	41	150	90	432	669,9	653,3	678,8	10900	6000	10500
Облік і аудит	95	185	50	12	12	5	36	18	12	236	179	117	697,6	643,4	702,6	12500	8000	10500
Товарознавство і торговельно-підприємництво	–	25	25	–	5	8	–	5	9	–	41	95	–	611	641,5	–	5100	10000
Менеджмент	110	245	150	12	25	35	35	61	70	200	263	522	685,6	657,5	671,4	10900	7200	10500
Комп'ютерні науки	60	–	100	35	–	55	37	–	67	183	–	442	613,9	–	623,1	10900	–	10000
Автоматизація та комп'ютерно-інтегровані технології	–	120	150	–	20	55	–	20	60	–	55	413	–	571,2	621,4	–	5500	9500
Інженерна механіка	75	123	100	23	25	15	23	25	15	50	46	119	585,7	529,1	574,5	9600	4500	7500
Електромеханіка	40	50	50	15	–	20	15	–	20	48	3	115	579,9	0	578,5	9600	5000	9000
Метрологія та інформаційно-вимірвальні технології	–	25	50	–	15	7	–	15	7	–	28	89	–	551,8	579,7	–	4500	8000
Метрологія, стандартизація та сертифікація	–	–	50	–	–	13	–	–	13	–	–	96	–	–	596,6	–	–	8000
Хімічна технологія	55	119	270	14	22	50	14	25	50	14	52	202	580,8	610,5	561,9	9600	4000	7000
Технологія та дизайн текстильних матеріалів	–	100	120	–	15	25	–	15	25	–	40	109	–	576,1	576,1	–	4000	8000
Технологія виробів легкої промисловості	130	100	335	36	20	100	36	24	100	36	63	251	569,5	619,5	574,8	9600	4700	9000
Комп'ютерна інженерія	110	95	60	60	30	15	65	31	15	216	180	32	633,4	584,4	576,2	10900	7500	7100
Машинобудування	105	150	–	34	15	–	34	15	–	59	33	–	560	540,1	–	9600	4500	–
Програмна інженерія	50	145	–	13	25	–	13	28	–	105	216	–	631,1	633,8	–	10900	6500	–
Флологія. Іноземна мова	110	50	–	50	30	–	79	48	–	382	143	–	608,3	670,7	–	12500	9000	–

Таблиця 8

Показники іміджової привабливості ВНЗ, що готують фахівців в галузі легкої промисловості

Напрямок підготовки	X_1		X_2		X_3		X_4		X_5		X_6		X_7	
	ХНУ	ХНТУ/КНУТД	ХНУ	ХНТУ/КНУТД	ХНУ	ХНТУ/КНУТД	ХНУ	ХНТУ/КНУТД	ХНУ	ХНТУ/КНУТД	ХНУ	ХНТУ/КНУТД	ХНУ	ХНТУ/КНУТД
Професійна освіта	1	0,17	0,33	–	1	–	–	–	–	0,17	–	1	1	–
Дизайн	0,43	1	0,70	0,47	0,44	1	0,56	0,67	1	0,25	0,18	1	0,22	0,33
Економічна кібернетика	1	0,69	0,83	0,57	0,62	1	0,60	0,87	1	0,57	0,95	0,59	1	0,33
Економіка підприємства	1	0,60	0,68	0,39	0,66	1	0,25	0,92	1	–	0,61	1	0,92	0,92
Фінанси і кредит	0,61	0,50	1	0,94	0,94	1	0,66	1	–	0,49	0,28	1	0,35	0,67
Маркетинг	1	0,18	0,51	0,32	0,54	1	0,27	0,37	1	1	0,10	0,81	0,38	0,63
Облік і аудит	1	0,26	0,63	0,84	0,64	1	1	0,25	0,70	1	0,08	0,45	0,51	0,27
Товарознавство і торговельне підприємництво	–	0,57	1	–	0,69	1	–	–	1	–	1	–	0,63	1
Менеджмент	0,68	0,53	1	1	0,63	0,90	1	0,75	0,52	0,80	0,37	1	0,61	0,34
Комп'ютерні науки	0,92	–	1	0,65	–	1	0,26	–	1	0,60	–	1	0,64	–
Автоматизація та комп'ютерно-інтегровані технології	–	0,42	1	–	0,37	1	–	–	1	–	0,80	1	–	0,36
Інженерна механіка	1	0,66	0,49	0,27	0,23	1	–	–	–	0,61	1	0,81	0,92	1
Електромеханіка	0,94	–	1	0,56	–	1	–	–	–	0,80	1	1	0,75	–
Метрологія та інформаційно-вимірвальні технології	–	1	0,23	–	0,15	1	–	–	–	–	0,50	1	–	0,47
Хімічна технологія	1	0,83	0,73	0,25	0,59	1	–	1	–	0,20	0,44	1	0,28	0,44
Технологія та дизайн текстильних матеріалів	–	0,72	1	–	0,61	1	–	–	–	–	0,83	1	–	0,60
Технологія виробів легкої промисловості	0,93	0,80	1	0,32	1	0,80	–	1	–	0,39	0,30	1	0,36	0,20
Комп'ютерна інженерія	1	0,55	0,42	0,60	1	0,36	1	0,40	–	1	0,86	0,55	1	0,50
Машинобудування	1	0,31	–	0,79	1	–	–	–	–	0,70	1	–	1	0,44
Програма інженерія	1	0,74	–	0,94	1	–	–	1	–	0,35	1	–	0,52	1
Філологія. Іноземна мова	0,75	1	–	1	0,62	–	0,97	1	–	1	0,46	–	1	0,60

**Показники іміджевої привабливості ВНЗ,
що готують фахівців в галузі легкої промисловості**

Напря́м підготовки	ХНУ	ХНТУ	КНУТД
Професійна освіта	–	–	–
Дизайн	0,43	0,55	0,95
Економічна кібернетика	0,80	0,79	0,69
Економіка підприємства	0,20	0,79	0,95
Фінанси і кредит	0,65	0,74	–
Маркетинг	0,61	0,36	0,87
Облік і аудит	0,89	0,43	0,58
Товарознавство і торговельне підприємництво	–	–	1
Менеджмент	0,70	0,68	0,83
Комп'ютерні науки	0,57	–	–
Автоматизація та комп'ютерно-інтегровані технології	–	–	1
Інженерна механіка	–	–	–
Електромеханіка	–	–	–
Метрологія та інформаційно-вимірвальні технології	–	–	–
Хімічна технологія	–	0,71	–
Технологія та дизайн текстильних матеріалів	–	–	–
Технологія виробів легкої промисловості	–	0,65	–
Комп'ютерна інженерія	0,93	0,49	–
Машинобудування	–	–	–
Програмна інженерія	–	0,96	–
Філологія. Іноземна мова	0,90	0,78	–
Узагальнений рівень іміджевої привабливості ВНЗ ($R_i^{ВНЗ}$)	0,39	0,42	0,44

Тобто, використання рейтингів вищих навчальних закладів є важливим й ефективним інструментом забезпечення якості вищої освіти, яка визначається на основі двох базових ознак: ефективності політики зарахування у студенти і успіхів випускників у працевлаштуванні та кар'єрному зростанні. В основу розробленої авторами методики покладена ознака ефективності політики зарахування у студенти, тому вона орієнтована на попит абітурієнтів та їх батьків оскільки сприятиме обґрунтованому вибору напряму підготовки (спеціальності) та вищого навчального закладу.

Запропонований рейтинг дозволить визначити недоліки в роботі ВНЗ, а саме напрями підготовки (спеціальності) які не користуються попитом, та вжити заходів щодо підвищення їх рейтингу, а також визначення категорії ІІІ, що забезпечить чітке розгалуження ВНЗ різних рівнів акредитації.

Список використаних джерел:

1. Про вищу освіту [Електронний ресурс] / Закон України від 17 січня 2002 року № 2984-III / Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2984-14/page1>.
2. Про затвердження Положення про національну систему рейтингового оцінювання діяльності вищих навчальних закладів [Електронний ресурс] / Наказ Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України від 10 січня 2012 року № 18/20331 / Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0018-12>.
3. Адлер Ю.П., Маркова Е.В., Грановский Ю.В. Планирование эксперимента при поиске оптимальных условий. – М.: Наука, 1976. – 280 с.
4. Вступна кампанія 2012 [Електронний ресурс] / Інформаційна система «Конкурс». Вступ до вищих навчальних закладів України I-IV рівнів акредитації. – Режим доступу: <http://vstup.info>.
5. Грищенко І.М. Комерційна діяльність посередницьких підприємств: Підручн. для вищ.навч. закладів / І.М. Грищенко – К.: Грамота, 2009. – 448 с.
6. Грищенко І.М., Власюк Т.М., Макацьора Д.А. Методика рейтингової оцінки іміджевої привабливості спеціальностей вищого навчального закладу // Вісник Хмельницького національного університету. – 2013. – № 1. – С. 245-252.
7. Довідник ВНЗ України [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Видавництва «Плеяди». – Режим доступу: <http://osvita.ua/vnz/guide/17/473/>
8. Інформаційна система «Конкурс» / [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://vstup.info/>.
9. Менчер Э.М., Заславская Ю.Е., Минина Н.П. Некоторые методические вопросы применения обобщенной функции полезности при изучении и оптимизации технологических процессов // Сборник трудов ВНИИнеруд., вып. 39, Тольятти, 1975, стр. 7-12.
10. Пономаренко В. С. Проблеми підготовки компетентних економістів та менеджерів в Україні: монографія / В. С. Пономаренко. – Х.: ВД «ІНЖЕК», 2012. – 328 с.
11. Ранжування ВНЗ III-IV рівнів акредитації [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Центру міжнародних проектів НДІ прикладних інформаційних технологій «Євро Освіта». – Режим доступу: <http://euroosvita.net/index.php/?category=16&id=324>
12. Рейтинг вузів від ЮНЕСКО «Топ-200 Україна» – 2011 [Електронний ресурс] / Вища освіта. Інформаційно-аналітичний портал про вищу освіту в Україні та закордоном. – Режим доступу: <http://vnz.org.ua/rejtyngy-vnz/junesko/614-rejtyng-vuziv-vid-junesko-top-200-ukrayina>.
13. Сводный рейтинг украинских вузов «Компас-2012» [Электронный ресурс] / Компас. Рейтинг украинских высших учебных заведений по степени удовлетворенности образованием. – Режим доступу: http://www.yourcompass.org/PDF%20Tables/RATING_Compas_2012_rus.pdf.
14. Тихомиров В.Б. Планирование и анализ эксперимента (при проведении исследований в легкой и текстильной промышленности). – М.: Легкая индустрия, 1974. – 262 с.
15. Harington E.C. the desirability function, Industrial Quality Control, 21 № 10, 1965. – pp. 494-498.

1.2. Перспективи та пріоритети управління якістю освіти у вищих навчальних закладах України

*О.С. Бондаренко, к.е.н., доцент,
О.О. Бондаренко, к.т.н., професор,
Київський національний
університет технологій та дизайну*

У сучасних умовах процес європейської інтеграції України обумовлює необхідність змін у різних сферах функціонування суспільства, зокрема у сфері освіти. Основними напрямками змін в освіті є поступове впровадження європейських норм і стандартів з метою підвищення конкурентоздатності вітчизняних фахівців на ринках праці, збереження найкращих традицій і підвищення якості національної системи освіти, відкриття напрямів підготовки, необхідних для всебічного розвитку не тільки окремої країни, а й людства в цілому.

У цьому напрямі Україна, як повноправний учасник Болонського процесу, повинна зробити суттєві кроки щодо коригування державної освітньої політики з урахуванням його вимог і можливостей вітчизняних освітніх закладів. Тому першочерговими є такі завдання:

- формування суспільства, яке навчається впродовж життя, на основі створення позитивних умов мотивації індивідуального розвитку особистості;

- спонукання особистості до визнання значення освіти і професійної самореалізації в розвитку суспільства;

- постійне підвищення якості освіти шляхом оновлення її змісту і форм організації навчально-виховного процесу;

- забезпечення економічних і соціальних гарантій педагогічним та науково-педагогічним працівникам, підвищення їх соціального статусу;

- формування системи управління якістю освіти на всіх рівнях управління освітнім процесом.

Саме тому питання розроблення та впровадження системи управління якістю освіти займають пріоритетне місце в державній освітній політиці. Значною мірою це стосується вищих навчальних закладів, де управління якістю освіти повинно забезпечувати відповідність соціально-економічним вимогам суспільства, інтересам людини, держави та відображати компетентності, ціннісні орієнтири, соціальну спрямованість, здатність задовольняти особисті духовні та матеріальні потреби і потреби суспільства.

Останніми роками питання управління якістю освіти висвітлюється значним колом фахівців [4; 5; 6; 7; 8; 9; 10]. Аналіз їхніх праць свідчить, що сучасна освітня модель управління якістю освіти – це модель саморегулювання, яка забезпечує гармонійне поєднання державних стандартів освіти, попиту на освітні послуги, що змінюється, і власних цілей, які забезпечують можливість безперервного самовдосконалення освітньої установи [8].

Попри це, подальша успішна реалізація системи управління якістю освіти у вищих навчальних закладах повинна враховувати:

1. Цілі освітньої діяльності (якими їх бачать вчена рада, ректорат, викладачі, студенти).
2. Освітній потенціал та якісний склад професорсько-викладацького корпусу.
3. Організаційно-правове забезпечення навчального процесу та якість цього забезпечення.
4. Рівень шкільної підготовки студентів та якісний склад академічної групи.
5. Якість роботи викладачів.
6. Якість матеріально-технічного забезпечення навчального процесу та наукової діяльності викладачів.
7. Структура та якість інформаційного та методичного забезпечення навчального процесу.
8. Структура та якість освітніх програм.
9. Якість організації виховної роботи.

Зазначені складові під впливом чинників об'єктивного та суб'єктивного характеру можуть змінюватися та зумовлювати зміни в якості підготовки фахівців. Для цього доречним є розроблення вищими навчальними закладами внутрішньої системи управління якістю освіти. Внутрішня система управління якістю освіти – це елемент загальної системи управління, який забезпечує якість надаваних послуг. Якість вищої освіти регулюється Законом України «Про вищу освіту» [1] і являє собою сукупність якостей особи з вищою освітою, що відображають її професійну компетентність, ціннісні орієнтації, соціальну спрямованість та зумовлюють здатність задовольняти, з одного боку, особисті духовні та матеріальні потреби, а з іншого – потреби суспільства. Якість освітньої діяльності визначається як сукупність характеристик системи вищої освіти та її складових, що стосується її здатності задовольняти встановлені та передбачені потреби окремої особи та суспільства.

Таким чином, формування внутрішньої системи управління якістю освіти у вищих навчальних закладах повинно базуватися на врахуванні низки дефініцій, які дають право кожному з них ставити власні завдання, пріоритети, цілі та їх досягати. Це такі якості:

- засіб досягнення цілі;
- узгодженість завдань;
- задоволення клієнта (споживача);
- висока майстерність;
- ціна грошей;
- удосконалення структури змін навчального закладу та освітніх процесів.

Такі дефініції виокремлюють формальну та неформальну сторони внутрішньої системи управління якістю освіти у вищому начальному за-

кладі. Формальна сторона визначає комплекс обов'язкових регламентів і нормативів, яких слід дотримуватися всім працівникам вищого навчального закладу. Неформальна сторона відображає здатність до соціально-економічної оцінки трудовим колективом проблем якості, творчу атмосферу та ініціативність, які необхідно не тільки формувати і контролювати, а й мотивувати. У зв'язку з цим, формування внутрішньої системи управління якістю освіти повинно базуватися на врахуванні таких обов'язкових аспектів:

- зовнішні умови забезпечення якості;
- потенціал якості вищого навчального закладу;
- процес формування якості;
- якість провадження освітньої діяльності.

Зазначені аспекти впливають на особливості та конкретні характеристики внутрішньої системи управління якістю освіти. Вони дають змогу врахувати найбільш і найменш впливові фактори на процес управління якістю, визначити ціль та основні завдання, обґрунтувати ставлення трудового колективу до процесу управління якістю.

Разом з цим, внутрішня система управління якістю освіти значною мірою залежить від врахування суб'єктами такого управління основних індикаторів і показників (табл. 1), а також комплексного розгляду завдань, вирішення яких дасть змогу досягти поставленої мети, принципів, на яких повинно базуватися управління ними, функцій, що виконуватимуться в процесі управління, методів, які доцільно застосовувати.

Основні індикатори та показники внутрішньої системи управління якістю освіти подано в табл. 1.

Достатній рівень показників та індикаторів внутрішньої системи управління якістю освіти досягається на основі дотримання вищими навчальними закладами таких принципів:

1. Орієнтування освітньої діяльності вищого навчального закладу на споживачів, від задоволення потреб яких залежить його конкурентоспроможність.
2. Безперервне вдосконалення і підвищення якості всіх процесів освітньої діяльності.
3. Забезпечення участі всього професорсько-викладацького складу вищого навчального закладу, а також студентів у вирішенні проблем якості освіти.
4. Побудова системи управління якістю на основі централізації основних функцій і завдань підвищення якості освіти (принцип першої особи).
5. Створення системи мотивації до якості освіти, як для викладачів, так і для студентів.
6. Розроблення і використання сучасних технологій формування та оцінювання якості освіти.
7. Створення системи моніторингу якості освіти на основі об'єктивних показників стану якості та оцінки тенденцій змін.

Основні індикатори та показники внутрішньої системи управління якістю освіти

Суб'єкти	Завдання	Індикатори	Показники
1	2	3	4
Ректорат	- визначення якості освіти як пріоритетний напрям розвитку ВНЗ; - розроблення стратегічних планів підвищення якості освіти	- акредитаційні вимоги; - вимоги роботодавців та ринку праці	- рейтинг ВНЗ, у т.ч. з якості освіти; - затребуваність випускників; - наявність реклаमाцій
Навчально-методичний центр управління якістю підготовки фахівців	- трансляція вимог з урахуванням профілю ВНЗ, його потенціалу і особливостей ринку праці; - розроблення варіативної частини моніторингу; - аналіз результатів моніторингу; - розроблення рекомендацій для деканатів і кафедр	- вимоги до навчальних і робочих навчальних планів; - вимоги до робочих навчальних програм	- відповідність навчальних планів державним стандартам у сфері освіти; - представлення в навчальних програмах механізму та технологій якості освіти;
Деканат	- розроблення концепції підготовки конкурентоспроможних спеціалістів за напрямками і спеціальностями факультету; - організація планових і вибіркового «замірів» якості освіти за спеціальностями; - аналіз результатів успішності та якості навчання студентів	- реалізація навчальних планів і програм	- кількість студентів «на виході» та «на вході»; - успішність студентів; - якість знань успішних студентів; - якість відвідування студентами занять
Випускова кафедра	- розроблення кафедральних вимог до якості освіти відповідно до циклів дисциплін; - проведення моніторингу якості освіти; - розроблення компонентів моніторингу з урахуванням специфіки спеціальностей; - внесення змін у технології освіти на основі результатів моніторингу; - оперативне реагування на усунення недоліків у якості освіти	- ефективність включення студентів у професійну діяльність під час проходження практики; - ефективність отримання студентами знань із професійних і спеціальних дисциплін	- рівень мотивації включення в професійну діяльність; - якість виконання практичних завдань; - рівень освоєння теоретичного матеріалу та вміння використовувати його на практиці

Продовження табл. 1

1	2	3	4
Кафедра гуманітарної і соціально-економічної підготовки	<ul style="list-style-type: none"> - розроблення кафедральних вимог до якості освіти відповідно до циклів дисциплін; - проведення моніторингу якості освіти; - розроблення компонентів моніторингу з урахуванням специфіки спеціальностей; - внесення змін в технології освіти на основі результатів моніторингу; - оперативне реагування на усунення недоліків у якості освіти 	<ul style="list-style-type: none"> - ефективність отримання студентами знань із дисциплін відповідних циклів 	<ul style="list-style-type: none"> - рівень освоєння теоретичного матеріалу та вміння використовувати його на практиці
Викладач	<ul style="list-style-type: none"> - розроблення вимог до якості засвоєння студентами дисципліни; - визначення потенціалу студента для засвоєння дисципліни; - здійснення постійного зворотного зв'язку в процесі освіти; - корекція змісту, методів і прийомів відповідно до результатів моніторингу; - оперативне реагування на усунення недоліків у якості освіти 	<ul style="list-style-type: none"> - успішність просування студентів у процесі оволодіння дисциплінами; - рівень мотивації студентів у навчальному процесі; - «оцінка» викладача очима студента 	<ul style="list-style-type: none"> - поточна та підсумкова успішність; - визначення студентами дисциплін за вибором; - оцінка діяльності викладача та відношення студентів до вивчення дисципліни
Студент	<ul style="list-style-type: none"> - формування особистої позиції в процесі освіти; - прояви суб'єктивності у процесі освіти; - розроблення власної програми освіти 	<ul style="list-style-type: none"> - підвищення якості відношення до процесу освіти; - успішність оволодіння змістом дисципліни; - усвідомлення значення якості освіти для майбутньої діяльності 	<ul style="list-style-type: none"> - відвідування студентами занять; - активність студентів на заняттях; - відношення та якість виконання самостійних завдань

8. Встановлення відповідності між цілями управління якістю освіти на рівні вищого навчального закладу та суспільства в цілому.

9. Формування інформаційного забезпечення управління якістю освіти.

10. Дослідження і прогнозування тенденцій змін якості освіти та потреб у новій якості.

11. Уніфікація термінологічного апарату якості освіти, що дає змогу вести порівняльний аналіз рівня й особливостей якості.

Процес розроблення вищими начальними закладами внутрішньої системи управління якістю освіти повинен здійснюватися з урахуванням міжнародних стандартів ІСО 9000. Для цього необхідно визначати:

1. Стратегічні цілі діяльності вищого навчального закладу:

- відповідність рівням світових стандартів у сфері надання освітніх послуг, у тому числі відповідність стандартам якості ;
- задоволення потреб суспільства та роботодавців у кваліфікованих фахівцях з вищою освітою та науково-педагогічних кадрах;
- прагнення займати лідируючі позиції серед провідних вищих навчальних закладів України.

2. Основні завдання, які повинні вирішуватися у процесі досягнення стратегічних цілей:

- організація підготовки висококваліфікованих фахівців;
- задоволення потреб особистості в інтелектуальному, культурному та моральному розвитку через отримання вищої освіти впродовж життя;
- безперервна та активна участь професорсько-викладацького складу, співробітників, студентів і слухачів університету в процесі вдосконалення освітніх послуг;
- підвищення особистої відповідальності кожного працівника, студента, слухача за якість виконуваної роботи;
- відповідність вимогам МОН України щодо акредитації вищих навчальних закладів.

3. Принципи діяльності працівників і студентів університету:

- забезпечення високої якості науково-освітньої діяльності кожним працівником вищого навчального закладу та студентом;
- постійність, комплексність, результативність роботи над підвищенням якості освітнього процесу;
- пряма залежність між матеріальною забезпеченістю кожного учасника формування якості науково-освітнього процесу та результатами його праці.

Процес упровадження та реалізації вищим навчальним закладом внутрішньої системи управління якістю повинен включати стратегічне та оперативне управління. Рівень стратегічного управління, орієнтований на підвищення ефективності діяльності вищого навчального закладу, забезпечується діяльністю Вченої ради та ректорату; рівень оперативного управління – відповідно діяльністю навчально-методичного центру управління якістю підготовки фахівців, факультетів, науково-методичних рад і кафедр. У його межах відображаються освітні процеси та процеси управління ресурсами, що включають науково-дослідну роботу співробітників, студентів, підготовку та перепідготовку кадрів, планово-фінансову діяльність, матеріально-технічне та інформаційне забезпечення.

Ураховуючи те, що системний підхід відображає сукупність взаємопов'язаних елементів, які орієнтовані на досягнення відповідних цілей, у внутрішній системі управління якістю освіти вищого навчального закладу доцільно виділяти такі елементи:

- підготовка абітурієнтів;
- організація навчально-виховного процесу;
- зміст професійної підготовки фахівців;
- підсумкова атестація випускників;
- кадрове забезпечення;
- навчально-методичне забезпечення освітнього процесу;
- інформаційне забезпечення процесу надання освітніх послуг;
- організація самостійної роботи;
- інфраструктура вищого навчального закладу;
- матеріально-технічне забезпечення.

Ефективність внутрішньої системи управління якістю освіти можлива за умови отримання своєчасної, точної, повної інформації щодо її елементів, забезпечення високої професійної культури, компетентності працівників, об'єктивності, відповідності вимогам конкретних умов діяльності, проведення моніторингу.

Моніторинг якості освіти відіграє роль аналітично-діагностичної компоненти системи управління якістю. Його використання освітніми організаціями обумовлене необхідністю здійснення системного, скоординованого впливу на освітній процес з метою досягнення найбільшої відповідності параметрів функціонування освітньої системи, її соціальних і педагогічних результатів встановленим вимогам, нормам, стандартам, очікуванням.

Метою моніторингу якості освіти є забезпечення ефективного відображення стану освіти, аналітичне узагальнення результатів діяльності, розроблення прогнозу її забезпечення та розвитку.

Відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України № 1283 від 14 грудня 2011 р. «Про затвердження Порядку проведення моніторингу та оцінки якості освіти» та змін, внесених постановою № 342 від 29 квітня 2013 р., основними завданнями моніторингу та оцінки якості освіти є:

- отримання об'єктивної інформації про якість освіти, стан системи освіти, а також прогнозування її розвитку;
- оцінювання стану системи освіти відповідно до завдань державної політики в галузі освіти;
- забезпечення органів державної влади статистичною та аналітичною інформацією про якість освіти.

Відповідно до завдань моніторинг якості освіти враховує такі складові освітнього процесу:

- інформацію про учасників освітнього процесу, зокрема стан їхнього здоров'я, соціальний захист, умови життя та навчання, готовність до провадження певного виду діяльності, рівень задоволення потреби в освітніх послугах;
- процеси, що відбуваються в системі освіти, і характеристики її стану;
- результати навчально-виховної діяльності;
- навчально-методичне, матеріально-технічне, нормативно-правове, кадрове забезпечення освітнього процесу.

Велика кількість вищих навчальних закладів розробила та успішно впровадила внутрішню систему якості, у якій обов'язковим є моніторинг освітніх процесів. Але у системі освіти є достатня кількість навчальних закладів, у яких моніторинг проводиться під час проходження ліцензування чи акредитації, як обов'язкова процедура. Однак у сучасних умовах особливої актуальності набуває розроблення вищими навчальними закладами власних методик моніторингу внутрішньої системи управління якістю освіти.

Моніторинг внутрішньої системи управління якістю освіти – це спеціально організоване безперервне дослідження вищим навчальним закладом показників освітнього процесу, виявлення в них відхилень, їх аналіз і розроблення коригуючих заходів з підвищення якості підготовки фахівців. Він повинен включати збір інформації, підготовку звіту та презентацію його перед учасниками процесу. У звіті необхідно подати реальний стан діяльності вищого навчального закладу, відхилення результатів навчально-виховного процесу від установлених норм, стандартів, освітніх цілей підготовки фахівців.

Тому до основних вимог моніторингу внутрішньої системи управління якістю освіти доцільно відносити такі:

- об'єктивність і достовірність змісту отриманої інформації;
- гласність, оперативність, систематичність контролю якості освіти;
- поєднання індивідуальних і колективних форм роботи з управління і моніторингу якості освіти.

Для цього моніторинг внутрішньої системи управління якістю освіти повинен виконувати певні функції (див. табл. 2). Виконання цих функцій дає змогу виявити факти і тенденції, які, з одного боку, сприяють здійсненню контролю освітнього процесу, а з іншого – є потужним стимулом для подальшої діяльності. Це, у свою чергу, дає змогу зробити прогноз розвитку освітньої системи і вжити необхідних коригуючих заходів.

У процесі здійснення загального моніторингу суб'єкти впливають на об'єкти. Орієнтуючись на об'єкт, суб'єкти моніторингу, визначають його мету та завдання. При цьому необхідна інформація до суб'єктів надходить від об'єктів. У результаті між ними виникають системоутворюючі зворотні зв'язки, які обумовлюють цілісність системи моніторингу. Тому в процесі створення вищим навчальним закладом моніторингу внутрішньої системи управління якістю освіти важливо обґрунтовувати склад об'єктів і суб'єктів.

Об'єктами моніторингу внутрішньої системи управління якістю освіти виступає якість таких елементів:

- освітні стандарти, навчальні та робочі навчальні плани, освітні програми;
- потенціал науково-педагогічних працівників;
- потенціал абітурієнтів;
- освітні технології;

Таблиця 2

Функції моніторингу внутрішньої системи управління якістю

Функція	Сутність і характеристика функцій	Вплив на дієвість моніторингу внутрішньої системи управління якістю
Інформаційна	Забезпечує отримання інформації про зміст та ефективність освітнього процесу	Доцільно використовувати всю можливу інформацію, але уникати її надлишку, що призведе до ускладнення прийняття управлінських рішень
Аналітична	Дає змогу об'єктивно і всебічно оцінити характер та особливості здійснення освітнього процесу, встановити суттєвість отриманих результатів, їх відповідність цілям і завданням освітньої діяльності	Слід забезпечувати якість зібраної інформації, її коректність, достовірність, необхідність, достатність.
Контрольна	Полягає в безперервному відслідковуванні освітніх результатів, порівнянні їх із вихідними та передбачає безперервний контроль виконання запланованих заходів	Доречно відображати вплив на освітні процеси всіх можливих позитивних і негативних факторів
Прогностична	Дає змогу сформувати можливі напрями розвитку освітнього процесу, оцінити найбільш вигідні за термінами та можливостями	Доцільно враховувати всі можливі шляхи розвитку та альтернативні варіанти управлінських рішень
Коригуюча	Передбачає розроблення в разі несприятливого прогнозу коригувальних заходів щодо усунення виявлених негативних фактів та їх профілактики	Слід забезпечувати тісні зворотні зв'язки між суб'єктами моніторингу
Мотиваційна	Визначає вплив зібраної інформації на свідомість і почуття учасників освітнього процесу, здійснює потужний стимулюючий вплив на всіх суб'єктів моніторингу	Необхідно забезпечувати надходження інформації до користувачів у доступній для їх сприйняття та мотивуючій формах

- рівень наукових досліджень;
- ресурсне забезпечення (інформаційне, навчально-методичне, матеріально-технічне);
- соціально-психологічний клімат;
- ефективність менеджменту.

Суб'єктами моніторингу внутрішньої системи управління якістю освіти є ректорат, навчально-методичний центр управління якістю підготовки фахівців, деканати, кафедри, викладачі, студенти та випускники вищого навчального закладу.

Кожен із суб'єктів моніторингу внутрішньої системи управління якістю освіти повинен брати участь у виконанні роботи за трьома послідовними етапами (табл. 3).

Таблиця 3

**Етапи та завдання суб'єктів моніторингу
внутрішньої системи управління якістю освіти**

Етапи внутрішньої системи управління якістю освіти	Завдання суб'єктів моніторингу внутрішньої системи управління якістю освіти
1. Виявлення та обґрунтування проблем якості освіти у вищому навчальному закладі	Збір та аналіз такої інформації: - зміст освітніх програм (навчальних планів, навчальних програм, робочих навчальних планів, робочих навчальних програм, програм практик); - звіти кафедр і засідань методичних комісій; - результати анкетування студентів; - результати анкетування випускників щодо якості та рівень їх підготовки
2. Прийняття відповідного управлінського рішення	Участь в обговоренні результатів моніторингу на рівні кафедр, факультетів, ректорату, Вченої ради
3. Коригування прийнятих рішень	Проведення аналізу показників та індикаторів внутрішньої системи управління якістю освіти з метою їх покращення

На рівні ректорату моніторинг системи управління якістю освіти повинен здійснюватися під керівництвом проректорів з усіх напрямів діяльності. При цьому доречно враховувати:

- концептуальні підходи до підвищення якості освітніх послуг;
- організацію навчального процесу;
- виконання навчальних планів і робочих програм;
- проведення контролю відвідування занять студентами та організації самостійної роботи студентів;
- аналіз якості підготовки випускників;
- кадрове забезпечення;
- новітні технології у навчально-виховному процесі;

- участь студентів у науковій роботі за тематикою вищого навчального закладу;

- рівень матеріально-технічного забезпечення навчального процесу;
- безпосередню участь в управлінні навчально-виховним процесом органів студентського самоврядування.

Навчально-методичний центр управління якістю підготовки фахівців повинен здійснювати свою роботу за такими напрямками:

- забезпеченість напрямів підготовки та спеціальностей державними освітніми стандартами;

- відповідність навчальних планів державним освітнім стандартам;
- моніторинг загальної успішності та якості навчання;
- наявність у робочих програмах механізму і технологій відстеження якості освіти;

- рівень і повнота методичного забезпечення навчальних дисциплін;
- стан забезпечення навчального процесу програмними продуктами та мультимедійними засобами.

Основними напрямками діяльності деканатів з моніторингу якості освіти повинні бути:

– аналіз ефективності освітньої діяльності кафедр;

- аналіз сесій з урахуванням успішності студентів;

- систематичний аналіз відомостей про відвідування та успішності студентів;

- аналіз роботи кафедр щодо організації та змісту освітнього процесу;

- організація самостійної роботи студентів;

- організація роботи органів студентського самоврядування з контролю відвідування лекцій і практичних занять;

- проведення студентських олімпіад, конференцій, конкурсів;

- організація виховної роботи.

Кафедри здійснюють моніторинг якості навчання студентів і визначають шляхи його подальшого вдосконалення. Кафедра повинна організувати і проводити роботу за такими напрямками:

- контроль якості підготовки викладацького складу кафедри до навчальних занять, їх матеріально-технічного забезпечення;

- поточний тестовий контроль отриманих студентами знань ;

- організація самостійної роботи студентів;

- контроль формування практичних умінь і навичок.

У процесі моніторингу системи якості освіти викладач свою роботу повинен координувати за такими напрямками:

- розроблення вимог до якості оволодіння студентами змісту дисципліни;

- визначення потенціалу студента для опанування змісту дисципліни;

- створення умов для забезпечення постійного зворотного зв'язку в процесі навчання;

- формування інноваційної культури;

- корекція змісту, методів і прийомів навчання відповідно до результатів моніторингу.

Особливого значення при цьому набуває активізація навчально-творчої діяльності студентів, яка спрямована на розвиток здібностей, розкриття творчих можливостей студентів на основі використання різних форм і методів навчання. Тому важливим є гармонійне поєднання традиційних методів навчання з сучасними освітніми та інноваційними технологіями.

Студенти в системі управління якістю освіти також розглядаються як повноцінні учасники освітнього процесу. У зв'язку з цим, вони беруть участь в оцінюванні викладання окремих навчальних дисциплін професорсько-викладацьким складом та організації самостійної роботи.

Випускники, які вже мають досвід професійної практичної діяльності, також відіграють важливу роль у процесі моніторингу внутрішньої системи управління якістю освіти. Рівень їх підготовки та працевлаштування за фахом впливають на конкурентоздатність вищого навчального закладу, його рейтинг як на рівні вищих навчальних закладів, так і ринках праці та освітніх послуг.

Таким чином, внутрішня система управління якістю освіти у вищих навчальних закладах та її моніторинг повинні спрямовуватися на забезпечення якості параметрів навчально-виховного процесу, результатів навчання особистостей, задоволення їхніх освітніх потреб і сподівань щодо здобуття професійних і загальнолюдських компетентностей.

Використання компетентнісного підходу є одним із пріоритетів при впровадженні системи управління якістю освіти у вищих навчальних закладах. Його застосування при підготовці майбутніх фахівців дає змогу побудувати наскрізну модель фахівця, яка формується набором компетенцій, що відповідають інтересам особистості та суспільства.

Компетентнісний підхід передбачає перехід на принципи модульної побудови освітніх програм, які визначають можливості навчального процесу оперативно та динамічно реагувати на запровадження освітньо-інноваційних технологій. Зазначені технології забезпечують раціональну будову навчального процесу, ефективне управління ним шляхом порівняння отриманих результатів із запланованими. Поряд із цим, застосування компетентнісного підходу сприяє переходу студента з розряду споживача навчальної інформації в розряд суб'єкта пізнавальної діяльності, дає йому змогу будувати свою особисту навчальну траєкторію, що стимулює мотивацію до навчання.

При загальнонауковому підході до класифікації компетенцій їх можна розподілити на чотири групи: пізнавальні, творчі, соціально-психологічні, професійні. Відповідно до вимог Європейської системи акредитації фахівців (EUR-ACE) у сфері техніки і технологій першого та другого циклів підготовки компетенції випускників згруповано у шість розділів (табл. 4).

Інформація, представлена в табл. 4, показує, що при компетентнісному підході підготовка випускника визначається не триадою «знання – уміння – навички», а його готовністю і здатністю вирішувати різні професійні та

Вимоги до компетенцій випускників програм першого і другого циклів підготовки фахівців у сфері техніки і технологій (згідно з проектом EVR-ACE)

Зміст розділу	Випускники програм <i>першого циклу</i> повинні мати	Випускники програм <i>другого циклу</i> повинні мати
1	2	3
Розділ « <i>особисті навички</i> » (містить вимоги до навичок, необхідних для інженерної діяльності, які мають широкий спектр застосування)	<ul style="list-style-type: none"> - здатність ефективно працювати як індивідуально, так і в команді; - уміння використовувати різні методи для ефективної взаємодії з інженерним співтовариством; - розуміння питань охорони здоров'я, безпеки, юридичних аспектів, впливу інженерних рішень на соціальні аспекти і навколишнє середовище; - дотримання кодексу професійної етики і норм інженерної практики; - обізнаність у сфері проєктного менеджменту та бізнесу, знання і розуміння впливу ризиків; - усвідомлення необхідності самостійно навчатися і підвищувати кваліфікацію протягом життя 	<ul style="list-style-type: none"> - особисті якості, якими повинні володіти випускники першого циклу; - здатність ефективно діяти в якості лідера команди, що може складатися зі спеціалістів різних напрямів і кваліфікацій; - уміння ефективно взаємодіяти в національному і міжнародному контекстах
Розділ « <i>знання і розуміння</i> » (містить вимоги до рівня знань випускників)	<ul style="list-style-type: none"> - знання і розуміння наукових і математичних принципів, покладених в основу їх спеціалізації; - системне розуміння ключових аспектів і концепцій у галузі їх спеціалізації; - конкретні знання, включаючи деякі передові знання, у галузі спеціалізації; - розуміння міждисциплінарного контексту інженерної науки 	<ul style="list-style-type: none"> - глибокі знання та розуміння принципів у галузі спеціалізації; - критична обізнаність про передові знання та досягнення в галузі спеціалізації

1	2	3
Розділ «інженерний аналіз» (передбачає здатність випускників вирішувати інженерні задачі, відповідно до їхнього рівня знань, та задач, що передбачають знання з галузей, що входять за межі їх спеціалізації)	<ul style="list-style-type: none"> - здатність використовувати знання для постановки формулювання і вирішення інженерних задач на основі визнаних методів; - здатність використовувати знання для аналізу інженерних систем, процесів і методів; - здатність вибирати і застосовувати відповідні аналітичні методи і методи моделювання 	<ul style="list-style-type: none"> - здатність вирішувати нечіткі задачі, які мають конкуруючі специфікації; - здатність формулювати і вирішувати задачі в нових галузях своєї спеціалізації; - здатність застосовувати знання для концептуалізації інженерних систем і процесів; - здатність застосовувати інноваційні методи для вирішення інженерних задач
Розділ «інженерне проектування» (передбачає участь випускників у виконанні інженерних проектів відповідно до їх рівня знань, умінь працювати у професійному та не-професійному середовищі)	<ul style="list-style-type: none"> - здатність використовувати інженерні знання для розроблення і реалізації проектів, які відповідають заданим вимогам; - розуміння методологій проектування і здатність їх застосовувати 	<ul style="list-style-type: none"> - здатність використовувати знання для вирішення невідомих задач, можливо із застосуванням знань з інших дисциплін; - здатність використовувати творчий підхід для розроблення оригінальних ідей; - здатність приймати рішення в складних інженерних задачах із технічною невизначеністю
Розділ «дослідження» (містить вимоги до вмінь випускників проводити дослідження, використовуючи різні методи, відповідно до рівня їхніх знань)	<ul style="list-style-type: none"> - здатність знаходити необхідну літературу і використовувати бази даних та інші джерела інформації; - уміння планувати і проводити експерименти, відтворювати дані та робити висновки; - навички роботи в лабораторіях 	<ul style="list-style-type: none"> - здатність ідентифікувати, знаходити і отримувати дані; - уміння планувати і проводити аналітичні, імітаційні й експериментальні досліді, робити висновки; - уміння використовувати нові технології у сфері своєї спеціалізації
Розділ «інженерна практика» містить вимоги до вмінь випускників застосовувати отримані знання в інженерній практиці	<ul style="list-style-type: none"> - здатність обирати та використовувати необхідне обладнання, інструменти і методи; - здатність поєднувати теорію та практику для вирішення задач; - розуміння методик і методів, які застосовуються, та їх обмежень; - обізнаність про нетехнічні наслідки інженерної діяльності 	<ul style="list-style-type: none"> - здатність інтегрувати знання різних галузей і вирішувати складні задачі; - всебічне розуміння застосованих методик, методів і їх обмежень; - знання нетехнічних обмежень інженерної діяльності

життєві проблеми. Це підтверджує, що компетентнісний підхід відрізняється від традиційного своєю інтегрованістю і його запровадження в системі управління якістю освіти потребує змін у структурі та змісті підготовки фахівців, методиці та організації їх навчання.

Зміст підготовки фахівців повинен формуватись у двох вимірах: дисциплінарному і модульному. Дисципліни повинні виконувати роль методологічної бази й орієнтира для проведення модуляризації змісту підготовки, а модуль – основу для вибору технологій навчання. Тому в процесі управління якістю освіти велику увагу слід приділяти побудові компетентнісної моделі фахівця, на основі якої необхідно формувати структуру і зміст підготовки, визначати види навчальної діяльності, показники і засоби діагностики її результатів.

Компетентнісна модель фахівця повинна включати дві групи узагальнених компетенцій. Одна з них – це пізнавальні, творчі, соціально-психологічні, особистісні компетенції, які визначають вимоги до соціально-психологічної підготовки випускників, формування у них розуміння математичних, науково-природничих принципів, ключових аспектів і концепцій у сфері відповідних напрямів підготовки або спеціальностей. Друга група – це професійні компетенції за видами діяльності: аналітично-прогностичні, організаційно-управлінські, виробничо-технологічні (експлуатаційні), дослідницькі, проектні, що визначають вимоги до формування у студентів умінь і навичок із відповідного виду професійної діяльності.

Більш повно вимоги узагальнених компетенцій за рівнями підготовки випускників у сфері техніки і технології наведено в табл. 5.

Таблиця 5

Перелік узагальнених компетенцій і основних вимог до випускників першого і другого циклів підготовки

Компетенції	Вимоги до компетенцій бакалаврів	Вимоги до компетенцій магістрів
1	2	3
Пізнавальні	Грунтовні знання з дисциплін, розуміння внутрішніх зв'язків і зв'язків із суміжними дисциплінами. Здатність критично оцінювати вивчений матеріал і використовувати знання для вирішення завдань. Здатність самостійно набувати знання з інформаційних джерел. Знання і розуміння науково-природничих, математичних принципів відповідного напрямку. Розуміння ключових аспектів і концепцій розвитку напрямку	Глибокі знання та розуміння принципів, покладених в основу розвитку спеціальності. Здатність самостійно обирати джерела інформації, набувати необхідних знань для вирішення практичних завдань, у тому числі нестандартних. Критична обізнаність із сучасними досягненнями своєї спеціальності

1	2	3
Творчі	<p>Здатність до самостійного пошуку причинно-наслідкових зв'язків вивчених дисциплін.</p> <p>Здатність застосовувати нові підходи до вирішення відомих проблем.</p> <p>Здатність творчо застосовувати отримані знання для вирішення виробничих завдань</p>	<p>Здатність виявляти можливості застосування закономірностей вивчених дисциплін для вирішення нестандартних ситуацій.</p> <p>Здатність вирішувати нестандартні завдання, у тому числі й сумісні з галуззю отриманих знань.</p> <p>Здатність виявляти протиріччя у вивченій сфері, формувати нові задачі та проблеми</p>
Соціально-психологічні	<p>Здатність дотримуватися норм поведінки, що діють у суспільстві.</p> <p>Здатність розуміти цілісність і взаємозалежність світу, знаходити своє місце в ньому.</p> <p>Здатність самостійно обирати шляхи і засоби досягнення своєї мети</p>	<p>Готовність дотримуватися встановлених норм поведінки в суспільстві, давати об'єктивну оцінку процесам, що протікають у ньому.</p> <p>Здатність формувати свою життєву позицію, уміти її відстоювати.</p> <p>Спроможність приймати рішення, розуміння впливу прийнятих рішень на суспільство й екологію</p>
Проектні	<p>Знання методів інженерного проектування й уміння їх застосовувати для вирішення стандартних завдань.</p> <p>Здатність здійснювати проектування деталей і вузлів згідно з технічним завданням при застосуванні автоматизованого проектування.</p> <p>Здатність розробляти проектну і технічну документацію, здійснювати контроль на відповідність розроблених проектів умовам технічних завдань, діючим нормативним вимогам і стандартам</p>	<p>Глибокі знання методологій інженерного проектування, здатність їх застосовувати для вирішення інженерних задач.</p> <p>Здатність здійснювати підготовку технічних завдань для проектування.</p> <p>Здатність здійснювати розроблення ескізних, технічних і робочих проектів.</p> <p>Здатність використовувати творчий потенціал для створення нових оригінальних методів проектування.</p> <p>Готовність до прийняття рішень при вирішенні задач із недостатньою технічною визначеністю.</p>

1	2	3
Дослідницькі	<p>Здатність використовувати різні джерела інформації для отримання необхідних даних.</p> <p>Уміти планувати і проводити нескладні експерименти, відтворювати дані та робити висновки.</p> <p>Мати практичні навички роботи в лабораторіях</p>	<p>Здатність ідентифікувати, знаходити й отримувати необхідні дані.</p> <p>Уміти планувати і проводити аналітичні, імітаційні й експериментальні дослідження, оцінювати результати і робити висновки.</p> <p>Здатність оцінювати можливість використання найсучасніших технологій у своїй спеціальності</p>
Аналітично-прогностичні	<p>Здатність вирішувати типові нескладні інженерні задачі.</p> <p>Здатність здійснювати аналіз інженерних систем, процесів і застосованих методів для їх розроблення.</p> <p>Здатність обирати і застосовувати аналітичні методи для моделювання типових процесів та інженерних задач.</p>	<p>Здатність вирішувати нетипові, нечітко визначені задачі своєї галузі.</p> <p>Здатність концептуально розробляти інженерні системи, моделі та процеси.</p> <p>Здатність застосовувати інноваційні методи для вирішення інженерних задач.</p> <p>Здатність фіксувати і захищати об'єкти інтелектуальної власності</p>
Організаційно-управлінські	<p>Здатність розробляти оперативні плани роботи первинних виробничих підрозділів.</p> <p>Здатність складати оперативну технічну та звітну документацію.</p> <p>Здатність організувати роботу малих виробничих колективів.</p> <p>Здатність організувати і проводити заходи для підготовки технічних систем і процесів, обладнання і машин до проведення сертифікації.</p> <p>Здатність здійснювати підготовку вихідних даних, проводити розрахунки для вибору і обґрунтування організаційно-технічних рішень щодо створення, реорганізації виробничих дільниць.</p> <p>Здатність організувати безпечні умови праці у виробничих підрозділах, попереджати негативні впливи на навколишнє середовище від виробничої діяльності.</p>	<p>Здатність організувати роботу виконавців, приймати рішення для визначення порядку виконання робіт при мінімальних витратах ресурсів.</p> <p>Здатність організувати маркетингові дослідження, розробляти бізнес-плани.</p> <p>Здатність організувати роботу щодо здійснення контролю за якістю виготовлення, монтажем, випробуванням випущеної продукції.</p> <p>Уміння проводити профілактику травматизму, попереджувати про недотримання вимог з охорони навколишнього середовища.</p> <p>Здатність управляти впровадженням нових технологій освоєння нових видів продукції.</p> <p>Уміння адаптувати сучасні системи управління якістю до умов виробництва.</p> <p>Здатність організувати тренінги для співробітників, давати висновки на проекти стандартів, раціоналізаторські пропозиції.</p>

1	2	3
<p>Виробничо-експлуатаційні (бакалавр)</p> <p>Виробничо-технологічні (магістр)</p>	<p>Здатність організувати і проводити монтаж, наладку, здачу в експлуатацію обладнання і програмних засобів.</p> <p>Здатність проводити технічний огляд, визначати технічний стан і здійснювати ремонт обладнання і засобів автоматизації.</p> <p>Здатність організувати технічне оснащення робочих місць, забезпечити контроль за дотриманням виробничої дисципліни, якості випуску продукції.</p> <p>Здатність створити безпечні умови праці, дотримання екологічної безпеки.</p>	<p>Здатність розробляти технологічні процеси на виготовлення деталей і вузлів і технічні нормативи витрат матеріальних ресурсів на їх виготовлення, підібрати технологічну оснастку.</p> <p>Здатність установлювати причини браку на виробництві та розробляти пропозиції щодо їх попередження й усунення.</p> <p>Здатність здійснювати експертну оцінку технологічності виготовлення та екологічної ефективності технологічного процесу.</p> <p>Уміння здійснювати вибір систем екологічної безпеки виробництва.</p>
<p>Особистісні</p>	<p>Здатність ефективно працювати як індивідуально, так і у складі команди.</p> <p>Здатність до самовизначення, самореалізації та самовдосконалення.</p> <p>Усвідомлення необхідності дотримання норм здорового способу життя.</p> <p>Здатність долати складні виробничі та життєві ситуації.</p> <p>Усвідомлення необхідності самостійно навчатися, підвищувати свою кваліфікацію протягом усього життя.</p>	<p>Здатність ефективно працювати індивідуально в якості лідера та учасника команди, яка може складатися зі спеціалістів різних напрямів і кваліфікацій.</p> <p>Здатність до самореалізації, самовдосконалення та самовизнання.</p> <p>Здатність оцінювати і долати складні виробничі та життєві ситуації.</p> <p>Усвідомлення необхідності самостійно навчатися, підвищувати кваліфікацію протягом життя.</p> <p>Усвідомлення необхідності дотримання норм здорового способу життя.</p>

Представлена інформація показує, що рівні компетентності випускника визначаються сукупністю відповідних компетенцій. Кожна із компетенцій – це сукупність інституціонально визначених вимог до здатності випускників вирішувати відповідні професійні та життєві проблеми.

Одним із найсуттєвіших моментів у розвитку майбутніх фахівців є правильне визначення значимих компетенцій. Компетенції майбутнього фахівця можна виділити у три групи. Їхню характеристику представлено в табл. 6.

Такі зміни в підходах до формування компетентних фахівців продиктовані часом. Сучасний фахівець повинен не лише мати певні знання, а й

уміло їх використовувати для вирішення конкретних виробничих ситуацій і проблемних моментів, що виникають у професійній діяльності.

Разом з цим, одним із факторів, що формують компетентність випускника, є якісний склад науково-педагогічних працівників і рівень їхньої компетентності. Практика показує, що часто за якісним складом структура науково-педагогічних працівників є досить високою, однак такий склад науково-педагогічних працівників не завжди може забезпечити необхідну сучасному ринкові праці якість підготовки фахівців. Це часто пов'язано з тим, що багато викладачів, які мають учений ступінь кандидата чи доктора наук, недостатньо працюють над підвищенням і розширенням своїх компетентностей, не готові працювати з сучасними мультимедійними технологіями, не завжди володіють останніми новинками досягнень науки і техніки у сфері своїх інтересів, сучасними формами та методами навчання тощо.

Таблиця 6

Групи компетенцій майбутнього фахівця

Назва групи компетенцій	Результат наявності компетенцій
1. Вихідні компетенції	Компетенції, якими характеризується працівник на даний момент. Компетентність дає можливість людині відповідати вимогам конкретної посади та обіймати цю посаду на даний момент
2. Компетенції, наявність яких потенційно впливає на майбутні перспективи працівника в компанії	Компетенції, необхідні будь-якому працівникові компанії для забезпечення відповідності корпоративним нормам та цінностям і для формування успішної кар'єри в компанії
3. Компетенції, які забезпечують працівникові можливості обіймати широкий спектр посад в компанії	Компетенції, які необхідні працівникові для успішного виконання функціональних обов'язків, що характеризують різні посади

За таких умов необхідно оцінювати професійну компетентність викладача. Професійна компетентність викладача формується на основі знань, умінь і навичок, які становлять основу його діяльності.

У сучасних умовах не існує класифікації ключових компетентностей викладача вищого навчального закладу. За результатами проведеного аналізу в табл. 7 систематизовано існуючі компетенції, представлено їх зміст і виокремлено нові (мотиваційна, громадянська, культурна, підприємницька).

Таким чином, підвищення якості освіти повинно базуватися на визначених концептуальних засадах, принципах, підходах, які забезпечують гармонійне поєднання розвитку та формування компетентностей викладача і студента.

Управління якістю освіти на основі застосування компетентнісного підходу дасть змогу врахувати вимоги сучасного ринку праці до рівня знань,

**Сучасна класифікація компетентностей
викладача вищого навчального закладу**

Назва компетентностей викладача	Сутність компетентностей викладача
1	2
1. Науково-предметна	Наявність високого рівня науково-предметних знань і вмінь у сфері дисциплін, які викладаються, що характеризує наукову кваліфікацію викладача. Ці знання та вміння повинні постійно оновлюватися та вдосконалюватися, викладач повинен дбати про своє професійне зростання, розвивати педагогічні особливості при викладанні дисципліни. Викладач повинен мати чітке уявлення про місце дисципліни, яку він читає, у системі формування компетентності випускника
2. Психолого-педагогічна	Визначає велику роль у процесі підготовки фахівців психолого-педагогічної складової, яка полягає в знаннях психологічних особливостей тих, хто навчається, умінні застосувати ці знання в навчальному процесі, професійній орієнтації в сучасних досягненнях психологічної та педагогічної науки, володіння різними технологіями навчання, які сприяють створенню умов для творчого саморозвитку студентів. До основних психолого-педагогічних умінь відносяться: виявлення у педагогічній ситуації проблеми й оформлення її у вигляді задачі; удосконалення своєї роботи; знання того, чому навчати, кого та як навчати; застосування прийомів, що сприяють встановленню довірливого спілкування; актуалізація та реалізація власного творчого потенціалу; визначення рівня знань, умінь і навичок на початку та в кінці навчання; стимулювання у студентів готовності до самонавчання та безперервності освіти; виховна робота серед студентів
3. Комунікативна	Передбачає наявність у викладача спеціальних комунікативних умінь і навичок, що полягають у пізнанні людиною інших людей, правильному сприйнятті та оцінці ситуації спілкування, умінні поводитися з іншими людьми, умінні виступати в студентській аудиторії, вести бесіду чи дискусію, всебічно та об'єктивно сприймати людину, мати здібності до передбачення та врегулювання конфліктів, конструктивної і тактичної критики студента чи колеги, сприйняття та врахування критичних зауважень на свою адресу, перегляд своєї поведінки та діяльності.

1	2
	У структурі комунікативної компетентності автори виділяють важливі особистісні якості: інтерес до людей і роботи з ними, здатність проявляти симпатію до людей, уміння відчувати та налагоджувати зворотний зв'язок у процесі спілкування, уміння управляти собою, своїм психічним станом, голосом, мімікою, настроєм і почуттями, багатство лексики, здатність до педагогічної імпровізації, уміння застосовувати різні засоби впливу
4. Соціально-організаційна (управлінська)	Уміння визначати цілі навчально-пізнавальної діяльності студентів, планувати зміст і методи навчання, готувати та проводити різні види занять, організовувати спільну діяльність студентів, контроль виконання робіт студентами та оцінку їх результатів, правильно організувати та розподіляти навчальний час і час для самопідготовки
5. Креативна	Включає систему знань, умінь, навичок, особистісних якостей, необхідних для творчості викладачеві як педагогу, науковому керівнику, організатору, лідеру. Науковці в цій компетенції викладача виділяють здатність до творчості, будь-якої діяльності, яка лежить в основі діалогу. Здатність вирішувати проблемні задачі, винахідливість, гнучкість, критичність, здатність до аналізу та самоаналізу, синтезу, до передбачення різних ситуацій, багатство уяви, здатність виходити за межі традиційних, стереотипних уявлень, уміння приймати рішення із застосуванням нестандартних способів [4]
6. Інформаційна	Уміння використовувати сучасні телекомунікаційні та комп'ютерні технології в навчальному процесі та науковій діяльності
7. Мотиваційна	Передбачає наявність змісту того, що робить викладач, переконаності в тому, що є необхідним для формування у студента професійних компетентностей, уміння захопити та переконати в необхідності оволодіння тим чи іншим матеріалом, який сформує системність знань та уявлень студента, зацікавленості, ціннісних орієнтацій, системних поглядів, уміння викликати зворотний зв'язок і переконати, що це є одним із важливих елементів корпоративної культури, яка формує аналітичне мислення та критичний аналіз

1	2
8. Громадянська	Включає наявність певного рівня світогляду, уміння сформулювати та висловити власну позицію щодо тих чи інших суспільних процесів, уміння аналізувати, зіставляти та прогнозувати зміну ситуації в громадянському суспільстві, її наслідки та вплив на розвиток цього суспільства; спонукання студентів до небайдужості в суспільному житті та формуванні власної життєвої позиції як громадянина своєї країни
9. Культурна	Засвідчує рівень загальної культури викладача, знання літератури, мистецтва, кіно; уміння передати своє захоплення студентам і допомогти їм у особистісному культурному зростанні; уміння слідкувати за собою, урахувуючи модні тенденції. Уміння коротко, лаконічно та грамотно висловлювати думки щодо професійної та громадської діяльності, відповідати викликам, які виникають у соціокультурному середовищі
10. Підприємницька	Передбачає наявність у викладача схильності до підприємницької діяльності, уміння обстоювати свою позицію щодо позиціонування своєї діяльності, наявність власного бізнесу або співпраці у сфері бізнесу, уміння власним прикладом показати студентам переваги та недоліки заняття бізнесом, здатність довести свої наукові здобутки до комерціалізації та впровадження їх у певній галузі економіки тощо

умінь, навичок майбутніх фахівців, які забезпечать конкурентоздатність і розвиток людського потенціалу країни.

Список використаних джерел:

1. Закон України «Про вищу освіту» // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2984-14>
2. Постанова Кабінету Міністрів України № 1283 від 14 грудня 20011 р. «Про затвердження Порядку проведення моніторингу та оцінки якості освіти» // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1283-2011-p>
3. Постанова Кабінету Міністрів України № 342 від 29 квітня 2013 р. // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/342-2013-p>
4. Головань М. С. Компетенція і компетентність: досвід теорії, теорія досвіду / М. С. Головань // Вища освіта України. – 2008. – № 3. – С. 23-30.
5. Гулай О. І. Компетентнісний підхід як основа нової парадигми освіти / О. І. Гулай // Педагогічні науки. – 2009. – № 4. – С. 45-51.
6. Єльнікова Г. В. Про впровадження компетентнісного підходу в навчальний процес вищого навчального закладу / Г. В. Єльнікова // Теорія та методика управління освітою [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://tme.umo.edu.ua/>

7. Ким И. Н. Формирование базовых составляющих профессиональной компетентности преподавателя в рамках ФГОС / И. Н. Ким, С. В. Лисенко // Высшее образование в России. – 2012. – № 2. – С. 16-23.

8. Мазаракі А. А. Якісна підготовка як академічна перевага фахівців / А. А. Мазаракі, С. І. Бай // Матеріали Всеукраїнської наук-практ. конф., 11 – 12 квітня 2013. : у 2 т.– Т. 2 «Інноваційний розвиток вищої освіти». – Дніпропетровськ: Біла К. О., 2013. – С. 88-92.

9. Моніторинг якості освіти: Світові досягнення та українські перспективи / За заг. ред. О. І. Локшиної. – К. : К.І.С., 2004. – 128 с.

10. Романенко Н. А. Підготовка майбутніх менеджерів освіти до професійної діяльності в умовах інноваційного середовища: автореф. дис. ... канд. пед. наук: спец. 13.00.04 «Теорія та методика професійної освіти» / Н. А. Романенко. – 2010. – 21 с.

1.3. Напрями підвищення якості фахової підготовки студентів спеціальності «Облік і аудит» як необхідна складова економічної освіти

*М.І. Скрипник, д.е.н., професор,
Київський національний
університет технологій та дизайну*

Результативність управлінського рішення значною мірою визначається обсягом і якістю економічної інформації, що залежать від точності сформульованих завдань і обґрунтованості обраного напрямку дій.

За даними дослідження інформаційних систем підприємств, проведеного С. Шимановським, встановлено, що 40-50% усієї інформації в інформаційному потоці є надмірною, водночас в обліку відсутні близько 50% інформації, необхідної для управління. Ухвалення рішень базується частіше на інтуїції, ніж на точній і об'єктивній інформації.

У результаті помилок систематично на підприємстві генерується значний обсяг управлінської інформації, а менеджери продовжують ухвалювати рішення навамання. Відповідно, ведення управлінського обліку стає невиправдано витратним, оскільки інформація має цінність, якщо вона затребувана та доступна в потрібний час і в потрібному місці.

Вирішення цих питань є особливо актуальним, оскільки неефективність управління діяльністю переважної більшості вітчизняних підприємств не дає їм змоги стабільно розвиватися і конкурувати з іноземними підприємствами на вітчизняному та міжнародному ринках.

Учені А. Аткінсон Ентоні, Раджив Д. Бангер, Роберт С. Каплан, С. Марк Янг звертають увагу на суб'єктивний аспект інформації управлінського обліку. Дослідники зазначають, що інформація ніколи не буває нейтральною. У фізиці принцип невизначеності Гейзенберга свідчить, що вимірювання

швидкості субатомної частинки впливає на її швидкість і розташування. Дія вимірювання відчутніша, коли йдеться про людей. Якщо вимірюванню підлягають операції, а тим більше окремі люди і групи людей, їх поведінка змінюється. Люди реагують на вимірювання. Вони фокусуються на тих аспектах поведінки, що вимірюються, і менше уваги приділяють тим, які не вимірюються. Про визнання цього феномену свідчить досить поширені твердження: «Що вимірюємо, тим і керуємо» або «Якщо я не можу виміряти щось, я не можу управляти ним» [1, с. 48].

На відміну від плановиків за радянського періоду, сучасний спеціаліст у сфері управлінського обліку повинен усвідомити мету своєї діяльності, зокрема, представлення інформації, корисної для прийняття управлінських рішень.

Розуміння того, що підприємство є складною відкритою системою і складається з декількох взаємозв'язаних підсистем, допомагає пояснити, чому управлінський облік вбирає в себе не стільки облік, скільки управління за допомогою обліку, пов'язуючи такі функції: інформаційне забезпечення, контроль і координацію, інтегрує їх, піднімає управління підприємством на якісно новий рівень. Намагатися змодельовати підсистему обліку, не враховуючи необхідність зміни в інших підсистемах, – це ігнорувати закон загальної рівноваги. Управлінський облік є своєрідним механізмом саморегулювання, що забезпечує зворотний зв'язок у контексті управління.

Система управлінського обліку, наявна нині в розвинутих країнах світу, сформувалася в тому числі й під впливом міжнародних стандартів фінансової звітності. Система управлінського обліку, що охоплює концептуальний підхід до калькулювання собівартості, певною мірою містить принципи розмежування витрат на витрати на продукт і витрати періоду. Проте різний склад витрат відповідно до МСФЗ 2 «Запаси» та концепцій управлінського обліку є основною перешкодою організації єдиної обліково-інформаційної системи, що враховує вимоги МСФЗ і положення управлінського обліку [2].

На цьому етапі розвитку бухгалтерського обліку, як зазначають Н. Довгогол і М. Несторенко, назріла потреба переходу на поширену в розвинутих країнах систему калькулювання собівартості за змінними витратами (direct-costing). Така система дасть змогу при незрівнянно менших зусиллях досягти тієї «обачної нейтральності», що виводиться С.Ф. Головим для «absorption cost», і дасть змогу бухгалтеру сконцентруватися на предметних витратах, пов'язаних із маржинальною собівартістю, а менеджменту – відстежувати на її основі рентабельність у розрізі видів продукції та коректно зіставляти отримані дані центрів витрат із даними центрів доходів [3, с. 11].

Учені М. Чумаченко та І. Белоусова наголошують, що «автори положень (стандартів) бухгалтерського обліку і Плану рахунків 1999 р. піклувалися тільки про фінансовий облік, а проблеми обліку витрат, калькулювання собівартості продукції й забезпечення економічної роботи на підприємстві їх не турбували» [4, с. 5]. На думку Т. Сльозко, ідея того, що оперативність формування собівартості в бухгалтерському обліку означає своєчасність

прийняття управлінських рішень, є міфом. Бухгалтерський облік априорі не може слугувати інструментом оперативності прийняття управлінських рішень, оскільки сфера його дії поширюється винятково на фактичні дані, підтвержені первинними документами. Тому інформацію для оперативного управління витратами слід шукати не в бухгалтерському обліку, а в документах інших управлінських функцій, виконавці яких повинні вміти використовувати облікові дані за своїми критеріями [5, с. 66].

Потреба в різного роду інформації змінюється залежно від етапу прийняття рішень, на якому перебуває керівник: пошук альтернативних варіантів дій і збір даних про них; планування діяльності; поточне регулювання; економічний аналіз. Неможливість застосування одного методу обліку витрат змушує використовувати комплекс методів обліку витрат на різних етапах прийняття управлінських рішень.

Найбільший ефект ресурсозбереження і зниження собівартості продукції досягається при створенні комплексної системи управління собівартістю продукції, що охоплює підсистеми прогнозування і планування собівартості, обліку виробничих витрат, калькулювання собівартості продукції, аналізу собівартості та підготовки проектів управлінських рішень, спрямованих на зниження виробничих витрат.

Зростає актуальність критичного осмислення діючої системи формування інформації про витрати та окреслення шляхів її вдосконалення стосовно сучасних вимог господарювання, орієнтації на підвищення економічної ефективності діяльності.

Невирішеність дискусійних питань на теоретичному рівні, як наслідок, викликає проблеми в ході практичної організації управлінського обліку на підприємстві. Висуваються різні пропозиції щодо виокремлення у складі бухгалтерської служби відділу управлінського обліку, створення на базі планового, економічного, фінансового відділів і бухгалтерської служби відділу управлінського обліку; відокремлення структурного підрозділу з інформаційної підтримки управлінських рішень.

У рамках концепції управлінського обліку відсутні організаційні та структурні рішення, що передбачали б конкретні пропозиції стосовно переліку центрів розміщення функцій і персоналу, його взаємодії з іншими елементами системи управління. Відсутня чітка відповідь на одне з проблемних запитань: чи є управлінський облік альтернативою тій частині системи управління підприємством, яка реалізує суто економічні функції планування, обліку, контролю, аналізу, чи бухгалтерська служба як центр управлінського обліку повинна функціонувати паралельно з іншими економічними службами? Невирішеність таких запитань тягне за собою низку відповідних практичних проблем, зокрема, якими повинні бути організаційні форми управлінського обліку.

Пошук варіантів управління комерційною діяльністю в умовах конкурентного середовища та комерційного ризику зумовив появу інтересу до результатів управлінського обліку. Пошук нових облікових технологій за

довгі роки переходу економіки відбувався від тотального планування до використання ринкових прийомів управління. Нині в низці галузей економіки продовжують використовувати статті аналітичного обліку витрат при формуванні собівартості готової продукції або послуг, регламентовані галузевими інструкціями з планування, обліку і калькуляції собівартості продукції (робіт, послуг). Відповідно до таких інструкцій обов'язковими для застосування були затверджені структури прямих і комплексних витрат, механізм їх розподілу, номенклатура адміністративних та інших виробничих витрат.

Відповідно до своїх ознак бухгалтерський облік як наука спостерігає явища конкретної економічної сфери – господарського життя підприємств, організовуючи їх поглиблене пізнання. Ускладнення господарських зв'язків призводить до того, що відповідно до закону діалектики в бухгалтерському обліку, як і в іншій науці, закономірно відбуваються еволюційні процеси. У міру економічного розвитку наука трансформувалася, набуваючи різних форм з тим або іншим ступенем успішності, вирішуючи три завдання:

- зробити облік максимально інформативним і точним;
- домогтися його простоти і дешевизни;
- отримати своєчасну інформацію про господарське життя [6, с. 35].

В умовах розвитку ринкових відносин відбувається взаємне збагачення суспільних наук новими знаннями, поняттями, розширюється можливість і необхідність застосування аналогій у процесі розвитку галузі. Такий стан не може не торкнутися й бухгалтерського обліку, який у міру змінюваності економічних умов продовжує формуватися як наукова дисципліна.

У сучасних концепціях управлінського обліку вагоме значення приділяється підвищенню ролі стратегічних завдань і підвищенню значення нефінансових чинників в управлінні діяльністю підприємств. Необхідним є формування інформації, що дасть змогу прийняти управлінські рішення, які забезпечують не тільки отримання високих результатів у звітному періоді, а й стабільний розвиток підприємства в майбутньому, зокрема, підтримку стратегічного розвитку та планування; прийняття рішень у таких галузях, як інвестиційні проекти, придбання нового бізнесу і випуск нової продукції; ефективне ціноутворення; формування інформації про результати діяльності.

В економічній літературі приводяться характеристики різних систем управлінського обліку. Так, Р. Ентоні та Дж. Ріс виділяють: облік повної собівартості, диференційований облік, облік за центрами відповідальності [7]. Учені А.М. Андросов і Е.В. Вікулова встановлюють не системи обліку, а напрями управлінського обліку: облік витрат на виробництво і калькуляція собівартості продукції, облік фінансових результатів за центрами відповідальності, диференційований облік [8]. При цьому не формулюються відмінні ознаки ні системи, ні напрями управлінського обліку. Як стверджує Т.П. Карпова, система управлінського обліку характеризується обсягом інформації, поставленими перед нею цілями, критеріями і засобами

досягнення цілей, складом елементів і їх взаємодією. На її думку, системи управлінського обліку класифікуються за ознаками: широта охоплення інформацією (систематичний або проблемний облік); ступінь взаємозв'язку фінансового й управлінського обліку (моністична або автономна); оперативність (облік минулих або стандартних витрат); повнота включення до собівартості (повні або часткові витрати) [9].

Залежно від ступеня взаємозв'язку фінансового й управлінського обліку Т.П. Карпова виділяє автономні й інтегровані системи управлінського обліку [10]. У автономних системах для встановлення зв'язку між управлінським і фінансовим обліком використовуються парні контрольні рахунки, тобто рахунки-екрани. У інтегрованих системах встановлюється пряма кореспонденція рахунків управлінського обліку з рахунками витрат і доходів фінансового обліку.

У системі операційного управлінського обліку узагальнюється інформація про матеріальні та трудові ресурси звичайного виду діяльності. У фінансовій системі управлінського обліку реєструються дані про стан, динаміку фінансових ресурсів і отриманих у процесі їх використання результатів. У рамках інвестиційної системи управлінського обліку обробляється інформація про інвестиційні ресурси, процеси та результати [11, с. 23].

Отже, дослідження методологічних аспектів управлінського обліку припускає розгляд управлінського обліку як облікової практики та науки. Вивчення облікової практики вимагає наукових розробок щодо ідентифікації об'єктів, методів і принципів управлінського обліку.

Із 2000 р. наявні всі передумови для того, щоб розглядати бухгалтерську діяльність в Україні з урахуванням її управлінського аспекту. Управлінському обліку як найслабшій ланці в управлінні бізнесом вітчизняних підприємств почала приділятися вченими неабияка увага. Наголошувалося на необхідності створення систем управлінської інформації, заснованої на даних, що отримуються в процесі виробничого обліку витрат підприємства. Нижченаведені завдання виробничого обліку сприяли появі управлінського обліку як облікової практики:

- оперативне та об'єктивне інформаційне забезпечення для прийняття управлінських рішень і коригування обраних планів;
- забезпечення достовірної бази ціноутворення;
- отримання даних про результати економічної діяльності підприємства;
- забезпечення об'єктивної бази для розрахунку вартісної оцінки продукції і незавершеного виробництва [12, с. 30].

При цьому виробничий облік, що використовується для цілей управління, реалізується не тільки шляхом відображення фактичних витрат, а й шляхом формування інформації про альтернативні витрати з кожного можливого варіанта вирішення проблемної ситуації.

Створенню системи управління витратами та собівартістю відповідає організація на підприємстві управлінського обліку. Міжнародний досвід у

сфері практики організації та ведення управлінського обліку свідчить, що для більшості компаній необхідними є три види собівартості:

- 1) собівартість за центрами відповідальності для планування та контролю діяльності відповідального виконавця;
- 2) повна собівартість для ціноутворення;
- 3) пряма виробнича собівартість для оперативних рішень.

В Україні та РФ управлінський облік ведеться частково, про що свідчить динаміка продажу програмних продуктів з автоматизації управлінського обліку і бюджетування. Однак не вирішеним залишається питання організації та введення управлінського обліку на підприємствах. Досить часто бухгалтерська служба до управлінського обліку відношення не має. Його організацією та веденням на підприємстві, зазвичай, займається чи фінансовий директор, чи спеціально залучений для цього спеціаліст, а функціональні обов'язки з його ведення розподілені між працівниками фінансового відділу або бухгалтерської служби.

Ініціаторами організації управлінського обліку є, як правило, молоді спеціалісти, а також власники компаній, яким уже недостатньо лише фінансової звітності та потрібна більш достовірна інформація про стан підприємства. Рішення про організацію приймається на рівні фінансового чи генерального директора.

Оскільки для організації обліку необхідне поєднання як фінансових, так і інформаційних технологій, то в ній повинні брати участь облікові фахівці, а також спеціалісти з інформаційних технологій. Іноді організацію управлінського обліку доручають бухгалтеру, що в деяких випадках може нашкодити підприємству. У своїй роботі бухгалтер зобов'язаний діяти в межах законодавства, забезпечувати правильність оформлення первинних документів і обчислення показників звітності. Хід мислення бухгалтера та бухгалтера-економіста – різний. Ідеальна команда суб'єктів організації управлінського обліку буде складатися з фінансиста, фахівця з інформаційних технологій, облікового персоналу, фахівця з інжинірингових технологій і керівника.

За даними С. Колесникова, на практиці досить невелика кількість компаній виокремилася управлінський облік у підрозділ, сформувавши департамент управлінського обліку чи управлінської інформації. Здебільшого відповідні функції управлінського обліку виконує низка підрозділів: планово-економічний відділ, бухгалтерська служба, бюджетний відділ, відділ продажу та маркетингу, казначейство чи фінансова дирекція, відділ інвестицій, відділи внутрішнього аудиту та методології [13].

Як вказує Т. Алієв, однією з помилок управлінського обліку є безсистемність підготовленої управлінської звітності. Звіти готуються різними відділами відповідно до свого розуміння змісту та оформлення. У результаті до керівництва потрапляє непов'язаний набір звітних форм, які часто можуть суперечити між собою та надавати викривлену картину про діяльність підприємства [14, с. 15-21]. Надлишкова деталізація інформаційних даних

при плануванні ускладнює ведення управлінського обліку, оскільки плани базуються на припущеннях з деяким рівнем імовірності, надлишкова деталізація планових форм призводить до непотрібної втрати часу в плануванні показників.

Однією з проблем практичного характеру організації управлінського обліку вчені називають складність технічного забезпечення відповідної облікової роботи на підприємстві [15, с. 52-60; 16, с. 52; 7]. На багатьох вітчизняних підприємствах управлінський облік ведеться шляхом ручного заповнення даних у форми, або з використанням стандартних пакетів MS Excel (MS Access), або в додатковій бухгалтерській програмі. Використання MS Excel (MS Access) призводить до багаторазового дублювання (кожний користувач – окремий файл) при введенні інформації, великої кількості помилок, можливості несанкціонованої зміни інформації або помилкового використання старої інформації. Підготовка звітів потребує багато часу. Відсутність надлишкових фінансових ресурсів не дає змоги багатьом підприємствам придбати професійне програмне забезпечення для ведення управлінського обліку.

Крім того, міжнародна практика ведення управлінського обліку виявила ряд його недоліків. Зокрема, на них звертається увага в працях Т. Джонсона, Р. Каплана, Я.В. Соколова [18, с. 405-406]:

- реєстри управлінського обліку вимагають їх спеціального розуміння, відволікають увагу адміністрації та заважають їй виконувати свої безпосередні обов'язки;

- управлінський облік, відображаючи технологічні процеси підприємства, за необхідності перекручує їх, що може призвести до прийняття помилкових управлінських рішень;

- надлишкова управлінська інформація розсіює увагу адміністрації, заважає їй зосередитися на вирішенні ключових питань;

- не забезпечується можливість одержання достатньо повної інформації про собівартість (чим ширший асортимент виробленої продукції, тим можлива нижча достовірність показників собівартості);

- стандартна собівартість не має відношення до реальної собівартості та не може бути базою для ціноутворення;

- стратегічні завдання підприємства зводяться до тактичних, тому управлінський облік підпорядковується складанню бухгалтерської звітності;

- технологічні процеси розвиваються швидше, ніж методологія управлінського обліку;

- більша частина оперативної інформації для контролю та аналізу діяльності формується за межами системи управлінського обліку, дані управлінського обліку використовуються для їх погодження з даними фінансового обліку. Бухгалтери завантажені поточною роботою, тому не мають можливості надати будь-яку практичну допомогу адміністрації.

Дослідник Т. Алієв найбільш поширеними помилками у веденні управлінського обліку вважає:

- відсутність чітких стратегічних цілей і неправильне визначення його завдань;
- відсутність на підприємстві єдиної нормативної бази та термінології;
- неправильний розподіл обов'язків між працівниками, відповідальними за організацію управлінського обліку;
- відсутність чіткого механізму взаємодії між центрами фінансової відповідальності;
- нереальні цілі та терміни, відсутність механізмів контролю;
- фальсифікацію даних [19, с. 15-21].

На думку Т.В. Бабенкової та А.В. Сафорова, найчастіше помилки в організації управлінського обліку зумовлені як відсутністю концептуального підходу до призначення системи та методологічними прорахунками, так і недооцінкою чинників суб'єктивного характеру. Зокрема, автори виділяють такі помилки:

- відсутність сформульованої мети створення системи і визначення ключових напрямів управлінського обліку;
- відокремлення бухгалтерського й управлінського обліку. Тільки досить вагомій підставі, пов'язаній зі специфікою обліку на підприємстві, можуть бути причиною створення паралельного відділу для обробки бухгалтерської документації для управлінських цілей. Кращий варіант – це налаштування бухгалтерської служби на потреби управлінського обліку й одноразове введення інформації, тим паче, сучасні технічні засоби дають змогу це зробити;
- неправильно визначені розрізи аналітики за статтями витрат і місцями їх виникнення. На стадії проектування системи неприпустимо ігнорувати потреби ключових користувачів у різних аспектах управлінської інформації;
- відсутність чіткого опису бізнес-процесів і документообігу. Нечітка регламентація дій користувачів може стати причиною того, що після впровадження системи до 80% робочого часу витратиться непродуктивно;
- система управлінської звітності не націлена на потреби конкретного менеджера. Вищий рівень менеджменту потребує більш агрегованої інформації, ніж підлеглий менеджер;
- неформалізований порядок представлення звітності. Відсутність системи регламентації внутрішньої звітності негативно впливає на якість управлінської інформації;
- відсутність зацікавленості в управлінській інформації з боку лінійних менеджерів, неправильне визначення користувача інформації. Ізоляція керівників підрозділів від постановки завдань на етапі проектування, нерозуміння ними завдань управлінського обліку призводить до неприйняття впровадженої системи.

Слід погодитися з Р. Капланом і Т. Джонсом, які в праці «Релевантність втрачена: схід і захід управлінського обліку» [20] розкрили основні недоліки традиційних концепцій управлінського обліку і сформулювали їх таким чином:

- традиційний управлінський облік не відповідає потребам сьогоденного виробничого й конкурентного середовища;
- традиційні системи калькулювання призводять до спотворення інформації, необхідної для прийняття управлінських рішень;
- практика управлінського обліку багато в чому визначається вимогами фінансового обліку;
- управлінський облік зосереджується майже повністю на внутрішніх операціях і порівняно мало уваги приділяє зовнішньому оточенню, у якому функціонує підприємство [21, с. 58].

Для вітчизняних підприємств досить суттєвими проблемами на шляху забезпечення ведення управлінського обліку є такі:

- відсутність механізму отримання точної та своєчасної інформації;
- бухгалтерський облік для управління не є основним завданням бухгалтерів більшості вітчизняних підприємств, що зосереджують увагу на вирішенні питань облікового забезпечення оподаткування;
- відсутність деталізованої інформації, необхідної для прийняття управлінських рішень, або наявність надлишкової інформації. Остання перешкоджає визначенню та зосередженню управлінського персоналу на вирішенні ключових питань.

Коли менеджери намагаються запровадити або перепроєктувати системи вимірювання витрат, фахівці, обізнані в попередніх системах, перешкоджають цьому. Причиною такої поведінки є їх досвід використання старих систем і стурбованість тим, чи будуть їхній досвід і кваліфікація потрібні в новій системі. Таким чином, нова система менеджменту може призвести до ускладнень у роботі, викликаючи протидію змінам з боку працівників. Визначені недоліки організації управлінського обліку є стимулом для їх усунення, тому наукові розробки фахівців з бухгалтерського обліку повинні сприяти пошукові шляхів вирішення проблемних питань як на мікро-, так і на макрорівні.

З погляду практичного застосування системного підходу й організації подачі управлінської інформації, можна говорити про необхідність правильного налаштування «всіх компонентів цієї системи». Ретельно розроблений план рахунків бухгалтерського обліку втрапить своє значення для управління, якщо на підприємстві відсутнє групування центрів витрат і відповідальності, у розрізі яких необхідно застосовувати робочий план рахунків. Актуальним є питання про оперативність збору інформації про витрати. Управлінський облік не «працюватиме», доки не буде налагоджено підсистему нормування та бюджетування, а також систему документообігу.

Організація управлінського обліку залежить від продуманості системи в умовах забезпечення стійкості підприємства й уникнення кризових ситуацій. Чим більше взаємопов'язані підсистеми управління підприємства – планування, облік, контроль і аналіз, тим більш потрібна швидка подача релевантної інформації, збільшення швидкості реакції підприємства.

Проблема зміни подання облікової інформації вирішується шляхом змін у процесах управління. Тому метою суб'єктів організації управлінського обліку є забезпечити необхідною інформацією менеджерів, відповідальних за досягнення конкретних виробничих цілей. У підсистемі управлінського обліку передусім організовується подача інформації в розрізі центрів відповідальності. Управління витратами здійснюється через контроль за результатами порівняння показників витрат. Відсутність у службі планування планових калькуляцій, розроблених із використанням альтернативних варіантів матеріалів на випадок відсутності постійно використовуваного матеріалу, не дасть змоги реально оцінити відхилення, які виникли, що ускладнить управління виробничим процесом.

Таким чином, організація управлінського обліку можлива за умови налагодження єдиної управлінської інформаційної системи на підприємстві. Планування, контроль і аналіз формують додаткові можливості для управлінського обліку.

Будь-яка спроба досліджувати кожну окрему модель організації управлінського обліку була б неможливою, оскільки організаційні, техніко-економічні та інші фактори впливають на вибір складових управлінського обліку безпосередньо в процесі його організації. Дія різних факторів при організації управлінського обліку призводить до того, що в умовах відсутності її державної регламентації створюються різні його варіанти. Аналіз і систематизація зарубіжного досвіду в розкритті сутності управлінського обліку дали змогу Н.Т. Лабинцевій виділити організаційні системи управлінського обліку за такими ознаками:

- форми зв'язку управлінського та фінансового обліку;
- оперативності обліку витрат;
- повнота включення витрат при калькуляції собівартості [22, с. 41-42].

Зв'язок між фінансовим і управлінським обліком може здійснюватися за двома варіантами. Перший – це варіант інтеграції управлінського обліку з фінансовим обліком за допомогою контрольних рахунків витрат і доходів фінансового обліку. Ознакою другого варіанта є використання для взаємозв'язку підсистем парних рахунків одного й того ж найменування – рахунків-екранів.

Організація управлінського обліку повинна забезпечити оперативність формування інформації про витрати. Тут можливі два варіанти облікового механізму: побудова витрат за принципом обліку фактичних або минулих витрат і облік витрат за системою «стандарт-кост» (нормативним методом). Організація управлінського обліку за ознакою повноти включення витрат базується на визначенні повної та скороченої собівартості в процесі калькулювання продукції.

Наведені ознаки повинні бути враховані при формуванні заходів щодо організації управлінського обліку на підприємстві. Кожен об'єкт обліку (місце виникнення витрат, центр відповідальності, центр витрат) повинен розглядатися з погляду його впливу на майбутній фінансовий результат

підприємства. У такому разі роль управлінського обліку полягає у формуванні відповідної інформації та представленні її адміністрації для прийняття управлінських рішень. Менеджери підприємства виконують функцію контролю за допомогою відомостей, що надходять від управлінського обліку, і на основі цього приймають необхідні заходи для вирішення проблем.

Дослідження, проведені Експертно-консультативною радою з питань управлінського обліку при Міністерстві економічного розвитку РФ, показали, що учасників турбували питання, пов'язані з кваліфікацією та досвідом персоналу, який готує інформацію для управління та користувачів цієї інформації. У багатьох випадках підприємство наймає персонал із західною освітою і визнаною професійною кваліфікацією, натомість рівень кваліфікації вітчизняних співробітників є порівняно низьким.

Підприємства, зазвичай, наймають персонал з економічною чи технічною освітою. Також учасники зазначали, що фахівці з управлінського обліку повинні мати досвід роботи в економічних службах промислових підприємств, розуміти бізнес, володіти навиками моделювання, ситуаційного аналізу та довгострокового планування, знати бухгалтерський облік і звітність, розуміти порядок формування фінансових результатів різних підрозділів підприємства.

Учені для підвищення аналітичності управлінського обліку пропонують розширити коло синтетичних рахунків для обліку виробничих витрат [22, с. 76]. У частині статей калькуляції вважається за необхідне дозволити підприємствам виокремлення таких рахунків синтетичного обліку:

- паливо та енергія;
- знос спеціальних інструментів і пристроїв;
- цехові витрати;
- витрати на утримання й експлуатацію устаткування.

Як відзначає Кіт Уорд, «систему управлінського обліку слід розробляти на користь осіб, що приймають рішення, які повинні отримувати тільки конкретну інформацію для певного висновку» [23]. Саме інформація управлінського обліку, яка відноситься до тактичного й оперативного рівнів управління, є базою для прийняття грамотних управлінських рішень на всіх рівнях. Основними користувачами інформації, що формується в рамках управлінського обліку, є засновники і менеджери вищої та середньої ланки [24, с. 57].

Використання комп'ютерної техніки та сучасних комп'ютерних програм дає змогу зменшити трудомісткість, зекономити робочий час, прискорити та автоматизувати обчислювальні процеси щодо формування своєчасної, достовірної та аналітичної облікової інформації. Питання автоматизації обліку та обліку витрат зокрема розглядали вчені С.В. Івахненко, В.Б. Івашкевич, В.П. Завгородній, Г.Л. Кальчинкас, І.С. Мацкевічюс, В.Ф. Сітнік, Г.А. Тіторенко. За сучасних умов, коли пріоритетним напрямом у всіх сферах економіки є впровадження інновацій, особливої актуальності набува-

ють питання використання нових технологій обробки економічної інформації, необхідної для прийняття управлінських рішень. Найважливішим джерелом такої інформації є управлінський облік.

За останні роки пропозиція бухгалтерських комп'ютерних програм, що дають змогу вести облік витрат виробництва та калькулювати собівартість, помітно зростає. Найбільш відомі такі пакети програм, як: «1С Бухгалтерія», «Фінанси без проблем», «Парус», «Справи у порядку», «Balans», «Lady.Fin.», «Fin.Expert», «Фінанси», I Plan, Oracle, Microsoft Business Solutions, SAP AG, «Фігаро», «Інтегратор», «Abacus Professional», «Компас Гігант», кожна з яких має безліч версій з різною спеціалізацією [24, с. 77-80]. При комп'ютеризації обліку підприємств розрізняють інформаційні комп'ютерні системи, призначені для автоматизації ведення бухгалтерського обліку, і системи для виконання облікових робіт, пов'язаних з оперативним обліком виробництва, зберігання та продажу продукції [25, с. 77-80]. Попри те, що використання комп'ютерних технологій розширює можливості забезпечення користувачів необхідною інформацією, постає питання про вибір оптимальної комп'ютерної програми. Узагальнення можливостей комп'ютерних програм щодо калькулювання в системі економічної інформації подано в табл. 1.

Таблиця 1

**Узагальнення можливостей комп'ютерних програм
щодо калькулювання в системі економічної інформації**

Назва програми	Можливості програм
1	2
«1С: Підприємство». Конфігурація «Виробництво + Послуги + Бухгалтерія»	Ведення нормативів витрат на одиницю і складання планової калькуляції продукції, що випускається, планування обсягів виробництва. Відповідно до нормативів визначається потреба в ресурсах з урахуванням залишків на складі; трудових ресурсах. Формуються планові витрати. Облік виробничих витрат ведеться за місцями виникнення, видами продукції та витрат, здійснюється автоматичний розрахунок залишків незавершеного виробництва; можливість обліку випуску готової продукції, напівфабрикатів на підставі нормативів витрат та індивідуальних специфікацій для кожного випуску
«1С: Бухгалтерія 8 для України». Учет основного и вспомогательного производства	Автоматизований розрахунок собівартості продукції та послуг основного і допоміжного виробництва. Облік випущеної готової продукції ведеться за плановою собівартістю. У кінці місяця розраховується фактична собівартість виготовленої продукції. Підтримується складський облік напівфабрикатів і автоматичний розрахунок їх собівартості

1	2
«1С: Управление производственным предприятием 8.0»	Облік фактичних витрат звітного періоду у вартісному та натуральному вираженні, оперативний кількісний облік матеріалів у незавершеному виробництві, облік фактичних залишків незавершеного виробництва, браку на виробництві та на складах, розрахунок фактичної собівартості випуску за період основної та побічної продукції
Парус-Предприятие 7. Управление производством. «Учет затрат и калькуляция себестоимости»	Збір даних про випуск продукції та витратах ресурсів на виробництво, розрахунок прямих витрат виробництва, облік і розподіл накладних витрат, калькуляція собівартості виробництва й одиниці продукції, аналіз витрат виробництва і собівартості продукції
Парус-Предприятие 8. Управление производством. «Учет затрат и калькуляция себестоимости»	Збір даних про випуск продукції та витрати ресурсів на виробництво, розрахунок прямих витрат виробництва продукції, облік і розподіл накладних витрат, калькуляція собівартості виробництва й одиниці продукції, аналіз витрат виробництва і собівартості продукції. Формування плану виробництва, створення виробничої програми, визначення потреби в ресурсах. Формуються планові витрати, проводиться калькулювання планової собівартості виробництва та продукції
«Галактика 7»	Формування плану виробництва та збуту продукції за періодами; оцінка виконання плану виробництва за ресурсами підприємства; коригування плану виробництва при недостачі ресурсів чи оцінка обсягів поповнення ресурсів. Формування плану-графіка запуску-випуску партій, готових виробів на підставі плану виробництва. Облік нормативних і фактичних витрат, формування нормативної та фактичної собівартості. Первинні документи пов'язуються з виробничим замовленням. Здаються типові бізнес-схеми
Система «Фрегат: Фрегат – Виробництва»	Забезпечується планування потреб у ресурсах та оптимізація вибору необхідних ресурсів. Формування планової собівартості продукції. Облік ведеться з виділенням відхилень від планових завдань і планових витрат. Автоматичний розрахунок собівартості продукції
«Флагман»	Нормування витрат, розрахунок нормативів витрат матеріалів, мережеве планування обсягів і витрат на виробництво, розрахунок потреби у виробничих ресурсах на виконання проекту. Облік витрат і калькулювання за переділами

Комп'ютеризація обліку витрат виробництва охоплює широке коло трудомістких операцій: групування виробничих витрат за напрямками витрачання, обчислення нормативної (планової) собівартості, облік відхилень від норм витрат, зведений облік витрат виробництва, обчислення фактичної собівартості продукції, напівфабрикатів і незавершеного виробництва, відображення на рахунках синтетичного обліку кореспонденції рахунків.

Оцінка можливостей комп'ютерних програм щодо калькулювання дала змогу виділити дві групи програм. Програми першої групи забезпечують повну автоматизацію калькулювання, зокрема, на основі технічної документації, плану виробництва та продажу продукції; розрахунок рівня нормативних (планових) витрат і формування нормативних (планових) калькуляцій; автоматичне формування звітних калькуляцій та оперативне виявлення відхилень від плану на основі поєднання облікових та аналітичних функцій.

Програми другої групи менш функціональні, оскільки вони забезпечують формування лише звітної калькуляції на основі фактичних витрат звітного періоду. Недоліком таких програм є відсутність можливостей планування та аналізу показників калькуляції, що значно знижує оперативність надання інформації користувачам, неефективність забезпечення інформаційних потреб управління.

Раціонально організований облік витрат у розрізі статей калькуляції, місце їх виникнення та видами продукції дає змогу керівництву одержати достатньо інформації для прийняття управлінських рішень. Якщо для ведення бухгалтерського обліку використовується комп'ютерна програма з розвинутим аналітичним обліком, то додаткової інформації для складання внутрішньої звітності не потрібно.

Встановлено, що комп'ютерна інформаційна система для забезпечення ефективності управління витратами повинна відповідати таким вимогам:

- наявність комп'ютерної мережі ПК та АРМ;
- налаштування програмних продуктів з урахуванням специфічних для конкретного підприємства, умов діяльності;
- забезпечення своєчасного, повного й достовірного відображення в обліку витрат, контролю за правильним використанням ресурсів підприємства;
- виявлення результатів щодо собівартості за виробничими підрозділами;
- управління плануванням діяльності підприємства через встановлення лімітів і контрольованих показників за бюджетами.

Комп'ютерні програми для ведення управлінського обліку повинні забезпечувати можливість складання калькуляцій на будь-який момент часу за визначений період; ведення обліку витрат і калькулювання, що відповідають чинному законодавству та внутрішнім потребам користувачів; отримання з усієї бази нормативно-довідкової інформації, яка використовується для формування планових (нормативних) і звітних калькуляцій; застосування єдиного принципу відображення витрат у статтях нормативної

(планової) та звітної калькуляції; наявність розвинутої системи аналітичного обліку; можливість використання різних методів обліку витрат і методів калькулювання, способів оцінки супутньої продукції, відходів, незавершеного виробництва тощо; можливість використання різних баз розподілу непрямих і накладних витрат; можливість здійснення аналізу результатів калькулювання; забезпечення інформаційного взаємозв'язку планування з бухгалтерським обліком, обмеженість доступу до інформації з метою збереження комерційної таємниці; можливість адаптації програми до змін законодавства.

Комп'ютеризація обробки економічної інформації в декілька разів скорочує час отримання інформації про витрати та результати діяльності, що дає змогу своєчасно приймати управлінські рішення для оперативного підвищення ефективності господарської діяльності.

Вибір оптимального управлінського рішення значною мірою залежить від якості та достовірності наданої економічної інформації про суб'єкт господарювання. У свою чергу, надати для управління підприємством економічну інформацію, що відповідає основним вимогам, можуть лише фахівці, які володіють сучасними методиками аналітичних досліджень. Тому вдосконалення управління суб'єктами діяльності в сучасних умовах необхідно розглядати в тісному взаємозв'язку з підвищенням якості підготовки фахівців економічного напрямку у вищих навчальних закладах.

У системі економічної освіти важливе місце займає підготовка фахівців за спеціальністю «Облік і аудит» освітньо-кваліфікаційного рівня «бакалавр», «спеціаліст» і «магістр». Ефективні антикризові заходи в Україні потребують сильної та сучасної бухгалтерської освіти.

Введення з 1 січня 2000 р. в дію Закону України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні», Плану рахунків бухгалтерського обліку, національних положень (стандартів) бухгалтерського обліку виявили низку невирішених питань з організації управлінського обліку як у науковому плані, так і на практиці.

Відсутність єдиного підходу, спільної точки зору хоча б із найбільш принципових питань управлінського обліку негативно впливає на ефективність його застосування на практиці, інтенсивність вивчення в теорії вітчизняного обліку, організацію викладання цього курсу у вищих навчальних закладах.

Невизначеність із сутністю управлінського обліку, його об'єктами, предметом і методами суттєво впливає на структуру навчальних планів з цього курсу.

Формування ринкового середовища в Україні вимагає докорінних змін в економічній культурі та свідомості суспільства. Безперечним є те, що ефективність економічної системи, збалансованість і координація дій спеціалістів значною мірою залежать від рівня їхньої кваліфікації. Актуальність проблеми підготовки фахівців зі спеціальності «Облік і аудит» посилюється невизначеністю, у якій змушена нині функціонувати вища школа: студента

слід підготувати до професійного життя, умови і якість якого швидко змінюються.

В Україні престиж бухгалтерської професії нині є на порядок вищим, порівняно з образом бухгалтера минулих років. Тоді його діяльність обмежувалася, як правило, обліком витрат, калькулюванням собівартості, контролем за зберіганням соціалістичної власності та визначенням ступеня виконання планових показників. Поняття «прибуток», «збут», «втрачена корисність» та багато інших мали переважно абстрактний характер. Зараз ці поняття наповнені реальним змістом і для власників підприємств, і для бухгалтерів, особливо для головного бухгалтера.

Сучасний головний бухгалтер, крім виконання безпосередніх облікових функцій, повинен відстежувати й дотримуватися норм податкового законодавства, складати статистичну та іншу звітність, орієнтуватися в сучасних технологіях обробки інформації, бути контролером і аналітиком, готувати проекти відповідних управлінських рішень. До бухгалтерів ставляться високі вимоги щодо рівня теоретичної підготовки. Бухгалтер повинен знати економічний аналіз, кредитно-банківський і фінансовий механізм, податкову систему і систему страхування, самофінансування, організацію оборотних коштів, фінансування інфраструктури, володіти іноземними мовами.

Головною рисою бухгалтера сьогодення є можливість забезпечення максимальної достовірності бухгалтерського обліку, що потребує вміння використовувати різні облікові методи, бухгалтер повинен уміти швидко пристосовуватися до змін в економічному житті країни.

У 1959 р. в США проводилося обстеження стану університетської освіти в бізнесі. У результаті був опублікований огляд, автори якого підкреслили необхідність при підготовці економіста переходити від описовості перерахування існуючої практики до формування аналітичного мислення і тренування навиків ухвалення рішень у «хворих» ситуаціях [26, с. 138].

Слід зазначити, що рекомендації авторів огляду зробили свій вплив на постановку університетської комерційної освіти і через десятиріччя помітні певні зрушення у бік аналітичної підготовки майбутніх діячів бізнесу в США.

Ще більшою мірою аналітична насиченість спостерігається в програмах підвищення кваліфікації фахівців з управління. Так, програмою Рочестерського університету передбачено, що заняття проводяться впродовж двох років. Слухачі, що успішно освоїли програму та мають ступінь бакалавра, отримують ступінь магістра. Характерно, що серед 13-ти дисциплін програми два курси є повністю аналітичними: аналітичні моделі та кількісні методи аналізу. В інших курсах підкреслюється аналітичний підхід до підготовки до управлінських рішень в аналізі та прогнозі попиту, виробничих методів, собівартості, цін і ринкової політики, капітальних вкладень і рентабельності; необхідності систематичного використання раціональних інструментів аналізу; забезпечення ухвалення рішень [26, с. 138-139].

За останні роки Міністерством освіти і науки України внесено значні

зміни у програми підготовки фахівців за галуззю знань 0305 «Економіка та підприємництво» освітньо-кваліфікаційного рівня «бакалавр».

Однак проблема існує не лише з появою чи зміною назви тих чи інших аналітичних дисциплін. Більш глибока проблема лежить у площині їх змістового наповнення.

Бухгалтерський облік як навчальний предмет розділяється на декілька навчальних дисциплін: теорія бухгалтерського обліку, фінансовий облік, управлінський облік, облік у зарубіжних країнах, інформаційні системи і технології в обліку, організація обліку, звітність підприємства тощо.

Управлінський облік увійшов до переліку облікових дисциплін за напрямом підготовки 6.030509 «Облік і аудит» освітньо-кваліфікаційного рівня «бакалавр».

Навчальними планами вищих навчальних закладів освіти для спеціальностей «Облік і аудит», «Менеджмент організацій», «Економіка підприємств» передбачено вивчення курсу «Управлінський облік».

Система викладання управлінського обліку також не має однозначного спрямування. Згідно з галузевими стандартами зміст навчального предмета включає такі тематичні напрями, як:

- склад і класифікація витрат як об'єкта обліку, калькулювання;
- аналіз взаємозв'язку витрат, обсягу виробництва, прибутку;
- бюджетування і контроль;
- облік і контроль за центрами відповідальності;
- аналіз релевантної інформації в прийнятті управлінських рішень.

У ході здійснення аналізу навчальної літератури з курсу «Управлінський облік» виявлено неоднозначність тлумачення сутності поняття «управлінський облік». Встановлено, що погляди авторів суттєво розділилися. Більшість із них (44%) стверджують, що управлінський облік – це процес підготовки облікової інформації, яка необхідна внутрішнім користувачам для планування, контролю і прийняття обґрунтованих управлінських рішень з поточної виробничо-комерційної діяльності підприємства, тобто пристосований для задоволення інформаційних потреб користувачів всередині підприємства. Таке визначення відповідає визначенню, наведеному в Законі України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні», де управлінський облік – це процес виявлення, вимірювання, накопичення, аналізу, підготовки, інтерпретації та передачі інформації, що використовується управлінською ланкою для планування, оцінки та контролю всередині підприємства [21].

Другу позицію (23%) займає визначення управлінського обліку як системи інформаційного обміну, призначеної для прийняття управлінських рішень, спрямованих на досягнення цілей підприємства.

Автори третьої групи (13%) визнають управлінський облік частиною (підсистемою) бухгалтерського обліку для об'єктивного відображення фактів господарських процесів (постачання, виробництва, продажу), а також підготовки та представлення інформації внутрішнім користувачам, необ-

хідної для контролю, аналізу, прийняття управлінських рішень, регулювання, планування та прогнозування.

Крім того, наявні в Україні підручники та навчальні посібники з цього навчального предмета висвітлюють в основному питання обліку витрат на виробництво та калькулювання продукції. Питання бухгалтерського обліку діяльності для управління підприємством відсутні.

У російській навчальній літературі в основному висвітлюються питання, пов'язані з витратами, калькулюванням, ціноутворенням, бюджетуванням, контролем, інформаційними системами та комп'ютерними технологіями.

У ході аналізу змістового наповнення навчальних посібників з управлінського обліку встановлено, що існують розбіжності серед позицій авторів щодо питань, які слід вивчати в курсі «Управлінський облік».

Переважна більшість зарубіжних учених (72%) стверджує, що управлінський облік – це процес у межах підприємства, який забезпечує управлінський апарат інформацією. Інша група авторів підтримує позицію, що управлінський облік – це система інформаційного обміну (28%).

Увесь бухгалтерський облік як одна з найважливіших функцій управління є управлінським. Проте в англомовній літературі почали називати управлінський облік частиною бухгалтерського обліку, пов'язану з відображенням і контролем витрат виробництва. Наскільки ця назва є точною та виправданою, спостерігаємо з пояснення Чарльза Хорнгрена та Джорджа Фостера, яке наводиться в їхній книзі: «Современный учет затрат зачастую называют «управленческим учетом». Почему? А потому что бухгалтеры смотрят на затраты в своих организациях глазами управляющих. Потому что руководители хотят знать, как бухгалтеры измеряют результаты производственно-хозяйственной деятельности. Потому что руководители зачастую зависят от учетных данных при принятии своих решений. Разве другие участки учета, относимые к так называемой финансовой бухгалтерии, менее важны с точки зрения получения необходимых данных, их анализа и принятия на их основе управленческих решений?» [22]. Крім того, управлінський облік, як пише А. Апчорч, повинен відображати факти щодо того, як планування, контроль і прийняття рішень застосовуються на стратегічному, тактичному та оперативному рівнях і як вони, власне кажучи, відносяться до майбутнього [23, с. 43].

У ході дослідження англомовних книг встановлено, що автори, крім питань, пов'язаних із витратами, собівартістю розглядають також аналіз фінансової звітності, стратегічне управління, інвестування тощо (рис. 1).

У США підручники з аналізу господарської діяльності прийнято пов'язувати з обліком. Професор В.В. Ковальов вважає, що основними методологами та популяризаторами управлінського обліку є американські спеціалісти, вони використовують крім поданої також назви: «управління витратами», «аналіз витрат», «системи калькуляції» тощо. «Оскільки в англо-американській науковій школі не проводиться чіткого розмежування

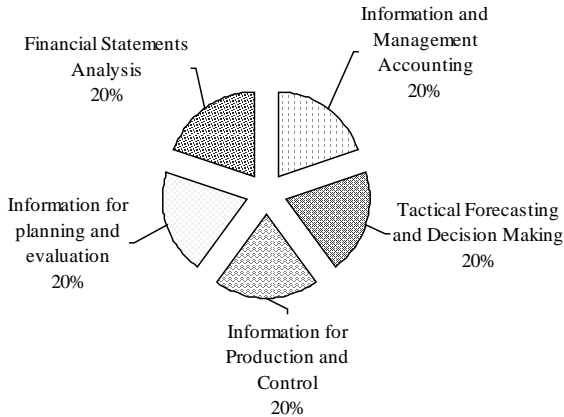


Рис. 1. Структура змісту англомовних книг за напрямом «management accounting»

Джерело: [24; 25; 26; 27]

між окремими сегментами відповідної прикладної науки, існує достатньо велика кількість монографій і рекомендацій, у яких тлумачення управлінського обліку та особливо його змістовне навантаження можуть суттєво варіювати.

Зокрема, в працях К. Друрі, Г. Хірша, А. Апчорча, Ч. Хорнгрена та інших авторів можна побачити віднесення до управлінського обліку таких розділів, як бюджетування, оцінка інвестиційних проектів, аналіз звітності, біхевіористичні, тобто поведінкові аспекти обліку та прийняття рішень. Подібні розділи зустрічаються і у фінансовому менеджменті, що в принципі більш виправдано [27, с. 212]. У США менш прикладній і більш фундаментальній методології бухгалтерського обліку не приділяється достатньої уваги.

У Сполучених Штатах із 2000 р. підручники з управлінського обліку починають видавати під назвою «Управління затратами» (Cost Management) [27, с. 36]. Крім того, на кожному західному підприємстві чи фірмі існує своя система обліку для управління, тому це є основною причиною складності вивчення й узагальнення систем управлінського обліку.

Уточнення сутності обліку для управління (management accounting) дає змогу визначити навчальні дисципліни, необхідні для якісної підготовки фахівців з економічного напрямку. Одним із головних завдань сьогодення є перегляд методики викладання облікових дисциплін саме у вищих навчальних закладах, оскільки саме там закладаються основи майбутнього професіоналізму облікових фахівців. При розробленні слід чітко виділити чинники, що впливають на формування професійних знань бухгалтера та обумовлюють постійне їх оновлення.

Зроблено висновок про необхідність навчити майбутніх бухгалтерів бути готовими до змін у традиційній системі бухгалтерського обліку під

впливом змін у практичній діяльності менеджерів та інформаційних технологіях, досліджувати сучасні економічні явища з використанням сучасних методик.

У Російській Федерації у ВНЗ дисципліна «Учет затрат, калькулирование и бюджетирование в отдельных отраслях производственной сферы» входить у блок спеціальних дисциплін і є більш поглибленим курсом відносно «Бухгалтерского учета». Програма складена відповідно до Державного освітнього стандарту вищої професійної освіти за спеціальністю 060500 «Бухгалтерский учет, анализ и аудит».

Вивчення дисципліни забезпечує реалізацію вимог цього стандарту у сфері організації обліку витрат, калькулювання собівартості продукції та бюджетування з питань:

- значення процесу калькулювання в управлінні виробництвом на сучасному етапі;
- взаємозв'язку бюджетування з організаційно-виробничою управлінською структурою підприємства;
- зміст і процедури складання зведеного бюджету підприємства;
- поняття і значення системи контролю виконання зведеного бюджету;
- ролі планування й оцінки діяльності центрів відповідальності в процесі бюджетування;
- побудови системи матеріального стимулювання як інтегрованої частини бюджетного процесу;
- особливостей обліку витрат на виробництво і калькулювання собівартості продукції в окремих галузях промисловості.

Питання з обліку витрат і калькулювання собівартості продукції, а також практичні приклади, запропоновані в навчальних посібниках з цієї дисципліни, можуть бути корисні не тільки студентам економічних спеціальностей для більш поглибленого вивчення матеріалу, а й практикуючим працівникам: фахівцям у сфері управління витратами, аналітикам, економістам для формування облікової політики з бухгалтерського обліку й оподаткування з метою отримання навичок використання облікових даних для управління всіма процесами на підприємстві та покращання господарської діяльності.

На підставі проведених досліджень вважаємо за доцільне та необхідне введення додаткового курсу «Облік витрат, калькулювання і бюджетування в галузях економічної діяльності» для підготовки фахівців зі спеціальності «Облік та аудит», у вітчизняних вищих навчальних закладах, який передбачав би необхідний для обліковців перелік тем щодо вивчення основних особливостей обліку витрат і калькулювання собівартості продукції в різних галузях економічної діяльності.

Метою дисципліни «Облік витрат, калькулювання і бюджетування в галузях економічної діяльності» буде формування у майбутніх фахівців теоретичних і практичних навичок з організації обліку затрат, калькулювання собівартості продукції та бюджетування в різних галузях економічної ді-

яльності, що необхідно при формуванні планових, нормативних і звітних калькуляцій з урахуванням галузевих особливостей.

Отримані студентами знання повинні слугувати базою при адаптації майбутніх фахівців у сфері бухгалтерського обліку, аудиту й аналізу в конкретних умовах їхньої роботи (табл. 2).

Таким чином, проведені дослідження дають можливість зробити висновок про те, що принцип ефективності управління зумовив необхідність появи управлінського обліку як інформаційної функції, що забезпечує кількісне відображення та якісну характеристику господарської діяльності для задоволення потреб управління в інформації про фактичні події.

Таблиця 2

Перелік завдань, умінь і навичок з дисципліни «Облік витрат, калькулювання і бюджетування в галузях економічної діяльності»

Питання	Зміст
Завдання викладання	<ul style="list-style-type: none"> – забезпечити навчальний процес повноцінною сучасною і достовірною інформацією про способи й інструменти організації та ведення на підприємстві обліку витрат, калькулювання і бюджетування; – забезпечити досягнення такого професійного рівня студентів, за якого роботодавці на державних і комерційних підприємствах були б впевнені у високій кваліфікації підготовлених фахівців; – сформувати у студентів навички поводження з об'єктивно економічною інформацією і комп'ютерними системами для ведення професійної діяльності з обліку затрат, калькулювання і бюджетування
Студент повинен знати	<ul style="list-style-type: none"> – технологічні особливості окремих виробництв, які впливають на організацію і зміст обліку витрат, калькулювання і бюджетування на підприємствах галузі та в інших сферах діяльності; – методи сучасної теорії та практики управлінського обліку, калькулювання собівартості продукції та управлінського планування; – сучасні комплексні системи автоматизації управління підприємством
Студент повинен вміти	<ul style="list-style-type: none"> – ефективно застосовувати методи сучасної теорії та практики обліку витрат, калькулювання собівартості продукції та управлінського планування в практичній діяльності в окремих галузях виробничої сфери; – застосовувати сучасні комплексні системи автоматизації управління підприємством у цілях організації і ведення обліку витрат, калькулювання і бюджетування на промисловому підприємстві

Список використаних джерел:

1. Аткинсон Э. А. *Управленческий учет* / Энтони А. Аткинсон, Раджив Д. Бангер, Роберт С. Каплан, Марк С. Янг. – [3-е изд.] / [Пер. с англ.] – М. : Издательский дом «Вильямс», 2005. – 878 с.
2. Мошковська О. А. Облік затрат і калькулювання собівартості продукції згідно вітчизняного законодавства: подальший розвиток і шляхи вдосконалення / О. А. Мошковська // *Науковий журнал / Вісник Житомирського державного технологічного університету. Економічні науки.* – Житомир: Житомирський державний технологічний університет. – 2009. – № 3(49). – С. 114.
3. Довговол Н. П(с)БО 16 «Витрати» між фінансовим і управлінським обліком / Н. Довговол, М. Нестеренко // *Бухгалтерський облік і аудит* – 2011. – № 6. – С. 3-15.
4. Чумаченко М. П(с)БО 16 «Витрати» все-таки перешкоджає економічній роботі на підприємстві / М. Чумаченко, І. Белоусова // *Бухгалтерський облік і аудит.* – 2007. – № 5. – С. 3-10.
5. Слезко Т. Себестоимость в постиндустриальной экономике: взгляд бухгалтера / Т. Слезко // *Экономика Украины.* – 2010. – № 9. – С. 60-67.
6. *Управленческий учет и внутренний контроль в коммерческих организациях: состояние и перспективы развития: монография; под ред. Н.Т. Лабынцева.* – М. : Финансы и статистика, 2011. – 304 с.
7. Энтони Р. *Учет: ситуации и примеры* [Текст] / Р. Энтони, Дж. Рис; пер. с англ.; под ред. и с предисл. А. М. Петрачкова. – М. : Финансы и статистика. 1993. – 560 с.
8. Карпова Т. П. *Управленческий учет: учебник для вузов* [Текст] / Т. П. Карпова. – М. : Аудит, ЮНИТИ, 1998. – 350 с.
9. Колесников С. В основе многих концепций управленческого учета лежат советские разработки / С. Колесников // *Финансовый директор / Финансы: стратегия и тактика.* – № 5. – 2003.
10. Алиев Т. Ошибки при ведении управленческого учета / Т. Алиев // *Управленческий учет и бюджетирование.* – 2011. – № 3. – С. 15-21.
11. Акольська О. В. *Управлінський облік та проблеми його функціонування в сучасних умовах управління підприємством* / О. В. Акольська, О. В. Білоцерківський // *Економіка та управління підприємствами машинобудівної галузі: проблеми теорії та практики*, 2009. – № 3 (7). – С. 52-60.
12. Амігуд А. Д. Місце управлінського обліку в сучасному менеджменті підприємства / А. Д. Амігуд // *Сучасні кризові явища в економіці та проблеми облікового, контрольного і аналітичного забезпечення управління підприємством: матеріали Міжнар.наук.-практ. конференції.* – [відп. за ред. З. В. Герасимчук]. – Луцьк : РВВ Луцького національного технічного університету. – 2010. – 260 с., С. 52.
13. Корня Л. Д. *Проблеми впровадження управлінського обліку на підприємстві* / Л.Д. Корня [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://intkonf.org/kornya-ld-problemi-vprovadzhennya-upravlinskogo-obliku-na-pidpriemstvi/>
14. Соколов Я. В. *Бухгалтерский учет: от истоков до наших дней* / Я. В. Соколов – М. : Аудит, ЮНИТИ, 1996. – 638 с.
15. Johnson Н.Т., Kaplan R.S. *Relevance lost: The Rise and Fall of Management Accounting.* – Boston: Harvard Business School Press, 1987.

16. Бухгалтерський облік та фінансовий контроль – складові інформаційного підґрунтя євроінтеграційних процесів в Україні: у 4 т. / Редкол.: М. Я. Азаров (голова) та ін.. – К. : НДФІ, 2007. – Т.4 : Проблеми впровадження управлінського обліку та стратегічного аналізу на підприємствах України / М. Г. Чумаченко, І. А. Білоусова, Т. В. Головка та ін. – 2007. – 400 с.

17. Уорд К. Стратегический управленческий учет / Пер. с англ. – М. : ЗАО «Олимп-Бизнес», 2002. – 448 с.

18. Фокін О. К. Оптимізація бізнес-процесів та підвищення ефективності управління амортизаційною політикою підприємства за допомогою засобів автоматизації / Фокін О. К. // Стан і перспективи розвитку обліково-інформаційної системи в Україні: матеріали міжн. наук-практ. конф., 23-24 квітня 2010 р. – Тернопіль : Крок, 2010. – С. 77-80.

19. Кратко І. Р. Організація автоматизованої системи обліку витрат на шляхо-будівельних підприємствах / І. Р. Кратко // Стан і перспективи розвитку обліково-інформаційної системи в Україні: матеріали міжн. наук-практ. конф., 23-24 квітня 2010 р. – Тернопіль : Крок, 2010. – С. 77-80.

20. Чумаченко Н. Г. Учет и анализ в промышленном производстве США / Н. Г. Чумаченко. – М.: «Финансы», 1971. – 240 с.

21. Закон України «Про бухгалтерський облік і фінансову звітність в Україні» від 16 липня 1999 р. №996 –XIV (з наступними змінами та доповненнями): [Електронний ресурс]. – Режим доступу: zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=996-14

22. Хорнгрен Ч. Т. Бухгалтерський учет: управленческий аспект: [пер.с англ.] / Чарльз Т. Хорнгрен, Джордж Фостер. – [под ред. Я. В. Соколова]. – М. : Финансы и статистика, 2004. – 416 с.

23. Апчерч А. Управленческий учет: принципы и практика / А. Апчерч. – [Пер с англ.]. – [Под ред. Я. В. Соколова, И. А. Смирновой]. – М. : Финансы и статистика, 2004. – 952 с.

24. Management Accounting / Anthony A. Atkinson, Rajiv D. Banker, Robert S. Kaplan, S. Mark Young. – [Second Edition]. – Prentice – HALL International, INC., 1997. – 741 p.

25. Advanced Management Accounting / Maurice L. Hirsch, Jr. – [Second Edition] – THOMSON LEARNING, 2000. – 712 p.

26. Management accounting / Don R. Hansen, Maryanne M. Mowen. – 2nd ed. 1048. – 1992

27. Management & Cost Accounting / Colin Drury – 5th ed. – 1194. – 2000 p. – p.5

28. Ковалев В. В. Финансовый учет и анализ: концептуальные основы / Ковалев В. В. – М. : Финансы и статистика, 2004. – 720 с.

29. Голов С. Ф. Управлінський облік: [підручник] / С. Ф. Голов – К. : Лібра, 2003. – 704 с.

1.4. Значення сучасних інформаційних технологій в освітньому процесі

*Н.Й. Радіонова, к.е.н., доцент,
Київський національний
університет технологій та дизайну*

У сучасних умовах робоче місце, обладнане комп'ютером, уже стало необхідністю. Інформаційні технології відкрили нові можливості для роботи і відпочинку, дали змогу багато в чому полегшити працю людини, а перспективи розвитку обчислювальної техніки сьогодні складно уявити навіть фахівцям.

Суспільство наповнене і пронизане потоками інформації, які потребують своєчасної та якісної обробки. Тому без інформаційних технологій, як і без енергетичних, транспортних і хімічних технологій, воно нормально функціонувати не може. Отже, інформаційні технології, що обумовлюють процеси в усіх сферах людської діяльності, потребують фахівців із високим рівнем інформаційної компетентності.

Передавання знань є складовою людської діяльності, тому застосування новітніх інформаційних технологій у галузі освіти зумовлене двома основними чинниками. З одного боку, це необхідність підготувати студента до його майбутнього робочого місця, а з іншого – необхідність більш ефективного передавання знань, тобто максимального поліпшення і полегшення роботи викладача. У сучасному суспільстві відбуваються процеси, що висувають нові вимоги до рівня грамотності й освіченості майбутнього фахівця – широка інформатизація, постійна зміна технічного оснащення робочих місць фахівців, конкуренція на ринку праці, потреба в перманентному підвищенні кваліфікації, безперервній освіті. Рішення можна знайти тільки шляхом підвищення якості освіти, збереження, розвитку й ефективного використання науково-педагогічного потенціалу країни, чітке влаштування системи стратегічного планування та менеджменту, створення умов для поетапного переходу до нового рівня освіти на основі інформаційних комп'ютерних технологій, формування інформаційної культури.

Поряд із цим, інформатизація освітнього процесу – це перспективний шлях до економічного, соціального та освітнього розвитку. Інформатизація освіти спрямовується на формування та розвиток інтелектуального потенціалу нації, удосконалення форм і змісту навчального процесу, упровадження комп'ютерних методів навчання та тестування, що дає можливість вирішувати проблеми освіти на вищому рівні з урахуванням світових вимог.

Роль викладача в інформаційному суспільстві змінюється: він перестає бути авторитарним і єдиним джерелом знання, а стає керівником і помічником в освітньому процесі. Йому надається можливість самостійно шукати потрібні знання у швидкозмінливому світі, і тому потрібна значна кількість індивідуальних стратегій навчання, які дозволили б кожному стати актив-

ним учасником навчального процесу й критично підходити до надаваних знань.

При цьому слід відмітити, що традиційні педагогічні технології мають свої позитивні сторони, наприклад, чітка організація навчального процесу, систематичний характер навчання, вплив особистості викладача на студентів у процесі спілкування під час проведення занять. Величезне значення мають також використання наочних матеріалів, таблиць, технічних засобів навчання.

Однак, сьогодні потрібно розуміти, що традиційні технології апробовані роками і дають змогу вирішувати численні завдання, які були поставлені індустріальним суспільством кінця XIX – середини XX століття. У цей історичний період актуальними були завдання інформування, освіти студентів, організації їх реалізації для суспільства. Це дало змогу за порівняно короткий проміжок часу виховати покоління грамотних людей, які мають певні знання та навички, необхідні для залучення кожного освіченого індивіда в процес масового виробництва. Індустріальне суспільство потребувало величезної кількості кваліфікованих робітників та інженерів, які володіють сучасними технологіями. Природно, що в цей період освіта вирішувала цілком певні завдання (і вирішувала їх, треба відмітити, дуже успішно).

На сьогодні суспільство вже змінило свої пріоритети, виникло поняття «інформаційне суспільство», яке більшою мірою зацікавлене в тому, щоб його громадяни були здатні самостійно, активно діяти, приймати рішення, гнучко адаптуватися до мінливих умов життя.

Сучасне інформаційне суспільство ставить перед усіма типами навчальних закладів завдання підготовки випускників, здатних:

- орієнтуватися в мінливих життєвих ситуаціях, самостійно здобувати необхідні знання, застосовувати їх на практиці для вирішення різноманітних проблем, щоб протягом життя мати можливість знайти в ньому своє місце;

- самостійно критично мислити, бачити проблеми і шукати шляхи раціонального їх вирішення, використовуючи сучасні технології; чітко усвідомлювати, де і яким чином знання можуть бути застосовані;

- бути здатними генерувати нові ідеї, творчо мислити;

- грамотно працювати з інформацією (збирати необхідні для вирішення певної проблеми факти, аналізувати їх, робити необхідні узагальнення, зіставлення з аналогічними або альтернативними варіантами, встановлювати статистичні та логічні закономірності, робити аргументовані висновки, застосовувати отриманий досвід для виявлення і вирішення нових проблем);

- бути комунікабельними, контактними в різних соціальних групах, уміти працювати спільно в різних галузях, запобігаючи або вміло виходячи з будь-яких конфліктних ситуацій;

- самостійно працювати над розвитком власної моральності, інтелекту, культурного рівня.

При традиційному підході до освіти досить важко виховати особис-

тість, яка відповідає цим вимогам. Для студентів інформаційні технології перетворюються на щоденний інструмент навчання, для викладачів – на засіб розроблення навчальних планів, проведення практичних занять, а для адміністраторів – на джерело безперервного вдосконалення організації навчального закладу.

В основу формування інформаційної культури нового суспільства повинна бути покладена ідея комп'ютерної підтримки кожної дисципліни. Різноманітні інформаційні технології (переважно демонструючи) можуть бути використані у викладанні більшості предметів (наприклад, біології, хімії, фізики, мовних предметів, математичних курсів тощо).

Одним із важливих напрямів розвитку інформатизації освіти є нові комп'ютерні технології. Інтерактивність, інтенсифікація процесу навчання, зворотний зв'язок – помітні переваги цих технологій, що зумовили необхідність їх застосування в різних галузях людської діяльності, насамперед у тих, що пов'язані з освітою та професійною підготовкою. Нині помітно зросла кількість досліджень, предметом яких стало використання інформаційно-комунікаційних технологій у навчальному процесі. Цій темі в Україні присвячено дослідження таких науковців, як В.Ю. Биков, ЯВ. Булахова, О.М. Бондаренко, В.Ф. Заболотний, Г.О. Козлакова, О.А. Міщенко, О.П. Пінчук, О.В. Шестопад та інші.

Виникнення та розвитку інформаційного суспільства (ІС) припускає широке застосування інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ) в освіті, що визначається багатьма чинниками.

По-перше, упровадження ІКТ у сучасну освіту суттєво прискорює передавання знань і накопиченого технологічного та соціального досвіду людства не тільки від покоління до покоління, а й від однієї людини до іншої.

По-друге, сучасні ІКТ, підвищуючи якість навчання й освіти, дають змогу людині успішніше й швидше адаптуватися до навколишнього середовища, соціальних змін. Це дає можливість одержувати необхідні знання як сьогодні, так і в постіндустріальному суспільстві.

По-третє, активне й ефективне впровадження цих технологій в освіту є важливим чинником створення нової системи освіти, що відповідає вимогам ІС і процесові модернізації традиційної системи освіти.

Важливість і необхідність упровадження ІКТ у навчання обґрунтовується міжнародними експертами і вченими. ІКТ торкаються всіх сфер діяльності людини, але, мабуть, найбільш сильний позитивний вплив вони справляють на освіту, оскільки відкривають можливості впровадження абсолютно нових методів викладання і навчання.

В умовах глобалізації суспільства зростає конкурентоспроможність країн як в економічній, так і в інших сферах, і місце кожної країни в цій конкуренції визначатиметься наукою як сферою, що продукує нові знання, і освітою, що олюднює знання, робить їх діяльними. Саме стан науки, освіти і пов'язаних із ними технологій визначить, у якій із трьох груп країн перебуватиме Україна:

- серед тих, що продукують нові технології;
- серед тих, що можуть використовувати нові технології;
- опинитися поза сучасними технологіями.

Які нові вимоги, зумовлені цивілізаційними змінами, висуваються перед людиною і як повинна відповісти освіта? Тут можна зазначити декілька позицій.

Перше. Сучасна цивілізація вступила в новий тип прогресу – інноваційний. Тобто такий, що несе в собі високий динамізм, швидко зміну знань, інформації, технологій. Змінюваність стає не винятком у житті людини і суспільства, а повсякденною характеристикою життя. Тому слід формувати людину, здатну і психологічно, і професійно жити й діяти в постійно змінюваному середовищі.

Для цього необхідно змінити саму спрямованість навчального процесу. Треба навчити людину навчатися упродовж життя, удосконалювати вміння й навички, мати потребу робити це. А також – навчити використовувати отримані знання в практичній діяльності: професійній, суспільно-громадській, побуті. Тобто формувати інтелектуальну людину, для якої знання є методологічною основою життя і діяльності. Тільки таким чином зможемо утвердити в Україні суспільство знань.

Друге. Сучасна цивілізація значно розширює й ускладнює комунікативне середовище, в якому знаходиться людина. Нині людина повсякчас вступає в безліч контактів: особистих, інформаційних тощо. І для того, щоб бути самостійним суб'єктом цих відносин, ми повинні сформувати самодостатню, розвинену особистість.

Тому перед освітою постає низка завдань. Головне з них – залишити в минулому авторитарну, репресивну педагогіку і перейти до педагогіки толерантності. Утвердити в навчальних закладах всіх рівнів атмосферу взаємної поваги і пошанування тих, хто навчає, і тих, хто навчається. Перейти від суб'єктно-об'єктних відносин між учителем і учнем, професором і студентом, до суб'єктно-об'єктних, де обидві сторони були б активними й діяльними.

Без цих кроків ми не змінимо суспільства, держави. Адже демократія не там, де демократичний президент, уряд, парламент, хоча це й важливо, а там, де є критична маса громадян, здатних жити в демократичних умовах і не здатних перебувати в авторитарному середовищі. Людина ж, сформована авторитарною педагогікою, дуже часто є носієм цих поглядів і в дорослому житті.

Третє. У сучасній цивілізації вимагаються людиноцентричні за своїм характером освіта і виховання. Тобто максимальне наближення освіти і виховання до запитів конкретної особистості студента, його здібностей і сутності. Лише в цих умовах можна максимально розкрити таланти людини, дати їй можливість сповна самореалізуватися, а значить – зробити суспільний розвиток ефективним і несуперечливим.

Четверте. Цивілізаційні зміни обумовлюють необхідність підготовки

людини до нових, часто принципово інших технологій. Передусім ідеться про інформатизацію та комп'ютеризацію. Комп'ютер у навчальному процесі забезпечує як мінімум декілька функцій:

- шлях до комп'ютерної грамотності, без якої вже неможливо бути конкурентоспроможним;
- потужний засіб індивідуалізації та інтенсифікації навчальної діяльності;
- шлях до отримання інформації з усього світу;
- новий тип навчання – дистанційна освіта, яка органічно доповнює традиційні методи навчання.

П'яте. Глобалізація ставить прогрес будь-якої країни у більшу залежність від загальнолюдського прогресу, ніж раніше.

Динамічний розвиток можуть забезпечити лише ті країни, які тісно співпрацюють із усім світом. Для цього необхідно декілька умов:

1) країна повинна знаходитися в однотипних суспільних відносинах з іншими країнами (ринкова економіка, демократична політична система, багатоманітність духовного життя);

2) підготовленість громадян країни до функціонування у глобальному просторі (це і належна світоглядна підготовка, що давала б адекватне уявлення про світ, у якому живе людина, і знання, окрім державної мови, англійської як найбільш поширеної мови міжнародного спілкування).

Одним із важливих факторів, що суттєво впливає на умови одержання якісної освіти, є можливість користуватися сучасними інформаційними технологіями. Тому, «забезпечити максимально наближені стартові можливості для учнів, студентів із різних сімей у здобутті освіти» в сучасних умовах означає, зокрема, забезпечити для всіх рівні можливості користуватися інформаційними технологіями. Застосування сучасних інформаційних технологій у навчанні – одна з найбільш важливих і стійких тенденцій розвитку світового освітнього процесу. У вітчизняних навчальних закладах останніми роками комп'ютерна техніка та інші засоби ІКТ стали все частіше використовуватися в процесі вивчення більшості навчальних предметів.

Інформатизація істотно вплинула на процес здобуття знань. Нові ІКТ навчання дають змогу інтенсифікувати освітній процес, збільшити швидкість сприйняття, розуміння та глибину засвоєння величезних масивів знань.

Інформаційно-комунікативні технології навчання досить перспективні для підвищення творчої активності. Студент відходить від позиції об'єкта навчання, отримувача готової навчальної інформації, стає активним суб'єктом навчання, він може самостійно здобувати необхідну інформацію і навіть уміти винайти, сконструювати необхідні для цього способи дій. Водночас попри позитивні аспекти варто відзначити, що нині методика використання інформаційно-комунікативних технологій у викладанні більшості навчальних дисциплін перебуває у стадії розроблення.

Як свідчать дослідження вчених, основними напрямками формування перспективної системи освіти, що мають принципово важливе значення

для України, яка нині перебуває на етапі складних економічних перетворень, є такі:

- підвищення якості освіти шляхом її фундаменталізації, інформування учнів і студентів про сучасні досягнення науки в більшому обсязі та швидшими темпами;

- забезпечення орієнтації навчання на нові технології ІС і насамперед на ІКТ;

- забезпечення більшої доступності ІС для різних верств населення;

- підвищення творчого потенціалу освіти.

Створення нових педагогічних технологій пов'язане з відмовою від багатьох стереотипів традиційної освіти (зі збереженням усього кращого, що напрацювала педагогіка).

У зв'язку з цим актуальними стають проблеми розроблення:

- нового змісту, методів і засобів навчання;

- значного поглиблення теоретичної бази знань;

- посилення прикладної спрямованості навчання;

- удосконалення педагогічної майстерності викладачів;

- відповідного дидактичного та науково-методичного забезпечення навчального процесу та його психолого-педагогічного обґрунтування;

- розкриття творчого потенціалу студентів і викладачів відповідно до їхніх нахилів, запитів і здібностей.

Інформатизація освітнього процесу пов'язана насамперед із розвитком комп'ютерної техніки, різноманітного програмного забезпечення, глобальних мереж (Інтернет) і мультимедійних технологій.

Так, базовими дидактичними властивостями Інтернету є:

- висока швидкість передачі інформації;

- двосторонній характер телекомунікації, що забезпечує інтерактивність;

- можливість роботи з гіпертекстом і мультимедіа;

- забезпечення дружнього інтерфейсу при роботі зі складноструктурованою інформацією.

Електронна пошта відноситься до засобів дистанційного доступу. В узагальненій формі їх можна відобразити в таких можливостях електронної пошти:

- передача повідомлень, підготовлених безпосередньо за допомогою клавіатури комп'ютера або заздалегідь зберігається в пам'яті у вигляді файлів або комп'ютерних програм;

- зберігання в пам'яті комп'ютера навчальної інформації з можливістю роздруку її на принтері;

- демонстрація текстів і графіки на екрані дисплея;

- підготовка і редагування текстових повідомлень, що приймаються та відсилаються;

- використання і пересилання комп'ютерних навчальних програм.

З дидактичної точки зору за допомогою електронної пошти можна ор-

ганізувати так звані віртуальні навчальні класи, наприклад, в Інтернеті за допомогою режиму «списки розсилки», при якому встановлене на сервері програмне забезпечення дає можливість спільного спілкування груп користувачів. Число різних списків розсилки (дискусійних груп) може бути дуже великим і обмежується можливостями апаратури та дозволеним ліцензією кількістю списків розсилки для лист-сервера. У створеній навчальній групі пояснюються правила і способи підписки, і вона приступає до роботи. Кожне повідомлення, надіслане в дискусійну групу будь-яким її учасником, автоматично розсилається лист-сервером усім учасникам. Одним із учасників є викладач.

Мультимедійні засоби навчання займають важливе місце в розвитку інформаційного суспільства. Мультимедійні засоби навчання за С.У. Гончаренко – це комплекс апаратних і програмних засобів, що дають змогу користувачеві спілкуватися з комп'ютером, використовуючи різноманітні, природні для себе середовища: графіку, гіпертексти, звук, анімацію, відео. Мультимедійні системи надають користувачеві персонального комп'ютера такі види інформації: текст; зображення; анімаційні картини; аудіо коментарі; цифрове відео. Технології, що дають змогу з допомогою комп'ютера інтегрувати, обробляти і водночас відтворювати різноманітні типи сигналів, різні середовища, засоби і способи обміну інформацією, називаються мультимедійними [3, с. 298].

Існують різноманітні способи застосування засобів мультимедіа в навчальному процесі, серед яких:

- використання електронних лекторів, тренажерів, підручників, енциклопедій;
- розроблення ситуаційно-рольових та інтелектуальних ігор з використанням штучного інтелекту;
- моделювання процесів і явищ;
- забезпечення дистанційної форми навчання;
- проведення інтерактивних освітніх телеконференцій;
- побудова систем контролю й перевірки знань і умінь студентів (використання контролюючих програм-тестів);
- створення і підтримка сайтів навчальних закладів;
- створення презентацій навчального матеріалу;
- здійснення проєктивної та дослідницької діяльності студентів тощо.

Варто підкреслити, що використання засобів мультимедіа в освітньому процесі сприяє:

- підвищенню інтересу та загальної мотивації до навчання завдяки новим формам роботи і долученості до пріоритетного напрямку науково-технічного прогресу;
- індивідуалізації навчання: кожен працює в режимі, який його задовольняє;
- об'єктивності контролю;
- активізації навчання завдяки використанню привабливих і швидко-

змінних форм подачі інформації, змаганню студентів з машиною та самими собою, прагненню отримати вищу оцінку;

- формуванню вмій і навичок для здійснення творчої діяльності;
- вихованню інформаційної культури;
- оволодінню навичками оперативного прийняття рішень у складній ситуації;
- доступу студентів до банків інформації, можливості оперативно отримувати необхідну інформацію;
- інтенсифікація самостійної роботи студентів;
- розширення інформаційних потоків при використанні Інтернет;
- зростання обсягу виконаних на заняттях завдань.

Електронні конференції (ЕК), або, як їх часто називають, комп'ютерні конференції, дають змогу отримувати на моніторі користувача, як мінімум, тексти повідомлень, переданих учасниками конференції, що перебувають на різних відстанях один від одного.

Телеконференції – засоби, які забезпечують можливість двостороннього зв'язку між викладачем і студентами. При цьому відбувається одночасна двостороння передача відеозображення, звуку і графічних ілюстрацій. Це можна спостерігати одночасно у вікнах на екрані кожного монітора абонентів (викладачів і студентів). У ході групових занять у великій аудиторії є можливість проектувати зображення монітора комп'ютера на великий екран за допомогою, наприклад, рідкокристалічного чи іншого проекційного пристрою.

Поряд із традиційним книжковим фондом у Електронній бібліотеці тепер діють нові робочі зони: відеотеки, фонотеки тощо. З появою електронних підручників необхідністю в бібліотеці стає наявність комп'ютера з доступом до Інтернету, електронного каталогу, а також ксерокопіювальної техніки.

Класично, розрізняють два типи засвоєння студентами знань: продуктивний, основою якого є пізнавальна активність і самостійність мислення студентів (характеризується великою результативністю пізнавальних процесів) і репродуктивний, що ґрунтується на запам'ятовуванні та осмисленні готових знань. Самостійна ж робота із засобами ІКТ як важливий стимул у навчанні створює всі передумови для застосування практичних та інтелектуальних умінь, поєднання чуттєвого та раціонального пізнання, оскільки знання, які студенти здобувають у результаті самостійної діяльності, засвоюються значно краще порівняно з тими, які повідомляє викладач. Засвоєння готових знань на основі мультимедійної інформації потрібне, але під час виконання певних завдань варто вміло поєднувати ці два типи пізнавальної діяльності так, щоб основна ознака того чи іншого явища, події чи процесу була доведена і розкрита самими студентами в посильній для них роботі.

Однак реалізація будь-якої технології навчання залежить від підготовленості викладача.

Передусім він повинен подолати монологічність у навчально-виховній

діяльності; орієнтуватися на педагогіку партнерства, співпраці, відмовитися від авторитаризму. Крім того, важливо, щоб його діяльність відповідала таким вимогам:

- здатність реалізовувати соціальне замовлення часу, передбачати перспективу і працювати так, щоб учні були здатними адаптуватися до реалій майбутнього;

- самоосвіта (засвоєння механізмів створення нових технологій і використання банку технологій у формуванні своєї технології навчання);

- поінформованість про сутність традиційних та інноваційних освітніх технологій;

- вільне володіння дидактичними методами, прийомами, організаційними формами, які є основою індивідуальної професійної майстерності;

- використання під час викладання предмета сучасного навчально-методичного оснащення, що виявляється в авторських програмах, посібниках тощо;

- володіння інтуїцією, розвиненими комунікативними та організаторськими здібностями;

- знання теорії навчання і виховання, на основі яких формуються власний досвід, оригінальні професійні знахідки;

- саморегуляція, здатність оцінювати, розпізнавати кожну ситуацію, аналізувати власний досвід і досягати творчого стану;

- розвивати в собі емпатійність (здатність ідентифікувати себе з аудиторією слухачів).

Орієнтація на новаторські педагогічні технології, постійне оновлення їх не повинно бути бездумною самоціллю в діяльності педагога, оскільки в різних ситуаціях одна й та сама технологія може мати різні результати. У цій справі необхідними є глибокі знання учителем предмета, учнів, своїх можливостей, усвідомлення мети діяльності та результатів на кожному етапі її досягнення.

Для обґрунтування внутрішніх критеріїв і показників якості, що пов'язані з процесом і результатом навчальної діяльності, можна навести підходи, використані в межах дослідження для перевірки часткової гіпотези про те, що використання в навчальному процесі розроблених науково-обґрунтованих методик, навчальних і методичних посібників, практичних рекомендацій, дасть змогу диференціювати, індивідуалізувати й інтенсифікувати процес навчання, підвищити його результативність, зокрема сформувати рівень фахових компетентностей, достатній для майбутньої професійної діяльності. Формувальний етап експерименту за цим напрямом проходив у 2006-2008 навчальному році на базі Житомирського державного університету імені Івана Франка з метою проведення внутрішнього науково-педагогічного оцінювання ефективності впровадження запропонованої методичної системи базової фахової підготовки вчителів інформатики за кредитно-модульною технологією.

За критерії ефективності було взято внутрішні критерії та показники

якості, «що пов'язані з процесом і результатом навчальної діяльності...»: диференціація, індивідуалізація, інтенсифікація та результативність процесу навчання [3, 435].

Запропоновано низку показників для внутрішнього оцінювання ефективності розробленої методичної системи.

1. Критерій «рівнева диференціація процесу навчання»: практична реалізованість різнорівневих, різнопрофільних теоретичних завдань і практичних робіт залікових модулів; можливість практичного використання критеріїв і механізмів оцінювання різних рівнів навчальної діяльності студентів; забезпечення організації навчальної діяльності студентів у складі різнорівневих груп;

2. Критерій «індивідуалізація процесу навчання»: використання індивідуалізованих навчальних завдань та ІНДЗ для студентів; сприяння розвитку індивідуальних особливостей студентів; сприяння вихованості студентів.

3. Критерій «інтенсифікація процесу навчання»: зменшення обсягів часу на проведення аудиторних занять; збільшення обсягів навчального матеріалу; збільшення обсягів часу, форм і видів самостійної роботи студентів.

4. Критерій «результативність навчальної діяльності»: підвищення рівня сформованості професійних компетентностей учителя інформатики.

Для з'ясування ступеня проявлення кожного критерію опитуваним пропонувалося оцінити його показники. Оцінювання показників здійснювалося за такими параметрами: 0 балів – показник не дотримується, 1 бал – показник більше не дотримується, ніж дотримується, 2 бали – показник більше дотримується, ніж не дотримується, 3 бали – показник повністю дотримується. Показник вважався позитивним, якщо значення відповідного коефіцієнта – середнього арифметичного значення його параметрів – було не менше 1,5.

Поряд із цим критерій вважався не достатньо проявленим, якщо менше 50% його показників були позитивними; критичний прояв критерію – 50-55%; достатній прояв – 56-75%; високий прояв – 76-100%.

Для з'ясування ступеня проявлення 1-3 критеріїв анкетування передбачалося використання двох різних анкет: одна – для вивчення думки викладачів, друга – для опитування студентів експериментальної групи. Основні результати подано в табл. 1.

Провідним методом під час обліку й оцінювання результатів формувального етапу експерименту за другим напрямом став метод спостережень за навчальною діяльністю студентів. Одержані шляхом спостережень дані заплановано зіставити з результатами бесід, підсумкового контролю, анкетування. Додатково здійснювалося експертне опитування викладачів. Розглянемо детальніше результати запровадження розроблених компонентів методичної системи за критеріями рівневої диференціації, індивідуалізації та інтенсифікації процесу навчання.

Для оцінювання показників кожного з таких критеріїв вивчалася думка

Таблиця 1

**Показники ефективності методичної системи
за критеріями рівневої диференціації, індивідуалізації
та інтенсифікації навчального процесу**

№ з/п	Показник	Коефіцієнт показника	Критерій	
			Назва	Проявлення
1.1.	Практична реалізованість розроблених різнорівневих, теоретичних завдань і практичних робіт залікових модулів	2,67	Рівнева диференціація	100%
1.2.	Можливість практичного використання критеріїв і механізмів оцінювання різних рівнів навчальної діяльності студентів	2,33		
1.3.	Забезпечення організації навчальної діяльності студентів у складі різнорівневих груп під час навчання дисципліни	3,00		
2.1.	Використання індивідуалізованих навчальних завдань та індивідуальних навчально-дослідних завдань для студентів	1,67	Індивідуалізація	67%
2.2.	Сприяння розвитку індивідуальних особливостей студентів	2,00		
2.3.	Сприяння вихованості студентів	1,00		
3.1.	Зменшення обсягів часу на проведення аудиторних занять у порівнянні з традиційною організацією процесу навчання дисципліни	3,00	Інтенсифікація	100%
3.2.	Збільшення обсягів навчального матеріалу дисципліни	2,67		
3.3.	Збільшення обсягів самостійної роботи студентів під час навчання дисципліни	2,33		
3.4.	Збільшення кількості форм і видів самостійної роботи студентів під час навчання дисципліни	2,67		

викладачів, які здійснювали навчання названих дисциплін за експериментальною методикою. Аналіз наведених результатів дав змогу встановити такі ступені проявлення критеріїв ефективності методичної системи: високий – рівнева диференціація та інтенсифікація процесу навчання; достатній – індивідуалізація навчального процесу.

Поряд із цим проводилось опитування студентів експериментальної групи (68 осіб) з огляду на те, що під час навчання інформатичних дисциплін передбачалося використання різнорівневих завдань лабораторних робіт. Відповідні дані наведено в табл. 2.

Варто зазначити, що питання 1-4 табл. 5 безпосередньо стосувалися рівневої диференціації навчального процесу, де від 82% до 99% студентів дали позитивні оцінки; питання 5.1–5.3 – інтенсифікації процесу навчання, зокрема визначення окремих характеристик самостійної роботи студентів, на збільшення обсягів якої вказують до 88% опитуваних. Позитивне ставлення до експериментальної методики засвідчили близько 93% студентів.

Педагогічні спостереження за навчальним процесом дали змогу виявити вплив експериментальної методики на хід виховної роботи: подальшого розвитку набуло вміння студентів критично і відповідально ставитися до своєї навчальної діяльності, проведення самооцінки її результатів, планування та побудови індивідуальних траєкторій навчання. Конкретизовано знання студентів з дотримання прав інтелектуальної власності під час використання програмного забезпечення, бережливого ставлення до комп'ютерної техніки, дотримання авторських прав під час підготовки відповідей у формі повідомлень і рефератів на теоретичні запитання, дотримання морально-етичних норм комунікативної діяльності в мережі Інтернет тощо.

Таблиця 2

Опитування студентів експериментальної групи щодо оцінювання окремих результатів упровадження нової методики

№ з/п	Зміст запитання	Відповіді		
		Усього	Позитивні	Відносний показник
1	2	3	4	5
1.	Чи сприяє кращому опануванню навчального матеріалу дисципліни різнорівневий розподіл теоретичних і практичних завдань її змістових і залікових модулів?	68	62	91%
2.	Чи могли Ви у будь-який момент протягом семестру максимально достовірно прогнозувати і мали можливість корегувати оцінку (рейтинг), що буде виставлена Вам з дисципліни за підсумками семестру?	68	59	87%

Продовження табл. 2

1	2	3	4	5
3.	Чи виправдано застосовувалися штрафні санкції?	68	56	82%
4.	Чи вважаєте Ви, що робота над завданнями 1 і 2 рівнів у складі мікрогруп сприяє кращому виконанню і захисту лабораторних робіт?	68	67	99%
5.1.	Чи можете Ви сказати, що підготовка до занять і захист виконаних робіт з модулів зумовили більший обсяг самостійної роботи?	68	60	88%
5.2.	Якщо обсяг самостійної роботи збільшився, то повідомте, яку роботу Ви виконували (порівняно з навчанням інших дисциплін):			
а)	частіше консультувався(лась) у кращих студентів;	60	41	68%
б)	більше працював(ла) в бібліотеці університету;	60	17	28%
в)	більше працював(ла) в комп'ютерних лабораторіях кафедр;	60	55	92%
г)	частіше здійснював(ла) пошук навчальних матеріалів у корпоративній мережі університету та мережі Інтернет;	60	39	65%
д)	частіше відвідував позааудиторні консультації викладачів;	60	12	20%
е)	інші варіанти	60	3	5%
5.3.	Чи вистачало часу на підготовку до занять з інших дисциплін у зв'язку зі збільшенням обсягів самостійної роботи?	60	59	98%
6.	Як у цілому Ви оцінюєте запропоновану методику проведення навчальних занять:			
а)	позитивно;	68	22	32,4%
б)	більш позитивно, ніж негативно;	68	41	60,3%
в)	більш негативно, ніж позитивно;	68	3	4,4%
г)	негативно	68	2	2,9%

Щодо критерію «результативність навчальної діяльності», то основним показником було взято підвищення рівня сформованості професійних компетентностей учителя інформатики. Аналіз результатів формувального етапу експерименту за критерієм результативності виконано на основі методу перевірки статистичних гіпотез із використанням критерію Пірсона [6, с. 373-379]. Однак детальний розгляд цього критерію та його показників не здійснюватимемо, оскільки відповідні підходи достатньо широко представлені в науково-педагогічних дослідженнях.

Отже, застосування комп'ютерів у освіті зумовило появу нового покоління інформаційних освітніх технологій, що дали змогу підвищити якість навчання, створити нові засоби впливу, ефективніше взаємодіяти педагогам зі студентами. На думку багатьох фахівців, нові інформаційні освітні технології на основі комп'ютерних засобів дають можливість значно підвищити ефективність навчання.

Список використаних джерел:

1. Закон України «Про основні засади розвитку інформаційного суспільства в Україні на 2007-2015 роки» [прийнято ВР 9 січня 2007 р. № 537-V] [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/537-16>
2. Дибкова Л. М. Інформатика і комп'ютерна техніка : навч. посібник / Л. М. Дибкова. – 3-тє вид., доп. – К. : Академвидав, 2011. – 464 с.
3. Диха М. В. Роль інформаційних технологій у системі освіти під призвою сучасних реалій / М. В. Диха, Д. О. Рига. – Хмельницький : Вісник Хмельницького національного університету 2011, № 2, Т. 3.
4. Самсонов В. В. Методи та засоби Інтернет-технологій : навч. посібник / В. В. Самсонов, А. Л. Єрохін. – Харків : Компанія СМІТ, 2008. – 264 с.
5. Коваль Т.І. Підготовка викладачів вищої школи: інформаційні технології у педагогічній діяльності : навч.-метод. посіб. / Т. І. Коваль. – К. : Вид. центр НЛТУ, 2009. – 380 с.
6. Козяр М. М. Віртуальний університет : навч.-метод. посіб. / [М. М. Козяр, О. Б. Зачко, Т. Є. Рак]. – Львів : Львівський державний університет безпеки життєдіяльності, 2009. – 168 с.
7. Критерії зовнішнього оцінювання якості інформаційно-комунікаційних технологій навчання/ О. М. Спірін // Інформаційні технології і засоби навчання. – 2010. – № 5(10). [Електронний ресурс]. – Режим доступу :http://www.ii.npu.edu.ua/files/Zbirmik_KOSN/16/8.pdf

1.5. Дистанційна освіта в Україні та за кордоном: проблеми і перспективи

*Т.П. Макаровська, к.т.н., доцент,
Київський національний
університет технологій та дизайну*

Світовий процес переходу від індустріального до інформаційного суспільства, а також соціально-економічні зміни, що відбуваються в Україні, вимагають суттєвих змін у багатьох сферах діяльності держави. У першу чергу це стосується реформування освіти. Національною програмою «Освіта. Україна XXI сторіччя» передбачено забезпечення розвитку освіти на основі нових прогресивних концепцій, запровадження в навчально-виховний процес новітніх педагогічних технологій і науково-методичних досягнень, створення нової системи інформаційного забезпечення освіти, входження України в трансконтинентальну систему комп'ютерної інформації [1]. Одним із таких новітніх освітніх напрямів визначено дистанційну освіту.

Проблемні питання розвитку освіти, запровадження в навчальний процес новітніх педагогічних технологій, створення сучасної системи інформаційного забезпечення освіти, входження України в трансконтинентальну систему комп'ютерної інформації відображені в працях багатьох учених: Т. Мюррей, П. де Бра, Д. Мак Артур, С.В. Титенко, О.О. Гагарін, В.А. Семікін. Проблему автоматизованого тестування на основі програмних комплексів розглянуто в роботах Г.М. Єлізаренка, В.С. Аванесова, В.М. Сороко. Сучасні освітні вимоги, а також концепція безперервного навчання досліджувалася такими вченими, як М.З Згуровський, І.Ф. Богданова, С.Д. Сивець та інші.

У 80-х роках ХХ ст. набув поширення термін «дистанційна освіта», основною ідеєю такої освіти було відокремлення вчителя від учня (і саме в цьому полягає її відмінність від традиційної освіти). Цей вид навчання дає змогу отримати вищу освіту всім категоріям населення – від домогосподарок, які прагнуть отримати першу вищу освіту, до менеджерів вищої ланки, які мають намір отримати другу або третю вищу освіту. Дистанційне навчання дає можливість негайно застосовувати отримані знання на практиці, адже воно створене для отримання освіти без відриву від основної діяльності.

У 2000 р. Міністерство освіти та науки України затвердило «Концепцію розвитку дистанційної освіти в Україні», що передбачає створення такої системи освіти, яка забезпечує значне розширення кола споживачів освітніх послуг, реалізацію системи безперервної освіти «протягом усього життя» та індивідуалізацію навчання попри масовість самої дистанційної освіти [2].

На сьогодні розвиток дистанційної освіти в Україні пройшов два фундаментальні етапи становлення.

На першому етапі розвитку вітчизняної дистанційної освіти (протягом 2001 р.) відбулося:

- створення організаційної структури системи дистанційної освіти;
- розроблення її правових основ і стандартів;
- створення матеріально-технічної бази регіональних і локальних центрів дистанційної освіти;
- створення первинного фонду дистанційних курсів і забезпечення їх експериментального впровадження;
- розроблення засад фінансування системи дистанційної освіти;
- реалізація пілотних проектів щодо її впровадження.

На другому етапі розвитку дистанційної освіти в Україні (протягом 2002-2003 рр.) проходило:

- повномасштабне розгортання і впровадження дистанційної освіти як форми навчання, рівноцінної з очною, заочною та екстернатом;
- упровадження системи багатоканального фінансування юридичних і фізичних осіб системи дистанційної освіти;
- розроблення і впровадження системи пільг щодо використання комп'ютерних мереж і телекомунікаційної інфраструктури для складових системи дистанційної освіти (юридичних і фізичних осіб);
- упровадження системи ліцензування, атестації та акредитації закладів дистанційної освіти;
- інтеграція системи дистанційної освіти України у світову систему.

Про важливість інформаційних перетворень, що відбуваються в Україні, свідчать масштаби й рівень державного регулювання цих процесів. Так, сучасна організаційна структура системи дистанційної освіти в Україні включає:

- Раду з питань моніторингу розвитку дистанційної освіти при Кабінеті Міністрів України;
- координаційну Раду Міністерства освіти і науки України з питань дистанційної освіти;
- Український центр дистанційної освіти;
- регіональні центри дистанційної освіти в Харкові, Львові, Одесі, Донецьку, Дніпропетровську, Хмельницькому;
- локальні центри дистанційної освіти;
- базові центри дистанційної освіти за напрямками фахової підготовки;
- науково-методичні комісії за напрямками діяльності системи дистанційної освіти.

Дистанційна освіта складається з двох основних підсистем: дистанційного викладання (педагогічні технології) і дистанційного навчання (інформаційні технології).

Педагогічні технології дистанційного навчання спрямовані на активне спілкування викладачів зі студентами з використанням телекомунікаційного зв'язку та методології індивідуальної роботи студентів із чітко структурованим навчальним матеріалом, представленим у електронному вигляді. Ство-

рення Українського центру дистанційної освіти на основі Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут» дало можливість проводити в Україні курси навчання для викладачів ВНЗ, розроблювачів дистанційних курсів, укласти договори з ВНЗ про співробітництво з метою координації створення системи дистанційної освіти в Україні.

Інформаційні технології дистанційного навчання передбачають створення, передачу і збереження навчальних матеріалів, організацію та супровід навчального процесу дистанційного навчання за допомогою телекомунікаційного зв'язку. Однак в Україні поки що превалює традиційна форма навчання, яка передбачає лекційні й практичні заняття, лабораторні роботи, колоквіуми, семінари тощо. Навчання проводиться за програмами, що склалися десятками років. Така форма навчання дає змогу отримати загальні знання та основи системного мислення. Проте її доступність є обмеженою для досить широкого кола людей з багатьох причин. Так, за результатами соціологічного опитування, проведеного серед випускників шкіл України, з'ясувалося, що як мінімум 65% респондентів бажать далі здобувати вищу освіту. Тим часом, діюча система вищої освіти здатна прийняти на денну й заочну форми навчання лише близько 35% майбутніх абітурієнтів. Решта ж охочих не зможе потрапити до вузів. А для деяких верств населення традиційна форма навчання неможлива з інших причин, наприклад, для бізнесменів, у яких немає часу на денну форму освіти; для сільських жителів, що не мають можливості навчатися далеко від домівки; для інвалідів, військовослужбовців і, навіть, ув'язнених.

Саме цим категоріям суспільства на допомогу приходить дистанційна освіта, яка дедалі активніше поширюється останнім часом в Україні. Проте стан розвитку дистанційної освіти в Україні на сьогодні не відповідає вимогам суспільства, що прагне якнайшвидше інтегруватися в європейську і світову спільноту.

Відставання освітніх інновацій має такі причини. По-перше, Україна відстає від розвинутих країн у застосуванні технологій дистанційного навчання при підготовці, перепідготовці та підвищенні кваліфікації фахівців різних галузей і рівнів. По-друге, має місце суттєве відставання телекомунікаційних мереж передачі даних, що характеризуються недостатньою пропускну здатністю, ненадійністю зв'язку та його низькою якістю. По-третє, в Україні відсутня нормативно-правова база, яка б регламентувала і забезпечувала діяльність вищих навчальних закладів у напрямі впровадження дистанційної освіти як рівноцінної форми навчання поряд із очною, заочною та екстернатом.

Попри це, кількість студентів та слухачів, які здатні і мають бажання навчатися за дистанційними технологіями, уже зараз досить велика і швидко зростає. Паралельно зростають й урізноманітнюються ринкові пропозиції у сфері дистанційної освіти.

Отже, дистанційна форма навчання має суттєві переваги порівняно з традиційною, а саме:

- доступність практично усім верствам населення;
- відсутність необхідності відвідувати лекції та семінари;
- демократичний зв'язок «викладач – студент»;
- навчання у відповідності до свого темпу, особистісних особливостей та освітніх потреб;
- можливість використання провідних інтернет-технологій під час процесу навчання, тобто паралельне засвоєння навичок роботи в Інтернеті, які згодом можуть знадобитися під час роботи;
- самостійне планування часу та розкладу занять, а також вибір предметів, для вивчення;
- навчання у визначений студентом час;
- відносно нижча вартість;
- можливість отримання практично будь-яких знань, починаючи від короткотермінових курсів і завершуючи вищою освітою.

Серед недоліків дистанційної освіти можна виділити:

- відсутність особистісного спілкування між викладачем і студентом (відбувається менш ефективна, безособистісна передача знань); не вистачає також спілкування з колегами-студентами для обміну досвідом;
- необхідність наявності у студента сильної особистісної мотивації, уміння навчатися самостійно, без постійної підтримки та спонування з боку викладача;
- відсутність можливості негайного практичного застосування отриманих знань із наступним обговоренням виниклих питань з викладачем і роз'яснення ситуації на конкретних прикладах;
- практично відсутня мовна практика у використанні набутої термінології.

У практичній площині ефективність дистанційного навчання у вищих навчальних закладах багато в чому залежить від того, наскільки регулярно навчається студент, адже важко або й зовсім неможливо сформувати систему знань за умови нерівномірного навчального навантаження. Контролюючим засобом у дистанційній освіті є чітка звітність: за кожен опрацьований розділ курсу студент повинен звітувати перед викладачем, розв'язуючи задачі або складаючи тести. Без цього рух уперед у навчанні є неможливим. Отже, усі зазначені вище переваги дистанційної освіти можуть дати позитивні результати лише тоді, коли у студента буде сильна особистісна мотивація до навчання, уміння самостійно налагодити навчальний процес у часі без постійної підтримки та контролю з боку викладача. Хоча в разі виникнення питань, труднощів у вивченні того чи іншого матеріалу студент завжди має можливість поспілкуватися з викладачем, скориставшись електронною поштою або зв'язатися з ним у режимі on-line.

До викладачів, які формують матеріали навчальних курсів, повинні застосовуватися підвищені вимоги щодо логічності й лаконічності викладення навчального матеріалу (адже він викладається в електронному вигляді і повинен якнайкраще сприйматися читачами), чітка його структурованість

(адже за кожним викладеним блоком навчального курсу, кожною вивченою темою потрібно розробити контрольне тестування).

На сьогодні багато вітчизняних університетів пропонують свої програми в онлайн-режимі для дистанційного навчання. Згідно з соціологічними даними, загалом в Україні близько 30% навчальних закладів заявили, що вже мають або планують організувати навчання в режимі дистанційної освіти [3].

Існує центр дистанційного навчання (ЦДН) і в КНУТД. Він побудований на сучасній платформі дистанційного навчання Moodle, що дає змогу будь-якому студенту за допомогою інтернет-комунікацій досконало оволодіти навчальним матеріалом через забезпечення доступу до численних навчальних ресурсів та інтерактивний характер механізмів подання нових знань, контролю за їх засвоєнням (форум, тестування всіх можливих типів, глосарій, веб-ресурси, завдання, чати). Використовуючи Moodle, викладачі, у свою чергу, можуть надсилати студентам нові повідомлення, повноцінно розподіляти власний час, збирати та перевіряти завдання, вести електронні журнали оцінювання знань, а також регулювати за таймером час виконання завдань контрольного типу: відповіді у вигляді речення; відповіді на тести «так» або «ні»; діапазони чисел; текстові відповіді; запитання на відповідність; власні варіанти відповіді тощо. Дистанційній освіті, зокрема в КНУТД, притаманні такі риси:

1) *модульність* – в основу програми дистанційної освіти покладено модульний принцип; кожний окремий курс створює цілісне уявлення про окрему предметну сферу, що дає змогу з набору незалежних курсів-модулів сформувати навчальну програму, яка відповідає індивідуальним чи груповим потребам;

2) *паралельність* – навчання здійснюється одночасно з професійною діяльністю (або з навчанням за іншим напрямом), тобто без відриву від виробництва або іншого виду діяльності;

3) *економічність* – ефективне використання навчальних площ і технічних засобів, концентроване й уніфіковане представлення інформації, використання та розвиток комп'ютерного моделювання спрямовані на зниження витрат на підготовку фахівців;

4) *технологічність* – використання в навчальному процесі нових досягнень інформаційних технологій, які сприяють входженню людини у світовий інформаційний простір; одночасне звернення до багатьох джерел навчальної інформації великої кількості учнів, студентів і слухачів, спілкування за допомогою телекомунікаційного зв'язку студентів між собою та з викладачами;

5) *нова роль викладача* – дистанційна освіта розширює й оновлює роль викладача, робить його наставником-консультантом, який повинен координувати пізнавальний процес, постійно вдосконалювати ті курси, які він викладає, підвищувати власну творчу активність і кваліфікацію відповідно до нововведень та інновацій;

б) *якість* – якість дистанційної освіти в принципі не поступається якості очної форми навчання, оскільки для підготовки дидактичних засобів залучається, як правило, найкращий професорсько-викладацький склад і використовуються найсучасніші навчально-методичні матеріали; передбачається введення спеціалізованого контролю якості дистанційної освіти на відповідність її освітнім стандартам.

Слід зазначити, що рівень дистанційної освіти в Україні поки що не відповідає вимогам до інформаційного суспільства і не забезпечує повноцінного входження країни в міжнародний освітній простір. Для того, щоб система дистанційного навчання зайняла гідне місце в системі освіти України, потрібно, передусім, створити глобальну комп'ютерну мережу освіти й науки, оскільки саме комп'ютер дає змогу отримувати навчальний матеріал, є водночас бібліотекою, центром довідкової інформації та комунікативним центром, що робить його одним із учасників реалізації програми безперервної освіти в державі.

Основними завданнями сучасного етапу розвитку системи дистанційної освіти в Україні є:

- усвідомлення керівниками освіти, органами управління, професорсько-викладацьким складом і широкою педагогічною спільнотою доцільності, необхідності та можливості впровадження дистанційного навчання у вітчизняну освіту;
- створення національних, галузевих, регіональних місцевих підсистем дистанційної освіти і відповідних до них телекомунікаційних мереж із виходом у мережу Інтернет;
- розроблення навчально-методичних комплексів дистанційного навчання та їх сертифікація;
- створення локальних телекомунікаційних мереж із виходом у Інтернет навчальних закладів і формування їхніх web-сайтів дистанційного навчання;
- підготовка кадрів для дистанційного навчання;
- формування експериментальних навчальних груп та їх дистанційне навчання.

До сучасних інструментів і методів дистанційної освіти відносять створення і ведення викладачами власних блогів, як важливої характеристики профілю викладача і науковця. На сьогодні існує достатньо велика кількість програмних систем для організації дистанційного навчання, зокрема Blackboard, WebCt, Moodle, IBM LearningSpace та інші. Такі системи надають інструментарій для управління електронним навчанням.

Блогосфера сприяє відкритості, створюючи простір для обговорення, обміну інформацією та спілкування. Блог викладача – це критичний аналіз останніх публікацій, погляди на деякі проблеми, пошук шляхів їх вирішення, роздуми. У подальшому подібна інформація може бути перетворена в доповіді на конференціях, практичні заняття зі студентами. За нею можуть спостерігати як студенти, так і колеги по роботі. Блоги дають можливість з'ясувати, хто був на сайті і читав сторінки блога.

Якісний дистанційний навчальний процес обов'язково передбачає спілкування – асинхронне (пошта, форум) і синхронне (чат, скайп). Починаючи з 2009 р. почалося активне розповсюдження нового засобу спілкування – так званого вебінара (веб + семінар = вебінар), який являє собою групову роботу в Інтернеті з використанням сучасних засобів спілкування (відео, флеш, чат). Програмне забезпечення для проведення вебінарів, як правило, дає змогу демонструвати документи в найбільш розповсюджених форматах, відтворювати голос і відеозображення як того, хто веде вебінар, так і кількох учасників, спілкуватися в чаті, демонструвати відеоролики, малювати графічні об'єкти і текст на білій дошці, здійснювати перехоплення екрана комп'ютера, розміщувати файли для обміну, проводити опитування слухачів тощо. Отже, вебінар – вельми перспективний, потужний метод дистанційної освіти, призначений для проведення лекцій зі зворотним зв'язком, тематичних семінарів, захисту виконаної роботи, групової роботи, проведення опитування, демонстрації техніки роботи на комп'ютері, для проведення різноманітних тренінгів. Проте в захопленні новинами сучасних інформаційних технологій не слід забувати про виховну функцію освіти, яку не можна собі уявити без участі людини, викладача. Їх повна заміна комп'ютерами просто неможлива. Недарма кажуть, що Особистість може виховати лише Особистість.

Освіта за кордоном уже не є чимось невідомим для сучасних випускників шкіл. Завдяки таким тенденціям, як глобалізація та космополітизм, нині кожен може відчувати себе цілком комфортно, перебуваючи далеко від дому: практично всі знають англійську мову, вулиці різних міст схожі одна на одну завдяки однаковим вивіскам супермаркетів і бутиків, а поїздки в інші країни вже давно стали звичними для багатьох.

І. Росія. Вища дистанційна освіта тут уперше з'явилася ще в часи СРСР. Уже у 20-х роках ХХ ст. на заочні відділення Московського державного університету було прийнято 37 тисяч студентів. А в 1930 р. програми дистанційного навчання було запроваджено у провідних вузах кожного міністерства. Перші форми дистанційної освіти були облаштовані досить просто: на початку курсу студент приїздив до університету на настановчу сесію, де викладачі ознайомлювали зі змістом курсу, давали загальну програму вивчення тієї чи іншої дисципліни, видавали матеріали для самостійного вивчення. Протягом року студент вивчав матеріали самостійно, за можливості писав або телефонував викладачеві, а наприкінці року з'являвся на екзаменаційну сесію для складання заліків та екзаменів.

Нова хвиля інтересу до заочного навчання була пов'язана з відкриттям російського філіалу ЄШКО в 1993 році. Стало доступним вивчення іноземних мов за допомогою аудіокасет, з'явилася також можливість віддаленого прийому домашніх завдань. Ще більш зрілої форми дистанційна освіта набула після підписання меморандумів з UNESCO щодо сприяння розвитку дистанційної освіти і створення Московського технологічного інституту (МТІ). У 2000 р. МТІ отримав державну акредитацію, і на сьогодні цей ін-

ститут пропонує десятки курсів із дистанційною системою освіти з подальшою видачею диплома державного зразка.

Ще у 80-х роках ХХ ст. члени UNESCO сформулювала ідею міжнародної мережі технічних вузів, націлену на інтернаціоналізацію зусиль щодо підготовки висококваліфікованих фахівців у сфері високих технологій, забезпечення доступної та безперервної освіти, а також зміцнення взаємодії між вищими навчальними закладами різних країн.

Об'єктивна необхідність створення такої мережі буда продиктована колосальними темпами науково-технічного прогресу і глобалізацією впливу його результатів, що суттєво підвищили відповідальність технічних спеціалістів за використання своїх знань на благо суспільства і за наслідки можливих техногенних катастроф. Для розроблення навчальних програм було вирішено залучити кращі навчальні заклади всього світу і задіяти сучасні технології, що здешевлюють процес передачі знань.

На сьогодні у світі ефективність e-learning є офіційно визнаною ООН і UNESCO. Відповідно до рейтингу IBM і дослідницької групи EconomistIntelligenceUnit у 2004 р. Росія за готовністю до використання технологій дистанційного навчання займала 44-е місце у світі [7].

Недержавний сектор e-learning у 2000-ні роки безперервно зростає, навіть попри період економічної кризи 2008-2009 рр. і зараз також демонструє позитивні тенденції. У 2010 р., однак, стало очевидним, що прогноз-2006 AmericanEducationalResearchAssociation, який пророкував дистанційному навчанню 2/3 світового ринку до 2010 р., не підтвердився.

У Росії до 2009 р. з e-learning на практиці познайомилися лише 17% роботодавців і 11% громадян. У найближчій перспективі державним дистанційним навчанням планується охопити всіх, хто цього потребує – студентів, абітурієнтів, сільських школярів, дітей-інвалідів та інші групи населення з обмеженою з різних причин мобільністю.

2. *Велика Британія.* Відкритий університет Великої Британії був заснований 1969 р. як незалежний навчальний заклад для надання другої можливості працюючим дорослим людям здобути або продовжити своєю освіту. Університет пропонує 3 види навчання: на ступінь бакалавра, післядипломне й продовжене. Навчальний процес в основному побудований як на використанні друківаних матеріалів, так і аудіо-, відеозасобів тощо. Студенти мають можливість одержати консультації у 250 навчальних центрах, розташованих у багатьох містах країни та світу. Відкритий університет Великої Британії зарекомендував себе як світовий лідер нетрадиційної освіти. За його зразком навчальні заклади аналогічного типу було створено в Канаді, Австрії, Іспанії, Пакистані, Нідерландах, Туреччині, Індії, Ізраїлі.

3. *Ірландія.* Дуже популярна на сьогодні ірландська освіта – вона є повним аналогом британської моделі, забезпечує не менш якісний рівень викладання, але коштує при цьому значно дешевше. Навчання в країні поділяється на три етапи. Діти до 12 років навчаються в початковій школі, потім переходять до середньої, у 17-18 років повинні скласти випускні іспити і

пройти на третій рівень, який надає вищу та спеціальну освіту в університетах, коледжах та інститутах. Учні ірландських середніх шкіл, як правило, освоюють одночасно тільки сім дисциплін. Але при цьому освіта дуже якісна і різнобічна, припускає можливість вибору напряму навчання, враховує особливості кожної дитини. Після закінчення школи випускник може легко без іспитів вступити до вищого навчального закладу Ірландії чи Британії. Для іноземних абітурієнтів умови вступу досить привабливі: щоб стати студентом одного з ірландських вишів, досить мати атестат про закінчення школи в рідній країні та документ про здачу тесту TOEFL із достатньою кількістю балів. Основними перевагами навчання в одному з ірландських вишів є низька вартість оплати навчання за семестр і офіційний дозвіл на роботу – студенти мають право підробляти у вільний від навчання час і таким чином покривати всі свої витрати. Важливо й те, що навчальну візу в Ірландію можна отримати набагато простіше і швидше, ніж до Австралії, Великої Британії або США.

4. *Іспанія.* Національний університет дистанційної освіти заснований парламентом у 1972 р. з метою надання вищої освіти всім, хто з різних причин не може навчатися за програмами традиційних університетів. Університет розташований у Мадриді, має ряд навчальних центрів у різних районах країни й пропонує курси навчання на рівні бакалаврату, магістратури й продовженої освіти. У якості навчального матеріалу використовуються спеціально підготовлені друковані видання, які доповнюються аудіо- і відео касетами, технологією комп'ютерного навчання, телевізійних лекцій і телетекстом. Для підтримки постійного діалогу зі студентами використовуються очні зустрічі з обговорення навчального матеріалу в 50 навчальних центрах і телефонні співбесіди. В інших регіонах країни університетом створено останнім часом ще 8 центрів навчання. Загальна кількість студентів університету становить 124 тис. осіб.

5. *Німеччина.* Дистанційна освіта в Німеччині має свої особливості. Вона розпочиналася з дистанційної підготовки фахівців із вищою професійною освітою, яка централізовано планувалася. Приєднання східних земель дало можливість розширити ринок дистанційної освіти. Прикладом вищого професійного навчального закладу, що здійснює дистанційну підготовку фахівців, є Заочний університет міста Хаген (земля Північний Рейн-Вестфалія). Університет надає освітні послуги понад 50 тис. студентам на рік. Однак диплом про вищу професійну освіту одержують не більше 20% через великий відсів студентів, які не витримують високих освітніх вимог.

6. *США.* Американські університети мають тенденцію до застосування інноваційних технологій залежно від потреб, продиктованих промисловим, економічним і соціальним розвитком суспільства. Ці технологічні інновації впроваджуються на всіх освітніх рівнях – від середньої школи до післядипломної освіти. В 90-х роках ХХ ст. спостерігалася зміна у взаєминах між університетами, що пропонують курси дистанційного навчання. Наприклад, національний технологічний університет пропонує програму для

одержання ступеня бакалавра й магістра в галузі інженерних наук, використовуючи курси 40 основних національних технічних університетів США. В Америці в галузі університетської дистанційної освіти не існує національної системи дистанційної освіти, що базується на єдиних теоретичних, організаційно-методичних принципах. Низка невеликих організацій претендує за своєю назвою на роль загальнонаціональних, однак провідні університети США обережно ставляться до встановлення з ними партнерських відносин. Національний технологічний університет заснований у штаті Колорадо у 1984 р. як некомерційна корпорація. Як установа вищої освіти цей університет забезпечує потреби в дипломованих інженерах і адміністраторах, а також присвоює наукові ступені й видає сертифікати рівня магістра. Академічні програми, що тут пропонуються, схвалені понад 40 університетами. Національний технологічний університет забезпечує супутникову мережеву інфраструктуру. Понад 40 університетів США беруть участь в академічних програмах, запропонованих Національним технологічним університетом. Деякі установи беруть участь у розробленні програм з усіх дисциплін, у той час як інші забезпечують курси лише у вибраних фахових напрямках. Доступ до навчальних програм здійснюється за допомогою телекомунікаційної технології. Навчальні курси записуються на відеомагнітофон для зручності студентів. Електронна пошта, факс, телефон, пошта – принципові засоби для взаємодії між студентами й університетом.

7. *Канада.* У цій країні розвиток ідеї відкритого й дистанційного навчання виконують університети Атабаска, Телеуніверситет тощо, які були створені для забезпечення освітніх потреб населення різних регіонів, у тому числі віддалених і малонаселених територій. Завданнями університетів дистанційної освіти в Канаді є: надання вищої освіти тим, хто зазнав невдачі при вступі в традиційні університети й коледжі; забезпечення зайнятості й освіти для безробітних; забезпечення професійної перепідготовки для працівників сервісу й тих службовців, чиїх знань не вистачало для умов роботи, що змінюються; забезпечення безперервної освіти й перепідготовки протягом усього життя для усієї нації; поновлення людських ресурсів. Тобто, по суті, це можливість одержання другої освіти. Університети мають цільові групи для працюючих дорослих старших 20 років. Для них дистанційна освіта є скоріше професійною перепідготовкою, ніж другою вищою освітою. Вимоги при прийомі є подібними до звичайної моделі навчання. Університети дистанційної освіти Канади надають навчальні курси на традиційних носіях інформації. Курси зазвичай являють собою друківані матеріали й включають методичні вказівки, добірку статей для додаткової освіти, вказівки з виконання лабораторних практикумів тощо. Лише деякі університети використовують можливості комп'ютерного навчання й електронну пошту як частину системи освіти. Попри те, що в такій віддаленій провінції Канади, як Нью-Брунсвік, у всіх школах прокладено оптоволоконний зв'язок, однак відеоконференції використовуються лише в трьох із 38 курсів дистанційного навчання.

Список використаних джерел:

1. Постанова Кабінету Міністрів України від 3 листопада 1993 р. № 896 «Про Державну національну програму «Освіта» («Україна XXI століття»)» – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/896-93-%D0%BF>
2. Концепція розвитку дистанційної освіти в Україні (затверджено Постановою МОН України 20 грудня 2000 р.) – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.osvita.org.ua/distance/pravo/00.html>
3. Наказ Міністерства освіти і науки України «Про створення Українського центру дистанційної освіти» від 7 липня 2000 р. № 293. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.osvita.org.ua/distance/pravo/01.html>
4. Титенко С. В. Автоматизации построения тестовых заданий в системах дистанционного обучения на основе понятийно-тезисной модели / С. В. Титенко // Educational Technology&Society – 16 (1). 2013. – pp. 482-499. ISSN 1436-4522.
5. Прокофьева Н. О. Стратегии и методы проведения контроля знаний в компьютерном обучении / Н. О. Прокофьева // Educational Technology&Society – 13 (1). 2010 – pp. 378-392 ISSN 1436-4522.
6. Прокофьева Н. О. Вопросы организации компьютерного контроля знаний / Н. О. Прокофьева // Educational Technology&Society – 13 (1). 2010 – pp. 433-440 ISSN 1436-4522.
7. Перспективы дистанционного обучения в России. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.memoid.ru/node/Perspektivy_distancionnogo_obucheniya_v_Rossii

1.6. Самостійна робота і самоосвіта студента як основні компоненти формування майбутнього фахівця

*З.Я. Шацька, к.е.н., доцент,
Київський національний
університет технологій та дизайну*

Модернізація навчального процесу в руслі вимог Болонської декларації та перехід на кредитно-модульну систему навчання передбачає реорганізацію традиційної схеми навчання «навчальний семестр – навчальний рік – навчальний курс». Згідно з новими умовами навчальний матеріал кожної дисципліни поділяється на модулі, викладач здійснює перевірку якості засвоєння студентом теоретичного і практичного матеріалу кожного модуля, використовує ширшу шкалу оцінювання знань, а на підсумкову оцінку знань студента з дисципліни вирішальний вплив має сума балів, одержаних упродовж семестру.

Викладання конкретної дисципліни формується з аудиторних занять (лекції, практичні заняття), самостійної та індивідуальної роботи студента. Співвідношення обсягів аудиторних занять, самостійної та індивіду-

альної роботи студентів визначається з урахуванням специфіки та змісту конкретної навчальної дисципліни, її місця, значення і дидактичної мети в реалізації освітньо-професійної програми. Навчальний час, відведений для самостійної та індивідуальної роботи студента, визначається навчальним планом. Щорічно відбувається значне збільшення обсягів самостійної роботи студента (до 50-60% загального обсягу годин, відведених на вивчення конкретної дисципліни), індивідуалізація навчання. Наприклад, при вивченні студентами освітньо-професійного рівня бакалавр дисципліни «Стратегія підприємства» за 2009-2013 роки відбулося збільшення загальної кількості годин на вивчення дисципліни зі 108 до 180 годин на семестр, що становить 60% загальної кількості часу, відведеного на вивчення цієї дисципліни (табл.1). Разом з тим, щорічно відбувається зменшення кількості аудиторних занять: зі 72 годин у 2009 р. до 58 годин у 2013 р., що становить 80% часу. Але одночасно збільшується навантаження на студента із самостійної роботи. Якщо у 2009 р. на самостійну роботу студента відводилося 36 годин, то вже у 2012 р. відведено 100 годин (збільшення на 2,7 раза), а у 2013 р. – 124 години (збільшення обсягу часу в 3,4 раза).

Таблиця 1

**Кількість годин, відведених на вивчення дисципліни
«Стратегія підприємства»**

Рік	Кількість годин, відведених на вивчення дисципліни			
	загальна	лекцій	практичних занять	самостійна робота студента
2009	108	36	36	36
2012	180	32	48	100
2013	180	28	28	124

Таке значне збільшення обсягів часу, відведеного на самостійну роботу студента, відповідно, потребує наявності потужної матеріальної бази в навчальному закладі, належного науково-методичного забезпечення навчального процесу, вимагає від викладачів формування та застосування таких видів, форм і методів організації самостійної роботи студентів, які сприяли б підвищенню ефективності навчального процесу. Разом з цим, у сучасного студента повинні бути сформованими і розвинутими навички самостійної роботи, без яких ускладниться процес навчання значно.

За нових підходів навчальна діяльність студента відбувається на двох рівнях:

- навчальна діяльність за участю викладача;
- самостійна робота студента (її задає і в кінцевих формах оцінює викладач).

Самостійна робота студента (СРС) – це самостійна діяльність студента, яку науково-педагогічний працівник планує разом зі студентом, але ви-

конує її останній за завданнями та під методичним керівництвом і контролем науково-педагогічного працівника без його прямої участі [3].

Згідно з Положенням «Про організацію навчального процесу у вищих навчальних закладах» самостійна робота студента є основним засобом оволодіння навчальним матеріалом у час, вільний від обов'язкових навчальних завдань [1]. Самостійна робота студента над засвоєнням навчального матеріалу з конкретної дисципліни може виконуватися в бібліотеці вищого навчального закладу, навчальних кабінетах, комп'ютерних класах (лабораторіях), а також у домашніх умовах.

При організації самостійної роботи студентів з використанням складного обладнання чи устаткування, складних систем доступу до інформації (комп'ютерних баз даних, системавтоматизованого проектування тощо) передбачається можливість отримання необхідної консультації або допомоги з боку викладача [1].

Зміст самостійної роботи над конкретною навчальною дисципліною визначається робочою навчальною програмою дисципліни та методичними рекомендаціями викладача. Ця робота проводиться відповідно до заздалегідь складеного графіка, що гарантує можливість індивідуального доступу студента до потрібних дидактичних засобів. Графік доводиться до відома студентів на початку поточного семестру.

Самостійна робота студента над навчальною дисципліною може включати:

- опрацювання теоретичних основ прослуханого лекційного матеріалу;
- вивчення окремих тем або питань, винесених на самостійне опрацювання;
- поглиблене вивчення літератури на задану тему та пошук додаткової інформації;
- підготовку до виступу на семінарських заняттях і до практичних (лабораторних) занять;
- систематизацію вивченого матеріалу перед іспитом;
- опрацювання та підготовку огляду опублікованих у фахових та інших виданнях статей;
- переклад іноземних джерел встановленої тематики;
- підготовку та оформлення схем, таблиць, графіків, діаграм, презентацій тощо.

Навчальний матеріал навчальної дисципліни, передбачений робочим навчальним планом для засвоєння студентом у процесі самостійної роботи, виноситься на підсумковий контроль поряд із навчальним матеріалом, який опрацьовувався в ході проведення навчальних занять [1].

Методичне забезпечення самостійної роботи студентів передбачає засоби самоконтролю (тести, пакети контрольних завдань, питання та завдання для самоконтролю).

Контроль самостійної роботи студентів включає:

- 1) відповіді на контрольні або тестові запитання;

- 2) перевірку конспекту лекцій;
- 3) перевірку рефератів;
- 4) перевірку розв'язаних задач та інших індивідуальних завдань;
- 5) перевірку виконаних графічних вправ і завдань, презентацій.

Доведено, що тільки ті знання, які студент здобув самостійно, завдяки власному досвідові, думці і діям, будуть насправді міцними. У процесі викладання навчального матеріалу засвоюється 15% інформації, що сприймається на слух, 65% – слух і зір.

Якщо навчальний матеріал опрацьовується власноручно, самостійно (індивідуально) виконується завдання від його постановки до аналізу отриманих результатів, то засвоюється не менше 90% інформації.

Саме тому вища школа поступово, але неухильно переходить від передачі інформації до керівництва навчально-пізнавальною діяльністю, формування у студентів навиків самостійної творчої роботи [2]. Самостійна робота студентів з окремої дисципліни навчального плану повинна забезпечити: системність знань і засобів навчання; володіння розумовими процесами; мобільність і критичність мислення; володіння і вміння використовувати сучасні засоби обробки інформації; здатність до творчої праці.

Отже, самостійна робота студентів потребує чіткої організації, планування, системи й певного керування (обсяг і типи завдань, методичні рекомендації щодо їхнього виконання, аналіз передбачуваних труднощів, облік, перевірка та оцінювання виконаних робіт) з боку викладача, що сприяє підвищенню якості навчального процесу. Успіх цієї роботи багато в чому залежить і від бажання, прагнення, інтересу до роботи, потреби в діяльності, тобто від наявності позитивної мотивації у студента. Велике значення під час самостійної роботи студента мають його спрямованість, психологічна готовність, а також певний рівень бази знань, на який будуть нашаровуватися нові знання.

Самостійна робота студента неможлива без його самоосвітньої діяльності. Самоосвітня діяльність є вершиною розвитку студента як суб'єкта навчально-пізнавальної діяльності.

Найважливіша психологічна відмінність самоосвітньої діяльності від самостійної роботи полягає в тому, що самостійну роботу студент виконує за завданням викладача, а самоосвітньою керує сам, будуючи її за власними завданнями.

Отже, самоосвіта – це особлива діяльність, яка має власну специфічну структуру, відмінну від структури навчальної діяльності та її самостійних форм тим, що її основні компоненти – мотиви, задачі, способи дії та способи контролю студент добирає самостійно.

У самоосвітній діяльності домінують внутрішні (пізнавальні та соціальні) мотиви, оскільки така діяльність завжди є добровільною.

Предметом самоосвіти стають інформаційні матеріали, які виходять за межі навчальної програми. Студент тут сам визначає матеріал для засвоєння: його форму, обсяг, строки та джерела (власна або публічна бібліоте-

ка, Інтернет та інші засоби масової інформації). Роль викладача за таких психологічних умов зводиться до формування у студента потреб, мотивів і способів самоосвіти, показу зв'язків самоосвіти та навчального процесу.

У самоосвітній діяльності студента можна виділити три рівні:

1. Супутній навчанню: самоосвіта здійснюється в середині навчальної діяльності, що не відокремилася від неї, учіння коректує самоосвітню діяльність.

2. Особлива самоосвітня діяльність (не повною мірою розгорнута) із розв'язання певних особливих задач.

3. Специфічна самоосвітня розгорнута діяльність із самовиховання особистості.

Рівні самоосвітньої діяльності різняться завданнями, які виконує студент.

На першому рівні присутні невизначені, аморфні завдання загального розвитку особистості, іноді їх називають безкорисливими. Способами самоосвіти на цьому рівні виступають епізодичний ситуативний безсистемний пошук додаткової інформації, шляхів розширення знань (читання додаткової літератури, відвідування окремих лекцій).

На другому рівні самоосвіти розв'язуються конкретніші завдання та домінують близькі цілі – здати іспити або заліки, вступити на підготовчі курси у вуз, вивчити іноземну мову. Як правило, усе це суб'єкт самоосвіти планує без чіткого зв'язку цих цілей з удосконаленням особистості в цілому. Способами здійснення самоосвіти тут є вибіркове та систематичне засвоєння нової інформації, включення актуальних матеріалів навчальної програми цей контекст, а також уже пройдених, якщо вони з певних причин були не достатньо засвоєними у свій час. На цьому рівні вже може мати місце не лише самостійне засвоєння нових знань, а й опанування науковими методами мислення.

На третьому рівні самоосвіти домінують далекі цілі, пов'язані з життєвими перспективами особистості, з вибором професії та самовихованням. На цьому рівні у самоосвіти з'являються принципово нові способи діяльності: усвідомлення студентом особливостей власної навчальної діяльності та особистості, співвіднесення їх із вимогами суспільства, оцінка цих особливостей та перетворення їх, пошук і відпрацювання нових способів пізнавальної діяльності, вироблення нової соціальної позиції, усвідомлення самоосвіти як особливої діяльності, співвіднесення завдань і способів самоосвіти, розгорнуті самооцінка та самоконтроль, які проявляються насамперед у плануванні та розумному самообмеженні власної діяльності.

Отже, самоосвіта – це не лише удосконалення студентом системи знань, а й удосконалення ним власної діяльності в цілому – уміння управляти нею, змінювати її й перебудовувати. Сформовані способи самоосвіти полягають, зокрема, у тому, що, зіткнувшись із завданням, студент може розумово уявити будову власної майбутньої діяльності з його розв'язання. На цій психологічній основі пізніше складається індивідуальний план і стиль

навчальної, а потім і самоосвітньої діяльності: студент усвідомлює власні індивідуальні особливості діяльності, оцінює їх, перетворює відповідно до цих оцінок і вимог навколишнє, напрацьовує свої оптимальні індивідуальні способи самоосвіти.

Самоосвіта, як і самостійна робота, є досить складним завданням для студента. Окремі студенти не виконують взагалі або виконують не належним чином поставлені викладачем завдання з самостійної роботи. Цьому сприяють такі типові причини (табл. 2).

Таблиця 2

Основні напрями та методи педагогічного впливу на подолання неуспішності студентів при виконанні самостійних робіт

№ з/п	Причина неуспішності студентів	Характерні риси особистості студента	Основні напрями та методи педагогічного впливу
1	2	3	4
1.	Відсутність позитивного відношення до навчання	Студенти мають хороші здібності, але реалізують їх в інших видах діяльності. Часто студенти виступають порушниками дисципліни	Формувати позитивні мотиви навчальної діяльності, розкривати соціальну значимість набутих знань. Виробляти навички усвідомленого засвоєння знань. Розвивати почуття обов'язку і відповідальності в навчанні. Здійснювати постійний контроль за навчальною діяльністю студента
2.	Несформовані навички та засоби навчальної діяльності	Інфантильність. Не володіють трудовими навичками в пізнавальному процесі. Працюють лише за наявності інтересу до окремих видів конкретної навчальної діяльності. Маловідповідальні, не розуміють важливості виконання навчальної діяльності. Мають слабку волю і не можуть змусити себе виконати навчальне завдання	Формувати навички і способи розумової діяльності. Використовувати методи, які сприяють вихованню самостійності в навчальній діяльності. Виховувати організованість, чіткість у виконанні навчальних завдань

1	2	3	4
3.	Відсутність трудових навичок (бездіяльні студенти)	Вередливість. Мають нестійкі риси характеру, негативно ставляться до кожного виду трудової діяльності	Виховувати інтерес до знань. Розвивати почуття відповідальності та обов'язку в навчанні. Здійснювати спонукально-мотиваційну оцінку діяльності студента
4.	Інтелектуальна пасивність студента	Відсутність прагнення до пізнання. Важко підключаються до роботи, яка вимагає розумового зусилля. Користуються підказками, списуванням. Слабо розвинута увага, часто відвертають увагу, «входять у себе»	Виховувати вміння організувати свій навчальний процес. Виховувати інтерес до знань, доручати пізнавальні завдання підвищеної складності. Виховувати самодисципліну. Постійний контроль за виконанням навчальних завдань. Розвивати довільну увагу

Таким чином, головним напрямом у вихованні прийомів самоосвіти студента та навичок самостійної роботи є робота викладача на занятті з формування повноцінної навчальної діяльності в єдності її компонентів. Логіка роботи тут стандартна: відпрацювавши окремі компоненти навчальної діяльності, викладач передає їх для самостійного виконання студентами, починаючи з дії самооцінювання та самоконтролю, через навчальні дії, завершуючи діями постановки й вибору навчальних завдань. У ході пролонгованого вивчення навчального предмета у викладача з'являються можливості показати студентам розвиваючу роль системи навчальних завдань, послідовності та ієрархії навчальних дій у великих розділах навчального матеріалу, підкреслити вирішальне значення плануючих форм самоконтролю та самооцінки в організації ефективної самостійної роботи.

Другим важливим напрямом роботи є формування прийомів навчальної роботи студентів, які мають статус міжпредметних, тобто необхідних при вивченні будь-якої дисципліни, або ж при здійсненні інших форм навчально-пізнавальної активності. На відміну від попереднього напрямку суб'єктом організації навчання тут можуть виступати й викладачі. Через гурткову та факультативну роботу розгортають педагогічну діяльність із передавання студентській аудиторії психологічних прийомів учіння та самоосвіти з метою «навчити вчитися». Серед цих прийомів відзначимо такі:

- прийому смислового перероблення тексту, укрупнювання його (виділення найзагальніших ідей, принципів, законів, правил, формул, дійсних для всього матеріалу), запис крупних блоків тексту у вигляді схем (як зра-

зок застосування такого прийому – складання опорних конспектів за методом В.Ф. Шаталова);

- прийоми культури читання (динамічне читання великими синтагмами) та культури слухання, конспектування й роботи з книгою, підготовка виписок, анотацій, тез, плану, реферату, рецензій;

- прийоми запам'ятовування – структурування матеріалу, використання особливих прийомів мнемотехніки з опорою на образну та слухову пам'ять;

- прийоми зосереджування уваги, які спираються на використання різних видів самоконтролю: на поетапну перевірку роботи, виділення «одниць», порядку перевірки;

- прийоми пошуку додаткової інформації та зберігання її в домашній картотеці (робота зі словниками, довідниками, енциклопедіями та бібліографічними каталогами);

- прийоми підготовки до іспитів, заліків, семінарів і лабораторних занять;

- прийоми раціональної організації часу, розумного чергування праці й відпочинку, важких і легких, усних і письмових завдань, загальних правил гігієни праці (режим і порядок на робочому місці, освітлення тощо).

Слід також виділити напрями соціально-педагогічної роботи, які покликані розвивати мотиваційний компонент самоосвітньої діяльності студента:

1. Різноманітні форми позааудиторної роботи, що повинні створювати загальну внутрішню готовність студента, його установку на самоосвіту. Це можуть бути будь-які педагогічні засоби, які допомагали б студентам:

- осмислити власний досвід виконання домашніх завдань (бесіда, друковане видання або настінна чи радіогазета, що висвітлює прийоми самоосвіти, піднімає теми: твій режим дня, твій резерв часу, послідовність виконання домашніх завдань, що таке бути організованим);

- усвідомлювати індивідуальні особливості своєї навчальної діяльності (мотиви студента, його сильні та слабкі сторони, уміння конспектувати, працювати з довідниками);

- накреслити індивідуальний план власної самоосвіти.

2. Різноманітні заходи із загальнокультурного розвитку студента: відвідування лекторіїв, виставок, театрів, ознайомлення з освітньо-виховними програмами телебачення та радіомовлення, які стимулюють розвиток особистості студента в цілому, роблять його відкритим до самовиховання, інструментом якого стає і самоосвіта.

3. Інтелектуальна атмосфера в родині, визнання самоосвіти за цінність, приклад систематичної самоосвітньої, пізнавальної або дослідницької діяльності дорослих, старших членів родинного кола. Сприятливим буде й існування у батьків установки на важливість для їхніх дітей освітньої компоненти соціалізації, їхня готовність до певних кроків і витрат, пов'язаних із забезпеченням задоволення пізнавальних інтересів своїх дітей (створення домашньої бібліотеки, забезпечення доступу до друкованих і електро-

них носіїв інформації, відвідування публічних заходів, зорієнтованих на розвиток пізнавальних, естетичних і політичних потреб дитини) [4, с. 208].

З метою підвищення ефективності використання різноманітних форм педагогічного впливу на формування у студента потреби в самоосвіті та навичок самостійної роботи викладачам пропонується враховувати:

1. Принцип науковості і доступності. Відповідно до цього принципу змістом навчання повинно бути ознайомлення студентів з об'єктивними науковими фактами. Студенти повинні бути широко і вчасно поінформовані про події в науці, що стосуються дисциплін, які вивчаються у вузі. Разом з тим, навчальний процес повинен бути побудований таким чином, щоб викладач не тільки демонстрував свою обізнаність, виписуючи формули на дошці, приголомшуючи студента потоком інформації, а в доступній формі пояснював усі положення, звертаючи увагу на ті чи інші складності, та за потреби повертаючись до вже нібито вирішених питань, але які з якихось причин залишилися належно не засвоєними студентами самостійно.

2. Принцип системності та послідовності навчання. Згідно з цим принципом навчально-виховний процес повинен здійснюватися таким чином, щоб кожна дисципліна, кожен виховний захід були логічним продовженням попереднього. У зв'язку з цим, велике значення мають програми навчально-виховної роботи. Передусім належить визначити «рух» знань, виходячи з принципу від конкретного до загального і навпаки. Тож не випадково на перших курсах у вузах домінують загальноосвітні дисципліни, які дають основу для усвідомлення й успішного засвоєння отриманих знань на старших курсах.

Хаотичність у навчанні та вихованні формує студентів, які можуть дивувати атракційною інформацією про певні феномени в галузі тієї чи іншої науки, але вони цілком безпорадні при поясненні, яким чином і на основі чого з'являються і розвиваються ці феномени. Тільки системність і послідовність є гарантом усвідомлення загальної картини в тій чи іншій царині знань.

3. Принцип зв'язку виховання з життям. Цей принцип у педагогіці обумовлений вимогою до педагогів готувати студентів до самостійної активної участі у сфері економіки, політики, культури з урахуванням реальних умов життя. Одночасно з наочністю слід розвивати й абстрактно-логічне мислення студента. У наочності домінує відповідь на запитання «Що?», тоді як у абстрактно-логічному мисленні – «Чому?». Наочність в основному розкриває зовнішні зв'язки та відношення, тоді як абстрактність – глибинні, внутрішні, що характеризуються стабільністю, тривалістю.

4. Принцип активізації суб'єктів навчання під керівництвом викладача. Згідно з цим принципом успіх у навчанні студентів детермінований єдністю викладання та навчання. Як Амос Коменський у «Великій дидактиці» наголошував: «Щоб дати учням справжню освіту, а не її видимість, не поверхневу, а ретельну, тобто щоб людина, як розумне створіння, навчилася керуватись не чужим, а власним розумом, і могла не тільки вичитувати в

книжках і розуміти та зберігати в пам'яті і відтворювати чужі думки про речі, вона повинна сама доходити до суті цих речей...»

5. Принцип систематичної орієнтації на послідовне підвищення якості та ефективності роботи студента. Закономірність єдності завдання, змісту, організаційних форм, методів і результатів виховання та навчання забезпечить успіх студентів у самостійній роботі й самоосвіті.

6. Принцип закономірності управління. Цей принцип полягає в залежності ефективності педагогічного впливу від інтенсивності зворотних зв'язків між вихованцем і вихователем.

7. Принцип формули успіху. Формування у студента потреби в самоосвіті та навичок самостійної роботи залежить не тільки від форм і методів виховного впливу викладача, а в першу чергу від самого студента – від його бажання. Загальновідомою є формула успіху (рис.1):

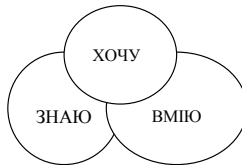


Рис. 1. Формула успіху діяльності

Головним мотивом руху в цій формулі виступає саме бажання студента щось зробити, чомусь навчитися, чогось досягти. Тому завданням викладача є розвинути у студента таке бажання до отримання знань, які після закінчення вузу перетворюються в конкретні вміння та навички, необхідні для подальшої роботи.

8. Принцип закономірності стимулювання. Цей принцип полягає в залежності педагогічного процесу від дії внутрішніх стимулів і мотивів навчально-пізнавальної діяльності студента.

Для розвитку бажання студента вчитися не достатньо тільки його виявити і розвивати. Усі бажання виходять з конкретних потреб студента. Фізіологічні потреби та потреби безпеки згідно з теорією Маслоу є первинними, природженими для людини (рис. 2).

Згідно з цією теорією розвиток особистості відбувається в напрямі пошуку засобів до існування через орієнтацію на зовнішній світ до орієнтації на світ внутрішній. Потреби вищого рівня (визнання, самоствердження, самовираження) можуть бути задоволені тільки в результаті самоосвіти та самостійної роботи студента.

Викладач повинен постійно стимулювати студента до розвитку, мотивувати його.

9. Принцип системності. Згідно з теорією життєвого циклу будь-який об'єкт у своєму розвитку проходить такі: зародження, розвиток, стабілізація, ліквідація. Розвиток студента неможливий без визначення мети діяльності, що гармонічно поєднана з бажанням, навчанням, розвитком навичок

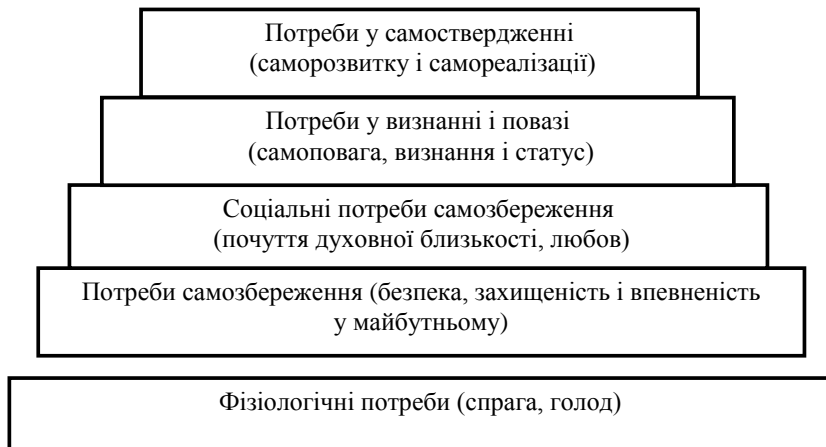


Рис 2. Ієрархія потреб за А. Маслоу [6]

самоосвіти, самовдосконалення тощо. Завдання викладача при цьому – виявити мету, скорегувати її (якщо студент ставить перед собою завишену, недосяжну мету) та спрямувати розвиток студента в правильному русі.

10. Принцип порівняння з життям. Викладач, як наставник, що має великий життєвий і професійний досвід, повинен донести його до студентів (своїх учнів) у зрозумілій для них формі. На першій лекції зі своєї дисципліни можна виділити деякий час на роз'яснення студентам:

- необхідності цього предмета у подальшій практичній діяльності;
- які знання та навички застосовуватимуться на кожній конкретній посаді;

- застосувати порівняння студента, який відкрив власну корпорацію під умовною назвою «Я»: чи буде корпорація успішною, чи стане найближчим часом банкрутом – залежить саме від студента, що є власником цієї корпорації. Успішний розвиток корпорації «Я» залежить від ступеня самоосвіти та навичок самостійної роботи студента.

11. Принцип постійного розвитку і вдосконалення знань. В останні десятиріччя економічна обстановка у світі та суспільстві змінюється шаленими темпами. Розвиток інноваційних технологій зумовлює стрімкий розвиток знань. Відомо, що кожні вісім років обсяг знань подвоюється та бізнес розвивається, за словами Б. Гейтса, «зі швидкістю думки». Щоб постійно бути конкурентоспроможним, потрібен постійний розвиток і вдосконалення знань, тобто освіта стає безперервним процесом упродовж життя. Донесення цих концепцій викладачем до студентів змусить їх замислитися над своїм місцем і роллю в такому мінливому світі.

12. Принцип варіативності (принцип сполучення різних методів і засобів навчання відповідно до завдань і змісту дисципліни). У процесі виховання (в тому числі й самовиховання) не може бути стандартних ситуацій і

стандартних підходів до використання способів виховного впливу викладача на студента. Адже педагогіка є насамперед мистецтвом. Тому слушно залишається думка А. Макаренка: «... ніякого засобу не можна розглядати відокремлено від системи. Ніякого засобу взагалі, хоч би який ви взяли, не можна визнати ні добрим, ні поганим, якщо ми розглядатимемо його окремо від інших засобів, від цілої системи, від цілого комплексу впливів» [5, с. 65].

Таким чином, процес навчання охоплює широке коло різних засобів, а також багатоманітних методів навчання. Такими є вербальні, наочні, репродуктивні, пошукові, методи стимуляції та мотивації навчальної діяльності і контролю. Кожен викладач, виходячи з завдань і змісту дисципліни, повинен самостійно обирати ті, які, на його думку, найбільш ефективні при вирішенні конкретного питання чи проблеми. Якщо сукупність методів і засобів навчання відповідає поставленим завданням, то ефективність їх виконання зростає як у якісному, так і в кількісному значеннях.

13. Принцип оптимального вибору методу виховного впливу. У використанні методів виховання та самовиховання не може бути конкретних рецептів. Треба вивчати закони психічних явищ, зіставляти власні дії з соціально-психологічними законами та явищами. Дбаючи про оптимальний вибір методу, слід мати на увазі, що жоден із них не варто універсалізувати, а використовувати систему методів. Вибір конкретних методів повинен узгоджуватися із завданнями та змістом виховного заходу, конкретними умовами, за яких здійснюється педагогічно-виховний вплив, відповідати індивідуальним і віковим особливостям студентів, ураховувати особливості студентського колективу [4, с.164-165].

14. Принцип самоосвіти, самовиховання та саморозвитку викладача. Сучасній школі потрібні фахівці, здатні творчо переосмислювати та сприймати все краще, що було створено у світовій і вітчизняній теорії та практиці освіти, навчати і виховувати підрастаюче покоління відповідно до тенденцій нового часу, загальнолюдських і духовних цінностей.

При цьому ключовими навичками викладача повинні бути: компетентність, ерудиція, професіоналізм, уміння слухати студента, задавати питання, промовувати до дії, здійснювати підтримку, мотивувати, творчо вирішувати проблеми, тобто глибокі професійні, психологічні та педагогічні знання.

Ключовими якостями викладача є: доступність (час, який викладач може присвятити потребам студентів), комунікабельність (уміння створювати і підтримувати хороші взаємини зі студентами), винахідливість (відкритість до нових ідей і нових способів виконання завдань; винахідливість у вирішенні проблем). А також низка якостей, пов'язаних з добрими відносинами «викладач – студент»: співчуття, довіра, відкритість, емоційна впевненість, чесність і висока духовна культура.

Ці якості викладача та постійне прагнення його до самовдосконалення значною мірою визначають рівень самоосвіченості й особистісні якості

студентів. Його основне завдання – формування та розвиток особистості вихованця на основі наукового світогляду, духовності, активної життєвої настанови, переконаності, сукупності знань, навичок, умінь, основ професійної майстерності.

Лейтмотивом діяльності сучасного викладача повинно стати бажання навчати студентів навчатися, навчати самостійно працювати, навчати бути та навчати жити.

Список використаних джерел:

1. Положення про організацію навчального процесу у вищих навчальних закладах / Міністерство освіти України: (Наказ № 161 Міністерства освіти України від 2 червня 1993 р.) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0173-93>
2. Діордіяченко О. В. Самостійна робота студентів у ВНЗ / О. В. Діордіяченко. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.rusnauka.com/ONG_2006/Pedagogica/17894.doc.htm
3. Ортинський В. Л. Педагогіка вищої школи : [навч. посібн.] / В. Л. Ортинський [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://pidruchniki.ws/00000000/pedagogika/pedagogika_vischoyi_shkoli_-_ortinskiy_vl
4. Волкова Н. П. Педагогіка:[посібник для студентів вищих навчальних закладів] / Н. П. Волкова. – К. : Видавничий центр «Академія», 2002. – 576 с.
5. Макаренко А. С. Твори [у семи томах] / А. С. Макаренко. – Т. 5. – С. 65.
6. Ходаківський Є. І. Психологія управління : [підручник] / Є. І. Ходаківська, Ю. В. Богословська, Т. П. Грабар. – К., 2011. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://pidruchniki.ws/13660212/psihologiya/zmistovni_teoriyi_motivatsiyi

Забезпечення конкурентоспроможності української освіти

2.1. Конкурентоспроможність української вищої освіти в європейському просторі та можливості доступу до неї соціально незахищених верств населення

*М.П. Денисенко, д.е.н., професор,
С.В. Бреус, к.е.н., доцент,
Київський національний
університет технологій та дизайну
А.І. Грищенко, к.е.н., доцент,
ПАТ «ВТБ Банк»*

Після здобуття незалежності система освіти України пройшла довгий шлях реформування, який може бути поділений на кілька послідовних стадій змін. Так, на першій стадії 1991-1993 рр. керівники країни формували нові структури управління освітою, її матеріального і методичного забезпечення на всій території. Об'єктивною основою формування нових структур було те, що значна частина середніх і вищих навчальних закладів раніше знаходилися в підпорядкуванні Москви. Указами Президента у 1991 р. було створено об'єднане Міністерство освіти України, а в 1992 р. – Академію педагогічних наук. Верховною Радою України були прийняті основні першочергові освітні закони (Закон України «Про мови» і Закон України «Про освіту»), що забезпечували правові підстави діяльності державних і недержавних закладів.

Перетворення освіти на національну, що передбачало створення детального плану реформування та вдосконалення системи освіти, стало для уряду та нового керівництва Міністерства освіти одним із головних пріоритетів. З метою розгляду проекту цього плану в грудні 1992 р. в м. Києві відбувся Перший з'їзд педагогічних працівників України. Після врахування пропозицій його учасників план реформ був затверджений Урядом 3 листопада 1993 року як Державна національна програма «Освіта» («Україна XXI століття») [1].

На виконання планів реформ у 1991-1993 рр. було переглянуто програми гуманітарних предметів, надано державну підтримку появі та розгортанню діяльності незалежних (приватних) закладів освіти різного рівня тощо.

Друга стадія змін у системі освіти України звершилася на початку 1995 р. зі зміною керівництва Міністерства освіти України. Вона включала прийняття Урядом та міністрами постанов і наказів щодо виконання положень освітніх законів і Державної національної програми «Освіта» («Україна

XXI століття»). Було реформовано систему підготовки наукових кадрів, введено багатоступеневу вищу освіту, вирішено питання забезпечення освітньо-культурних потреб національно-мовних меншин, завершено процес деполітизації та деідеологізації системи обов'язкової освіти. У порівняно сприятливих умовах діяв сектор недержавної освіти (переважно вищої, що був спеціалізований у підготовці економістів і менеджерів).

Третя стадія еволюції системи освіти України 1995-96 рр. стала періодом застою і часткової втрати досягнутого за попередні роки. Це було зумовлено як зменшенням фінансових та інших ресурсів державних органів, так і недостатньою реформаторською активністю нового керівництва Міністерства освіти України. Ініціатором змін у цей час стали Президент України та його адміністрація. На виконання його указів розпочалося глибоке реформування системи професійної освіти та вдосконалення мережі закладів вищої освіти. Верховною Радою України було прийнято новий варіант закону «Про освіту», що на той час краще враховував реалії соціально-економічного стану України.

Для четвертої стадії, що розпочалася в 1997 р. і триває досі, характерним є те, що зміни в системі освіти є наслідком значного (за різними оцінками – в 3-4 рази) зменшення її фінансування з державного бюджету. Проблему браку коштів не змогло розв'язати перенесення відповідальності за забезпечення шкіл на місцеві бюджети та розширення платної освіти у вищих навчальних закладах. З 1998-1999 академічного року вища освіта України почала перетворюватися на платну (понад 50% зарахованих на перший курс оплачували за своє навчання) [1].

Зазначене вимагає посилення уваги до реалізації євроінтеграційних пріоритетів України, до необхідності взаємодії освіти і науки з реальним економічним простором, налагодження форм і механізмів зв'язків із фінансовими, соціальними інститутами задля вирішення нових ринкових завдань – підготовки висококваліфікованих кадрів відповідно до потреб ринку праці, упровадження наукових досліджень у сучасне виробництво тощо [2] і актуалізує ці аспекти в умовах глобалізації.

Процеси глобалізації є невідворотними і проходять на різних рівнях (економічному, політичному, соціокультурному, освітньому тощо).

Уперше термін «глобалізація» було введено американським економістом Т. Левіттом у статті, яку він опублікував у 1983 р., для означення феномену злиття ринків окремої продукції. Подальший розвиток поняття «глобалізація» отримало завдяки книзі консультанта Гарвардської школи бізнесу японця К. Оме «Мир без границь» (1990 р.), у якій автор стверджував, що тенденції розвитку світової економіки призводять до того, що транснаціональні фінансово-промислові групи все більш рішуче витісняють зі світового ринку національні корпорації. Цей процес неминуче призведе до інтернаціоналізації та глобалізації всієї системи світової економіки та її ринків. Тобто світ опиниться на порозі нового етапу свого цивілізаційного розвитку [3].

Якщо звернутися до першоджерела, то можна зазначити, що під злиттям ринків окремої продукції слід вважати не тільки ринок товарів, а й світовий ринок освітніх послуг, а під продукцією слід розуміти знання, якими характеризується рівень конкурентоспроможності випускників ВНЗ і якість освіти в цілому по вищих навчальних закладах країн.

Основними наслідками глобалізації визнається міжнародний поділ праці, міграція в масштабах усієї планети капіталу, людських і виробничих ресурсів, стандартизація законодавства, економічних і технічних процесів, а також зближення культур різних країн. У цьому контексті основним завданням держави є підвищення рівня конкурентоспроможності випускників ВНЗ шляхом отримання якісних освітніх послуг, конкурентоспроможності ВНЗ, що натомість зумовить підвищення його позицій як у внутрішніх (усередині країни), так і у зовнішніх (у межах світу) рейтингах. І як результат – сприятиме збільшенню інвестицій у людський капітал з боку держави (за рахунок збільшення обсягів фінансування з державного бюджету), залучення коштів вітчизняних та іноземних студентів, а також з боку приватних інвесторів.

В умовах глобалізації світ вступає в нову реальність, яка вимагає від нього жити за принципами «глобального он-лайн», тобто розвиватися в унісон з іншими державами, творити глобальну державну політику відповідно до технологій, апробованої вже державами-лідерами геополітичного розвитку. У результаті такого тотального впливу глобалізації змінюється специфіка розвитку світу, трансформаційно-модернізаційних перетворень зазнають традиційні форми соціальної організації, на зміну яким приходять глобальне суспільство, глобальне інформаційне суспільство, глобальне масове суспільство, мережеве суспільство (суспільство мережевих структур) і суспільство глобального ризику. В умовах глобалізації кардинально змінюється місце, роль і функції національної держави, на зміну якій приходять глобальна держава в особі транснаціональних корпорацій. Виходячи з цього, усе частіше дискутується модель «глобальної», «сильної» чи навіть «корпоративної» держави. Проте марними є сподівання більшості вчених-ідеологів глобалізму, які доводять можливість підміни національної держави в традиційному її розумінні транснаціональними корпораціями, які начебто повинні виступати виразниками інтересів національних держав [4].

Створення єдиного загальноосвітнього простору, шляхом реалізації болонського процесу (учасниками якого на сьогодні є 46 європейських країн, включно з Україною, а також значна кількість міжнародних організацій підтримують ідеї процесу та сприяють його реалізації [5]) є одним із прикладів глобалізації на європейському рівні.

Щоб вийти на один рівень із розвинутими країнами Європи і світу, українська освіта повинна пройти «європейський шлях», запозичити з діяльності європейських університетів усе найкраще, що робить європейську освіту найбільш визнаною і конкурентоспроможною у світі [6].

В Україні активний розвиток Болонського процесу розпочався фактич-

но з прийняття МОН наказу №49 від 23 січня 2004 р. «Про затвердження Програми дій щодо реалізації положень Болонської декларації в системі вищої освіти і науки України на 2004–2005 роки». До 2010 р. було заплановано створення європейського наукового й освітнього простору задля розширення можливостей випускників, збільшення мобільності громадян на європейському ринку праці та конкурентоздатності європейської вищої школи. Для досягнення цієї мети процес передбачав: прийняття зручної та зрозумілої градації дипломів, ступенів і кваліфікацій; запровадження дво-ступеневої структури вищої освіти; запровадження визаного на європейському просторі вченого ступеня доктора філософії; використання єдиної системи кредитних одиниць (системи ECTS – European Community Course Credit Transfer System), яку ще називають системою кредитних одиниць, кредитних заліків, кредитних рівнів або залікових одиниць; запровадження уніфікованих і визаних на європейському просторі додатків до диплома; напрацювання та підтримування європейських стандартів якості із застосуванням порівняльних критеріїв, механізмів і методів їх оцінки відповідно до вимог ENQA; усунення наявних перешкод для збільшення мобільності студентів, викладачів, дослідників і управлінців вищої школи [7].

Однак попри активне впровадження у ВНЗ основних положень кредитно-модульної системи більшість експертів визнають, що рівень знань студентів в Україні став значно нижчим, а вчитися стало складніше, оскільки більшість зв'язів України по-своєму сприйняли Болонський процес, а отже, і використали його у власних інтересах [8].

Із розвитком процесів глобалізації освітні послуги перетнули національні межі, розвиваються транснаціональні та міжнародні освітні програми. Відображенням процесу інтеграції є співпраця освітніх організацій і національних освітніх систем у розробленні єдиних стандартів якості й одиниць вимірювання навчального навантаження.

В економіці знань основною рушійною силою прогресу стає людина, оскільки саме вона створює знання. Одним із основних видів діяльності, що беруть участь у створенні людського капіталу, є освіта. Дослідження ролі освіти нині можливе лише за умови розуміння самої природи освіти. Значення, у якому поняття «освіта» вживається зараз, усталилося наприкінці XVIII ст., особливо під впливом Гете, Песталоцці та неогуманістів, і означало тоді загальний духовний процес формування людини на противагу виховним методам прихильників просвітителів [9].

У сучасному світі роль освіти змінюється – вона перетворюється на тривалий і безперервний процес, оскільки протягом усього життя людина стикається з проблемою старіння знань, необхідністю їх оновлення, поповнення й освоєння нових професійних сфер. Ці зміни, характерні для самого процесу освіти, відбуваються на фоні глобальних процесів, що охоплюють економіку окремих країн, регіонів і світу в цілому [9].

Характерними рисами глобалізації у сфері освіти є уніфікація знань, загальне прагнення країн світу до досягнення високої якості освіти. Гло-

балізація призводить до загострення конкуренції на міжнародному ринку освітніх послуг. Ринок освіти вражає своїми масштабами: за оцінками СОТ, його ємність становить близько 50-60 млрд доларів. Якщо врахувати, що кожен іноземний студент не лише навчається, а й десь живе, харчується і т.д., то можна подвоїти цю цифру. Основними конкуруючими центрами виступають США (їхня частка на ринку становить приблизно третину ринку), Європа (30% ринку), Нова Зеландія і Австралія (10-15%). Експортом освітніх послуг займаються 129 країн, що становить приблизно 70% загальної кількості держав. Росія займає 0,5% світового ринку освітніх послуг, частка ж України є ще меншою. Студенти здобувають вищу освіту в зарубіжних країнах, а застосовують отримані знання, працюючи в міжнародних компаніях по всьому світу. У провідних вищих навчальних закладах Великої Британії, США, Канади іноземні громадяни становлять до 80% студентів [9].

За даними ЮНЕСКО, усього у 2010 р. 3,6 млн. студентів здобували вищу освіту за межами своєї держави. Для порівняння – у 2000 р. у світі налічувалося близько 2 млн. міжнародних студентів [10].

В абсолютних цифрах за кількістю студентів, які навчаються за кордоном, лідирують азіатські стани – Китай, Індія та Південна Корея. Більше половини всіх студентів (58%) навчаються у Північній Америці та Західній Європі. До прикладу, в США навчається близько 19% усіх міжнародних студентів. У Великій Британії – 11%, а в Австралії – 8% [11].

Наразі в українських вишах (1-4 рівні акредитації) навчається понад 2,1 млн студентів. Попри те, що приватні компанії – оператори навчання за кордоном зазначають зростання інтересу до зарубіжної освіти (цифри різняться кратно і не мають статистичного підтвердження), офіційний рахунок іде на тисячні відсотка загальної кількості студентів [12].

Частка України у світовому обороті студентів є незначною, так у 2010 р. згідно зі звітом ЮНЕСКО в Україні навчалось 37,7 тис. міжнародних студентів, за межами України – 35 тис. студентів [11].

Проте, якщо українці для здобуття вищої освіти їдуть у розвинені країни, у першу чергу в Європу, то до України на навчання приїжджають представники менш економічно розвинених держав – азіатських і африканських [11].

На основі даних представників Міністерства освіти і науки України кількість іноземних студентів в нашій країні була вищою, ніж за даними ЮНЕСКО. Так, у 2011 р. в Україні навчалось 53,5 тис. іноземців, причому їхня кількість щороку зростає. Для порівняння, у 2000 р. в Україні навчалось близько 20 тис. іноземців.

В абсолютних цифрах за кількістю студентів, які навчаються за межами своєї країни, лідерами є азіатські стани – Китай, Індія та Південна Корея [11]. У 2013 р. в Україні навчалась найбільша кількість іноземних студентів – понад 61 тис. [13].

Найбільш затребуваними українські ВНЗ є у китайських студентів. Так, за даними ЮНЕСКО, у 2010 р. в Україні навчалось 5200 китайців. На друго-

му місці – Росія. В українських вишах навчалося близько 3900 російських студентів. Замикає трійку лідерів – Туркменістан. З цієї країни до нас на навчання приїхало 3,3 тис. осіб [11].

За даними Міністерства освіти і науки України понад 65 тис. українців здобувають освіту за кордоном [12]. Українські ж студенти перевагу надають навчанню в Росії, Німеччині та Польщі. За даними інституту статистики ЮНЕСКО за 2010 рік, у вказаний період за кордоном навчалося близько 35 тис. українських студентів. Отримати вищу освіту в Росії вирушили трохи менше 12,8 тис. українців. На другому місці – Німеччина (туди приїхали 6,4 тис. студентів), замикає трійку лідерів Польща (3,2 тис. українських студентів). Окрім того, у топ-10 країн, куди їдуть на навчання українці, увійшли США, Франція, Чехія, Італія, Угорщина, Австрія, Велика Британія [10].

Складним завданням є процес відслідковування, на якому етапі освітня мобільність українських студентів може перетворитися в еміграцію. Так, за результатами опитування, проведеного міжнародним кадровим порталом hh.ua в листопаді 2012 р., серед зареєстрованих користувачів сайту hh.ua майже половина респондентів (48%) відповіла, що має серйозні наміри виїхати з України. В опитуванні взяли участь 5017 респондентів, середній вік яких становить 30 років, частка опитаних чоловіків – 60%, жінок – 40%. 77% опитаних мають закінчену вищу освіту, 11% – незакінчену вищу, в опитуванні взяли участь навіть кандидати наук (2%) і така ж кількість аспірантів. Більш ніж третина (34%) респондентів є представниками економічної сфери освіти, технічної – 21%, інформаційних технологій – 11%, гуманітарної – 10%. 43% опитаних зізналися, що іноді розглядають можливість пошуку роботи за кордоном, і лише 4% зовсім не планують виїжджати з України [14].

Найпопулярніші для запланованої трудової міграції є розвинуті західні країни: Європа (63%) та США/Канада (42%). П'ята частина їде або планує їхати до Австралії, а 14% – у Росію. 16% опитаних відповіли, що їм не важливо, куди емігрувати, аби були хороші умови життя. Менш популярними виявилися Азія (8%), Південна Америка (5%), Африка (3%), хоча і туди знайшлися бажуючі виїхати [14].

Серед 5% респондентів, які хотіли б виїхати за кордон на навчання, 71% обрали б країни Євросоюзу, 21% – США або Канаду, 5% – Австралію і лише 3% – Росію [14].

Вагомими причинами при виборі країни є також хороший рівень освіти в західних країнах (48%) і наявність стипендій на навчання (27%). На безкоштовне навчання опитані розраховують мало – цей пункт вибрали лише 19% респондентів. На родичів і знайомих покладається ще менша кількість бажуючих виїхати – 12%. Для деяких респондентів важливим фактором вибору країни для подальшого навчання є володіння необхідною іноземною (найчастіше англійською) мовою [14].

Переважна більшість респондентів (72%) вважає, що головна причина

візду молоді на роботу за кордон – відсутність доброго майбутнього для себе і своєї сім'ї в Україні. 44% опитаних вказали причиною потенційної міграції низький рівень оплати праці, 41% вважає, що в Україні немає умов для повноцінної реалізації професійних якостей, а нестабільна політична ситуація видається коренем зла для 34% респондентів, 62% респондентів західні країни симпатичні без конкретизації [14].

Опитані не вважають навчання в західних країнах найпростішим способом побудувати кар'єру за кордоном. 40% респондентів не впевнені в тому, що закордонна освіта допоможе їм залишитися в країні навчання. 27% вважають, що така освіта не має вирішального значення при намірі емігрувати. І лише третина респондентів розраховує побудувати кар'єру за кордоном після закінчення навчання. Водночас 91% опитаних ніколи не отримували освіту за кордоном [14].

В українській сфері освіти відбувається процес, результатом якого є зниження авторитету вітчизняних ВНЗ у студентів. Так, за даними нещодавнього соціологічного опитування, майже половині випускників і працевлаштувачів важко назвати хоч один український ВНЗ, що відповідає міжнародним університетським стандартам [10].

Поряд із процесами зниження престижу вітчизняних ВНЗ серед студентів спостерігається зниження якості підготовки сучасних випускників як з точки зору роботодавців, так і випускників, що в загальному підсумку призводить до зниження престижності вітчизняного диплома про вищу освіту. Так, близько чверті (26%) роботодавців вказали на те, що за останні 5 років якість підготовки випускників українських ВНЗ погіршилася, 30% вважають, що не змінилася, і 20% роботодавців упродовж останніх років зауважили покращення якості підготовки молодих спеціалістів. Серед загальних тенденцій, які могли б описати особливості та характеристики сучасного випускника, респонденти під час експертних інтерв'ю багато говорили про падіння за останні роки середнього рівня знань, маючи на увазі не тільки знання за фахом, а й недостатній рівень базової грамотності. Значною проблемою абсолютно для всіх випускників, незалежно від рівня їхньої теоретичної підготовки, компанії вважають відірваність знань від практики, невідповідність до роботи в реальному бізнесі та нерозуміння того, як цей бізнес працює. Оскільки саме ця проблема зустрічається найчастіше, всі опитані компанії намагаються вирішувати її власними силами – шляхом додаткового навчання «новачків» безпосередньо в компанії, а також співробітництва з ВНЗ [15].

До сучасної української освітньої системи студенти ставляться також досить критично: 41% із них вважають, що вона забезпечує посередній рівень освіти, 7,5% – низький і дуже низький, 40% – загалом оцінюють рівень освіти як досить високий і 8% – як дуже високий. Хотіли б навчатися за кордоном 55% респондентів (29% утрималися б від цього). Головними перешкодами для здобуття освіти за кордоном студенти назвали нестачу грошей (51,5%), недостатнє знання іноземних мов (33%), відсутність інформації

про такі можливості (21%) і невизнання в Україні іноземних дипломів (9%). За хорошу освіту та високий рівень знань борються всього 38% опитаних студентів, а на диплом престижного вищого навчального закладу розраховують 10% [16].

У сучасних умовах розвитку економіки України перспективність дослідження вищої освіти зумовлена процесами глобалізації, участю країни в Болонському процесі, реалізацією цілей розвитку тисячоліття в межах Декларації тисячоліття ООН, посиленням матеріального розшарування населення, корегуванням навчальних планів відповідно до потреб сьогодення, створення умов щодо доступу соціально незахищених верств населення до якісної вищої освіти тощо набуває особливої актуальності, є предметом соціальної політики країни та потребує посилення уваги з боку уряду.

На сучасному ринку праці України спостерігаються деякі позитивні тенденції у сфері доходів населення [17]:

- 1) зростання (у 2012 р. порівняно з 2011 р.) доходів населення на 11,1% до 1407,2 млрд грн;
- 2) збільшення реального наявного доходу за 2012 р. на 9,7%;
- 3) збільшення середньомісячної номінальної заробітної плати штатного працівника на 14,9% – до 3026 грн (темпи приросту реальної заробітної плати за рік становили 14,4%, що було найкращим показником із 2007 р.);
- 4) номінальне зростання рівня купівельної спроможності населення.

Однак попри зазначені позитивні характеристики ринку праці України спостерігається зростання рівня безробіття та рівня бідності населення. Так, на 1 січня 2013 р. було зареєстровано на 5% більше безробітних, ніж на відповідну дату минулого року (506,8 тис. безробітних). При цьому рівень зареєстрованого безробіття порівняно з попереднім роком не змінився і на 1 січня 2013 р. становив 1,8% населення працездатного віку [17].

У вересні 2000 р. Україна приєдналася до Декларації тисячоліття ООН, однією з цілей якої є викоринення крайньої бідності та голоду у світі, і взяла на себе зобов'язання щодо Цілей розвитку тисячоліття (ЦРТ). Відповідно до ЦРТ Україна зобов'язалася до 2015 р. зменшити частку бідного населення, вартісна оцінка добового споживання якого не перевищує 1 дол., до 18,4%. В Україні ця категорія нечисленна – у 2000 р. вона становила менше 1% населення. Водночас унаслідок особливостей клімату, необхідних витрат на житло, одяг і продовольство межа абсолютної бідності для України, як і для інших країн, що перебувають у процесі економічних і політичних перетворень, визначена не нижче 5 дол. на добу [18].

Тобто відповідно до ЦРТ, уточнених у 2010 р., перед Україною стоїть завдання до 2015 р. ліквідувати бідність за критерієм добового споживання, що не перевищує 5 дол. на добу за паритетом купівельної спроможності (ПКС) [18].

У Стратегії подолання бідності визначено національну межу бідності на основі відносного критерію, що дорівнює 75% медіанних сукупних місячних витрат на одного умовного дорослого [18].

У зв'язку з обмеженими можливостями держави для вирішення цієї проблеми в Україні відбувається подальше підвищення рівня бідності. Усупереч намірам Антикризисної програми (Державної програми економічного та соціального розвитку на 2010 рік), рівень бідності у 2009 р. підвищився на 0,4% і становив 26,4%, або 12,5 млн осіб, перевищивши визначений Стратегією подолання бідності прогноз на 4,9%. Кожний восьмий громадянин України у 2009 р. потрапив до категорії крайньої бідності – рівень злиденності становив 13%. Прогнозованого до 2010 р. скорочення рівня бідності до 21,5% і рівня крайньої бідності до 3% не відбулося. Саме тому в проекті загальнодержавної програми подолання та запобігання бідності в Україні на 2010-2015 роки стверджується, що досягти задекларованої мети державі не вдасться, тому встановлено реалістичнішу мету – зменшити рівень бідності до 25% [18].

Така ситуація з рівнем бідності в Україні призводить до скорочення можливостей доступу до вищої освіти як бідної частини населення та його дітей, так і людей, які можуть бути віднесені до соціально незахищених верств населення.

Станом на 2013 р. до пільгових категорій населення, які мають право вступу до вищих навчальних закладів України (пільговикам належатиме 25% бюджетних місць), відносять такі [19]: діти до 18 років, чії батьки загинули під час бойових дій; діти-сироти та діти, які залишилися без батьківської опіки (до 23 років); інваліди I та II груп, яким не протипоказане навчання на обраній спеціальності; діти, чії батьки загинули або стали інвалідами на вугледобувних підприємствах (для гірських спеціальностей); діти військових і працівників правоохоронних органів, які загинули при виконанні службових обов'язків; члени сімей шахтарів і гірничорятувальників, які загинули через аварію на шахті ім. Засядька; діти загиблих шахтарів, шахтарів-інвалідів I та II груп, батьків із стажем роботи під землею не менше 15 років; чорнобильці: I, II категорій; діти-інваліди чорнобильської катастрофи (до 18 років); діти до 18 років, чії батьки загинули через чорнобильську катастрофу; діти чорнобильців I категорії (до 18 років).

Пріоритет при рівних балах мають [19]: сироти; члени сімей військових при вступі до вищих військових навчальних закладів і військових підрозділів ВНЗ; інваліди III групи, а також діти інвалідів із малозабезпечених сімей; демобілізовані з армії в рік вступу; діти з багатодітних сімей, у яких п'ять дітей і більше; медалісти; інші категорії абітурієнтів, яким ВНЗ віддасть перевагу.

У контексті дослідження питання особливої уваги заслуговує використання в Україні досвіду країн Європейського Союзу, зокрема, одного з напрямів, вироблених ЄС з метою подолання бідності: усунення перешкод стосовно доступу до освіти та перепідготовки кадрів на всіх вікових етапах життя людини з особливою увагою до найбільш знедолених груп [18].

Головним способом боротьби з бідністю є підвищення рівня життя на-

селення, надання громадянам можливості гідно працювати, підвищувати рівень свого добробуту шляхом здобуття якісної вищої освіти [20].

Більшість нині чинних пільг були запроваджені, коли загального тестування у школах не було і не результати тестів визначали, хто до якого ВНЗ потрапить. Учасникам бойових дій та інвалідам війни дали вступні пільги в 1993 р., дітям-сиротам – у 1994 р., «чорнобильцям» – у 1991 р., інвалідам I, II груп – у 1992 р. тощо [21].

Серед експертів відношення до пільг є неоднозначним. Замість того, щоб зменшувати академічні вимоги до знань майбутнього студента, держава може забезпечити пільговим категоріям системну соціальну допомогу. Скасувавши пільги при вступі, потрібно буде переглянути систему державної допомоги соціально незахищеним громадянам. Єдиним критерієм вступу повинні бути знання [21]. Зокрема, пропонується в новому рамковому Законі України «Про освіту» передбачити рівний доступ до освіти, що вимагає внесення відповідних змін до інших законів [21], положеннями яких гарантуються права на пільги при вступі абітурієнтам. Зокрема, в закони України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту», «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні», «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи», «Про підвищення престижності шахтарської праці» та інші нормативно-правові акти.

Безперечно, університет повинен допомагати в отриманні якісної освіти вихідцям із різних соціальних верств. Тому держава має сприяти підвищенню конкурентоспроможності абітурієнта, який відноситься до пільгових категорій громадян. Доцільно було б, щоб держава виплачувала певним категоріям громадян допомогу, що давала б змогу забезпечити їм гідне життя, адже вони повинні бути конкурентоспроможними на ринку праці [22].

Гарантовано роботу знайдуть власники цільових напрямлень. Після закінчення навчання ці молоді спеціалісти повернуться у свої «важкодоступні» села [22], однак про ефективність і корисність з точки зору економічного розвитку держави результатів праці таких фахівців будуть свідчити, зокрема, макроекономічні показники держави та місце України у світових рейтингах.

На фоні загального економічного зuboжіння населення, зумовленого переходом України до ринкових відносин, відбувся перерозподіл доходів на користь найбагатших прошарків суспільства, яке не супроводжувалося запровадженням адекватних механізмів перерозподілу суспільного багатства, і призвело до посилення матеріального розшарування населення, чисельного зростання найбільш нужденних, що в кризових умовах прискорилося [23].

У сучасних умовах особливої популярності набуває дистанційна освіта та один з її проявів онлайн-освіта. Яка набуває особливої популярності на даний період часу у США (її переваги в США незаперечні: з одного боку,

традиційна освіта невинно дорожчає і стає не по кишені американцям. З іншого – звичайні курси, які пропонуються університетами, все частіше не встигають за потребами ринку, особливо у царині інформаційних технологій. Дистанційна освіта у цьому сенсі значно гнучкіша. Тож у слухачів онлайн-курсів значно кращі шанси отримати не лише диплом, а і навички, які реально будуть затребувані роботодавцем [24].

Масова онлайн-освіта в найближчій перспективі стане важливим фактором конкурентоспроможності світових корпорацій на глобальному рівні. Вона відкриває нові горизонти. Онлайн-освіта дає змогу ліквідувати розрив, який існує у всьому світі – невідповідність системи академічної освіти потребам компаній. Лекції топових викладачів США чи Західної Європи до сих пір були надбанням максимум сотень людей одночасно. Інші не мали доступу через чисто фізичні і фінансові обмеження [25].

Українська система освіти ризикує залишитись без студентів, а країна – без висококласних спеціалістів. Онлайн-освіта є загальнодоступною. Створення якісного онлайн-курсу коштує дорого, проте в розрахунку на кожного окремого студента він виходить практично безкоштовним. Зараз послуги відомих професорів оплачують крупні корпорації, які постійно знаходяться в пошуках спеціалістів. Провайдер масового онлайн-курсу має можливість аналізувати в процесі навчання кожний рух студента: наскільки активно він бере участь в обговоренні на форумах, як часто задає питання, як швидко і успішно здає тести. Це дає змогу виявити найбільш здібних студентів і пропонувати їхні кандидатури зацікавленим компаніям. Саме таке співробітництво між освітніми онлайн-платформами і компаніями є одним зі шляхів монетизації цих сервісів [25].

Одним із головних завдань, що на сьогодні стоять перед провайдером онлайн-освіти, є забезпечення офіційного визнання своїх сертифікатів. Udacity, наприклад, пропонує своїм студентам можливість здати екзамен в одному з тестових центрів компанії Person VUE, що коштує 89 дол., натомість студент отримує повноцінний сертифікат про пройдений курс – по аналогії з TOEFL чи GMAT. Рано чи пізно онлайн-освіта вийде в офлайн, стане повноцінним учасником освітнього процесу. Це вже відбувається в США, на початку цього року американське міністерство освіти рекомендувало університетам зараховувати кредити по декількох курсах із Coursea. Це відкриває дорогу для створення змішаних програм, які дадуть змогу студентам з одного університету вибирати курси з інших університетів і отримувати за них кредити. А Технологічний університет Джорджії вже відкрив запис на магістерську програму з комп'ютерних технологій, яка вперше в історії буде відбуватися повністю в форматі масових онлайн-курсів. Це суттєво скоротить вартість навчання для 10 тис. студентів. Той, хто успішно засвоїв цю програму, отримає справжній магістерський диплом [25].

Розвиток освітніх онлайн-проектів у досяжному майбутньому посилить конкуренцію на ринку вищої освіти. Першим прикладом застосування онлайн-освіти в Україні є створення українського проекту масової

онлайн-освіти при Київському національному університеті імені Тараса Шевченка [25].

Зараз із розвитком онлайн-освіти, корпорації отримують можливість виявляти таланти уже в процесі навчання. Більше того, готувати спеціалістів конкретно під свої потреби. Конкуренція стає глобальною, тотальною і жорсткою [25].

Онлайн-освіта є шансом для студентів із різних навчальних закладів усіх країн світу, у тому числі й України (для здобуття онлайн-освіти потрібно тільки знати англійську, хоча існують переклади онлайн-курсів, і мати доступ до мережі Інтернет), та загрозою для традиційної академічної освіти, що особливо актуально на фоні здорожчання освітніх послуг, надаваних університетами, і відтоком кваліфікованих кадрів з України, у тому числі студентів на стадії навчання [25].

Розвиток онлайн-освіти в сучасному світі може виступати одним із напрямів подолання бідності, підвищення рівня життя населення, у зв'язку з тим, що він усуває практично всі перешкоди до здобуття якісної освіти всім категоріям громадян, у тому числі й соціально незахищеним.

Сьогодні в Україні освіта перебуває у складному становищі. Недостатній рівень державного фінансування призводить до відтоку кваліфікованих кадрів із цієї сфери. На всіх рівнях освітнього циклу відбулося зниження якості навчання. Нагальним є вирішення питання доступу до якісної освіти, особливо вищої, яка все більшою мірою стає платною, тобто недоступною для сімей із низьким рівнем доходу [26].

При цьому особливо актуальним є запозичення досвіду країн європейської спільноти в частині фінансування освітніх послуг. Так, згідно з результатами звіту Єврокомісії, який базується на даних із 29 європейських країн (включаючи Туреччину) за 2011-2012 навчальний рік, найдорожчою вища освіта була у Великій Британії, а найдоступнішою за рівнем оплати за навчання – у країнах Скандинавії та півдня Європи. Так, студенти Великої Британії рік тому платили в середньому 3375 фунтів стерлінгів за один академічний рік. Проте з вересня 2012 р. рівень цін піднявся до 6 тис., а в подальшому до 9 тис. фунтів стерлінгів – або близько 11,5 тис. євро [27].

В Англії в престижних ВНЗ навчання коштує від 6 тис. до 11 тис. фунтів за рік. Приблизно стільки ж витрачається на проживання та їжу [28].

У Північній Ірландії плата зросла з вересня 2012 р. 3,5 до тис. фунтів. Для порівняння, у Швеції безкоштовно навчатися можуть не тільки громадяни цієї країни, а й студенти з ЄС, країн Європейської асоціації вільної торгівлі та Європейської економічної зони. У норвезьких державних ВНЗ плата відсутня як для норвежців, так і для іноземних студентів. На навчання у приватних ВНЗ всі бажаючі мають право взяти кредит або грант у Фонді державної освітньої позики (NSELF) [27].

При цьому за даними звіту майже третина країн Євросоюзу відмовилася від плати за навчання в університетах – частково або повністю. До таких країн належать, крім Швеції та Норвегії, також Фінляндія, Данія, Австрія,

Греція та Кіпр. Однак на студентів із країн, які не відносяться до ЄС, скасування плати за навчання не поширюється. Також у Чехії, Угорщині, Ісландії, Італії, Ліхтенштейні та Норвегії іноземні студенти не сплачують за навчання більше, ніж студенти з країн Євросоюзу [27].

У Німеччині з 2005 р. (до того вища освіта була безкоштовною) уряд кожної землі отримав право самостійно приймати рішення про те, чи повинна бути вища освіта платною, чи ні. У деяких землях платиться податок на освіту, у таких землях, як Баден-Вюртемберг, Баварія, Гамбург, Нижня Саксонія, Північний Рейн-Вестфалія, Саар, у середньому плата становить 500 євро на семестр. У цілому по країні вона коливається в межах 300-600 євро. Проте це не йде ні в яке порівняння з вартістю навчання в Англії або деяких інших країнах Західної Європи [29]. Водночас, молодь може отримати кредити на навчання та оплату житла, але адміністративні витрати оплачуються всіма студентами, незалежно від місця навчання [27].

У Франції вища освіта є безкоштовною та доступною, однак обов'язковою умовою є сплата мита у розмірі менше 800 дол., навіть у такому відомому університеті як Сорбонна. Згідно з даними французького Міністерства освіти, приблизний бюджет французького студента становить від 6 тис. до 12,5 тис. євро на рік. Крім витрат на проживання також обов'язково потрібно оформляти медичну страховку, що коштує 350-750 євро на рік, витрати на харчування, транспорт, кишенькові витрати коливаються в межах 350-460 євро на місяць [30].

Більшість бельгійських студентів платять за навчання 500-650 євро на рік, італійці платять у середньому 1400 євро, португальці – до 1000 євро.

Практично всі країни надають студентам можливість отримувати різноманітні гранти (крім Туреччини та Ісландії), а також стипендії на освіту. Зокрема, в Німеччині за державною програмою підтримки VAFÖG передбачена стипендія до 670 євро на місяць. Сума в першу чергу видається студентам із фінансово незахищених сімей і залежить від доходу, сімейного становища та житлових умов [27].

Важливим видом «підтримки на основі досягнень» є грант, за яким виплати можуть становити від 150 до 750 євро на місяць. Також досить поширеними є позики. Так, у Великій Британії студенти мають можливість отримати кредит і повернути, коли знайдуть добре оплачувану роботу [27].

Попри те, що дані про Україну у звіті відсутні, у найпопулярніших українських ВНЗ вартість навчання суттєво не відрізняється від цін у Європі [27].

За даними сайтів найбільш рейтингових серед абітурієнтів українських університетів, рік навчання на бакалавра в Київському національному університеті імені Тараса Шевченка рік буде коштувати від 15 до 30 тис. грн (або 1,5-3,0 тис. євро); Київському політехнічному інституті – до 15 400 грн. (1540 євро); Львівському національному університеті імені Івана Франка – до 10 тис. грн. (на рейтинговій спеціальності «Міжнародні відносини» – 22 тис. грн (або 2,2 тис. євро)).

Найбільш ж близькими до українських показників є ціни на навчання в Латвії, де один навчальний рік коштує від 496 до 3235 євро [27].

Законодавство України про вищу освіту базується на Конституції України, складається з міжнародних договорів України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, законів України «Про освіту», «Про наукову і науково-технічну діяльність», проекту Закону «Про внесення змін до Закону України «Про вищу освіту» та інших нормативно-правових актів, прийнятих відповідно до нього [31].

Основними формами вищої освіти, які класифікуються за видами в Україні є: денна, заочна, вечірня, екстернат і дистанційна. Існують також такі форми навчання, як: університети третього віку, бізнес-школи, корпоративні університети, внутрішньофірмове навчання тощо.

Проте, у цілому, попри існування низки форм освіти, в Україні вони не стали предметом спеціального осмислення. Вищій освіті потрібна концептуалізація, що вимагає розроблення адекватної сучасним умовам моделі економічного доступу соціально незахищеного населення до якісної вищої освіти шляхом розроблення стандартів доступу до ВНЗ.

Така ситуація у сфері вищої освіти, яка існує в сучасних умовах, у контексті конкурентоспроможності вітчизняних випускників призводить до погіршення якості освіти в Україні та нівелювання дипломів про вищу освіту. Урегулюванню ситуації, підвищенню ефективності вищої освіти та її авторитету сприятиме розроблення та реалізація адекватних сучасних умовам, з урахуванням досвіду провідних країн світу, напрямів (заходів), що сприяли б покращенню економічного забезпечення доступу соціально незахищених верств населення до якісної вищої освіти, до основних з яких можна віднести такі:

1. Розвиток інноваційної інфраструктури університету (відкриття центрів трансферу технологій, бізнес-інкубаторів тощо) [32].

2. Використання досвіду країн Заходу, зокрема [33]:

- розроблення науково обґрунтованої державної концепції розвитку вищої освіти, здійснення чіткої та послідовної політики її реформування;
- перегляд ролі держави та уряду в процесі розвитку вищої освіти, зокрема, істотне обмеження їх адміністрування та втручання в освітнянські справи;
- заохочення і сприяння розвитку приватного сектору вищої освіти.

3. Збільшення видатків на освіту та суттєве підвищення їхньої ефективності, створення умов для залучення у сферу освіти засобів із позабюджетних джерел, виділення коштів на інформаційне забезпечення освітніх закладів, формування незалежної системи атестації й контролю за якістю освіти. Але при цьому слід уникнути можливості подальшого соціального розшарування, поглиблення нерівності громадян при отриманні освіти, скорочення кількості безплатних місць і подальшого витіснення безплатної освіти платною [34].

4. Підвищення автономії вищих навчальних закладів, яке необхідне для посилення зв'язку між освітою та виробництвом, тобто між установами,

що генерують знання, і тими, які повинні їх використовувати. Сучасна тенденція надання навчальним закладам більшої автономії знаходить прояв у більш високому ступені незалежності навчального закладу, що робить його здатним краще пристосовувати весь комплекс освітньої роботи до характеристик і потреб населення [34].

5. Використання досвіду країн ЄС подолання бідності, зокрема, відносно усунення перешкод щодо доступу до освіти та перепідготовки кадрів на всіх етапах людського життя [18], особливо тих, які відносяться до соціально незахищених верств населення.

6. Розроблення адекватної сучасним умовам моделі економічного забезпечення доступу соціально незахищеного населення до якісної вітчизняної вищої освіти шляхом розроблення стандартів доступу до неї. Ключовими моментами цієї моделі повинно стати [35] запровадження соціальних додаткових стипендій, грантів на навчання або забезпечення підготовки при вступі до ВНЗ, установа квоти на держмісцях для пільговиків задля рівного доступу до освіти.

7. Корегування на законодавчому рівні нормативно-правових актів у частині підтримки соціально незахищених верств населення в результаті розроблення механізму, за допомогою якого можливими стали б такі заходи: організація безплатного навчання на підготовчих курсах, призначення соціальних стипендій, запровадження грантів на навчання, квотування місць у гуртожитках, надання пільгових кредитів на навчання [37].

Список використаних джерел

1. Рівний доступ до якісної освіти (звіт за перший етап). «Програма підтримки вироблення стратегії реформування освіти» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.irf.ua/files/ukr/programs_edu_ep_329_ua_eaqefv.doc.

2. Буличева Н. А. Сучасні правові та організаційні проблеми фінансування вищої освіти в Україні / Н. А. Буличева, Ю. І. Пивовар [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://radnuk.info/statti/255-finpr/3593-2010-01-29-18-50-22.html>

3. Щербак В. Д. Особливості модернізації української банківської системи у контексті глобалізації / В. Д. Щербак // Міжнародна банківська конкуренція: теорія і практика // Збірник тез доповідей I Міжнародної науково-практичної конференції (25-26 травня 2006 р.). [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://lib.uabs.edu.ua/library/Zbirnik/M_b_konkur_2006.htm

4. Войтович Р. В. Вплив глобалізації на розвиток сучасного світу / Р. В. Войтович [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.vidkryti-ochi.org.ua/2013/06/blog-post.html>

5. Болонський процес в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.osvita.org.ua/bologna/>

6. Кудрявцева О. А. Тестування як засіб перевірки якості знань з дошкільної педагогіки студентів педагогічного університету / О. А. Кудрявцева [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/NiO/2009_7/2_rozdil/Kudryavtseva.htm

7. Радомська Л. А. Українська система вищої освіти: переваги й недоліки бо-

лонського процесу / Л. А. Радомська, А. С. Стадній [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://conf.vntu.edu.ua/humed/2010/txt/Radomska_Stadniiy.php

8. Турчин Я. Болонський процес та зона вільної торгівлі з ЄС: спільне для України?! / Я. Турчин [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://blogs.korrespondent.net/users/blog/areal90/a88554>

9. Красовська О.Ю. Роль освіти в сучасних глобальних умовах / О. Ю. Красовська // Бюлетень Міжнародного Нобелівського економічного форуму, 2011. – № 1 (4) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/Vmnef/2011_1_4/28.pdf

10. Українські студенти їдуть навчатися до Росії, Німеччини та Польщі За даними ЮНЕСКО, у 2010 році близько 35 тисяч українських студентів отримали освіту за кордоном [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://dt.ua/UKRAINE/ukrayinski-studenti-yidut-navchatisya-do-rosiyi-nimechchini-ta-polschi.html>

11. На навчання в Україну найчастіше їдуть китайські студенти [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nagolos.com.ua/ua/news/9771-na-navchannya-v-ukrayinu-nauchastishe-yidut-kitayski-studenti/>

12. Гриневич: Кабмін не знає балансу «експорту-імпорту» українських студентів [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://tyzhden.ua/News/77226>

13. За кордоном навчається 65 тис. українських студентів [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://tyzhden.ua/News/76136>

14. Майже половина молодих українців хоче працювати за кордоном [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://tyzhden.ua/News/65946>

15. Випускники українських ВНЗ очима роботодавців [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.yourcompass.org/PDF%20Tables/Employees%20on%20University_Graduates.pdf

16. Студенти критично оцінюють рівень освіти в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://osvita.ua/vnz/news/17104/>

17. Макроекономічний розвиток України // Річний звіт 2012 року. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.bank.gov.ua/doccatalog/document?id=2150782>

18. Авчухова А.М. Використання європейського досвіду подолання бідності в Україні / А. М. Авчухова, Т. В. Шиптенко // Стратегічні пріоритети, 2011 р. – № 4 (21) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/sp/2011_4/090-095.pdf

19. Абітурієнт 2013: Умови вступу до ВНЗ 2013 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.osvita.org.ua/articles/1312.html>

20. Шляхи подолання бідності в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://rda-kalanchak.at.ua/_tbkp/shljakhi_podolannja_bidnosti_v_ukrajini.doc

21. Пільги на етапі вступу до ВНЗ пропонують скасувати [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://dt.ua/UKRAINE/pilgi-na-etapi-vstupu-do-vnz-proponuyut-skasuvati-126540_.html

22. Онищенко О. Чи потрібні пільги при вступі?/ Оксана Онищенко [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://gazeta.dt.ua/EDUCATION/chi-potribni-pilgi-pri-vstupi-_.html

23. Триває підготовка до розгляду на засіданні РНБОУ питання «Про виконання Стратегії подолання бідності в Україні, затвердженої Указом Президента України від 15.08.01 № 637/2001, та подальші шляхи вирішення бідності» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.mbo.gov.ua/news/994.html>

24. Онлайн-освіта краще відповідає потребам ринку – експерти [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.pravda.com.ua/inozmi/voa/2013/06/20/6992705/>
25. Тренди // Гарвард уже здесь. Конкуренция на рынке образования становится глобальной и тотальной // Репортер 13 сентября-19 сентября 2013. – С. 50-53.
26. Ціль 2. Забезпечення якісної освіти впродовж життя [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ukraine2015.org.ua/tsil2>
27. Найбільше за вищу освіту платять британці // Найдоступніші виші – в країнах Скандинавії і на Півдні Європи [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ua.comments.ua/life/183110-ukrainski-vishi-nazdoganayayut.html>
28. Высшее образование в Англии // Образование в Европе [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.evroa.org.ua/edu/4.htm>
29. Высшее образование в Германии // Образование в Европе. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.evroa.org.ua/edu/15.htm>
30. Высшее образование во Франции // Образование в Европе. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.evroa.org.ua/edu/25.htm>
31. Проект Закону «Про внесення змін до Закону України «Про вищу освіту» // Порівняльна таблиця (2008 р.) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.osvita.org.ua/pravo/>
32. Чухрай Н. І. Академічне підприємництво за кордоном та в Україні / Н. І. Чухрай [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://ena.lp.edu.ua:8080/bitstream/ntb/12705/1/068_Akadem%D1%96chne%20p%D1%96dpi%D1%94m_448_458_714.pdf
33. Башнянин Г. І. Сучасна вища освіта: тенденції та перспективи розвитку / Г. І. Башнянин, О. М. Свінцов, М. Л. Потинський, Т. П. Бабійчук, О. І. Дунас // Освітні проблеми вищої школи // Науковий вісник НЛТУ України. – 2012. – Вип. 22.9 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/chem_biol/nvnlut/22_9/380_Bas.pdf
34. Михаць С. О. Шляхи вдосконалення впливу освіти на економічне зростання / С. О. Михаць [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://tourlib.net/statti_others/myhac2.htm
35. Ященко А. Навіщо пільги для вступу до вузів / А. Ященко [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://human-rights.unian.net/ukr/detail/191845>

2.2. Українська університетська освіта в контексті інтеграції до ЄС

В.Г. Кабанов, к.е.н., доцент,

Ю.І. Овчіннікова,

К.В. Цеков,

*Національна академія
керівних кадрів культури і мистецтв*

Вища освіта являє собою основу прогресу і розвитку суспільства, її метою є всебічний розвиток людини як особистості та найвищої цінності суспільства, розвиток її талантів, розумових і фізичних здібностей, виховання

моральних якостей. Вона формує інтелектуальний, духовний і виробничий потенціал держави. Від розвитку освіти залежить міжнародний авторитет і конкурентоспроможність держави. Країни, що мали стрімкий економічний розвиток, інвестували та інвестують все більше коштів у освіту. Тож це питання доцільно вивчити з огляду на глобалізацію та інтеграцію України до ЄС.

Після проголошення незалежності Україна успадкувала від СРСР науково-дослідницьку, технічно-матеріальну та інституційну освітянську бази. Перед уже незалежною державою постали нові виклики реформування освіти відповідно до соціальних та економічних тенденцій у країні та поза її межами. Разом з тим, у світі відбувалися процеси переходу до нової стадії світового суспільства – інформаційного (постіндустріального), де головну роль почала відігравати інформація.

Однак на той час, на жаль, не було розроблено адекватної та виваженої, довгострокової програми розвитку української освіти. Реформування не відзначалося комплексним підходом, радше було реакційним і ситуативним. Законодавчою базою реформування став Закон України «Про освіту», який запровадив початок гуманізації та демократизації вищої школи, уможливив появу навчальних закладів різного типу і форм власності, перехід державних вузів на частково платну систему навчання, запровадив систему освітніх та освітньо-кваліфікаційних рівнів вищої освіти. Утворене 1991 р. Міністерство освіти мало значний вплив на ліквідацію державної монополії на надання освітніх послуг і розвиток автономії освітніх закладів. Водночас почали створюватися недержавні вищі навчальні заклади. Наступним кроком стало розроблення та ухвалення в 1993 р. Державної національної програми «Освіта» («Україна XXI століття»), у якій вказувалася необхідність докорінного реформування освіти України та її поліпшення до рівня розвинутих країн. На жаль, ці плани не втілилися в життя.

Основними результатами трансформації освітньої системи протягом 90-х років стали:

1) запровадження ступеневої системи вищої освіти, а також чотирьох рівнів акредитації вищих навчальних закладів і дипломів їх випускників;

2) деідеологізація вищої освіти набула характеру формального вилучення комуністичної ідеології з навчальних закладів;

3) вироблення нового погляду на гуманізацію та гуманітаризацію вищої школи знайшло відображення в таких напрямках:

- збільшення та уніфікація обов'язкового циклу дисциплін гуманітарного спрямування, який збагатився низкою актуальних на той час навчальних курсів і сучасних світоглядних концепцій;

- урізноманітнення методики вивчення соціально-гуманітарних дисциплін за рахунок відмови від вузького кола усталених догматичних прийомів;

- вищі отримали більше свободи у визначенні програм соціально-гуманітарних дисциплін, стали заохочуватись авторські методики їх викла-

дання, з'явився достатній вибір альтернативних підручників з цих дисциплін;

- істотно зменшено підготовку фахівців у військових вишах, скорочено їх мережу, розвинено практику підготовки військових фахівців у цивільних навчальних закладах;

4) зміна структури підготовки фахівців різних напрямів у бік помітного збільшення випуску економістів, юристів, менеджерів, соціологів, психологів, філологів і перекладачів за рахунок приватних інвестицій при збереженні бюджетної підтримки традиційних спеціальностей;

5) створення широкої мережі вишів різних форм акредитації, заснованих на недержавній формі власності, а також самофінансованих державних вишів, які не отримують державної фінансової підтримки;

6) запровадження процесу дерусифікації системи вищої освіти в Україні;

7) здійснення диверсифікації джерел фінансування вищої освіти за рахунок збільшення студентів, що отримують освіту за рахунок коштів юридичних і фізичних осіб.

На сьогодні основною складовою нормативно-правової бази стосовно вищої освіти України є Конституція України, Державна національна програма «Освіта» («Україна XXI століття»), Національна доктрина розвитку освіти в Україні на 2012-2021 роки та Закон України «Про вищу освіту» № 2984-III.

На відміну від України, держави-члени Ради Європи 1954 р. в Парижі підписали Європейську культурну конвенцію, що дала поштовх створенню Болонського процесу і підписання Болонської декларації 19 червня 1999 року. У Європейській культурній конвенції було наголошено на необхідності запровадження політики спільних дій, спрямованих на збереження європейської культури та заохочення її розвитку. Конвенція обґрунтувала необхідність заохочення громадян усіх держав до вивчення мов, історії та культури інших країн і спільної для них європейської культури. Під егідою ЄС, Ради Європи розпочалося впровадження програм, що сприяли напрацюванню спільних підходів до розв'язання транснаціональних проблем якості вищої освіти. Це насамперед програми приведення національного законодавства у галузі освіти до норм, напрацьованих європейським співтовариством, розширення доступу до вищої освіти та підвищення академічної мобільності студентів та їх мобільності на ринку праці. Україна підписала та ратифікувала Європейську культурну конвенцію 24 лютого 1994 р., а в травні 2005 р. приєдналася до Болонського процесу.

Болонські реформи – процес пришвидшення гармонізації національних освітніх систем і їх поступової цілеспрямованої конвергенції. Зближення систем вищої освіти європейських країн не означає їх стандартизації та уніфікації. Ідеться про «впорядковану» різноманітність. Визначено такі механізми для досягнення цієї мети:

- прийняття системи зрозумілих і порівнювальних наукових степенів;

- прийняття системи освіти, яка початково базується на двох циклах навчання (бакалавр – магістр);
- заснування системи кредитів (ECTS);
- спрощення процедури визнання кваліфікацій, що сприятиме працевлаштуванню випускників і студентів на європейському ринку праці (використання додатка до диплома);
- розвиток європейського співробітництва щодо контролю за якістю освіти;
- навчання впродовж усього життя;
- створення умов для мобільності на європейському ринку праці й освітніх послуг;
- розвиток привабливості європейського простору вищої освіти, перетворення Європи на найбільш конкурентоспроможний і розвинутий освітній простір у світі. Вважають, що введення загальноєвропейської системи гарантії якості освіти, кредитної системи накопичення, легкодоступних кваліфікацій тощо сприятиме підвищенню інтересу до вищої освіти європейських та інших громадян;
- установа тисніших зв'язків між європейським простором вищої освіти та європейським простором досліджень;
- головний обов'язок університетів та урядів країн Європи – вжити всіх необхідних заходів для забезпечення студентів відповідними до загальних вимог кваліфікаціями.

Приєднання України до Болонського процесу обумовило необхідність швидкого запровадження низки системних і структурних змін у вищій освіті відповідно до рекомендаційних документів міністерських конференцій його країн-учасників. Основним інструментом запровадження інновацій у країнах Європи стало ухвалення нового законодавства про вищу освіту. Це знайшло своє відображення у формуванні національної освітньої політики в Україні. Загалом можна виділити три періоди, які характеризувалися певними тенденціями у розвитку освітнього законодавства України.

Перший період (2005-2007 рр.) став часом перших неуспішних спроб системної модернізації Закону України «Про вищу освіту». Було запроваджено кредитно-модульну систему організації навчального процесу, яка нагадує механічне об'єднання ECTS і вітчизняної модульно-рейтингової системи (створеної в 90-х роках на основі розробок пізнього радянського періоду). У цей час завдяки швидкому економічному зростанню покращилося державне фінансування вищої освіти, що не було належною мірою використано для цільової підтримки реформ і структурної перебудови галузі. Під час першого періоду неодноразово вносилися на розгляд до Верховної Ради України законопроекти, що передбачали суттєву модернізацію діючого на той час освітнього законодавства і були орієнтовані на подолання вад та правових колізій Закону України «Про вищу освіту» 2002 р., які згодом вступали в силу різними президентами України.

Під час другого періоду (2008 р. – початок 2010 р.) Міністерство освіти і

науки України ініціювало розроблення проекту нової редакції Закону України «Про вищу освіту», що передбачало комплекс заходів з модернізації національної системи вищої освіти, зокрема, імплементацію зобов'язань країни по Болонському процесу. Однак через негативне ставлення Міністерства фінансів України до розширення автономії університетів та недостатню політичну волю керівництва країни проект не був прийнятий. У жовтні 2009 р. у вищих навчальних закладах країни було офіційно запроваджено Європейську кредитно-трансферну систему (ECTS) та її ключові документи.

Третій період розпочався в березні 2010 р. і триває й досі. Реформи у галузі вищої освіти знайшли відображення в Програмі економічних реформ Президента України на 2010-2014 роки «Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава». Однак на сьогодні існує велика непевність щодо реформ у галузі вищої освіти. Після тривалого доопрацювання Кабінет Міністрів України вніс на розгляд до Парламенту нову редакцію законопроекту «Про вищу освіту», який викликав неоднозначні оцінки представників громадськості, академіків, неурядових студентських організацій, незалежних експертів і парламентарів. Водночас до Верховної Ради України було внесено ще 2 законопроекти «Про вищу освіту», парламентською опозицією та офіційним Представником Президента України у Верховній Раді. Хоча за останній час Уряд та Міністерство ухвалили поспіхом низку важливих рішень, незалежні експерти стримано оцінюють рівень підготовленості цих документів, вважаючи їх поспішними та несистемними.

Тож, як результат, законодавчі зусилля з імплементації Болонського процесу досі залишаються малоефективними. З одного боку, відбувся формальний акт входження України до Європейського простору вищої освіти та наукових досліджень, розвиваються міжнародні освітні проекти та номінально запроваджено ECTS. З іншого боку – ECTS не стала основою організації навчального процесу та розроблення стандартів вищої освіти, університетська автономія все ще залишається лише популярним лозунгом, а законопроект «Про освіту», переданий у Парламент з Кабінету Міністрів, ще більше посилює залежність університетів від центру, схеми міжнародної та національної мобільності студентів і викладачів не отримали широкої державної підтримки, а система гарантування якості вищої освіти досі не побудована і підмінюється відомчим контролюванням діяльності навчальних закладів. Хоча треба наголосити на успішному проведенні наступних реформ за роки незалежності в системі вищої освіти:

- введено ступені бакалавра і магістра (додаток до диплома було запроваджено раніше);
- введено систему циклів вищої освіти (отримання повної вищої освіти – кваліфікації спеціаліста або магістра неможливо без завершення першого циклу – бакалаврату);
- запроваджено кредитний вимір трудомісткості навчальних дисциплін (1994 році);

- збільшення кількості студентів, викладачів і науковців, що навчаються та працюють за кордоном;
- розширення співпраці із закордонними навчальними закладами щодо навчання і досліджень.

Однак остання світова фінансово-економічна криза оголила ще одну проблему, а саме: нездатність вишів адаптуватися до потреб ринку праці. І це притаманно не тільки Україні, а й розвинутим державам. Особливо яскраво це видно в країнах, які ще не оговталися від наслідків кризи, і рівень безробіття молоді там перевищує удвічі загальний рівень безробіття (наприклад, у Греції, Іспанії, Португалії). Одні експерти схиляються до думки, що навчання в університеті не гарантує працевлаштування, а слугує радше джерелом підвищення моралі та розширення світогляду. Інша точка зору – вищі навчальні заклади повинні невинно модернізуватися й адаптуватися до потреб ринку праці. Водночас такому підходові властиві й певні ризики, як-от надмірна залежність вищих навчальних закладів від бізнесу. На нашу думку, потрібно знайти «золоту середину» між цими двома полярними думками. Вищі не можуть не зважати на потреби ринку праці, однак не повинні й виконувати всі забаганки бізнесу, особливо коли останній теж не докладає значних зусиль для навчання й адаптації випускників вишів відповідно до потреб працедавців. Відсутність взаємодії роботодавців із закладами вищої освіти обмежує можливість працевлаштування випускників ВНЗ. Тож кооперування між бізнесом і освітніми закладами, зокрема університетами, є однією з необхідних умов розвитку та підвищення конкурентоспроможності економіки. Особливо чітко такий факт можна побачити на прикладі України. Кількість кандидатів і докторів наук у країні невинно зростає (див. рис. 1), хоча бізнес майже не використовує наукові дослідження та роботи вітчизняних науковців, на відміну від країн Заходу.

Існує також суперечність між потребами та вимогами сучасного суспільства до фахівця і реальним рівнем його підготовки у вищих навчальних закладах. Нинішня система вищих навчальних закладів, їх структура, діяльність не повною мірою забезпечують сучасний рівень надання освітніх послуг. Велика кількість незалежних експертів і науковців вказують на низьке фінансування вищої освіти, хоча у % до ВВП видатки на освіту в Україні вищі, аніж у середньому в країнах ЄС-27 (див. табл. 1). Тут мають вплив інші два важливі фактори: низький номінальний ВВП України та неефективне використання виділених коштів. Також треба зважати, що основні статті видатків бюджету спрямовані не на підвищення якості освіти та науки, а на утримання структури закладу, виплату зарплати, комунальні платежі.

Ще однією слабкою стороною української вищої освіти є велике навантаження викладачів. Аудиторне навантаження українського викладача в середньому становить 18 годин на тиждень. В Індії, наприклад, доценти і професори можуть викладати щотижня максимум 14 годин, у США – максимум 12 годин. Більше того, Американська асоціація університетських

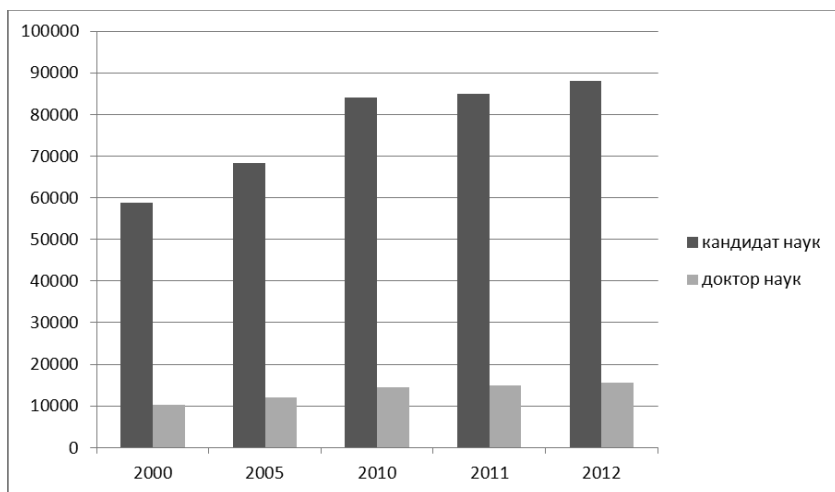


Рис. 1. Кількість кандидатів і докторів наук в Україні за 2000-2012 роки

Джерело: <http://ukrstat.gov.ua/>

професорів встановила межу – максимум 12 годин на тиждень на бакалаврських програмах і 9 годин на магістерських, зазначивши, що оптимальна зайнятість – 6 годин на магістерському рівні. Натомість згідно з Програмою економічних реформ на 2010-2014 роки «Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава» планується збільшити кількість студентів на одного викладача до 18, однак європейські стандарти передбачають 5-9 студентів на одного викладача.

Звичайно, що велике навантаження і низька заробітна плата (див. рис. 2) не сприяють розвитку української науки. Як результат, країна з доволі великим науковим і людським потенціалом перебуває на досить низьких позиціях у міжнародних рейтингах освіти порівняно з розвинутими країнами, не представлена в міжнародних рейтингах університетів і має невелику кількість науковців із високим значенням індексу цитування «Scopus».

Рушійною силою реформування вищої освіти стала інтеграція вітчизняної освіти в європейський простір. Концепція модернізації вищої освіти в Україні передбачає докорінний перегляд і створення програми її зближення з європейським і науковим простором. Запорукою цього процесу виступає збереження здобутків національної системи освіти з одночасним урахуванням основних тенденцій Болонського процесу.

Згідно з Державною національною програмою «Освіта» («Україна XXI століття»), основними стратегічними завданнями реформування вищої освіти є:

- перехід до гнучкої, динамічної ступеневої системи підготовки фахівців;
- формування мережі вищих навчальних закладів, яка за освітніми та

Таблиця 1

**Видатки на освіту з державних бюджетів різних країн,
% до ВВП**

Країна	Рік			
	2000	2005	2009	2010
Бельгія	5,99	5,92	6,57	6,57
Данія	8,28	8,30	8,74	8,80
Німеччина	4,45	4,57	5,06	5,08
Іспанія	4,28	4,24	5,01	4,97
Франція	6,04	5,67	5,90	5,86
Італія	4,52	4,41	4,70	4,50
Латвія	5,64	5,09	5,64	5,01
Польща	4,87	5,47	5,09	5,17
Велика Британія	4,64	5,36	5,64	6,22
Нідерланди	4,98	5,53	5,95	5,96
Швеція	7,16	6,89	7,26	6,98
ЕС-27	4,91	5,04	5,41	5,44
Україна	4,2	6,1	7,3	7,4

Джерела: <http://ukrstat.gov.ua/> , <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/>

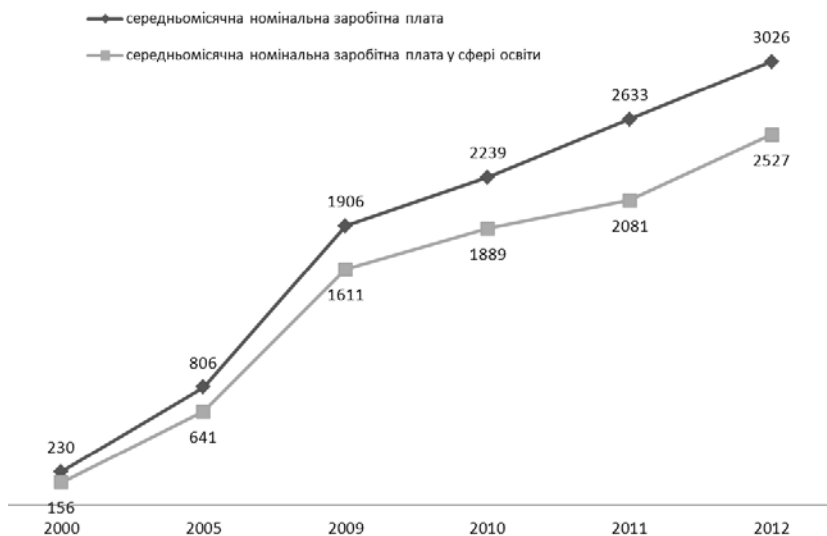


Рис. 2. Середньомісячна номінальна зарплатна плата працівників освіти і загалом в Україні за 2000-2012 роки, грн

Джерело: <http://ukrstat.gov.ua/>

кваліфікаційними рівнями, типами навчальних закладів, формами й термінами навчання, джерелами фінансування задовольняла б інтереси особистості та потреби кожного регіону й держави в цілому;

- підвищення освітнього культурного рівня суспільства;

- піднесення вищої освіти України на рівень досягнень розвинутих країн світу та її інтеграція в міжнародне науково-освітнє співтовариство.

Науковець Г.І. Калінічева наголошує, що було б помилкою замовчувати або применшувати складність процесу інтеграції України до європейського освітнього простору. Не слід ідеалізувати Болонський процес, який має нерівномірний та суперечливий характер і доволі гіпотетичні цілі. Приєднання та неприєднання до цього процесу мають свої переваги та ризики. Водночас Г.І. Калінічева вказує на 7 позитивних аспектів приєднання України до Болонського процесу:

1. Соціально-економічні й політичні зрушення в українському суспільстві на тлі глобалізаційних викликів часу детермінують необхідність вчасної модернізації системи вищої освіти. Євроінтеграційні прагнення України зумовлюють необхідність глибокого реформування національної освітньої системи задля її розпізнавання у європейському просторі.

2. Болонський процес відкриває можливості розбудови інноваційної моделі вищої освіти, яка була б здатна не тільки адекватно реагувати на виклики часу, а й працювати на перспективу, закладаючи підвалини для соціального поступу. Вхідження України до європейського освітнього простору прискорює перехід від освітньої моделі індустріального суспільства до моделі освіти суспільства інформаційного.

3. Прийняття зручної та зрозумілої градації дипломів, ступенів і кваліфікацій, запровадження двоступеневої структури вищої освіти, використання єдиної системи кредитних одиниць (ECTS) розширюють можливості випускників вузів самореалізуватися в професійній галузі в будь-якій із європейських країн.

4. Важлива якісна перевага долучення до європейського освітнього простору – активна академічна взаємодія людей, вищих навчальних закладів і держав, що забезпечує мобільність студентів, викладачів, дослідників та адміністративного персоналу.

5. «Болонізація» навчального процесу в українських ВНЗ повинна сприяти студентському самовиявленню, що здебільшого забезпечується золотю тріадою – мобільністю, привабливістю, працевлаштуванням. Працевлаштування випускників – це головне питання для вищих закладів у всій Європі; це стратегічна мета й індикатор успіхів Болонського процесу загалом.

6. Конкурентоспроможність фахівця на ринку праці можуть забезпечити лише висока якість здобутої освіти, постійне самовдосконалення людини та навчання протягом усього життя. Україна, приєднавшись до Болонського процесу, проводить відповідну роботу задля підтримки й розвитку європейських стандартів якості із застосуванням порівняльних критеріїв, механізмів і методів їх оцінки відповідно до вимог ENQA.

7. Актуальним завданням європейської освіти є обов'язкова тісна взаємодія навчального процесу та науки у вищих навчальних закладах, необхідність залучення талановитої студентської молоді до науково-дослідної діяльності, формування наукового потенціалу, «культурного генофонду» в університетському середовищі. Україна, яка має значні напрацювання в цій царині в попередні роки, мусить активізувати цю діяльність задля відновлення найкращих дослідницьких традицій і створення нових наукових шкіл.

Як зазначають С.О. Сисоєва та Н.Г. Батечко, Україну повинні стримувати «національні інтереси в галузі освіти». Не потрібно бути консерватором, опираючись лише на власні традиції та здобутки, однак не потрібно копіювати абсолютно всі підходи і принципи освітніх моделей Заходу. Вони наголошують, що альтернатива полягає в гармонійному поєднанні набутого досвіду та запозиченні й адаптації кращих зразків міжнародного досвіду. Однак, вказують автори, не можна відділяти процес адаптації вітчизняної вищої освіти до Болонського процесу від загального процесу інтеграції України в ЄС. Інтеграція в Європу означає більшу відкритість національної освіти й економіки та потужної конкуренції з боку вищих навчальних закладів, освітніх установ, організацій і підприємств Європейського Союзу. Також важливо звернути увагу на те, що ефективність вітчизняної освіти поступово зростає, що демонструє рейтинг «Вища освіта та підготовка» з індексу глобальної конкурентоспроможності (рис. 3).

Європейський вибір України є одним із найважливіших чинників державної незалежності, політичної стабільності й економічного розвитку.

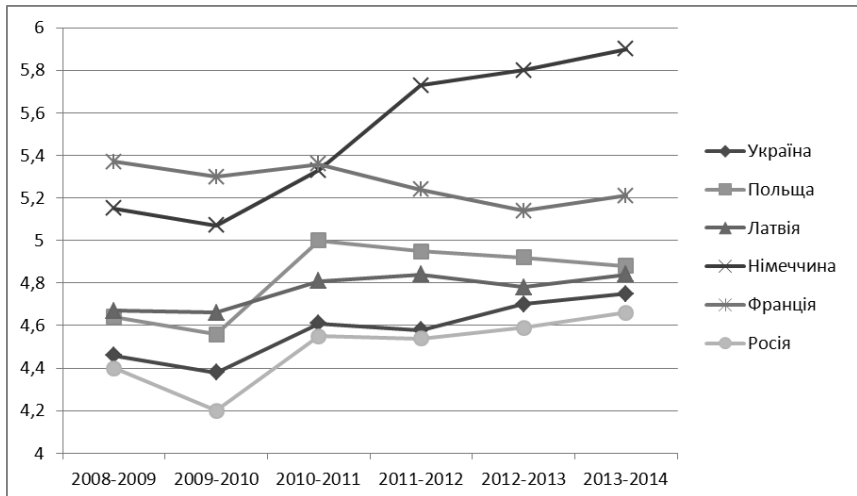


Рис. 3. Індикативні показники конкурентоспроможності вищої освіти і підготовки, згідно зі звітами Global Competitiveness Report

Джерело: <http://weforum.org/>

Водночас потребує покращення зовнішня та внутрішня мобільність студентів і викладачів, поширення міжнародних програм, спільні наукові проекти та діяльність. Цьому також заважають незавершеність адаптації національного законодавства до стандартів європейського права і неготовність європейських країн та ЄС до ліквідації міграційних перешкод для громадян України, що суперечить принципів мобільності в Болонському процесі та не дає змоги реалізувати його повною мірою.

На сьогодні практично відсутні програми з урахування вимог роботодавців на ринку праці. Потрібна тісніша співпраця вишів і представників бізнесу для поліпшення конкурентоспроможності економіки, від розроблення спільних навчальних програм і планів до науково-дослідних розробок і спільних проектів. Державна та освітянська політика повинні бути спрямовані на вирішення актуальних проблем, першочергових і невідкладних завдань, які не лише сприяли б успішній інтеграції України в Європейський простір вищої освіти, а й нівелювали потенційні негативні наслідки для суспільства в результаті адаптації до Болонського процесу. Більшого сприяння також потребує впровадження культурних і демократичних цінностей у систему вищої освіти України.

Однією з умов забезпечення академічної мобільності, що передбачено Болонським процесом, оцінювання набутих кваліфікацій, відкритості та прозорості міжнародного ринку праці є взаємне визнання документів про освіту і вчених звань (нострифікація). Україна є членом угод щодо цього, а саме Гаазької конвенції про спрощену процедуру визнання іноземних документів про освіту, а також Лісабонської конвенції про визнання кваліфікацій вищої освіти в Європейському регіоні.

З низкою держав, у першу чергу колишнього СРСР та постсоціалістичними країнами, Україна уклала двосторонні угоди про взаємне визнання та еквівалентність документів про освіту та вчені звання. Для власників дипломів про вищу освіту цих країн процедура визнання кваліфікації максимально спрощена. Однак для більшості іноземців, які мають намір продовжити навчання в Україні, процедура нострифікації повинна бути виконана в повному обсязі.

Традиційною проблемою національної освіти залишається визнання наукових ступенів, здобутих за кордоном. За чинними правилами, отримання наукового ступеня за кордоном не означає його автоматичне визнання в українському освітньому просторі, а потребує, фактично, проведення повторного захисту дисертаційної роботи за дещо спрощеною процедурою. Численні спроби запропонувати механізми спрощеного визнання наукових кваліфікацій не зустріли підтримки в державних органах управління освітою та атестації наукових кадрів.

Досвід навчання українських студентів і докторантів у країнах Європейського простору вищої освіти та наукових досліджень показує відсутність суттєвих перешкод академічного характеру. Більшість проблем, що виникають на шляху продовження навчання, пов'язані з матеріальними (відсут-

ність власних фінансових ресурсів, обмеженість міжнародних грантових і кредитних програм), адміністративними (отримання віз, дозволу на часткове працевлаштування) та мовними проблемами.

Також потребує подальшого впровадження як основи організації навчального процесу ECTS. Більшість європейських держав уже йдуть у напрямі розвитку інструментарію оцінки результатів освіти (learning outcomes), але Україна не може приєднатися до них, доки ECTS не буде реально, а не номінально, введено. Ключовими перепонами на шляху реальної імплементації ECTS виступають відсутність усвідомлення неминучості змін в організації навчальної діяльності на інституційному рівні, а також зрозумілої та послідовної державної освітньої політики з цих питань. Введення ECTS 2009 р. не призвело до скасування старої національної шкали і зумовило виставлення оцінок у трьох шкалах одразу (ECTS, старій національній шкалі та внутрішній шкалі ВНЗ). Також залишаються не врегульованими питання застосування ECTS на освітніх програмах, що передбачають поєднання навчання з роботою (part-time program).

Не набула масового характеру й видача додатка до диплома. Особливстю української освіти є те, що вона занадто централізована. Так, дипломи виготовляються на замовлення всіх акредитованих міністерством вищих навчальних закладів однією державною структурою за єдиною формою. Видача власних дипломів вищими навчальними закладами не є нормою і не сприймається ані студентством, ані працедавцями, на відміну від європейської практики.

Усвідомлення важливості навчання впродовж усього життя є характерною рисою більшості сучасних розвинених національних систем вищої освіти. Перехід до масової вищої освіти в Україні спонукав навчальні заклади до просування таких програм, що відповідали спочатку суспільній потребі в підготовці кадрів нових професій для інфраструктури ринкової економіки, а згодом стали підґрунтям налагодження процесу неперервного навчання в умовах швидкого старіння знань. На сьогодні існують такі види післядипломної підготовки:

- 1) перепідготовка – отримання іншої спеціальності на основі здобутого раніше освітньо-кваліфікаційного рівня та практичного досвіду;
- 2) спеціалізація – набуття особою здатностей виконувати окремі завдання та обов'язки в межах спеціальності;
- 3) підвищення кваліфікації – набуття особою здатностей виконувати додаткові завдання та обов'язки в межах спеціальності;
- 4) стажування – набуття особою досвіду виконання завдань та обов'язків певної спеціальності.

Поширеними формами післядипломної освіти є аспірантура та докторантура (див. рис. 1), але вони реально не набули ознак третього циклу вищої освіти. Однак в усіх нових законопроектах, переданих на розгляд Верховної Ради України, передбачається перетворення аспірантури в третій цикл вищої освіти і заміна перепідготовки здобуттям другої вищої освіти.

У контексті Болонського процесу особлива увага приділяється проблемам забезпечення якості освіти. Так, 2006 р. були розроблені стандарти і рекомендації щодо забезпечення якості в Європейському просторі вищої освіти, які є унікальним міжнародним документом, що спрямовує освітню політику країн континенту. На жаль, комплексної системи забезпечення якості вищої освіти в Україні не створено, а її тимчасовим заміником виступають системи ліцензування та акредитації, інспектування навчальних закладів ззовні та ректорський контроль усередині інституцій. Однак це не забезпечує системного впливу на всі процеси організації навчальної діяльності та її змісту та не створює ефекту постійного поліпшення якості освіти.

Як вказують експерти, проблеми якості вищої освіти значною мірою зумовлені розривом між сферами праці та освіти. Однак в Україні панує ілюзія, що сфера освіти може реформуватися зсередини, спираючись на свій високий інтелектуальний потенціал з обмеженою зовнішньою ресурсною підтримкою. Натомість лише кооперування держави, освіти та представників бізнесу спроможне дати сильний імпульс розвитку української освіти та науки, адаптації вишів до потреб ринку праці. Справжнім індикатором готовності держави до гарантування якості вищої освіти є фінансування створення новітньої експериментальної бази, упровадження сучасних технологій навчання та ефективного університетського менеджменту.

Тож, можна вказати такі напрями адаптації системи вищої освіти до сучасних умов та інтеграції до Європейського освітнього простору:

- реальне введення системи ECTS, як єдиної системи організації навчання;
- фінансове та адміністративне сприяння держави й бізнесу більшій мобільності науковців і студентів;
- тісніша співпраця освіти та бізнесу з питань навчальних програм і стратегічного партнерства;
- забезпечення більшої автономії вишів;
- фінансування державою перспективних освітніх проектів, допомога в оновленні обладнання;
- посилення міжнародних зв'язків, збільшення міжнародних освітніх програм і розроблення спільних освітніх проектів;
- зменшення навантаження на викладачів, якщо не до європейського, то до більш адекватного рівня;
- упровадження нових методик викладання;
- популяризація освіти впродовж життя;
- розроблення ефективних методів контролю якості освіти.

Список використаних джерел:

1. Бенедик Ю. Ю. Стан і тенденції фінансування вищої освіти в Україні / Ю. Ю. Бенедик // Науковий вісник Волинського національного університету імені Лесі Українки. – 2009. – № 7, Економічні науки. – С. 11-17.

2. Білокопитов В. І. Становлення процесу забезпечення якості вищої освіти України в контексті Болонського процесу / В. І. Білокопитов // Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології. – 2011. – № 8. – С. 210-217.
3. Вища освіта України: реалії сучасного розвитку / С. О. Сисоєва, Н. Г. Батечко / Міністерство освіти і науки, молоді та спорту України, Київський університет імені Бориса Грінченка, Національний університет біоресурсів і природокористування України. – К. : ВД ЕКМО, 2011. – 368 с.
4. Вхідження національної системи вищої освіти в європейський простір вищої освіти та наукового дослідження: моніторинг. дослідж.: аналіт. звіт / Міжнарод. фонд. Фонд «Міжнарод. Фонд дослідж. освіт. політики» ; кер. авт. кол. Т. В. Фініков. – К. : Таксон, 2012. – 54 с.
5. Гадмалієв С. Реформування вищої освіти України 90-х років XX – початку XXI ст. як засіб державотворення / С. Гадмалієв // Гілея: науковий вісник [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Gileya/2011_54/Gileya54/I28_doc.pdf
6. Загальний огляд системи вищої освіти України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.irf.ua/files/ukr/programs_edu_ep_333_ua_hegfv.doc
7. Збірник «Статистичний щорічник України» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
8. Калінічева Г. І. Євроінтеграційний поступ системи вищої освіти України: нові можливості чи нові проблеми? / Г. І. Калінічева // Віче [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.viche.info/journal/1594/>
9. Мещанінов О. П. Основні ознаки та проблеми розвитку університетської освіти / О. П. Мещанінов // Педагогічні науки. – 2006. – № 33. – С. 7-12.
10. Національна стратегія розвитку освіти в Україні на 2012-2021 роки [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.mon.gov.ua/images/files/news/12/05/4455.pdf>
11. Оргинський В. Л. Педагогіка вищої школи: навч. посіб. [для студ. вищ. нав. закл.] / В. Л. Оргинський. – К. : Центр навчальної літератури, 2009. – 472 с.
12. Педагогіка вищої школи: Навч. посіб. / З. Н. Курлянд, Р. І. Хмелюк, А. В. Семенова та ін. ; за ред. З. Н. Курлянд – 2-ге вид., перероб. і доп. – К. : Знання, 2005. – 399 с.
13. Семенченко О. Формування освітньої і наукової стратегії в контексті Європейської інтеграції України / О. Семенченко // Державне управління та місцеве самоврядування [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/Dums/2012_1/I2sogeiu.pdf
14. Global Competitiveness Report / World economic forum [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.weforum.org/>
15. Statistics / European commission [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/>

2.3. Вплив якості освіти на рівень кваліфікації економістів у сучасних умовах

*Т.М. Янковець, к.е.н., доцент,
Київський національний
університет технологій та дизайну*

Ринкові умови господарювання та високий рівень конкуренції в сучасному суспільстві формують стійкий попит на фахівців, які досконало володіють методологічними та методичними основами економічних знань та вміють поєднувати теоретичні знання і практичні навички з ефективного ведення господарської діяльності.

Нині економістів готують у багатьох вищих навчальних закладах України, але при цьому спостерігається тенденція до погіршення якості знань студентів і, як наслідок, недостатності на ринку праці висококваліфікованих спеціалістів. Про це свідчить те, що у Державній службі зайнятості населення на кінець 2013 р. лише 1,8% резюме пошукувачів-економістів були забезпечені вакансіями [1]. Відбувається дисбаланс між вимогами роботодавців до фахівців з економіки підприємства та реальними професійними якостями фахівців. Отримання високої кваліфікації відбувається з досвідом, але підґрунтям для відкриття можливостей кар'єрного зростання є якість отримуваної освіти.

Динамічний розвиток суспільства, зростання економічних і культурних взаємозв'язків між суб'єктами господарювання, глобалізація світової економіки, прискорення науково-технічного прогресу та інноваційного розвитку, зростаючі потреби в оптимізації споживання ресурсів та енергозбереження є передумовами необхідності підготовки у вищих навчальних закладах фахівців з економіки підприємства, які здатні вирішувати практичні проблеми забезпечення ефективного управління підприємством в умовах дефіциту ресурсів та розвитку технологій, реалізуючи набуті теоретичні знання і приймаючи ефективні інноваційні рішення.

За даними Державної служби зайнятості [1] економісти були і залишаються одними з найбільш популярних фахівців на ринку праці, які знаходять застосування своїм знанням на виробництві, в освіті, науці, бізнесі, фінансовій сфері, сфері інвестицій, консалтингу. На сьогодні уряд багато робить для того, щоб бізнес у країні був прозорим, відповідав міжнародним стандартам, прийнятим у діловому світі. Консультанти з економічних питань, які знають, як це зробити, користуються підвищеним попитом зараз та, за прогнозними тенденціями, будуть користуватися ним і через 5 років.

1. Інноваційна культура як необхідна складова підвищення якості освіти. Підвищення якості освіти нерозривно пов'язане з підвищенням якості науки, що повинно стати одним із головних завдань держави, яка прагне в умовах глобалізації зайняти гідне місце у світовому економічному просторі. Підвищення якості освіти і науки сприяє створенню умов для ін-

новаційного розвитку національної економіки. Відповідно, вищі навчальні заклади повинні створювати умови для розвитку інноваційного мислення студентів, необхідного для сприйняття інноваційних ідей.

Мета підвищення якості освіти і науки у вищому навчальному закладі (ВНЗ) прямо корелюється з необхідністю розвитку його інноваційної культури (рис. 1).

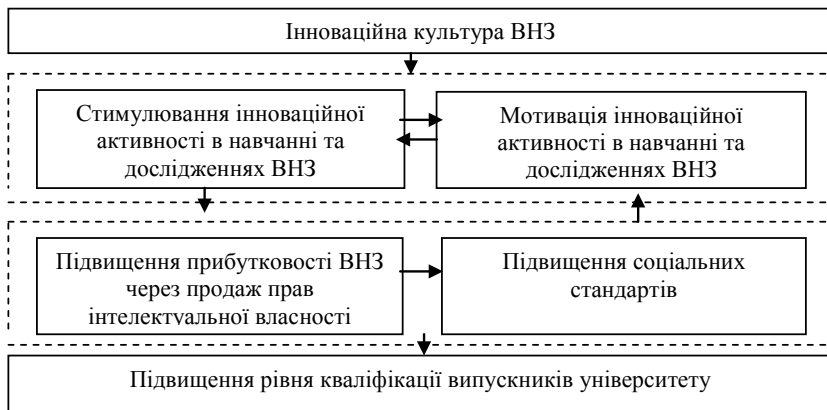


Рис. 1. Вплив інноваційної культури ВНЗ на підвищення рівня кваліфікації випускників університету (адаптовано за [2, с. 111])

Інноваційна культура є вагомим внутрішнім чинником підвищення якості освіти і науки, що через підвищення інноваційної активності працівників університету та студентів впливатиме на підвищення прибутковості його діяльності, у першу чергу через продаж прав інтелектуальної власності. Це дасть змогу підвищити ефективність вирішення соціальних завдань ВНЗ, що відповідає сучасним світовим тенденціям соціалізації праці. Як наслідок, ВНЗ випускатиме кваліфікованих спеціалістів, які будуть конкурентоспроможними на ринку праці.

Важливого значення у створенні та підтриманні інноваційної культури ВНЗ набуває стимулювання та мотивація інноваційної активності працівників і студентів у навчанні та дослідженнях вищих навчальних закладів. Такий розподіл пояснюється різними цілями, інтересами, стимулами та мотивами, збалансування яких досягається через інноваційну культуру.

Стимул – це спонукання до дій, зумовлене зовнішніми чинниками [3, с. 530]. Пропонуємо стимули як прояв зовнішніх чинників стосовно людини диференціювати на внутрішні та зовнішні. Внутрішні стимули – це спонукання людини до дій, зумовлене чинниками мікросередовища (рівень ВНЗ). Зовнішні стимули – це спонукання людини до дій, зумовлене чинниками макросередовища (зовнішнє оточення ВНЗ).

Мотив – це актуалізована потреба людини, яка спонукає її до певних дій і вчинків з метою задоволення потреби [3, с. 530]. Мотив є внутріш-

нім стосовно людини спонукальним чинником, що обумовлює її поведінку, спрямовану на досягнення особистої мети або мети організації чи установи (університету). У кожної людини формується власний комплекс різнопланових мотивів, які визначаються поглядами, звичками, переконаннями [4, с. 83].

Стимули і мотиви є взаємообумовленими та мають тісний взаємний вплив, причому як стимули можуть мати первинне значення у формуванні мотивів, так і наявність певних мотивів дає змогу використовувати певні стимули для спонукування до конкретних дій для досягнення визначеної мети. Найефективніше поєднання стимулів і мотивів забезпечить пряму кореляцію досягнення особистої мети індивіда від досягнення мети вищого навчального закладу.

Механізм формування інноваційної культури у ВНЗ – це система форм, методів і засобів впливу на підвищення інноваційної активності студентів і працівників у навчанні та дослідженнях університету. Для цього пропонується використовувати відповідний мотиваційний механізм, який являє собою сукупність внутрішніх і зовнішніх стимулів та мотивів (матеріальних і нематеріальних) власників університету (приватна власність), працівників і студентів, які призначені для використання з метою розвитку інноваційної культури та підвищення якості освіти і науки, що сприятиме підвищенню рівня кваліфікації випускників університету (табл. 1).

Таблиця 1

**Система стимулів і мотивів інноваційної активності
власників, працівників і студентів університету
(адаптовано за [2, с. 113])**

Форми стимулювання та мотивації	Стимули		Мотиви
	Внутрішні (мікрорівень)	Зовнішні (макрорівень)	
1	2	3	4
Власники приватних університетів			
Матеріальна	Приватна власність	Структурно-галузева та інвестиційна політика держави; податкові пільги; економічна конкуренція; державне економічне стимулювання	Економічна вигода; збереження розпочатої справи; забезпечення економічної стабільності та сталого розвитку ВНЗ

Продовження табл. 1

1	2	3	4
Нематеріальна	Інноваційні ризики, бренд	Законодавство у сфері освіти і науки; розвиток науково-технічного прогресу; інноваційний клімат; інноваційна культура суспільства; екологія	Соціальний статус; незалежна поведінка; суспільне визнання; влада; творчість і зацікавленість у інноваційному розвитку; меценатство; благодійність
Керівники, викладачі та працівники структурних підрозділів			
Матеріальна	Розмір заробітної плати (+ надбавки, премії, бонуси за результати роботи); подарунки; оплата конференцій, екскурсій; службові пільги (комп'ютер, автомобіль)	Конкуренція на ринку праці (безробіття)	Матеріальна зацікавленість у результатах роботи структурних підрозділів ВНЗ; високий заробіток; фізичні потреби; безпека життєдіяльності
Нематеріальна	Бренд університету (приналежність); інноваційна культура; розвиток кар'єри; можливість займатися науковою діяльністю; залучення до участі у нарадах вищого рівня; делегування повноважень	Законодавство; інноваційна культура суспільства; інформаційні, комунікаційні технології; екологія	Творча зацікавленість у результатах роботи; розвиток розумових здібностей; соціальний статус; самореалізація; визнання; самовдосконалення
Студенти			
Матеріальна	Розмір стипендії; премії за творчість і винахідництво; премії за призові місця в конкурсах; пільги, які надаються профспілковим комітетом студентів (часткова або повна оплата путівок, проїзних, екскурсій тощо); стипендії на навчання за кордоном; проживання в гуртожитку для немісцевих студентів	Конкуренція на ринку праці (безробіття)	Високий рівень професійних знань, отриманих у ВНЗ; високий заробіток у майбутньому; фізичні потреби; безпека життєдіяльності

Продовження табл. 1

1	2	3	4
Нематеріальна	Інноваційна культура ВНЗ; можливість брати участь у конкурсах; безперервне навчання; заохочення: грамоти, фото на дошці пошани; сприятливий психологічний клімат; сприятливі умови навчання, у т. ч. через модульне середовище навчального процесу; можливості цікавого дозвілля (концерти, конкурси); індивідуальний графік навчання	Інноваційна культура; інформаційні технології; екологія	Різноманітність навчальних предметів і можливість їх вибору; можливість бачити результат навчання; відсутність стресів

Джерело: (адаптовано за [2, с. 113])

Використовуючи стимули та мотиви підвищення інноваційної активності власників, працівників і студентів ВНЗ, можна впорядкувати відносини між ними через збалансованість цілей та інтересів.

Розподіл стимулів і мотивів на матеріальні та нематеріальні обґрунтований вимогами часу. Заробітна плата та стипендія, а також інші матеріальні стимули і мотиви дають змогу задовольнити традиційні фізіологічні потреби та підтримати певний рівень життя. Підвищити мотивацію, моральну задоволеність від роботи або навчання, бажання, працюючи, виконувати визначену функцію в суспільстві дають змогу нематеріальні стимули [5-8]. При цьому саме нематеріальні стимули та мотиви впливають на формування відданості працівників і студентів університету.

Однак, як власники, так і працівники та студенти ВНЗ можуть знаходитись у різних психологічних станах у різні періоди часу, що впливає на бажання працювати або навчатися [9, с. 128]. Залежно від особистих якостей людини засобом впливу є: на власників – особиста відповідальність; на працівників і студентів – особиста відповідальність і контроль, при чому на викладачів більше впливатиме особиста відповідальність, на студентів – контроль.

Використання запропонованого мотиваційного механізму підвищення інноваційної активності власників, працівників і студентів через систему стимулів і мотивів сприяє вирішенню питання формування та підтримання інноваційної культури ВНЗ. Це системний безперервний процес, який безпосередньо впливає на розвиток інноваційної культури для досягнення високого рівня кваліфікації випускників університету.

Отже, під інноваційною культурою ВНЗ розуміються цінності, традиції, правила та норми поведінки, які сприймаються більшістю працівників і студентів, орієнтують їх на постійне оновлення своїх знань, умінь, навичок, що забезпечує підвищення рівня їхньої конкурентоспроможності на

ринку праці. Дії працівників і студентів у процесі роботи та навчання повинні бути злагодженими, що дає змогу за рахунок ефекту синергії досягти інноваційного розвитку ВНЗ [10, с. 200]. Для створення та підтримання позитивного сприйняття інноваційних цінностей ВНЗ важливо застосувати мотивацію інноваційної активності працівників (усіх підрозділів) і студентів: створити належний морально-психологічний клімат; підтримувати у працівників впевненість у тому, що успіх ВНЗ (високий рейтинг) є їхнім власним успіхом; стимулювати ініціативність, власну креативність і позитивне відношення до нових ідей співробітників і студентів, що буде підсилювати командний дух; заохочувати працівників за результатами роботи кожного підрозділу та ВНЗ у цілому.

Одним із визначальних факторів такого розвитку є інноваційна культура суспільства, яка формується в умовах інтеграції освіти, науки, культури та бізнесу. Значний вплив на розвиток інноваційної культури суспільства чинить активна підтримка держави через формування інноваційної інфраструктури, створення умов для активної творчої діяльності жителів країни, передусім у науково-технічній сфері. Для цього необхідно розробляти і реалізовувати різноманітні освітні програми, створювати власні наукові школи, культивувати високий освітній рівень усього населення, що забезпечить появу нових працівників, здатних до опанування нових знань і роботи в нових сферах діяльності [15, с. 139, 142].

Отже, якісна освіта є визначальною передумовою формування високого рівня кваліфікації випускників університетів.

2. Шляхи підвищення якості освіти в сучасних умовах. Результати щорічних рейтингів найкращих університетів світу, які проводять університети та суспільні організації [11-14], свідчать, що найбільш якісний рівень освіти надають університети США. На другому місці – університети Великої Британії. Високий рівень знань надають європейські ВНЗ, а саме ті, що розташовані в Нідерландах, Німеччині, Швеції, Данії, Фінляндії, Бельгії, Ірландії. У світі найкращими визнано ВНЗ Канади, Австралії, Ізраїлю, Японії, Китаю, Тайваню, Сінгапуру, ПАР, Бразилії та інших країн. Серед найкращих університетів світу немає університетів Росії та України.

Принциповими ознаками найкращих університетів світу є [12]: автономія і відповідальність за всіма аспектами діяльності; пріоритет наукових досліджень над викладанням за підручниками; сильні магістерські й докторські програми, що базуються винятково на дослідницькій роботі (Ph.D. Programs); прозора система швидкого кар'єрного зростання (Tenure track); розгалужена експертна мережа, що забезпечує рецензування і професійну оцінку всіх робіт (Peer review process); об'єктивні критерії оцінки якості праці, що базуються на прозорій світовій системі критеріїв; відповідність якості й результатів досліджень посадам і грошовій компенсації; незалежність і відповідальність професорів.

Для підвищення якості освіти у вітчизняних університетах пропонуємо такі заходи [10, с. 203]:

1. Шляхом державного регулювання підсилювати інвестиційну привабливість університетів.
2. Посилювати базу наукових досліджень.
3. Підвищувати тісний зв'язок університетської науки з промисловими підприємствами.
4. Активізувати роботу університету щодо обміну досвідом з іншими університетами, як вітчизняними, так і закордонними («відкриті інновації»).
5. Надавати перевагу науковому підходу у викладанні студентам дисциплін.
6. Ширше залучати студентів до командної роботи над вирішенням наукових проблем.
7. Забезпечити прозорість у кар'єрному зростанні викладачів та співробітників.
8. Застосовувати об'єктивні критерії оцінки якості праці, що базуються на прозорій світовій системі критеріїв.
9. Використовувати матеріальне та моральне заохочення працівників за результатами праці неупереджено.
10. Підвищувати незалежність і відповідальність професорів у наукових дослідженнях.
11. Активізувати виховну роботу серед студентів.

Одним із запропонованих нами заходів є підвищення тісного зв'язку університетської науки з промисловими підприємствами. Реалізувати цей захід можливо через створення технопарків з метою надання можливостей науці розвиватися. Через розвиток науки підвищується рівень знань та якість освіти, яка базується на результатах наукових досліджень і розробок. Упровадження останніх дає змогу розвиватися як університетам і бізнесу, так і суспільству в цілому в інноваційному напрямі.

У рамках технопарку діють підприємства, які здійснюють реалізацію інноваційних проектів. Прибуток від виробництва та реалізації інноваційної продукції залишається в технопарку, що дає можливість спрямовувати його на реінвестування та подальший розвиток.

Одним із загальновідомих прикладів створення найуспішнішого технопарку у світі є Кремнієва долина у США на базі Стенфордського університету. Після Другої світової війни кількість студентів зросла, виникла потреба в додатковому фінансуванні [16]. За пропозицією професора Фредеріка Термана в довготривалу оренду під офісний парк було надано частину земель університету. Для вищого навчального закладу це допомогло вирішити дві проблеми: з одного боку, отримання додаткових коштів у вигляді земельної ренти; з іншого боку, працевлаштування випускників Стенфорду. Компанії-орендарі змогли використати лізингові інструменти. Крім того, вони отримали висококваліфікованих фахівців.

Сьогодні Кремнієвою долиною називають усю економічну зону від Сан-Франциско до Сан-Хосе штату Каліфорнія включно. Тут сконцентро-

вано більше половини всього науково-технічного потенціалу США у сфері електроніки та обчислювальної техніки (розроблення та виробництво комп'ютерів, їхніх комплектуючих, мікропроцесорів, програмного забезпечення, обладнання для мобільного зв'язку, біотехнології тощо). У долині розташовано всесвітньо відомі високотехнологічні компанії: Adobe Systems; Advanced Micro Devices (AMD); Apple; Cisco; Google; Hewlett-Packard; Intel; Yahoo!; Xerox та інші. Також у парку розташовано головні офіси та окремі підрозділи відомих ІТ-компаній: Asus; Facebook; IBM Almaden Research Center; Microsoft; Siemens; Sony та інші.

Як же вдалося залучити високотехнологічні компанії та висококласних фахівців до Кремнієвої долини? У свій час ректор державного Університету штату Каліфорнія у Берклі запропонував компаніям-дослідникам з метою мотивації їх до праці в цьому технопарку таке: все, що буде там винайдено, залишиться інтелектуальною власністю винахідника; приміщення та обладнання, необхідні для роботи над науковим відкриттям, надаються державою в оренду на 20-30 років і більше (скільки потрібно) [17]. Фактично компанії Кремнієвої долини володіють 10% всіх патентів, зареєстрованих у США. Кошти, які вкладаються в економіку країни зазначеними компаніями, становлять третину національних інвестицій [18, с. 62]; 40% експорту Каліфорнії також забезпечують компанії долини.

Багато країн світу наздогін США створюють або заявляють про намір створити власну «Кремнієву долину». Однак необхідно враховувати, що виникнення та розвитку цього центру стали можливим завдяки концентрації провідних університетів світу, крупних міст на невеликій відстані, джерел фінансування нових компаній, а також середземноморському клімату [19]. Останній чинник є важливим з точки зору забезпечення умов праці, тобто створення доброго настрою та бажання працювати саме там.

Успішні технопарки за аналогом Кремнієвої долини: Бостон, штат Массачусетс («Східна кремнієва долина» або «Шлях 128») – найкрупніший реципієнт венчурних капіталів після Bay Area, Сан-Франциско; Остін, штат Техас – розташовані Dell Computerта біля 2 тис. інших хай-тек компаній; Нью-Йорк, штат Нью-Йорк («Кремнієва алея»); Сіетл, штат Вашингтон – хай-тек компанії; Бангалор, Індія – сконцентровані найкращі програмісти; Тель-Авів, Ізраїль – розташовані всесвітньо відомі телекомунікаційні компанії, що спеціалізуються на обробці даних та інші хай-тек компанії; Кембридж, Велика Британія – технопарк навколо Кембриджського університету; Науково-промисловий парк Синьчжу (Hsinchu), Тайвань; Шанхайський технопарк, Китай – спеціалізується на розробленні та впровадженні новітніх технологій у сфері біотехнологій, фармацевтики, інформаційних телекомунікацій, а також розвитку творчого потенціалу студентства.

Вдалим прикладом створення технопарку «з нуля» є парк Синьчжу в Тайвані. Наприкінці 1970-х років місто зазнало стагнації традиційних галузей промисловості, висококласні фахівці масово виїжджали з країни. Тоді уряд прийняв рішення про створення науково-індустріального парку, ме-

тою якого було розвивати мікроелектроніку та виробництво електронних пристроїв. Оскільки збудувати велику багаторівневу компанію за короткий термін практично неможливо, акцент було зроблено на інкубацію та розвиток в одній географічній точці малих і середніх інженерних компаній [20]. Важливим було терпиме відношення до невдач, які зазвичай супроводжують створення нових виробів і технологій. При цьому невдалий досвід цінувався так само, як і вдалий. Так виник всесвітньо відомий парк, у якому сьогодні працюють понад 360 компаній – найкрупніших у світі виробників напівпровідників та комп'ютерів (Umax Data Systems, Acer, TSMC, Philips, United Microelectronics Corporation, Holtek, AU Optronics, Epistar та інші) [21]. Сучасне місто Синьжу отримує найбільший рівень доходів на Тайвані.

Росія реалізує проект «Інноваційний центр «Сколково», основними напрямками досліджень у якому визначені: інформаційні та комп'ютерні технології; телекомунікації; біомедицина; технології збереження енергії; ядерні технології [17; 19]. Загальний обсяг фінансування становить 4-6 млрд дол. За рахунок федерального бюджету планується створити необхідну, у тому числі наукову, інфраструктуру та проектну документацію за некомерційними об'єктами. Соціальні об'єкти планується фінансувати спільно з представниками бізнесу. Об'єкти комерційної інфраструктури – за рахунок бізнесу. Для учасників проекту передбачаються певні податкові пільги відповідно до прийнятого Федерального закону «Про інноваційний центр «Сколково».

«Ультрасучасний науково-технологічний комплекс із розроблення та комерціалізації новітніх технологій» планується збудувати поблизу Москви за 3-7 років. Наукове середовище може бути сформоване за 10-15 років. Для залучення іноземних висококваліфікованих спеціалістів спрощується візовий і міграційний режим для них та членів їхніх сімей. На сьогодні підписано документи про співпрацю з Центром компаній: Siemens; Microsoft; швейцарським технопарком «Цюріх». Фінська компанія Nokia має намір стати співзасновником проекту. Першим затвердженим для інноваційного міста у Сколково став проект зі створення бізнес-інкубаторів у сфері «хмарних» обчислень.

Якщо порівняти стартові умови інноваційного центру «Сколково» та «Кремнієвої долини», можна помітити певні розбіжності:

- висока вартість землі (від 40 тис. дол. за сотку), що впливатиме на вартість оренди приміщень. У Кремнієвій долині вартість оренди невелика, що дає змогу будь-якій молодій компанії відкрити там офіс;

- невелика територія (близько 300 га), відсутність перспектив територіального зростання. Територія Кремнієвої долини становить 400 тис. га;

- непривабливість працювати у Центрі для молодих талановитих науковців через близьке розташування мегаполісу. Кліматичні умови Кремнієвої долини та територіальна ізольованість більш сприятливі для праці;

- передбачається, що у «Сколково» водночас будуть розвиватися всі напрями досліджень, що виконати на невеликій території досить складно з огляду на необхідність використання різних ресурсів. Спеціалізація Крем-

нієвої долини – IT-технології (третина працівників долини працюють у цій галузі);

– відсутність у Росії попиту на інноваційну продукцію малих інноваційних фірм з боку крупного бізнесу. Інфраструктура Кремнієвої долини створювалася централізовано за рахунок коштів Стенфордського університету та урядових субсидій майже 30 років. Проте малі високотехнологічні фірми утворювалися на цій території, не чекаючи завершення розбудови інфраструктури. Цьому значною мірою сприяло замовлення оборонних відомств, одержати які активно допомагав Фредерік Терман завдяки своїм контактам і знайомствам, набутим під час Другої світової війни [18, с. 61];

– відсутність наукових шкіл. На сьогодні «Сколково» не має у своєму розпорядженні наукової, технологічної та кадрової баз. Кремнієва долина створювалася на базі Стенфордського університету, одного з найкращих у світі.

Вражає амбіційність проекту. Можна погодитися, що все велике починається з великої мети. Але з боку політиків, науковців, представників суспільних та інших організацій проект отримує чимало критики [19]. Головне в дискусії про доцільність його існування: невідповідність поставлених завдань і напрямів діяльності потребам суспільства; відсутність висококласних фахівців; переважання комерційних інтересів окремих бізнесменів над науковими.

Уряду пропонуються альтернативні варіанти:

– створення технопарку в Томську та Томському регіоні. Томськ – важливий науковий центр, завдяки потужному освітньому комплексу, який поставляє кадри. У місті розвинутий наукомісткий бізнес, IT-індустрія. У достатньо ізольованих умовах сконцентровано велику кількість висококласних спеціалістів;

– розвиток створеного у 2006 р. технопарку в Новосибірську на базі Новосибірського академістечка, де сконцентрована значна кількість програмістів [20; 22].

У Європі технопарки почали з'являтися на початку 70-х років XX століття. Серед перших були Дослідницький парк у Единбурзі, наукові парки «Трініті Коледж» у Кембриджі, «Левен-да-Нев» у Бельгії, «Софія Антиполіс» у Ніцці та «Зона наукових і технічних інновацій та виробництва» у Греноблі. У 80-х роках XX ст. технопарки почали з'являтися не тільки в найбільш розвинених країнах, а й у Канаді, Сінгапурі, Австралії, Бразилії, Індії, Малайзії, Китаї, Японії [18, с. 62].

Якщо узагальнити світовий досвід, можна виділити такі об'єднуючі елементи у створенні та успішному розвитку технопарків:

– позитивний синергетичний ефект відбувається за рахунок поєднання політичної волі, наявності коштів, що будуть спрямовані на інвестування, та наявності висококваліфікованих фахівців;

– високий рівень спеціалізації досліджень і концентрації фахівців визначеного напрямку;

— науково-технологічні парки повинні бути утворені на базі найкращих вищих навчальних закладів, що проводять якісні наукові дослідження, до яких активно залучають студентів;

— активна підтримка держави через застосування інструментів: оформлення прав інтелектуальної власності для компаній-учасників технопарку; пільгове оподаткування; надання державних гарантій приватним інвесторам; державне замовлення інноваційної продукції;

— кращі умови праці для залучення висококваліфікованих фахівців: висока оплата праці; наявність комунікацій, житла, творчої атмосфери; ізолюваність місця та його віддаленість від великого міста; помірні ціни на нерухомість.

Останніми роками у провідних країнах і тих, що активно розвиваються, технологічні парки стали однією з найбільш ефективних організаційно-економічних форм інтеграції науки та виробництва. Від їхнього створення та функціонування вииграють також регіони, оскільки з'являються нові робочі місця, можливості використання ресурсів місцевого призначення, покращується регіональна інфраструктура, зростає рівень доходів населення [7, с. 208; 18, с. 65].

За оцінками експертів, окупатися технопарки починають приблизно через 10 років після заснування. Тому важливого значення набувають інвестиції та джерела їхнього формування. Так, в Америці держава віддає перевагу фінансуванню конкретних програм спільної діяльності університетів і промислових компаній над наданням «загальних» субсидій університетам (більшість університетів США є приватними). Широко використовується спільне фінансування проектів державою і приватними компаніями на паритетних умовах «50 на 50». Основна частина фінансування технопарків у Європі відбувається за державні кошти. У Китаї велику зацікавленість у фінансуванні технопарків виявляють місцеві органи влади.

У розвиткові технопарків в Україні вітчизняні дослідники виділяють три етапи [23-26]:

- 1) період становлення та формування законодавчої бази (1997-1999 рр.);
- 2) період розвитку (2000-2005 рр.);
- 3) період занепаду (2006 р. – понині).

На сьогодні з шістнадцяти діючих технопарків на території України відповідно до Закону України «Про спеціальний режим інноваційної діяльності технологічних парків» [27] 99% реалізації інноваційної продукції припадає на три технопарки, створені на базі провідних наукових організацій Національної академії наук України: Інституту електрозварювання ім. Є.О. Патона; Інституту монокристалів та Інституту фізики напівпровідників ім. В.Є. Лашкарьова [23]. Із 2005 р. повністю скасовано статті 21 і 22 Закону України «Про інноваційну діяльність», які стосувалися стимулювання інноваційної діяльності шляхом встановлення податкових пільг [28]. Як наслідок, знизилась ефективність діяльності технопарків. Крім відсутності державної підтримки, до причин несприятливого зовнішнього оточення

технопарків відносяться: обмежений попит на інноваційну продукцію всередині країни внаслідок низької платоспроможності споживачів; обмежені можливості фінансування інноваційних проєктів; наявність конкуренції на внутрішніх ринках з боку західних фірм – розробників технологій, виробників і постачальників матеріалів, устаткування й технологій; прагнення західних замовників без власного інвестування комерціалізувати у власних інтересах наявний в Україні науковий потенціал.

Інноваційна інфраструктура сьогодні в Україні є не розвинутою. Основною причиною цього, на наш погляд, є низький рівень інноваційної культури суспільства (зокрема, представників влади), у тому числі й інноваційної культури університетів та інших ВНЗ, тобто означена проблема має системний характер. Інноваційний розвиток держави залежить у першу чергу від людей, від їхнього сприйняття інновацій. Розвиток освіти і науки в поєднанні з підвищенням культурного рівня мешканців країни – це той пріоритет, який повинен бути визначальним для держави.

Підсумовуючи вищевикладене, зробимо висновок про те, що у сприятливому розвитку інноваційної культури суспільства та, як наслідок, інноваційної культури ВНЗ вихідною умовою є підтримка держави: створення та контроль за дотриманням відповідного законодавства; забезпечення належного захисту прав інтелектуальної власності; забезпечення розвитку інноваційної інфраструктури; реалізація цілісної політики розвитку та інтеграції освіти, науки і промисловості, що повинно забезпечувати безперервну появу нових фахівців, здатних до опанування нових знань і роботи в нових сферах діяльності; реалізація міжнародних проєктів і встановлення міжнародних контактів для обміну знаннями; створення сприятливих інвестиційних на пільгових умовах для промислових підприємств, які реалізують стратегії інноваційного розвитку; підтримання діяльності інноваційних кластерів. Сприятливий інноваційний клімат і розвинена інноваційна інфраструктура забезпечують активізацію творчого процесу та підвищення ефективності діяльності як окремих університетів і підприємств, так і економіки регіону та країни в цілому.

Рівень інноваційної культури ВНЗ впливає на якість освіти та рівень кваліфікації випускників, які надалі працюватимуть у суспільстві. У цьому контексті головне завдання університету на сьогодні – підготовка сучасних фахівців з інноваційним мисленням, незалежно від специфіки майбутньої діяльності, здатних до опанування нових знань у сфері господарювання. В умовах ринкових відносин, конкуренції інноваційне мислення повинно бути спрямоване на підвищення ефективності діяльності підприємств (організацій, установ) для покращення якості життя суспільства. Тому будь-які фахівці, крім креативності як складової інноваційного мислення, повинні володіти знаннями з економіки. У цьому взаємозв'язку особливі вимоги висуваються до якості навчання майбутніх економістів, до формування у них широкого бачення та перспектив інноваційного розвитку як окремих підприємств (організацій, установ), де вони будуть працювати, так і суспільства в цілому.

Сучасні економісти повинні бути професіоналами нової формації, здатними вирішувати комплексні проблеми, які виходять далеко за рамки однієї професійної або наукової дисципліни. Уміння вирішувати нові нестандартні завдання потребують оволодіння знаннями в різноманітних сферах законодавства, науки, технології, інженерії, фінансів, соціальних компетенцій, і, зрештою, в умовах ринкових відносин, нової форми управління змінами [29, с. 14].

Отже, у сучасних умовах, проблема підвищення якості освіти та формування знань і вмінь фахівців з економіки на високому рівні повинна вирішуватися системно як на вертикальному (держава – університети), так і на горизонтальному (університети – бізнес – культура – суспільні організації) рівнях.

Список використаних джерел:

1. Офіційний портал Державної служби зайнятості [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.dcz.gov.ua>
2. Янковець Т. М. Механізм розвитку інноваційного потенціалу підприємства): дис... канд. екон. наук : 08.00.04 / Т. М. Янковець. – К. : КНУТД, 2012. – 220 с.
3. Карпунь І. Н. Мотивація і стимулювання інноваційної діяльності підприємства / І. Н. Карпунь // Вісник національного університету «Львівська політехніка». Збірник наукових праць. – Львів. – 2008. – № 628. – С. 529-533.
4. Карпунь І. Н. Інноваційний розвиток суб'єктів господарювання: методологія формування, механізми реалізації : [монографія] / І. Н. Карпунь, М. С. Хом'як. – Львів : Львівський державний інститут новітніх технологій та управління імені В'ячеслава Чорновола, 2009. – 432 с.
5. Биконя С. Інноваційна культура – умова реалізації інноваційної політики / С. Биконя // Персонал. – 2006. – № 4 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://personal.in.ua/article.php?ida=266>
6. Захарчин Г. М. Інноваційна культура як пріоритетний напрямок інноваційного розвитку вітчизняних підприємств / Г. М. Захарчин, Л. С. Любимудрова // Матеріали міжнародної науково-практичної інтернет-конференції «Инвестиционные приоритеты эпохи глобализации: влияние на национальную экономику и отдельный бизнес» (5-6 березня 2009 р.) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.confcontact.com/2009_03_05/5_zaharchin.htm
7. Зянько В. В. Інноваційне підприємництво: сутність, механізми і форми розвитку : [Монографія] / В. В. Зянько. – Вінниця : УНІВЕРСУМ-Вінниця, 2008. – 397 с.
8. Дряхлов Н. Системы мотивации персонала в западной Европе и США / Н. Дряхлов, Е. Куприянов // Портал iTeam. Технологии корпоративного управления. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.iteam.ru/articles.php?tid=2&pid=3&sid=48&id=465>
9. Петрович Й. М. Основні складові механізму забезпечення ефективного виконання роботи персоналом / Й. М. Петрович, М. Р. Леськів // Актуальні проблеми економіки. – 2010. – № 4 (106). – С. 127-132.
10. Янковець Т. М. Удосконалення інноваційної культури у вищому навчальному закладі / Т. М. Янковець // Вісник Київського національного університету техно-

логій та дизайну. Збірник наукових праць. – Тематичний випуск, 2011. – № 5 (61). – С. 198-204.

11. Портал Інституту вищої освіти Шанхайського університету [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://ed.sjtu.edu.cn>

12. Освітній портал [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.osvita.org.ua

13. Новини України і світу [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.newsru.ua>

14. Офіційний портал школи англійської мови SpeakUP [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://ukped.com/novini/novini-u-sviti/350.html>

15. Стадник В. В. Інноваційний менеджмент: [Навчальний посібник] / В. В. Стадник, М. А. Йохна. – К. : Академвидав, 2006. – 464 с.

16. Громов Г. История Кремниевой долины [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.wdigest.ru/silicon_valley_history.htm

17. Офіційний сайт «Сколково» : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.i-gorod.com/press/20100501013>

18. Ревуцький С. Основні передумови та загальні риси розвитку технологічних парків у високорозвинених країнах світу / С. Ревуцький // Теорія і практика інтелектуальної власності. – № 1, 2009. – С. 61-68.

19. Вікіпедія – вільна енциклопедія [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://uk.wikipedia.org/wiki>

20. Палташев Тимур. Человек из Силиконовой долины / Т. Палташев [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.rosbalt.ru/2010/04/02/725250.html>

21. Офіційний сайт технопарку Синьчжу [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.sipa.gov.tw>

22. Офіційний сайт технопарку Новосибірського Академмістечка [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.int-park.com>

23. Тараненко О. М. Історія та проблеми становлення технопарків в Україні / О. М. Тараненко [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://intellect21.cdu.edu.ua/?p=243>

24. Антипов І. Інноваційний розвиток національної економіки в контексті створення інноваційних інфраструктур в освітній галузі / І. Антипов // Збірник наукових праць Донецького державного університету управління. – 2010. – Вип. 148. – С. 1-8.

25. Каленюк І. Розвиток технопарків в Україні: історія та проблеми становлення / І. Каленюк, О. Сакун // Науковий вісник ЧДІЕУ. – 2011. – № 2 (10). – С. 9-15.

26. Продіус О. Інноваційний розвиток промисловості: реалії та перспективи / О. Продіус // Вісник Хмельницького національного університету. – 2010. – № 1, Т. 1. – С. 106-109.

27. Закон України «Про спеціальний режим інноваційної діяльності технологічних парків» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/991-14>

28. Закон України «Про інноваційну діяльність» [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/40-15>

29. Керівництво з управління інноваційними проектами і програмами організацій: [Монографія] // Переклад українською мовою за ред. проф. Ф.О. Ярошенка. – К. : Новий друк, 2010. – 160 с.

Інноваційний підхід у розвитку освіти і науки

3.1. Інноваційний розвиток сучасного вищого навчального закладу на засадах споживчоорієнтованих чинників

*О.Є. Кузьмін, д.е.н., професор,
Н.Ю. Подольчак, д.е.н., професор,
В.Я. Гаврилюк, аспірант,*

Національний університет «Львівська політехніка»

Глобалізація світової економіки призводить до зростання конкуренції між ВНЗ за студентів, викладачів, адміністраторів, партнерів, ресурси для забезпечення інноваційного розвитку та отримання конкурентних переваг на глобальному ринку. Як зазначає П. Скотт, глобалізація є найфундаментальнішим викликом, з яким зіткнулися ВНЗ за всю понад тисячолітню історію існування [21, с. 3]. Глобалізація в освіті, як і в інших галузях, являє собою об'єктивний, але далеко не однозначний процес. Його головна небезпека вбачається дослідниками в тому, що «замість єдності в багатоманітності і розширення освітніх можливостей можна одержати сумну уніфікацію, одноманітність і втрату самобутнього творчого потенціалу національних (регіональних) освітніх систем» [4; 5; 20, с. 31].

Відмінності між ВНЗ у світі та Україні зумовлені географічним розміщенням, особливістю історичного розвитку, соціокультурним середовищем, ресурсно-економічним забезпеченням, регіональним розвитком і т.д., що за період трансформації та реформування істотно посилились як на теренах України, так і в Європейському Союзі. Перехід від адміністративного, централізованого управління до ринкових методів регулювання господарської діяльності викликав трансформацію всієї освітньої системи та значне розшарування місця ВНЗ. В умовах нестабільного соціально-економічного розвитку України постало завдання діагностики вищих навчальних закладів, виявлення депресивних і проблемних серед них, визначення найбільш ефективних форм і методів державної підтримки таких установ.

Сучасний ВНЗ повинен забезпечувати виконання таких домінуючих цілей: підготовка студентів до життя як активних громадян демократичного суспільства; підготовка студентів для побудови їх майбутньої кар'єри; забезпечення можливостей для особистісного розвитку; побудова і вдосконалення широкої та сучасної бази знань; стимулювання дослідницької діяль-

ності та використання інновацій [24, с. 12]. Саме тому існування потужних, самостійних, відповідальних ВНЗ із належним ресурсним забезпеченням є вкрай важливим для досягнення сучасних цілей. Як зазначає Д. Деланті, з огляду на зміни в суспільстві, культурі та знаннях, сучасний університет повинен так само змінитися, знайти себе в нових реаліях, щоб гарантувати свою «конвертованість» [3]. Фактично ВНЗ повинен будувати тристоронні відносини з урядовими та багатонаціональними корпораціями [32, с. 4]. Науковці розглядають глобалізацію як чинник упровадження в діяльність ВНЗ елементів ринкової економіки, що на сьогодні змінює і національні, і світову системи вищої освіти. Однак експерти зазначають про низку негативів для розвитку ВНЗ через глобалізацію економіки. Так, американський фінансист і філантроп Дж. Сорос вказує, що грошові цінності узурпували роль істинних цінностей, а ринки стали панувати в таких сферах суспільного життя, де їм не повинно бути місця (мистецтво, педагогіка, наука, політика тощо) [22, с. 259].

Науковці виокремлюють основні ознаки діяльності провідних ВНЗ у глобальній економіці [18; 19]:

- автономія і відповідальність за всі аспекти діяльності, у тому числі й фінансово-господарська незалежність;
- домінування наукових досліджень над викладанням за підручниками та стандартними програмами, пріоритет креативній та інноваційній діяльності;
 - сильні магістерські й докторські програми, що базуються винятково на дослідницькій роботі, у тому числі й жорсткі умови набору на магістерські та докторські програми (Ph.D. Programs);
 - прозора система швидкого кар'єрного зростання (Tenuretrack);
 - розгалужена експертна мережа, що забезпечує рецензування та професійну оцінку всіх робіт (Peerreviewprocess);
 - добра матеріальна база, у тому числі наявні лабораторне забезпечення, соціально-побутові умови тощо;
 - об'єктивні критерії оцінки якості праці, що базуються на прозорій світовій системі критеріїв;
 - відповідність якості й результатів досліджень посадам і грошовій компенсації;
 - незалежність і відповідальність професорів;
 - тісний зв'язок науковців із практиками та налагоджені канали трансферу інноваційних технологій.

Останні дослідження вказують на те, що лідерами у сфері освіти є ВНЗ США, Великої Британії та Канади і відповідно в них найчастіше проявляються вищевиділені ознаки [11; 15, с. 444]. Як зазначає Г. Кіссінджер, завдання США – у перетворенні своєї могутності на моральний консенсус, у впровадженні, а не нав'язуванні своїх цінностей, у створенні умов, за яких ці цінності прийняв би весь сучасний світ, котрий, на перший погляд, протистоїть цьому, але на ділі дуже потребує освіченого керівництва, поширен-

ні своїх здобутків у освітньо-науковій сфері [8, с. 326]. За більшістю систем оцінювання перші місця у рейтингах посідає Гарвард. Цей ВНЗ надає багато можливостей для розвитку науковців, студентів, викладачів, що дає йому змогу приваблювати найталановитіших студентів і вчених. Так, згідно з офіційною статистикою, до академічного складу Гарварду входило 40 лауреатів Нобелівської та 44 лауреати Пулітцерівської премії, його випускниками були сім президентів США. У Гарварді працює понад 2100 викладачів і навчається близько 6700 студентів і 14500 аспірантів [16]. Більшість українців (21,43%) хочуть вчитися в Гарвардському університеті. Про це свідчать результати опитування, проведеного організацією «Багнет» [23].

Для подолання диспропорцій і відставань у розвитку академічної освіти Європейський Союз активно розпочав Болонський процес. Англосаксонська система навчання виявила певні переваги над традиційними європейськими підходами, хоча європейська освіта має історичні традиції, що дає змогу трьом європейським університетам входити до десятки найкращих ВНЗ світу. Однак ті ж традиції є значною перешкодою для формування єдиного європейського освітнього ринку. Фактично всі плани та документи, які приймалися в межах Болонського процесу, порушуються та не виконуються за термінами, через захист учасниками національних інтересів, освітніх традицій, історично вироблених цінностей тощо. Крім того, російські вчені зазначають, що глобалізація та Болонський процес призведуть до освітньої нерівності (неоднаковий доступ до знань, інформаційних технологій, відмінність у матеріально-технічному забезпеченні) [9, с. 27-30; 12, с. 46-55].

Основні тенденції в Болонському процесі схожі до основних характеристик і переваг провідних ВНЗ світу. Так, Е. Грін, дійшов висновку на основі дослідження процесів розвитку вищих навчальних закладів, що система національної освіти стає мертвою, анахронічною, недоречною, раптом втрачає свій сенс у період глобалізації [6, с. 275]. Як зазначають науковці та практики, підґрунтям трансформації систем вищої освіти європейських країн у контексті створення Європейського простору вищої освіти є інституційна автономія, академічна свобода, рівні можливості, принципи рівного доступу та недопущення дискримінації, що своєю чергою сприяє підвищенню мобільності студентів і викладачів, можливості працевлаштування, а також привабливості та конкурентоспроможності як вищої освіти загалом, так і вищих навчальних закладів цих країн зокрема [2, с. 59]. Автономія ВНЗ є одним із основних принципів Болонського процесу, якою широко володіють світові ВНЗ-лідери. Самоуправління дає змогу вищим навчальним закладам обирати адекватну стратегію, самостійно розподіляти ресурси між проектами, враховуючи тенденції середовища тощо. Однак попри заявлену автономію Болонський процес змушує ВНЗ через державні урядові структури дотримуватися загальних принципів для усіх вищих навчальних закладів Європи. Крім того, у багатьох провідних країнах світу домінує втручання уряду в діяльність ВНЗ – Німеччина, Бельгія, Китай, що не дає до кінця знайти свою ідентичність вищим навчальним закладам

цих країн, підвищити рівень власної конкурентоспроможності. Усі заходи в межах Болонського процесу повинні сприяти лідерству ВНЗ за трьома основними критеріями: становити цінність для споживача, бути сприйнятими ним, мати відносно тривалий характер [14, с. 76].

Вища освіта характеризується зростанням рівня конкуренції між ВНЗ. При цьому збільшується кількість нових гравців на освітньому ринку: корпоративні університети, консалтингові та тренінгові організації, компанії, що пропонують дистанційне навчання, які мають низку переваг в освітньо-навчальному процесі порівняно з традиційними ВНЗ [12, с. 46-55; 21, с. 3-8; 25, с.10-12].

З одного боку глобалізація, а з іншого – локалізація на основі збереження певних культурних традицій та історичних надбань спонукають вести постійний пошук нових форм розвитку ВНЗ [31, с. 199-215; 29, с. 3-25; 33, с. 126-127]. З метою виживання та підвищення рівня конкурентоспроможності вищі навчальні заклади змушені особливу увагу приділяти формуванню системи маркетингу, застосовувати інструменти маркетингу, організувати підрозділи маркетингу та проводити маркетингові заходи. Фактично маркетинг є інструментом для підвищення конкурентоспроможності європейського освітньо-наукового простору, успішне використання якого дасть змогу залучати провідних науковців, викладачів, адміністраторів і студентів з усіх регіонів світу. Вважається, що заходи, спрямовані на уніфікацію та стандартизацію Вищої школи у Європі, дадуть змогу бути ближчими до роботодавця та відповідати вимогам ринку, підвищити міжнародну мобільність студентів. Так, за даними ЮНЕСКО, за останні 25 років рівень мобільності зріс на 300%. На думку експертів, до 2025 р. кількість студентів, які навчаються за кордоном, становитиме 4,9 млн. осіб.

Україна мала і має одну з найбільших і авторитетних освітніх систем у світі (за рівнем освіти вона посідає 15 місце із 162 країн світу). І фактично, як зазначають науковці, беручи участь у Болонському процесі, повертається до культурно-освітнього простору, у якому вже була декілька попередніх століть [13, с. 4]. Однак вітчизняна система освіти формувалася та розвивалася за інших ринкових, політичних, суспільних і культурних умов [1, с. 64-73, с. 64-65]. Протягом існування незалежної України реформи у вітчизняному науково-освітньому комплексі мали косметичний характер. Основні два досягнення, на думку українського експерта, вітчизняної вищої освіти протягом незалежності – запровадження зовнішнього незалежного оцінювання, створення групи дослідницьких ВНЗ [7]. При цьому статус та права дослідницьких вищих навчальних закладів не до кінця визначені, немає достатнього рівня забезпечення та реальних переваг для них.

Лише 30% українських ВНЗ системно впроваджують стратегічне управління освітнім закладом і мають чітку унікальну місію [26, с. 5]. Як наслідок, освітньо-науковий комплекс зіткнувся з низкою проблем: невідповідністю попиту і пропозицій – має місце перевищення пропозицій над попитом, що створює конкуренцію між вищими навчальними закладами

за абітурієнтів, а потреба споживачів отримати освітню послугу набагато більша, ніж попит на цих фахівців у різних галузях економіки. Відбувається «перевиробництво» спеціалістів, на яких відсутній попит на ринку праці, водночас виникає дефіцит інших спеціальностей і професій. Величезна проблема працевлаштування випускників, взаємодії роботодавців із вищими навчальними закладами, структури та обсягів підготовки фахівців із вищою освітою.

Освіта є пріоритетним напрямом державної політики України. Наша держава виходить з того, що освіта – це стратегічний ресурс соціально-економічного, культурного і духовного розвитку суспільства, поліпшення добробуту людей, забезпечення національних інтересів, зміцнення міжнародного авторитету й іміджу держави, створення умов для самореалізації кожної особистості [17, с. 1]. Як слушно вказує ректор Києво-Могилянської академії С. Квіт, необхідно інвестувати в нове покоління молодих дослідників, у розвиток освіти та науки, у тому числі оновлювати університетське обладнання та студмістечок [7].

Глобалізація, на думку П. Скотта [21, с. 3-8], прямо стосується університетів, адже робить особливо актуальним завданням поширення національних культур, сприяє стандартизації навчання (під впливом сучасних інформаційних технологій і появи глобальних дослідницьких мереж), а також обмежує бюджетні можливості розвинених країн, від яких залежить більша частина фінансування університетської освіти. На університети, як зауважує вчений, очікує робота з адаптування до вимог епохи глобалізації. У період глобалізації без розвитку маркетингу, без його проникнення в кожную сферу діяльності майбутнє кожного ВНЗ виглядає малопривабливим [30, с. 3]. За оцінкою ЮНЕСКО в країнах, які хочуть відповідати світовим стандартам благополуччя, 40-60% працездатного населення повинно мати вищу освіту. Ситуація в Україні на сьогодні поліпшилася: частка охоплених університетською освітою збільшилася до 3,84%. Наша країна за цим показником увійшла до десятки європейських лідерів [10, с. 56-57]. Вітчизняна освітньо-наукова сфера потребує покращення якості, у тому числі шляхом запровадження маркетингових заходів. ВНЗ необхідно виявляти потреби та задовольняти їх, просувати ідеї, залучати спільноту до університетської діяльності та розвитку тощо.

Маркетинг – це той потужний механізм, що дає змогу рухати діяльність уперед, адже зробити позитивний внесок у ВНЗ можна тільки через інформування та залучення самого середовища ВНЗ.

До сфери маркетингової діяльності доцільно відносити: управління асортиментом освітніх послуг, управління процесом ціноутворення на освітні послуги, управління дослідженням освітнього ринку, управління іміджем ВНЗ, управління розвитком і просуванням інноваційної продукції, управління зв'язками із громадськістю, у тому числі у сфері міжнародних відносин.

Необхідність активізації маркетингу не тільки для українських, а й для

європейських університетів спричинені такими загальноєвропейськими тенденціями:

1) асиметричність попиту на світовому, українському ринках праці та з пропозиціями випускників ВНЗ;

2) демографічна криза в Україні та ЄС. Кожному з університетів шляхом застосування інструментів менеджменту та маркетингу доведеться боротися за студентів, особливо враховуючи, що державне фінансування в більшості країн так чи інакше залежить від кількості зарахованих студентів;

3) наслідки однієї з найпотужніших світових фінансово-економічних криз, що призвела до зниження купівельної спроможності споживачів на ринку освітніх послуг;

4) створення корпоративних навчальних закладів, які ще більше заострюють конкурентну боротьбу між університетами.

5) швидкі зміни в зовнішньому середовищі та на ринку праці, які вимагають адекватного реагування в освітньо-науковій сфері;

6) значне зростання пропозицій щодо здобуття вищої освіти, більшість із яких – закордонні;

7) значне зростання адміністративних бар'єрів і підзвітності університетів за використання державних коштів. Навряд чи держава буде підтримувати ВНЗ в тому, що безпосередньо не пов'язане з навчальним процесом, який буде коротший, ніж у минулому.

Університети Великої Британії, Швеції, Австрії та Польщі значну частину маркетингових функцій виконують самостійно. Зокрема участь у ярмарку, виставках, публікуванні спеціальних брошур тощо. Водночас низку маркетингових функцій виконують національні інституції [24, с. 30-31]:

– у Великій Британії ВНЗ поширюють інформацію через British Council та залучають туристичні агенції, особливо коли місто, в якому діє університет, має багату історичну або культурну спадщину;

– у Швеції університетами створено в 90-роках минулого століття спеціальний шведський інститут, який поширює інформацію про університети країни, тим самим виконуючи маркетингові функції;

– у Польщі також створено громадську організацію Бюро Визнання для поширення інформації про університети та виконання маркетингових функцій;

– у Франції функціонує організація Campus France, яка поширює інформацію про можливості навчання в країні;

– в Австрії низка функцій маркетингу виконується державною організацією Служба австрійського обміну.

Про ефективність розвитку системи маркетингу у ВНЗ та позитивні ефекти свідчать наведені нижче приклади. Для ефективного залучення абітурієнтів на навчання Університет м. Дербі, провівши маркетингове дослідження та вивчивши особливості національних законодавств європейських країн, розробив спеціальні пропозиції. Зокрема було виявлено, що студенти Кіпру, які навчаються за кордоном, не можуть бути призвані до армії. З ме-

тою максимального залучення таких студентів університет відкрив підрозділ, основною функцією якого є маркетингова, поширення інформації про університет і набір студентів із Кіпру. Існування підрозділу університету та активна маркетингова політика дала змогу значно збільшити обсяги набору студентів із Кіпру.

Також було відкрито представництво в Польщі, основною функцією якого є маркетингова – дослідження ринку та інформування про особливості, переваги навчання у Великій Британії. Як виявилось в процесі проведення маркетингового дослідження, польські студенти мають бажання навчатись у англійських ВНЗ, оскільки більшість із них прагне отримати в цій країні роботу (через високий рівень заробітної плати, відсутність мовних проблем тощо). Таким чином університету вдається залучати з Польщі щороку понад 100 студентів.

Розроблено також систему знижок щодо плати за навчання. Чим довше навчається студент в університеті, тим більшу знижку він може отримати, що спонукає студентів вступати на другий рівень навчання (магістратура). Це дало змогу Університету м. Дербі значно збільшити обсяги набору в магістратуру, оскільки перед введенням маркетингового ціноутворення більшість студентів навчалися на першому освітньо-кваліфікаційному рівні.

Основні маркетингові функції університети виконують самостійно, на відміну від Австрії, де низка функцій маркетингу перекладається на асоціації. Найбільш відомою асоціацією є Австрійська служба обміну (АСО). Зокрема однією з основних цілей цієї асоціації є проведення маркетингової діяльності. Так, асоціація представляє австрійські університети на різних виставках і презентаціях, продукує за власний кошт інформаційні бюлетені про всі університети Австрії, співпрацює з міжнародними організаціями з метою поширення інформації про австрійські університети, проводить різного типу маркетингові дослідження тощо. Більше того, ця організація, що фінансується з державного бюджету, поширює інформацію про грантові програми та стипендії для тих, хто хоче навчатися в австрійських університетах, та австрійців, які намагаються здобути освіту за кордоном. Також надає інформацію про документи та дозволи, необхідні для нерезидентів, які хочуть навчатися в австрійських ВНЗ.

Згідно зі статистичними даними асоціація досить успішно виконує функції маркетингу. Зокрема за 2006 р. було залучено до навчання в австрійські університети 1585 студентів. Більшість студентів є громадянами держав-сусідів – Чехія (205 осіб), Угорщина (254 особи), Словаччина (117 осіб). А вже 2012 р. понад 2,5 тис. іноземних студентів було залучено для навчання в австрійських університетах. В основному це представники сусідніх країн, що зважають на схожість культур і відсутність у сучасній Європі кордонів.

Водночас недостатній розвиток системи маркетингу у ВНЗ призвів до того, що Україна опинилася серед країн-лідерів, які експортують власних

студентів для навчання за кордон. Як зазначає проректор Економічного університету в Катовицах професор Р. Томанек, Китай, Корея, Казахстан, РФ, Україна – найбільші експортери «комерційних» студентів до Європи.

Міжнародними маркетинговими організаціями у сфері освіти проводяться постійні маркетингові дослідження перспективних регіонів і країн світу, де зростають доходи населення. При цьому активно поширюється інформація, що отримання вищої європейської освіти є перспективним (з позицій подальшого працевлаштування) та престижним. Зокрема внаслідок популяризації австрійських університетів у Азії підписано спеціальні угоди з Китаєм і Пакистаном, як результат – отримали набір 140 студентів із Пакистану та 81 – з Китаю за 2006 рік. Серед студентів є вихідці з України, а саме у 2006 р. на навчання у австрійські ВНЗ вступило 13 українців.

На сьогодні, міжнародна маркетингова діяльність ВНЗ Австрії реалізується лише частково. Однак навчальні заклади активно розвивають маркетинг, спрямований на залучення випускників австрійських середніх шкіл, шляхом організації спеціальних акцій: Дитячий університет, день відкритих дверей, день науки, науковий пікнік тощо. Основні міжнародні маркетингові функції реалізує АСО. Найбільш активно ця неприбуткова організація реалізує маркетингову функцію через участь у виставковій діяльності. Університети самостійно не беруть участі у виставці через додаткові витрати. Тому АСО представляє всі ВНЗ на різноманітних виставкових заходах, готуючи друковані матеріали (брошури, книги, листівки тощо), організовує транспортування та розміщення виставкових павільйонів, механізми поширення інформації на виставках, допомагає зареєструватись університетам, якщо вони забажали самостійно взяти участь у виставці.

З допомогою освітніх проектів або самостійно ВНЗ різних Європейських країн навіть проводять вступні тестування в Києві та інших містах. Активно починають проникати на український ринок і німецькі вищі навчальні заклади, особливо їх цікавлять фахівці-бакалаври із IT-технологій, оскільки існує високий рівень асиметричності на ринку праці IT у Німеччині.

Відповідно існує необхідність систематичного вдосконалення організаційної структури управління ВНЗ та аналізування попиту на всі спеціальності з метою підвищення комерційної привабливості. При цьому важливо щороку аналізувати тенденції набору та конкурс на спеціальності ВНЗ, а також відстежувати цінові тенденції на ринку надання освітянських послуг. Доцільно перейняти досвід діяльності ВНЗ інших країн, які закривали спеціальності та переорієнтовувались, якщо попиту на певну спеціальність не спостерігався.

Проведений аналіз наукових джерел і практичної діяльності вищих навчальних закладів дає змогу зробити такі рекомендації для розвитку вітчизняних ВНЗ на засадах активізації маркетингового забезпечення:

1. Необхідно розробити гнучкі інструменти ціноутворення та поширення інформації про університет та його можливості. Однак на сьогодні діє

постанова уряду про заборону надання знижок на навчання в діяльності вітчизняних державних ВНЗ.

2. З метою економії коштів та ефективного розвитку університетського маркетингу доцільно створювати громадські організації, які поширювали б інформацію про університети та виконували інші маркетингові функції. Відсутність дієвого інституту меценатства та заангажованість більшості вітчизняних громадських організацій є істотною перепорою для розвитку маркетингу у сфері освіти та науки.

3. Університетів, які розміщені в містах із багатою культурно-історичною спадщиною (Львів, Київ, Кам'янець-Подільський, Чернігів тощо), доцільно співпрацювати з туристичними агенціями з метою поширення інформації про діяльність цих ВНЗ.

4. Створити за участю держави інституції, які виконувала б міжнародні маркетингові функції.

5. Визначити власні сильні сторони і робити на них акцент у брошурах, буклетах та інших інформаційних матеріалах під час презентації на виставках, конференціях тощо.

6. Активно розвивати співпрацю з ВНЗ-партнерами з метою трансформації технологій управління навчальними закладами.

7. Забезпечити достойні умови навчання та побуту для іноземних студентів, особливо задовольнити потреби в їх фізичному та психологічному захисті.

Основним завданням навчального закладу є виконання соціальної функції формування особистості. Зрозуміло, що за умов низького рівня платоспроможності населення, якісне навчання для ВНЗ буде збитковим. Однак, не слід забувати, що більшість економічних суб'єктів у ринковій економіці заробляють гроші не на основному продукті, а на продуктах комплементах, сервісному обслуговуванні, наданні супровідних послуг тощо. Так само ВНЗ мають значні можливості для того, щоб заробити кошти для часткового покриття нерентабельних, але дуже важливих з точки зору розвитку суспільства, становлення держави та задоволення потреб споживачів навчальних програм, спеціальностей і напрямів. Головне на сьогодні для ВНЗ – здобути імідж організацій, які дають конкурентоздатні, сучасні знання та формують необхідні практичні навички. Такий імідж дасть змогу в подальшому встановлювати ціну вищу, ніж у конкурентів, і багато студентів не зважатимуть на рівень цін, обираючи ВНЗ. Підтвердженням цього є, наприклад, те, що освітні послуги північноамериканських вищих навчальних закладів є значно дорожчими порівняно з аналогічними послугами в європейських університетах, однак багато студентів-європейців віддають перевагу саме американським освітнім закладам.

Слід відмітити, що для визначення ціни навчання існують два основні підходи, що поділяються на безліч модифікацій. Перший класичний полягає в розрахунку власних витрат (собівартості), поточного стану на ринку (цін конкурентів), і в останню чергу орієнтується на вигідність і цінність

продукту для споживача. Інший маркетинговий підхід у першу чергу враховує споживчі вигоди в продукті та готовність платити за них споживачів. На нашу думку, саме він повинен використовуватися у ВНЗ.

Плату за навчання доцільно диференціювати залежно від напрямку навчання, спеціальності, спеціалізації. Особливо актуальна ця проблема для ВНЗ, які здійснюють підготовку фахівців з багатьма галузями знань, напрямками та спеціальностями. Водночас важко визначити оптимальну ціну і межі мінімальної та максимальної плати за навчання, особливо, беручи до уваги те, що ціна повинна бути незмінною протягом усього терміну підготовки фахівця. Якщо формувати ціну шляхом калькулювання витрат та не змінювати її протягом терміну навчання, то практично неможливо спрогнозувати витрати на 4-6 років наперед, ураховуючи рівень інфляції, особливість деяких спеціальностей (комп'ютерні технології), де постійно необхідно оновлювати основні та оборотні активи (комп'ютерні лабораторії, комп'ютерні програми тощо), щоб випускник був конкурентоздатним на ринку праці, та інші зміни у зовнішньому та внутрішньому середовищах. Знизити рівень втрат науковці пропонують шляхом створення резервів через розміщення вільних коштів, витрат майбутніх періодів на депозитному рахунку банку, що не суперечить вимогам чинного законодавства [28, с. 50]. Однак ці кошти можна також інвестувати й отримати в майбутньому значно більші доходи, ніж за банківським депозитом.

Ми пропонуємо оптимальну (з погляду споживача) ціну визначати за допомогою одного з методів поєднувального аналізу, названого методом Ван Вестендорпа. За оцінками науковців та аналітиків, цей метод має низку переваг перед іншими методами ціноутворення з огляду на витрати застосування підходу, складності, результативності та якості отриманих результатів [27, с. 12-18.]. Обрано саме цей метод, ще й тому, що він дає змогу, крім визначення оптимального рівня цін (з погляду споживача), встановити ліміти мінімального та максимального рівня цін. Така інформація буде надзвичайно корисною для варіації ціни залежно від інших чинників впливу (як правило зміни у витратах ВНЗ) на ціноутворення. Основна перевага методу полягає в тому, що респонденти всі відповіді, а саме різний рівень цін, вказують у коштах. Це полегшує аналіз і знижує рівень помилки при формуванні чіткої відповіді респондентом.

Перед застосуванням методу слід підготувати вибірку. Для цього необхідна достатня кількість студентів однієї галузі знань або спеціальності, які сплачують однакову ціну, тобто з одного й того ж навчального закладу. Тому для прикладу було проаналізовано ціноутворення Національного університету «Львівська політехніка».

Найоптимальнішим з точки зору організування та технічного забезпечення є опитування цілої академічної групи студентів, де у вибірковій сукупності є як студенти-комерційники, так і студенти-бюджетники. Своєю чергою, опитавши академічні групи шляхом випадкового відбору з кожного курсу відповідних підрозділів ВНЗ, слід встановити, який середній відсо-

ток студентів-комерційників і бюджетників становить опитана вибіркова сукупність. На основі отриманих даних визначається середня (стандартна) і відносні похибки відібраних сукупностей, тобто відхилення структури студентів відібраних груп від загальної структури підрозділів (інститутів, факультетів). Академічні групи вибиралися випадковим чином за принципом по 1-2 групи з кожного курсу навчання. Наприклад, формування вибірки наведено для інституту економіки і менеджменту за галуззю знань «Менеджмент та адміністрування» і галуззю знань «Економіка і підприємництво» (табл. 1). Вибір групи з урахуванням курсу зумовлений зокрема тим, що на різних курсах існує різна вартість навчання, яка формувалася з урахуванням собівартості підготовки фахівця у відповідні роки. Власне узагальнення думок студентів з різних груп і різних курсів може дати найбільш близьку до об'єктивної оцінки вартості навчання з урахуванням якості останнього.

Таблиця 1

Розрахунок генеральної та вибіркової сукупностей

Показники	Загальна кількість	Кількість комерційників	Кількість бюджетників
Генеральна сукупність	1444	735	709
Із них:			
Галузь знань «Менеджмент та адміністрування»	381	158	223
Галузь знань «Економіка і підприємництво»	1063	577	486
Вибірка (чисельність академічних груп, вибраних випадковим чином)	155	70	85
Із них:			
Галузь знань «Менеджмент та адміністрування»	54	19	35
Галузь знань «Економіка і підприємництво»	101	51	50

Вибіркова сукупність у розрізі типових груп (студенти комерційні та бюджетні) характеризується показниками, що подані в табл. 2.

Стосовно типової групи комерційників вибіркова сукупність на 11,27% є нижчою від репрезентативного мінімуму, стосовно бюджетників – на 11,69% перевищує репрезентативний мінімум. Типова група комерційники у розрізі підтипу студентів галузі знань «Менеджмент та адміністрування» є нижчою на 15,15% від репрезентативного мінімуму та лише на 6,97% є нижчим цей показник для підгрупи студентів галузі знань «Економіка і підприємництво». Типова група студентів-бюджетників у розрізі підтипу студентів галузі знань «Менеджмент та адміністрування» є більшою лише

Таблиця 2

Розрахунок необхідних і фактичних обсягів вибірок типових груп

Необхідний обсяг вибірки типових груп	Розрахункові	Фактичні	Відхилення фактичних від розрахункових значень	Відхилення фактичних від розрахункових значень, %
Комерційників разом	79	70	-9	-11,27
Із них:				
Галузь знань «Менеджмент та адміністрування»	22	19	-3	-15,15
Галузь знань «Економіка і підприємництво»	55	51	-4	-6,97
Бюджетників разом	76	85	9	11,69
Із них:				
Галузь знань «Менеджмент та адміністрування»	32	35	3	10,74
Галузь знань «Економіка і підприємництво»	59	50	-9	-15,42

на 10,74% від репрезентативного мінімуму, та на 15,42% є нижчим за цей показник для підгрупи студентів-бюджетників галузі знань «Економіка і підприємництво».

У табл. 3 подано розрахункові дані, які дають змогу встановити, який середній відсоток студентів комерційників і бюджетників становить опитана вибірка сукупність.

На основі отриманих даних визначається середня (стандартна) і відносна похибки відібраних сукупностей, тобто відхилення структури студентів відібраних груп від загальної структури студентів за формою фінансування навчання в інституті (табл. 4).

Результати обчислень дають змогу стверджувати, що три академічні групи за відсотковим складом студентів-комерційників не відповідають у середньому лише на 1-6% характеристиці генеральної сукупності. Дві групи за відсотком студентів-бюджетників не відповідають лише на 6-14% характеристиці генеральної сукупності. Тому загалом відібрані групи адекватно репрезентують генеральну сукупність досліджуваного об'єкта.

Таблиця 3

Розрахунок даних для визначення відхилення структури студентів відібраних груп від загальної структури студентів за формою фінансування навчання

Назви показників	Умовні позначення	Комерційники	Бюджетники
Частки комерційних і бюджетних студентів	W1 (групи 1)	0,741935484	0,258064516
	W2 (групи 2)	0,464285714	0,535714286
	W3 (групи 3)	0,666666667	0,333333333
	W4 (групи 4)	0,28	0,72
	W5 (групи 5)	0,230769231	0,769230769
	W6 (групи 6)	0,238095238	0,761904762
Внутрішньо-серійні дисперсії	σ_{21}	0,191467222	0,191467222
	σ_{22}	0,24872449	0,24872449
	σ_{23}	0,222222222	0,222222222
	σ_{24}	0,2016	0,2016
	σ_{25}	0,177514793	0,177514793
	σ_{26}	0,181405896	0,181405896
Частка комерційних і бюджетних студентів у вибірці	W	0,451612903	0,548387097
Загальна дисперсія	σ^2	0,247658689	0,247658689
Середня з внутрішньо-групових дисперсій	σ^2	0,204503299	0,208229118
Міжсерійна дисперсія	σ_{2M}	0,04315539	0,039429571
Стандартна похибка частки	μ_x	0,080136964	0,07659958
Гранична похибка частки (з імовірністю 0,950)	ΔW	0,15706845	0,150135177

Таблиця 4

Частки студентів-комерційників і бюджетників у генеральній сукупності з урахуванням характеристик вибіркової сукупності

Від, %	Частка комерційних (ком.) і бюджетних (бюдж.) студентів	До, %
29,45	$\leq W_{\text{ком.}} \leq$	60,87
39,83	$\leq W_{\text{бюдж.}} \leq$	69,85

Для застосування споживчоорієнтованого методу встановлення цін студентам було задано запитання: вкажіть таку вартість навчання за семестр

(у грн.) на обраному Вами напрямі Львівської політехніки, яка була б: настільки високою, що Ви відмовились б від навчання; настільки низькою, що викличе сумніви щодо якості навчання; максимально високою, однак Ви готові її сплачувати; оптимальною, щоб Ви вважали такі витрати доволі вигідним інвестуванням коштів у власне майбутнє. На кожне із запитань респонденти давали числову відповідь.

Згідно з отриманими відповідями студентів побудовано шість кривих розподілу: А – дуже дорого, Б – занадто дешево, В – дорого, Ва – не дорого (додатковий до значення В), Г – дешево, Га – недешево (додатковий до значення Г).

Для подальшого проведення аналізу та наочності представлених результатів використовувався графічний метод. На графіку по осі абсцис відкладено плату за навчання, по осі ординат – процент респондентів, які брали участь у опитуванні. На графіку можна побачити перетин кривих розподілів «дорого» та «дешево», яка є точкою байдужості (Бд), що означає – споживачі обирають ВНЗ попри якість, зважаючи насамперед на низьку ціну. Відповідно до методу Ван Вестендорпа криві «дуже дорого» і «дуже дешево» перетинаються в точці оптимальної ціни (Цо). Це точка, у якій споживачі найменше відмовляються від продукту через високу ціну. Точка перетину кривих «занадто дешево» і «не дешево» прийнято називати точкою гранично низької ціни (Цн). Перетин кривих «дуже дорого» і «не дорого» відбувається в точці гранично високої ціни (Цв). Саме між цими точками можна змінювати ціну (плату за навчання) між різними спеціальностями, для різних студентів, за різних ринкових умов – тобто від гранично низької ціни до гранично високої ціни. Оптимальну ціну доцільно встановити на першому етапі навчання (у перший семестр).

Для прикладу на рис. 1 наведено результати опитування студентів пряму «Менеджмент та адміністрування» комерційної форми навчання освітньо-кваліфікаційного рівня бакалавр. Значення точок, що визначалися, становлять: Бд – 7200 грн/рік; Цо – 7650 грн/рік; Цн – 4400 грн/рік; Цв – 10200 грн/рік.

Результати опитування дають змогу стверджувати, що оптимальною ціною навчання на напрямі «Менеджмент та адміністрування» є ціна – 7650 грн, порівняно з нинішньою ціною – 7400 грн. Доцільно підвищити плату за навчання на 250 гривень на рік. Межа, до якої ціну все ж таки можна піднімати, становить 10200 грн, тобто при потребі вартість навчання може бути підвищена і така ціна не буде впливати на зменшення чисельності студентів, які бажають навчатися за цим напрямом. Після гранично високої ціни (10200 грн.) відбудеться суттєвий відтік студентів до інших ВНЗ. Стрілка між значеннями ціни низької та ціни високої вказує на можливість диференціації цінової стратегії ВНЗ за галуззю знань «Менеджмент та адміністрування».

Іншим прикладом є результати анкетування в навчально-науковому Інституті економіки і менеджменту за галуззю знань «Економіка і підприєм-

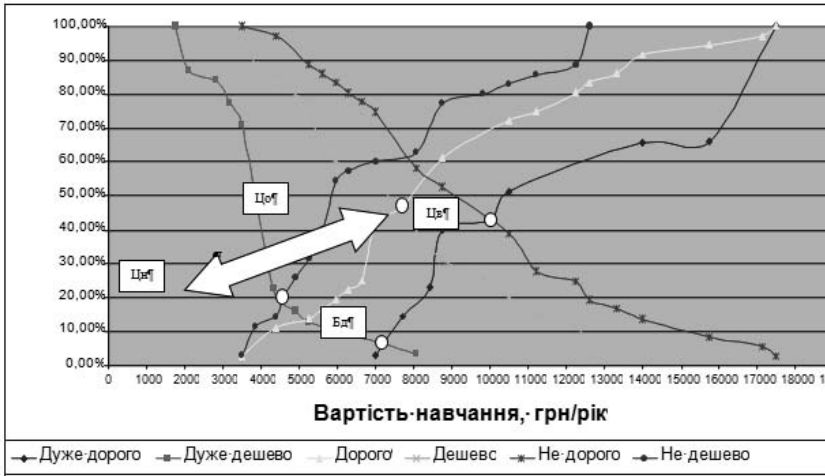


Рис. 1. Визначення оптимальної вартості навчання на основі відповідей студентів комерційної форми навчання галузі знань «Менеджмент та адміністрування»

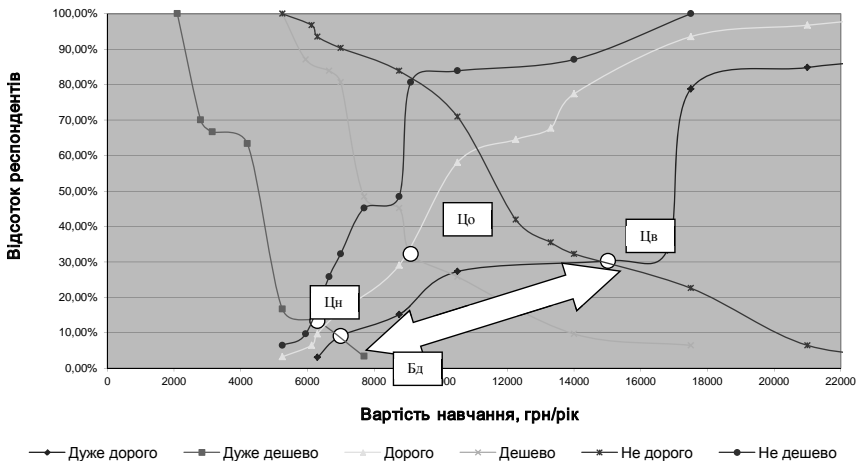


Рис. 2. Визначення розміру плати за навчання на напрямі «Фінанси і кредит» Національного університету «Львівська політехніка»

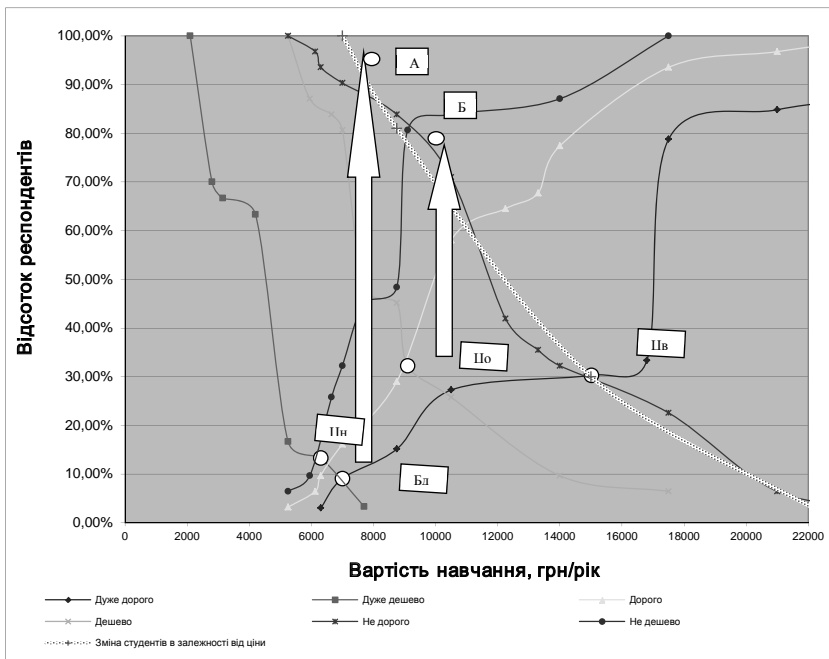


Рис. 3. Крива відтоку студентів унаслідок зміни вартості навчання за напрямом «Фінанси і кредит» Національного університету «Львівська політехніка»

ництво» освітньо-кваліфікаційного рівня бакалавр. На рис. 2 відображено результати обробки відповідей студентів комерційної форми навчання. Значення шуканих точок становлять: Бд – 6900 грн/рік; Цо – 9000 грн/рік; Цн – 6200 грн/рік; Цв – 15200 грн/рік.

На основі отриманих даних можна побудувати криву відтоку студентів при збільшенні вартості навчання. Для цього спроектуємо точки /Бд/ на кінець відліку осі /у/, оскільки за цієї точки відтоку студентів не буде, далі точку /Цо/ на криву «не дорого», третя точка /Цв/ залишиться на своєму місці, а четверта точка утвориться внаслідок перетину кривої «не дорого» з початком координат (рис. 3).

Отримана крива є лише теоретичною моделлю, а для побудови практичної кривої слід використати метод статистичного аналізу. Через три нові спроектовані точки за методом трьох точок знайдено криву зростання – логарифмічну (рис. 4).

Отже, для прогнозування відтоку студентів залежно від зміни вартості навчання на напрямі «Фінанси і кредит» сформовано криву зростання:

$$y = -0,8547 \ln(x) + 8,5598 \quad (1)$$

Для розрахунку адекватності розраховано коефіцієнт детермінації, який становить $R^2 = 0,9962$, що свідчить про високий рівень вірогідності отрима-

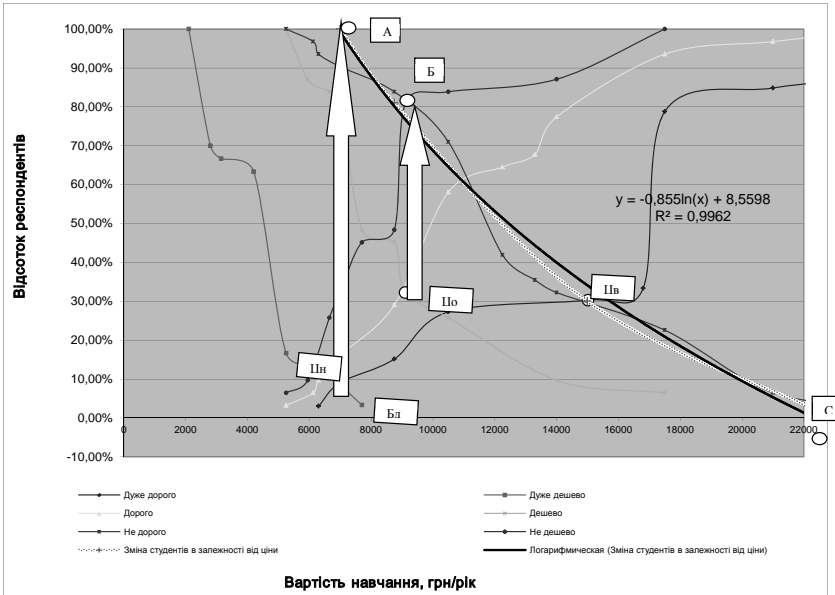


Рис. 4. Відображення логарифмічної залежності між попитом та ціною за напрямом «Фінанси і кредит» у Національному університеті «Львівська політехніка»

ної логарифмічної залежності між попитом на напрям «Фінанси і кредит» Національного університету «Львівська політехніка» та вартістю навчання.

Далі спроекуємо та побудуємо криву залежності між попитом і ціною за галуззю знань «Менеджмент та адміністрування» (рис. 5).

Також до отриманої кривої зростання знайдемо за методом трьох точок логарифмічну залежність між попитом на навчання та ціною за галуззю знань «Менеджмент та адміністрування» в Національному університеті «Львівська політехніка» (рис. 6).

Отже, для прогнозування відсотку студентів залежно від зміни ціни за галуззю знань «Менеджмент та адміністрування» сформовано криву зростання:

$$y = -0,94 \ln(x) + 9,1549 \quad (2)$$

Для розрахунку адекватності розраховано коефіцієнт детермінації, який становить $R^2 = 0,8743$, що свідчить про високий рівень вірогідності отриманої логарифмічної залежності між попитом за галуззю знань «Менеджмент та адміністрування» Національного університету «Львівська політехніка» та вартістю навчання.

Розрахуємо відтік студентів при зміні ціни (її підвищенні порівняно з базовою – станом на 1 вересня 2012 р.), використавши отримані моделі прогнозування попиту від ціни для напрямку «Фінанси і кредит» та галузі знань «Менеджмент та адміністрування».

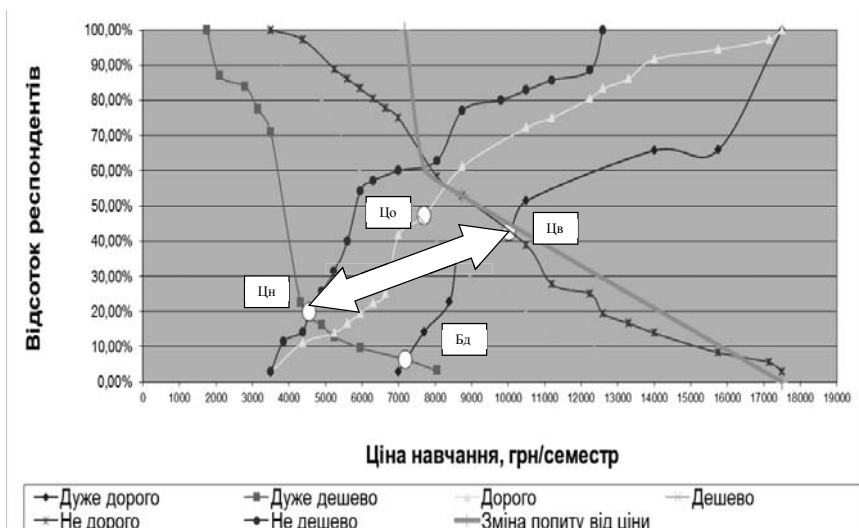


Рис. 5. Крива зростання між попитом і ціною за галуззю знань «Менеджмент та адміністрування» в Національному університеті «Львівська політехніка»

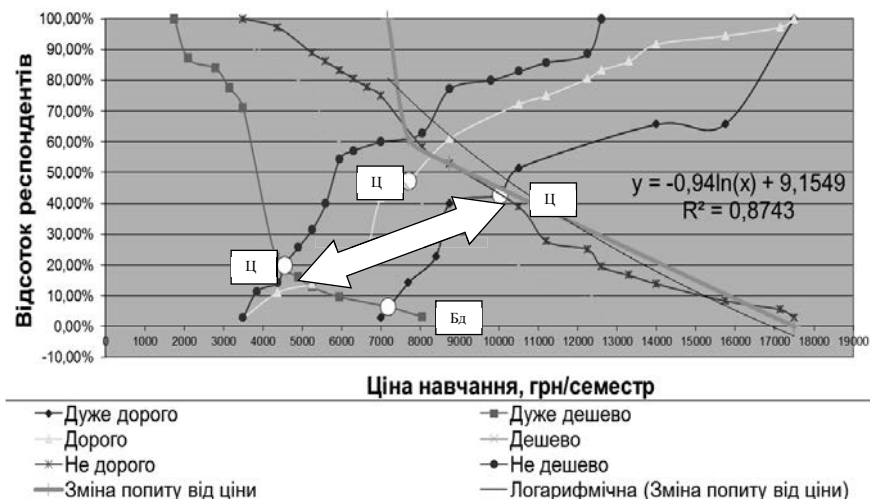


Рис. 6. Відображення логарифмічної залежності між попитом і ціною за галуззю знань «Менеджмент та адміністрування» в Національному університеті «Львівська політехніка»

На основі отриманих даних можна формувати різні стратегії розвитку ВНЗ із визначеним рівнем фінансових надходжень за комерційне навчання.

**Зміни кількості студентів за напрямом «Фінанси і кредит»
та галуззю знань «Менеджмент та адміністрування»
Національного університету «Львівська політехніка»**

Відтік студентів, %	Вартість навчання за галуззю знань «Менеджмент та адміністрування», грн $y = 1 - (-0,94 \ln(x) + 9,1549) * 100\%$	Вартість навчання за спеціальністю «Фінанси», грн $y = 1 - (-0,8547 \ln(x) + 8,5598) * 100\%$
20	7700	9100
30	8050	9800
40	8800	11650
50	9850	12500
70	12300	15960
80	13600	17500

Серед альтернативних стратегій слід виокремлювати: стратегія лідерства за якістю, стратегія оптимальних цін, стратегія лідерства за ціною. Стратегія лідерства за якістю передбачатиме збільшення вимог до абітурієнтів, студентів, викладачів з метою забезпечення високої якості навчального процесу. При цьому в короткотерміновий період відсоток студентів у ВНЗ скоротиться, а в довготерміновий період, за умови успішної реалізації стратегії (реального підвищення якості навчального процесу), кількість студентів повинна зрости. Стратегія лідерства за ціною передбачає максимально можливе зниження ціни до рівня цін розвиток ВНЗ через збільшення надходжень від навчання, однак у довготерміновому періоді така стратегія небезпечна тим, що може відбутися істотне зниження якості навчання та багато студентів відмовляться навчатись у ВНЗ.

Список використаних джерел:

1. Вітлінський В. В., Оболенська Т. Є., Жигочка Н. В. Моделювання рейтингової оцінки вищого навчального закладу / В. В. Вітлінський, Т. Є. Оболенська, Н. В. Жигочка // Економічна кібернетика. – 2000. – № 3, 4. – С. 64-73.
2. Гнатюк М. В. До питання диверсифікації джерел фінансування вищих навчальних закладів / М. В. Гнатюк // Тези доповідей IV Міжнародної науково-практичної відеоконференції «Управління інноваційним процесом в Україні: проблеми комерціалізації науково-технічних розробок». – Львів : Видавництво Львівської політехніки, 2012.
3. Деланти Д. Новые модели университетов / Д. Деланти [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://socio.tamp.ru/1.htm>
4. Диев В. С. Многомерный вектор глобализации: начало и основные компоненты / В. С. Диев // Философия образования. – 2005. – № 1 (12). – С. 15-21.

5. Канаев Н. М. Глобализация и высшее образование. Взгляд из ЮНЕСКО / Н. М. Канаев // Философия образования. – 2005. – № 1 (12). – С.26-31.
6. Квак М. Національна держава, глобалізація та університет як модерний заклад / М. Квак // Ідея Університету: Антологія / упоряд. М. Зубрицька, Н. Бабалик. – Львів : Літопис, 2002.
7. Квіт С. Глобальні виклики та нові стратегії для українських університетів / С. Квіт // Голос України. – № 9219 (4719). – 19 листопада 2009 р.
8. Киссинджер Г. Нужна ли Америке внешняя политика? / Г. Киссинджер / пер. с англ. под ред. В. Л. Иноземцева. – М. : Ладомир, 2002. – 352 с.
9. Колин Г. Глобальные проблемы информатизации общества: информационное неравенство / Г. Колин // ВВШ «AlmaMater». – 2000. – № 6. – С. 27-30.
10. Корсак К. В. Вища освіта і Болонський процес : [навч. посіб.] / К. В. Корсак, І. О. Ластовченко. – К. : МАУП, 2007. – 352 с.
11. Корсак К. Європейський простір вищої освіти і Україна у XXI столітті / К. Корсак // Вища освіта. – №1. – 2005. – С. 47-56.
12. Макбурни Г. Глобализация как политическая парадигма высшего образования сегодня / Г. Макбурни // Высшее образование сегодня. – 2001. – № 1. – С. 46-55.
13. Михальченко Н., Андрущенко В. Беловежье. Л. Кравчук. Украина 1991-1995 / Н. Михальченко, В. Андрущенко. – К. : Укр. центр духовной культуры, 1996. – 512 с.
14. Патора Р. Стратегія конкурентної боротьби вищих навчальних закладів Польщі / Р. Патора // Тези доповідей IV Міжнародної науково-практичної відеоконференції «Управління інноваційним процесом в Україні: проблеми комерціалізації науково-технічних розробок». – Львів: Видавництво Львівської політехніки, 2012.
15. Поппер К. Відкрите суспільство та його вороги. Т. 1 / Перекл. з англ. О. Коваленка. – К. : Основи, 1994.
16. Про Гарвард [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.harvard.edu/about-harvard>
17. Проект Національної стратегії розвитку освіти в Україні на 2012-2021 роки.
18. Рейтинги системи оцінки університетів світу [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.osvita.org.ua/abroad/articles/22.html>
19. Сбруева А. Болонський процес: пошуки шляхів підвищення конкурентоспроможності європейської вищої освіти / А. Сбруева // Шлях освіти. – №1. – 2002.
20. Семенов С. Н., Семенова А. Н. Российская высшая школа в условиях глобализации / С. Н. Семенов, А. Н. Семенова // Философия образования. – 2005. – С. 31-33.
21. Скотт П. Глобализация и университет / П. Скотт // ВВШ «AlmaMater». – 2000. – № 4. – С. 3-8.
22. Сорос Дж. Кризис глобального капитализма / Дж Сорос. – К. : Основи, 1999.
23. Українські студенти мріють про Гарвард [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://pedpresa.com/blog/ukrajinski-studenty-mriyut-pro-harvard.html>
24. Управління університетом в контексті Європейського простору вищої освіти / За ред. проф. Ю. М. Рашкевича. – Львів : Видавництво Львівська політехніка, 2008. – 62 с.
25. Фридман Г. Вопросы глобализации образования: основные проблемы и пути их решения / Г. Фридман. – М. : 2007.
26. Холод Б. І., Дашевська О. В. Сучасний інструментарій вибору операційних

стратегій розвитку ВНЗ / Б. І. Холод, О. В. Дашевська // Академічний огляд. – 2012. – № 1 (36). – С. 5-12.

27. Черенков А., Левина Т. Обзор методов исследования цены (Pricingresearch) / А. Черенков, Т. Левина // Практический маркетинг. – № 1. – 1999.

28. Шпотенко В. Д. Методика визначення розміру плати за навчання студентів вищих навчальних закладів / В. Д. Шпотенко // Фінанси України. – №7. – 2003. – С. 50.

29. Altbach, Philip G. (2004), Globalization and the university: myths and therelalities in an unequalworld / Tertiary Education and Management № 1, pp. 3-25.

30. Bok D. Universities in the market place. The Commercialization of Higher Education / D. Bok. – Princeton University Press, 2003. – 233 p.

31. Futao Huang, Internationalization of Higher Education in the Era of Globalization: a Comparative Perspective from China and Japan // Tertiary Education and Management. – Research Institute for Higher Education, Hiroshima University, – p.199–215 futao@hiroshima-u.ac.jp.

32. Monahan T. Globalization, Technological Change, and Public Education / Т. Monahan – Publ. by Routledge Taylor and Francis Group, 2005.

33. Scott, P. (Ed.) (2000) “Massification, Internationalization and Globalization”, The Globalization of Higher Education, The Society for Research into Higher Education&Open University Press, pp.126-127.

3.2. Стратегічні пріоритети інноваційного розвитку ВНЗ у контексті забезпечення конкурентоспроможності

*І.О. Тарасенко, д.е.н., професор,
Т.М. Нефедова, аспірант,
Н.М. Заріцька, аспірант
Київський національний
університет технологій та дизайну*

Сучасний етап розвитку економічних відносин в освіті пов'язаний із системними змінами, спрямованими на створення і підвищення ефективності функціонування ринку освітніх послуг. Основною умовою інтеграції національної вищої школи у європейський і світовий освітній простір є реформування та модернізація системи підготовки фахівців у вищих навчальних закладах України шляхом запровадження освітніх інновацій, оптимізації вартості навчання. За таких умов освітні інновації необхідно розглядати як дієвий чинник забезпечення конкурентоспроможності ВНЗ як на національному, так і на міжнародному ринках.

Необхідність інтенсифікації інноваційної діяльності у сфері освіти зумовлена об'єктивними чинниками розвитку світової цивілізації, найважливішим із яких є зростаюча роль знань. Аналізуючи фактори успіху національних ВНЗ Є. Суліма зазначив, що «лише плідний діалог між державою,

бізнесом і самими навчальними закладами, обмін досвідом та впровадження новацій зможуть стимулювати такі необхідні нам реформи української вищої освіти. Українські ВНЗ дають серйозну теоретичну підготовку, але, на жаль, їх немає у світових рейтингах. Одна з причин – це те, що у сучасному світі успішним є той університет, який поводить себе як справжній інвестор. Той, який інвестує в ефективне управління та впроваджує сучасні технології з бізнесу. Сьогодні українська вища освіта лише на початку своєї трансформації. Сподіваємось, що за допомогою таких провідних технологічних компаній, як Microsoft, ці трансформації будуть йти активніше та ефективніше» [1].

Освіта і наука є галузями, які, розвиваючись у взаємозв'язку з євроінтеграційними та глобалізаційними процесами, формують базис для розвитку нації на інноваційних засадах із урахуванням потреб як країни в цілому, так і кожної особистості. Бурхливий розвиток інформаційних технологій і засобів телекомунікації, інтеграція освіти, науки і виробництва, залежність країни від процесів, що відбуваються у світі, та необхідність їх дослідження й адаптації, з одного боку, і жорстка конкуренція між ВНЗ, з іншого – потребують зміни пріоритетів розвитку наукової та освітньої сфер.

Досліджуючи проблему конкурентоспроможності ВНЗ, науковці відзначають, що ситуація на вітчизняному ринку освітніх послуг щороку стає все більш напруженою [2], а система управління ВНЗ, зважаючи на її консервативність і залежність від бюджетного фінансування, є найбільш вразливою ланкою в практиці управління конкурентоспроможністю. До основних причин загострення конкурентної ситуації на ринку освітніх послуг при цьому відносять:

- зростання кількості та ринкової частки недержавних освітніх закладів, які відзначаються більшою мобільністю, розвиненою матеріально-технічною базою, гнучкістю цінової політики;
- входження України в Європейський освітній і науковий простір та, як наслідок, конкуренція із зарубіжними ВНЗ.

Зазначене визначає актуальність проблеми оцінювання і забезпечення якості та конкурентоспроможності ВНЗ, дослідженню якої присвятили свої праці такі вітчизняні та зарубіжні вчені, як: О.Ю. Белаш, В.І. Луговий, І.М. Гараєв, С.В. Демін, В.А. Лазарев, І.Р. Лошенко, С.А. Мохначев, В.М. Михайлін, Н.І. Пашенко, Т.Н. Рябченко, Х.А. Фасх'єв та інші. Однак необхідно зазначити, що науковці більшою мірою розглядають проблеми реформування галузі освіти, недостатньо уваги приділяючи економічним аспектам, розробленню інструментарію і методів формування ринково-орієнтованої стратегії управління ВНЗ, що збільшує невизначеність у подальшому розвитку вищих закладів освіти, обмежує можливості підвищення конкурентоспроможності освітніх послуг.

Аналіз наукової літератури та методичних матеріалів засвідчив відсутність єдності в підходах до визначення сутності поняття «конкурентоспроможність ВНЗ» у цілому і освітньої послуги зокрема, недостатню опрацю-

ваність методологічних і методичних питань їх кількісної оцінки. До основних причин вказаної такої ситуації науковці та практики відносять такі [3]: практично у всіх країнах більшою чи меншою мірою система вищої освіти знаходиться під контролем держави, яка несе відповідальність перед суспільством за її якість; кожний ВНЗ є унікальним за своїми традиціями як у питаннях організації навчального процесу, так і в питаннях організації системи внутрішнього самоконтролю та самоуправління; оцінку конкурентоспроможності кожний ВНЗ здійснює для власних потреб, використовуючи свої методи, зберігаючи конфіденційність методик та одержаних результатів.

Підходи щодо визначення змісту поняття «конкурентоспроможність ВНЗ» в науковій літературі дещо відрізняються, що створює підстави для його подальшого дослідження. Специфіка предметної сфери – конкурентоспроможності ВНЗ та особливості економічних відносин у системі вищої освіти – зумовили появу наукових поглядів на сутність цієї категорії через площину теорії суспільного блага. Так, освітні послуги, крім ознак суспільних благ, мають водночас ознаки благ індивідуальних, оскільки є сферою самореалізації особистості, гарантією професійного успіху та засобом соціального захисту від коливань кон'юнктури ринку праці. Такі погляди переважують як серед зарубіжних, так і серед вітчизняних фахівців.

Отже, зважаючи на природу освітньої послуги як суспільного блага, необхідно відзначити, що вона є засобом задоволення потреби в освіті, яка виявляється та задовольняється на ринку освітніх послуг. Однак, у теорії управління якістю, послуга, як і будь-який інший вид діяльності, повинна бути спрямована на конкретного споживача. З цієї метою ВНЗ необхідно здійснювати аналіз існуючих і прогнозування латентних потреб конкретних споживачів.

Подвійна економічна природа послуг вищої освіти дає змогу зробити висновок про необхідність існування як суспільного, так і приватного секторів вищої освіти в умовах ринкової економіки [3]. Отже, економічний механізм управління системою вищої освіти повинен будуватися на принципах поєднання державного та ринкового регулювання. З розглянутого слідує, що конкурентоспроможність ВНЗ необхідно визначати із урахуванням конкурентоспроможності освітніх послуг, які надаються як державними, так і приватними навчальними закладами. Іншими словами, конкурентоспроможність освітньої послуги є складовою конкурентоспроможності ВНЗ.

Аналіз існуючих в науковій літературі підходів до визначення поняття «конкурентоспроможність ВНЗ» у системі умов і факторів її формування засвідчив, що рядом науковців конкурентоспроможність вищих навчальних закладів розглядається як комплексна характеристика ВНЗ, що відображає його перевагу над конкурентами за системою визначальних показників – фінансово-економічних, маркетингових, матеріально-технічних, кадрових і соціально-політичних, а також здатність вищого навчального закладу у

визначений період часу та в умовах конкретного ринку до безкризового функціонування і своєчасної адаптації до умов зовнішнього середовища, що змінюються [4-6]. Однак не можна залишати поза увагою наукову складову – один із найбільш важливих видів діяльності, за якими визначається рейтинг ВНЗ при оцінюванні його конкурентоспроможності.

Конкурентоспроможність ВНЗ у науковій літературі також визначають як готовність вищого навчального закладу надавати освітні послуги в інноваційному режимі з використанням сучасних інформаційних технологій і ноу-хау [7]; здатність ВНЗ протистояти реальним і потенційним конкурентам на ринку освітніх послуг [8]. Деякі автори конкурентоспроможність вищого навчального закладу визначають як сукупність конкурентоспроможних послуг та сукупного конкурентного потенціалу ВНЗ [9].

Останнім часом важливою складовою конкурентоспроможності вищих навчальних закладів стають орієнтовані на майбутнє та прогресивний розвиток ВНЗ інновації, спрямовані на створення змін у системі навчання та збереження їх позитивного результату. Навчальні заклади, які приділяють увагу інноваційній діяльності, здатні швидше адаптуватися до змін у зовнішньому середовищі, що створює їм додаткові конкурентні переваги. Крім того, зростає значення цінової політики та маркетингової діяльності, спрямованої на створення та підтримку позитивного іміджу: на сьогодні кожний вищий навчальний заклад має свій рейтинг як на вітчизняному, так і на зарубіжному ринках освітніх послуг. Тому все більше уваги вищі навчальні заклади приділяють створенню таких характеристик, які в довгостроковій перспективі дадуть їм змогу утримувати високі позиції в рейтингу. Це досягається як завдяки виваженій кадровій політиці, метою якої є залучення на роботу талановитих фахівців, наділених ключовими компетенціями сучасного викладача: збалансованою професійною та академічною підготовкою, викладацьким досвідом і володінням сучасними методиками викладання, так і завдяки виваженій маркетинговій стратегії у сфері управління іміджем і конкурентоспроможністю ВНЗ. Тому виникає необхідність постійного вдосконалення бізнес-процесів, які визначають сильні сторони ВНЗ, та є основою його конкурентних переваг.

З метою формування високого рейтингу ВНЗ належну увагу необхідно приділяти роботі із зацікавленими сторонами – формуванню довгострокових, взаємовигідних відносин ВНЗ з основними споживачами освітніх послуг – потенційними абітурієнтами, студентами, роботодавцями, випускниками, суспільними організаціями та іншими категоріями. Так, останнім часом поширення набувають методи співпраці між навчальними закладами за моделлю «школа (коледж) – ВНЗ», на основі якої навчальні заклади реалізують різні освітні програми: від реалізації програм доузівської підготовки до поглибленого вивчення низки спеціальних дисциплін на базі школи з продовженням навчання у ВНЗ за індивідуальним планом або програмами скороченої підготовки.

Отже, конкурентоспроможність вищих навчальних закладів є комплекс-

сною характеристикою, яка визначається його потенціалом щодо надання конкурентоспроможних освітніх послуг і сприйняттям ринком праці випускників ВНЗ. Тобто одним із основних чинників конкурентоспроможності є здатність вищого навчального закладу надавати суспільству висококваліфікованих фахівців, конкурентоспроможних як на вітчизняному, так і зарубіжному ринках праці.

Результатом опрацювання наукової літератури з питань конкурентоспроможності ВНЗ стало узагальнення головних складових і результативних показників, які наведено на рис. 1.

При оцінюванні конкурентоспроможності ВНЗ необхідно враховувати те, що головною конкурентною перевагою навчальних закладів на сучасному етапі поряд із ціною виступає якість освіти. Під останньою розуміється сукупність споживчих характеристик освітньої послуги, які забезпечують можливість задоволення комплексу потреб щодо всебічного розвитку особистості [10].

Таким чином, до основних умов, які забезпечують конкурентоспроможність ВНЗ, необхідно віднести: конкурентоспроможність студентів і випускників; рівень професорсько-викладацького складу; наукові, технічні та методичні засоби навчання; наявність власних основних засобів (навчальні та допоміжні корпуси, обладнання) і власної бібліотеки.

Конкурентоспроможність ВНЗ залежить від впливу різних зовнішніх і внутрішніх факторів, що формують конкурентне середовище і конкурентні переваги ВНЗ, головною з яких є якість освіти. При цьому необхідно

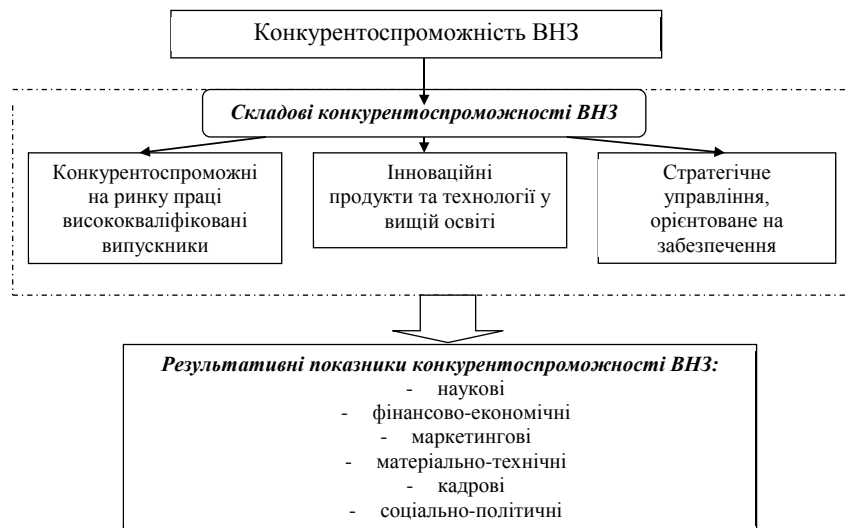


Рис. 1. Складові та показники конкурентоспроможності ВНЗ

Джерело: розроблено авторами

враховувати, що як ринок освітніх послуг, так і конкурентне середовище ВНЗ, мають свою специфіку. Так, зокрема, конкурентне середовище визначається параметрами ринку освітніх послуг і ступенем впливу на нього соціально-економічної сфери конкретного регіону. Урахування регіонального аспекту дало змогу науковцям визначити такі характерні особливості конкурентного середовища ВНЗ [8]: зростання залежності від демографічних і міграційних процесів; наявність диспропорцій між обсягом, якістю підготовки кваліфікованих фахівців і запитами соціально-економічного середовища; відсутність інформаційної прозорості, яка давала б змогу споживачам одержувати достовірні дані про якість освітніх послуг, надаваних закладами освіти; посилення державного втручання, що виражається перш за все в заходах з узгодження ресурсного забезпечення ВНЗ із результатами їхньої діяльності та посиленні вхідних бар'єрів на ринок освітніх послуг (акредитація та ліцензування).

Характерними особливостями ринку освітніх послуг, як і будь-якого іншого ринку, є рівень невизначеності та ризику: рівень конкуренції передбачуваний, якщо стратегії, ресурси, організаційні особливості та місії ВНЗ значною мірою не відрізняються та відкриті для більшості. Ураховуючи зазначене, до факторів, що зумовлюють посилення конкуренції між ВНЗ, відносять [8, 10]:

- збільшення кількості конкуруючих закладів;
- укрупнення ВНЗ за рахунок об'єднання декількох з метою збільшення ринкової частки та підвищення рейтингу внаслідок приєднання другорядного ВНЗ до лідера;
- повільне зростання попиту на освітні послуги;
- зниження цін і застосування інших засобів збільшення обсягів продажу внаслідок зміни умов господарювання;
- зниження купівельної спроможності населення, що призводить до зміни попиту на освітні послуги;
- зростання доходів від успішних стратегічних рішень;
- зростання витрат на вихід із ринку та зміцнення бар'єрів.

Конкурентні переваги ВНЗ (крім традиційних: місцезнаходження, відомість, престижність освіти тощо) останнім часом все частіше виявляються в їхній здатності до підвищення якості управлінських, маркетингових, інноваційних та інших процесів на основі їхньої інформатизації. Інформатизація як діяльність, спрямована на інформаційно-технологічне забезпечення зазначених процесів, є одним із головних інструментів управління конкурентоспроможністю вищого навчального закладу: новітні технології роблять діяльність будь-якого ВНЗ більш ефективною, даючи змогу озброювати студентів необхідними знаннями та практичними навичками для розбудови конкурентоспроможної України, а керівництво – інформацією та інструментарієм успішного управління. Завдання оптимізації процесів планування, обліку, контролю, мотивації й координації та, на цій основі – зниження собівартості освітніх послуг і підвищення їхньої конкуренто-

спроможності можуть бути вирішені шляхом створення у ВНЗ інтегрованої інформаційно-аналітичної системи управління.

Інформатизація господарської діяльності у зв'язку з переходом до економіки знань, за якої основний приріст зайнятості припадає на професії інтелектуальної праці, задає вектор подальшої модернізації національної системи вищої освіти. За таких умов стратегічне управління діяльністю закладів вищої освіти стає актуальним, багатоаспектним предметом досліджень науковців і практиків. З огляду на це, перед економічною наукою постає потреба в розробленні нового напрямку досліджень – методології розвитку системи управління діяльністю закладів вищої освіти в умовах інформаційно-технологічного етапу розвитку суспільства.

На рис. 2 показано взаємозв'язок компонентів забезпечення конкурентоспроможності ВНЗ на сучасному етапі розвитку освітньої сфери.

Таким чином, особливість поняття «конкурентоспроможність ВНЗ» обумовлює методи дослідження та проявляється в такому:

1) у конкурентоспроможності фокусуються всі показники якості та ресурсоємності роботи персоналу ВНЗ на всіх стадіях життєвого циклу освітньої послуги;

2) нині відсутні міжнародні документи щодо методів оцінювання конкурентоспроможності ВНЗ;

3) наукова, технічна, економічна, кадрова та соціальна політика ВНЗ повинна бути орієнтована на забезпечення його конкурентоспроможності;

4) як в Росії, так і в Україні практично відсутні дослідження з проблем конкурентоспроможності ВНЗ.

За результатами досліджень зроблено висновок, що рівень конкурентоспроможності ВНЗ значною мірою залежить від рівня стратегічного управління та технологій, які при цьому використовуються. Основними цілями

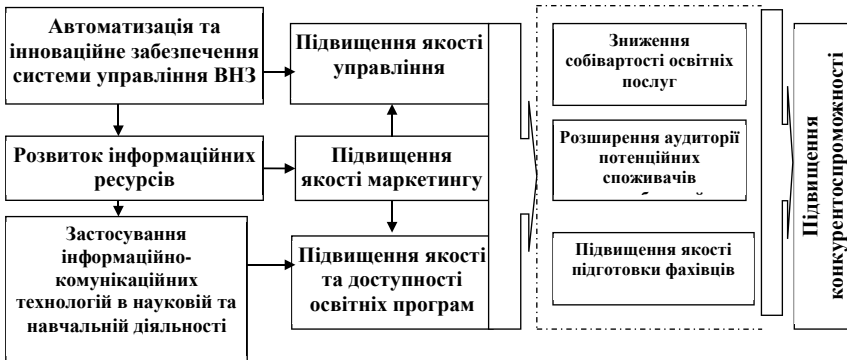


Рис. 2. Взаємозв'язок компонентів забезпечення конкурентоспроможності в контексті інформатизації діяльності ВНЗ

Джерело: удосконалено авторами за даними [8]

стратегічного управління в контексті забезпечення конкурентоспроможності повинні бути: розширення кількості напрямів підготовки та спеціальностей у сфері вузівської, довузівської та післядипломної освіти; підвищення якості підготовки фахівців відповідно до сучасних вимог; підвищення наукового та освітнього потенціалу; впровадження нових освітніх технологій і методів навчання; виконання наукових досліджень і розробок на високому рівні; оптимізація структури ВНЗ; зміцнення матеріально-технічної бази навчального закладу відповідно до чинних норм.

Інноваційна модель розвитку передбачає системне впровадження досягнень науки і промисловості в реальний сектор економіки, а також активізацію інноваційної діяльності організацій і бізнес-структур. Очевидним є те, що найважливішу роль у цьому процесі повинна відігравати інноваційна діяльність ВНЗ. Тому важливою складовою конкурентоспроможності вищих навчальних закладів стають орієнтовані на майбутнє та прогресивний розвиток інновації, спрямовані на запровадження змін у системі навчання та збереження їх позитивного результату. Крім того, навчальні заклади, які приділяють увагу інноваційній діяльності, здатні швидше адаптуватися до змін у зовнішньому середовищі, що дає їм додаткові конкурентні переваги.

За таких умов важливим пріоритетом державної інноваційної політики України повинно бути створення сприятливого інноваційного клімату та надання різнобічної підтримки діючим і створюваним на базі державних ВНЗ малим інноваційним підприємствам, технопаркам, бізнес-інкубаторам. Особливе значення це має для технічних університетів, оскільки в реальному секторі економіки України, попри величезний ресурсний потенціал держави, в основному вичерпано можливості нарощування виробництва за рахунок екстенсивних факторів. До ефективних форм співпраці ВНЗ і бізнес-структур у сфері інновацій слід віднести створення відповідної інфраструктури, пристосованої для заохочення та підтримки прикладних досліджень у галузі науки і техніки у співпраці із залученими ззовні дослідниками, установами, урядовими агентствами та приватними компаніями [11].

Практика зарубіжних університетів засвідчила, що створення малих інноваційних підприємств на їх базі надає вищим навчальним закладам переваги, серед яких: додаткові джерела фінансування діяльності ВНЗ; реалізація наукових інноваційних проектів ВНЗ; стимулювання наукової діяльності; надання практичних знань студентам; підвищення конкурентоспроможності випускників на ринку праці; підвищення іміджу ВНЗ. При цьому вищий навчальний заклад покликаний виконувати і освітню функцію шляхом розроблення та впровадження інтерактивних освітніх продуктів. Це сприятиме популяризації інноваційного підходу в діяльності і бізнес-структур, і освітніх продуктів, виступаючи факторами їх конкурентоспроможності. За даними моніторингу державної установи «Центр досліджень і статистики науки» МОН Росії, на початок 2011 р. було зареєстровано 725 господарюючих товариств, із них 708 створено у 176 ВНЗ та 17 – у НДІ [12].

Університети Німеччини створюють власні центри підтримки малого

бізнесу: чотири найбільші німецькі науково-дослідні організації – Товариство Макса Планка, Товариство Фраунгофера, Товариство Лейбніца та Товариство ім. Гельмгольца – мають відповідні підрозділи, функцією яких є підтримка науковців у галузі впровадження наукових результатів при університетах та НДІ. Послуги, які надаються такими підрозділами, включають: консультування, сприяння у створенні інноваційного підприємства, підготовку бізнес-плану, фінансування та промислове впровадження винаходів. Принцип функціонування малих інноваційних підприємств при університетах США являє собою тріаду: від фундаментальних знань через національні лабораторії до комерціалізації технологій. Так, саме в університетах у США здійснюється найбільша частина довгострокових інноваційних досліджень.

Аналогічний досвід існує і в національних ВНЗ. Так, у Харківському національному університеті ім. В. Н. Каразіна було відкрито Інноваційний центр, який створено з метою ефективної комерціалізації наукових, технічних і технологічних розробок [13]. У його структуру входять: відділ трансферу й комерціалізації наукових, технічних і технологічних розробок; відділ із сертифікації, патентування, ліцензування та інтелектуальної власності; відділ з розвитку міжнародних відносин і грантової діяльності; аналітичний відділ.

До основних заходів, спрямованих на активізацію наукової та інноваційної діяльності ВНЗ України та сприяння її здійсненню, слід віднести [14]: розроблення Державної цільової науково-технічної та соціальної програми «Наука в університетах», термін виконання якої подовжено до 2017 р.; внесення змін до Закону України «Про здійснення державних закупівель», які дають можливість вищим навчальним закладам і науковим установам без проходження тендерної процедури здійснювати закупівлі за кошти спеціального фонду державного бюджету; відновлення дії угоди між Україною та Європейським співтовариством про наукове і технологічне співробітництво, якою передбачено фінансову підтримку наукових проектів вищих навчальних закладів, наукових установ шляхом звільнення від сплати ввізного мита та ПДВ при ввезенні на митну територію України наукового обладнання, устаткування, комплектуючих виробів; запровадження комплексних міжвузівських наукових проектів, яке планується починаючи з 2013 р., що дасть змогу сконцентрувати фінансові й людські ресурси на пріоритетних напрямках розвитку науки і техніки та вирішувати важливі наукові, економічні, суспільні проблеми, уникнути дублювання тематик, об'єднати зусилля декількох наукових шкіл на вирішенні нагальних проблем.

Не залишаються осторонь цих процесів і наукові кола вищих національних закладів України. Так, резолюцією Міжнародного науково-практичного форуму «Наука і бізнес – основа розвитку економіки», який відбувся 11-12 жовтня 2012 р. в м. Дніпропетровськ, визначено [14]: стратегічним пріоритетним напрямом діяльності ВНЗ і науково-дослідних установ України комерціалізацію наукових досліджень; під час формування наукових парків

доцільність об'єднання наукових шкіл і матеріально-технічної бази наукових досліджень, урахування попиту реального сектору економіки; необхідність прискорення роботи ВНЗ щодо входження українсько-російської міжуніверситетської мережі трансферу технологій та її інтеграції в європейську мережу EEN; доцільність висвітлення в мас-медіа досвіду спільних фундаментальних і прикладних наукових розробок ВНЗ і бізнес-структур з метою поширення кращих та їх комерціалізації.

Важливість і пріоритетність інноваційного розвитку вищих навчальних закладів обумовлює необхідність розроблення методологічних і методичних засад, практичного інструментарію та нормативного забезпечення, формування адекватної інноваційним завданням ВНЗ системи стратегічного управління. Водночас слід зважати й на проблеми, що постають перед ВНЗ на етапі інноваційних перетворень, серед яких потребують першочергового вирішення: питання оренди приміщень і наукового обладнання; проблема кадрового забезпечення; удосконалення системи інформаційної підтримки малих інноваційних підприємств при ВНЗ; питання фінансової підтримки за відсутності реальних фінансово-кредитних механізмів для її забезпечення.

Вирішення цих та інших проблем потребує формування стратегії розвитку сучасного університету, визначення стратегічного бачення як початку нового етапу розвитку ВНЗ. При розробленні стратегічного бачення і відповідної стратегії доцільно враховувати такі особливості: необхідність створення та використання банку даних соціальних, економічних, політичних показників з метою прогнозування тенденцій розвитку освітньої галузі регіону, України; урахування результатів об'єктивного моніторингу результативності роботи університету при складанні стратегії та в процесі її реалізації; визначення ринкової ніші університету в освітній та науково-дослідній сферах; націленість на підвищення ефективності організації роботи університету, у тому числі підвищення результативності навчальної діяльності студентів, навчально-методичної та науково-дослідної роботи професорсько-викладацького складу; залучення зовнішніх інвестицій у розвиток науково-дослідної та інноваційної роботи, матеріально-технічної бази університету.

На рис. 3 представлено основні чинники формування стратегії інноваційного розвитку ВНЗ, які систематизовано за ознаками наявних проблем, особливостей формування стратегії інноваційного розвитку та першочергових заходів з її реалізації. Визначено, що інноваційна та наукова політика ВНЗ повинна формуватися з огляду на такі основні принципи: цілісність наукового та освітнього процесів, їхня спрямованість на економічний і соціальний розвиток суспільства; концентрація наукових і фінансових ресурсів на пріоритетних напрямках досліджень, проведення повного циклу досліджень і розробок, що закінчуються створенням готової продукції; підтримка провідних наукових шкіл і колективів, окремих учених, здатних забезпечити високий рівень наукових досліджень і освіти; підтримка підпри-



Рис. 3. Системні чинники формування стратегічного бачення та стратегії інноваційного розвитку ВНЗ

Джерело: розроблено авторами

ємницької діяльності в науково-технічній сфері; інтеграція науки й освіти в міжнародне співтовариство.

Успішність реалізації інноваційної політики, орієнтованої на досягнення конкурентних переваг потребує реструктуризації організаційної структури університетів з метою переходу на нову, інноваційну структуру. До переваг, які досягаються вищими навчальними закладами завдяки формуванню інноваційної структури управління, слід віднести: розвиток науки та трансферу технологій; зростання рівня мотивації персоналу ВНЗ; розвиток наукових шкіл і колективів; підвищення рівня конкурентоспроможності випускників ВНЗ на ринку праці; більш приваблива освітня пропозиція.

Зазначене формує позитивний імідж інноваційно-орієнтованого університету. Зокрема, як показують дослідження, європейські університети все

більшу увагу приділяють трансферу технологій. Перш за все, це сприяє не тільки отриманню додаткових прибутків, а й створенню образу навчального закладу, випускники і наукові працівники якого не лише мають високий освітній рівень, а є творцями та бенефіціантами економічного успіху, пов'язаного з комерціалізацією технологій. Об'єктом реструктуризації повинні бути всі структурні підрозділи університету, але перш за все – базові підрозділи «операційного рівня». Інноваційна матрична система управління ВНЗ у контексті забезпечення його конкурентоспроможності може бути представлена декількома рівнями (див. рис. 4), взаємодія яких повинна забезпечувати реалізацію інноваційного процесу на всіх його стадіях.

Як видно з рис. 4, на стратегічному рівні функціонують ректорат і вчена рада університету, визначаючи стратегію інноваційного розвитку, політику в інноваційній, науковій та інших сферах діяльності. На функціональному рівні – функціональні підрозділи, які забезпечують життєдіяльність ВНЗ у всіх сферах (навчальній, науковій, фінансово-економічній, культурній, гос-

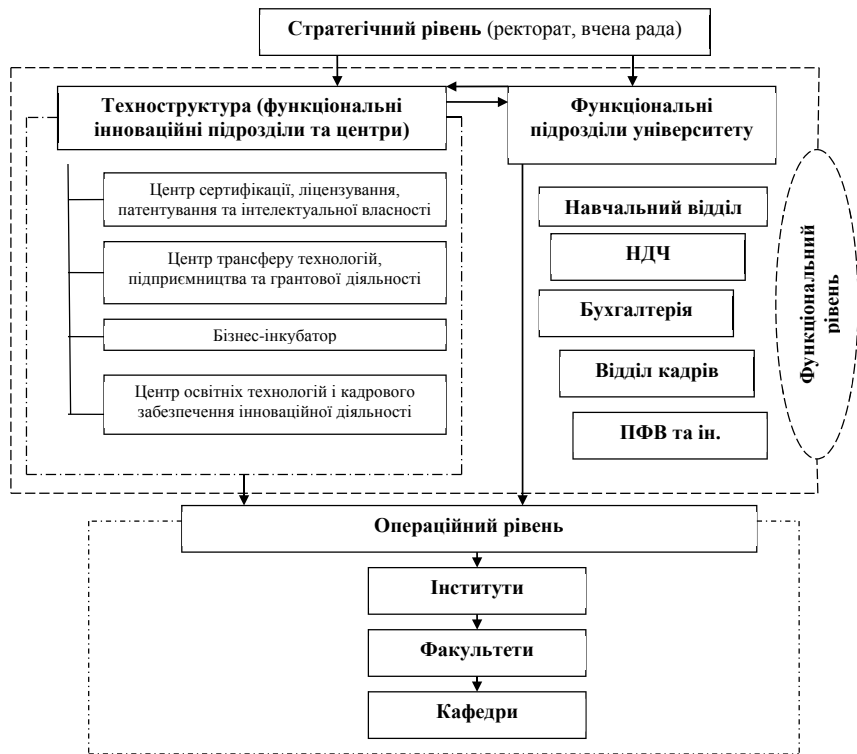


Рис. 4. Інноваційна матрична система управління вищим навчальним закладом
Джерело: удосконалено авторами за даними [15]

подарській та ін.) і так звана техноструктура, яка являє собою поєднання функціональних інноваційних підрозділів і центрів.

Реструктуризацію організаційної структури управління університетом у контексті забезпечення його інноваційного розвитку та підвищення конкурентоспроможності необхідно здійснювати на основі таких базових принципів: 1) виділення стратегічно важливих для університету напрямів підготовки фахівців; 2) побудова оргструктури інститутів (факультетів) з обов'язковим відображенням виділених напрямків у їх найменуваннях. При цьому необхідно визначити оптимальну кількість інститутів (факультетів, кафедр, середнього штату кафедр).

Іншим підходом до вирішення питань забезпечення інноваційного розвитку ВНЗ є створення підрозділу, який відповідає за інноваційну діяльність, який виступатиме осередком інноваційної думки університету, акумулюватиме науковий досвід і сприятиме його впровадженню в практичне застосування шляхом трансферту технологій, наукових парків та інкубаторів [15]. Вибір інноваційної структури університету повинен здійснюватися з урахуванням кількості напрямів підготовки фахівців, широти наукової тематики та розмірів ВНЗ. Загальним для всіх типів інноваційних організаційних структур залишається необхідність трансферту інновацій у практичну діяльність, зокрема в освітній процес. Складність, динамічність і невизначеність, як визначальні характеристики сучасного стану зовнішнього середовища, є чинниками, що спонукають вищі навчальні заклади до розроблення стратегії розвитку, спрямованої на виживання, забезпечення фінансово-економічної ефективності та конкурентоспроможності. За таких умов зростає роль планування як вихідної стадії процесу стратегічного управління, оскільки саме на стадії планування для організації повинна бути обрана стратегія, що забезпечила б досягнення стратегічних цілей, а саме – підвищення конкурентоспроможності та фінансової стійкості підприємства [16, с. 77].

Важливим завданням при цьому є не лише створення та підтримка конкурентних переваг, а й їх вигідна капіталізація, перетворення на кошти, які можуть бути інвестовані в подальший розвиток вищого навчального закладу.

На основі розглянутого можна зробити такі висновки:

1. Стратегія інноваційного розвитку навчального закладу повинна забезпечувати досягнення встановлених цільових орієнтирів, що сприятиме трансформації його поточного стану в бажаний і досягненню високого рівня ефективності діяльності та конкурентоспроможності ВНЗ.

2. Стратегічна інформація повинна забезпечувати можливість ідентифікації показників взаємодії внутрішнього та зовнішнього середовища вищого навчального закладу, давати кількісну інтегральну оцінку впливу можливостей і загроз зовнішнього середовища, що дасть змогу оцінити можливості інноваційного розвитку і перейти від адаптивної до активної поведінки.

3. Встановлено, що стратегічна інформація повинна відповідати таким вимогам: бути повною та комплексною, тобто містити всі необхідні для аналізу, прогнозування та прийняття рішень показники; бути релевантною та систематизованою; відповідати завданням, для виконання яких вона призначена. Система заходів і період реалізації стратегії будуть залежати при цьому від рівня інноваційного потенціалу вищого навчального закладу, представленого сукупністю ресурсної та організаційно-управлінської складових, його стійкості в протистоянні загрозам зовнішнього середовища та здатності системи управління адаптуватися або активно протистояти цим загрозам.

Список використаних джерел:

1. «Майкрософт Україна» стимулює реформи у вітчизняній вищій освіті [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://slovari.yandex.ru>
2. Босак О.В. Фактори конкурентоспроможності вищих навчальних закладів в системі формування економіки знань / О.В. Босак / Регіональна економіка. – 2008. – № 4. – С. 223-227.
3. Український саміт вищої освіти, «Майкрософт Україна» // [Електронний ресурс] / Режим доступу : <http://microsoftua.wordpress.com/2011/05/26/summit/>
4. Лошенко І. Р., Іванченко А. Інструменти формування конкурентоспроможності ВНЗ [Матеріали наук. конф.] / І. Р. Лошенко, А. Іванченко [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://intkonf.org/ktn-loshenyuk-ir-ivanchenko-a-instrumentiformuvannya-konkurentospromozhnosti-vnz/>
5. Качество и конкурентоспособность образовательных услуг как общественное благо [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.mgu-consulting.ru/st/ecanom/uslugi.htm>
6. Лазарев В. А. Конкурентоспособность вуза как объект управления: [Монографія] / В. А. Лазарев, С. А. Мохначев. – М. : Пригородные вести, 2003.
7. Андреева О. Отличительные черты, определяющие конкурентоспособность ВУЗов / О. Андреева [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.megaport-pp.ru/content/articles/19157/>
8. Иванов Ю. Конкурентоспроможність закладів вищої освіти споживчої кооперації на ринку освітніх послуг України / Ю. Иванов / Українська кооперація. – № 4. – 2011.
9. Песоцкая Е. В. Маркетинг услуг / Е. В. Песоцкая. – СПб. : Питер, 2004. – С. 99.
10. Михайлин В. М., Информатизация как средство обеспечения конкурентоспособности регионального ВУЗа: опыт Мурманского государственного педагогического университета / В. М. Михайлин / Государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Мурманский государственный педагогический университет», г. Мурманск [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.ict.edu.ru/vconf/index.php?id_city=155&id_vconf=&r=thesisSearch
11. Борисова Ю. В. Анализ конкурентоспособности вуза / Ю. В. Борисова, Н. В. Тихомирова / Стандарты и качество. – 2001. – № 32. – С. 58-61.
12. Солдатова С. О необходимости и основных формах сотрудничества вузов и бизнес-структур в области инновационной деятельности // Наука та інновації. – 2011. – № 4. – С. 82-83.

13. Александрова С. Ю. Малые инновационные предприятия при высших учебных заведениях российской федерации: проблемы и перспективы развития: автореф. дис. ... канд. экон. наук.: 08.00.05 / ФГБОУ ВПО «Московский государственный технический университет имени Н.Э. Баумана». – М. : 2012.

14. Офіційний сайт Українського наукового клубу [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://nauka.in.ua/news/education/article_detail/8356. – 2012. – 20.11. (Доступ 22.02.2013 р.).

15. Офіційний веб-сайт Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.mon.gov.ua>. – 2012. – 21.05.

16. Макаркин Н. П. , Матричное управление в высшем учебном заведении / Н. П. Макаркин, О. Б. Томилин, И. М. Фадеева // Университетское управление: практика и анализ. – 2004. – № 1(30). – С. 43-47.

17. Лабурцева О. І. Оптимізація стратегічного розвитку підприємств взуттєвої промисловості в умовах невизначеності / О. І. Лабурцева, С. В. Беляєва. – К. : КНУТД. – Вісник КНУТД, – 2004. – № 3. – С. 77-81.

3.3. Інновації в освіті та науці: проблеми і перспективи розвитку

***О.О. Кравченко**, к.е.н.,*

*Черкаський національний університет
імені Богдана Хмельницького*

***Т.Г. Бабина**, к.філос.н., доцент,*

*Київський національний
університет технологій та дизайну*

Сучасний стан розвитку освіти України характеризується поступовим відходом від тоталітарної уніфікації та стандартизації педагогічного процесу, переосмисленням цінностей, пошуками нового в теорії та практиці навчання і виховання. Він потребує управління, ефективного менеджменту, оскільки не може бути стихійним. У зв'язку зі зростаючим значенням знань в економіці, в особистому та суспільному житті збільшується й усвідомлення людьми того факту, що добробут і доля кожного громадянина великою мірою залежать від нас самих. Попит на знання зростає, люди зацікавлені отримувати нові знання та навички, усе більше прагнуть вчитися впродовж усього життя. Отже, інтереси кожного індивіда збігаються з інтересами суспільства, яке зацікавлене у грамотних і свідомих громадянах, висококваліфікованих кадрах, а також з інтересами бізнесу, який вимагає підготовлених спеціалістів і поінформованих споживачів. Такий результат, що нині узагальнено формулюють як забезпечення сталого розвитку суспільства, може бути забезпечений тільки через освіту. Водночас, це вимагає реорганізації національної системи освіти, професійної підготовки та перепідготовки громадян країни, що можна назвати формуванням національ-

ного середовища відтворення кадрового потенціалу підприємств, установ та організацій. Лише за цієї умови держава в порівняно короткий термін може долучитися до групи високорозвинених країн світу, забезпечити собі інноваційний характер розвитку. Натомість країна, яка не підтримує модернізацію освіти і науки, ризикує швидко перетворитися на відсталу.

Дослідженню проблем інноваційного розвитку економісти приділяли завжди особливу увагу. Одним із фундаторів інноваційних теорій економічного розвитку є економіст Йозеф Шумпетер. Фундаментальні дослідження, спрямовані на розгляд сутності інновацій та інноваційної діяльності, знайшли своє відображення в роботах закордонних учених – П. Друкера, А. Клайнкнехта, Е. Менсфілда; серед сучасних дослідників проблемами інноваційного розвитку займаються Л. Антонюк, С. Валдайцев, Л. Нейкова, А. Поручник, А. Пригожин, В. Савчук, Д. Черваньов. Специфіку інновацій в освіті та науці вивчали З. Абасов, В. Слободчиков, О. Остапчук, Д. Алфімов, А. Ангеловські та інші.

В основі інноваційних процесів в освіті лежать важливі проблеми педагогіки – проблема вивчення, узагальнення та поширення передового педагогічного досвіду та проблема впровадження досягнень психолого-педагогічної науки в практику. Результатом інноваційних процесів є використання теоретичних і практичних нововведень, а також таких, що утворюються на межі теорії та практики. Учителю може виступати як автор, дослідник, так і користувач, пропагандист нових педагогічних технологій, теорій, концепцій.

Управління інноваційним процесом передбачає аналіз і оцінку введених педагогічних інновацій, створення умов для їх успішної розробки й застосування. Водночас, керівники навчальних закладів проводять цілеспрямований відбір, оцінку та застосування на практиці досвіду колег, нових ідей, методик, запропонованих наукою.

Потреба в інноваційній спрямованості педагогічної діяльності в умовах розвитку освіти спричинена певними обставинами:

1) ринкові перетворення в державі викликали необхідність докорінної зміни системи освіти і науки, методології та технології організації навчально-виховного процесу в навчальних закладах різного типу;

2) у сучасних умовах розвитку ключову роль відіграє особистість, здатна засвоювати й творчо розвивати культуру та потребує постійного пошуку нових організаційних форм, індивідуального підходу до особистості, нових технологій навчання та виховання. У цій ситуації суттєво зростає роль і авторитет педагогічного знання, яке може стати теоретичною базою для нових пошуків, інновацій;

3) змінюється характер ставлення педагогів до факту засвоєння і застосування нововведень. Якщо раніше інноваційна діяльність обмежувалася використанням рекомендованих зверху нововведень, то сьогодні вона набуває дослідницько-пошукового характеру: обираються нові програми, підручники, використовуються нові прийоми і способи педагогічної діяльності;

4) створюється реальна ситуація конкурентоспроможності закладів освіти, спричинена входженням загальноосвітніх навчальних закладів у ринкові відносини, створенням нових типів навчальних закладів.

Варто згадати, що стратегічним резервом України був і все ще залишається високий рівень освіченості суспільства, проте ми поступово втрачаємо ці переваги. На жаль, застарілими є навчально-матеріальна база та зміст освіти, знижується престиж праці педагога та науковця. Водночас молодь також втрачає інтерес і справжню мотивацію до навчання. Відсутня єдина система управління якістю освіти та її моніторингу.

У процесі ринкових перетворень не сформовано дієвого механізму взаємозв'язків бізнесу та навчальних закладів. Роботодавці не беруть участі у формуванні змісту освіти, відсутні ефективні механізми працевлаштування молодих фахівців, зростають дисбаланс між підготовкою фахівців і попитом на них на ринку праці.

Україна витрачає на науку з державного бюджету лише близько 0,4% валового внутрішнього продукту, що є показником слаборозвинених країн. Як наслідок – частка нашої країни на світовому ринку наукомісткої продукції є меншою 0,1%, а питома вага обсягу виконаних науково-технічних робіт становить близько 1% валового внутрішнього продукту України. [5]

Центральний орган виконавчої влади, відповідальний за здійснення науково-технічної та інноваційної політики, сьогодні в державі фактично відсутній.

Згідно онлайн-дослідження «Інновації в навчанні», яке провела компанія «Майкрософт Україна» за підтримки Міністерства освіти і науки України, 83% респондентів відзначили, що основною перешкодою на шляху поширення інформаційних технологій у навчальному процесі є недостатня кількість комп'ютерів для учнів. Метою дослідження був вимір ступеня проникнення інновацій в українську систему освіти та ступеня використання сучасних технологій учителями й учнями.

Згідно зі статистичними дослідженнями забезпечення комп'ютерною технікою сільських шкіл в Україні становить 97,8%, а міських – 93,4%. При цьому на початку 2010-2011 навчального року в країні на 1 персональний комп'ютер припадало 28 учнів загальноосвітніх навчальних закладів. Для порівняння, у Європі та США в середньому аналогічний показник становить 5-7 осіб на 1 ПК. Одержавши в результаті дослідження відгуки українських учителів про недостатню комп'ютеризацію, можна зробити висновки про те, що технологічна база вже комп'ютеризованих шкіл застаріла й не відповідає сучасним вимогам, а також існує проблема недостатньої інтеграції наявних інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ) до освітнього процесу.

Дослідження також показало, що педагоги й учні мають більше доступу до ІКТ за межами школи, ніж у класі. Наприклад, 70% учнів мають доступ до комп'ютерів поза школою, 74% мають мобільний телефон. При цьому якихось істотних відмінностей у цих показниках для різних регіонів Украї-

ни не спостерігається. Звідси випливає, що вчителям необхідно розширити позакласне навчання для підвищення навчального потенціалу, який мають ІКТ. Крім того, у дослідженні відзначається, що підготовленість у сфері ІКТ для вчителів уже не є найсерйознішою перешкодою для використання інформаційних технологій у навчанні – про це заявили 67% опитаних. Це говорить про підвищення рівня володіння ІКТ самими вчителями та сформований потенціал з більш ефективного впровадження ІКТ в освіті [9].

Формування в Україні сучасного суспільства знань, у якому знання та можливості їхнього практичного застосування стануть важливим засобом самореалізації та розвитку особистості та ключовими чинниками прискореного розвитку держави і суспільства, є важливим завданням на сучасному етапі.

Освіта накопичила багатий педагогічний досвід – джерело розвитку педагогічної науки, підґрунтя зростання професіоналізму, майстерності вчителів-практиків. Його постійне вивчення, осмислення, оновлення зумовлене змінами парадигм освіти, концепцій навчання та виховання, форм і методів практичної діяльності педагогів. Різновидами передового педагогічного досвіду є новаторський і дослідницький. Новаторському педагогічному досвіду властиві оригінальність, новизна, емпіричний характер практичної діяльності. В його основі – педагогічне новаторство, тобто діяльність учителів і вихованців, спрямована на поліпшення, раціоналізацію процесу навчання та виховання [2].

Так, наприклад, новаторським є досвід донецького вчителя фізики В.Ф. Шаталова. В основі досвіду – виклад нового матеріалу укрупненими блоками, що зумовлює значне скорочення термінів вивчення окремих навчальних предметів. Це серйозно змінює технологію навчання. За методикою В.Ф. Шаталова робота над новим матеріалом охоплює такі етапи:

- 1) розгорнуте, образно-емоційне пояснення вчителем відібраних для уроку параграфів;
- 2) стислий виклад навчального матеріалу за опорним плакатом (збільшена копія аркуша з опорними сигналами);
- 3) вивчення опорних сигналів, які отримує кожний учень і вклеює їх у свої альбоми;
- 4) робота з підручником і аркушем опорних сигналів у домашніх умовах;
- 5) письмове відтворення опорних сигналів на наступному уроці;
- 6) відповіді за опорними сигналами;
- 7) постійне повторення й поглиблення раніше вивченого матеріалу.

Сім етапів роботи над теоретичним матеріалом забезпечують глибоке розуміння учнями теоретичних питань, що, у свою чергу, викликає бажання випробувати свої сили на практиці, а час, заощаджений на сконцентрованому вивченні теорії, уможливує збільшення кількості розв'язуваних задач, урізноманітнює їх типологію, збільшує варіативність шляхів розв'язання.

На уроці пропонується еталон розв'язання типової задачі. Додому зада-

ється аналогічна задача, яку можуть розв'язати всі учні. Знання теорії обумовлює першу успішну спробу самостійного розв'язку задачі, що зумовлює появу бажання самостійно працювати, розвиває смак самостійної роботи.

Нові концепції виховання та навчання пропонують способи педагогічного розв'язання проблеми людини та її ставлення до суспільства, природи, культури й пізнання.

Інноваційність сучасної освіти, як і суспільства в цілому, зумовлена об'єктивними причинами еволюційного розвитку соціуму.

Суттєвою відмінністю освітніх і педагогічних інновацій є рівень узагальнення та розповсюдження інноваційного досвіду. Освітня інновація може набути значення педагогічної, якщо нові ідеї та досвід (певне розроблення і результати його впровадження) певного освітнього суб'єкта стають доступними іншим, що, безумовно, передбачає фіксацію інновації, осмислення та узагальнення її результатів, відповідне оформлення, популяризацію та розповсюдження [3].

Інновації є суттєвим діяльним елементом розвитку освіти взагалі, реалізації конкретних завдань у навчально-виховному процесі. Вони виражаються в тенденціях накопичення і видозміни ініціатив і нововведень в освітньому просторі; зумовлюють певні зміни у сфері освіти. Стрижнем інноваційних процесів у освіті є впровадження досягнень психолого-педагогічної науки в практику, вивчення, узагальнення та поширення передового педагогічного досвіду.

До освітніх інновацій можна віднести здобутки окремих освітян, творчих груп, які являють собою цілісну систему роботи з певного напрямку, здебільшого недостатньо висвітленого в науково-методичній літературі. Ці системи ґрунтуються на ідеях відомих педагогів і на власному досвіді та інтуїції. Заслуга їхніх авторів у тому, що вони по крихтах збирають, систематизують, узагальнюють потрібний матеріал, вкладають у нього свої знахідки, своє розуміння проблеми, і це дає підставу говорити про новизну, оригінальність, а разом і про реальність підходів до здійснення поставлених завдань.

Головною рушійною силою інноваційної діяльності є педагог, оскільки суб'єктивний чинник є вирішальним і під час упровадження та поширення нововведень. Педагог-новатор є носієм конкретних нововведень, їх творцем, модифікатором. Він має широкі можливості та необмежене поле діяльності, оскільки на практиці переконується в ефективності наявних методик навчання і може корегувати їх, проводити докладну структурування досліджень навчально-виховного процесу, створювати нові методики. Основна умова такої діяльності – інноваційний потенціал педагога. Інноваційний потенціал педагога – сукупність соціокультурних і творчих характеристик особистості педагога, яка виявляє готовність удосконалювати педагогічну діяльність, наявність внутрішніх засобів і методів, здатних забезпечити цю готовність.

Наявність інноваційного потенціалу визначають:

- творча здатність генерувати нові уявлення та ідеї;

- обумовленість професійної установки на досягнення пріоритетних завдань освіти; уміння проектувати та моделювати свої ідеї на практиці;
- реалізація інноваційного потенціалу вчителя передбачає значну свободу дій і незалежність його у використанні конкретних методик, нове розуміння цінностей освіти, прагнення до змін, моделювання експериментальних систем;
- високий культурно-естетичний рівень, освіченість, інтелектуальна глибина і різнобічність інтересів педагога [4; 3].

На перший план виступає неповторна своєрідність кожної особистості, самооцінка соціокультурного та інтелектуального рівня розвитку; вибір різних форм культурної та наукової, творчої активності.

Відкритість особистості педагога до нового розуміння та сприйняття різних ідей, думок, напрямів, течій базується на толерантності особистості, гнучкості та широті мислення.

Виникнення інноваційних процесів зумовлюється рядом суперечностей, які мають різне джерело, предметне походження і різну складність. Головна суперечність розвитку системи освіти – невідповідність старих методів навчання, виховання та розвитку дітей новим умовам життя; друга – суперечність між масою нових відомостей і рамками навчально-виховного процесу; третя – суперечність старого і нового (мається на увазі становлення альтернативної освіти, нових типів навчальних закладів). Потреба вихователя в оновленні психолого-педагогічних знань, інтерес до передового педагогічного досвіду, з одного боку, й усталені стандарти змісту, форм і методів освітньо-виховного процесу, з іншого, викликаючи суперечність між можливостями особистості й реальною дійсністю, також живлять педагогічні інновації.

Інноваційна поведінка і креативність педагога формуються під впливом середовища. Воно повинно мати високий ступінь невизначеності та потенційну багатоваріантність (багатство можливостей). Зауважимо, що невизначеність стимулює пошук власних орієнтирів; багатоваріантність забезпечує можливість їх знаходження. Крім того, середовище повинно містити зразки креативної поведінки та її результати.

- Можна виділити такі критерії готовності до інноваційної діяльності:
- усвідомлення необхідності інноваційної діяльності;
 - готовність до творчої діяльності щодо нововведень у школі;
 - впевненість у тому, що зусилля, спрямовані на нововведення, принесуть результат;
 - узгодженість особистих цілей з інноваційною діяльністю;
 - готовність до подолання творчих невдач;
 - органічність інноваційної діяльності, фахової та особистісної культури;
 - рівень технологічної готовності до інноваційної діяльності;
 - позитивне сприйняття свого минулого досвіду і вплив інноваційної діяльності на фахову самостійність;
 - здатність до фахової рефлексії.

Суттєво впливає на цей процес і впровадження педагогічного досвіду, творчий пошук, морально-психологічний клімат, матеріально-технічні, санітарно-гігієнічні та естетичні умови праці. В організації творчої діяльності важливим є вибір актуальної та посильної для педагогічного колективу теми, чітке формулювання мети і завдань творчого пошуку як усього колективу, так і кожного педагога зокрема, оптимальний розподіл і кооперація праці. Процес упровадження інновацій доцільно розподілити на основні етапи, врахувавши теоретичну та практичну підготовку вчителів, на підставі всебічного аналізу своєчасно коригувати його зміст, темп та етапи, накреслюючи нові перспективи роботи.

Інноваційна спрямованість роботи вчителів містить і таку складову, як упровадження результатів педагогічних досліджень у практичну діяльність, яке передбачає ознайомлення з ними вчителів, обґрунтування доцільності їх використання.

Для вивчення результатів нових досліджень і поширення передового досвіду створюють групи підготовлених педагогів, творчих керівників освітніх закладів. Потреба в таких групах зумовлена тим, що автор педагогічного нововведення не завжди впевнений у його цінності та перспективності, інколи не має змоги займатися впровадженням своїх ідей. Нововведенням часто не вистачає обґрунтованого, наукового та методичного підтвердження, нерідко вони наштовхуються на опір учителів-колег. Спеціальна група кваліфікованих, творчих педагогів бере на себе відповідальність щодо аналізу, корекції досвіду, систематичного відбору нових ідей, технологій, концепцій. Це дає змогу об'єднати зусилля автора педагогічних нововведень із зорієнтованими на інноваційну діяльність педагогами.

Інноваційна спрямованість роботи вчителів визначається критеріями педагогічних інновацій, до яких належать: а) новизна, що дає змогу визначити рівень новизни досвіду. Розрізняють абсолютний, локально-абсолютний, умовний, суб'єктивний рівні новизни; б) оптимальність, що сприяє досягненню високих результатів за найменших витрат часу фізичних, розумових сил; в) результативність та ефективність, що означає певну стійкість позитивних результатів у діяльності вчителя; г) можливість творчого застосування в масовому досвіді, що передбачає придатність апробованого досвіду для масового впровадження в загальноосвітніх закладах.

Маючи чітке уявлення про зміст і критерії педагогічних інновацій, володіючи методикою їх застосування, учителі, керівники навчальних закладів послідовно впроваджують їх у свою практику. Однак часто буває, що педагогічні інновації, у зв'язку з відсутністю належної педагогічної експертизи та апробації, недостатньою організаційною, технічною, психологічною підготовленістю педагогічних кадрів, не знаходять подальшої реалізації. Часто поспішне впровадження нововведень призводить згодом до відмови від них. Цей комплекс причин свідчить про несформованість у школах потрібної морально-психологічної ділової атмосфери, тобто – інноваційного середовища.

Відсутність такого середовища спричиняє методичну невідповідність учителів, недостатню їх поінформованість щодо педагогічних нововведень. Натомість сприятливе інноваційне середовище дає змогу долати опір консервативно налаштованих учителів щодо нововведень, допомагає подоланню стереотипів професійної діяльності. Воно притаманне інноваційним закладам освіти.

Інноваційний заклад освіти – навчальний загальноосвітній заклад, у якому педагогічний та учнівський колективи експериментують, апробують чи впроваджують нові педагогічні ідеї, теорії, технології. Розрізняють такі види інноваційних закладів освіти:

реактивні (таких більшість) – заклади, які завжди запізнюються, реагують на зміни лише тоді, коли вже не реагувати неможливо;

активні – заклади, які прагнуть змінювати свою діяльність, уміють прогнозувати зміни в освітній діяльності, але лише у своєму навчальному закладі;

активно-адаптовані – здійснюють нововведення незалежно один від одного. Кожний інноваційний проект зорієнтований на зміни тільки частини школи і не передбачає змін діяльності всього закладу. Відносно незалежна реалізація окремих інноваційних проектів може зумовити позитивні зміни, а може породжувати неузгодженість нововведень на різних ступенях освіти;

часткові – заклади, у яких нововведення зорієнтовані лише на деякі позитивні зміни в навчально-виховному процесі (звернено увагу лише на процес виховання, нововведення відбуваються тільки в початковій школі або в основній тощо);

системні – заклади освіти, у яких нововведення розраховані на загальний позитивний результат. Керівники прагнуть до гармонізації різних нововведень; орієнтації їх на досягнення загальної результативності, прогнозування змін на майбутнє. Модернізація змісту освіти реалізується за організаційних, змістових, технологічних і матеріально-технічних умов.

До системних інноваційних закладів відносять школу-лабораторію наукової установи – заклад, у якому системно експериментують соціально значущі освітні нововведення в навчально-виховний процес і забезпечують їхнє впровадження. Пріоритетними принципами роботи є диференціація, гуманізація, індивідуалізація навчання і виховання учнів, де поряд із проведенням наукових досліджень учень відчуває себе комфортно.

Школи-лабораторії – заклади освіти, у яких експериментують, апробують і впроваджують педагогічні нововведення різних рівнів експериментування (державного, регіонального, місцевого).

Для інноваційного закладу освіти принципово важливим є характер процесу його становлення. Як показує досвід, більшість навчальних закладів пішли шляхом застосування найпрогресивніших освітніх моделей, розроблених раніше. Найбільш вдалий підхід до вибору моделі й визначає рівень інноваційності навчального закладу, який зростає в умовах сформованої потреби та інтенсивного розвитку [1]

Узагальнюючи сказане вище, варто виділити таке:

– у сучасній системі середньої загальної освіти мають місце інновації як практичного, так і теоретичного рівнів; вони є показником її активного розвитку та адаптації до нових соціально-економічних умов, намаганням відповідати потребам і запитам суспільства, тобто й надалі ефективно реалізувати функції освіти;

– кожен інноваційний процес пов'язаний із творчістю, креативністю особистості вчителя, управлінця системою освіти, науковця чи педагогічного колективу; мета такої діяльності – підвищення ефективності та якості навчання і виховання, а одним із важливих завдань є формування та розвиток інтелектуальної, творчої, компетентної особистості;

– інновації в середній загальній освіті є показником її реформування – на рівні змісту (зміст державного стандарту базової та повної загальної середньої освіти, програм навчальних предметів, нові навчальні предмети); на рівні методики (проекти, технології, методики, наприклад, – психолого-педагогічна система творчого виховання І.П. Волкова; психолого-педагогічна програма виховання творчої особистості школяра В.О. Моляко; навчально-виховна система «Школа творчості В. Алфімова, М. Артемова, Г. Тимошко»; технології особистісно зорієнтованого навчання (О. Савченко, С. Подмазін, С. Якиманська); технології модульно-розвивального навчання (Н. Клокар, А. Фурман) та інші); на рівні форм навчальної діяльності (насамперед, дистанційні форми навчання); на рівні управління освітньою системою (шкільні округи, теорія і практика муніципального управління тощо); на рівні засобів навчання (насамперед, використання ІКТ, електронних навчальних засобів, мережі Інтернет); на рівні послуг (сучасні види послуг в освіті – різні форми дистанційного навчання, нові навчальні курси тощо) [6; 7; 8];

– у теорії інноваційної педагогіки наявні певні розбіжності в тлумаченні одних і тих же понять різними її авторами, що, на нашу думку, пояснюється насамперед відносно незначним «віком» інноваційної педагогіки, тим, що ця галузь педагогічної науки перебуває у процесі становлення, а отже, її категоріально-понятійний апарат (тобто методологічні основи) ще цілком не сформовані, що властиво будь-якій іншій науці на окресленому етапі.

Отже, як бачимо, інновації є суттєвим діяльним елементом розвитку освіти взагалі, реалізації конкретних завдань у навчально-виховному процесі. Виражаються в тенденціях накопичення і видозміни ініціатив і нововведень в освітньому просторі; спричиняють певні зміни у сфері освіти. Стрижнем інноваційних процесів у освіті є впровадження досягнень психолого-педагогічної науки в практику, вивчення, узагальнення та поширення передового педагогічного досвіду.

Для інноваційного закладу освіти принципово важливим є характер процесу його становлення. Як показує досвід, більшість навчальних закладів пішли шляхом застосування найпрогресивніших освітніх моделей, розроблених раніше. Найбільш вдалий підхід до вибору моделі й визначає

рівень інноваційності навчального закладу, який зростає в умовах сформованої потреби та інтенсивного розвитку.

Тому для педагогіки як науки про виховання, освіту і навчання, якій протягом довгого періоду часу було притаманне педагогічне новаторство як оновлення освітньої системи, провідним і визначальним критерієм її життєздатності, відповідності соціальним запитам і потребам, конкурентноспроможності є інноваційність.

Таким чином, можна зазначити, що інновації в освіті є невід'ємною її частиною. Із розвитком суспільства та технологій ми не можемо обійтися без нововведень у освіті. Інновації в системі освіти допомагають краще розробити систему, завдяки якій зможемо передавати та засвоювати знання, яких із часом стає дедалі більше.

Інновації будуть будувати нові системи освіти, нові методи та принципи виховання, нововведення в педагогічну майстерність. Однак треба, щоб ці нововведення мали певні рамки, визначені суспільством. Необхідно заохочувати суспільство до нових досягнень у системі освіти, які допомогли б зробити навчання інформаційно-повним і необтяжливим.

Управління сучасною школою осмислюється на основі гуманістичної парадигми освіти та ґрунтується на таких постулатах, що виведені з гуманістичної теорії особистості (А. Маслоу, К. Роджерс та ін.):

- людина вільна, вона повинна мати необхідну для неї незалежність;
- кожна людина є унікальною біосоціальною системою;
- людина прагне розвитку, а її індивідуальні властивості не можуть бути визначені повністю й остаточно;
- суб'єктивний досвід людини є для неї важливим джерелом інформації;
- існування людини пов'язано із задоволенням усіх її потреб у певному порядку необхідності – фізіологічні потреби, потреби в безпеці та захищеності, потреби у приналежності та любові, потреби в самоповазі та самоактуалізації.

Узагальнюючи сучасні уявлення про управління у сфері освіти, можна виділити провідні тенденції розвитку шкільного менеджменту:

- особистісна орієнтація управління, тобто орієнтація спочатку на людину, а потім на справу, якій вона служить. Ця тенденція знаходить вираз, за словами Ю. Конаржевського, у «філігранній роботі» з кадрами, що дає змогу оптимальним чином організувати діяльність окремих працівників і всього трудового колективу;
- цілісний погляд на підлеглого як на особистість, гуманне ставлення до нього;
- широке делегування повноважень зверху вниз, колективне ухвалення рішень;
- створення умов для колективної та безпосередньої участі працівників у виробленні шляхів досягнення поставленої мети.

Інноваційний менеджмент – це «менеджмент змін», що дає змогу управляти розвитком певної системи, що здійснюється на основі інновацій.

Теорія та методика інноваційного менеджменту в соціально-економічних системах нині розробляється вельми продуктивно.

У сучасному суспільстві економіка й освіта тісно взаємозв'язані та взаємообумовлені, проте це різні соціокультурні інститути, які служать для задоволення різних потреб суспільства. Освіта є об'єктом більш складних соціально-економічних і культурних відносин, ніж купівля-продаж. Це визначається низкою властивостей освіти, що відрізняють її від економіки.

1. Кінцевий продукт освіти (засвоєні у процесі освіти знання, уміння, навички, досвід творчої діяльності, ціннісні ставлення тощо) створюється не в результаті дії суб'єкта на об'єкт, а у взаємодії суб'єктів – педагога й учня. Тому можливості одного суб'єкта завжди обмежені можливостями іншого. Найпростіший приклад, коли вчитель дає найякіснішу освіту тому учневі, який не тільки хоче вчитися та має більш розвинуті здібності, а й учневі, якого навчає професійний педагог.

2. На освітній процес впливають набагато більше чинників, ніж на процес виробничий. Вплив багатьох чинників на навчання та виховання можна спрогнозувати лише приблизно, а врахувати – далеко не завжди. Тому управління освітнім процесом істотно відрізняється від управління виробництвом і економічними процесами. Наприклад, у шкільній практиці кількісні, статистичні методи управління, що добре зарекомендували себе в управлінні економікою, часто не дають бажаного ефекту саме через багатofакторність освітнього процесу та варіативність результатів виховання, оскільки сукупність усіх чинників і всіх можливих результатів їх дії не піддається статистиці.

3. Система освіти задовольняє не тільки ринковий попит, а й потреби суспільства у збереженні та розвитку культури, у передачі новим поколінням культурних норм, суспільних цінностей, традицій тощо. Цінності, що сформовані освітою, істотно впливають і на соціально-економічні процеси.

4. Попит на освіту визначається не тільки потребами суспільства та його народного господарства, а й особистими інтересами та вподобаннями учнів.

5. Освіта володіє більшим, ніж економіка, потенціалом впливу на громадську свідомість. Цей потенціал обумовлений можливістю виховання цілого покоління громадян, які володіють соціально корисними якостями.

6. Результати освіти потребують для виявлення набагато більшого часу, ніж результати економіки. Навіть випускнику ВНЗ, який уже має диплом фахівця, що має попит у суспільстві, зазвичай потрібні роки, щоб набратися досвіду та проявити себе високотрендованим професіоналом. Наприклад, статистика показує, що в педагогічній діяльності найінтенсивніший професійний розвиток фахівця припадає на перші 5-7 років роботи. Зусилля, що витрачають на освіту людини з її народження, окупаються в економіці лише через десятиріччя, за умови, що ця людина стане корисним членом суспільства.

7. Багатofакторність і суперечність освітнього процесу в поєднанні з

довготерміновістю результатів освіти істотно утруднюють оцінювання внеску кожного педагога в освіту тієї або іншої людини.

8. Довготерміновість і варіативність результатів роблять інвестиції в загальну освіту малопривабливими для приватних підприємців. Масова загальноосвітня школа потребує централізованого державного та муніципального фінансування. Однак за централізованого фінансування матеріальні затрати розподіляються між школами відповідно до певних обмежених лімітів. Тому в розпорядженні шкільного менеджера немає такої різноманітності економічних механізмів управління, як в управлінні економічними процесами.

9. Участь у освітньому процесі юних громадян припускає набагато більше обмежень у способах діяльності, ніж у економіці. Ці обмеження пов'язані з віковими особливостями учнів, а також із питаннями моралі й етики, що постійно виникають у взаємодії суб'єктів. Тому багато понять із тих, що широко використовуються в менеджменті виробництва (продукт виробництва, субпродукт, бракування неякісних виробів тощо) стають некоректними, коли йдеться про формування людини.

Згадані особливості певною мірою характерні для всіх ступенів освіти та в цілому відрізняють її від економіки. Особливість загальноосвітньої школи полягає в тому, що її випускники – це ще не фахівці-професіонали (на відміну від випускників установ профосвіти), їхнє місце на ринку праці не визначено, а це означає, що їх складно розглядати як «товар» або «робочу силу» на основі звичних у соціально-економічному менеджменті критеріїв конкурентоспроможності.

Інновації в освіті та науці є введенням нового в цілях, змісті й організації керованого процесу з метою розвитку освіти й оптимізації освітньої системи. Менеджмент, спрямований на інновації, володіє рядом особливостей у порівнянні з менеджментом, метою якого є забезпечення стабільного функціонування установи.

До особливостей інноваційного менеджменту, що здійснюється в освіті, відносяться:

- позитивне ставлення до нового;
- новизна робіт, що виконуються;
- невизначеність кінцевих результатів, підвищений ризик ресурсних витрат (практично неможливо наперед визначити, наскільки отримані результати виправдають те, що витрачають на їх досягнення – час, сили, матеріальні засоби тощо);
- підвищене утруднення визначення параметрів як для школи в цілому, так і для окремих її компонентів, процесів, суб'єктів, що залучені в освітній процес (параметрів зовнішнього середовища організації праці, оцінювання результатів тощо);
- підвищений вплив дестабілізуючих чинників, що долаються завдяки високій адаптивності управління та дають змогу урахувати різноманітні, у тому числі й не передбачені наперед ситуації;

– постійне очікування чогось нового (нових ідей, результатів розв'язання проблем, конкурентів тощо);

– можливість досягнення школою значно більш високих результатів, ніж за стабільного функціонування;

– можливість реалізації учасниками інноваційного процесу особистих потреб вищого рівня (соціальних, потреб у самоактуалізації, самовираженні, високому творчому результаті);

– необхідність постійного підвищення професійної компетентності учасників інноваційного процесу, як рядових співробітників, так і керівників усіх рівнів внутрішньошкільного управління;

– розширення діапазону вимог до особистих якостей учасників інноваційного процесу;

– часті кадрові перестановки, підвищення плинності кадрів.

Управління інноваційним процесом припускає зміни як у керованій, так і в управляючій системах. Зокрема, в роботах Б. Кугана, Г. Серікова, А. Подрейко та інших виділяються такі аспекти вдосконалення шкільного управління:

– посилення ролі суб'єктів освітнього процесу в управлінні та формуванні у школі сукупного суб'єкта управління інноваційним процесом;

– формування партнерських взаємовідносин між суб'єктами управління;

– урахування в управлінні специфіки умов протікання освітнього процесу, контингенту учнів і кадрового потенціалу школи.

Освітній інноваційний менеджмент на сьогодні покликаний вирішувати широкий спектр управлінських завдань. Найбільш загальні завдання освітнього інноваційного менеджменту – це завдання пізнання та перетворення об'єкта управління. Серед інших завдань, що сприяють пізнанню та перетворенню, можна виділити збір і обробку даних, вироблення управлінських рішень, формування та розвиток керованого процесу в організації, перетворюючої діяльності безпосередніх виконавців тощо.

На основі аналізу інноваційного середовища в Україні встановлено, що між державою, наукою і бізнесом поки що не склалися партнерські ділові відносини, що є однією з головних перешкод для переходу до інноваційної економіки. Вони призводять, з одного боку, до неповного використання вітчизняною економікою інноваційного потенціалу, а з іншого – до недостатнього фінансування української науки бізнесом.

Складним завданням є питання становлення інноваційної культури українських підприємств та організацій. Для цього потрібно змінити спосіб мислення не тільки влади і працеводців, а й усього народу, кожного громадянина. Взаємна довіра, підкріплена діями та реальними фактами, стимулює конструктивну атмосферу як на роботі, так і поза нею.

Для «*homo sovieticus*», як деколи називають громадян пострадянського суспільства, традиційними рисами є очікування розпорядження за наявності своєрідної безініціативності, страх приймати не тільки ризикові, а й прості рішення, відсутність готовності до змін, слабка здатність до адаптації,

складність сприйняття великої кількості динамічних інновацій тощо. Подібні риси не відповідають законам інформаційного суспільства, і їх необхідно поступово змінювати.

Інноваційна культура формується дещо складніше, ніж відбувається фінансування сучасних технологій. Цей процес вимагає багато часу. Так, упровадження технологічних нововведень проходить значно швидше. Однак треба усвідомлювати, що подібна трансформація є вкрай необхідною. Йдеться про своєрідну «комерціалізацію розуму», що залишається необхідним чинником покращення інноваційності економіки України. Отже, варто говорити про терміновість створення нового підходу, направлення процесів згідно з новими векторами. Свідомість зацікавлених осіб, керівного складу, менеджерів, їх підлеглих повинна бути спрямована на впровадження інновацій, у тому числі в структурах управління економікою. Від людини варто очікувати відповідальності, ініціативи та самостійності.

Ми вказуємо на необхідність національної програми розвитку культури інновацій в Україні. Перші кроки вже було зроблено. Так, багато технічних університетів України, починаючи із 2007 р., запровадили магістерські програми 8.000014 «Управління інноваційною діяльністю» та 8.050209 «Менеджмент інноваційної діяльності». Варто додати, що в межах таких програм, особливо у вищих навчальних закладах, які займаються підготовкою студентів економічних і технічних спеціальностей, у переліку нормативних дисциплін раціонально ввести дисципліни «Менеджмент знань» та «Інноваційний менеджмент».

Крім того, центри підтримки бізнесу, бізнес-інкубатори, наукові містечка та інші центри консалтингових і тренінгових послуг можуть регулярно проводити тренінги з менеджменту інновацій для керівного складу організацій і підприємств. Варто також здійснювати соціальну рекламу в засобах масової інформації, пропагуючи важливість орієнтації держави на новітні шляхи для формування прогресивної інноваційної свідомості населення.

Основними пріоритетами в розрізі розбудови економіки знань є:

– формування міжрегіонального інноваційного ринку (створення центрів високих технологій, реструктуризація науково-дослідних і проектних інститутів у інжинірингові фірми з комерційною інфраструктурою);

– диверсифікація механізмів фінансової підтримки:

- венчурне фінансування високоризикових проектів;
 - система державного й приватного страхування інноваційних ризиків;
 - удосконалення системи експертизи технологій;
 - лізинг наукоємного та унікального обладнання;
 - розвиток і впровадження ноу-хау;
- законодавча регуляція сфери інтелектуальної власності.

Основою інноваційних процесів у освіті є дві важливі проблеми педагогіки – проблема вивчення, узагальнення і поширення передового педагогічного досвіду та проблема впровадження досягнень психолого-педагогічної науки в практику.

Середньостроковими пріоритетами здійснення такої політики повинні стати:

1. Забезпечення конституційних норм щодо доступності та безоплатності різних форм якісної освіти в дошкільних і позашкільних навчальних закладах. Повне охоплення дітей дошкільного віку навчанням у державних, приватних дошкільних установах, індивідуальним навчанням у сім'ях для тих, хто його прагне.

2. Обов'язковість і безоплатність здобуття повної середньої освіти та безоплатність професійно-технічної освіти. Здобуття якісної вищої освіти на конкурентних основах у вищих навчальних закладах.

3. Формування мережі навчальних закладів, здатних забезпечувати надання високоякісних освітніх послуг – створення дошкільних навчальних закладів різних типів, профілів і форм власності, цілісних міжгалузевих багаторівневих систем позашкільних навчальних закладів; оптимізація структури загальноосвітніх навчальних закладів для однозмінного навчання, створення умов для профільного, екстернатного і дистанційного навчання; упорядкування регіональної мережі спеціальних навчальних закладів усіх рівнів освіти для громадян з особливостями психічного і фізичного розвитку, забезпечення їхньої інтеграції в загальний освітній простір.

4. Оптимізація та розвиток мережі професійно-технічних навчальних закладів різних форм власності з урахуванням демографічної ситуації, недопущення згорання та руйнації системи професійно-технічних закладів освіти, забезпечення країни кваліфікованими трудовими ресурсами; підвищення ефективності мережі вищих навчальних закладів для задоволення потреб держави у фахівцях із вищою освітою.

5. Розбудова мережі вищих навчальних закладів різних форм власності, здатних бути справжніми осередками наукового та інноваційного процесу, відповісти на різноманітні суспільні запити доби глобалізації та готувати кваліфікованих фахівців.

6. Упровадження принципів демократичності, прозорості та гласності в процесі набору абітурієнтів – учнів і студентів, удосконалення діяльності Українського центру оцінювання якості освіти.

7. Державна політика у науково-технологічній сфері повинна спрямовуватися на підтримку інноваційної активності вітчизняних суб'єктів господарювання на всіх стадіях інноваційного процесу, стимулювання попиту на результати наукових досліджень і розробок, створення сприятливих умов для виробництва інноваційної продукції з високим рівнем доданої вартості.

Результатами проведення такої політики повинно стати:

– орієнтація на систему довгострокових технологічних пріоритетів, що формується з урахуванням глобальних тенденцій, а також необхідності зміцнювати національну безпеку і забезпечувати сталий розвиток економіки.

Посилення взаємодії в «трикутнику знань» (освіта, дослідження, інновації) на всіх рівнях (особливо на початковому) – від окремих дослідників,

дослідницьких установ та університетів, інвесторів до малих і великих підприємств;

– розвиток фінансових механізмів стимулювання впровадження перелічених науково-технічних розробок, створення умов для залучення приватної ініціативи (меценатство, інвестиційні фонди);

– функціонування ефективних форм державно-приватного партнерства в науково-технологічній сфері, поєднання важелів державного регулювання і ринкових механізмів, надання більшої свободи дослідникам;

– активна діяльність системи функціонального представництва консультативних органів – дорадчих органів при уряді та парламенті з метою формування та обґрунтування стратегічних напрямів науково-технологічного розвитку, забезпечення дієвої комунікації між державою та спільнотою науковців на відкритих, публічних і конкурентних засадах;

– оптимізація структури органів влади, відповідальних за реалізацію освітянської, наукової, інноваційної та технологічної політики.

Список використаних джерел:

1. Алфімов Д. В. Інноваційна освітня система: шляхи відродження / Д. В. Алфімов // Педагогічні інновації: ідеї, реалії, перспективи: Збірник наукових праць / Ред. кол. Л. І. Даниленко та ін. – К. : Логос, 2000. – С. 158-160.

2. Буркова Л. В. Класифікація педагогічних інновацій як елемент механізму управління інноваційним процесом в освіті / Л. В. Буркова // Педагогічні інновації: ідеї, реалії, перспективи: Збірник наукових праць / Ред. кол. Л. І. Даниленко та ін. – К. : Логос, 2000. – С. 231-238.

3. Викторова Л. В. Инновационные процессы в образовании / Л. В. Викторова // Инновации в образовании. – 2002. – № 2. – С. 6.

4. Даниленко Л. І. Управління процесом здійснення інноваційної діяльності в системі загальної середньої освіти / Л. І. Даниленко // Післядипломна освіта в Україні. – 2003. – № 3. – С. 70-74.

5. Державний комітет статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ukrstat.gov.ua>

6. Ермола А. М. Роль інформаційно-методического забезпечення в управленні освітою / А. М. Ермола // Мастерская гуманности: Информ. вест. – Харьков : ИМЦ, 1996. – № 4.

7. Концепція загальної середньої освіти (12-ти річна школа) // Інформаційний збірник Міністерства освіти і науки України. – 2000. – № 2. – С. 3-22.

8. Полонский В. М. Инновации в образовании (методологический анализ) / В. М. Полонский // Инновации в образовании. – 2007. – № 2. – С. 4-13; 2007. – № 3. – С. 4-12.

9. Українська система освіти потребує інновацій [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.microsoft.com/ukraine/news/issues/2010/08/ukrainian-educational-system-needs-innovation.msp>

3.4. Класифікація рішень у навчальному процесі

*О.М. Бунда, к.е.н., доцент,
Київський національний
університет технологій та дизайну*

Класифікація рішень. На сучасному етапі розвитку вищої школи в Україні все більшої уваги приділяють раціональному управлінню навчальним процесом. Важливу роль у цьому відіграють дослідження практики прийняття рішень суб'єктами навчального процесу на всіх рівнях. Поліпшення якості викладання у вищій школі прямопропорційне запропонованим рішенням суб'єктів навчального процесу.

У літературі зустрічаються такі визначення терміна «рішення» [8, с. 22]:

- це один із необхідних моментів вольового впливу, суть якого полягає у виборі цілі дій і способів її виконання;
- це акт цілеспрямованої зміни ситуації, вирішення, формула дій, варіант впливу;
- це дія керівництва, що приводить до вирішення протиріч і зміни ситуації;
- це результат аналізу, прогнозування, оптимізації, економічного обґрунтування та вибору альтернативи з великої кількості варіантів досягнення конкретної цілі;
- це процес цілеспрямованого перетворення вихідної інформації про стан і умови функціонування об'єкта в інформацію про найбільш раціональний шлях досягнення цим об'єктом бажаного стану в майбутньому;
- це вибір, що оснований на оцінці витрат, дій із сукупності альтернативних дій;
- це «вибір альтернативи» [10, с. 195].

Нами запропоновано таке визначення терміна «рішення» – це вибір альтернативного варіанта дій на основі збору, систематизації, аналізу, прогнозування – обробки інформації для досягнення бажаної цілі.

Збільшення кількості рішень, що приймаються; відмінності характеристик інформації, яка при цьому використовується; підвищення оперативності та ефективності прийняття рішень та багато інших чинників викликали необхідність класифікувати рішення. Ознайомившись із працями як вітчизняних, так і зарубіжних учених, таких як: Б.М. Андрушків, М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоурі, О.Є. Кузьмін, Р.В. Гріфін, В. Яцура, В.М. Колпаков, Г.Б. Казначевська та інші (табл. 1).

Нами було окреслено коло найсуттєвіших класифікаційних ознак щодо рішень, які подано в табл. 2.

За сферою охоплення рішення поділяються на глобальні та локальні. Глобальні, або загальні рішення стосуються всієї організації, локальні, або часткові рішення стосуються конкретного підрозділу, служби тощо [7, с. 33; 1, с. 142].

За рівнем прийняття: рішення на вищому, середньому та нижчому рівні [1, с. 142; 9, с. 188].

Якщо викладач у навчальному процесі приймає рішення щодо неналежної якості результатів індивідуальної роботи студента – то це, безперечно, рішення нижчого рівня. Якщо завідувач кафедри розподіляє обсяг навантаження між викладачами цієї ж кафедри – це рішення середнього рівня. Рішення, про реорганізацію факультетів навчального закладу – вищого рівня.

За формою представлення рішення можуть бути [8, с. 40]:

- письмові;
- усні;
- кодовані.

Таблиця 1

Класифікація видів рішень в українських і зарубіжних джерелах

Види рішень	Автори														
	Р.В. Гріфін [3, с. 139-140]	Г.Б. Казначейська [9, с. 188]	Б.М. Андрушків [1, с. 142-143]	М. Мескон [10, с. 196-202]	А.І. Мокій [12, с. 56-71]	Г.В. Осовська [13, с. 338]	Й.С. Завадський [4, с. 328]	Ф.І. Хміль [15, с. 235]	І.І. Глущенко [2, с. 47-77]	В.М. Колпаков [7, с. 33]	Н.А. Карданська [6, с. 93-94]	Я.В. Михайлов [11, с.84]	В.В. Іваніско [5, с. 50]	Розглянуті автором	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
запрограмовані	+	+	+	+	+	+		+	+					+	+
незапрограмовані	+	+	+	+	+	+		+	+					+	+
компромідні			+												
в умовах:															
визначеності	+	+		+		+	+	+		+			+	+	+
ризик	+			+	+	+	+	+		+			+	+	+
невизначеності	+	+		+		+	+	+		+			+	+	+
високого рівня		+	+												+
середнього рівня		+	+												+
низького рівня		+	+												+
концептуальні (загальні, глобальні)		+	+			+		+		+			+	+	+
виконавчі (часткові, локальні)		+	+			+		+		+			+	+	+
інформативні		+		+		+	+	+			+		+	+	+
організаційні		+			+	+	+	+	+			+	+	+	+
оперативні		+			+	+	+	+	+				+	+	+

Продовження табл. 1

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
одноособові		+	+			+	+	+	+	+	+	+	+	+
колегіальні		+	+			+	+	+	+	+	+	+	+	+
колективні		+	+			+	+	+	+	+	+		+	+
змішані									+		+		+	
основані на:														
інтуїції		+	+	+	+					+			+	+
судженнях		+	+	+	+								+	+
раціоналізмі		+	+	+	+		+			+			+	+
комбінації підходів		+												+
перспективні			+						+					+
стратегічні					+	+	+	+	+	+			+	+
тактичні (поточні)			+			+	+		+	+			+	+
врівноважені					+								+	+
імпульсивні					+								+	+
інертні					+								+	+
обережні					+								+	+
оптимальні							+			+				
внутрішні							+	+					+	
зовнішні							+	+					+	
планові						+	+	+						
регулюючі						+	+						+	
активізуючі						+	+	+					+	
контрольні						+	+	+					+	
директивні						+	+	+		+			+	
нормативні							+							
методичні							+			+				
рекомендаційні						+	+			+			+	
дозволяючі							+							
креативні						+	+	+						
евристичні							+	+		+				
репродуктивні							+							
прогнозні						+							+	
орієнтуючі						+							+	
координуючі						+		+					+	
вибіркові						+								
систематичні						+		+						
суцільні						+								
парламентські						+							+	
письмові								+	+	+	+		+	+
усні								+	+	+	+		+	+
кодовані										+	+		+	+

Продовження табл. 1

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
одноцільові багатоцільові								+					+	
ситуаційні сезонні								+						
визначаючі конкурентні адаптаційні									+					
ординарні синергічні асинергічні									+					+
гнучкі жорсткі									+					+
стабілізаційні									+					
технологічні											+			

Таблиця 2

Класифікація рішень

№ з/п	Ознаки класифікації //автори	№ з/п	Види рішень
1	За сферою охоплення Б.М. Андрушків [1, с. 142-143] В.М. Колпаков [7, с. 33]	1.1 1.2	глобальні локальні
2	За рівнем прийняття Б.М. Андрушків [1, с. 142-143] Г.Б. Казначейська [9, с. 188-191]	2.1 2.2 2.3	на вищому рівні на середньому рівні на нижчому рівні
3	За формою представлення Ф.І. Хміль [15, с. 235] І.І. Глушенко [2, с. 47-77] В.М. Колпаков [7, с. 33] Н.А. Карданська [6, с. 93-94]	3.1 3.2 3.3	письмові усні кодовані
5	За тривалістю дії В.В. Іванієнко [5, с. 50]	5.1 5.2 5.3 5.4	довгострокові середньострокові короткострокові разові
6	За способом прийняття Я.В. Михайлов [11, с. 84]	6.1 6.2 6.3	одноособові колегіальні колективні
7	За критерієм поведінки особи, яка приймає рішення А.І. Мокій [12, с. 56-71]	7.1 7.2 7.3 7.4 7.5	врівноважені імпульсивні інертні ризиковані обережні

№ з/п	Ознаки класифікації //автори	№ з/п	Види рішень
8	За принципом прийняття рішень М. Мескон [10, с. 196-202]	8.1 8.2	раціональні іраціональні
9	За умовами прийняття М. Мескон [10, с. 196-202], Р.В. Гріфін [3, с. 139-140] Й.С. Завадський [4, с. 328] Ф.І. Хміль [15, с. 235] В.М. Колпаков [7, с. 33] В.В. Іванієнко [5, с. 50]	9.1 9.2 9.3	в умовах визначеності в умовах ризику в умовах невизначеності
10	За прогновною ефективністю І.І. Глущенко [2, с. 47-77]	10.1 10.2 10.3	ординарні синергічні асинергічні
11	За характером розв'язуваних особою, яка приймає рішення, завдань Г.Б. Казначейська [9, с. 188-191] М. Мескон [10, с. 196-202] А.І. Мокій [12, с. 56-71] Ф.І. Хміль. [15, с. 235] та інші	11.1 11.2	запрограмовані незапрограмовані
12	За характером змін умов реалізації рішення І.І. Глущенко [2, с. 47-77]	12.1 12.2	гнучкі жорсткі
13	За характером цілі І.І. Глущенко [2, с. 47-77]	13.1 13.2 13.3 13.4	перспективні поточні оперативні стабілізаційні
14	За способом обґрунтування особою, яка приймає рішення Б.М. Андрушків [1, с. 142-143] Г.Б. Казначейська [9, с. 188-191] А.І. Мокій [12, с. 56-71]	14.1 14.2 14.3 14.4	обґрунтовані інтуїцією обґрунтовані суджен- нями обґрунтовані раціональністю обґрунтовані комбінацією підходів
15	За ієрархією рішень Н.А. Карданська [6, с. 93-94] Дж.К. Лафта [6, с. 50]	15.1 15.2 15.3	рішення «знизу вверх» рішення «зверху вниз» рішення «назустріч»
16	З точки зору варіантності В.В. Іванієнко [5, с. 50]	16.1 16.2 16.3 16.4	безальтернативні бінарні багатоальтернативні інноваційні

Переважаючою формою рішень у навчальному процесі є письмові рішення. Ця форма рішень дає змогу краще систематизувати фіксування інформації протягом навчального процесу. Вагоме місце займають усні рішення, які становлять оперативну частину проведення навчального процесу.

Ще однією формою рішень є кодовані, які на даний час виражаються в інформації, що міститься в комп'ютерних файлах. А також пакети прикладних програм, серед яких вирізняють загальноживані комп'ютерні програми, такі як Microsoft Word, Microsoft Excel, Microsoft Access, також вузько-спеціалізовані програмні продукти та інші.

За тривалістю дії рішення поділяють на:

- довгострокові;
- середньострокові;
- короткострокові;
- одноразові.

Довгостроковими рішеннями навчального процесу є, наприклад, рішення щодо формування навчальних планів – для бакалаврів, спеціалістів і магістрів. Середньострокові рішення стосуються договорів на проходження виробничої практики студентами терміном на рік, відповідно короткострокові – терміном менше року. Одноразові рішення стосуються надання одноразової консультації. Розрізнять ще рішення неперервної дії та рішення певного відрізка часу.

За способом прийняття рішення класифікують на: одноособові, колегіальні, колективні. Одноособові поділяються на чисто одноособові та одноособово-консультативні. Чисто одноособові за принципом «Я вважаю» небажані через високу ймовірність прийняття неефективного рішення. Такі рішення допустимі, коли необхідно швидко реагувати або при вирішенні простих питань. Одноособово-консультативні рішення за принципом «Ми порадилися і я вирішив» допустимі за умови компетентності особи, що прийматиме рішення.

Колегіальні рішення поділяються на: рішення на основі консенсусу всіх зацікавлених осіб, рішення шляхом голосування. Рішення на основі консенсусу усіх зацікавлених осіб є найбільш ідеальними за наявності часу та можливості консенсусу. Недоліком таких рішень є зниження оперативності підготовки рішень, а перевагою – висока ефективність прийнятого рішення та сильна мотивація виконавців.

Рішення на основі компромісу всіх зацікавлених осіб допустимі, коли приймаються працівниками одного рівня. Такі рішення загалом не дають гарантій ефективності, зниженою є оперативність їх прийняття.

Рішення, прийняті шляхом голосування, задовільні лише для з'ясування думок, їх ще називають колективними.

Отже, якщо є час для підготовки рішень, то найкраще застосовувати одноособово-консультативні або рішення на основі консенсусу всіх зацікавлених осіб [11, с. 84].

Дослідник Г. Саймон визначає такий поділ рішень за критерієм поведінки:

- врівноважені рішення;
- імпульсивні рішення;
- інертні рішення;
- ризиковані рішення;
- обережні рішення.

Врівноважені рішення приймаються суб'єктами навчального процесу, що уважно і критично відносяться до своїх дій, висунутих гіпотез і їх перевірки. Зазвичай, перед тим, як приступити до прийняття рішення, вони мають уже сформульовану вихідну ідею.

Імпульсивні рішення приймаються особами, що легко генерують різноманітні ідеї в необмеженій кількості, але не в змозі їх достовірно перевірити, уточнити, оцінити. Тому такі рішення є недостатньо обґрунтованими та надійними.

Інертні рішення є результатом обережного пошуку. У них, навпаки, контрольні й уточнюючі дії переважають над генеруванням ідей, тому в таких рішеннях мало оригінальності, нововведень.

Ризиковані рішення відрізняються від імпульсивних тим, що їх автори не потребують детального обґрунтування своїх гіпотез і впроваджують їх.

Обережні рішення характеризуються детальністю оцінки суб'єктами навчального процесу всіх варіантів, критичним підходом до справи. Вони ще меншою мірою, ніж інертні відрізняються новизною й оригінальністю.

За принципом прийняття рішень виділяють раціональні й ірраціональні. Раціональне рішення в навчальному процесі – це вибір, обумовлений об'єктивним аналітичним процесом. Ірраціональне рішення обґрунтовується неформальним творчим шляхом.

За умовами прийняття: рішення, прийняті в умовах визначеності, в умовах ризику і в умовах невизначеності. Прийняття рішень в умовах визначеності – це коли особа, що ухвалює рішення, має достовірні й обґрунтовані дані щодо можливих варіантів і певних умов. Тобто коли при формуванні оцінки за вивчення курсу викладач проводить тестування для аналізу рівня знань студента. У чистому вигляді таких рішень приймається мало. Їх ще називають детермінованими рішеннями.

Більший сегмент прийнятих рішень припадає на рішення, прийняті в умовах ризику. Це умови, коли можливість кожного з варіантів пов'язана з певною ймовірністю.

Рішення, прийняті за умов невизначеності, характеризуються тим, що особа, яка їх приймає, не знає всіх можливих альтернатив, а також ризику, пов'язаного з кожним варіантом, і всіх наслідків можливого ухвалення рішення [3, с. 140-141].

Доцільно зауважити, що ймовірність прийняття неправильного рішення зростає від умов визначеності до умов невизначеності. Тобто, якщо ймовірність прийняття неправильного рішення в умовах визначеності є низькою, а

в умовах ризику – середньою, то в умовах невизначеності така ймовірність є високою. На практиці зустрічається небагато рішень, що прийняті тільки в умовах визначеності або невизначеності. Переважна частина рішень є ризикованими рішеннями, що передбачає те, що ймовірність кожного результату відома. Ймовірність буде визначена об'єктивно, якщо надійде достатньо інформації для того, щоб прогноз був статистично достовірний [10, с. 210].

Класифікація рішень у відповідності з прогнозною ефективністю [2, с. 47-53]: ординарні рішення; синергічні рішення; асинергічні рішення.

Ординарні рішення – це рішення, за яких ефективність використання ресурсів на одиницю отриманого ефекту (результату) відповідає нормам і нормативам, що прийняті для даної галузі, виду діяльності. Серед ординарних можна виділити такі види рішень:

- 1) неефективні рішення – не можуть вирішити проблему;
- 2) раціональні рішення – дають змогу вирішити проблему;
- 3) оптимальні – рішення, що вирішують проблему найкращим чином, задовольняючи всі критерії відбору.

Синергічні рішення – це рішення, за яких ефективність витрачання ресурсів на одиницю отриманого ефекту різко зростає. Такі рішення з'являються при розробленні нових інтенсивних технологій або поєднанні елементів систем чи операцій. Оскільки ефект виражається в грошовій формі, то найчастіше синергічний ефект виявляється у фінансовій сфері.

Асинергічні рішення – це рішення, що призводять до непропорційного зниження ефективності системи чи операції.

За характером розв'язуваних завдань рішення поділяють на запрограмовані і незапрограмовані. Запрограмоване рішення (або стандартне) – «результат реалізації певної послідовності кроків і дій типу тих, що застосовуються при розв'язуванні математичного рівняння» [10, с. 196]. Як правило, кількість можливих альтернативних варіантів рішення обмежена через систему критеріїв і обмежень, визначених у процесі прийняття рішень. Тому часто процедури програмуються під ті ситуації, що періодично повторюються. При цьому відбувається економія часу підлетітих, оскільки їм не потрібно щоразу розробляти нову процедуру прийняття рішень.

Незапрограмовані рішення (нестандартні) – це рішення, що приймаються в нових ситуаціях за невідомих факторів. Рішення цього типу необхідні в разі виникнення ситуацій із новими чинниками впливу. Тому для них недоцільно застосовувати процедуру прийняття запрограмованих рішень, необхідно розробити нову процедуру та нові альтернативні варіанти рішень. При цьому дуже важливим питанням є реальні причини виникнення проблеми.

На практиці небагато рішень є запрограмованими чи незапрограмованими в чистому вигляді. Майже всі рішення опиняються десь між цими крайніми варіантами. Навіть у ситуації найскладнішого вибору методика прийняття запрограмованих рішень може бути дуже корисною.

За характером змін умов реалізації рішення поділяють на:

- гнучкі;
- жорсткі.

Гнучкі рішення – це такі, алгоритми реалізації яких завчасно, вже при їх прийнятті, передбачають різноманітні варіанти дій залежно від виникаючих умов.

Жорсткі рішення – це такі, які мають один варіант реалізації за будь-яких умов чи стану об'єкта.

За характером цілі рішення поділяють на: перспективні; поточні; оперативні; стабілізаційні.

Перспективні рішення спрямовані на прийняття і реалізацію перспективних планів. Поточні рішення розвивають і уточнюють перспективні рішення. Оперативні рішення приймаються щодо конкретного елемента нижчого рівня. Стабілізаційні рішення приймаються задля забезпечення стану організації, її підсистем у межах керованого, допустимого стану.

За способом обґрунтування рішення бувають: обґрунтовані інтуїцією, обґрунтовані судженнями, обґрунтовані раціональністю, обґрунтовані комбінацією підходів. Інтуїція – це віра, що не пов'язана з будь-яким логічним обґрунтуванням [3, с. 149]. Інтуїтивне рішення – це вибір, зроблений тільки на основі відчуття, що він правильний [10, с. 200]. Інтуїція – це здатність безпосередньо, ніби раптом, без логічного мислення знаходити правильне рішення проблеми. Таким чином, інтуїція є обов'язковим компонентом творчого аспекту прийняття рішень. Попри те, що якість інтуїтивних рішень підвищується з досвідом, суб'єкт навчального процесу, що здебільшого покладається на такі рішення, стикається з високою ймовірністю прийняття неефективного рішення в навчальному процесі. На перший погляд, рішення, основані на судженнях, здаються інтуїтивними. Рішення, основані на судженнях – вибір, обумовлений знаннями та накопиченим досвідом [10, с. 200]. Суб'єкт навчального процесу використовує відомості про те, що відбувалося у схожих ситуаціях раніше, і це допомагає йому спрогнозувати результат альтернативних варіантів рішення в існуючій ситуації. Керуючись здоровим глуздом, він вибирає максимально наближену альтернативу дій, що призвела до успіху в минулому. Судження завжди основані на досвіді, тобто на минулих подіях. Суб'єкт навчального процесу, який часто віддає перевагу таким рішенням, ризикує не врахувати нову альтернативу, яка могла б стати більш ефективною, ніж варіанти дій минулих ситуацій. Рішення, основані на судженнях, – вибір, обумовлений знаннями і накопиченим досвідом [10, с. 200]. Судження зазвичай корисні, оскільки багато ситуацій можуть постійно повторюватися. У такому разі, раніше прийняте рішення може реалізуватися знову й бути ефективним і в цій, і в подальших ситуаціях. Рішення, обґрунтовані раціональністю – це ті рішення, які приймаються тільки на основі поглибленого й об'єктивного аналізу ситуації та проблем, що виникли. Рішення, обґрунтовані комбінацією підходів, є найбільш ефективними через поєднання інтуїції, досвіду і знань особи, яка приймає рішення, та наукового підходу до проблеми.

Ще одним важливим питанням щодо прийняття рішень у навчальному процесі є ієрархія рішень, яка визначає структурні зв'язки навчального закладу. Ієрархія рішень – це сукупність рішень керівників різних рангів, що перебувають у відносинах підлеглості. Виділяють такі рішення [6, с. 93-94]:

- «знизу вверху» – переважно так формуються інформаційні рішення, де на основі часткових рішень нижчих рівнів формуються загальні рішення вищих рівнів;
- «зверху вниз» – такі рішення застосовуються в організаційних моментах;
- рішення «назустріч» – коли рішення на нижчих рівнях розвивають і реалізують рішення верхніх рівнів, а рішення на верхніх рівнях приймаються з урахуванням раніше прийнятих рішень на нижчих рівнях – характерно для технологічних рішень.

З точки зору варіантності виділяють такі рішення [5, с. 50]: безальтернативні; бінарні; багатоальтернативні; інноваційні.

Безальтернативний варіант рішення приймається в тому разі, коли все чітко зрозуміло, та із проблемної ситуації існує тільки один вихід. Бінарне рішення передбачає два протилежних рішення («або – або»). Багато-варіантне рішення передбачає велику кількість альтернатив. Інноваційне рішення – часто є комбінуванням різних підходів, характеристик рішення (часто використовують метод експертних оцінок).

Класифікація рішень у навчальному процесі. Нами запропоновано спеціальну класифікацію рішень, які приймаються суб'єктами навчального процесу (табл. 3).

За етапами навчального процесу необхідно розрізнити рішення, прийняті на початковому, дослідному і завершальному етапах. Так, до рішень початкового етапу навчального процесу можна віднести рішення про формування варіативної частини навчального плану. Рішенням дослідного етапу є формування навчально-методичних комплексів по дисциплінах. Рішенням завершального етапу навчального процесу є проведення комплексної контрольної роботи для виявлення рівня залишку знань із відповідної дисципліни.

Таблиця 3

Класифікація рішень у навчальному процесі

№ з/п	Ознаки класифікації	№ з/п	Види рішень
1	2	3	4
1	За етапами навчального процесу	1.1 1.2 1.3	рішення початкового етапу рішення дослідного етапу рішення завершального етапу
2	За відношенням до суб'єктів навчального процесу	2.1 2.2 2.3	регламентовані договірні незалежні

Продовження табл. 3

1	2	3	4
3	За функціями навчального процесу	3.1 3.2 3.3	освітні виховні розвивальні
4	За напрямками дидактичної системи	4.1 4.2 4.3	інформаційно-пізнавальні дослідницькі самоосвітні
5	За компонентами навчального процесу	5.1 5.2 5.3 5.4 5.5 5.6	цільові мотиваційні змістові процесуальні контрольні результативні
6	За видом контролю	6.1 6.2 6.3	рішення, прийняті при модульному контролі рішення, прийняті при рубіжному контролі рішення, прийняті при підсумковому контролі
7	За сферою охоплення завдань у навчальному процесі	7.1 7.2 7.3	організаційні основні конкретні
8	За періодом прийняття	8.1 8.2	до проведення підсумкового контролю після проведення підсумкового контролю
9	За використанням сучасних інформаційних технологій	9.1 9.2	з використанням сучасних інформаційних технологій без використання сучасних інформаційних технологій

За відношенням до суб'єктів навчального процесу рішення поділяють на:

- регламентовані;
- договірні;
- незалежні.

Регламентовані рішення в навчальному процесі представляють собою рішення, що регламентуються законодавчими та нормативно-правовими актами України, наприклад Положенням про організацію навчального процесу у вищих навчальних закладах [14].

Договірні рішення погоджують із суб'єктами навчального процесу до початку його проведення, в основному, це рішення щодо вартості навчання для студентів, щодо проходження практик тощо.

Незалежні рішення приймаються суб'єктами навчального процесу, переважно це стосується методів навчання, засобів і прийомів перевірки знань у студентів тощо.

За функціями навчального процесу розрізняють такі рішення:

- освітні;
- виховні;
- розвивальні.

Рішення освітньої (навчальної) функції передбачають засвоєння наукових знань, формування вмінь і навичок. Наукові знання охоплюють факти, поняття, закони, закономірності, теорії, відображають узагальнену картину світу.

Рішення виховної функції спрямовані на формування світогляду, моральних, трудових, естетичних, етичних уявлень, поглядів, переконань, системи ідеалів. Вони впливають із самого змісту і методів навчання, специфіки організації спілкування викладача зі студентами. Об'єктивно навчання не може не виховувати певних поглядів і переконань. Рішення виховної функції охоплюють виховні впливи, спрямовані на особистість із метою формування внутрішньої позитивної її реакції (ставлення), активності, самостійності та цілеспрямованості діяльності.

Рішення розвивальної функції, окрім формування знань і спеціальних умінь, передбачають здійснення спеціальної роботи для загального розвитку студентів, їхнього мислення, волі, емоцій, навчальних інтересів і здібностей. Наприклад, для інтенсивного розвитку мислення в процесі навчання необхідно викладати на високому рівні утруднення, у швидкому темпі, забезпечувати усвідомлення студентами своїх навчальних дій [16].

За напрямками дидактичної системи рішення розрізняють:

- інформаційно-пізнавальні;
- дослідницькі;
- самоосвітні.

Рішення інформаційно-пізнавального напрямку дидактичної системи передбачають відповідний добір і розміщення в часі та дидактичному просторі необхідних блоків оновленого змісту, форм і методів формування навчально-пізнавальної діяльності студентів.

Рішення дослідницького напрямку полягають у поступовому залученні студентів до самостійного дослідження процесів і явищ шляхом оволодіння певним мінімумом методологічних і теоретичних знань, виконання індивідуально-дослідних завдань.

Рішення самоосвітнього напрямку реалізуються через створення умов для виявлення і розвитку пізнавальних, творчих, навчальних здібностей студентів, використання методів заохочення і стимулювання самостійного розв'язування теоретичних і практичних проблем.

За компонентами навчального процесу виділяють рішення:

- цільові;
- мотиваційні;

- змістові;
- процесуальні;
- контрольні;
- результативні.

Процес навчання охоплює цільовий, стимулювально-мотиваційний, змістовий, операційно-діяльнісний (форми, методи, засоби), контрольнорегулювальний та оцінювально-результативний компоненти. Вони формують завершений цикл взаємодії викладача й студентів – від постановки цілей до досягнення результатів навчання.

Рішення цільового компонента полягають у усвідомленні викладачем і сприйнятті студентами цілей і завдань теми, розділу навчальної дисципліни. Цілі та завдання визначають на основі вимог навчальної програми з урахуванням особливостей спеціальності студентів.

Рішення мотиваційного компонента охоплюють систему прийомів для стимулювання у студентів зацікавленості, потреби в розв'язанні поставлених перед ними навчальних завдань. Результатом стимулювання повинен бути внутрішній процес – виникнення у студентів позитивних мотивів навчання. Мотивація в навчанні виявляється на всіх етапах.

Рішення змістового компонента визначається навчальною програмою та фаховою літературою. Викладач конкретизує зміст з урахуванням поставлених завдань, специфіки виробничого й соціального оточення, навчальних можливостей студентів.

Процесуальні рішення навчального процесу відображають операційно-діяльнісний компонент, що реалізується за допомогою оптимальних методів, засобів і форм організації викладання.

Рішення контрольнорегулювального компонента передбачають одночасний контроль викладача за розв'язанням поставлених завдань і самоконтроль студентів за правильністю виконання навчальних операцій, точністю відповідей. Контроль здійснюється за допомогою усних, письмових, лабораторних та інших практичних робіт, заліків та екзаменів, опитування.

Рішення оцінювально-результативного компонента передбачають оцінювання педагогами і самооцінювання студентами досягнутих у процесі навчання результатів, з'ясування відповідності їх навчально-виховним завданням, виявлення причин певних прогалин у знаннях студентів [16].

За видом контролю рішення поділяють на ті, що прийняті при модульному, рубіжному і підсумковому контролі.

За сферою охоплення завдань в навчальному процесу рішення поділяють на:

- організаційні;
- основні;
- конкретні.

Організаційні рішення в навчальному процесі стосуються всіх питань організації навчального процесу.

Основні рішення охоплюють проблемні моменти щодо проведення нав-

чального процесу, а конкретні рішення приймаються в разі виникнення проблемної ситуації в навчальному процесі.

За періодом виконання виділяють рішення, прийняті до проведення підсумкового контролю і після проведення підсумкового контролю.

За використанням сучасних інформаційних технологій рішення поділяються на:

- прийняті на основі даних, отриманих із використання сучасних інформаційних технологій;
- прийняті на основі даних, отриманих без використання сучасних інформаційних технологій.

Щоб очікувати належних результатів, рішення, які приймаються в навчальному процесі, повинні задовольняти ряд вимог. У вітчизняній літературі розглядаються багато загальних вимог щодо рішень (табл. 4).

Нами виокремлено найбільш суттєві вимоги до рішень, що приймають у навчальному процесі: ефективність, конкретність у часі, оптимальність, законність, правомочність, адресність до виконавців та оперативність виконання.

Таблиця 4

Загальні вимоги до рішень у навчальному процесі

Вимоги до рішень	Автори	Ф.І. Хміль [15, с. 233]	Я.В. Михайлов [11, с. 82]	В.М. Колпаков [7, с. 35]	В.В. Іванієнко [5, с. 44]	Розглянуті автором
Наукова обґрунтованість		+				
Цілеспрямованість		+	+	+	+	
Кількісна і якісна визначеність		+				
Правомірність		+	+			+
Оптимальність		+	+	+	+	+
Своєчасність		+	+	+	+	+
Комплексність		+				
Гнучкість		+		+	+	
Повнота оформлення		+		+	+	
Відповідність принципам планування			+			
Інформативність				+	+	
Оригінальність і неочікуваність				+	+	
Можливість контролю виконання				+	+	+
Ефективність			+			+
Адресність до виконавців						+
Законність			+			+
Оперативність виконання						+

Ефективність – ефективність досягнення результату, а також ефективність процесу пошуку самого рішення.

Своєчасність – вибір моментів прийняття рішень. Для збільшення корисності рішення його необхідно приймати швидко, але не випереджаючи час.

Оптимальність або обґрунтованість рішення – вибір у кожній конкретній ситуації найкращого з усіх варіантів відповідно до критеріїв ефективності та з урахуванням існуючих обмежень.

Законність – відповідність рішення діючим законодавчим і нормативно-правовим актам.

Правомочність – характеризується наявністю у особи, що прийматиме рішення, відповідних правових повноважень, щоб його приймати.

Адресність до виконавців і оперативність виконання – реалізацію рішень необхідно доручати компетентним виконавцям, яких доцільно залучати до процесу прийняття рішень, унаслідок чого у виконавців з'являється сильна мотивація, що сприяє підвищенню оперативності виконання рішень.

Список використаних джерел:

1. Андрушків Б. М. Основи менеджменту / Б. М. Андрушків, О. Є. Кузьмін. – Львів : Світ, 1995 р. – 296 с.
2. Глушенко В. А., Глушенко И.И. Разработка управленческого решения / В. А. Глушенко, И. И. Глушенко. – Моск. обл. : ТОО НПЦ «Крылья», 1997.
3. Гріфін Р. Основи менеджменту: Підручник / Р. Гріфін, В. Яцура. – Львів : БАК, 2001 р. – 624 с.
4. Завадський Й. С. Менеджмент / Й. С. Завадський. – Т. 1. – К. : Видавництво Європейського університету, 2002. – 540 с.
5. Іваниенко В. В. Модели и методы принятия решений в анализе и аудите: Учебное пособие для студ. вуз. / В. В. Іваниенко. – Харьков. гос. экон. ун-т. – Харьков : ИНЖЕК, 2004. – 295 с.
6. Карданская Н. А. Основы принятия управленческих решений: Учебное пособие / Н. А. Карданская. – М. : Русская деловая литература, 1998. – 288 с.
7. Колпаков В. М. Теория и практика принятия управленческих решений: Учеб. пособие / В. М. Колпаков. – К. : МАУП, 2000. – 256 с. : ил.
8. Лафта Дж. К. Управленческие решения: Учебное пособие / Дж. К. Лафта. – М. : Центр экономики и маркетинга, 2002. – 304 с. : ил.
9. Менеджмент: Учебное пособие / Автор-состав. Г. Б. Казначевская. – Ростов н/Д. : Феникс, 2000. – 352 с.
10. Мескон М. Основы менеджмента / М. Мескон и др. – М. : Дело ЛТД, 1994. – 702 с.
11. Михайлов Я. В. Эффективный менеджмент / Я. В. Михайлов. – М., 2001. – 370 с.
12. Мокій А. І. Міжнародний інноваційний менеджмент: Навчально-методичний посібник для самостійного вивчення курсу / А. І. Мокій, Ю. В. Полякова, О. П. Осідач, І. Г. Бабець. – Львів : Видавництво ЛКА, 2004. – 308 с.
13. Осовська Г. В. Основи менеджменту: Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів / Г. В. Осовська. – К. : Кондор, 2003. – 556 с.

14. Положення про організацію навчального процесу у вищих навчальних закладах / Міністерство освіти України : (Наказ № 161 Міністерства освіти України від 2 червня 1993 р.). – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0173-93>

15. Хміль Ф. І. Основи менеджменту: Підручник / Ф. І. Хміль. – К. : Академвидав, 2003. – 608 с.

16. Чайка В. М. Основи дидактики : навч. посіб. / В. М. Чайка. – К. : Академвидав, 2011. – 238 с.

3.5. Упровадження інноваційних технологій навчання як фактор підвищення рівня підготовки фахівців

*Д.М. Лойко, к.е.н.,
Київський національний
університет технологій та дизайну*

Світовий досвід показує, що держава, яка не здатна створювати та використовувати високотехнологічні інноваційні технологічні досягнення, не здатна посісти гідне місце на світовому ринку та ризикує перетворитися на залежний додаток інноваційно розвинутих країн світу. Як відзначають експерти в галузі інноваційних стратегій, найбільші переваги має економічна структура, яка застосовує інновації в різних галузях економіки та освіти.

Нині освітні технології на основі сучасних телекомунікацій, комп'ютерних технологій і мультимедіа створили об'єктивну основу для радикальних інновацій у системі освіти. Упровадження новітніх комп'ютерних і телекомунікаційних технологій у навчальний процес сприяють розширенню освітнього простору, його відкритості та гнучкості.

Над питанням модернізації навчального процесу за рахунок упровадження інноваційних технологій і методів навчання працюють зарубіжні та вітчизняні вчені. Сучасними інноваційними технологіями вважаються мультимедійні програмні комплекси для візуалізації вивчення навчальних дисциплін [1; 2; 3], підготовлені до видання та тиражування електронні підручники [4; 5], застосування інтерактивних дошок при викладанні навчальних дисциплін [6], розроблені експериментальні курси для дистанційного навчання [7]. Однак попри певні досягнення в питаннях інформатизації освіти, слід зазначити, що ще не достатньо напрацьовано матеріалів, які дають можливість достовірно оцінити вплив інноваційних технологій на якість освіти та модернізацію системи освіти, завоювання певного сегменту світового ринку освітніх послуг. Тому дослідження питання впровадження інноваційних технологій навчання в навчальному процесі є актуальним.

Спираючись на результати аналізу науково-методичної та спеціальної літератури можна констатувати, що не до кінця вивчено механізми впливу

інноваційних технологій на формування нових освітніх структур і підвищення рівня конкурентоздатності навчального закладу, але безумовно, що такий вплив існує. Також можна зазначити, що інноваційна діяльність викладацького складу має приватний характер. У практиці розвитку освітніх закладів недостатньо уваги приділяється заохоченню викладачів до впровадження новаторських технологій викладання, і це затримує тенденції поширення впровадження інноваційних технологій у навчальний процес.

Шляхи модернізації навчального процесу весь час вдосконалюються. Відео- та аудіоматеріали давно вже стали вагомим частиною навчання. Відеоматеріали можна поділити на три основні групи:

- 1) фільми, створені спеціально для навчального процесу;
- 2) навчальні курси, записані на відеоносії. Такі курси можуть мати в своєму складі як відео-, аудіозаписи, так і допоміжне комп'ютерне забезпечення для проведення певних розрахунків. Склад таких курсів залежить від специфіки навчальної дисципліни і мети, поставленої перед викладачем;
- 3) навчальні курси, підготовлені для масового слухача. Вони мають інформативний характер і можуть бути створені за допомогою мультиплікації або інших методів, залежно від складності проблеми, яку потрібно донести до масового глядача на доступному рівні розуміння;
- 4) науково-документальні матеріали у вигляді майстер-класів, відеозаписів. Такі матеріали добре сприймаються студентами через якість подачі матеріалу та неформалізований виклад проблеми, який не вимагає спеціальних знань;
- 5) електронні підручники та окремі теми навчальних дисциплін в електронному вигляді, які можна використовувати для ілюстрації окремих моментів навчального матеріалу. Можливість унаочнення графіків, формул, схем, карт та інших ілюстрацій полегшує засвоєння матеріалу слухачами, дає можливість уникнути помилок у ході конспектування. Надання візуального супроводження навчальної дисципліни покращує ступінь засвоєння нових знань.

Згідно з проведеними дослідженнями, ефективність застосування відео та аудіо матеріалів у навчальному процесі є доведеною. Візуальна насиченість навчального матеріалу робить його яскравим, більш легким для сприйняття, переконливим, сприяє інтенсифікації засвоєння.

Новітнім досягненням навчального процесу є впровадження інтерактивних дошок, які інтегрують у собі 4 компоненти [6]:

- комп'ютер;
- мультимедійний проектор;
- програмне забезпечення;
- власне дошка.

Види інтерактивних дошок розрізняють залежно від розташування проєктора: із фронтальною та зворотною проєкцією; сенсорні; електромагнітні; лазерні. Найбільш поширеними є дошки з фронтальною проєкцією. Вони мають один недолік – викладач або доповідач може заступати собою

частину зображення. Цей недолік усунуто в дошках зі зворотною проекцією, але вони значно дорожчі та потребують більше місця. Сенсорні дошки зручні в застосуванні, але можуть бути пошкоджені при застосуванні звичайних фломастерів, після застосування яких поверхню дошки неможливо відмити. Інтерактивна дошка з електромагнітною технологією при використанні потребує спеціального маркера. До комплексу «інтерактивна дошка + проєктор» входить до складу програмне забезпечення, яке дає змогу застосовувати програми для малювання та введення фрагментів тексту, зображення, звуку та створення навчальних презентацій.

Однією з інновацій, що використовуються в сучасній педагогічній практиці, є застосування комп'ютерних презентацій. Інтеграція гіпертексту і мультимедіа (об'єднання аудіо, відео та анімаційних ефектів) дає змогу концентрувати увагу аудиторії на матеріалі, який викладається. Використовуючи анімацію, можна створювати динамічні ефекти та показувати події в розвитку. Це забезпечує афективність сприйняття інформації. Інформація, сприйнята на слух, підкріплюється зоровою інформацією з емоційним забарвленням. Таким чином, інформація закріплюється підсвідомо на рівні інтуїції. Мультимедійні презентації при викладанні навчальних дисциплін характеризуються наочністю, доступністю і здатністю пробуджувати когнітивний інтерес учнів і студентів.

При підготовці мультимедійної презентації необхідно враховувати певні вимоги до вигляду та розташування інформації.

1. Для текстових повідомлень доцільно використовувати так звані рублені шрифти Arial абоTahoma та досить великий шрифт букв. Бажано не використовувати курсив, оскільки порушується сприйняття інформації. Можна використовувати напівжирний шрифт.

2. При розташуванні малюнків треба враховувати, що на великому екрані інтерактивної дошки малюнки буде видно так само, як і на екрані комп'ютера.

3. Важливо підібрати оптимальне сполучення кольорів шрифту та фону малюнків або тексту. Краще застосовувати світлі кольори для фону й темні для тексту або малюнків. Чорний текст і білий фон не завжди можна вважати вдалим поєднанням, оскільки при великій кількості інформації починає рябити в очах. Тому для фону потрібно застосовувати світлі пастельні тони. Фахівці рекомендують окремі блоки інформації розташовувати на фонах різних кольорів. Це допоможе слухачам краще запам'ятати інформацію, за допомогою її кольорової класифікації.

4. Варто використовувати небагато слайдів, щоб надати можливість аудиторії зафіксувати їх у конспектах. Кількість рисунків на одному слайді не повинна перевищувати 2 або 3, оскільки на більшій кількості рисунків важко зосередитися.

5. При викладанні навчальних дисциплін за допомогою мультимедійної техніки не варто застосовувати таблиці, бажано переводити їх у більш наочну форму діаграм або графіків. Це спрощує візуальне засвоєння інформації.

6. Презентація не повинна повністю замінювати викладача в аудиторії, вона є тільки візуальним синхронним доповненням до того, про що веде мову викладач. Тому бажано синхронізувати слайди з текстом. Застосування зорового та слухового ефекту при навчанні підсилює ступінь засвоєння навчального матеріалу.

7. Бажано не застосовувати музичний супровід при викладанні навчальної дисципліни, якщо він не несе смислового навантаження. Музику варто прослуховувати в перерві між заняттями. Доведено, що музика відволікає і розсіює увагу, тому доцільно її застосовувати саме для відпочинку, ретельно добираючи репертуар.

Застосування мультимедійних технологій, як показує практика, значно підвищує ефективність роботи викладачів і покращує ступінь засвоєння знань учнями та студентами. Основною проблемою для його поширення є недостатнє фінансування навчальних закладів, що затримує оновлення технічної бази процесу навчання.

З розвитком дистанційної форми навчання традиційні його методи у вигляді лекцій виявляються практично нереальною формою організації навчального процесу внаслідок віддаленості викладачів і студентів.

У якості основних технологій, які пропонується застосовувати в дистанційній формі навчання, можна рекомендувати такі.

1. Відеолекції. Ця форма навчання ще не набула поширення у вищих закладах України, хоча є досить поширеною в США та Західній Європі. Лекція викладача записується за допомогою технічних засобів в електронному вигляді і може бути доповнена методом нелінійного монтажу мультимедійними додатками, які ілюструють навчальний матеріал. Беззаперечною перевагою такого методу є можливість прослуховування тексту лекції слухачами у зручний для них час. Мультимедійні доповнення тексту лекції роблять її привабливою для студентів. Відеолекції за змістом не відрізняються від тих, які студенти денної форми навчання мають можливість прослуховувати в аудиторії під час занять. Недоліком цієї технології є необхідність мати дороге обладнання й оплачуваний додатковий час викладача для створення та запису тексту лекцій.

2. Мультимедійні лекції. Цей вид лекцій використовується переважно для самостійного опрацювання студентами навчального матеріалу. Мультимедійні лекції створюються у вигляді інтерактивних навчальних комп'ютерних програм. Для створення мультимедійних лекцій використовуються мультимедійні підручники або навчальні посібники, у яких навчальний матеріал структурований таким чином, що кожний студент може обрати для себе оптимальний темп вивчення навчальної дисципліни. Навчальний ефект при цьому досягається завдяки дружньому інтерфейсу та використанню поряд із навчальними тестових програм, які дають змогу виявити ступінь засвоєння теоретичного матеріалу.

3. Навчально-методичне забезпечення. Для дистанційного методу навчання обов'язковим є також пакет навчально-методичного забезпечення,

який включає в себе розробку навчальної та робочої програми навчальної дисципліни, варіанти контрольних та індивідуальних завдань студентів, методичні вказівки та приклади розв'язання окремих завдань, які студенти денної форми навчання розв'язують під час практичних занять, список рекомендованої літератури, контрольні тестові завдання. Розроблення такого пакету навчально-методичного забезпечення потребує від викладача достатнього кваліфікаційного рівня та значних витрат часу. Перевірка контрольних завдань і спілкування через мультимедійні засоби викладача зі студентами дистанційної форми навчання також потребує навичок і значних витрат часу. Тому доцільно при розробленні навантаження на одного викладача переглянути норми часу, відведені на дистанційне навчання.

Сучасна навчальна мультимедійна база Київського національного університету технологій та дизайну дає можливість використовувати всі напрацювання викладачів університету в навчальній діяльності, зокрема в дистанційній формі навчання. Однак це незначна частина українських і світових глобальних модернізацій навчальних технологій і засобів освіти. З метою інтенсифікації процесу масового впровадження безперервної дистанційної підготовки фахівців доцільно створити національну, а в подальшому – світову базу навчальних аудіо- та відеоматеріалів, забезпечити вільний доступ до них через світову мережу Інтернет.

У Київському національному університеті технологій та дизайну невід'ємною складовою навчального процесу є модульне середовище. Запровадження модульного середовища беззаперечно є сучасною інноваційною технологією та засобом навчання. У модульному середовищі виділено кожен навчальну дисципліну, яка наповнена навчально-методичними матеріалами та контрольними тестами, що заповнюються окремими викладачами, за якими ця дисципліна закріплена в навантаженні. Склад навчально-методичних матеріалів регламентовано ректоратом університету та його науково-методичною радою. До складу необхідних навчально-методичних матеріалів з кожної дисципліни відносяться: робоча програма, повний конспект лекцій, методичні вказівки до виконання практичних занять, самостійної та індивідуальної роботи студентів, контрольні завдання та методичні рекомендації до їх виконання для студентів заочної форми навчання, перелік контрольних запитань для вивчення дисципліни, перелік основної, додаткової літератури та інформаційних ресурсів. Для студентів усіх форм навчання з метою підвищення ефективності їх самостійної роботи в модульному середовищі розташовано презентації всіх лекцій.

Запровадження модульного середовища в навчальний процес університету значно підвищило якість навчання, дало можливість незалежного оцінювання знань студентів за рахунок проведення модульного та рубіжного контролю знань шляхом комп'ютерного тестування.

За проведеними власними дослідженнями та аналізом фахових публікацій [8; 9], розроблення, поширення та використання комп'ютерних технологій у навчальному процесі дає можливість: розвитку та застосування

нових педагогічних методів і прийомів; зміни стилю роботи викладачів; структурних змін у системі викладання професійних дисциплін. Суттєвим є той факт, що сучасні студенти, які звикли до використання комп'ютерної техніки у повсякденному житті, позитивно сприймають упровадження комп'ютерних технологій у навчальний процес, зокрема, модульного середовища. Це дає змогу активізувати процес мислення студентів при вивченні дисципліни, розширити можливості навчального процесу та підвищити роль мотиваційно-емоційної сфери. Комп'ютерні тести, запроваджені в модульному середовищі, є одним із варіантів незалежного оцінювання знань студентів, у подальшому вони стануть невід'ємною частиною системи управління якістю знань. Практичне застосування комп'ютерного тестування показало, що такі заняття відвідують студенти денної форми навчання у 100-відсотковому складі, що рідко спостерігається при звичайному веденні навчальних занять. Комп'ютерне тестування виконує не тільки контролюючу функцію, а й розвиваючу, надаючи особистості навички роботи з комп'ютером у діалоговому режимі. Також воно забезпечує незалежність оцінювання знань, що позитивно сприймається студентами всіх форм навчання. Запровадження в навчальний процес модульного середовища є значним вкладом у гуманізацію освіти, адже дає змогу студентам усіх форм навчання рівного доступу до якісних знань. Зазвичай вважалося, що тільки студенти денної форми навчання можуть отримати найбільш якісні знання, оскільки вони засвоюють нові знання за допомогою фахівця – викладача. Студентам заочної та дистанційної форм навчання важче отримати якісні знання, адже вони змушені працювати більшою мірою самостійно. Введення модульного середовища забезпечує рівну можливість студентам усіх форм навчання отримання якісних знань. Тому запровадження інноваційних технологій, зокрема, модульного середовища, дає змогу стверджувати про доцільність їх застосування.

Педагогічні інновації не виникають спонтанно, а є результатом системних наукових пошуків, аналізу, узагальнення педагогічного досвіду. Стрижнем інновацій у навчальному процесі є досягнення психолого-педагогічної науки та ступеня розвитку інформаційних технологій, а також вивчення, узагальнення та запровадження досягнень вітчизняного і зарубіжного педагогічного досвіду. Основною рушійною силою інноваційної діяльності є педагог як творча особистість, адже суб'єктивний чинник стає вирішальним під час пошуку, розроблення, апробації та впровадження в навчальний процес нових ідей. Викладач, який розвиває та реалізує свій творчий потенціал, експериментує та впроваджує нові технології та засоби навчання, має необмежене поле для інноваційної діяльності. Процес упровадження інновацій доцільно розподілити на певні етапи, враховуючи інноваційний потенціал і практичну підготовку викладачів. У навчальному закладі доцільно створити сприятливе інноваційне середовище, виділити окремі групи кваліфікованих, творчих, ініціативних викладачів, які візьмуть на себе відповідальність щодо аналізу та апробації передового педагогічного до-

свіду, відбору та поширення ефективних педагогічних нововведень, технологій, засобів навчання, які можуть бути рекомендовані до подальшого впровадження в навчальний процес.

Педагогічні інновації характеризуються такими критеріями:

1) новизною, яка дає можливість визначити унікальність педагогічного досвіду;

2) оптимальністю, що сприяє досягненню результатів вищого за попередній рівня за умови найменших витрат часу, розумових і фізичних сил учасників навчального процесу;

3) результативність та ефективність, що означає стійкість отриманих позитивних результатів у діяльності викладача;

4) можливість копіювання та тиражування нових результатів у масовому досвіді, що передбачає придатність надбаного педагогічного досвіду в інших навчальних закладах.

Інноваційні технології та засоби навчання націлені на особистість учня або студента та створення у кожній особистості своєї системи знань.

Традиційний процес навчання зосереджений навколо особи викладача. Динаміка навчального процесу постає швидше у вигляді «процесу викладання». У таких умовах саме викладачі здебільшого визначають основну змістову спрямованість занять у межах програми чи навчального плану. Коли викладач озвучує навчальні матеріали у формі лекції, то організатором навчального процесу є тільки він. Студенти в такому разі до певної міри перебувають у стані пасивного сприйняття матеріалу, що не сприяє засвоєнню й опрацюванню навчального матеріалу. За визначенням психологів студенти перебувають у нав'язаній їм ситуації вже на стадії вибору темпів навчання незалежно від їхніх навчальних можливостей та психофізичного стану на цей момент. Для досягнення більшої ефективності навчального процесу у фокусі уваги повинен перебувати студент як суб'єкт навчання із своїми потребами, темпом засвоєння матеріалу, можливостями. Доцільно ситуацію навчання повернути в бік студента. Для цього необхідно застосовувати нові методи та засоби, впроваджувати інновації в методи навчання та викладання навчальних дисциплін, у засоби візуалізації навчального матеріалу, впроваджувати форми активного і вмотивованого навчання, роботу в групах, самостійне навчання та презентацію, формування інноваційного мислення.

Під процесом навчання звичайно розуміють співпрацю викладача і студента, передавання знань, яке приходить на зміну традиційному фронтальному викладанню і розгортається у формі взаємодії між викладачем та студентами. З боку викладача така форма навчання потребує формування, окрім фахових, ще соціальних та особистих компетенцій. У результаті новітніх досліджень фізіології мозку з 90-х років ХХ ст. відбувається подальший розвиток теорії навчального процесу. Ураховуючи збільшення інформаційних потоків, які отримує сучасна людина з різних джерел інформації, доцільно реформувати навчальні процеси з традиційних, як ситуації у

шкільному чи студентському житті, у нові, як формування досвіду в повсякденному житті. Навчальне середовище має особливе значення як спонукальний чинник. Тому навчальні заняття повинні відповідати інтересам тих, хто навчається і надавати знання, з якими пізніше знадобляться в реальному професійному житті. Ураховуючи те, що знання – це не просто нагромадження інформації, а динамічне встановлення зв'язків у напрямі від інформації до суб'єктивної дійсності, виникає доцільність ставити в центр уваги навчального процесу суб'єкт навчання. Ефективне навчання відбувається у формі своєрідного «коктейлю методів», які забезпечують послідовне чергування індивідуальної та групової роботи.

Одним із найважливіших завдань сучасної економічної освіти є підготовка фахівців, здатних розв'язувати складні завдання сучасного виробництва продукції та надання послуг, стратегічного й тактичного управління підприємством, бізнес-планування, розроблення маркетингової політики підприємства.

Процес навчання складається з мотиваційного, виконавчого, корегуючого та результативного компонентів, в основі яких лежать здібності людини: академічна (здібність набувати нові знання), комунікативна (здібність до спілкування), сенсомоторна та креативна (здібність до творчості). Суть творчості – у здатності подолати стереотипи на основі широкого поля асоціації, інтенсивної внутрішньої мотивації та чутливості до побічних продуктів діяльності, що не співпадають з її ціллю. Для посилення творчої компоненти в навчальному процесі необхідно сформувані у студентів риси творчої особистості, що здатна самореалізуватися в післявузівському періоді свого життя.

У літературних джерелах творча діяльність визначається як вихід за межі вже існуючих знань, створення чогось нового, оригінального [10, с. 249-251]. Ефективність вирішення завдань творчого характеру залежить від стилю мислення індивіда. Існують методики спонукання та вдосконалення розвитку творчого мислення. Опираючись на власні дослідження, а також на висновки інших авторів [2; 3; 5; 10], можна виділити так наступні складові системи творчого потенціалу особистості: інтенсивно-пошукова мотивація, пізнавальна активність, чутливість до продуктів розумового процесу, незалежність і самостійність (табл. 1).

Інтенсивно-пошукова мотивація складається зі здатності до самоосвіти, допитливості та наполегливості. Пізнавальна активність складається зі знань, пам'яті та уяви або здатності до абстрактного мислення. Чутливість до продуктів розумового процесу складається зі стану фізичного здоров'я людини, ступеня розвитку інтуїції та скептицизму. Незалежність і самостійність особистості формуються за рахунок ентузіазму, схильності до лідерства та спроможності до спостереження, аналізу та синтезу.

Завданням вищої освіти є не тільки процес передачі знань, а й навчання студентів творчому мисленню в процесі ухвалення рішень у складних і непередбачуваних умовах, що потребує застосування нових підходів і мето-

**Характеристика основних складових особистості креатива
(складено автором за результатами опрацювання
наукових джерел [3; 5; 10])**

Складова	Характеристика складової
Інтенсивно-пошукова мотивація	Містить задатки, нахили, що проявляються в підвищеній чутливості, певній вибірковості, динамічності психічних процесів; допитливість, потяг до створення нового, схильність до вирішення і пошуку проблем; швидкість у засвоєнні нової інформації, утворення асоціативних масивів
Пізнавальна активність	Це інтереси, їх спрямованість, частота і систематичність прояву, домінування пізнавальних інтересів; схильність до постійних порівнянь, співставлень, виділення еталонів для майбутнього відбору; прояв загального інтелекту – розуміння, швидкість оцінок і вибору шляху вирішення, адекватність дій; порівняно швидке опанування навичок, умінь, прийомів, техніки праці, ремесла
Чутливість до продуктів розумового процесу	Передбачає емоційну забарвленість окремих процесів, емоційне відношення, вплив почуттів на суб'єктивне оцінювання, вибір тощо; інтуїтивізм – здатність до найшвидших оцінок, рішень, прогнозів
Незалежність і самостійність особистості	Це наполегливість, цілеспрямованість, рішучість, працелюбність, систематичність у роботі, сміливе прийняття рішень; творчість – уміння комбінувати, знаходити аналогії, реконструювати, схильність до зміни варіантів, економність у рішеннях, раціональне використання засобів, часу тощо; здатність до вироблення особистісних стратегій і тактик при вирішенні загальних і спеціальних нових проблем, задач, пошуку виходу зі складних, нестандартних, екстремальних ситуацій тощо

Джерело: складено автором за результатами опрацювання наукових джерел [3; 5; 10]

дик навчання; відповідальності за розвиток професійного знання і набуття практичних навичок, оцінювання стратегічного розвитку команди; здатності до навчання, що значною мірою є автономним і самостійним.

Креативна концепція навчання передбачає наявність у майбутніх фахівців спеціалізованих концептуальних знань, здобутих у процесі навчання та професійної діяльності на рівні новітніх досягнень, які є основою для оригінального мислення та інноваційної діяльності, зокрема, в контексті дослідницької роботи.

Критичне осмислення проблем у навчанні та професійній діяльності дасть змогу майбутнім фахівцям розв'язувати складні завдання і проблеми, що потребують оновлення та інтеграції знань, часто в умовах неповної або недостатньої інформації та суперечливих вимог.

Ураховуючи швидкі темпи розвитку засобів інформації та підвищення вимог до підготовки фахівців, доцільно в навчальному процесі вищих навчальних закладів упроваджувати активні методи навчання, за допомогою відтворення (імітування) виробничої діяльності в навчальному процесі. До складу активних методів навчання відносяться «ділові ігри», за допомогою яких відтворюються ситуації, наближені до реальної професійної діяльності осіб, що навчаються. «Ділова гра» являє собою сукупність заходів, у межах яких група студентів повинна вирішити певне завдання, що відображає реальну виробничу чи іншу ситуацію.

На відміну від тренінгу, що також відноситься до активних методів навчання, «ділові ігри» виражають бізнес-ситуацію в динаміці, а бізнес-процеси – у розв'язку. Основне завдання впровадження в навчальний процес «ділових ігор» – це відтворити бізнес-процеси в динаміці та включити в їхнє вирішення всіх учасників. Цей метод передбачає відтворення технологічних, економічних і соціально-психологічних характеристик та умов бізнес-діяльності. Таким чином, ігрові методи навчання дають змогу наблизити навчальний процес до реальних умов функціонування підприємств і відтворення сучасного бізнес-середовища.

Робота в групах – це форма навчання, яка відкриває особливо широкі можливості для активізації навчання на засадах активної співпраці учасників. Вона відрізняється від традиційних форм викладання лекцій і проведення практичних або семінарських занять тим, що ламає пасивність студентів і надає можливість поставити в центр уваги самих учасників навчання, дає можливість брати участь у процесах комунікації та мислення. Учасники діляться між собою знаннями та ідеями, вчать один у одного, спільно приходять до нових висновків. Робота в групах надає можливість учасникам розвивати свої комунікативні, інтерактивні чи організаторські здібності. Навчальний матеріал опрацьовується глибше у порівнянні з лекцією, яка сприймається суто пасивно. З іншого боку, упроваджуючи роботу в групах, викладач іде на ризик втрати контролю над навчальним процесом. Треба зауважити, що навчальний процес на засадах активної участі всіх учасників буде вдалим за умови взаємоповаги між учасниками. Робота в групах є спробою створити демократичне навчальне середовище. Такий метод опрацювання навчального матеріалу було апробовано при викладанні навчальної дисципліни «Економіка підприємства» для студентів напряму підготовки «Побутове обслуговування». Студенти в межах групи створювали мікрогрупи із 3 осіб, які в подальшому представляли підприємство побутового обслуговування. Напрямок діяльності навчального підприємства, його назву, кількість робітників, розташування та інші параметри студенти обирали самостійно. Протягом семестру під керівництвом викладача мікрогрупи виконували певні завдання, які були пов'язані з темами навчальної дисципліни. Наприкінці вивчення навчальної дисципліни кожна мікрогрупа готувала презентацію свого підприємства. Загальним рішенням усіх студентів групи обиралися три кращих навчальних підприємства за резуль-

татами презентацій. Заохочення цих студентів у вигляді додаткових балів до оцінки (умови цього заохочення оголошувалися ще на етапі поділу студентів на мікрогрупи) здійснював викладач. Апробація цього методу викладання навчальної дисципліни «економіка підприємства» протягом останніх 8 років довела високу його ефективність. Знання, які отримують студенту у ході ділової гри, роботі в мікрогрупах, зберігаються краще, ніж отримані традиційним шляхом прослуховування лекцій. Робота в мікрогрупах при викладанні дисципліни «Економіка підприємства» поєднувалася з традиційними методами навчання, тобто з лекціями та практичними заняттями, але ефективність саме самостійного набуття знань студентами у вигляді ділової гри, значно вища.

При створенні мікрогруп для проведення ділової гри кожна обов'язково представляє у візуальному вигляді назву, напрям діяльності та організаційну структуру свого підприємства, яка обговорюється всіма студентами навчальної групи. Після цього навчальне підприємство вважається зареєстрованим офіційно і може здійснювати свою віртуальну діяльність. Елементи гри, візуальність подання матеріалу та ініціатива з боку студентів при створенні власних навчальних підприємств краще сприймається ними і дає більший позитивний ефект.

Введення візуалізації навчального матеріалу при роботі в групах значно допомагає студентам у запам'ятовуванні та осмисленні матеріалу. Наочна фіксація суттєвих питань, що стосуються змісту навчального матеріалу, має важливе значення. Завдяки візуалізації покращується розуміння навчального матеріалу. Візуалізація може здійснюватися різними методами: на дошці або іншому технічному засобі, який проектує зображення на екран, фіксуються важливі вислови, визначення, схеми, алгоритми, формули.

За проведеним аналізом абсолютної успішності та якості навчання в групах студентів, які навчалися за класичною технологією викладання лекцій та практичних занять і за інноваційною технологією викладання навчального матеріалу за допомогою мультимедійних засобів навчання, отримано такі результати (табл. 2).

За результатами проведеного налізу (табл. 2) можна зробити такі висновки. Після впровадження інноваційних методів навчання, а саме – візуалізації навчального матеріалу за допомогою мультимедійного обладнання, абсолютна успішність студентів 2 курсу денної форми навчання зросла на 6,09%, а якість навчання на 25,99%, у студентів 3 курсу ці показники відповідно становили 3,04% та 28,07%.

Таким чином, можна стверджувати, що застосування інноваційних методів навчання, зокрема, візуалізації навчального матеріалу, підвищує рівень абсолютної успішності та якості знань студентів.

Слід зауважити, що серед студентів є певний відсоток прибічників пасивного навчання, тобто тільки лекцій. Пасивна роль у навчанні дає їм відчуття впевненості, захищеності та спокою, оскільки не вимагає жодних зусиль, окрім ведення конспекту. Таких студентів потрібно поступово за-

Таблиця 2

Результати аналізу абсолютної успішності та якості навчання в студентських групах з різними методами викладання навчальних дисциплін 2 та 3 курсів денної форми навчання напрямку підготовки «Економіка підприємства» (складено автором)

	До впровадження інноваційних технологій навчання		Після впровадження інноваційних технологій навчання		Відносне відхилення абсолютної успішності, %	Відносне відхилення якості навчання, %
	абсолютна успішність, %	якість навчання, %	абсолютна успішність, %	якість навчання, %		
Студенти 2 курсу	89,22	47,85	94,65	60,29	106,09	125,99
Студенти 3 курсу	88,61	54,79	91,30	70,17	103,04	128,07

Джерело: складено автором

охочувати до особистої участі в процесі навчання, надаючи їм допомогу, особливо на перших етапах.

Якість вищої освіти в майбутньому повинна визначатися саме здатністю навчального закладу створювати умови для розвитку нетрадиційного мислення у майбутніх фахівців, уміння адаптуватися і згодом змінювати середовище. До таких умов можна віднести:

- наявність інтенсивної пошукової мотивації (формування інтересу до матеріалу та мотивація навчальної діяльності);
- достатній рівень освіти та інтелекту (діяльність за заданим зразком при системному підході до навчального матеріалу, виконання завдань конвергентного типу);
- розвиток пізнавальної активності (використання активних методів навчання і дидактичних технологій продуктивного типу);
- зниження регламентованості поведінки студентів у навчальному процесі (можливість обирати навчальні предмети, навчальні завдання, самостійний вибір індивідуального завдання);
- створення творчого середовища та психологічно сприятливого клімату для творчості (організація семінарів, дискусій, олімпіад, конференцій, використання групових методів роботи);
- соціальна підтримка творчої поведінки (заохочення, премії, дипломи, нагороди за творчість).

Практичний досвід роботи кафедри економіки підприємства КНУТД дає можливість зробити висновок про високу ефективність такого методу самостійного роботи студентів, як проведення круглих столів. На початку засідання круглого столу студентам оголошується тема обговорення, готуються доповідач і опоненти, а також залучаються до широкого обговорення всі присутні студенти. До участі у круглому столі запрошуються студенти

денної форми навчання з першого по п'ятий курс. Допомогу в підготовці тематичного матеріалу здійснює керівник семінару, як правило, це викладач кафедри, який є фахівцем у питанні, винесеному на обговорення. Користь таких семінарів беззаперечна. У процесі підготовки до них студенти набувають навичок роботи з науковими та інтернет-джерелами за визначеною проблематикою, навчаються обстоювати свою точку зору в науковій дискусії, відповідати на запитання опонентів і слухачів. Проведення круглих столів допомагає набути навичок, необхідних для розроблення та захисту курсових проєктів і дипломної роботи.

Підбиваючи підсумок, необхідно зауважити, що з розвитком інформаційного середовища, динамізму сучасного життя та за швидких темпів накопичення знань, доцільно, окрім традиційних методів і засобів навчання, упроваджувати та широко застосовувати інноваційні підходи, креативні концепції навчання: навчання в мікрогрупах, візуалізацію, застосування мультимедійної техніки, електронних підручників, дистанційного навчання, створення творчого середовища та соціальну підтримку творчої поведінки. При виборі форм і методів навчання на теоретичному та практичному етапах професійного навчання необхідно враховувати сучасні тенденції реформування освіти, вимоги освітнього стандарту, аналіз професійної діяльності майбутнього фахівця за умови творчого застосування професійних знань і умінь на конкретних виробничих посадах. Така підготовка забезпечуватиме здатність до самостійного прийняття нестандартних професійних рішень, ефективного розв'язання майбутнім фахівцем складних завдань.

Список використаних джерел:

1. Вища освіта України – європейський вимір: стан, проблеми, перспективи. Матеріали до підсумкової колегії Міністерства освіти і науки України, 21 березня 2008 р., м. Київ // Освіта України. – 2008. – № 21-22.
2. Раковський Х. В. Інновації у вищій школі: зб. наук. праць: пропозицій, статей, тез / Х. В. Раковський / Міжнар. словян. ун. [авт.- уклад. Х. В. Раковський та ін.]. – Харків : МСУ, 2011. – 344 с.
3. Саух П. Ю. Інновації у вищій освіті: проблеми, досвід, перспективи: монографія [П. Ю. Саух та ін.; за ред. П. Ю. Сауха]. – Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка. – 2011. – 441 с.
4. Артикула Н. В. Інновації як фактор модернізації та підвищення якості вищої освіти: бібліографічний покажчик (1995-2006) / уклад. Н. А. Артикула [та ін.] ; Нац. ун-т «Києво-Могилянська академія». Центр інноваційних методик правничої освіти. Наукова бібліотека. – К. : Стілоус, 2007. – 616 с.
5. Ващук Ф. Г. Інновації в навчальному процесі вищих навчальних закладів: міжнародний та національний досвід: збірник наукових статей за матеріалами XV Міжнар. наук.-практ. конф., 6-9 листопада 2007 р. Ужгород (Україна) – Снина (Словаччина) / Ф. Г. Ващук / гол. редкол. В. Г. Ващук: Закарпатський держу н-т. – Ужгород : Ліра, 2008. – 396 с.
6. Товма Л. Ф. Специфіка використання інтерактивних дошок у вищих військових навчальних закладах / Л. Ф. Товма / Системи обробки інформації: [зб. наук.

праць]. Випуск 4 (102), Т. 2. Інформаційна та економічна безпека. – Харків, 2012. – С. 110-111.

7. Новые педагогические и информационные технологии в системе образования / Под ред. Е. С. Полат. – М. : Академия, 2002. – 272 с.

8. Свіщов М. В. Інновації учбового процесу та їх вплив на рівень підготовки фахівців / М. В. Свіщов, Т. В. Божкова // Вісник Київського національного університету технологій та дизайну. – № 5 (61). – К. : КНУТД, 2011. – С. 142-145.

9. Гаркавенко С. С. Інноваційні технології в процесі вивчення професійних дисциплін та практичної підготовки студентів / С. С. Гаркавенко // Вісник Київського національного університету технологій та дизайну. – № 5 (61). – К. : КНУТД, 2011. – С.145-154.

10. Жигір В. І. Професійна педагогіка: Навчальний посібник / В. І. Жигір, О. А. Чернега / за ред. М. В. Вачевського. – К. : ТОВ «Кондор», 2011. – 336 с.

Оптимізація фінансування освіти в сучасних умовах

4.1. Економічний підхід до пошуку оптимальних шляхів фінансування системи освіти

І.П. Мізус, д.е.н., доцент,

І.М. Шниця, аспірант,

*Черкаський національний університет
імені Богдана Хмельницького*

С.Г. Натрошвілі, к.е.н., доцент,

*Київський національний
університет технологій та дизайну*

Сучасний стан системи національної освіти в умовах реалізації державних програм економічного зростання зумовлює необхідність її наукового дослідження.

У межах цієї статті досліджено таку важливу складову державної стратегії, як освіта населення, зокрема в аспекті її модернізації відповідно до вимог прогресивного суспільно-економічного розвитку. Освіта по своїй природі – діяльність із тривалим виробничим циклом. Це стосується процесу її здобування, більшою мірою – періоду тривалої виробничої, економічної та соціальної реалізації. Звичайно, для різних форм освіти і вікових категорій тривалість цих періодів і співвідношення між ними є неоднаковими. Однак потреба в освіті та прийняття рішення про авансування коштів і часу на неї – це процес інвестиційного характеру, звернений у майбутнє [1].

Значну роль у формуванні теоретико-методологічних засад освіти відіграли праці класиків політичної економії – В. Петті, А. Сміта, Д. Рікардо, К. Маркса, а також англійського економіста А. Маршалла та інших західних учених. Так, Петті першим у світовій економічній науці намагався дати вартісну оцінку людини та її корисних властивостей, вважав знання і навички складовою багатства індивіда і всього суспільства. Сміт стверджував, що капітал, вкладений у розвиток знань і майстерності, повинен приносити прибуток. Рікардо до витрат на відтворення робочої сили зараховував витрати на освіту, наголошував на залежності величини заробітної плати від різного рівня витрат на освіту і навчання, від рівня розвитку здібностей робітників і службовців до праці. В освіті ці вчені вбачали важливий фактор демократичного устрою суспільства, засіб уникнення однобічної спеціалізації працівника тощо. За словами Маркса, справжнє багатство суспіль-

ства – це сукупність потреб, здібностей, творчих обдарувань людей, ступінь вправності населення. Маршалл стверджував, що підвищення освіти працівника зумовлює не лише зростання його продуктивності праці, а й продуктивності праці тих робітників, які його оточують, справедливо виступав за активну, навіть визначальну роль держави в розвитку освіти тощо. Для сучасної України важливим і актуальним завданням виступає врахування світового досвіду. Вивчення особливостей реформування освіти в різних країнах необхідно не для того, щоб сліпо їх копіювати. Важливо не повторювати їхніх помилок і дуже виважено, без крайнощів здійснювати перетворення. Особливо обережно повинні проводитися процеси приватизації в освіті. Поширення приватного сектору освіти, хоча і є реальністю сучасного світу, але майже повсюдно здійснюється за провідної участі державного сектору. Забезпечення високої якості освіти на основі досягнення уніфікованості і стандартизації освітніх послуг повинно водночас підтримувати тенденцію збереження національної особливості та неповторності української системи освіти, позитивного досвіду, нагромадженого століттями [5].

Першочергові дії у сфері освіти повинні бути скеровані на забезпечення зростання видатків на освіту та суттєве підвищення їхньої ефективності, створення умов для залучення у сферу освіти засобів із позабюджетних джерел, виділення коштів на інформаційне забезпечення освітніх закладів, формування незалежної системи атестації й контролю за якістю освіти. Однак при цьому слід уникнути подальшого соціального розшарування, поглиблення нерівності громадян при отриманні освіти, скорочення кількості безплатних місць і подальшого витіснення безплатної освіти платною.

За нинішнього стану економіки державне замовлення не буде об'єктивно відображати дійсні потреби суспільства в спеціалістах із вищою освітою. Особливість системи освіти полягає в тому, що вона нормально функціонує тільки в тому разі, якщо її не зв'язують вирішенням тимчасових завдань, а дають можливість враховувати перспективи розвитку економіки і, відповідно, зростання потреби в спеціалістах. У сфері освіти не повинно бути різких рухів, оскільки вони спричиняють серйозні негативні наслідки в економіці. Розвиток суспільства, економіки передбачає динамічне розширення масштабів діяльності системи освіти, але аж ніяк не згорання її. Особливу обережність слід проявляти щодо вузів технічного профілю, оскільки інженерні школи, навчальні лабораторії формуються протягом багатьох десятиріч.

Реформування освіти за цих умов вимагає створення можливостей для залучення у сферу освіти засобів із позабюджетних джерел. Необхідно забезпечити системі загальної освіти пріоритетне фінансування в обсягах не нижчих 6% ВВП. З економічної точки зору це означає, що середня зарплата вчителя повинна бути вищою від середньої в промисловості. Напевно, що від зростання рівня заробітної плати якість творчої праці, а саме такою є праця вчителя, не зросте. Однак, по-перше, рівень заробітної плати впливає на кадровий склад, а по-друге, знівелює не тільки будь-яке творче ставлен-

ня до праці, а й освоєння нових методик і оновлення змісту навчального процесу. Проте позабюджетні кошти не повинні відігравати роль бюджетозамінних, тобто наявність позабюджетних коштів не повинна впливати на обсяг бюджетного фінансування, оскільки позабюджетні кошти, отримані за рахунок нерегламентованої додаткової діяльності або інших індивідуальних і часових джерел, не можуть бути бюджетозамінними в силу своєї нестабільності. Вони служать стимулюючим фактором додаткового розвитку. Крім того, у більшості освітніх закладів обмежені можливості формування позабюджетних коштів. Отже, пріоритетний розвиток системи освіти можна здійснювати тільки за рахунок бюджетного державного цільового фінансування. Держава здатна забезпечити додаткові надходження позабюджетних коштів у систему освіти за рахунок правильно побудованої податкової політики.

Освіта по своїй природі – діяльність із тривалим виробничим циклом. Це стосується процесу її (освіти) здобування, більшою мірою – періоду її тривалої виробничої, економічної та соціальної реалізації. Звичайно, для різних форм освіти і вікових категорій тривалість цих періодів і співвідношення між ними неоднакові. Однак в будь-якому разі потреба в освіті та прийняття рішення про авансування коштів і часу на неї – це процес інвестиційного характеру, звернений у майбутнє як мінімум на 10-15 років, а фактично – набагато більший період.

Оцінка мотивації, механізмів ресурсного забезпечення та перспектив розвитку освіти здійснюється шляхом аналізу основних напрямів оновленого комплексу потреб, який формується сьогодні в Україні. Зрозуміти специфіку стратегічних завдань державного регулювання освіти неможливо без чіткого уявлення про соціальну й економічну потребу в освіті. Часовий оборот річної когорти населення (робочої сили) складається з таких стадій:

- 1) від народження до закінчення загальної та спеціальної освіти;
- 2) початковий період трудової адаптації;
- 3) період найбільш ефективної та стабільної трудової діяльності;
- 4) період адаптації до виходу зі складу робочої сили;
- 5) пенсійний період.

У сфері початкової (шкільної) освіти стратегічне завдання полягає у здійсненні переходу на вищі національні стандартні якості шкільної освіти, стимулюванні ініціативи та зацікавленості населення, навчальних закладів, місцевих органів. У сфері вищої освіти основне завдання полягає в полегшенні доступу до неї більш широких верств населення. Функціонування системи освіти значною мірою залежить від розвитку її матеріально-технічної бази. Головне функціональне призначення матеріально-технічної бази в системі освіти полягає у створенні розгалуженої інфраструктури для навчання, забезпечення умов для відтворення та вдосконалення робочої сили, підготовка висококваліфікованих кадрів для різних галузей господарства.

Удосконалення впливу професійно-технічної освіти як цілісної системи

на економічне зростання слід базувати на техніко-економічному, економічному та соціально-економічному підходах.

Техніко-економічний підхід передбачає пристосування системи освіти до нових вимог виробництва і ринку праці, узгодження структури регіональних комплексів із профілем їхніх освітніх закладів, кількістю випускників із наявним попитом на робочу силу. Необхідним є реформування мережі вищих навчальних закладів без скорочення учнівських і студентських місць, шляхом укрупнення навчальних закладів. Уже зроблено певні кроки в цьому напрямі. Відбувається централізація управління вищою освітою.

Визначною подією 2011 р. став III Всеукраїнський з'їзд працівників освіти, підготовка і проведення якого знайшли відгук широких верств суспільства і педагогічної громадськості, а розроблені й обговорені на з'їзді Національна стратегія розвитку освіти в Україні на 2012-2021 роки та проєкт нової редакції Закону України «Про вищу освіту» визначили орієнтири та інноваційні механізми підвищення якості та конкурентоспроможності вітчизняної освіти, досягнення європейського рівня підготовки фахівців.

Суттєвий вклад зроблено в організацію та проведення значущих для міжнародного іміджу вітчизняної освіти та її визнання за кордоном заходів: Форуму міністрів освіти європейських країн «Школа XXI століття: Київські ініціативи» та VI Форуму творчої і наукової інтелігенції держав-учасників СНД «Історико-культурний спадок держав-учасників СНД: спільне надбання і ресурс стійкого розвитку». Розроблена та затверджена Урядом Національна рамка кваліфікацій.

Упродовж 2011 р. МОНмолодьспорту, його структурні підрозділи та організації при міністерстві проводили широкомасштабні заходи з ре-

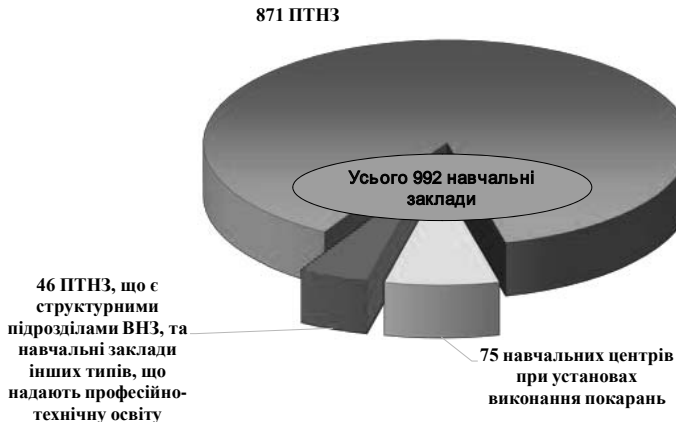


Рис. 1. Мережа навчальних закладів професійно-технічної освіти станом на 1 вересня 2011 р.

Джерело: [7]

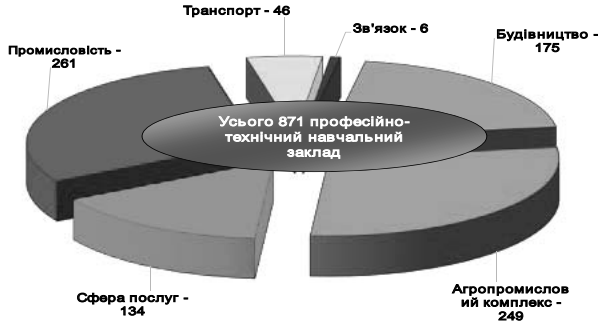


Рис. 2. Мережа професійно-технічних навчальних закладів за галузевим спрямуванням
Джерело: [7]

лізації державної освітньої політики в усіх секторах галузі, здійснювали нормативно-правове, організаційне та науково-методичне забезпечення навчально-виховного процесу.

У цілому підготовку робітничих кадрів для всіх галузей економіки здійснюють 992 державні навчальні заклади різних типів, із них 871 державний професійно-технічний навчальний заклад, 75 навчальних центрів при установах виконання покарань, 46 професійно-технічних училищ, що є структурними підрозділами вищих навчальних закладів.

Для оптимального використання фінансових, кадрових, навчальних і методичних ресурсів у 2011 р. вживалися заходи щодо приведення мережі навчальних закладів у відповідність до структури економіки регіонів країни.

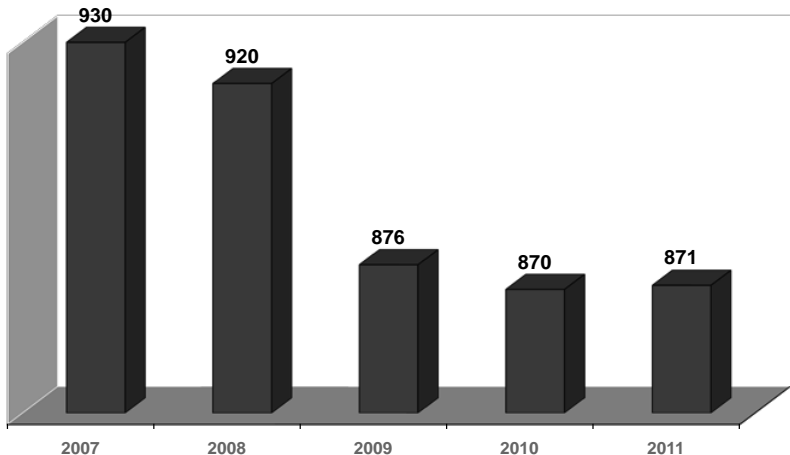


Рис. 3. Мережа професійно-технічних навчальних закладів

Джерело: [7]

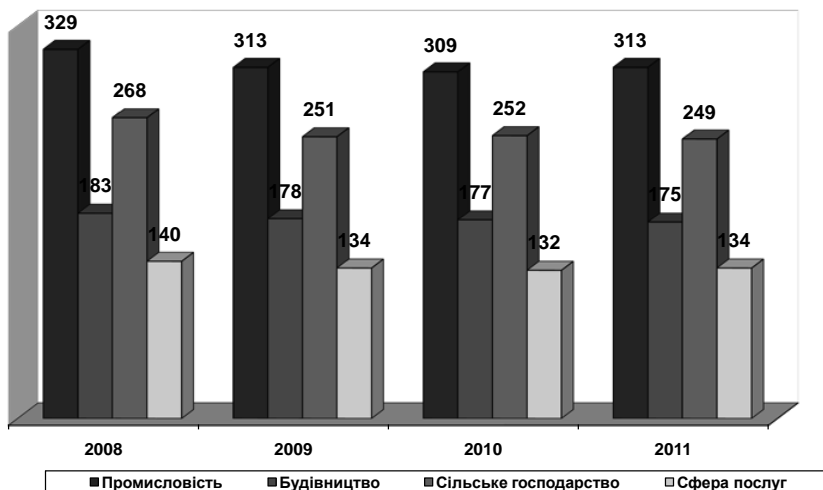


Рис. 4. Мережа професійно-технічних навчальних закладів (ПТНЗ) за галузевим спрямуванням

Джерело: [7]

Із 2007 р. кількість професійно-технічних навчальних закладів зменшилась, як показано на графіку, у зв'язку зі зміною контингенту учнів в умовах демографічної кризи, проведенням оптимізації мережі за рахунок укрупнення закладів освіти.

Залежно від потреб ринку праці змінюються й напрями підготовки робітничих кадрів. На графіку, наведеному нижче, показано тенденції зміни кількості професійно-технічних навчальних закладів за галузевим спрямуванням за 2007-2011 роки.

Головним завданням професійно-технічної освіти України є забезпечення конституційного права громадян на здобуття професійно-технічної освіти відповідно до їхніх покликань, інтересів і здібностей; забезпечення потреб економіки країни у кваліфікованих і конкурентоспроможних на ринку праці робітниках.

Контингент учнів і слухачів 871 ПТНЗ становить понад 381 тис. осіб. Кожний другий за час навчання отримує дві та більше професій, що підвищує мобільність випускників на ринку праці. Важливим завданням залишається збалансування обсягів підготовки, зайнятості та їх попиту в розрізі кожного регіону.

Державне замовлення на підготовку робітничих кадрів у професійно-технічних навчальних закладах у 2011 р. становило 199296 осіб, у тому числі для галузей:

- промисловості – 63838 осіб;
- будівництва – 35040 осіб;
- транспорту та зв'язку – 22611 осіб;

- легкої промисловості – 14118 осіб;
- харчування і торгівлі – 35177 осіб;
- сфери обслуговування – 12482 особи;
- сільського господарства – 16030 осіб.

Динаміка працевлаштування випускників державних професійно-технічних навчальних закладів за останні роки залишається стабільною та становить понад 84% за професією. Інші випускники продовжують навчання у вищих навчальних закладах, призвані до лав Збройних сил України або працевлаштувалися самостійно за професіями, що характеризуються самозайнятістю. Випуск кваліфікованих робітників у професійно-технічних навчальних закладах у 2011 р. становив 239,1 тис. осіб, із яких 83,2% працевлаштовані за професією згідно з договорами та замовленнями на підготовку робітничих кадрів. Половина випускників разом із професією отримала повну загальну середню освіту.

У галузі вищої освіти діяльність Міністерства освіти і науки України спрямована на:

- реалізацію пріоритетів діяльності уряду в галузі;
- аналітично-прогностичну діяльність у сфері вищої освіти в розрізі регіонів, вищих навчальних закладів усіх рівнів акредитації, форм власності та підпорядкування;
- розроблення проектів законів України, урядових рішень, нормативно-правових документів та інструктивно-методичних матеріалів з питань діяльності вищої школи та інших програмних документів;
- розроблення стратегічних і нормативних документів з питань інтеграції вітчизняної вищої освіти до європейського та світового освітнього просторів;
- удосконалення мережі вищих навчальних закладів, інтеграцію навчальних закладів різних рівнів акредитації, у тому числі в навчальні, навчально-науково-виробничі комплекси та галузевої освіти в загальнодержавну систему вищої освіти;
- організацію виконання державних і галузевих програм з питань розвитку вищої освіти;
- реалізацію державної політики щодо забезпечення здобуття вищої освіти особами з обмеженими фізичними можливостями, роботи, спрямованої на адаптацію інвалідів у суспільстві;
- розроблення проектів та організацію виконання державних і галузевих програм з проблем вищої освіти;
- реалізацію Плану дій щодо реформування педагогічної та післядипломної освіти педагогічних працівників;
- виконання Плану заходів щодо розвитку вищої освіти на період до 2015 р.;
- реалізацію освітніх програм відродження та розвитку національної культури і національно-культурних традицій народів України;
- адаптацію нормативно-правової бази діяльності вищої школи та змісту

вищої освіти до вимог Болонського процесу, зокрема, шляхом удосконалення переліку напрямів і спеціальностей підготовки фахівців з вищою освітою та організацію розроблення новітніх стандартів вищої освіти;

- розроблення і супроводження нормативно-правової бази з питань працевлаштування випускників вищих навчальних закладів, вивчення й аналіз стану працевлаштування випускників вищих навчальних закладів;

- розвиток автономії вищих навчальних закладів, громадського управління вищою освітою, функціонування його представницьких органів;

- здійснення контролю за якістю підготовки фахівців із вищою освітою у вищих навчальних закладах, дотриманням ними законодавчих актів та нормативно-правових документів про вищу освіту;

- розроблення, упровадження та експлуатацію автоматизованих систем збору, обробки інформації щодо діяльності вищих навчальних закладів I-IV рівнів акредитації всіх форм власності та проведення вступної кампанії;

- розширення доступу до здобуття вищої освіти;

- розроблення та реалізацію нових підходів до формування, розміщення державного замовлення на підготовку і випуск фахівців із вищою освітою вищими навчальними закладами;

- забезпечення об'єктивності, відкритості та прозорості проведення вступної кампанії та підвищення якості надання освітніх послуг, удосконалення умов прийому до вищих навчальних закладів, організацію прийому іноземних громадян;

- розроблення і реалізацію системи доузівської підготовки молоді та її профорієнтації на здобуття вищої освіти, організацію прийому переможців всеукраїнських та міжнародних учнівських олімпіад і конкурсів;

- розподіл цільових пільгових кредитів для здобуття вищої освіти; організацію прийому іноземних громадян і прийому громадян за цільовими направленнями;

- формування завдань щодо проведення наукових досліджень з проблем вищої освіти, координацію роботи з проведення педагогічних експериментів у вищих навчальних закладах з питань апробації нових освітніх програм, технологій навчання, інших педагогічних та управлінських інновацій;

- розроблення і реалізацію програм виявлення та освітнього й наукового зростання талановитої молоді;

- соціальну підтримку студентської молоді, стипендіальне забезпечення, організацію та розвиток студентського самоврядування;

- роботу з керівними, педагогічними та науково-педагогічними кадрами вищих навчальних закладів;

- взаємодію та координацію діяльності центральних органів виконавчої влади, що мають у підпорядкуванні вищі навчальні заклади, з питань організації прийому на навчання і підготовки фахівців;

- реалізацію державної політики у сфері післядипломної освіти, зокрема впорядкування та оптимізацію мережі закладів післядипломної освіти, внесення пропозицій і підготовки проектів нормативно-правових актів з осно-

вних напрямів діяльності закладів післядипломної освіти, аналізу стану, тенденцій розвитку та прогнозування післядипломної освіти.

- реалізацію державної політики у сфері підготовки фахівців освітньо-кваліфікаційного рівня молодшого спеціаліста у вищих навчальних закладах I-II рівнів акредитації;

- ефективне функціонування вищих навчальних закладів, загальне організаційно-методичне керівництво їх роботою, аналіз та узагальнення результатів їх діяльності;

- внесення пропозицій і підготовку проектів нормативно-правових документів з основних напрямів діяльності вищих навчальних закладів;

- контроль за дотриманням вищими навчальними закладами законодавчих актів і нормативно-правових документів про вищу освіту;

- організацію підготовки фахівців освітньо-кваліфікаційного рівня молодшого спеціаліста в системі ступеневої вищої освіти, інтегрування навчальних закладів різних рівнів акредитації у навчальні, навчально-науково-виробничі комплекси;

- організацію і контроль професійно-практичної підготовки фахівців, сприяння вищим навчальним закладам у доборі місць виробничої практики та працевлаштування випускників;

- планування й організацію проведення нарад, семінарів з питань підготовки фахівців освітньо-кваліфікаційного рівня молодшого спеціаліста та вдосконалення діяльності вищих навчальних закладів I-II рівнів акредитації;

- участь у координації роботи вищих навчальних закладів у сфері міжнародного співробітництва;

- співпрацю та надання методичної допомоги з відповідних питань Міністерству освіти і науки Автономної Республіки Крим, управлінням освіти і науки обласних, Київської, Севастопольської міських держадміністрацій, галузевим міністерствам, іншим органам центральної виконавчої влади, радам ректорів (директорів) вищих навчальних закладів;

- співпрацю з Всеукраїнською громадською організацією «Асоціація працівників вищих навчальних закладів ВНЗ I-II рівнів акредитації»;

- організацію та проведення щорічних всеукраїнських олімпіад серед студентів вищих навчальних закладів;

- розгляд звернень і прийом громадян, розгляд звернень центральних органів виконавчої влади, керівників вищих навчальних закладів із питань підготовки фахівців та діяльності вищих навчальних закладів I-II рівнів акредитації.

Динаміку контингенту студентів і мережі ВНЗ за рівнями акредитації показано на рисунках 5 та 6.

Діяльність Міністерства освіти і науки України також спрямовано на забезпечення конституційних прав громадян окремих категорій, які потребують соціального захисту, зокрема, осіб із особливими потребами. Вищим навчальним закладам III-IV рівнів акредитації щорічно доводиться державне замовлення на підготовку фахівців для системи освіти та професійної

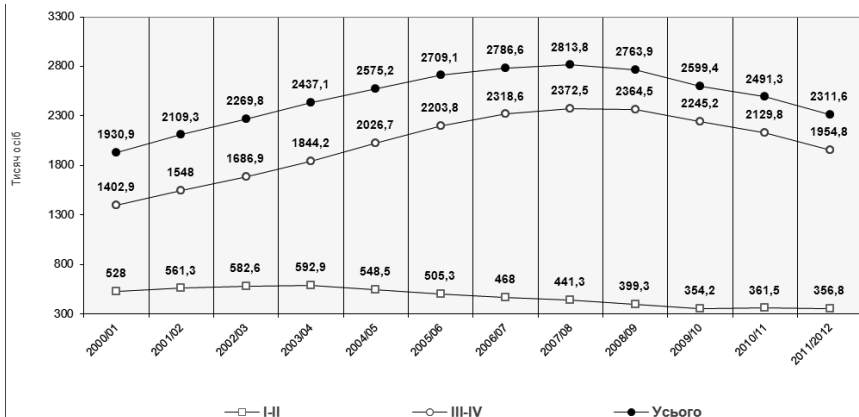


Рис. 5. Динаміка контингенту студентів ВНЗ за рівнями акредитації

Джерело: [7]

реабілітації інвалідів в обсягах, що відповідають потребам освітньої галузі у підготовці кадрів для фізичної реабілітації та соціальної роботи з дітьми, які мають вади у фізичному та психічному розвитку.

Останніми роками міністерство, інші органи виконавчої влади, які мають у сфері управління вищі навчальні заклади, особливу увагу стали приділяти питанням пільгового прийому на навчання інвалідів та інших категорій осіб, визначених відповідними рішеннями Президента України, Уряду та державними програмами.

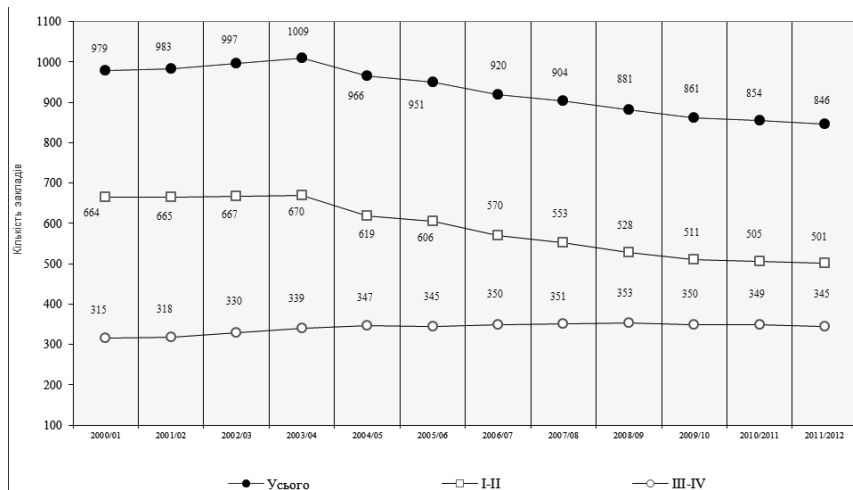


Рис. 6. Динаміка мережі ВНЗ за рівнями акредитації

Джерело: [7]

**Вищі навчальні заклади I-IV рівнів акредитації
на початок 2011/12 навчального року, за типами закладів**

	Кількість закладів, одн	Чисельність студентів, ос.	Із них жінок, ос.	Прийнято на початковий цикл навчання, ос.	Випущено з ВНЗ, ос.	Із них жінок, ос.
Усього:	846	2311557	1228351	419616	626549	346128
технікуми	120	103039	37089	31067	27481	10674
училища,	122	50012	36936	14683	11532	8417
із них педагогічні	14	7794	6788	2254	1684	1407
коледжі,	238	193829	110823	57270	54058	32081
із них педагогічні	22	18676	15441	5186	4565	3641
університети,	197	1570396	847690	256844	419545	235597
із них педагогічні	26	186080	136660	29890	51787	38859
академії	66	295542	136419	45266	78541	38313
інститути,	102	98158	59042	14347	35253	20962
із них педагогічні	6	7386	5509	1062	2873	2266
консерваторії	1	581	352	139	139	84

Джерело: [7]

Пільги при вступі на навчання встановлюються законами України, постановами Кабінету Міністрів України та указами Президента України. Так, до Закону України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» внесено зміни.

На початок 2011/2012 навчального року у вищих навчальних закладах України навчалося 18239 студентів з обмеженими фізичними можливостями. Із них 13403 особи (73,5%) у вищих навчальних закладах III-IV рівнів акредитації та 4836 осіб (26,5%) у вищих навчальних закладах I-II рівнів акредитації.

Сучасний розвиток суспільства вимагає подальшого вдосконалення системи педагогічної та післядипломної освіти педагогічних працівників відповідно до умов соціально зорієнтованої економіки та інтеграції України в європейське освітнє співтовариство.

Тому, у 2011 р. було переглянуто Концептуальні засади розвитку педагогічної освіти України, прийняті у 2004 р., і розроблено проект нової концепції педагогічної освіти як стратегічного напрямку її розвитку в Україні.

Протягом 2011 р. прийнято рішення про видачу 972 дипломів наукового ступеня доктора наук, що на 25 дипломів менше порівняно з показниками

Таблиця 2

**Чисельність студентів на початок 2011/12 навчального року
а формами власності ВНЗ і регіонами**

	Чисельність студентів у ВНЗ I-II рівнів акредитації				Чисельність студентів у ВНЗ III-IV рівнів акредитації			
	Усього	із них навчаються у закладах форми власності			Усього	із них навчаються у закладах форми власності		
		державної	комунальної	приватної		державне	комунальної	приватної
Україна	356768	196127	120571	40070	1954789	1689359	36667	228763
АР Крим	7410	2586	3656	1168	40860	22686	10442	7732
Вінницька	17002	6266	7937	2799	31358	29941	-	1417
Волинська	8066	2556	5187	323	23625	22508	-	1117
Дніпропетровська	23442	16834	5516	1092	139227	128465	1787	8975
Донецька	38022	28979	8172	871	120720	109708	-	11012
Житомирська	16274	9441	4823	2010	25724	23814	1910	-
Закарпатська	5102	1859	2280	963	22234	20611	-	1623
Запорізька	10732	4573	4469	1690	83240	64855	-	18385
Івано-Франківська	14307	9588	3585	1134	35404	31278	-	4126
Київська	9234	4525	3912	797	28540	26584	-	1956
Кіровоградська	8218	4007	3639	572	15992	13486	-	2506
Луганська	16210	13223	2987	-	79252	79252	-	-
Львівська	20193	8560	6740	4893	131243	122882	-	8361
Миколаївська	6970	3256	3664	50	34108	33155	-	953
Одеська	17164	8843	6095	2226	118617	113854	-	4763
Полтавська	10994	5304	4157	1533	50445	38196	-	12249
Рівненська	10652	4985	3503	2164	35733	28381	-	7352
Сумська	5440	911	4025	504	43167	43167	-	-
Тернопільська	8777	2377	4918	1482	40910	35491	3437	1982
Харківська	22253	15010	5208	2035	216006	206796	3202	6008
Херсонська	7796	3059	3638	1099	24735	22755	-	1980
Хмельницька	7539	3214	4325	-	39875	31131	4203	4541
Черкаська	11185	4204	5867	1114	37683	34696	-	2987
Чернівецька	10289	5352	3643	1294	24990	23740	-	1250
Чернігівська	8606	4607	3286	713	20604	20604	-	-
м. Київ	32758	20482	4889	7387	475706	348523	10801	116382
м. Севастополь	2133	1526	450	157	14791	12800	885	1106

Джерело: [7]

2010 року. Загальна тенденція стабільності кількісних показників зберігається. За окремими галузями спостерігаються незначні коливання показників. Так, більше захистів порівняно з 2010 р. відбулося з юридичних, педагогічних, психологічних наук та з державного управління. Із ветеринарних наук показники збільшилися вдвічі. Зменшення показників спостерігається з:

- фізико-математичних наук – на третину;
- хімічних, геологічних наук і мистецтвознавства – удвічі;
- географічних наук – утричі.

З архітектури та культурології не відбулося жодного захисту.

Протягом 2011 р. прийнято рішення про видачу 6700 дипломів наукового ступеня кандидата наук, що на 430 дипломів менше порівняно з показниками 2010 року. Загальна тенденція є кардинально діаметральною. Незначне збільшення показників спостерігається з філологічних, юридичних, педагогічних наук, із фізичного виховання та спорту. З інших галузей науки спостерігається незначне зменшення кількісних показників.

Законом «Про державний бюджет України на 2011 рік» на утримання навчальних закладів та установ і організацій, підпорядкованих Міністерству освіти і науки, молоді та спорту України, за загальним фондом передбачено кошти в сумі 13 777,9 млн. гривень, із них:

- за розділом «Освіта» – 12 439,0 млн. гривень, у тому числі за загальнодержавними видатками:
 - виготовлення випускних документів про освіту – 29,5 млн. гривень;
 - видання, придбання, зберігання, доставка підручників і посібників для студентів вищих навчальних закладів, учнів загальноосвітніх і професійно-технічних навчальних закладів, вихованців дошкільних навчальних закладів – 120,0 млн. гривень;
 - інформатизація та комп'ютеризація загальноосвітніх навчальних закладів – 105,0 млн. гривень;
 - придбання шкільних автобусів для перевезення дітей, що проживають у сільській місцевості – 75,0 млн. гривень;
 - за розділом «Наука» – 382,4 млн. гривень;
 - за розділом «Фізична культура та спорт» – 887,2 млн. гривень;
 - за розділом «Культура та мистецтво» – 5,0 млн. гривень;
 - утримання центрального апарату МОНмолодьспорту та інших центральних органів виконавчої влади, діяльність яких спрямовує і координує Міністр МОНмолодьспорту – 64,3 млн. гривень.

За загальним фондом державного бюджету у 2011 р. станом на 30 грудня 2010 р. навчальним закладам та установам і організаціям, підпорядкованим міністерству, направлено фінансування в обсязі 13 722,6 млн. гривень, що становить 99,6%. Видатки соціального спрямування у 2011 р. здійснювалися в першочерговому порядку, на їх проведення було виділено 100% планових асигнувань за звітний період. Аналіз стану фінансування по навчальних закладах та установах і організаціях, підпорядкованих міністерству наведено в табл. 3.

Таблиця 3

**Аналіз стану фінансування Міністерства освіти і науки,
молоді та спорту України за 2011 рік, тис. грн.**

КПКВ	Найменування показників згідно з класифікацією видатків та кредитування державного бюджету	Затверджено на 2011 рік з урахуванням змін	Здійснено фінансування за 2011 рік	Недофінансування за 2011 рік	
				(+, -)	%
1	2	3	4	5	6
2200000	Міністерство освіти і науки, молоді та спорту України	13777854,198	13722642,893	55211,305	99,6
2201000	Апарат Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України	12392665	12362104,42	30560,578	99,8
2201010	Загальне керівництво та управління у сфері освіти і науки, молоді та спорту	38384,6	38382,3	2,3	100,0
2201020	Фундаментальні дослідження у вищих навчальних закладах та наукових установах	164664,2	164293	371,2	99,8
2201040	Прикладні дослідження і розробки за напрямом науково-технічної діяльності вищих навчальних закладів та наукових установ	131717,15	131717,15	0	100,0
2201060	Наукові та науково-технічні розробки за державними цільовими програмами і державними замовленнями	7150	7150	0	100,0
2201070	Виконання міжнародних наукових та науково-технічних програм і проектів вищими навчальними закладами та науковими установами	2448,8	2448,8	0	100,0
2201080	Державні премії, стипендії та гранти в галузі освіти, науки і техніки	12811,3	12811,3	0	100,0
2201090	Фінансова підтримка наукових об'єктів, що становлять національне надбання	1912,5	1912,5	0	100,0
2201100	Надання загальної та поглибленої освіти з фізики і математики, фізкультури і спорту загальноосвітніми спеціалізованими школами-інтернатами	71597,2	71597,2	0	100,0

Продовження табл. 3

1	2	3	4	5	6
2201110	Надання освіти у загальноосвітніх школах соціальної реабілітації	35167,8	35167,8	0	100,0
2201120	Надання позашкільної освіти державними позашкільними навчальними закладами та заходи з оздоровлення та відпочинку дітей	43787,8	43787,8	0	100,0
2201130	Підготовка робітничих кадрів у професійно-технічних та інших навчальних закладах	830599,5	830599,5	0	100,0
2201140	Підготовка робітничих кадрів у професійно-технічних навчальних закладах соціальної реабілітації та адаптації	68081,8	68081,8	0	100,0
2201150	Підготовка кадрів вищими навчальними закладами I і II рівнів акредитації	2210173,7	2210173,7	0	100,0
2201160	Підготовка кадрів вищими навчальними закладами III і IV рівнів акредитації	7171306,35	7151309,85	19996,5	99,7
2201170	Виготовлення випускних документів про освіту	29497,8	29046,304	451,496	98,5
2201180	Проведення всеукраїнських і міжнародних олімпіад у сфері освіти	3194,1	3194,1	0	100,0
2201190	Інформатизація та комп'ютеризація загальноосвітніх навчальних закладів	105000	105000	0	100,0
2201200	Пільговий проїзд студентів вищих навчальних закладів і учнів професійно-технічних училищ у залізничному, автомобільному та водному транспорті	38200	38200	0	100,0
2201210	Державне пільгове довгострокове кредитування на здобуття освіти	2949,098	0	2949,098	0,0

Продовження табл. 3

1	2	3	4	5	6
2201230	Видання, придбання, зберігання і доставка підручників і посібників для студентів вищих навчальних закладів, учнів загальноосвітніх і професійно-технічних навчальних закладів та вихованців дошкільних навчальних закладів	120000	120000	0	100,0
2201240	Методичне забезпечення діяльності навчальних закладів	57059,5	57053,06	6,44	100,0
2201250	Навчання, стажування, підвищення кваліфікації студентів, аспірантів, науково-педагогічних і педагогічних працівників за кордоном	44100	38578,556	5521,444	87,5
2201260	Амбулаторне медичне обслуговування працівників Кримської астрофізичної обсерваторії	310	310	0	100,0
2201270	Функціонування музеїв	5040,8	5040,8	0	100,0
2201310	Фізична і спортивна підготовка учнівської та студентської молоді	46991,1	46991,1	0	100,0
2201320	Підвищення кваліфікації керівних працівників і спеціалістів харчової і переробної промисловості	6229,6	6229,6	0	100,0
2201340	Фінансова підтримка розвитку інфраструктури у сфері наукової діяльності	2408,3	1608,3	800	66,8
2201360	Заходи з реалізації Європейської хартії регіональних мов або мов меншин	1100	1100	0	100,0
2201370	Підготовка фахівців Національним університетом «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого»	146357,1	146357,1	0	100,0
2201430	Підготовка кадрів Національним технічним університетом «Київський політехнічний інститут»	551394,9	551394,9	0	100,0

1	2	3	4	5	6
2201440	Забезпечення діяльності Національного центру «Мала академія наук України»	26650,3	26650,3	0	100,0
2201470	Здійснення зовнішнього оцінювання та моніторинг якості освіти Українським центром оцінювання якості освіти та його регіональними підрозділами	81141,5	81141,5	0	100,0
2201500	Підготовка кадрів Національним авіаційним університетом	246777,6	246777,6	0	100,0
2201510	Державна атестація наукових і науково-педагогічних кадрів вищої кваліфікації	790,6	328,5	462,1	41,6
2201520	Фінансова підтримка пропаганди України за кордоном	12000	12000	0	100,0
2201540	Придбання шкільних автобусів для перевезення дітей, що проживають у сільській місцевості	75000	75000	0	100,0
2201600	Заходи щодо модернізації системи загальної середньої освіти	670	670	0	100,0
2202000	Державна служба інтелектуальної власності України	4846	4846	0	100,0
2202010	Керівництво у сфері інтелектуальної власності	4256	4256	0	100,0
2202020	Заходи, пов'язані з охороною інтелектуальної власності	590	590	0	100,0
2204000	Державна служба молоді та спорту України	866365,8	841715,073	24650,727	97,2
2204010	Керівництво та управління у сфері молоді та спорту	21648,9	21291,312	357,588	98,3
2204070	Здійснення заходів державної політики з питань дітей, молоді, жінок та сім'ї	8230,5	6811,337	1419,163	82,8
2204090	Фінансова підтримка Спортивного комітету України	3750,2	3750,2	0	100,0
2204110	Фізкультурно-спортивна реабілітація та спорт інвалідів	105668,6	104004,416	1664,184	98,4

Продовження табл. 3

1	2	3	4	5	6
2204120	Підготовка і участь національних збірних команд в Паралімпійських і Дефлімпійських іграх	594,2	588,581	5,619	99,1
2204130	Фінансова підтримка паралімпійського руху в Україні	24257,7	24183,632	74,068	99,7
2204160	Фінансова підтримка програм і заходів аерокосмічного профілю серед дітей та молоді	2000	1500	500	75,0
2204170	Державна підтримка молодіжних і дитячих громадських організацій на виконання загальнодержавних програм і заходів стосовно дітей, молоді, жінок, сім'ї	10000	9388,46	611,54	93,9
2204220	Організаційне та фінансове забезпечення спорту вищих досягнень	175190,2	174878,253	311,947	99,8
2204240	Забезпечення підготовки спортсменів вищих категорій	6451,4	6451,4	0	100,0
2204250	Створення та розвиток матеріально-технічної бази спорту	15521,8	15521,8	0	100,0
2204280	Фінансова підтримка громадських організацій фізкультурно-спортивного спрямування	21693,7	21034,253	659,447	97,0
2204310	Проведення навчально-тренувальних зборів і змагань з олімпійських видів спорту	208316,3	193361,083	14955,217	92,8
2204330	Проведення заходів з неолімпійських видів спорту і масових заходів з фізичної культури	19636,8	18928,962	707,838	96,4
2204340	Оздоровлення і відпочинок дітей, які потребують особливої уваги та підтримки, в дитячих оздоровчих таборах МДЦ «Артек» і ДЦ «Молода Гвардія»	161630	161630	0	100,0
2204350	Забезпечення діяльності Всеукраїнського центру фізичного здоров'я населення «Спорт для всіх»	3450,7	3450,7	0	100,0

Продовження табл. 3

1	2	3	4	5	6
2204400	Фінансова підтримка Національного олімпійського комітету України	59655	57440,3	2214,7	96,3
2204450	Виготовлення посвідчень для батьків та дітей багатодітних родин	600	600	0	100,0
2204460	Підготовка і участь національних збірних команд в Юнацьких Олімпійських іграх	13500	12330,584	1169,416	91,3
2204490	Надання загальної та поглибленої освіти з фізкультури і спорту загальноосвітніми спеціалізованими школами-інтернатами	4569,8	4569,8	0	100,0
2206000	Київський національний університет імені Тараса Шевченка	513977,4	513977,4	0	100,0
2206010	Фундаментальні дослідження у сфері природничих і технічних, гуманітарних і суспільних наук	53594,8	53594,8	0	100,0
2206020	Прикладні розробки з пріоритетних напрямів розвитку науки і техніки та технічне оснащення наукової бази Київського національного університету імені Тараса Шевченка	4685,3	4685,3	0	100,0
2206040	Проведення з'їздів, симпозиумів, конференцій і семінарів Київським національним університетом імені Тараса Шевченка	102,7	102,7	0	100,0
2206050	Підготовка кадрів Київським національним університетом імені Тараса Шевченка	455594,6	455594,6	0	100,0

Джерело: [7]

Економічний підхід, зорієнтований на досягнення економічної ефективності освіти, передбачає пошук оптимальних шляхів фінансування системи освіти, найоптимальнішого використання коштів. Норма віддачі від інвестицій в освіту повинна бути не меншою ніж в інших соціальних сферах.

Одним із найважливіших питань є роль держави у фінансуванні освіти.

У більшості високорозвинутих країн у теорії та на практиці існують дві позиції: підтримка значної (аж до переважаючої) ролі держави у фінансуванні освіти (так звана соціалізація освіти) і підтримка значної ролі ринку в розвиткові цієї проблеми.

Очевидна роль державного фінансування в забезпеченні стабільності системи освіти, якій притаманні певна інертність і консерватизм, не може бути безпосередньо включена в механізм ринку з його динамічно змінним механізмом попиту і пропозиції, конкуренцією, вільним ціноутворенням тощо. У тій чи іншій мірі ці атрибути ринку можуть співвідноситися з професійною освітою, де здебільшого попит на ринку праці визначає напрями і зміст освіти. У загальній освіті, де формуються єдино подібні, необхідні кожній людині базові обсяги знань, умінь, навичок, закладаються основи духовності, етичності, вплив ринку відчувається досить опосередковано.

Вплив ринкової системи на освіту, аж до включення певних елементів і секторів її діяльності в механізм прямої купівлі-продажу освітніх послуг, посилює динамізм освіти, економічно стимулює активність роботи студентів (тих, які навчаються).

Відзначаючи позитивні та негативні сторони включення освіти в ринковий механізм, зазвичай не зважають на один із вирішальних факторів, які органічно властиві освіті як соціальному, суспільному інституту. Йдеться про те, що цей інститут має специфіку щодо інших сфер діяльності суспільства (певною мірою ця специфіка стосується охорони здоров'я і культури). Ця специфіка полягає в одвічній ролі освіти та виховання підростаючого покоління як основи процесу соціалізації людини.

На всіх етапах розвитку людства цей процес проходить як вирішення протиріч між системою інтересів особистості (складних, різнопланових) у своєму відношенні до освіти і системою інтересів суспільства по власному відтворенню, вектор напрямку якого визначається вимогами суспільного розвитку.

Слід зауважити, що нижче певного кількісного і якісного рівня ці суспільні інтереси опускаються не можуть, інакше буде зруйновано саму відтворювальну функцію суспільства. Зокрема, нині одним із таких мінімальних рівнів є всезагальна середня освіта. Економічне функціонування та цілісність цього рівня забезпечуються шляхом фінансування за рахунок суспільства (із коштів бюджету).

Визначення реальних потреб освіти в бюджетних коштах на основі нормативів має важливе значення, оскільки створює нормативну основу для забезпечення державних гарантій прав громадян на загальнодоступність і безплатність професійної освіти на конкурсній основі відповідно до суспільно необхідної потреби у кваліфікованих кадрах. Крім того, це дасть змогу визначати різницю між реальною потребою в бюджетних коштах і тим, що отримується, і на основі цього визначати, яку частину слід отримати за рахунок позабюджетних коштів.

Зважаючи на всебічне значення розвитку освіти, першочерговими повинні бути увага з боку держави, централізоване управління освітою, оскільки в освітянській системі в концентрованому вигляді зосереджуються і віддзеркалюються всі суспільні протиріччя. Відсутність можливості вирішити їх безпосередньо в освіті призводить до багаторазового відтворення невирішених проблем у майбутньому.

Проблеми вітчизняного перехідного періоду полягають не лише в тому, як перейти до ринку і свободи підприємництва, а й у тому, як створити цивілізовані правові обмеження ринку. Тобто як змінити зовнішні умови, щоб цивілізована вигода і раціональність збігалися з довгоочікуваною суспільною та індивідуальною корисністю.

Оскільки творцем і виконавцем цивілізованих правил, обмежень законів у демократичному суспільстві є кожна людина, то знання та вміння створювати їх і керуватися ними повинні бути забезпечені кожному громадянину в обов'язковому порядку. За умови відповідного поліпшення змісту та структури організації освіти з подібним завданням цілком упорається вітчизняна освітянська система.

У період економічної нестабільності нашого суспільства ми не повинні допускати «шокової терапії» освіти реаліями життя, хоча освітянська система й функціонує у зовнішньому середовищі. При забезпеченні незалежності від економічних струсів і високої чутливості до потреб і можливостей науково-технічного, економічного та соціального прогресу, що може забезпечити лише держава, освіта стане дійсно ефективним і гуманним засобом виведення економіки України з кризи з подальшою її інтеграцією у світову економічну систему.

Якщо фінансування початкової освіти повинно бути тільки державним, то фінансування середньої та вищої освіти могло б поєднувати державне і приватне фінансування, об'єднання можливостей студента, його родини, держави, приватних підприємств і фірм, оскільки споживач, який платить, ставиться до товару (навчання) серйозніше й ефективніше, аніж той, що переконаний у його повній «безкоштовності», а вища автономія закладу, свобода маневру, стимулювання прогресивних інновацій забезпечує краще врахування потреб і пріоритетів студентів.

Соціально-економічний підхід передбачає допомогу молоді при виборі спеціальності з урахуванням можливостей підготовки в регіональному освітньому комплексі, максимальну гнучкість при здійсненні початкового професійного вибору, визнання права на відповідну інтелектуальну та професійну підготовку за кожною молодою особою, відмову від елітарного принципу у здобутті освіти.

Стратегічною метою соціальної політики держави є створення умов для реалізації громадянами своїх прав на освіту, відповідно по структури і якості потреб розвитку економіки і громадянського суспільства. Освітні послуги належать до соціально значущих благ, зовнішній ефект яких проявляється в тому, що всебічний розвиток кожного стає умовою всебічного

розвитку суспільства в цілому. Підвищуючи свій освітній рівень, кожна людина зрештою збільшує освітній потенціал усього суспільства. Крім того, зовнішній ефект освіти полягає у впливові на майбутнє покоління людей через передачу культурно-національних традицій.

Особливо значної шкоди розвитку освіти завдано спадом виробництва, що мав місце в 90-х роках, зниженням життєвого рівня населення. Криза в економіці обумовила й кризу в освіті. Остання проявляється перш за все у зменшенні годин на вивчення основних предметів, вилученням з навчальних планів годин на додаткові заняття і консультації, скороченням курсів за вибором учня і факультативів, а також годин на фізичне виховання, введенням оплати за користування.

Соціальна інфраструктура вищих навчальних закладів I-II, а саме, гуртожитки, підприємства громадського харчування, потребує негайної підтримки в її збереженні та подальшому розвитку. Тільки там, де до вирішення цієї проблеми залучаються батьки та спонсори, здійснюється ремонт та утримання гуртожитків тощо.

Соціальний захист студентів у частині стипендіального забезпечення бажає кращого. Недостатнє стипендіальне забезпечення негативно впливає на стан здоров'я молоді. Останнім часом удвічі зросли академічні відпустки за станом здоров'я, у 4 рази збільшилися хронічні шлунково-кишкові захворювання, у 5 разів нервово-психічні. Більшість студентів ні разу не лікувалася в санаторіях та не були будинках відпочинку, хоча кожний третій має захворювання нервової системи та шлунково-кишкового тракту, кожний четвертий серцево-судинної системи тощо.

Сучасна система освіти у своєму загальному вигляді сформувалася в минулому столітті. Але стрімкі зміни сучасного світу все більше доводять неможливість збереження старої структури організації освіти. Традиційний порядок доступу до знань порушується необхідністю періодичного оновлення, продовження освіти та професійної підготовки, а з іншого боку – поширенням загальної інформації засобами масової інформації.

Необхідність якісних змін в освіті зумовлена соціальними перетвореннями, що орієнтують розвиток суспільства в напрямі загальнолюдських, гуманістичних цінностей. Формування інформаційної хвилі людської цивілізації корінним чином змінює дійсність і способи життєдіяльності людей, що вимагає кардинальних змін у системі освіти, формах, засобах, термінах впливу на особистість людини, формах організації, управління та фінансування освітньої діяльності.

Система освіти, що була створена в нашій країні протягом XX ст., хоча й мала добре поставлену й організовану виховну функцію, усе-таки була орієнтована переважно на формування кваліфікованих кадрів для потреб економіки, гіпертрофованої в бік переважного розвитку галузей важкої промисловості та військово-промислового комплексу.

В умовах зростаючої ролі знань повинна бути переосмислена проблема охоплення населення освітою, вона повинна означати можливість ефектив-

ного загального доступу населення до освіти, яка у свою чергу ґрунтується на гармонійному розвитку особистості. Світовий досвід доводить, що загальною тенденцією розвитку країн світу є підвищення середнього рівня освіти населення, неодмінною умовою працевлаштування стає наявність не тільки 8-9 років загальної освіти, а й повної загальної середньої освіти. Зростає й охоплення молоді вищою освітою, більш-менш універсальними вже стають 2 роки навчання в коледжах.

Водночас, проблема досягнення загального доступу населення до освіти всіх рівнів повинна розглядатися тільки в комплексі з іншими соціальними та економічними проблемами. Окрім складнощів фінансового порядку, загальне охоплення освітою на післяшкільному рівні може проявитися в послабленні функції освіти як засобу відбору для ринку праці та засобу соціальної мобільності. Якщо раніше освіта була тісно пов'язана з поняттям «соціальна мобільність», тобто мобільності між поколіннями, то її поширення означає втрату для багатьох людей підстав для досягнення кращого майбутнього, можливості доступу до вищого положення в суспільстві.

Крім того, розвиток освіти на основі загального доступу до навчання повинен відбуватися паралельно тенденціям та динаміці економічного розвитку країни. Поширення системи освіти незалежно від економічного стану суспільства може мати негативні наслідки. У багатьох країнах, що розвиваються, поширення освіти разом із жорсткістю ринку праці спричинило добре відомий феномен знецінювання дипломів, коли випускники вищої освіти починають працювати на робочих місцях, які традиційно займали особи із середньою освітою. Останні, навпаки, займають місця тих, хто має лише початкову освіту, а особи з початковою освітою стають першими кандидатами в безробітні.

Для нашої країни трансформація системи освіти в сучасних умовах має певні особливості, зумовлені процесом входження України у світове співтовариство. Закритість та ізольованість країни за радянських часів мали наслідком те, що система освіти розвивалася незалежно від загальноосвітніх тенденцій, невіршеною стала проблема визнання вітчизняних дипломів іншими країнами.

Трансформація систем освіти, зумовлена необхідністю більшої персоналізації освіти та уваги до повного особистого розвитку, висуває нові вимоги до організації та менеджменту освітньої діяльності, які не сумісні з традиційною моделлю. Сучасна тенденція надання навчальним закладам більшої автономії знаходить прояв у більш високому ступені незалежності навчального закладу, що робить його здатним краще пристосовувати весь комплекс освітньої роботи до характеристик і потреб населення. Це якісно новий підхід, що ґрунтується на інституційних чи міжінституційних інноваціях і докорінно відрізняється від традиційних спроб «реформування системи». Аргументи на користь посилення автономії навчальних закладів стосуються або процесу навчання, або організації освітньої діяльності. Стосовно перших висловлюються пропозиції з надання біль-

шої свободи в прийнятті рішень стосовно навчального процесу, базуючись на досвіді, нагромадженому викладачами й учнями. Відносно менеджменту й адміністрації закладів освіти, то останніми роками у світі спостерігається тенденція перетворити великі бюрократичні організації в однорідну мережу менших інститутів, індивідуально відповідальних за рішення з поліпшення ефективності та здатності пристосовуватися до вимог споживачів.

Традиційна модель організації та менеджменту освітньої діяльності, що характеризується загалом як централізована, ієрархічна система, потребує кардинальних змін. Інституційна реорганізація освітньої діяльності зумовлена багатьма проблемами, що породжені менеджментом централізованих систем, а саме: неефективністю, низькою мірою відповідальності за результати своєї роботи, негнучкістю і консерватизмом стосовно зовнішніх змін.

Автономія навчальних закладів потрібна не сама по собі, а як умова реалізації відкритості, диверсифікації та здатності до змін національної системи освіти. У сфері початкової та середньої освіти все більша диверсифікація шкіл, як наслідок процесу підвищення автономії, необхідна для того, щоб учні розвивали різноманітні здібності, були більш гнучкими, адаптивними і здатними до розвитку.

Підвищення автономії вищих навчальних закладів необхідне для посилення зв'язку між освітою і виробництвом, тобто між установами, що генерують знання, і тими, які повинні їх використовувати. Поширення і диверсифікація навчальних закладів дають змогу охоплювати все нові категорії студентів і задовольняти широкий ряд потреб в освіті. Форми освітньої діяльності поширюються відповідно до запитів специфічних груп суспільства: освіта дорослих, продовжені освітні програми, курси для менеджерів та адміністраторів тощо. Але передовим фронтом країни повинна бути група Інститутів університетського рівня як центрів найвищої якості, які впливають на всю сферу.

Адміністративна автономія навчальних закладів повинна поширюватися одночасно з політикою сприяння розвитку різноманітних виробників освітніх послуг із тим, щоб відповідати все більш різноманітним потребам сучасного виробництва. Підвищення автономії державних закладів освіти на будь-якому рівні буде допомагати їм встановлювати прямі, гнучкі відносини з бізнесовими колами, продовжувати охоплювати ті сфери, де вони традиційно діяли, та відповідати новим різноманітним потребам виробничих одиниць (особливо малих і середніх підприємств) для успішного здійснення технологічних і організаційних змін.

Держава через певні політичні механізми (парламент, національні освітні ради тощо) відповідає за необхідне встановлення толерантності, солідарності та глобального розуміння освіти для громадян. Досвід функціонування ієрархічної системи показав, що такі цілі не можуть реалізовані закладами освіти просто через декрет, зміну навчальних планів чи іншими заходами, які зобов'язували б їх проводити єдину лінію незалежно від

штатного розпису, обладнання, місця розташування, типу учнів, типу шта-ту тощо. Якщо окремим закладам не буде дозволено у світлі власних кон-кретних умов визначати можливості досягнення цих цілей, то досягнення їх буде просто формальним і косметичним.

Політика розроблення освітньої стратегії за допомогою консенсусу та згоди становить собою альтернативну методологію авторитарній концепції централізованого планування, і наданню свободи дії ринковим силам. Ринок виключає політику і залишає прийняття рішень на долю результату суперництва між різними групами, які переслідують індивідуальні, корот-кострокові інтереси.

Проведення консультацій означає розуміння інших точок зору і пого-дження спільних методів роботи. Консультації можуть створити механізм, за допомогою якого всі конфлікти можуть бути вирішені засобами діалогу та погодження дій. Політичний аспект проведення консультацій створює можливість урахування довгострокових і загальних інтересів при виборі освітньої стратегії. Довгострокові та загальні інтереси – це ключові аспекти будь-якої освітньої стратегії, більше того – будь-якої стратегії сталого розвитку.

Відповідальність за врахування загальних і довгочасних інтересів у процесі освітніх консультацій залишається за державою. Однак, вона не може успішно виконувати цю роль за допомогою старих механізмів, тобто беручи на себе головну відповідальність за визначення політики та її втілення. У новому контексті роль держави буде полягати в організації консультацій, підготовці всієї необхідної інформації для переговорів, в оцінці результатів, необхідних діях і гарантуванні поваги до правил гри, які всіма прийняті. У такому контексті після визначення загальнонаціональних інтересів і дов-гострокових перспектив, її функції полягають у встановленні цілей, оцінці результатів і втручанні, якщо результати є незадовільними.

Для того, щоб держава відігравала цю стратегічну роль, угоди і політична воля є необхідними, але не достатніми умовами. Упровадження довго-строкових перспектив в освітні рішення потребує здатності ясно передбачати майбутні потреби і проблеми. Ця здібність буде залежати від точності діагнозу поточної ситуації, наявності значного обсягу інформації стосовно глобальних тенденцій і механізмів оцінки вжитих заходів з тим, щоб попе-редити негативні результати ще до того, як стане важко і дуже дорого щось змінювати. Саме тому велика увага повинна бути приділена поліпшенню інформаційної системи (вимір результатів, огляд міжнародних тенденцій тощо) при зміні системи освітнього менеджменту.

Крім того, освітні зміни, які ґрунтуються на інноваціях, означають зру-шення від підходу, що ґрунтується на зміні пропозиції, до підходу, в основі якого лежить активна роль попиту. Традиційні реформи, як правило, нама-галися змінити певні конкретні аспекти освітньої пропозиції (зміст, струк-тура системи, обладнання, викладацький склад тощо). Роль попиту була недооцінена чи розглядалася тільки на початкових стадіях процесу змін, У

майбутньому, навпаки, попит на освіту буде відігравати активну роль у процесі змін та інновацій, чому й важливо визначати стратегію поліпшення їх якості. З цієї точки зору найбільш перспективним підходом буде залучення більшої та кращої інформації для користувачів освітньої системи.

Саме такі аспекти підвищення ефективності освітньої діяльності привертають останнім часом усе більшу увагу в різних країнах. Вони знаходять свій прояв у обговоренні питань трьох напрямів:

1) як поєднати право на особистість і повагу до різноманітності людей із необхідністю встановлення суспільного консенсусу;

2) як гарантувати соціальну рівність при розподілі освітніх послуг;

3) як забезпечити динамізм та ефективність будь-яких освітніх послуг у суспільстві, що зазнає змін прискореними темпами і потребує ефективного використання наявних ресурсів.

Однією з найважливіших сфер розвитку євроінтеграції є сфера вищої освіти, де вона набула форм Болонського процесу. На сьогодні 46 європейських країн, включно з Україною, є його учасниками. Крім того, значна кількість міжнародних організацій підтримують ідеї процесу та сприяють його реалізації [6].

Для України, у культурно-цивілізаційному аспекті, європейська інтеграція – це входження до єдиної сім'ї європейських народів, повернення до європейських політичних і культурних традицій. Як свідомий суспільний вибір перспектива європейської інтеграції – це вагомий стимул для успіху економічної та політичної трансформації, що може стати основою національної консолідації. Європейська інтеграція, таким чином, стає ключовою ланкою відкриття України світові, переходу від закритого тоталітарного до відкритого демократичного суспільства.

З метою реалізації стратегічного курсу України на інтеграцію до Європейського Союзу, забезпечення її всебічного входження в європейський політичний, економічний і правовий простір та створення передумов для набуття членства в ЄС Указами Президента України затверджено Стратегію інтеграції України до Європейського Союзу. Основними напрямками культурно-освітньої та науково-технічної інтеграції визначено впровадження європейських норм і стандартів в освіті, науці та техніці, поширення власних культурних і науково-технічних здобутків у ЄС.

Згідно зі Стратегією інтеграції України до Європейського Союзу поряд з іншими напрямками європейської інтеграції культурно-освітній і науково-технічний займають особливе місце, зумовлене потенційною можливістю досягти вагомих успіхів у інтеграційному процесі саме на цих напрямках. Вони охоплюють галузі середньої та вищої освіти, перепідготовку кадрів, науку, культуру, мистецтво, технічну і технологічну сфери.

Інтеграційний процес на відповідних напрямках полягає у впровадженні європейських норм і стандартів в освіті, науці та техніці, поширенні власних культурних і науково-технічних здобутків у ЄС. У кінцевому підсумку такі кроки спрацюватимуть на підвищення в Україні європейської культури-

ної ідентичності та інтеграцію до загальноєвропейського інтелектуально-освітнього та науково-технічного середовища.

Для сучасної України важливим і актуальним завданням виступає врахування світового досвіду тих змін, що мають місце в освіті наприкінці тисячоліття. Вивчення особливостей реформування освіти в різних країнах є необхідним не для того, щоб сліпо їх копіювати. Важливо дуже виважено, без крайнощів здійснювати перетворення в освіті. Особливо обережно необхідно здійснювати процеси приватизації. Поширення приватного сектору освіти, хоча і є реальністю сучасного світу, але майже повсюдно здійснюється за провідної участі державного сектору. Забезпечення високої якості освіти на основі досягнення уніфікованості та стандартизації освітніх послуг повинно водночас підтримувати тенденцію збереження національної особливості та неповторності нашої системи освіти, позитивного досвіду, нагромадженого століттями.

Роль держави залишається вирішальною у сфері освіти, саме держава за допомогою не тільки прямого контролю, а й непрямих методів економічного, правового, організаційного впливів має можливості визначати розвиток цієї галузі, тим самим забезпечувати збереження та примноження національного потенціалу освіти України. Надзвичайно важливим при цьому є підтвердження державою особливого статусу освіти в суспільстві, визнання її як сфери, у якій домінуючою силою повинні бути не ринкові фактори, а суспільні, державні, національні. Тільки за таких умов наша національна система освіти зможе зберегти і примножити свій духовний потенціал.

Саме духовні цінності є повинні бути провідною віссю всієї системи освіти, саме на такому фундаментальному положенні повинна ґрунтуватися її діяльність, формуватися її потенціал. Основне багатство країни – це люди, їх духовні, інтелектуальні, творчі, продуктивні та інші здібності. Вони є основним ресурсом і фактором розвитку суспільства, причому розвиток цей в умовах становлення інформаційної цивілізації визначатиметься не тільки професійними характеристиками, а й усім комплексом духовних, інтелектуальних здібностей людини. Розвивати ці здібності, сприяти втіленню елементів духовності, реалізації особистості в суспільному житті – є важливим завданням освіти. Від того, як вона здійснюватиме це, залежить майбутнє держави.

У новому суспільному контексті система освіти та її функції не можуть залишатися незмінними і потребують відповідної трансформації. У процесі становлення нової інформаційної хвилі розвитку суспільства набувають нового змісту призначення освіти, її масштаби, форми і методи організації та управління освітньою галуззю.

Список використаних джерел:

1. Астахов В. І. Вища школа України / В. І. Астахов. – Харків, 1991.
2. Герасіна Л. М. Оновлення сучасної вищої школи в контексті глобальних проблем освіти / Л. М. Герасіна. – Харків, 1994.

3. Нечаев В. Я. Социология образования / В. Я. Нечаев. – М., 1992.
4. Качество образования в стратегии управления классическим университетом / Шафранов-Куцев Г. Ф. // Университетское управление: практика и анализ. – 2002. – № 2.
5. Развитие методологии создания системы менеджмента качества в ВУЗе / В. В. Левшина // Университетское управление. – 2003. – № 2 (25). – С. 60-63.
6. Освітній портал [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.osvita.org.ua/bologna/>
7. Міністерство освіти і науки України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.mon.gov.ua/>

4.2. Вивчення резервів зниження витрат на підприємствах як засіб підвищення рівня економічної освіти

*П.П. Самофалов, к.е.н., доцент
О.П. Квасова, к.е.н., доцент,
Київський національний
університет технологій та дизайну*

Сучасний етап розвитку економіки України характеризується якісними змінами в навчальному процесі. Не викликає сумнівів, що зниження витрат на підприємствах є одним із найбільш важливих завдань, що вимагає вивчення питань управлінського обліку та управління витратами економістами вищих навчальних закладів. Однак традиційні методи обліку, аналізу, нормування, планування, контролю витрат, які застосовуються, уже не можуть повністю задовольнити менеджерів різних рівнів підприємства і потребують систематизації їх для комплексного вирішення проблем, які стоять перед підприємствами, а також надання необхідної інформації щодо управління. Саме такі питання й покликаний вирішувати управлінський облік, що є нормативною дисципліною в навчальному процесі. Слід зазначити, що юридично управлінський облік в Україні зафіксований у Законі України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні», у якому подано таке його визначення: «Внутрішньогосподарський (управлінський) облік – це система обробки та підготовки інформації про діяльність підприємства для внутрішніх користувачів у процесі управління підприємством» [1].

Як ми бачимо, у такому визначенні ототожнюються поняття «внутрішньогосподарський облік» і «управлінський облік», що є недоцільним і потребує їх розмежування. Згідно з цим законом підприємство може самостійно розробляти систему і форми внутрішньогосподарського (управлінського) обліку, звітності та контролю господарських операцій. Зауважимо, що професійні асоціації можуть встановлювати свої положення та надавати

відповідні рекомендації. Зокрема, Міжнародна федерація бухгалтерів уповноважила Комітет із фінансового та управлінського обліку розробляти та видавати матеріали з питань управлінського обліку у вигляді Положень з практики управлінського обліку та Досліджень у галузі управлінського обліку. Такі рекомендації слід адаптувати до діяльності українських підприємств, що необхідно передбачити у програмі дисципліни. Інформація про діяльність підприємств, що надає управлінський облік, має конфіденційний характер, що повинно забезпечувати економічну безпеку підприємства. Однак дуже часто така інформація стає доступною для широких верств населення, що становить певну загрозу для діяльності підприємства. Тому актуальним є питання щодо конфіденційності управлінського обліку, а також посилення його впливу на економічну безпеку підприємства.

Вивчення питань становлення та подальшого розвитку управлінського обліку показало, що вони розглядаються в роботах багатьох учених і практиків, де можна виокремити дослідження Л.В. Нападівської [2; 3], М.Г. Чумаченка [4], С.Ф. Голова [5], Дон Р. Хенсена, Маріен М. Моувен, Небіл С. Еліаса, Девід У. Сенкова [6], які звертають увагу на важливу його роль у діяльності підприємства. Однак деякі науковці дещо звужують сферу його можливостей, або навіть не визнають управлінського обліку як такого, де доцільно виокремити публікації В. Ластовецького [7; 8]. Така позиція є негативним фактором впливу на навчальні заклади щодо вивчення питань управлінського обліку, а також управління витратами. Саме тому виникла необхідність у визначенні суті управлінського обліку як важливого елементу управління витратами підприємства.

У своїй роботі В.В. Сопко зазначає, що «внутрішньогосподарський облік (так званий управлінський, виробничий, контролінг) не є самостійним бухгалтерським обліком. Це є продовження, а точніше подальше поглиблення, деталізація даних бухгалтерського фінансового обліку в частині затрат і доходів діяльності, коли розкривається вся ефективність придбання ресурсів, їх переробки, технологічних та організаційних рішень, мотивації тощо». [9, с. 483]. Далі автор зауважує, що це «означає, що поняття «внутрішньогосподарський облік» значно ширше, ніж просто бухгалтерський облік, недаремно в країнах світу залежно від того, як він формувався, такий облік називають по-різному: управлінським в англо-американській системі, виробничим у французькій системі, чи контролінгом – у німецькій» [9, с. 484]. Інколи в літературних джерелах управлінський облік визначається як інтегрована система обліку витрат, доходів, а також нормування, планування, контролю й аналізу, яка готує інформацію для оперативних управлінських рішень і координації майбутнього розвитку суб'єкта підприємницької діяльності. Поняття «управлінський облік» також трактується як підсистема бухгалтерського обліку або частина системи бухгалтерського обліку, що забезпечує потреби менеджерів в інформації, або як процес виявлення, вимірювання, накопичення, аналізу, підготовки, інтерпретації та передачі інформації, що використовується менеджерами для планування оцінки і

контролю процесів всередині підприємства, а також для забезпечення оптимального використання ресурсів.

Зі сказаного випливає, що основною метою управлінського обліку, як системи обробки та підготовки інформації, є забезпечення менеджерів різного рівня на підприємстві інформацією, необхідною для управління підприємством, прийняття управлінських рішень, контролю їх виконання. Слід зазначити, що в управлінському обліку визначення поняття «інформація» та розуміння її суті є дуже важливим, оскільки управлінський облік можна ще назвати системою інформаційного забезпечення менеджерів усередині підприємства, що треба підкреслити при викладанні дисципліни «Управлінський облік».

З метою забезпечення більш детального вивчення управлінського обліку в економічних навчальних закладах, доцільно визначити особливості управлінського обліку, порівнюючи його з бухгалтерським. Результати проведеного дослідження зведені в табл. 1.

При викладанні предмета «Управлінський облік» доцільно виокремити спільні риси управлінського та бухгалтерського обліку:

Таблиця 1

Основні відмінності бухгалтерського і управлінського обліку

Ознака	Бухгалтерський облік	Управлінський облік
1	2	3
Доступність даних	Більшість даних доступна всім	Дані мають конфіденційний характер
Обов'язковість	Згідно із законодавством України суб'єкти підприємницької діяльності зобов'язані вести бухгалтерський облік і подавати фінансову звітність, незалежно від рішень адміністрації підприємства (за винятком тих підприємств і організацій, які звільнені згідно із законодавством від ведення бухгалтерського обліку та подачі фінансової звітності)	Ведення управлінського обліку здійснюється за рішеннями адміністрації підприємства і не є обов'язковим
Користувачі	Користувачами інформації є зовнішні та внутрішні	Користувачами інформації є внутрішні, що вимагає її конфіденційності
Нормативна база	Застосовуються загальноприйняті форми обліку і звітності згідно з вимогами законів, положень, інструкцій, стандартів тощо	Підприємство самостійно розробляє систему та форми обліку відповідно до своїх потреб, що може відрізнятися від загальноприйнятих норм і вимог

Продовження табл. 1

1	2	3
Точність	Інформація повинна бути точною	Інформація може бути приблизною, але достатньо точною для прийняття управлінських рішень
Масштаби обліку	Інформація про діяльність суб'єкта підприємницької діяльності в цілому	Інформація про діяльність структурних підрозділів підприємства (сегментів діяльності)
Часовий інтервал	Інформація про діяльність підприємства в минулому	Інформація прогнозного характеру
Інтервал подання інформації	Згідно з вимогами законів, положень, інструкцій, стандартів тощо	У міру виникнення необхідності в інформації
Вимірники	Грошові, натуральні, трудові	Різні вимірники, у тому числі й якісні
Рівняння обліку	$A=3+BK$; де А – активи, З – зобов'язання, ВК – власний капітал	Рівняння як такого не існує, оперує поняттями «доходи», «витрати», «активи» тощо

Джерело: запропоновано автором

1. У бухгалтерському й управлінському обліках може використовуватись єдина первинна інформація, збір і обробка якої може здійснюватися за єдиними підходами.

2. Дані бухгалтерського й управлінського обліків використовуються для прийняття управлінських рішень. Зокрема, дані бухгалтерського обліку використовують інвестори для прийняття рішень щодо інвестицій у підприємство, дані управлінського обліку – менеджери щодо мінімізації витрат на підприємстві, цінових рішень, купівлі чи виробництва комплектуючих виробів тощо.

3. Порівнянність планових і фактичних показників управлінського та бухгалтерського обліків, тобто система облікових показників, базується на відповідних планових показниках. Система облікових показників з метою отримання управлінської інформації може бути ширшою.

4. Своєчасність обліку набуває важливого значення при переході до ринкової економіки, дає можливість оперативно приймати управлінські рішення й оперативно реагувати на відхилення фактичних показників від планових, що важливо в умовах швидкоплинних змін у діяльності підприємств.

5. Об'єктивність показників дає можливість приймати виважені рішення.

6. Управлінський і фінансовий обліки виконують такі основні функції на підприємстві: інформаційну, контрольну, управлінську.

7. Економічність і раціональність обліку – понесення мінімальних витрат при достатній повноті обліку.

Дослідження ролі управлінського обліку в управлінні підприємством і його взаємозв'язку з основними функціями управління, а саме розробленням і прийняттям рішення, реалізацією прийнятих рішень, контролем виконання рішень показало наступне (табл. 2).

Дані управлінського обліку використовуються менеджерами для мінімізації витрат на підприємстві, а це можливо при добре розробленій системі управління витратами, яка істотно впливає на зменшення впливу внутрішніх і зовнішніх загроз, досягнення поставлених стратегічних цілей і тактичних завдань. Результати діяльності підприємства мають різноплановий характер, де поряд із виробничими, економічними і фінансовими підсумками при викладанні дисципліни слід урахувувати досягнення в напрямках технічного та соціального розвитку тощо. Зіставлення витрат і результатів діяльності дає змогу оцінити ефективність роботи підприємств, оскільки економічний результат їх функціонування в загальному вигляді визначається як різниця між виручкою від реалізації продукції (робіт, послуг) і витрат, на їхнє виробництво (проведення, надання) і доведення до споживачів.

Таблиця 2

Взаємозв'язок функцій управління і системи управлінського обліку

Функція управління	Система управлінського обліку
Розроблення (прийняття) рішення	Розроблення методик планування, графіків складання планів, надання інформації для складання планів, здійснення перевірки та координації планів
Реалізація рішення	Доведення планів до менеджерів, які будуть їх реалізовувати, збір інформації про виконання планових показників
	Облік витрат та їх контроль за підрозділами (центрами відповідальності)
	Складання звітів про виконання бюджетів (кошторисів) підрозділами підприємства. При цьому ефективним є використання гнучких бюджетів.
Контроль виконання рішень	Порівняння планових і фактичних величин, встановлення допустимих меж відхилень від планів, аналіз цих відхилень, розроблення пропозицій щодо зменшення відхилень

Джерело: запропоновано автором

Отже, управління витратами можна розглядати як ефективний засіб досягнення підприємством високого економічного результату. Подаючи особливості управління витратами, П.В. Іванюта та О.П. Лугівська визнача-

ють ефективним управління, що забезпечує «належний облік і звітність; логічну класифікацію витрат і можливість їх повного і глибокого аналізу; віднесення витрат на відповідні підрозділи, служби, функції, окремих осіб, тобто встановлення міри відповідальності за їх виконання; прогнозування і планування витрат, складання кошторису витрат на майбутній період з врахуванням інших показників і особливостей діяльності підприємства. В кожному підприємстві складається відповідна система управління» [10, с. 55]. Слід зазначити, що ефективне управління витратами, яке приводить до їх зниження, повинно розповсюджуватися на всі елементи управлінського циклу. Зазначимо, що дисципліни «Управлінський облік» і «Управління витратами» тісно пов'язані.

Дослідженню питань управління витратами присвячено роботи як українських, так і зарубіжних учених. Зокрема, в роботі О.В. Орлова розглядаються традиційні методи розподілу накладних витрат [11], можна виділити роботу Ю.О. Шумило, у якій узагальнено основні теоретичні підходи до сутності управлінського обліку, визначено місце управлінського обліку в системі управління витратами [12]. Заслужують на увагу дослідження витрат у системі управлінського обліку українських учених М.Г. Чумаченка [4], Л.В. Нападовської [2; 3], С.Ф. Голова [5].

При мінімізації впливу внутрішніх і зовнішніх факторів на діяльність підприємства слід врахувати, що управління витратами має свої особливості, що треба зазначати при вивченні поведінки витрат на підприємствах. Важливою рисою витрат як об'єкта управління є їхній динамізм, тобто перебування в безперервному русі та зміні. Зокрема в ринкових умовах господарювання перманентно змінюються ціни на сировину, матеріали, комплектуючі вироби й деталі, тарифи на енергоносії, газ, послуги зв'язку, транспорту тощо. Регулярно переглядається та оновлюється асортимент продукції, змінюються норми матеріальних і трудових витрат, що впливає на собівартість продукції, а також на її ціну. Тому розгляд витрат повинен здійснюватись у їх динаміці, оскільки статика не відображає їхнього рівня в нинішніх реаліях.

Друга особливість витрат як предмету управління і вивчення їх у вищих навчальних закладах полягає в їхньому різноманітті, що вимагає застосування великого спектра методів управління ними. Різноманіття витрат, насамперед, виявляється при здійсненні їхньої класифікації, що дає змогу, виявити ступінь впливу окремих витрат на економічні результати діяльності підприємства, оцінити можливість впливу менеджера на рівень тих чи інших видів витрат і, нарешті, відносити на виріб тільки ті витрати, які необхідні для його виготовлення й реалізації. Не менш важливим і складним завданням є віднесення витрат на виробничі підрозділи й окремі види діяльності підприємства, що треба враховувати викладачам на заняттях зі студентами.

Зазначимо, що при класифікації витрат для цілей управління доцільно керуватися таким принципом: «Конкретна ознака для конкретних цілей».

Зокрема, можна виділити такі цілі при класифікації витрат: прийняття управлінських рішень, контроль за виконанням прийнятих рішень, оцінка запасів і визначення фінансового результату діяльності підприємства. Можливий варіант класифікації витрат за цілями наведено в табл. 3.

Таблиця 3

Класифікація витрат за цілями

Ціль	Ознака
Прийняття управлінських рішень	Релевантні – нерелевантні; Диференційні Постійні – змінні – інші витрати; Маржинальні – середні; Дійсні – альтернативні
Контроль виконання рішень	Контрольовані – неконтрольовані; Планові – фактичні
Оцінка запасів і визначення фінансового результату	Вичерпані (спожиті) – невичерпані (не спожиті); Витрати на продукцію – витрати періоду; Прямі – непрямі Основні – накладні

Джерело: запропоновано автором

Важливого значення в сучасних умовах господарювання набуває визначення та класифікація витрат на стадіях життєвого циклу виробу, де можна виділити науково-дослідні роботи, проектно-конструкторські розробки, проведення експерименту, технологічну підготовку, виробництво, реалізацію, експлуатацію та утилізацію. При цьому, кожна стадія життєвого циклу вносять свої особливості в методику розрахунку витрат.

При створенні системи обліку витрат слід урахувувати, що витрати операційної діяльності згідно з П(С)БО 16 «Витрати» [13], групуються за такими економічними елементами, як матеріальні витрати, витрати на оплату праці, відрахування на соціальні заходи, амортизація, інші операційні витрати.

Третя особливість витрат як об'єкта управління визначається складністю і суперечливістю впливу витрат на економічний результат. Наприклад, збільшення прибутку підприємства можливе за рахунок зниження поточних витрат на виробництво, а це вимагає підвищення капітальних витрат на проведення досліджень, упровадження нової техніки й технологій.

Четверта особливість витрат полягає у відсутності абсолютно точних методів виміру, оцінки й обліку витрат.

При викладанні дисципліни слід підкреслити, що управління витратами на підприємстві покликано вирішувати такі основні завдання:

✓ визначення витрат за основними функціями управління, де доцільно виділити прогнозування та планування, організацію, координацію і регулювання, активізацію і стимулювання, облік і контроль;

- ✓ пошук резервів зниження витрат на всіх стадіях виробничого процесу та життєвого циклу виробу, а також у всіх виробничих підрозділах підприємства;
- ✓ вибір такої системи управління витратами, яка відповідала б умовам роботи підприємства;
- ✓ визначення способу калькулювання витрат, де поряд із калькулюванням за замовленнями, за процесами доцільно виділити системи калькулювання за методом повних витрат, директ-костинг і калькулювання за нормативними витратами;
- ✓ виявлення ролі управління витратами як фактора підвищення економічних результатів діяльності;
- ✓ розрахунок витрат за виробничими підрозділами підприємства, і визначення центрів відповідальності та системи бюджетів для кожного з цих центрів;
- ✓ розрахунок планових витрат на одиницю продукції (робіт, послуг);
- ✓ підготовка інформаційної бази, яка дала б змогу оцінювати витрати при виборі й прийнятті поточних та інвестиційних рішень, де менеджери постійно повинні здійснювати вибір рішень із декількох запропонованих бухгалтерами-аналітиками альтернативних варіантів. Такою базою може бути система управлінського обліку, що, як зазначалося, має на меті обробку та підготовку інформації для менеджерів усередині підприємства;
- ✓ виявлення технічних способів і необхідних засобів виміру витрат та їх контролю.

Управління витратами на підприємстві повинно торкатися виконання всіх функцій, властивих управлінню будь-яким об'єктом, де можна виділити розроблення рішень, подальшу їх реалізацію, а також здійснення контролю за їх виконанням. Функції управління витратами повинні реалізуватися через елементи управлінського циклу: прогнозування та планування, організацію, координацію й регулювання, активізацію й стимулювання виконання, облік і аналіз. Суб'єктами управління витратами виступають керівники та фахівці підприємства й виробничих підрозділів. Окремі функції й елементи управління витратами виконуються працівниками підприємства безпосередньо або при їхній активній участі. Наприклад, диспетчер впливає на координацію й регулювання виробничого процесу, а отже, на виробничі витрати; бухгалтер здійснює облік витрат і т.п. При цьому ефективним є створення центрів відповідальності, де можна виокремити центри витрат, центри прибутків, центри доходів, центри інвестицій, а також доведення до них бюджетів. Об'єктами управління є витрати на розроблення, виробництво, реалізацію, експлуатацію (використання) і утилізацію продукції (робіт, послуг).

Прогнозування й планування витрат підрозділяють на перспективне (на стадії довгострокового планування) і поточне (на стадії короткострокового планування). Завданням довгострокового планування є підготовка інформації про очікувані витрати при освоєнні нових ринків збуту, організації

розроблення та випуску нової продукції (робіт, послуг), збільшенні потужності підприємства тощо. Це можуть бути витрати на маркетингові дослідження, науково-дослідні роботи, капітальні вкладення. Поточні плани конкретизують реалізацію довгострокових цілей підприємства.

Якщо точність довгострокового планування витрат є невисокою й піддається впливові інфляції, поведінці конкурентів, політики держави в галузі економічного управління, форс-мажорним обставинам, то короткострокове планування витрат, що враховує потреби найближчого майбутнього, є більш точним, оскільки обґрунтовується річними, кварталними, місячними розрахунками, а також завданнями кожного дня.

При розгляді студентами питань управління витратами слід врахувати, що організація як найважливіший елемент ефективного управління витратами, встановлює, яким чином на підприємствах здійснюється таке управління, тобто визначається суб'єкт управління, строки, необхідна інформація та документи, способи. Визначаються місця виникнення витрат, центри відповідальності (центри витрат, центри прибутків, центри доходів і центри інвестицій). Розробляється ієрархічна система лінійних і функціональних зв'язків керівників і фахівців, що беруть участь в управлінні витратами. Ця система повинна бути сумісною з виробничою структурою підприємства.

Координація та регулювання витрат потребують порівняння фактичних витрат із запланованими, виявлення відхилень, вживання оперативних заходів з їхньої ліквідації. Якщо з'ясовується, що змінилися умови виконання плану, то витрати, заплановані на його реалізацію, коректуються. Своєчасна координація та регулювання витрат дають змогу підприємству уникнути серйозного зриву у виконанні запланованого економічного результату діяльності, а також враховувати кризові явища.

Активізація й стимулювання мають на меті пошук таких способів впливу на учасників виробництва, які спонукали б дотримання встановлених планом витрат і знаходження можливостей їхнього зниження. Подібний спосіб дій може мотивуватися як матеріальними, так і моральними факторами. Зауважимо, що не можна стимулювати за дотримання й економію витрат заміняти покаранням за перевитрати. У цьому разі основні зусилля працівників будуть направлятися на підвищення рівня планових витрат. Тоді досягнення основної мети діяльності підприємства, яка полягає в отриманні максимально можливого прибутку за рахунок зниження витрат, не буде виконуватися.

Облік як один із необхідних елементів управління витратами необхідний для підготовки інформації з метою прийняття управлінських рішень. Наприклад, при оцінці вартості матеріальних виробничих запасів понесені витрати встановлюють за допомогою виробничого обліку, а інформацію про фактичні результати діяльності підприємства й усіх його витрат на виробництво надає бухгалтерський облік. Виробничий облік є складовою частиною управлінського обліку, що дає змогу контролювати витрати й приймати обґрунтовані рішення про їхню доцільність.

Аналіз витрат, який є елементом функції контролю, дає можливість оцінити ефективність використання всіх ресурсів підприємства, виявити резерви зниження витрат на виробництво, зібрати необхідну інформацію для підготовки планів і прийняття раціональних управлінських рішень щодо витрат.

Функція контролю в системі управління витратами забезпечує зворотний зв'язок, порівняння запланованих і фактичних витрат. Ефективність контролю обумовлюється коригувальними управлінськими діями, спрямованими на приведення фактичних витрат у відповідність до запланованих або на уточнення планів, якщо вони не можуть бути виконані внаслідок об'єктивної зміни виробничих умов.

Основні принципи управління витратами, які напрацьовані практикою і розкриваються в працях учених, дотримання яких створює базу економічної конкурентоздатності підприємства, завоювання ним передових позицій на ринку, є такими:

- системний підхід до управління витратами;
- єдність методів, які використовуються на різних рівнях управління витратами;
- здійснення управління витратами на всіх стадіях життєвого циклу виробу – від створення до утилізації;
- органічне поєднання зниження витрат із високою якістю продукції (робіт, послуг);
- недопущення зайвих витрат;
- широке впровадження ефективних методів зниження витрат;
- удосконалення інформаційного забезпечення щодо рівня витрат;
- підвищення зацікавленості виробничих підрозділів підприємства в зниженні витрат.

Вітчизняна та міжнародна практика показала, що вирішення організаційних питань управління витратами можливе на основі управлінського обліку, який повинен забезпечити:

- класифікацію витрат за різними ознаками з метою використання її для підрахунку собівартості продукції (робіт, послуг), прийняття управлінських рішень і здійснення контролю над ними;
- побудову моделі рішення на основі облікової інформації;
- облік витрат;
- калькулювання собівартості продукції;
- аналіз взаємозв'язку «витрати – обсяг – прибуток»;
- визначення та аналіз релевантної інформації для прийняття поточних і стратегічних управлінських рішень;
- програмування і бюджетне планування, контроль виконання бюджетів;
- облік і контроль за центрами відповідальності, трансфертне ціноутворення;
- прийняття цінових рішень.

Практичну роботу студентів з дисциплін «Управлінський облік» і

«Управління витратами» доцільно побудувати на проведенні ділової гри щодо запровадження системи управління витратами на підприємстві. Результатом такого заняття може бути розробка Положення про управління витратами на підприємстві (далі – Положення).

Таке Положення повинно базуватися на нормативних актах, напрацюваннях учених, а також іноземного та вітчизняного досвіду. Ураховуючи зазначене можна дати такі рекомендації.

У Положенні доцільно виділити три етапи розвитку управлінського обліку в історичному аспекті, де необхідно визначити наступне.

На першому етапі виробничий облік (облік витрат виробництва), як частина бухгалтерського обліку здійснював узагальнення фактичних витрат для калькулювання собівартості виготовленої продукції. На початку ХХ ст. посилюється контрольна функція управлінського обліку через застосування системи встановлення стандартів на витрати і контролю за їх відхиленнями (система калькулювання стандартних витрат «стандарт-кост»).

Другий етап становлення управлінського обліку характеризується розробленням і застосуванням системи калькулювання змінних витрат, яка отримала назву «директ-костинг», а також застосуванням на підприємствах обліку і контролю за центрами відповідальності. Цей етап становлення управлінського обліку розпочався з середини 30-х років.

Третій етап розвитку управлінського обліку характеризується виділенням його в самостійну систему і пов'язаний з підсиленням ролі стратегічного управління (із середини 70-х років).

У Положенні слід визначити схему управлінського обліку, врахувавши, що на її вибір впливають розміри підприємства та рішення його адміністрації. На практиці виділяють такі основні схеми організації управлінського обліку.

1. За зв'язком між управлінською та фінансовою бухгалтерією – інтегрована (моністична) – автономна (замкнута).

При цьому, схема є інтегрованою за наявності прямої кореспонденції рахунків витрат і доходів бухгалтерського обліку з рахунками управлінського обліку, і автономною, якщо використовуються парні контрольні рахунки одного й того ж найменування, які називаються рахунками-екранами.

2. За повнотою включення витрат у собівартість продукції доцільно виокремити схему повного включення витрат у собівартість продукції та схему неповного включення витрат у собівартість продукції («директ-костинг»).

3. За оперативністю обліку розрізняється схема обліку фактичних (історичних) витрат – облік стандартних (нормованих) витрат («стандарт-кост»).

Із студентами доцільно обговорити можливість функціонування інтегрованої схеми управлінського обліку з використанням систем калькулювання «директ-костингу» і «стандарт-косту».

У Положенні, крім основних методів обліку і калькулювання собівартості продукції: нормативного, попереднього та позамовного, необхідно подати систему калькулювання змінних витрат («директ-костинг»), яка ба-

зується на поділі витрат на постійні та змінні. При цій системі калькулювання основна увага приділяється управлінню постійними витратами і калькулюванню собівартості продукції здійснюється за обмеженими витратами. Головною особливістю «директ-костингу» є складання звіту про доходи і витрати за методом маржинального доходу.

У Положенні також необхідно подати методику цільового калькулювання, як виробничу стратегію, згідно з якою компанія спочатку визначає ціну реалізації нового виробу, а потім проектує сам виріб. Виробництво нового виробу повинно забезпечити рівень витрат, необхідний для досягнення цілі.

Поряд із зазначеними методами калькулювання собівартості продукції доцільно було б обговорити зі студентами питання калькулювання на основі діяльності, яке побудовано за принципом «продукція споживає виробничі процеси (операції), а процеси споживають ресурси» на відміну від традиційної системи калькулювання, яка побудована за принципом «продукція споживає ресурси». Калькулювання на основі діяльності передбачає:

- визначення видів діяльності на підприємстві;
- встановлення для кожного виду діяльності центру витрат;
- групування накладних витрат за основними видами діяльності;
- віднесення накладних витрат на види продукції залежно від того, які види діяльності необхідні для виробництва цієї продукції.

У Положенні доцільно подати методичні рекомендації щодо складання бюджетів (кошторисів) і на їх основі проводити контроль діяльності структурних підрозділів підприємства. При цьому слід урахувати те, що кожне підприємство для вирішення своїх стратегічних і оперативних цілей складає плани. Ці плани можуть мати довгостроковий і короткостроковий характер залежно від періоду, на який цей план складено. Практика показує, що довгострокове планування здійснюється на період від 3 до 20 років (частіше всього на 5 років). На підставі довгострокових планів підприємство визначає план своєї діяльності на 1 рік, можливо, із виділенням кварталів і місяців.

- Слід звернути увагу на те, що метою складання бюджетів є:
- планування діяльності підприємства;
 - координація діяльності структурних підрозділів підприємства;
 - контроль і оцінка ефективності роботи структурних підрозділів підприємства;
 - стимулювання діяльності працівників підприємства з метою орієнтації їх на досягнення цілей.

Окремо в Положенні доцільно виділити питання обліку і контролю за центрами відповідальності. При цьому необхідно керуватися тим, що в системі управлінського обліку інформація повинна акумулюватися, аналізуватися, контроль діяльності необхідно здійснювати на рівні структурних підрозділів, які можна визначити як центри відповідальності. Центр відповідальності – це сфера (сегмент) діяльності всередині підприємства, очолювана менеджером, який контролює і відповідає за її діяльність.

Виділяють такі типи центрів відповідальності:

- центри витрат;
- центри прибутків;
- центри інвестицій.

Центр витрат – це підрозділ, керівник якого контролює і відповідає тільки за витрати. Прикладом центрів витрат можуть бути цехи, дільниці, бригади, тобто порівняно невеликі структурні підрозділи.

Центр прибутку – це підрозділ, керівник якого контролює і відповідає за витрати і прибуток. Центр прибутку може мати у своєму складі декілька центрів витрат. Прикладом центрів прибутку можуть бути магазини, секції, підприємства у складі об'єднання.

Центр інвестицій – це підрозділ, керівник якого контролює і відповідає за витрати, прибуток та інвестиції. Прикладом центрів інвестицій можуть бути корпорація, дочірнє підприємство холдингової компанії.

При виконанні практичної роботи студентам необхідно знати, що за функціональними ознаками центри відповідальності можна поділити на:

- матеріальні центри, які здійснюють забезпечення матеріальними ресурсами та їх зберігання;

- обслуговуючі центри – надають послуги іншим центрам підприємства.

Наприклад, цехи енергетичні, де виробництво носіїв енергії не є основним, електростанції, ідальні для робочих, тобто це центри відповідальності, які здійснюють допоміжну діяльність;

- виробничі центри – це підрозділи основного і допоміжного виробництва. Витрати підрозділів основного виробництва можна безпосередньо віднести на продукцію, витрати допоміжних виробництв – через центри відповідальності основного виробництва;

- управлінські центри відповідальності – це такі підрозділи, як бухгалтерія, плановий відділ, юридичний відділ тощо. Як правило, їх діяльність не пов'язана з конкретними видами продукції, і витрати цих центрів можуть розподілятися за видами продукції пропорційно обраній базі розподілу;

- збутові центри відповідальності здійснюють реалізацію продукції (відділ збуту, служба маркетингу тощо). Витрати цих центрів можна віднести до конкретних видів продукції.

При організації на підприємстві центрів відповідальності слід керуватися таким:

- у центрі відповідальності обов'язково визначається особа, яке несе відповідальність за діяльність центру;

- для основних видів витрат підприємства визначається центр відповідальності, де ці витрати є прямими (на центри відповідальності доцільно відносити тільки прямі витрати);

- визначаються показники його діяльності. При виборі показників не слід ускладнювати систему обліку;

- проводиться розроблення та затвердження бюджету;

- встановлюються терміни звітності;

- встановлюються трансфертні ціни на його продукцію;
- регулярно визначаються відхилення від бюджету та аналізуються їх причини;
- здійснюється стимулювання діяльності центрів відповідальності.

Важливого значення в зменшенні витрат на підприємствах набуває діяльність бухгалтера-аналітика. Тому в Положенні доцільно було б визначити завдання бухгалтера-аналітика, основна роль якого полягає в інформаційній підтримці менеджерів, які відповідають за досягнення основних результатів діяльності. Завдяки значенню, яке управлінський облік та управління витратами відіграють у роботі сучасних підприємницьких структур, бухгалтер-аналітик розглядається як член управлінської команди та бере участь у плануванні, контролі та прийнятті рішень. Бухгалтер-аналітик може нести відповідальність за внутрішній аудит, облік витрат у процесі бухгалтерського обліку, за додержання вимог внутрішньої та зовнішньої звітності. Обов'язки та спосіб організації роботи бухгалтерів-аналітиків можуть відрізнятися у різних компаніях. Бухгалтер-аналітик може бути підпорядкований безпосередньо головному бухгалтеру чи віце-президенту з фінансів.

На підставі проведених досліджень можна зробити висновки про те, що в Україні створена система управлінського обліку, що покликаний забезпечити менеджерів підприємства інформацією для управління. Дані управлінського обліку використовуються менеджерами для мінімізації витрат на підприємстві, а це можливо в разі добре розробленої системи управління витратами, що істотно впливає на мінімізацію впливу внутрішніх і зовнішніх загроз і досягнення поставлених стратегічних і тактичних цілей. З метою впровадження управлінського обліку на підприємстві, що приведе до мінімізації витрат, доцільно розробити та впровадити Положення про управління витратами на підприємстві. Ураховуючи важливість вивчення можливостей зниження витрат підприємств слід постійно вдосконалювати програми дисциплін «Управлінський облік», «Управління витратами», що є одним із найбільш важливих освітянських завдань.

Список використаних джерел:

1. Закон України «Про бухгалтерський облік і фінансову звітність в Україні» // Бухгалтерський облік і аудит. – 1999. – № 6. – С. 9-13.
2. Нападівська Л.В. Управлінський облік: Монографія / Л. В. Нападівська. – Наука і освіта, 2000. – 450 с.
3. Нападівська Л. Проблеми становлення та розвитку управлінського обліку в Україні / Л. Нападівська // Бухгалтерський облік і аудит. – 2001. – № 9. – С. 33-38.
4. Чумаченко М. Г. Управлінський облік потребує підтримки в Україні / М. Г. Чумаченко // Бухгалтерський облік і аудит. – 2001. – № 9. – С. 33-38.
5. Голов С. Ф. Управлінський облік. Підручник / С. Ф. Голов. – К. : Лібра, 2003. – 704 с.
6. Управлінський облік / Дон Р. Хенсен, Марієн М.Моувен, Небіл С.Еліас, Девід

У.Сенков. Пер. з англ. 5-го канад. Вид. О. Григораша, О. Рахубовського, Н. Краснік. – К. : Міленіум, 2002. – 974 с.

7. Ластовецький В. Який вид обліку не є управлінським? / В. Ластовецький // Бухгалтерський облік і аудит. – 2003. – № 4. – С. 40-44.

8. Ластовецький В. Чи можна удосконалювати те, чого нема? (критична думка вченого) / В. Ластовецький // Бухгалтерський облік і аудит. – 2003. – № 3. – С. 63-64.

9. Сопко В. Бухгалтерський облік / В. Сопко. – К. : КНЕУ, 1998. – 448 с.

10. Управління ресурсами і витратами. Навч. посіб. 2-ге вид. / За ред. С. М. Іванюти. – К.: Центр навчальної літератури, 2011. – 320 с.

11. Орлов О. Всі традиційні методи розподілу накладних витрат не тільки даремні, а й шкідливі / О. Орлов // Економіст України. – 2007. – № 1. – С. 56-61.

12. Шумило Ю. О. Роль управлінського обліку в системі управління витратами / Ю. О. Шумило // Формування ринкових відносин в Україні: Зб. наук. Праць. – К., 2007. – Вип. 10 (77). – С. 39-43.

13. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 16 «Витрати» // Бізнес. Бухгалтерія. – 2000. – № 6. – С. 17-22.

14. Самофалов П. П. Проблеми організації управлінського обліку в Україні / П. П. Самофалов // Вісник КНУ імені Тараса Шевченка. Серія «Економіка». – 2001. – № 52. – С. 30-34.

4.3. Контроль виконання бюджетів вищих навчальних закладів методом фондування

*Є.Б. Хаустова, к.е.н., доцент,
Київський національний
університет технологій та дизайну*

Наш час зробив сферу освітніх послуг фактично двигуном наукоємних галузей економіки та чинником, який впливає на вартість людського капіталу і рівень життя в суспільстві. Якщо у ХХ ст. показовим була грамотність населення (уміння писати, читати), то на сьогодні одним із показників рівня життя в суспільстві є наявність вищої освіти (двох або більше) та знання іноземних мов. Вища освіта перестає бути привілеєм певних верств населення, вона стає відносно доступною для молоді та бажаною, оскільки її наявність вимагається роботодавцями.

Водночас світові інтеграційні процеси уможливають отримання вищої освіти в будь-якій країні, що створює конкурентне середовище для вітчизняних вищих навчальних закладів. Ураховуючи цей факт та світовий досвід в організації фінансування та управління освітою, для вітчизняних ВНЗ актуальними є такі заходи:

активізація залучення позабюджетних джерел фінансування, у тому числі іноземних, на фоні підвищення ефективності використання матеріальних, фінансових та інтелектуальних ресурсів;

упровадження ефективної системи планування та контролю виконання бюджетів з урахуванням особливостей змішаного фінансування, у тому числі розроблення власних планово-контрольних процедур із урахуванням положень нормативно-правових актів у сфері бюджетного фінансування.

Питання дослідження механізму фінансового забезпечення освітніх установ знайшли відображення у працях Л.І. Антошкіної, Т.М. Боголіб, Б.М. Данилишина, В.С. Журавського, М.З. Згуровського, В.І. Куценко, О.А. Кратт, М.А. Козоріз, Л.К. Семів, І.Ю. Ходикіної та інших. Однак із необхідністю вдосконалення системи фінансового регулювання вищої освіти з'явилася потреба в трансформації структури управління та в застосуванні нових підходів у плануванні доходів і контролі витрат самих ВНЗ з урахуванням збільшення їхньої автономії, введення нових освітніх стандартів.

На основі емпіричного дослідження визначено, що більш розвинутими моделями державного фінансування освіти після *кошторисного* та *нормативного* є фінансування за *результатами діяльності* та бюджетне фінансування, яке ґрунтується на диференційованій грантовій підтримці та освітніх ваучерах [10].

На сучасному етапі розвитку управління освітою в Україні багато уваги приділяється розвитку *нормативного* фінансування освіти. Воно розглядається як гарантія фінансового забезпечення потреб освітньої установи з урахуванням чисельності студентів і стабільними нормативами (штатний розпис, система тарифів і окладів, стандарт вартості навчання, кількість студентів на одного викладача тощо). Так, прогнозом Держбюджету України на 2013-2014 рр. передбачено, зокрема, такі заходи розвитку галузі освіти:

- встановлення типових штатних нормативів у навчальних закладах та установах освіти;
- запровадження єдиного стандарту вартості навчання одного учня (студента);
- перехід фінансування навчальних закладів від принципу утримання закладів до принципу формування їх кошторисів, виходячи з кількості учнів і стандарту вартості навчання одного учня (студента);
- прийняття порядку формування та розміщення державного замовлення на підготовку фахівців, робочих кадрів з урахуванням потреб ринку праці та забезпечення контролю за його виконанням.

Так з 2013 р. відповідно до положень Закону України «Про формування та розміщення державного замовлення на підготовку фахівців, наукових, науково-педагогічних та робітничих кадрів, підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів» обсяги держзамовлення визначались на *конкурсній основі*, виходячи з орієнтовної середньої вартості підготовки фахівців (Постанова Кабінету Міністрів України від 20 травня 2013 р. № 363 та № 346). При цьому орієнтовна середня вартість визначається кожним ВНЗ самостійно за методикою, затвердженою Кабінетом Міністрів України, та є підставою для визначення вартості навчання фахівців за контрактом. Таким

чином, ВНЗ одержують різні обсяги державного замовлення не тільки за кількістю місць, а й за сумами фінансування. До речі, показник вартості навчання є одним із результативних показників виконання бюджетної програми в галузі «Освіта» — Підготовка кадрів вищими навчальними закладами III і IV рівнів акредитації (Наказ Міністерства фінансів України і Міністерства освіти і науки України від 1 червня 2010 р. №298/519).

Зазначені особливості розподілу бюджетних коштів на освіту свідчать про наміри Уряду перейти від моделі *нормативного* фінансування до моделі фінансування *за результатами діяльності* на базі використання *програмно-цільового* підходу в державному управлінні та бюджетному процесі. Упровадження зазначеного методу повинно сприяти розвитку ініціативи, розширенню самостійності та економічної автономії вищих навчальних закладів.

За останні 20-30 років у США програмно-цільовий підхід в управлінні знайшов своє удосконалення в системі планування, програмування, бюджетування та виконання (PPBES), яка відрізняється від минулого досвіду застосування програмно-цільового методу тим, що крім розроблення та контролю поточних планів здійснюється розроблення прогнозів (проектів) на майбутні 2-3 роки та їх коригування на підставі щорічного аналізу досягнення прогнозних показників.

Дотримання принципу «за результатами» в поєднанні з децентралізованим фінансуванням дає найкращі результати, але потребує порівняно високого рівня розвитку ринкових відносин. Тому повний перехід до фінансування ВНЗ «за результатами» в Україні є реальним тільки в перспективі. Однак *нормативне* фінансування все ж таки має менш жорсткі обмеження щодо прийому студентів і внутрішнього розподілу ресурсів, ніж *пряме кошторисне* фінансування з боку держави.

Управління фінансами ВНЗ здійснюється на основі складання системи бюджетів. Основними функціями бюджетування ВНЗ є:

- прогноз фінансово-економічного стану вузу;
- узгодження планових фінансово-економічних показників, закріплення відповідальності та повноважень за службами підрозділів;
- контроль виконання планових показників.

Водночас обмеження щодо застосування бюджетів тільки у сфері фінансів не є логічним, оскільки передбачає розроблення системи бюджетів, які за своїм змістом виступають планами та звітними документами різних об'єктів управління організації (установи). У цілому система бюджетів може складатися з таких документів:

- план доходів за видами діяльності з урахуванням запланованих обсягів останніх; доречним є розроблення плану доходів у трьох варіантах: за мінімальною, середньою та максимальною оцінкою;
- план витрат за видами діяльності з розподілом на постійні та змінні та виокремленням лімітів і резервів; цей бюджет складається на підставі даних із бюджету запасів за їх видами з виокремленням лімітів і резервів;
- трудовий бюджет за категоріями працюючих і видами виплат із ви-

окремленням лімітів і резервів; бюджету загальногосподарських витрат (у т.ч. управлінських) із виокремленням лімітів і резервів та розрахунком коефіцієнта розподілу між структурними підрозділами.

Бюджети доходів і витрат об'єднуються в кошторисах, після чого можливим стає розроблення:

- графіка-календаря руху коштів;
- бюджетів і графіків здійснення капітальних витрат та проведення кредитних операцій (за потреби).

З точки зору світової практики бюджетування стає актуальним для організацій (установи) при досягненні їхньої виручки 1млн. дол. або чисельності колективу понад 100 осіб. За змістом процес бюджетування відрізняється від бізнес-планування тим, що бюджети розроблюються для управління (планування, аналізу, контролю, обліку, регулювання) фінансовими потоками організації, а бізнес-план виконує здебільшого функцію планування та аналізу перспективності чи ефективності нових та існуючих проектів. При цьому часова перспектива при бізнес-плануванні не обмежується, як при бюджетуванні, одним фінансовим роком із розбивкою на квартали (місяці). Так бізнес-плани можуть розроблюватися як на квартал, так і на період до 5-10 років.

Попри важливість етапу складання бюджетів не останнє місце у виконанні бюджетів залишається за поточним (оперативним) контролем їх виконання. Він дає змогу в поточному режимі оцінити рівень досягнення запланованих показників бюджетів і результативність роботи окремих підрозділів (окремих напрямів діяльності).

Виконання бюджету – це процедура, яка складається з виконання його дохідної та витратної частини. Виконання дохідної частини має вирішальне значення для виконання витратної частини, але водночас є їй більш складним, якщо мати на увазі її виконання як збільшення доходів. Обмеженість доходів по основному виду діяльності для ВНЗ може полягати в певній кількості ліцензійних місць (у т.ч. бюджетних), а також кількості абітурієнтів, які можуть брати та беруть участь у щорічній вступній кампанії. Складнощі в нарощуванні дохідної частини за рахунок доходів по інших (додаткових) видах діяльності можуть бути пов'язані з відсутністю нормативно-правової бази або відповідних положень у статуті закладу, а також недостатньою забезпеченістю ресурсами для ведення таких видів діяльності. Віддаючи належне контролю виконання дохідної частини бюджету, приділимо увагу контролю виконання його витратної частини методом фондування [8].

Передумовою використання цього методу є те, що ефективність визначається двома факторами – результатом і кількістю ресурсів, що витрачені на одержання такого результату. Для ВНЗ результатом можуть виступати, зокрема, доходи (вартісний показник) і кількість студентів (кількісний показник).

Зростання ефективності при однаковому результаті пов'язане з меншою кількістю витрачених ресурсів – продуктивних витрат на утримання (оренду) основних засобів, забезпечення норм запасів, оплату праці, оплату

комунальних послуг тощо. Однак поступово скорочуючи витрати, можна спочатку збільшити ефективність, але в подальшому зниження рівня витрат буде перебиватися зростанням непродуктивних витрат, що зрештою погіршить якість послуг. Так, можна об'єднувати в потік для проведення лекційних занять 5-6 груп студентів залежно від їх чисельності, але збільшення потоку до 10 груп може супроводжуватися фізичними труднощами в аудиторній роботі студентів, низьким рівнем зв'язку викладача з аудиторією, відсутністю зворотного зв'язку, що призводить до зниження якості освітніх послуг. Крім того, скорочуючи матеріальну складову витрат (за рахунок кількості технічних засобів проведення занять та обслуговування навчального процесу, рівня освітлення та опалення), можна спостерігати збільшення непродуктивних витрат часу в роботі викладацького та обслуговуючого персоналу. Тому економія на витратах не повинна зменшувати активи (капітал), які здатні приносити результати. Безперечним є твердження, що здійснення того чи іншого виду діяльності, тобто величина результату від здійснення останньої потребує певних витрат – певної кількості ресурсів (капіталу).

Однак піклуючись тільки про капітал, тільки про ресурси, можна залишитися без результату, тобто як таке збільшення всіх або окремих видів ресурсів не призводить до автоматичного збільшення результату, а навпаки – може призвести до його зменшення. Прикладами необґрунтованого нарощування ресурсів можуть виступати збільшення аудиторного фонду, який у подальшому використовується неповно; підвищення рівня оплати праці (збільшення вартості трудового ресурсу) без одночасного зростання доходів є можливим за рахунок зменшення інших статей витрат (зменшення вартості інших ресурсів).

Завдання керівника полягає в тому, щоб досягти балансу між результатом і засобами, що виробляють такий результат. Ступінь співвідношення результатів і засобів у виконанні бюджетів визначається тимчасовим горизонтом. Чим меншим є розрахунковий інтервал часу, тим сильніше ігнорується здатність ресурсів до генерування результату (тим більшого значення набувають питання скорочення витрат або зменшення вартості використаних ресурсів). При цьому витрати слід скорочувати з урахуванням їх здатності генерувати результат.

Чим менший розрахунковий інтервал часу, тим доцільніше обирати для виконання завдання нижчого рівня в ієрархії цілей діяльності. Тому коли йдеться про оперативний рівень управління процесом бюджетування, логічно обирати для контролю не стратегічний показник – кількість студентів, які навчаються та реально працевлаштовуються після отримання вищої освіти, а тактичний показник обсяг доходу від основної та інших видів діяльності.

Ідея поточного контролю виконання бюджетів у ВНЗ полягає в розгляданні останнього як деякої системи, у якій проводиться оцінка доцільності витрат, тобто визначається їх здатність генерувати доходи. Доходи в такій системі треба розглядати як її вхід, а витрати – вихід.

Ступінь жорсткості зв'язку входу і виходу, тобто ступінь жорсткості зв'язку доходів і витрат залежить від того, чи має навчальний заклад відмінні від державних інші джерела фінансування. Наявність різних джерел фінансування та їх питома вага не усуває, а згладжує зв'язок «вхід – вихід». Якщо навчальний заклад має єдине джерело фінансування, то жорсткість зв'язку «вхід – вихід» є максимальною.

Доходи на вході системи розподіляються для фінансування певних груп витрат, або для проведення виплат, що не класифікуються як витрати (наприклад, для повернення кредитів). Величина розподіленого доходів облікується в розрізі фондів, кожний із яких становить джерело фінансування певних витрат та інших виплат. Порядок утворення фонду визначається процедурою розподілу доходів, а порядок використання фонду є ніщо інше, як виплати та оплата витрат.

Можна не розподіляти доходи на фонди, але інформація про те, скільки і на які потреби можна і слід витратити, викликає потребу в розподілі доходів між видами витрат (виплат). Розподіл доходу буде формувати індивідуальні джерела фінансування відповідних груп витрат (виплат), тобто фонди. Характер або вид витрат, для погашення яких утворюється фонд, специфіка його використання дадуть найменування фонду. Крім того, бюджетний облік доходів і витрат передбачає використання кодів економічної класифікації, за якими також можна вести облік надходжень і видатків певного фонду (наказ Міністерства фінансів України від 12 березня 2012 р. № 333).

З урахуванням особливостей бюджетного обліку облік фондів можна представити як облік коштів у касовій книзі: поповнення фондів є надходженнями, їх використання на оплату витрат – видатками, а сума їх залишків як різниця надходжень і видатків буде дорівнювати залишку коштів. Крім того, позитивний залишок фонду буде свідчити про потреби у фінансуванні та про зобов'язання провести виплати з тим, щоб забезпечити підприємство необхідними ресурсами. Сила потреби в цьому визначається важливістю витрат з точки зору їх здатності збільшувати доходи. Отже, позитивний залишок фонду (профіцит) буде свідчити про невикористані можливості, а негативний залишок (дефіцит) – про виплати, зроблені понад джерела фінансування. За умов існування декількох фондів дефіцит одного з них може перекриватися профіцитом іншого. Тобто видатки по всіх фондах не повинні перевищувати наявних коштів (у т.ч. кредитних), а сума наявних коштів, як уже зазначалося, на будь-яку дату буде дорівнювати сумі залишків по всіх фондах. Вказане вище дає змогу контролювати та регулювати дефіцит того чи іншого фонду, з того чи іншого виду витрат.

Кількість фондів може визначатися кількістю напрямів діяльності, кількістю структурних підрозділів або кількістю груп витрат. За останньою ознакою кількість фондів може встановлюватися за маржинальним підходом.

Як відомо, маржинальний підхід диференціює витрати на змінні та постійні. Змінні витрати безпосередньо пов'язані з величиною доходів і визначають результативний бік ефективності. Постійні витрати визначають

життєздатність вищого навчального закладу як будь-якого суб'єкта господарювання. Тим самим, у постійних витратах знаходить своє відображення один із факторів ефективності – здатність до надання послуг або до генерування результату. Безумовно, виникають деякі складнощі з розподілом витрат на постійні та змінні, але в контролі виконання бюджетів на перший план впливає повнота обліку витрат.

Отже, можна говорити про три фонди – фонд змінних витрат, фонд постійних витрат, а також про фонд результатів і резервів. Фондів може бути більше. Наприклад, фонд податків, фонд капіталовкладень, фонд позик і кредитів. Уточнимо лише специфіку фонду результатів і резервів. Цей фонд на приватному підприємстві логічно називати фондом прибутків і резервів. Однак державні установи та організації, які не можуть мати прибуток, до цього фонду відносять усі надходження та видатки, які не можна віднести до фондів змінних і постійних витрат. Призначення фонду результатів і резервів буде полягати в резервуванні деякої частки доходів, що спрямовується на фінансування несподіваних виплат. Створення резервів у фінансовому управлінні – відомий інструмент усунення негативних наслідків непогашення дебіторської заборгованості, штрафів і випадкових витрат.

Опис процедури поповнення фондів почнемо з висвітлення головної мети розроблення бюджетів навчального закладу, яка полягає в забезпеченні заявленої кількості освітніх послуг (запланованих обсягів діяльності) та в підтримці поточного рівня матеріальних і кадрових ресурсів як гарантії якості навчального процесу.

Доходи від виконання державного замовлення та контрактних зобов'язань повинні перекривати постійні та змінні витрати, а також резерви. Вказані доходи залежать від розрахунків орієнтовної середньої вартості підготовки фахівців, що проводяться самостійно кожним ВНЗ за визначеною законодавчо методикою. Структуру орієнтовної середньої вартості (відсотковий розподіл витрат на постійні та змінні, а також резервні) можна прийняти за основу розподілу доходів по фондах.

Другим способом встановлення структури розподілу може бути структура витрат у затверженому кошторисі ВНЗ як бюджетної установи.

Отримана таким чином структура розподілу доходів по фондах, безумовно, повинна враховувати структуру вартості інших послуг, що надають вищі навчальні заклади. Доречним є ведення обліку поповнення та контролю використання фондів у двох рівнях: на першому – за видами послуг, на другому, як уже розглядалося, – за постійними і змінними витратами, а також резервами. Якщо ж структура розподілу доходів по фондах незадовільна, тобто заплановані доходи не перекривають усіх витрат і непередбачених виплат, то є сенс у визначенні деякої нормативної структури розподілу доходів по фондах.

Невідповідність нормативної та фактичної структури порушує питання про черговість розподілу доходів – який фонд отримує належну йому частку першим, а який останнім. Однак у разі відсоткового розподілу це

неважливо – усі фонди отримують належну частку. Питання постає тільки з достатністю надходжень для покриття видатків.

Розподіляючи доходи по фондах, планується, що витрати будуть здійснюватися в межах залишку фонду. На практиці, посилаючись на важливість, терміновість, значимість, доводиться йти на перевитрату коштів фонду – дефіцит. Це стає можливим за умов профіциту по інших фондах, достатнього для покриття такого дефіциту. Контроль дефіциту і профіциту по кожному фонду можна здійснювати на кожну звітну дату, на кінець місяця, на кожну дату надходжень і видатків по фондах, що не є проблемою в умовах автоматизації обліково-контрольної роботи. Контроль дефіциту та профіциту по кожному фонду доречно вести за допомогою електронної таблиці, яка відображає стан поповнення та використання фондів у будь-який момент (див. табл. 1)

Таблиця 1

Стан поповнення і використання фондів

Доходи (Д)	База розподілу (K=K1+K2+K3)	Надходження	Нараховані витрати	Видатки (сплачені витрати)	Різниця витрат	Поточний залишок (+,-)	Регулювання залишків (+,-)
Початковий залишок (±31)	Фонд змінних витрат (Ф1)	$H1=D*K1$	K1	P1	$A1=K1-P1$	$\pm O1=31+H1-P1$	Вилучення (-B1) або додавання (+B1)
Початковий залишок (±32)	Фонд результатів і резервів (Ф2)	$H2=D*K2$	K2	P2	$A2=K2-P2$	$\pm O1=31+H1-P1$	Вилучення (-B2) або додавання (+B2)
Початковий залишок (±33)	Фонд постійних витрат (Ф3)	$H3=D*K3$	K3	P3	$A3=K3-P3$	$\pm O1=31+H1-P1$	Вилучення (-B3) або додавання (+B3)
$\sum \pm 3i = \pm 3$		$\sum Hi = D$ якщо K=100% або 1,0	$\sum Ki = K$	$\sum Pi = P$	$A=K-P$	$\sum \pm Oi = \sum 3i + \sum Di - \sum Pi =$ наявні кошти	$\sum \pm Vi = 0$

i – індекс фонду

Джерело: Лумпов Н. А. Фондирование как метод управления затратами / Н. А. Лумпов // Финансовый менеджмент. – 2007. – № 4 [8].

Поточний залишок фонду визначається арифметичним шляхом: початковий залишок плюс надходження і мінус видатки по фонду. Профіцит свідчить про потреби у видатках по даній групі витрат. Потреба визначається тим, що витрати необхідні для збереження здатності установи надавати якісні послуги. Дефіцит може свідчити про потреби в доходах. Сума залишків усіх фондів свідчить або про загальний дефіцит або про профіцит підприємства і має зв'язок із готівковими коштами організації.

Трактування залишків фондів залежить від характеру фонду. Так, дефіцит фонду змінних витрат може свідчити про недостатнє фінансування оплати праці. Дефіцит фонду резервів – про повне використання резервів. Дефіцит фонду постійних витрат – про збільшення витрат на утримання апарату управління або про недостатність доходів для підтримки функціонування підприємства.

Для будь-якого фонду справедливо: дефіцит фонду є наслідок того, що кошти фонду використовуються надміру. Якщо розподіляється 100% виручки, то дефіцит одного фонду можливий за рахунок коштів якогось іншого фонду. Тому слід оцінювати критичність дефіциту – визначати: за рахунок яких фондів сформовано дефіцит. Так, якщо дефіцит фонду постійних витрат сформовано за рахунок фонду змінних витрат, то виникає загроза недофінансування основного виду діяльності, а значить – під питанням і майбутні доходи. Якщо ж дефіцит фонду постійних витрат створений за рахунок фонду результатів і резервів, то здебільшого достатньо звернути увагу на необхідність покриття дефіциту, щоб досягти планового розміру резерву в майбутньому.

Аналіз причин виникнення залишків по фондах і використання профіцитів для покриття дефіцитів виступають способом виконання бюджетів. Наприклад, перш ніж використати профіцит фонду постійних витрат, слід зрозуміти, чому утворився залишок. Якщо він з'явився в результаті перевищення планового доходу при збереженні планового рівня витрат, то вилучення залишку фонду лише фіксує зростання результатів діяльності. Якщо ж залишок фонду утворився в результаті економії витрат, то перш ніж зменшувати фонд, слід обґрунтувати таке зменшення – недофінансування може позначитися на функціонуванні закладу.

Залишок по фонду результатів і резервів буде свідчити про невикористання резервів або про профіцитний результат виконання кошторису бюджетної установи. Вилучення залишку фонду результатів і резервів передбачає тільки з'ясування питання, чи відповідає таке вилучення призначенню резервів.

Ураховуючи вищезазначені причини виникнення залишків по фондах, необхідно також їх пов'язувати з різницями між нарахованими та сплаченими витратами Аі. Профіцит фонду, наприклад, може виникати внаслідок невиплаченої заробітної плати при нарахованні відповідних зобов'язань, тобто сформований фонд використано неповністю. Вилучення такого профіциту може призвести до недофінансування відповідних витрат.

Поруч з цим, терміновим не буде поповнення фонду, який одночасно має дефіцит та негативну різницю між нарахованими та сплаченими витратами (- A_i). Оскільки сплачені понад нараховану суму витрати можуть самі по собі провокувати дефіцит, то в подальшому надходження до цього фонду можуть бути меншими ніж видатки, що зробить профіцитним або нульовим поточний залишок. Слід також згадати ще одну причину виникнення негативних і позитивних залишків – неправильна структура розподілу доходів по фондах. І тоді перерозподіл уже таких залишків по фондах, а не доходів, дає змогу усунути недоліки регулювання процесу виконання бюджетів.

Виконання бюджету можливе не тільки шляхом регулювання залишків фондів, а й коригування їх надходжень. Припустимо, існує необхідність у зменшенні складських запасів. Для цього слід перерозподілити частину доходу, яка йде на поповнення цих запасів. Це можна зробити, зменшивши H_1 («негативне» поповнення фонду), одночасно збільшивши H_2 (поповнення фонду резервів). Або ж збільшити P_1 (відбивши фіктивне витрачання) і синхронно зменшити P_2 , зменшуючи тим самим витрачання фонду резерву на фіктивну суму. Прийом синхронного відображення дає змогу виконати балансовий принцип побудови бюджетів:

- а) сума поповнень фондів повинна дорівнювати сумі доходів;
- б) сума видатків і виплат із фондів повинна дорівнювати загальній сумі виплат.

Звіт про дефіцити та профіцити може бути максимально наближеним за своїми даними до офіційної звітності бюджетних установ, якщо в ньому будуть враховані суми податку на додану вартість, які повинні виключатися із суми доходів і суми витрат на придбання послуг і товарів. При цьому визнання в обліку доходів у бюджетному обліку та у звіті здійснюється касовим методом.

Наявність операцій із необоротними активами (основними засобами, нематеріальними активами тощо) може вимагати введення окремого фонду для фінансування подібних операцій. Облік руху по даному фонду, а також таблиці для його подання є аналогічними розглянутим раніше фондам. Цікавим залишається трактування залишку по цьому фонду. Позитивний залишок свідчить про недостатні вкладення в необоротні активи. Якщо подібне недофінансування обґрунтовано, то залишок фонду необоротних активів слід перерозподілити на користь інших фондів, щоб зафіксувати відсутність потреби у фінансуванні необоротних активів.

Не рідкісними для державних навчальних закладів є операції із залучення кредитних коштів, у зв'язку з чим виникає завдання їх своєчасного повернення. Вирішення цього завдання здійснюється шляхом планування грошових потоків і резервування сум для погашення заборгованості. У нагоді може стати фондування виручки для забезпечення повернення кредитів і позик, для чого створюється фонд повернення кредиту. Подібний фонд є короткостроковим, оскільки закривається після виконання того завдання, на виконання якого він був відкритий.

Операції отримання кредитних і позикових коштів не вимагають створення спеціальних фондів. Надходження позикових коштів природним чином ураховується як поповнення вже відкритих фондів. Яких саме – залежить від цільового призначення кредиту. Справді, якщо кредит виданий для закупівлі товару, то поповнюється фонд закупівлі товару. Якщо ж позика не має цільового призначення, то поповнюється фонд постійних витрат.

Операції повернення кредитів і позик вимагають організації спеціального фонду для резервування коштів, що спрямовуються на погашення кредитної заборгованості. Необхідність резервування грошових сум для погашення кредитних зобов'язань, у свою чергу, вимагає перегляду структури доходів – потрібно виділити їх частку, що спрямовується до фонду повернення кредитів і скорегувати розподіл доходів для решти фондів. Якщо не переглянути структуру розподілу доходів, то в процесі повернення кредиту отримаємо дефіцити у фондах, які в подальшому буде потрібно сторнувати в тій сумі, яка викликана погашенням кредитів.

Наявність великих залишків коштів, зарезервованих, наприклад, з метою майбутнього погашення кредиту або для оплати великої партії товару, спонукає спробувати вирішити завдання прибуткового розміщення вільних залишків коштів. Це завдання має позитивне вирішення, тільки якщо доходи від розміщення вільних коштів із урахуванням ризиків такого розміщення перевищують витрати на залучення позикового капіталу.

Маючи звіт про дефіцити та профіцити по фондах, можна формувати платіжний календар з урахуванням даних про тимчасово вільні грошові залишки. Такий платіжний календар передбачає черговість платежів, при якій за деякими фондами створюється штучний дефіцит. Інший же фонд, наприклад фонд А, за яким передбачається великий платіж, стає профіцитним. Коли настає строк платежу, весь грошовий потік спрямовується на користь цього платежу і профіцит фонду А погашається. Оскільки інші фонди вже отримали випереджаюче фінансування за рахунок надходжень кредитних коштів до фонду А, то об'єкт функціонує в нормальному режимі, не відчуваючи нестачі ресурсів.

Необхідною умовою спільної роботи платіжного календаря і звіту про дефіцити та профіцити є узгодження операцій фондів і списку статей надходжень і виплат, з тим, щоб мати можливість однозначно співвіднести грошові суми платіжного календаря і суми, що реєструються у фондах.

На основі платіжного календаря можна скласти планову таблицю використання фондів. Складність складання такої таблиці полягає в передбаченні майбутніх надходжень коштів. В умовах стабільних або прогнозованих потоків виручки можна розрахувати або ймовірний грошовий потік, або, – для обережних, – нижню оцінку величини грошового потоку.

Таким чином, застосування методу фондування в процесі виконання бюджетів вищих навчальних закладів передбачає наявність у звіті про дефіцити та профіцити таких реєстрів: реєстр фонду змінних витрат, фонду постійних витрат і фонду резервів. Для більш детального контролю можна збільши-

ти кількість реєстрів за рахунок реєстру обліку необоротних засобів, обліку дебіторської та кредиторської заборгованості, платіжного календаря.

Ці реєстри дають змогу відобразити дефіцит або профіцит фондів, оцінити рівень фінансування витрат, а також визначити наслідки недофінансування та перефінансування окремих груп витрат і виплат. Використання одержаної інформації є підставою для прийняття обґрунтованих саме оперативних рішень при контролі виконання витратної частини бюджетів за умови наявності затверджених кошторисів у роботі вищого навчального закладу як бюджетної установи (як утримувача бюджетних коштів).

Список використаних джерел:

1. Постанова Кабінету Міністрів України від 20 травня 2013 р. № 363 «Про затвердження Порядку розміщення державного замовлення на підготовку фахівців, наукових, науково-педагогічних та робітничих кадрів, підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів». – Режим доступу: www.zakon.rada.gov.ua – сайт Верховна Рада України.

2. Постанова Кабінету Міністрів України від 20 травня 2013 р. № 346 «Про затвердження Методики розрахунку орієнтовної середньої вартості підготовки одного кваліфікованого робітника, фахівця, аспіранта, докторанта». – Режим доступу: www.zakon.rada.gov.ua – сайт Верховна Рада України.

3. Постанова Кабінету Міністрів України від 5 квітня 2012 р. № 318 «Прогноз Державного бюджету України на 2013 і 2014 роки». – Режим доступу: www.zakon.rada.gov.ua – сайт Верховна Рада України.

4. Наказ Міністерства фінансів України і Міністерства освіти і науки України від 1 червня 2010 р. № 298/519 «Про затвердження Типового переліку бюджетних програм та результативних показників їх виконання для місцевих бюджетів у галузі «Освіта». – Режим доступу: www.zakon.rada.gov.ua – сайт Верховна Рада України.

5. Наказ Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України від 20 грудня 2011 р. № 1475 «Про затвердження Положення про національну систему рейтингового оцінювання діяльності вищих навчальних закладів». – Режим доступу: www.zakon.rada.gov.ua – сайт Верховна Рада України.

6. Воссенштейн Х. Финансовое напряжение: тенденции финансирования высшего образования и политический курс в ситуации ограниченных средств / Х. Воссенштейн // Университетское управление: практика и анализ. – 2003. – № 3 (26). – С. 51-60.

7. Брюханов М. Ю. Концепция поддержания капитала как способ влияния на стоимость элементов отчетности / М. Ю. Брюханов // Финансовый менеджмент. – 2006. – № 2.

8. Лумпов Н. А. Фондирование как метод управления затратами / Н. А. Лумпов // Финансовый менеджмент. – 2007. – № 4.

9. Система финансирования образования: анализ эффективности / под. ред. С. А. Белякова. – М. : Технопечать, 2003. – 182 с.

10. Яременко Л. М. Сучасний досвід фінансового управління вищою освітою в країнах світу / Л. М. Яременко // Збірник наукових праць Черкаського державного технологічного університету. Серія: економічні науки. – Вип. 18 : Частина III. – Черкаси : ЧДТУ, 2007. – С. 95-99.

4.4. Модель кривої досвіду в промисловості та освіті у контексті зниження витрат

*Н.С. Беляєва, аспірант,
Київський національний
університет технологій та дизайну*

Основною проблемою економічної теорії та господарської практики є аналіз співвідношення результатів і витрат, що в загальному розумінні називається ефективністю.

Витрати визначаються обсягом (вартістю) використаних економічних ресурсів. Як відомо, економічні ресурси поділяють на три великі групи: робоча сила (трудоий потенціал, людський капітал); компоненти природних ресурсів (земля, сировина); компоненти засобів виробництва (фізичний капітал). Відповідно окремо визначається ефективність використання робочої сили, природних ресурсів або капіталу.

Результати характеризуються обсягами та вартістю виробленої та реалізованої продукції, розмірами доданої вартості, прибутку, а також показниками конкурентоспроможності, якості життя, екології тощо. Найчастіше результати виражаються обсягами продукції або розміром прибутку. Якщо в розрахунку ефективності результати визначаються обсягом продукції, то одержимо показники, які називаються продуктивністю, а якщо розміром прибутку, то – рентабельністю (прибутковістю).

У будь-якому разі кожне підприємство нині намагається досягти високого рівня як продуктивності, так і рентабельності, щоб утримати свої позиції на конкурентному ринку.

В умовах ринкових відносин висока продуктивність праці в кінцевому підсумку забезпечує ріст обсягу виробництва. Перш за все, продуктивність праці показує співвідношення обсягу вироблених матеріальних або нематеріальних благ і кількості затраченої на це праці. Тобто зростання продуктивності праці означає збільшення обсягу вироблених благ без збільшення трудовитрат.

Зростання продуктивності праці забезпечує збільшення реального продукту й доходу, а тому воно є важливим показником економічного зростання країни. Оскільки збільшення суспільного продукту в розрахунку на душу населення означає підвищення рівня споживання, а отже, і рівня життя, то економічне зростання стає однією з головних цілей держав з ринковою системою господарювання.

Кожне підприємство характеризується певним рівнем продуктивності праці, який може зростати або знижуватися під дією різноманітних чинників. Підвищення продуктивності праці є безперечною умовою прогресу та розвитку виробництва.

Рівень продуктивності праці на підприємстві та можливості її підвищення визначаються низкою факторів і резервом її зростання [2].

У ринкових умовах господарювання широке практичне використання отримала концепція граничної продуктивності, згідно з якою додаткове збільшення чисельності працівників призводить до уповільнення зростання граничного продукту. При цьому під граничним продуктом праці розуміється кількість додаткової продукції, яку отримує підприємство, наймаючи одного додаткового працівника. Помноживши граничний продукт на його ціну, отримуємо грошове вираження граничного продукту, або граничний дохід (додатковий дохід) від прийому на роботу додаткового працівника.

Оскільки в ринкових умовах підприємства прагнуть до отримання прибутку, то вони можуть збільшувати кількість зайнятих лише до тих пір, поки граничний дохід перевищує граничні витрати на оплату праці додаткового працівника. У разі, коли граничний продукт праці більший, ніж граничні витрати на оплату праці, необхідно збільшувати кількість зайнятих. При цьому загальний прибуток підприємства зі зростанням кількості зайнятих може зрости. Якщо граничний продукт менший від граничних витрат на оплату праці, то прибуток починає зменшуватися з останнім додатково прийнятим на роботу працівником. Отже, можна збільшувати прибуток, лише зменшуючи кількість зайнятих. У разі, коли граничний продукт і граничні витрати на оплату праці рівні, не треба нічого змінювати в галузі зайнятості, оскільки прибуток за цих умов є максимальним.

Отже, максимізація прибутку можлива лише за такого рівня зайнятості на підприємстві, коли граничний дохід від останнього додатково прийнятого працівника рівний граничним витратам на оплату його праці.

На рівень продуктивності праці на підприємстві впливають рівень екстенсивного використання праці, інтенсивність праці та техніко-технологічний стан виробництва.

Рівень екстенсивного використання праці показує ступінь її продуктивного використання та тривалість протягом робочого дня при незмінності інших характеристик. Чим повніше використовується робочий час, чим менше простоїв та інших втрат робочого часу і чим триваліший робочий день, тим вищий рівень екстенсивного використання праці та відповідно продуктивності праці. Однак зростання продуктивності праці за рахунок екстенсивних характеристик має чіткі межі: законодавчо встановлену тривалість робочого дня і робочого тижня. Якщо протягом законодавчо встановленої тривалості робочого часу останній цілком витрачається на продуктивну працю, то це і є верхня межа рівня екстенсивного використання праці [4].

Інтенсивність праці характеризує ступінь її напруженості та визначається кількістю фізичної та розумової енергії людини, витраченої за одиницю часу. Підвищення інтенсивності праці також має свої межі, а саме: фізіологічні та психічні можливості людського організму. Нормальна інтенсивність праці означає таку витрату життєвої енергії людини протягом робочого часу, яку можна повністю поновити до початку наступного робочого дня при реально доступній для цієї людини якості харчування, медичного обслуговування, використання вільного часу тощо.

Отже, рівень екстенсивного використання праці та інтенсивність праці – це важливі фактори зростання продуктивності праці, які, однак, мають чіткі обмеження, тобто не можуть використовуватися безкінечно.

Джерелом зростання продуктивності праці, яке не має меж, є техніко-технологічне вдосконалення виробництва під дією науково-технічного прогресу. За кілька останніх десятиріч у розвинених країнах рівень екстенсивного використання праці зменшився більш ніж удвічі, інтенсивність праці не зростала, а продуктивність збільшилася в кілька разів, що проявилось у значному зростанні добробуту і рівня споживання всіх верств працюючого населення. Тобто саме за рахунок науково-технічного прогресу продуктивність праці зростає так швидко, що дає можливість виробляти все більше споживчих благ меншою кількістю праці.

Показник продуктивності праці можна певною мірою відобразити за допомогою кривої досвіду. При побудові кривої досвіду беруть до уваги те, що найбільш конкурентоспроможна організація – це та, яка за інших рівних умов має найменші витрати. При багаторазовому виконанні завдань витрати знижуються, оскільки співробітники набувають навичок виконання цих завдань, тому їхня продуктивність зростає, вони витрачають менше часу на виконання одних і тих самих знайомих завдань. При кожному подвоєнні наростаючих обсягів випуску продукції витрати на одиницю продукції, що відносяться до новоствореної вартості (включаючи адміністрацію, маркетинг, дистрибуцію і виробництво) і очищені від впливу цін, потенційно знижувалися на 20-30%. Тобто, в міру того як підприємство набуває додаткових знань і навичок виробництва товару, його витрати в реальному вираженні (з урахуванням інфляції) знижуються передбачуваним чином. Подвоєння наростаючого обсягу випуску і тим самим потенційне зниження витрат наступають тим швидше, чим крутішою є крива зростання для продукту.

Зниження витрат при збільшенні обсягів виробництва обумовлюється дією таких факторів:

- а) проявляється ефект економії на масштабах;
- б) з'являються переваги в технології (при розширенні виробництва);
- в) з'являються можливості для кращої організації виробництва

Відповідно до кривої досвіду, основним завданням стратегії підприємства повинно стати постійне розширення власної долі ринку. Це означає зростання обсягів виробництва і, відповідно до тієї ж кривої, зниження собівартості продукції, а отже, зростання прибутків. З іншого боку, зниження собівартості дає можливість знижувати реалізаційну ціну і, отримавши таким чином цінову перевагу, далі розширювати частку ринку.

Крива досвіду пов'язана, таким чином, із новоствореною вартістю [10]. Ефект раціоналізації виробництва тим більший, чим вищою є новостворена вартість. Новостворена вартість являє собою різницю між вартістю виробленої продукції та матеріальними витратами (товарами і послугами, спожитими в процесі виробництва):

- вартість продукції – матеріальні витрати = новостворена вартість;
- сукупний виробничий результат + інші доходи = вартість продукції;
- сировина, основні та допоміжні матеріали + амортизація + інші витрати = матеріальні витрати.

На різних підприємствах новостворена вартість створюється по-різному. У торгових фірмах вона істотно менше, ніж на промислових підприємствах або у сфері послуг. На промислових підприємствах її частка становить 40-50%. Крім того, промислове підприємство, для забезпечення обороту, рівного 100 од., споживає предметів і засобів виробництва на 50-60 од.

Ефект кривої досвіду пояснюється тим фактом, що з часом люди вчаться виконувати свої завдання швидше й ефективніше, відбувається вдосконалення технологічних процесів і доопрацювання товарів, що спрощує їх виробництво.

У цілому, на величину ефекту кривої досвіду впливають такі фактори:

- 1) ефект індивідуального і групового навчання працівників;
- 2) поліпшення організаційної структури та організації процесів;
- 3) впровадження інформаційно-керуючих систем;
- 4) створення ефективної системи планування;
- 5) здійснення ефективного контролю;
- 6) проведення цілеспрямованих регулюючих заходів;
- 7) поліпшення методів організації праці;
- 8) поліпшення координації виробничих процесів;
- 9) впровадження ефективної системи обслуговування та ремонту обладнання;
- 10) підвищення ефективності складського господарства;
- 11) удосконалення продукції;
- 12) підвищення продуктивності праці персоналу шляхом систематичного його навчання на робочих місцях і за рахунок повторення робіт;
- 13) економне витрачання матеріалів;
- 14) скорочення обсягу відходів;
- 15) поліпшення контролю за роботою;
- 16) зниження кількості годин надурочних робіт;
- 17) впровадження нових виробничих процесів;
- 18) зменшення споживання енергії;
- 19) удосконалення виробничих процесів;
- 20) інтенсивне вивчення сучасних методів промислового виробництва;
- 21) використання нових виробничих технологій;
- 22) цілеспрямоване вдосконалення конструкції виробів;
- 23) скорочення числа дорогих деталей у виробках, за винятком окремих деталей, отриманих за рахунок виконання умов ФСА;
- 24) стандартизація виробів;
- 25) зниження кількості змін у виробках;
- 26) підвищення числа повторюваних процесів у виробництві та збуті;
- 27) оптимізація розмірів партій;

- 28) краще оснащення робочих місць інструментом і устаткуванням;
- 29) оптимізація завантаження обладнання;
- 30) оптимізація розміщення обладнання.

Таким чином:

- персонал у процесі збільшення вироблених обсягів продукту навчається робити свою роботу якісніше і за менший час;
- підприємство за необхідності збільшення обсягів часто здійснює спеціалізацію виробничих процесів;
- підприємство може впроваджувати різні інновації в технології, тим самим їх покращуючи;
- при масштабному виробництві з'являється можливість удосконалити організаційну структуру компанії, що зумовлює кращу взаємодію людей та економію часу.

Перераховані вище фактори впливають на продуктивність праці, а підвищення продуктивності праці впливає на собівартість і прибуток.

Ефект кривої досвіду не діє автоматично. Керівництво підприємства повинно постійно працювати над тим, щоб зі зростанням випуску безперервно проводити в усіх підрозділах поточні поліпшення, що зумовить зниження витрат. Таким чином, ефект кривої досвіду реалізується в зниженні витрат на одиницю продукції на 20-30% лише за умови, що кваліфікація персоналу весь час зростає і на підприємстві безперервно впроваджуються нові концепції, технології та методи виробництва.

В основному йдеться про те, що керівництво повинно стимулювати безперервний кількісний і якісний процес навчання на підприємстві. При збільшенні обсягів випуску можна приступати й до реалізації заходів із раціоналізації виробництва [1].

Ефект кривої досвіду стосується змінних і постійних витрат. Виробничі потужності, що збільшуються, вимагають проведення заходів із раціоналізації. Особливо на стадії зростання життєвого циклу продукту підприємству потрібні великі виробничі потужності, що, у свою чергу, спричинить зміни у сферах виробництва, складського господарства і збуту.

Здебільшого підприємства мають значні резерви зниження змінних і постійних витрат Ці резерви можна реалізувати в рамках грамотної системи управління витратами. Тим самим конкурентоспроможність підприємства не тільки зберігається, а й підвищується.

При зростанні обсягів випуску успіх раціоналізації в комерційній сфері підприємств досягається шляхом:

- удосконалення системи збуту;
- підвищення дієвості маркетингових заходів;
- поліпшення організаційної структури;
- більш економного витрачання матеріалів;
- кращого використання енергії;
- більш якісного обслуговування та ремонту обладнання;
- удосконалення організації праці;

- кращих умов закупівлі матеріалів;
- підвищення ефективності інформаційної системи;
- удосконалення виробів;
- більш точного планування, швидкого контролю та більш ефективного регулювання.

У тому разі, якщо обладнання підприємства має високий технічний рівень, то змінні й постійні витрати можна знизити шляхом:

- підвищення продуктивності обладнання;
- поліпшення методів виробництва;
- підвищення завантаженості наявного обладнання;
- безперервного підвищення продуктивності праці в окремих підрозділах підприємства;
- поліпшення використання обладнання;
- зміни технологічних процесів;
- поточного вдосконалення виробів,
- прискорення механізації та автоматизації виробничих процесів;
- скорочення обсягів відходів і браку;
- стандартизації виробничих процесів.

Розглядаючи концепцію кривої досвіду, не можна не торкнутися кількох пов'язаних із цим проблем. По-перше, за наявності декількох товарів ситуація ускладнюється. Наприклад, якщо кілька продуктів мають якийсь загальний компонент (двигун або послуги з установавання та обслуговування), останній буде випускатися в більшому обсязі, а значить, вестиме вперед на кривій досвіду. По-друге, ефект кривої досвіду не виникає сам по собі. Він вимагає попереджувального менеджменту, що ґрунтується на цілях гуртків якості (поряд з існуванням загальнофірмових систем управління якістю практично в усіх великих японських фірмах широко застосовуються так звані гуртки якості продукції, які діють на рівні низових виробничих ланок і орієнтовані на вирішення широкого кола питань, пов'язаних з підвищенням ефективності виробництва на рівні робочих місць, дільниць і цехів), що сприяють удосконаленню, проектних завданнях і модернізації обладнання. Далі, конкурент, що пізно увійшов на ринок, починає з наявних розробок, а тому перевага більш досвідчених фірм елімінується. По-третє, при зміні технології або ринку можливе моральне старіння кривої досвіду. По-четверте, модель кривої досвіду передбачає, що зменшення витрат, у зв'язку з чим би воно не відбувалося, повинно знаходити відображення в зниженні цін і збільшенні частки ринку. Тільки тоді підприємство має можливість продовжити свій рух по кривій. Зниження цін, однак, може викликати цінову війну, що веде до скорочення маржі прибутку і подекуди до різкого зменшення привабливості ринку.

У процесі розроблення стратегії необхідно визначити момент «вступу» бізнесу на криву досвіду. Коли галузь досягає стадії зрілості, крива стає горизонтальною, а оскільки подвоєння кумулятивного досвіду відбувається аж ніяк не швидко, будь-яка користь від руху по кривій є практично від-

сутньою. Те ж можна сказати і про товари з невисокою доданою вартістю. Якщо частка сировини, що закуповується, наприклад, пшениці або сірки, становить 80% собівартості готового продукту, досвід виробництва навряд чи здатний істотно вплинути на його вартість.

Попри вказані недоліки, треба пам'ятати, що чимало залежить від людей, їхньої кваліфікації, уміння і бажання працювати. Саме людський капітал, а не заводи, устаткування і виробничі запаси є наріжним каменем конкурентоздатності, економічного росту й ефективності.

Тому, нині кожен більш-менш далекоглядний роботодавець приділяє підвищену увагу навчанню свого персоналу. Це не дивно, урахувуючи стрімкий розвиток підходів до управління бізнесом, появу бюджетування, системи управління менеджментом якості, системи збалансованих показників тощо. Не відстають і виробничі технології, що вимагають від технічного персоналу першокласного знання нового обладнання й технологій. Системи просування товарів на ринок і продажі розвиваються ще більш стрімко. Усе це не спонукає роботодавця, постійно підвищувати освітній рівень своїх підлеглих з метою збереження займаної частки ринку і свого бізнесу. Особливої актуальності ця проблема набуває в умовах явного відставання освітніх програм навчальних закладів (як середніх, так і вищих) від динамічно мінливих ринкових вимог.

Нормативний термін підготовки кадрів на виробництві за робітничими професіями визначається навчальними планами та навчальними програмами і не повинен перевищувати 1 року. Професійна підготовка робітників на виробництві здійснюється шляхом курсового чи індивідуального навчання. При курсовому навчанні безпосередньо на виробництві теоретичний курс учні (слухачі) вивчають у навчальних групах загальною чисельністю від 5 до 30 осіб, а виробниче навчання проводиться у два етапи:

– на першому – в групі чисельністю 5-15 осіб під керівництвом викладача теоретичного навчання з числа фахівців підприємства (інструктора) або майстра виробничого навчання, якщо навчання здійснюється на створеній для цього навчально-виробничій базі;

– на другому – на робочих місцях підприємства, що атестовані за умовами праці, індивідуально під керівництвом не звільненого від основної роботи кваліфікованого робітника-інструктора виробничого навчання.

При індивідуальному навчанні робітник вивчає теоретичний курс самостійно та шляхом консультацій у викладачів теоретичного навчання. Виробниче навчання проводиться індивідуально на робочому місці під керівництвом інструктора виробничого навчання. Робітників, які навчаються індивідуально, доцільно по можливості об'єднувати в групи чисельністю від 5 до 30 осіб для вивчення спільної частини теоретичного курсу, передбаченої навчальними планами та програмами.

У процесі первинної професійної підготовки робітників важливо забезпечити оптимальне поєднання практичного навчання з теоретичним курсом. У цьому зв'язку заслуговує на увагу досвід Німеччини, де початкове

професійне навчання на підприємствах здійснюється за дуальною системою – практичне навчання поєднується з теоретичним курсом. Для надання дуальній системі більшої гнучкості розроблено навчальні програми за групами професій, що забезпечують можливість вибору професії та занять, решта – робота на підприємствах.

Первинна професійна підготовка робітників в організації завершується кваліфікаційною атестацією. Кваліфікаційна атестація проводиться відповідно до Положення про порядок кваліфікаційної атестації та присвоєння кваліфікації особам, які здобувають професійно-технічну освіту, затвердженого наказом Міністерства праці та соціальної політики та Міністерства освіти і науки України.

Особам, які успішно пройшли кваліфікаційну атестацію, присвоюється кваліфікація «кваліфікований робітник» з набутої професії відповідного розряду (категорії) та видається свідоцтво про присвоєння робітничої кваліфікації, зразок якого затверджується Кабінетом Міністерств України [3]. Відповідні записи про професійне навчання робітників уносяться до трудової книжки працівника.

На етапі вибору навчання з'являються проблеми, пов'язані з труднощами оцінки ефекту від навчання. Зрозуміло, що витрати на навчання повинні бути оцінені з точки зору економічної ефективності відповідних вкладень [9]. На основі цього повинно ухвалюватися обґрунтоване управлінське рішення про подальше використання коштів.

Однак оцінювати ефективність досить складно. Є чітко визначені початкові вкладення, тобто вартість навчання, але немає методик, показників і критеріїв оцінки економічної віддачі від навчання.

Загалом можна сформулювати кілька принципів, що надалі визначають логіку викладу пропонованого підходу:

1. Економічну ефективність необхідно оцінювати завжди, оскільки це є інвестицією в розвиток бізнесу (тобто не можна очікувати ефекту саме на даний момент).

2. Оцінка повинна проводитися до і після навчання. До навчання ми визначаємося: а чи варто? Після навчання отримуємо результат: а чи треба було?

3. Варіантом не залишитися біля розбитого корита, хоча і варіантом вельми сумнівним, залишається діюча практика укладання договорів, що зобов'язують співробітників після навчання відпрацювати на підприємстві певну кількість років (часто 1-3-5 років). В іншому разі повернути витрачені на навчання кошти пропорційно невідпрацьованому за договором часу. Але такий варіант не мотивує людину до використання нових, набутих знань і не визначає ефективність її роботи.

4. Як наслідок із вищесказаного, ефективність вкладень у навчання персоналу повинна визначатися підвищенням ефективності роботи співробітника в результаті навчання.

5. Почати необхідно з чіткого категоріювання цілей навчання. Профе-

сійне навчання кадрів організується відповідним підрозділом, що займається цими питаннями, чи службою управління персоналом. Зокрема, на великому підприємстві така робота може покладатися на відділ підготовки персоналу. Як правило, фахівці, що займаються підготовкою кадрів, формують план навчання на наступний рік за таким шаблоном: що підрозділи у своїх заявках написали, те в план і потрапило. Потім при затвердженні бюджету 30-50% «зрізали» і тих, що залишилися, навчили. Але навряд чи керівники підрозділів (насамперед ті, що направляють на навчання ІТП) чекають саме такого відбору. Крім того, особи, які направляються на навчання, повинні бути ознайомлені з вимогами до роботи за професією, з умовами та оплатою праці, санітарними нормами і правилами, виробничими інструкціями, можливістю подальшого підвищення свого рівня кваліфікації та професійного зростання [7].

Говорячи про категоріювання планованого навчання по цілях, слід виділити такі варіанти:

1. Навчання зумовить підвищення продуктивності праці внаслідок освоєння нових професійних навичок, підходів.

2. Навчання призведе до освоєння нової професії, посади. При цьому обов'язково повинно плануватися суміщення професії, посад. Наприклад, навчання слюсаря на електрогазоварника з наступним суміщенням професій або навчання фахівця відділу організації праці та заробітної плати на бухгалтера з обліку заробітної плати з подальшим суміщенням цих посад.

3. Навчання, після якого співробітник отримає вищу або іншу посаду.

4. Навчання співробітників, яке визначається законодавчо і контролюється органами держнагляду.

5. Навчання, зумовлене установленням нового обладнання. Іноді персонал і без навчання може працювати на новому обладнанні, але при цьому не досить ефективно. У такому разі матимемо 1-й варіант, наведений вище. При первинній підготовці робітників з професій, що пов'язані з оволодінням складної сучасної техніки, доцільно передбачати проходження ними виробничого навчання на навчальних полігонах передових підприємств галузі, на заводах-виробниках нової техніки, аналогічних виробництвах інших підприємств. В організації проведення такого виробничого навчання важлива роль повинна бути відведена асоціаціям підприємств різних форм власності з питань професійного навчання кадрів на виробництві. Здебільшого всі інші цілі навчання мають більше характер нематеріальної мотивації персоналу і в рамках такого підходу розглядати їх не доречно. Для визначених вище варіантів доречно застосовувати такі оцінки ефективності:

1. При існуванні, наприклад, нових підходів до роботи або її організації на діючому обладнанні, які необхідно в процесі навчання перейняти, економічний ефект (1) у загальному вигляді буде визначатися як:

$$S = (\Delta P \times C) - Q, \quad (1)$$

де S – економічний ефект, грн.; ΔP – приріст виробітку продукції в одини-

цю часу, тн; C – ціна одиниці виробленої продукції, грн./тн.; Q – витрати на навчання, грн.

2. У разі освоєння нової професії, посади, економічний ефект (2) буде визначатися як:

$$S = (Z_d + Z_z) - (Z_d + 0,3 \times Z_d + Q) \quad (2)$$

де Z_d – заробітна плата діючого працівника, грн.; Z_z – заробітна плата співробітника, що заміщується, грн.; $0,3 \times Z_d$ – доплата за суміщення професії, як правило, становить 30%, грн.

3. У разі заміщення після навчання вищої або іншої посади, економічний ефект (3) буде визначатися як:

$$S = Q_p - Q, \quad (3)$$

де Q_p – витрати на підбір нового співробітника, грн. Сюди слід включити гонорар кадрового агентства або власні витрати на підбір (заробітну плату з відрахуваннями фахівця з підбору, а також витрати на організацію його робочого місця).

4. У разі навчання співробітників відповідно до вимог законодавства економічний ефект (4) пропонується визначати як економічну оцінку наслідків на проведення цього навчання:

$$S = (H + \Delta P_n \times C) - Q, \quad (4)$$

де H – штрафні санкції; ΔP_n – недовиробництво готової продукції за період часу заборони експлуатації обладнання ненавченим персоналом.

Таку економічну оцінку рекомендується проводити, щоб переконливо довести керівнику на прикладі отриманих мільйонів можливості ймовірного збитку.

5. У разі, коли необхідність навчання зумовлена встановленням нового обладнання, а керівництво наполягає на тому, що працівники в процесі роботи все освоюють, пропонуємо такий підхід:

$$S = (\Delta P \times C) - Q, \quad (5)$$

де ΔP – приріст виробітку продукції в одиницю часу після навчання, тн.

Цей метод розрахунку ідентичний як і для першого варіанта, є лише деякі уточнення. Для планових розрахунків рекомендується взяти як різницю між фактичним виробітком і номінальним, зазначеним у паспорті обладнання. При оцінці фактичної ефективності можна додати витрати на ремонт, що виникли внаслідок некваліфікованих дій ненавченого персоналу. У всіх формулах ліва складова – це дохід від недопущення будь-яких витрат, а права – витрати на реалізацію альтернативного варіанта. Різниця буде економічним ефектом.

У такому разі може виникнути запитання: «Витрати на навчання (права складова формул) одноразові, а за який період брати дохід (ліва сторона формул)?». Можливою є безліч варіантів, але розглядати економічний ефект за період більше 2-3х років не має сенсу. По-перше, досить швидко старіють технології виробництва і через 3 роки, можливо, буде потрібно проведення технічного переозброєння, по-друге, ураховуючи нестабільність ринку пра-

ці, через 3 роки за рахунок плинності персоналу може змінитися весь робочий склад і буде потрібно нове навчання. По-третє, отримані після навчання теоретичні знання і навички (що не використовуються щодня) забуваються досить швидко. По-четверте, витратити кошти на навчання на термін більше ніж 2-3 роки в сучасних умовах ринку, що динамічно розвивається, є не далекоглядним. Крім того, проведення певного навчання для підприємства може виявитися економічно не вигідним і за умов відсутності інших визначальних умов від нього необхідно буде відмовитися.

Підбиваючи підсумок, слід сказати, що запропоновані формули оцінки не можна розглядати як догму. Вони можуть претендувати лише на такі, що найбільш часто зустрічаються в практиці господарювання. Для кожного підприємства і для кожного випадку необхідний індивідуальний підхід економічної оцінки ефективності навчання персоналу залежно від специфіки діяльності окремого підприємства.

Повертаючись до питання про співвідношення витрат на професійну освіту для всіх зацікавлених сторін і про можливість розвитку вітчизняної системи вищої професійної освіти на шляху збільшення індивідуальних витрат, можна сказати, що воно є неоднозначним і суперечливим з точки зору забезпечення її доступності та якості. Щоб зрозуміти, якою повинна бути вища освіта в сучасних умовах – з частковим або повним відшкодуванням витрат на неї з боку споживачів – необхідно визначити детермінанти попиту на це благо і його економічну сутність.

Витрати на отримання вищої освіти можна розглядати як інвестиції [8]: індивід приймає рішення про навчання у вищому навчальному закладі, зважуючи свої економічні витрати та вигоди і зіставляючи свої можливості (інтелектуальні, фінансові) і можливості закладів забезпечити якісну освіту.

Очевидно, що в умовах зростаючого попиту на послуги вищої освіти минулі методи фінансування, коли переважає система з частковим відшкодуванням витрат, виявляються не в змозі забезпечити масштабну підготовку спеціалістів на вищому рівні. Це спричинює для системи вищої освіти проблему створення таких механізмів фінансування, які забезпечували б виробництво кадрів вищої кваліфікації, що розширювалося б за раціонального використання ресурсів суспільства і зниження масштабів процесів перерозподілу. По суті, питання розподілу витрат на вищу освіту – це питання сприйняття і оцінки її цінності, корисності і віддачі: платить більше той економічний суб'єкт, для якого ці показники мають більше значення (високі оцінки).

Таким чином, можна зробити висновок, що ні держава, ні суспільство не потребують всезагальної вищої освіти. Зарубіжні дослідження показують, що для постіндустріального суспільства необхідно, щоб не менше 30% дорослого населення мало вищу освіту [5]. В Україні цей показник становить не більше 9%, і частка осіб із вищою освітою серед зайнятих в економіці також не дуже велика 27,8% (2012) [6]. Але при цьому статистика щорічно фіксує зростання частки випускників закладів, які не працюють за отрима-

ною спеціальністю [6]. Більшість підприємств відчувають переважно дефіцит кваліфікованих кадрів із середньою спеціальною освітою.

Отже, доходимо висновку, що вища освіта повинна в тій чи іншій мірі та формі оплачуватися всіма зацікавленими сторонами, до яких відноситься особа, що навчається, – підприємницький сектор, вузи, держава та суспільство в цілому. При цьому, варто врахувати, що вища освіта не існує сама по собі, вона є частиною соціально-економічного середовища і повинна йому відповідати. Тому впровадження ринку у сфері освіти повинно слідувати за розвитком ринку в економіці.

Щодо підприємства навчання персоналу є найважливішим засобом досягнення його стратегічних цілей. Як відомо, ефективність виробництва лише на 30-35% залежить від виробничих інвестицій, решта – від рівня кваліфікації робітників і фахівців [11]. Успіх на шляху реалізації найважливіших стратегічних цілей підприємства багато в чому залежить, наскільки персонал обізнаний зі змістом стратегічних цілей і підготовлений до роботи з їх досягнення. Необхідність швидких змін структури і принципів управління, підвищення здатності організації до виживання в умовах конкурентної боротьби спонукає керівництво все більшого числа підприємств переходити від короткострокового планування, яке було доречне в умовах невизначеності в економічних умовах в Україні в 90-і роки ХХ ст., до вироблення довгострокових стратегій розвитку підприємства. Реалізація цих стратегій вимагає більш високого рівня професійної підготовки, як керівників, так і рядового персоналу. Навчання всіх категорій працівників покликане сприяти успішному досягненню довгострокових і короткострокових цілей підприємства.

Таким чином, система професійного розвитку персоналу на підприємстві спрямована на приведення рівня кваліфікації працівників у відповідність до вимог виробництва, оптимальне задоволення особистих інтересів працівників, пов'язаних із самореалізацією, підвищення ефективності їх праці, забезпечення на цій основі конкурентоспроможності товарів (робіт, послуг). Система включає в себе:

- професійне навчання персоналу;
- атестацію персоналу, який згідно з класифікацією професій належить до відповідних професійно-посадових категорій;
- сертифікацію персоналу;
- формування резерву керівників підприємств, установ та організацій.

Навчання персоналу є основним шляхом отримання професійної освіти. Працюючи на підприємстві, співробітник постійно повинен підвищувати рівень своєї освіти, освоюючи теоретичну частину професії та набуваючи практичних навичок. За допомогою навчання розвивається трудовий потенціал персоналу.

Професійне навчання персоналу пов'язане з великими витратами фінансових, матеріальних і трудових ресурсів. Тому формування і контроль за витратами коштів на навчання є важливою функцією служби управ-

ління персоналу. Три фактори суттєво впливають на величину бюджету навчання: потреби самого підприємства в професійному навчанні персоналу, його фінансові можливості, стимулювання підготовки працівників підприємства з боку держави.

Керівництво підприємства визначає обсяги коштів на професійне навчання персоналу, виходячи із фінансових можливостей, зіставляє їх із обсягом фінансування, необхідного для задоволення потреби в підготовці персоналу. У разі виявлення суттєвих розбіжностей між можливостями підприємства в здійсненні професійного навчання з обсягами необхідних для цього коштів проводиться корегування останніх шляхом встановлення пріоритетів на підприємстві навчання працівників. Загальна величина витрат на професійне навчання складається з таких статей [6]:

1. Прямі витрати на навчання, тобто підготовка навчальних матеріалів, проведення занять, оплата праці викладачів і тренерів.

2. Непрямі витрати, тобто оплата відряджень, пов'язаних із навчанням, транспортні витрати, витрати на харчування.

Оцінка ефективності навчання розглядається з позиції повернення інвестицій у навчання. Вкладення коштів у розвиток персоналу вже розуміють як інвестиції в майбутнє, проте топ-менеджмент підприємства вимагає від фахівців з управління персоналом представити докази віддачі від цих інвестицій. В таких умовах на перший план виходить проблема оцінки ефективності навчання персоналу.

Повернення вкладених коштів у навчання створює підприємству конкурентну перевагу, яка відрізняє його від конкурентів завдяки стійким відмітним якостям, або більш високій продуктивності і як наслідок – більш низькій собівартості. Таким чином, в умовах ринкової економіки ефективним може бути назване навчання, яке є раціональним вирішенням проблеми підприємства.

Список використаних джерел:

1. Бабенко А. Дослідження вартісних показників продуктивності праці у Дніпропетровському регіоні / А. Бабенко, К. Бондаревська // Україна: аспекти праці. – 2011. – № 6. – С. 9-13.

2. Бардась О. В. Шляхи підвищення продуктивності праці при видобутку фосфоритів в Україні / О. В. Бардась // Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємство. – 2010. – № 1. – С. 16-20.

3. Берник М. Д. Значення продуктивності праці, резерви її підвищення та вплив на ефективність діяльності підприємства / М. Д. Берник // Продуктивність агропромислового виробництва: наук.-практ. зб. / Укр. н.-д. ін-т продуктивності агропромислового комплексу М-ва аграрної політики України. – К., 2012. – № 22. – С. 33-36 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/Rav/2012_22/22-05.pdf. – 01.04.13. – Назва з екрана.

4. Воронич К. М. Генезис сутності категорії «продуктивність праці» та факторів її зростання / К. М. Воронич // Наук. вісн. Ужгород. ун-ту. Серія: Економіка / М-во

освіти і науки України, Ужгород. нац. ун-т; [редкол.: В. П. Мікловда та ін.]. – Ужгород, 2011. – Вип. 32. – С. 30–33.

5. Захаров Ю. А. Новые финансовые инструменты в высшем образовании / Ю. А. Захаров, М. В. Курбатова, В. С. Долганов, Е. А. Морозова // Университетское управление: практика и анализ. – 2004. – № 1. – С. 77-89.

6. Заюков І. В. Розвиток професійного навчання кадрів на виробництві / І. В. Заюков, Н. О. Коваль // Экономические науки. – 2006. – № 5. – С. 34-39 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.rusnauka.com/7._DN_2007/Economics/20575.doc.htm

7. Кожем'якіна С. М. Методичні підходи щодо прогнозування продуктивності праці на макроекономічному рівні / С. М. Кожем'якіна // Формування ринкових відносин в Україні. – 2011. – № 6. – С. 23-29.

8. Кожем'якіна С. М. Роль інвестицій у підвищення рівня капіталоозброєності та продуктивності праці / С. М. Кожем'якіна, І. М. Могілат // Формування ринкових відносин в Україні. – 2012. – № 6. – С. 87-96.

9. Колосов А. М. Визначення резервів підвищення ефективності праці в умовах її використання / А. М. Колосов // Часопис економічних реформ. – 2012. – № 1 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/Cher/2012_1/Kolosov.pdf. – 01.04.13. – Назва з екрана.

10. Семенов А. Г. Управління продуктивністю праці на машинобудівному підприємстві / А. Г. Семенов, А. І. Шарко, Г. О. Закаблук // Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво. – 2012. – № 2. – С. 149-158.

11. Ушенко Н. В. Сутність та тенденції зростання продуктивності праці в сучасних умовах розвитку економіки України / Н. В. Ушенко // Формування ринкових відносин в Україні. – 2012. – № 12. – С. 175-178.

Особливості підготовки фахівців у різних сферах національного господарства

5.1. Психолого-педагогічні засади економіко-правового виховання молоді та формування її громадянської спрямованості в сучасних умовах

*С.М. Лаптев, к.е.н., професор,
В.С. Сідак, д.і.н., професор, член-кор. НАПНУ,
Університет економіки та права «КРОК»*

Існує загальноприйнятна думка, що формування у громадян правової свідомості та законослухняної поведінки – це складова частина громадянського та патріотичного виховання. Більш широко – може йтися про формування підвалин демократичного суспільства та правової держави. Це з одного боку. З іншого, – людина повинна бути соціально активною. Більше того, вона повинна бути економічно дієвою, тобто створювати матеріальні блага, необхідні для достатньо високого рівня життя, який був би адекватним стандартам суспільства. Причому, діяльність ця повинна бути добровільною. З цього можна визначити, наскільки індивід-член сучасної спільноти повинен бути і всебічно розвиненим, і суспільно орієнтованим, і свідомим. Тоді постає питання не тільки про його професійну підготовку, а й громадянську відданість. А цього можна досягти тільки шляхом виховання. Тому поряд з проблемою професійної підготовки виникає ще одна проблема – формування у молоді готовності до вибору професії. Отже, виникає необхідність створення процесу та системи безперервної й послідовної освіти: школа – вищий навчальний заклад.

Як відомо, у сучасному українському суспільстві більша частка відповідальності за розвиток і формування особистості юного громадянина покладається на сім'ю, школу, вищі та інші навчальні заклади. У цьому є певний сенс. Особливого значення на початках навчання набуває правове виховання, яке повинно бути складовою загальної середньої шкільної освіти. У середній загальноосвітній школі основи правових та економічних знань зазвичай вивчаються в 9-10-х класах.

Слід відмітити, що ряд дослідників приділяли багато уваги питанням правового та економічного виховання молоді, їх місце в системі громадянського і патріотичного виховання, широким потенційним можливостям, а

також необхідності подальшого вдосконалення цих видів виховання. Це вчені В.В. Головченко, В.В. Вачевський, Г.І. Неліп, М.І. Неліп, Є.С. Рапанцевич, А.В. Семенова, О.Ф. Скакун, М.М. Фіцула та інші. Аналіз праць названих авторів показав, що вони присвячені переважно правовому та економічному вихованню шкільної молоді й не відображають належним чином особливостей виховання студентської молоді в сучасних умовах.

Виховання – це процес спонукання або примусу. А якщо бути більш точними, то слід відмітити, що спонукання характеризується бінарною опозицією «необхідність – потяг». Та якщо «потяг» більш відноситься до емоційної природної або психічної діяльності людини, то необхідність суспільно значима [4, с. 351-378]. Але обидва елементи, ідентифікуючись під дією зовнішніх факторів, формують певну сферу мотивацій: або ж емоційно-ціннісну (потенційну), або ж активно-дійову (актуальну). Таким чином, створюється модель поведінки. Потенційно значиме актуалізується як діяльністю, так і вихованням. Актуальне є сутністю основного життєвого піклування, і гострота його закладена в самій природі людського буття. Для досягнення такого стану, напевне, необхідно включити всі важелі впливу на структурні елементи, якими є «необхідність» і «потяг». Спробуємо в найбільш загальному вигляді відтворити механізм цього впливу.

У цілому потяг відноситься до неусвідомлених і некерованих мотивів. Однак він входить у континіум мотивів, що об'єднуються категорією «спрямованість». Взагалі остання є набором установок, які соціально обумовлені й стали властивостями особистості та формуються шляхом виховання. До цього набору можна віднести декілька ієрархічних форм, а саме: бажання, потяг, прагнення, інтерес, схильність, ідеал, переконання, а кінцевому варіанті – світогляд. Останній є результатом виховання та освіти. Таким чином, потяг теж є результатом виховання.

Правове виховання – це формування у молодих людей правосвідомості та правослухняної поведінки, а також належного патріотичного гарту. Адже виховання поваги до конституції, законів держави є водночас вихованням поваги до самої держави, що можна розглядати як органічну складову громадянського виховання. Ідеться про формування демократичної правової держави. Приділяється значна увага ролі школи у вихованні поваги до закону, культури, демократизму, високої громадянської активності й відповідальності. Ключовим елементом правового виховання школярів є його мета, яка полягає в підготовці учнів до складних правовідносин, у вирішенні за допомогою права низки виховних проблем. Перша з них – формування громадянина правової держави. Учні поступово оволодівають елементарною юридичною грамотністю, усвідомлюють права, обов'язки і правову відповідальність. У свідомості учня утворюється духовний сплав морально-правової культури. Норми моралі полегшують йому розуміння норм права, які, у свою чергу, сприяють більш глибокому усвідомленню моральних істин. Нарешті, правове виховання покликане стимулювати соціальну активність учнів, прагнення вести активну бо-

ротьбу з аморальними проявами та правопорушеннями. Пізнання правових відносин доступно школяреві в таких видах діяльності, як загальношкільне самоврядування, участь у політичних заходах, виробничій праці, фізкультурних змаганнях [3].

У виконанні завдань правового виховання шкільної молоді повинні брати участь три суспільних інститути: школа, батьки і правоохоронна система. Якщо останні більшою мірою відповідальні за покарання певної протиправної поведінки, то сім'я і школа забезпечують профілактику правових порушень, навчають молодь законам і нормам моралі, правильній поведінці в суспільстві.

Однак реалізація правового виховання в школі зустрічає багато проблем.

По-перше, визначимо загальносуспільні фактори.

У сучасних умовах значною мірою похитнулися традиційні для українського суспільства норми моралі. Якщо раніше авторитет батьків, школи, держави в цілому вважався досить значним, то сьогодні все більшого впливу набувають засоби масової інформації, стихійні фактори. Недостатня соціальна захищеність більшості населення, несприятливі побутові умови, матеріальні труднощі спонукають молодь шукати способи вирішення соціальних проблем через асоціальну поведінку. Нестійкість суспільства в цілому, недосконалість законодавчої бази також обумовлюють ускладнення у формуванні правової культури.

По-друге, суттєвою перешкодою на шляху формування правової культури є те, що в суспільній свідомості на сьогодні часто з'являються хибні уявлення стосовно правових норм і законів. Превалює думка про загальну корумпованість правоохоронної системи, подвійну мораль на всіх ланках суспільного життя. Засоби масової інформації пропагують думку стосовно правової безвідповідальності можновладних осіб, можливість вирішення будь-яких проблем фінансовим шляхом. Начебто об'єктивно відображаючи дійсність, ЗМІ свідомо чи несвідомо фактично ідеалізують і романтизують злочинний світ, сприяють криміналізації суспільства, що знижує ефект правового виховання, відштовхує від пізнання правових законів.

По-третє, певною проблемою є склад педагогів, що здатні забезпечувати якісну правову підготовку в школі. Більшість кваліфікованих фахівців у галузі права віддають перевагу практичній консультативній роботі у сфері бізнесу, натомість у школі спостерігається нестача відповідних фахівців.

Нарешті, певного вдосконалення потребує сама система правової освіти. На сьогодні вимагає уточнення термін «правове виховання», необхідно визначити сучасні цілі правового виховання в загальноосвітній школі, оновити зміст правової освіти на всіх її рівнях, розробити сучасну методiku викладання правових дисциплін.

На сьогодні в більшості джерел надається таке тлумачення терміна «правове виховання»: «Правове виховання – система державних і недержавних заходів, спрямованих на формування у громадян належного рівня правосвідомості й правової культури» [2].

Метою сучасного правового виховання вважається формування у громадян правової свідомості та правової поведінки як частини громадянського виховання, правової культури громадянина України, яка складається зі свідомого ставлення до своїх прав і обов'язків перед суспільством і державою, закріплених у Конституції України, з глибокої поваги до законів і правил людського співжиття, готовності виконувати їхні вимоги, що виражають волю та інтереси народу, активної участі в управлінні державними справами, боротьбі з порушниками законів.

Правове виховання передбачає вирішення таких питань [7]:

1. Озброєння знаннями найбільш важливих положень законів, підвищення їхньої юридичної обізнаності, інформування про найактуальніші питання права.
2. Формування правової свідомості – певної сукупності правових уявлень, поглядів, переконань і почуттів, що визначають ставлення особистості до вимог законів, регулюють її поведінку в конкретній правовій ситуації.
3. Формування поваги до держави і права, розуміння необхідності дотримання вимог законів.
4. Вироблення умінь і навичок правомірної поведінки.
5. Формування нетерпимого ставлення до правопорушень і злочинності, прагнення протидіяти цим негативним явищам, уміння протистояти їм.
6. Подолання у правовій свідомості хибних уявлень, сформованих під впливом негативних явищ життя.

У змісті правової освіти особливого значення набувають не стільки питання кримінального права, скільки вивчення прав особистості, її обов'язків, особистої відповідальності людини за свою поведінку. Важливу роль має введення в зміст шкільної правової освіти питань державного, адміністративного, трудового права. Діти повинні бути обізнані стосовно прав дитини та обов'язків батьків, знати відповідні положення Конституції України. Розкриваючи зміст правового виховання, важливо ознайомити школярів із Конвенцією про права дитини, згідно з положенням якої дитиною вважається кожна людська істота до досягнення 18-річного віку. Концепція проголошує: «Держави-учасниці забезпечують дитині, здатній сформулювати свої власні погляди, право вільно висловлювати свої погляди з усіх питань, що стосуються дитини, причому поглядам дитини приділяється належна увага відповідно до віку і зрілості дитини (ст. 12).

Дитина має право висловлювати свою власну думку; це право включає свободу пошуку, отримання і видачі інформації та ідей будь-якого виду, незалежно від кордонів, в усній, письмовій або друкованій формі, у формі творів мистецтва або за допомогою інших засобів за її вибором (ст. 13-1).

Держави-учасниці визначають право дитини на свободу асоціацій і свободу мирних зборів (ст.15-1).

Жодна дитина не може бути об'єктом довільного чи незаконного втручання в здійснення її права на особисте життя, сімейне життя, недоторка-

ність житла чи таємницю кореспонденції або незаконного посягання на її честь і репутацію (ст. 16-1).

Держави-учасниці приймають усі необхідні законодавчі, адміністративні, соціальні і просвітні заходи з метою захисту дитини від усіх форм фізичного чи психологічного насильства, образи чи зловживання, відсутності піклування чи недбалого ставлення, грубого ставлення чи експлуатації будь-якою іншою особою (ст. 19-1)».

Однак в основу сучасного змісту навчання повинні бути покладені не стільки положення і норми закону, скільки їх цінність і значущість для суспільства в цілому й кожної дитини зокрема. Поряд із питаннями формального права доцільно порушувати й питання прав та обов'язків поведінки людей у неформальному спілкуванні, норм суспільної моралі та молодіжної субкультури, можливості їх поєднання. Особливе значення для молодшої людини має усвідомлення їх несуперечності, попередження виникнення внутрішніх конфліктів, що в основному й породжують деструктивну поведінку.

Методичні аспекти правової підготовки також потребують свого суттєвого перегляду. Формування правової свідомості неможливе тільки за рахунок репродуктивних методів навчання, заучування нормативів закону. Набагато більш ефективними є так звані методики активного навчання, які дають змогу не стільки запам'ятати необхідні норми і правила, скільки сформувати власну точку зору учня на питання правової відповідальності, осмислити особисте та суспільне значення дотримання правової поведінки. Цьому сприяють різноманітні форми правового навчання та виховання: навчальні дискусії, рольові ігри, ситуаційні вправи, які дають змогу на практиці відчувати й оцінити наслідки небажаної правової поведінки. Серед показників правової вихованості можна назвати такі, як знання учнями правового мінімуму, відсутність правопорушень. Окремі правові питання повинні вирішуватися в ході самостійної діяльності школярів, зокрема в межах шкільного самоуправління. Наприклад, у школі може бути створена юридична консультація, у якій силами учнів може здійснюватися консультативна робота стосовно прав і обов'язків суб'єктів освітнього процесу. Поглибленню правової культури сприяє також участь школярів у дитячому самоврядуванні, зокрема в роботі комісії з дисципліни і порядку, загонах юних інспекторів дорожнього руху, юнацьких добровільних пожежних дружин, різних формах природоохоронної роботи. Залучення школярів до правоохоронної та природоохоронної діяльності в школі та за її межами слід оцінювати з погляду проведення профілактичної роботи учнівською молоддю та набуття нею правового досвіду, виховання непримиренного ставлення до негативних явищ життя. Виховані в таких умовах школярі активно протидіятимуть цим явищам.

Активізації правового виховання сприяє щорічне проведення в навчально-виховних закладах оглядів-конкурсів на кращу організацію цієї роботи.

Вирішальним моментом у правовому вихованні школярів є висока правова культура педагогів і відповідний правово-психологічний клімат у школі та сім'ї учня. Особлива роль у формуванні правової правосвідомості належить сім'ї. Без раннього привчання дитини до суспільно правильної поведінки будь-які шкільні зусилля стають марними. Благополучнішими в цьому аспекті є ті, хто виховується в сім'ях, у яких шануються громадянські цінності, що значною мірою детермінуються високим рівнем розвитку національної свідомості та самосвідомості родини. Унаслідок цього важливого значення набуває також робота з батьками, інформування їх стосовно актуальних суспільних нормативів і правил, законів, що стосуються нагальних особистих проблем. Водночас педагогічний колектив школи повинен бути зразком правової поведінки. Адже критерії правової вихованості учнів пов'язані з моральними. Здоровий моральний клімат у колективі є основою відповідального ставлення його членів до правових норм, показником ефективної роботи. Неприпустимими є порушення норм моралі у відносинах між учнями і батьками, приклади корупції педагогів стосовно виставлення оцінок тощо. Позитивних результатів правової освіти та правового виховання можна досягти тільки в цілісному педагогічному процесі взаємодією громадянського, трудового, морального виховання та самовиховання.

Критерії правової вихованості учня нерозривно зв'язані з моральними. Здоровий моральний клімат у колективі є основою відповідального ставлення його членів до правових норм, показником доброї роботи. Серед інших показників є такі, як знання учнями правового мінімуму, відсутність правопорушень, контактів із дитячою кімнатою міліції. Позитивні результати правового виховання досягаються в цілісному педагогічному процесі, єдністю впливу цивільного, трудового та морального виховання.

Належне правове виховання учнівської молоді в загальноосвітній школі слугує надійним підґрунтям для подальшого формування громадянської спрямованості студентської молоді.

Економічне виховання можна визначити як організовану педагогічну діяльність, спрямовану на формування економічної культури індивідів. Зауважимо – діяльно спрямованої економічної культури. Для шкільної молоді, як зазначалося, першочерговими є завдання формування високої економіко-патріотичної свідомості та готовності до вибору професії економіста. Для студентської молоді на перший план висувається проблема фахової підготовки, але не залишається обіч і проблема економічного виховання, основні напрями і методи якого, на наш погляд, є такими.

1. Для формування професійної спрямованості, фахових навичок та умінь, професійної економічної культури необхідна організація вечорів, зустрічей із провідними фахівцями в галузі економіки, вивчення нових підходів до вирішення проблем у світовій економіці, організація студентських науково-економічних товариств, проведення науково-практичних конференцій, організація роботи постійно діючих семінарів, проведення ділових

і рольових ігор економічного напрямку, випуск студентських наукових збірників тощо.

2. Для формування духовної економічної культури, виховання бережливого ставлення до національних виробничих надбань, природних ресурсів необхідна організація бесід, обговорення матеріалів преси, радіо, телебачення, інтернет- та інших видань.

3. Для формування нового економічного мислення, набуття вмінь і навичок економічного управління необхідна організація та розвиток студентського самоуправління в різних його проявах.

Запропоновані заходи орієнтовані, передусім, на виховання громадянської спрямованості особистості. Як зазначає М.І. Борищевський: «Значний інтерес мають дані, отримані щодо громадянської спрямованості молоді. З'ясувалося, що студентська молодь, враховуючи реальний стан суспільних ціннісних орієнтирів у державі, здатна водночас покладатися у визначенні напрямку соціальної активності не на емоційні спонукання, а на осмислення реальності, на опредметнення власних преференцій, на трансформацію цінних орієнтирів» [1].

Проблеми розвитку громадянської спрямованості особистості є актуальними в перехідний період, який уже досить тривалий час переживає Україна. Гострота зумовлюється необхідністю оптимізації процесів формування зростаючої особистості як активного суб'єкта суспільного життя, здатного взяти відповідальність за вибір основних напрямів власної діяльності, що є необхідною умовою актуалізації можливостей, їх реалізацій. Громадянська спрямованість є результатом виникнення в індивіда ідентифікації зі змістом громадянських цінностей, що є внутрішньою потребою, засобом самоствердження й самореалізації, умовою визначення основних життєвих орієнтирів, сценаріїв.

Громадянська спрямованість – інтегральна характеристика особистості – члена національної спільноти, як громадянина держави, що усвідомлюється ним як рідна земля, Батьківщина. У громадянській спрямованості віддзеркалюється рівень, глибина усвідомлення людиною своїх прав та обов'язків перед національною спільнотою.

Доведено, що важливою ознакою відповідальності як характеристики громадянської спрямованості є її дієвий характер, глибоке проникнення в різні прояви активності – поведінки та діяльності особистості. Це – не споглядальна відповідальність, а така, що зумовлює єдність свідомості та поведінки, детермінує вчинкову активність людини, конструктивно впливає на процес самовдосконалення.

Громадянська спрямованість – одна з умов гармонійного розвитку особистості, вона – внутрішнє діяльне начало, своєрідна ентелехія розвитку особистості, стрижневе утворення в її структурі, вона передбачає наявність у змісті життєвих цілей особистості орієнтації на реалізацію громадянських національних цінностей, на виконання завдань, що відзначаються високим рівнем громадянської актуальності. Розвиток громадянської спрямованості значною мірою зумовлюється здатністю особистості до рефлексії, саморе-

гуляції власної активності, сформованістю волі. Великою мірою представлено соціально-політичний зміст суспільної свідомості та самосвідомості. У ній віддзеркалюється реальний стан світоглядних цінностей, що зумовлюють звичний спосіб життєдіяльності нації. Якщо такі характеристики нації деформовані, вони стають серйозною перешкодою для формування в підростаючого покоління громадянської спрямованості.

Багато результатів досліджень громадянської спрямованості особистості є принципово новими і мають фундаментальне наукове значення. Це стосується, зокрема, інтерпретації природи громадянської спрямованості, її структури, критеріїв сформованості, розкриття провідних умов, які сприяють її розвитку. Крім того, з'ясовано багато соціально-психологічних чинників, що можуть гальмувати цей процес.

Встановлено закономірну залежність між розвитком громадянської спрямованості особистості та особливостями патріотичних настанов сучасної молоді. Належна увага в дослідженні приділяється ролі конструювання особистістю власного життєвого шляху в розвитку її громадянської спрямованості.

Суттєва роль в розвитку громадянської спрямованості, як засвідчили результати багатьох досліджень, належить змістовим характеристикам мотивації особистості. Встановлено роль різних мотивів у сфері суспільного життя. Зокрема те, що об'єктивний зміст мотивів життєдіяльності в ранньому юнацькому віці залежить від специфіки сформованої в цей період системи цінностей конкретного суспільства, які засвоює особистість і які стають потенційними мотивами громадянської поведінки та діяльної особистості. Вельми несприятливою в Україні є соціально-політична ситуація для розвитку громадянської спрямованості особистості. Це негативно позначається на особистості, яка стоїть перед вибором свого життєвого шляху, у якій потреба соціального самовизначення детермінується багатьма суперечливими, часто деструктивними чинниками.

Отже, економічне та правове виховання шкільної та студентської молоді, формування її громадянської спрямованості повинні здійснюватися в різноманітних формах і ставити за мету безпосереднє проникнення в духовний світ особи, внесення корективів у її світоглядні позиції. Характерною ознакою суб'єктивного фактора слід назвати безпосередність і цілеспрямованість впливу. Найбільш ефективними є такі форми економічного та правового виховання та ідейного гарту: агітація, навчання, залучення до економічної та юридичної практики, пропагандистські заходи, самовиховання та самоосвіта. На практиці це повинно реалізовуватись у функціонуванні системи формування законослухняного громадянина-патріота, який прагне до творчої роботи та вирішення складних економічних завдань. Методи цієї системи полягають у проведенні науково-практичних семінарів, конференцій, організації стажування, підвищення кваліфікації викладачів тощо. До суб'єктивного фактора слід також віднести умови сімейних відносин і відносин, що склалися в колективі та характеризують моральний мікроклімат цього колективу.

Список використаних джерел:

1. Боришевський М. Й. Психологічні закономірності розвитку громадянської спрямованості особистості: монографія / М.И. Боришевський. – К., 2005.
2. Головченко В. В. Правове виховання учнів, молоді: питання методології та методики / В. В. Головченко, В. В. Неліп, М. Неліп. – К., 1993. Г.І. Неліп, М.І. Неліп
3. Педагогіка: Большая современная энциклопедия / Сост. Е. С. Рапацевич. – Мн. : Современное слово, 2005.
4. Рубинштейн С. Л. Человек и мир / Методологические и теоретические проблемы психологии. – М. : Политиздат., 1969. – С. 509.
5. Скакун О. Ф. Теорія держави і права / О. Ф. Скакун. – Харків, 2001.
6. Виховна робота зі студентською молоддю. Навчальний посібник./ за заг. ред. Т. Ю. Осипової. – Одеса : Фенікс, 2006. – 288 с.
7. Фібула М. М. Педагогіка: навч. посіб. / М. М. Фібула. – К., 2005.

5.2. Освітня система як чинник трансформаційних змін при підготовці фахівців для аграрного сектору економіки

*Н.М. Вдовенко, д.е.н., професор,
Національний університет
біоресурсів і природокористування України*

Нині не викликає сумніву факт прямої залежності між споживацьким природокористуванням і способом мислення людини, її світоглядними орієнтирами, тому особливу увагу приділяють проблемам поглиблення та вдосконалення професійної еколого-економічної освіти майбутніх фахівців аграрної сфери. Актуального значення набуває питання про те, що українські вчені еколого-економічну підготовку фахівця будь-якої галузі сільськогосподарства повинні розглядати в контексті складової національної концепції переходу України до сталого розвитку, як невід'ємну складову освіти.

У цьому зв'язку, економічна складова глобальних процесів, що відбуваються на початку ХХІ ст., прямо впливає на бурхливі зміни в усіх без винятку сферах суспільного життя [2]. Швидке зростання цінності знань привнесло нову систему оцінок у визначення ролі, змісту та мети освіти як засобу реального впливу на трансформаційні зміни в підготовці фахівців для аграрного сектору економіки. Поняття «трансформаційність» належить до тих системних характеристик, які визначають об'єкт як органічну цілісність. У цьому контексті неможливо проводити реформування економіки аграрного сектору країни без відповідних глибинних процесів змін в освітній системі.

Наші дослідження дають підстави стверджувати, що спрощене сприйняття системою державних органів влади аграрної освіти, зокрема як час-

тини народногосподарського комплексу країни чи як галузі, шкодить не лише учасникам освітнього процесу, а насамперед – економічній системі держави. Саме ці обставини сприяють пошукові шляхів і напрямів вирішення вказаної проблеми та здійснення відповідних узагальнень.

Очевидно, що в Україні існує потреба у формуванні якісно нового інноваційного суспільства, що базується на нових підходах до технологічних змін, гуманізації, вирішення економічних проблем сільського господарства країни як частини світового глобалізованого простору. Це пояснює той факт, що зважаючи на інтенсивність розвитку інтеграційних процесів України у світові системи, зокрема: економічна інтеграція, сучасні біотехнології, політичні союзи, про що свідчить 39 місце за індексом глобалізації з 62 країн світу, на частку яких у сукупності припадає 96% всесвітнього валового внутрішнього продукту, цей напрям в осмисленні нової парадигми аграрної освіти є найбільш важливим. Саме аграрна освіта, як джерело знань, як система впорядкування інформаційних потоків, здатна підготувати людину, особистість до нового сприйняття економічних знань із сільськогосподарського виробництва, до системи постійних, безперервних змін, що вимагає глобалізований простір.

Науковий здобуток дає підстави стверджувати, що на часі такі характерні якості освіти, як адаптивність до соціоекономічних викликів, швидке регування на поточні потреби економічної системи та здатність до випередження. І ці особливості є для нас очевидними, оскільки в умовах швидкого розвитку інформаційного електронного простору аграрна освіта не може виконувати роль лише трансформативної, серверної системи, що базується на знаннях станом на вчорашній день. Аналітичне осмислення змін, швидке прийняття рішень, пошук пріоритетів – саме ті якості суб'єкта освітньої системи, особистості, які спроможна сформувати аграрна освіта, що набуває нового значення в інноваційному вітчизняному суспільстві.

Отже, аграрна освіта набуває якості послуг, і сама стає частиною процесу трансформаційних змін в економіці. У свою чергу термін «економіка освіти» набуває реального, прагматичного змісту. Знання завжди мали відповідну цінність, але в глобалізованому просторі, різноманітних аспектах вони мають і свою ціну. Важливу роль відіграють різні підходи та методології щодо визначення змісту поняття «економічна сутність аграрної освіти». Це залежить від системи аргументації кінцевої мети збагачення індивіда, суспільства в цілому відповідними знаннями. Якщо, наприклад, аграрна освіта є прерогативою держави, як базова складова позитивних змін у соціоекономічному середовищі, обов'язковим показником оцінки функціонування освітньої системи буде економічна ефективність виділення бюджетних коштів на її розвиток. Будь-яка стратегія економічного розвитку, у тому числі й економічного розвитку аграрного сектору, вимагає визначення пріоритетів та орієнтирів. Для України такими пріоритетами є врахування перспективних світових тенденцій як в економічному, так і суспільному житті.

Глобальні зміни в сільському господарстві полягають у тому, що головним чинником розвитку стає не науково-технічний прогрес, а особисті якості людини. Більше того, інноваційний ефект будь-якої економіки значною мірою залежить від рівня системної підготовки та якості людського капіталу. Держава може діяти як виразник світових тенденцій – і тоді вартість доступу до інформаційного середовища, мінімізовану для споживача знань, враховуватимуть відповідні органи виконавчої влади, які забезпечують формування державної політики у сфері сільського господарства, як складову спрямованих інноваційних технологій у відповідні галузі соціо-економічної системи.

Тож, у разі ігнорування державою потреби в розвитку досконалої системи формування та використання знань, аграрна освіта буде набувати рис самоокупної, саморегулюючої системи, а її економічна складова вимірюватиметься потребою людини в знаннях задля реалізації власних амбітних цілей і рівноважним станом макроекономічного середовища. У свою чергу аграрна освіта дійсно матиме ринкову ціну і зможе розглядатись як товар з усіма належними цій категорії характеристиками. Протягом останніх 20 років виникла широка мережа закладів, які надають освітні послуги за відповідну плату. І це не лише навчальні заклади приватної форми власності, які на свій розсуд реалізують визначену власниками місію кожного конкретного осередку знань. Платні освітні послуги надаються майже всіма навчальними закладами державної форми власності, місія повинна бути чітко визначена державою. Ефективність освіти, що має ринкову базу, залежить від наявності мети отримання знань. Мета, як правило, формується стратегією розвитку території, держави в цілому. Відсутність в Україні довгострокової програми розвитку може тимчасово компенсуватися підвищенням ролі освіти в бізнес-процесах. Упровадження елементів бізнес-освіти в програмах як вищих навчальних закладів, так і загальноосвітніх закладів, за умови підтримки держави, позитивно вплине на зміни в економіці та суспільстві. Насичення освітньої системи конкретними, відповідно до вимог часу, програмами, сприятиме посиленню ролі аграрної освіти в економічному зростанні суспільства, формуванню якісно нової структури людського капіталу, здатної до сприйняття інноваційних змін, зокрема і в сільському господарстві.

Водночас тут і виникає суттєве протиріччя, оскільки ринок праці випускників навчальних закладів аграрного спрямування потерпає від перевиробництва. Ошуканими почуваються власники державних дипломів, які згаяли час, насагу та витратили чималі кошти. Виявляється, що диплом, добрі оцінки та чудові рекомендації науково-педагогічних працівників закладу не діють на працедавців. Спостерігається жорстка конкуренція на ринку праці. Впевненість у своїй елітності та геніальності, що прищеплювалася слухачам у аграрних навчальних закладах, нівелюються перед пронизливими поглядами працедавців, оскільки їх цікавлять не амбіції, а вміння та можливості молодого фахівця. У подібній ситуації працедавець

і випускник навчального закладу найчастіше доходять компромісу: низька заробітна плата, робота не за спеціальністю та інші варіанти. Відтак потерпають обидві сторони. Принагідно зауважимо, що перспективним, на нашу думку, є зближення інтересів працедавців, студентів, держави та навчальних закладів на етапі проходження практичної підготовки слухачів. Підприємствам не вигідно приділяти час незрілим, не завжди свідомим практикантам – їм потрібно заробляти гроші, щоб виживати і ставати потужнішими. Водночас, навчальні заклади повинні виконати навчальний план щодо практичної підготовки, але самостійно зробити цього не можуть. Варто зрозуміти, що правильно вибудована практична підготовка є корисною для підприємств аграрного сектору, які отримують додаткову безкоштовну робочу силу; для практиканта, який набуває практичних навичок; для навчального закладу, який збільшує мотивацію до навчання після правильно організованої практики. Можливо, слід відкривати філії кафедр на виробництві сільськогосподарської продукції. Однак підходи мають бути ринковими – філії повинні стати взаємовигідним підрозділом, який працює на бізнес, аграрну освіту і науку. Ринок праці для галузей сільського господарства, як саморегулюючий компонент ринкового механізму освіти, має висувати проекти прогнозних змін, щоб пом'якшити їхні наслідки для всіх учасників.

Проведений аналіз підводить до оцінки, що на сьогодні впроваджується велика кількість міжнародних проектів, які фінансово та морально підтримують вітчизняних науковців з аграрного сектору шляхом надання грантів, запрошень на конференції, стажувань. Водночас від такої підтримки віддача для аграрного сектору економіки України незначна. Цілком очевидно є необхідність ринкового підходу для розв'язання цієї надзвичайно важливої проблеми суспільства. Ми зазначаємо, що наша країна, безсумнівно, має ринкову економіку, тому всі її сегменти, зокрема економіку аграрної освіти, слід наповнити ринковим змістом, упроваджуючи відповідні підходи, а ринок освітніх послуг потребує регульованої оптимізації з боку держави.

Крім того, фінансовий ринок освітніх послуг повинен відновити довіру всіх його суб'єктів шляхом відкритої, доступної кредитної політики та створення освітньо-фінансових консорціумів, які, подібно бізнес-інкубаторам, започатковували б нові напрями бізнесу та робочі місця в сільській місцевості, формували кваліфіковані творчі кадри.

Наведені міркування спрямували нас на надання пропозицій щодо створення науково-технологічного рибогосподарського парку із залученням вищих навчальних закладів аграрного спрямування. Вважаємо, що створення таких парків забезпечить ефективну діючу систему підтримки й просування інноваційних проектів у рибній галузі від моменту зародження ідеї до впровадження в промислові масштаби.

Необхідно також зазначити, що функціонування таких структур дасть змогу послідовно використовувати потенціал наукових співробітників і

студентів провідних аграрних вузів, створити систему надання допомоги в підготовці та перепідготовці фахівців для інноваційної сфери, сприяння в створенні колективів управління сучасними наукомісткими галузевими проектами.

Наукові ідеї автора щодо створення науково-технологічного рибогосподарського парку знайшли своє відображення в Державній програмі розвитку внутрішнього виробництва, затвердженій постановою Кабінету Міністрів України від 12 вересня 2011 р. №1130. Метою є збільшення обсягу власного виробництва та зменшення обсягу імпорту, можливості надання державної підтримки в разі впровадження у виробництво сучасних технологій та реалізації зазначеного проекту в реальному секторі економіки (табл. 1).

Таблиця 1

Орієнтовний перелік інвестиційно-інноваційних проектів

Назва проекту	Найменування суб'єкта інвестиційної діяльності	Строк реалізації проекту, роки	Загальна вартість проекту, млн. грн.	Очікуваний результат
3. Створення науково-технологічного рибогосподарського парку	Визначається за результатами конкурсу	2011 – 2020	396	Виконання Програми економічних реформ на 2010 – 2014 роки в частині забезпечення технологічного переоснащення сільськогосподарської галузі з метою підвищення її конкурентоспроможності на внутрішньому і зовнішньому ринку

Водночас планом заходів щодо створення умов для реалізації Державної програми розвитку внутрішнього виробництва передбачено реалізацію завдань, наведених у табл. 2.

Для того, щоб чітко виписати порядок юридичного оформлення науково-технологічного рибогосподарського парку, було проаналізовано визначену законодавством процедуру створення та функціонування відповідно наукових і технологічних парків відповідно до законів України «Про наукові парки» (далі – Закон 1) [3; 4] і «Про спеціальний режим інноваційної діяльності технологічних парків» (далі – Закон 2). Процедуру утворення наукового парку відповідно до Закону України «Про наукові парки» наведено нижче (табл. 3-4).

Отже, процедура створення науково-технологічного рибогосподарського парку повинна відбуватися відповідно до Закону України «Про спеціальний режим інноваційної діяльності технологічних парків» [5]. Вважаємо,

План заходів

Найменування завдання	Відповідальні за виконання	Строк виконання
Інституційні та структурні перетворення у сфері науки і техніки, інновацій та виробництва		
3. Створення та забезпечення функціонування інноваційних структур (технопарків , кластерів, бізнес-інкубаторів)	Держінформнауки Мінекономрозвитку Мінінфраструктури Мінагрополітики Міненерговугілля МОЗ	2012 – 2015 роки
Механізм державного стимулювання		
8. Оптимізація та забезпечення розвитку науково-технічного потенціалу промисловості шляхом реформування галузевої науки, зокрема об'єднання, перепрофілювання наукових установ, створення технопарків, наукових парків , технологічних інкубаторів, центрів трансферу технологій	МОНмолодьспорту Агентство держмайна Мінекономрозвитку Мінінфраструктури Мінагрополітики Міненерговугілля Держінформнауки	2012 – 2015 роки

що підготовка студентів аграрних закладів освіти повинна здійснюватися системно, систематично, цілеспрямовано з урахуванням специфічних особливостей підготовки фахівців для аграрної сфери, у тому числі й еколого-економічного спрямування. Водночас формування еколого-економічної свідомості – це тривалий і поступовий процес, що передбачає організовану та поетапно реалізовану систему заходів із засвоєння економічних знань. Провідними елементами формування еколого-економічної свідомості виступають: знання (засвоєні основні поняття про галузі сільського господарства, екологічні проблеми аграрного сектору економіки); усвідомлення (виховання екологодоцільної поведінки фахівця); ставлення (розуміння галузей тваринництва і рослинництва як унікальної цінності для людства); діяльність (участь у вирішенні еколого-економічних проблем у сфері сільського господарства).

Тому маємо всі можливості дійти висновку, що перспективи подальших наукових досліджень у цьому напрямі повинні базуватися на ринковому змісті економіки освіти, побудови адекватної сучасним реаліям освітньої системи аграрного сектору України та розробленні механізмів її інтеграції як комплексу аграрна освіта – наука – бізнес із цивілізованими, конкурентними та ринковими перевагами.

Процедура утворення наукового парку відповідно до Закону України «Про наукові парки»

1	Ініціатива вищого навчального закладу та/або наукової установи щодо створення наукового парку (абзац другий статті 1 Закону 1)
2	Підготовка проектів установчих документів наукового парку: засновницького договору про створення наукового парку (частина друга статті 5 Закону 1), статуту наукового парку (частина третя статті 5 Закону 1). Визначення переліку пріоритетних напрямів діяльності наукового парку (абзац шостий статті 1 та стаття 8 Закону 1)
3	<p>Рішення про створення наукового парку приймається його засновниками за погодженням із спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади у сфері науково-технічної та інноваційної діяльності в порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України (частина перша статті 7 Закону 1). Відповідно до пункту другого Порядку погодження рішення про створення наукового парку, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 03.02.2010 р. № 93, рішення про створення наукового парку погоджується МОН.</p> <p>Для цього засновники наукового парку або уповноважена ними особа подають МОН заяву за затвердженою Міністерством формою, документи:</p> <ul style="list-style-type: none"> - проекти установчих документів наукового парку (статут і засновницький договір про створення наукового парку); - перелік пріоритетних напрямів діяльності наукового парку; - перелік наукових розробок, упровадження яких забезпечить розвиток наукового парку, за підписом засновників наукового парку; - відомості про засновників наукового парку, наявну та потенційну виробничу, інженерну, транспортну і соціальну інфраструктуру, необхідні для використання в діяльності наукового парку. <p>У разі якщо засновниками наукового парку є суб'єкти господарювання державної або комунальної власності, що здійснюють свою діяльність на основі права господарського відання або права оперативного управління, рішення про участь таких засновників у заснуванні наукового парку приймається за погодженням з відповідними органами, в управлінні яких перебуває державна або комунальна власність, закріплена за такими суб'єктами господарювання (частина друга статті 7 Закону 1)</p>
4	МОН у п'ятиденний строк з дня подання документів розглядає їх і проводить перевірку відповідності документів вимогам, установленим законодавством. МОН повергає засновникам для доопрацювання документи у разі: подання документів не в повному обсязі; невідповідності документів вимогам, установленим законодавством. При відповідності документів установленим вимогам МОН погоджує рішення про створення наукового парку і повідомляє про це засновників (пункт 4 Порядку)

5	Засновники наукового парку, яким повернуто документи для доопрацювання, мають право після доопрацювання повторно подати їх на розгляд (пункт 5 Порядку)
6	Науковий парк набуває статусу юридичної особи з дня його державної реєстрації у встановленому законом порядку (частина четверта статті 7 Закону 1). При цьому, засновники наукового парку зберігають статус юридичної особи і на них поширюється дія законів щодо регулювання їх діяльності (частина перша статті 9 Закону 1)
7	Органами управління наукового парку є вищий орган управління наукового парку та виконавчий орган управління наукового парку, функції яких визначаються статутом наукового парку (стаття 10 Закону 1). Вищим органом управління наукового парку є загальні збори засновників наукового парку (стаття 11 Закону 1). Виконавчий орган управління наукового парку формується загальними зборами засновників у порядку, встановленому статутом наукового парку (стаття 12 Закону 1)
8	Для виконання статутних завдань науковий парк може створювати статутний і резервний фонди, фонд підтримки інноваційної діяльності та інші фонди, не заборонені законодавством України (стаття 21 Закону 1). Суб'єкт господарювання державної або комунальної власності, що здійснює свою діяльність на основі права господарського відання, може передавати належне йому майно до статутного капіталу наукового парку лише за попередньою згодою центрального органу виконавчої влади, у сфері управління якого він перебуває. Передача до статутного капіталу наукового парку нерухомого майна, а також повітряних і морських суден, суден внутрішнього плавання, що перебувають на балансі державних суб'єктів господарювання, здійснюється за умови додаткового погодження з Фондом державного майна України
9	До джерел фінансування наукового парку належать (частина 7 статті 21 Закону 1): кошти статутного та інших фондів наукового парку; фінансові надходження від діяльності наукового парку; інвестиції, надані науковому парку; благодійні внески для розвитку наукового парку та забезпечення реалізації проектів наукового парку; кошти державного та місцевих бюджетів; кошти замовників; інші надходження, не заборонені законодавством України
10	Науковий парк має право відкривати рахунки в національній та іноземній валютах у банківських та інших фінансових установах (стаття 22 Закону 1)
11	Припинення наукового парку здійснюється виключно шляхом його ліквідації за рішенням засновників або на підставі рішення суду. Реорганізація наукового парку забороняється (стаття 23 Закону 1)

Процедура утворення технологічного парку відповідно до Закону України «Про спеціальний режим інноваційної діяльності технологічних парків»

1	Внесення змін до Закону України «Про спеціальний режим інноваційної діяльності технологічних парків» щодо внесення технологічного рибогосподарського парку до переліку технологічних парків, визначених у преамбулі Закону
2	Державна реєстрація технологічного парку здійснюється центральним органом виконавчої влади з питань науки. Підставою для державної реєстрації технологічного парку є включення його до переліку технопарків, що наведений у преамбулі цього Закону (стаття 4 Закону 2). Порядок державної реєстрації технологічних парків, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 29.11.2006 №1657 із змінами, внесеними згідно з Постановою Кабінету Міністрів України від 10.08.2011 №849. Положенням про Держінформнауки, затвердженим Указом Президента України від 08.04.2011 № 437, здійснення державної реєстрації технологічних парків закріплена за Агентством з питань науки, інновацій та інформатизації України.
3.	Пріоритетні напрями діяльності для кожного з технологічних парків розробляються відповідно до законів України «Про пріоритетні напрями розвитку науки і техніки» та «Про пріоритетні напрями інноваційної діяльності в Україні», розглядаються Президією Національної академії наук України та затверджуються центральним органом виконавчої влади з питань науки (частина друга статті 5 Закону 2). Положення про порядок розгляду та затвердження пріоритетних напрямів діяльності технологічного парку, затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 17.12.1999 №2311 зі змінами. Пріоритетні напрями діяльності технологічного парку подаються для розгляду Президією Національної академії наук і затвердження МОН після державної реєстрації технологічного парку (абзац п'ятий пункту 2 Положення)

Список використаних джерел:

1. Національна доктрина розвитку освіти // Освіта України. – 2002. – № 33. – С. 4-5.
2. Кремень В. Г. Освіта в Україні: стан і перспективи розвитку / В. Г. Кремень // Неперервна професійна освіта: теорія і практика: Зб. наук. пр. : У 2 ч. / За ред. І. А. Зязюна та Н. Г. Ничкало. – К., 2001. – Ч. 1. – С. 5-14.
3. Закон України «Про наукові парки» від 25 червня 2009 р. № 1563 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1563-17>
4. Закон України «Про інвестиційну діяльність» від 18 вересня 1991 р. № 1560–XII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1560-12>
5. Закон України «Про спеціальний режим інноваційної діяльності технологічних парків» № 991–XIV від 16 липня 1999 р. (зі змінами, внесеними згідно із законами від 2 грудня 2010 р. № 2756–VI, від 16 жовтня 2012 р. № 5460–VI) // Офіційний вісник України від 27 серпня 1999 р. – № 32. – С. 57.

5.3. Особливості підготовки фахівців з питань безпеки праці

*В.М. Андрієнко, к.і.н., доцент,
Академія пожежної безпеки
імені Героїв Чорнобиля*

За останні роки в економіці країни відбулися істотні зміни, пов'язані зі створенням значної кількості нових будівельних підприємств різних форм власності, які очолюють керівники, що зазвичай не мають знань і досвіду роботи, а конкретні види діяльності виконують особи, які не мають відповідної кваліфікації. Унаслідок цього кількість потерпілих від нещасних випадків на будівництві не знижується, а смертельний травматизм зростає.

Тому завдання поліпшення умов і забезпечення безпеки праці на будівельних підприємствах не лише не знято з порядку денного, а стає все більш актуальним. Вирішується воно шляхом вдосконалення системи «людина – машина – середовище». Людина є центральною ланкою такої системи, оскільки внаслідок її неадекватних дій відбувається від 50 до 95% усіх нещасних випадків.

Однією з основних причин таких дій є низький рівень підготовки персоналу з питань забезпечення безпеки праці.

Організація навчання всіх категорій працюючих з питань безпеки праці регламентується відповідними нормативно-правовими актами та стандартами (будівельними нормами). Однак вони зазвичай мають рамковий характер і не передбачають будь-яких конкретних методів навчання. У свою чергу, педагогічна теорія і практика накопичили значну кількість сучасних методів і засобів, але вони не враховують специфіку навчання питань безпеки праці. Тому актуальним завданням є адаптація сучасних методів до питань підготовки фахівців у галузі безпеки праці та управління цим процесом.

На сучасному етапі існує низка недоліків у підготовці спеціалістів у галузі безпеки праці, серед яких є:

- відсутність систематизації навчання безпеки праці та визначення її ролі в системі будівництва;
- застосування застарілих методів і форм організації навчального процесу,
- відсутність кваліфікованих викладацьких кадрів;
- планування навчального процесу не у відповідності до існуючих технологій будівництва;
- здійснення своєчасного і якісного контролю знань;
- відсутність обліку специфіки виробництва тощо [1].

Із перерахованих недоліків впливає ряд протиріч, серед яких найбільш значимими, на наш погляд, є протиріччя між:

- традиційними способами викладання відповідних дисциплін з безпеки

праці, з одного боку, та новими соціальними, політичними, економічними умовами використання отриманих знань, з іншого боку;

- загальним збільшенням часу на вивчення дисциплін, об'єктивно зростаючим обсягом інформації, що вивчається, і недостатньою якістю підготовки фахівців реальної професійної діяльності на робочих місцях;

- зростанням рівня застосування інформаційних технологій на виробництві та відсутністю їх адекватного використання в процесі навчання з питань безпеки праці.

У зв'язку із зазначеним виникає проблема: як і за яких умов можна спроектувати технологію навчання з питань безпеки праці в системі професійної освіти, що відповідає всім психолого-педагогічним нормам і спрямована на досягнення запланованого рівня якості підготовки фахівця згідно з вимогами сучасного суспільства [2].

Методика навчання. Ефективне оволодіння знаннями з питань охорони праці можливе тільки при застосуванні активних методів навчання шляхом багаторазового повторення, усвідомлення та програвання навчального матеріалу.

На наш погляд, процес створення ефективної системи навчання з питань безпеки праці на будівництві передбачає виокремлення таких елементів цієї системи (рис. 1):

Визначальне значення для розроблення системного підходу до навчання з питань безпеки праці має підбір відповідних прийомів і методів навчання, засобів навчання, ефективних видів навчання, системи оцінки його результатів.

Під поняттям «прийом навчання» пропонуємо розуміти дії особи, що здійснює навчання, які зумовлюють досягнення найближчої конкретної навчальної мети.

Метод навчання [1] пропонуємо визначити як систему прийомів навчання, обумовлену змістом і структурою навчання.

Визначення методу навчання через систему прийомів навчання дає змо-



Рис. 1. Схема виокремлення елементів системи навчання з питань безпеки праці на будівництві

Джерело: складено автором

гу говорити про структуру діяльності осіб, що навчають, і учнів. Підхід до методу як до структури діяльності взаємного спілкування визначив ідентичність виділених загальних методів навчання: інформаційно-рецептивний, репродуктивний, евристичний і частково-пошуковий, дослідницький [1].

При цьому один метод відрізняється від іншого набором прийомів навчання, їх числом і послідовністю застосування. У кожному методі один із прийомів навчання виявляється домінуючим як за частотою застосування, так і за часом. Наприклад, якщо домінують прийоми пояснення і демонстрації, то вони й визначають інформаційно-рецептивний або інформаційно-довідковий методи навчання [1]. Якщо ж серед прийомів навчання домінують варіювання питань і постановка завдань, то такий метод навчання буде дослідницьким, що в бінарній номенклатурі (під бінарним підходом розуміється класифікація методів за двома основними ознаками, одна з яких відноситься до діяльності навчального закладу, інша – до діяльності учня) рівнозначно стимулюючому методі викладання і пошуковому методі навчання.

Визначення методу як системи прийомів навчання, серед яких один або два є домінуючими визначальними методами, додає особливу значимість змісту прийому навчання.

Розглядаючи прийоми навчання на більш високому рівні абстракції, вдається виокремити відносно невелике число домінуючих прийомів навчання, зокрема:

- пояснення в будь-якому з його видів (пояснення, повідомлення, опис, інструктаж);
- демонстрація дослідів, схем, малюнків, креслень, моделей, картин тощо;
- показ практичної дії або зразка виконання дії, вирішення завдання, правила написання, правила вимови, правила побудови тощо;
- постановка запитань, завдань, задач;
- варіювання, тобто зміна умов завдань, питань, завдань, схем, а також ряд інших прийомів.

Процес навчання здійснюється шляхом застосування відповідних засобів, які можна розділити на інтелектуальні та матеріальні [2].

Аналізуючи діяльність особи, яка здійснює навчання, можна виділити низку цілеспрямованих *інтелектуальних* дій і навіть різні види цієї діяльності, без яких процес навчання неможливий. Наприклад, діяльність особи, яка здійснює навчання, пов'язана з поповненням власних знань, що здійснюється систематично при підготовці до занять. Фактично процес цієї діяльності являє собою пізнавальну діяльність, і для неї характерні всі відомі закономірності, методи і прийоми навчання і творчої діяльності.

При підготовці до занять особа, яка здійснює навчання, виконує також дії з програмування процесу навчання, а саме:

- відбирає необхідну і достатню спеціальну інформацію, а також інформацію інструктивного характеру для управління діяльністю учнів і забезпечення зворотного зв'язку;

- планує навчальний час, обирає прийоми передачі інформації та контролю (прийоми навчання), простежує послідовність їх застосування;
- відбирає необхідні матеріальні засоби для зображення недостатньо відомого учням матеріалу і для безпосереднього включення їх у процес навчання у зв'язку зі спеціальним педагогічним завданням (розкрити сутність явища, пояснити закони, підвести учнів до наукових узагальнень);
- прогнозує можливі прийоми навчання і вирішує питання про те, наскільки обрані прийоми навчання будуть адекватними прийомам засвоєння матеріалу учнями (з урахуванням індивідуальних особливостей учнів) тощо.

Таким чином, діяльність особи, яка здійснює навчання, – це насамперед діяльність інтелектуальної системи з вирішення низки педагогічних задач.

Види навчання. Нормативно-правові акти, спрямовані на реалізацію в Україні системи безперервного навчання з питань безпеки праці, передбачають здійснення різних типів навчання з учнями та студентами закладів освіти, а також із працівниками в процесі їх трудової діяльності (рис. 2).

Відповідні нормативно-правові акти під поняттям «навчання з питань охорони праці» розуміють навчання працівників, учнів, курсантів, студентів, слухачів з метою отримання необхідних знань і навичок з питань охорони праці або безпечного ведення робіт.

Навчання учнів і студентів. Вивчення нормативних дисциплін з охорони праці в усіх вищих навчальних закладах здійснюється відповідно до наказу Міністерства освіти України «Про вдосконалення навчання з охорони праці й безпеки життєдіяльності у вищих закладах освіти України», а саме: предмету «Охорона праці» (професійно-технічні навчальні заклади), навчальних дисциплін «Безпека життєдіяльності», «Основи охорони праці», «Охорона праці в галузі», «Цивільний захист» (вищі навчальні заклади), проводиться за типовими навчальними планами і програмами з цього предмету і навчальних дисциплін, які затверджуються спеціально вповноваженим центральним органом виконавчої влади в галузі освіти і науки за погодженням зі спеціально вповноваженим центральним органом виконавчої влади з нагляду за охороною праці.

Окремі питання (розділи) з охорони праці повинні передбачатися у навчальних програмах загальнотехнічних і спеціальних дисциплін.

Тематика та порядок проведення *інструктажів* з питань охорони праці для учнів, курсантів, слухачів, студентів під час трудового і професійного навчання в навчальних закладах визначаються нормативно-правовими актами в галузі освіти.

Оцінка результатів навчання учнів і студентів. Останнім часом у навчальних закладах поширилась модульна технологія навчання з питань безпеки праці з проведенням контролю знань і вмінь у формі вхідного, проміжного та підсумкового комп'ютерного тестування, а також самооцінки знань і вмінь учнів і студентів. Весь навчальний матеріал поділяється на теми (модул), перевіряється засвоєння кожного модуля за допомогою роз-

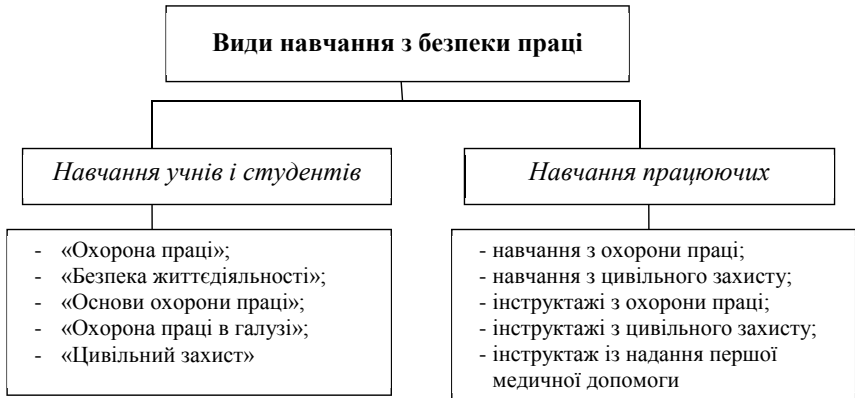


Рис. 2. Види навчання з питань безпеки праці

Джерело: складено автором

роблених тестів, кожен із яких складається із завдання та 4-5 відповідей, одна з яких є правильною, або іншим методом.

Комп'ютерні технології дають також застосовувати автоекзаменатори для навчання та перевірки знань, а також тренажери для випробування умінь і навичок правильного та безпечного виконання робіт. Навчаючись на автоекзаменаторі, працівник не тільки читає нормативний акт, а й відповідає на контрольні запитання, що дає змогу підвищити ефективність навчання і засвоєння навчального матеріалу.

Система активного інструктажу і навчання з питань безпеки праці заснована на програмуванні навчального матеріалу, тобто поділі його на окремі логічно завершені оптимальні дози, встановленні питань (проблемних ситуацій) перед кожною дозою та контролем засвоєння цього матеріалу.

Процес проблемного програмованого інструктажу і навчання з питань безпеки праці складається з таких етапів:

1. Постановка проблемного питання (ситуації).
2. Видача модуля навчального матеріалу.
3. Показ ілюстрованого матеріалу.
4. Постановка контрольних запитань.
5. Отримання відповідей на питання вибірково або іншим методом.
6. Перехід до наступного модуля навчального матеріалу за умови правильних відповідей і повторення тексту – у разі неправильних.

За такої методики реалізуються переваги індивідуальної форми навчання з питань безпеки праці та самостійної роботи учнів, студентів і слухачів над поставленими запитаннями.

На рис. 3 подано модульну систему навчання з питань безпеки праці.

Програмовані тексти інструктажів і навчальних посібників розробляються на підставі чинних програм, стандартів, правил і норм охорони пра-

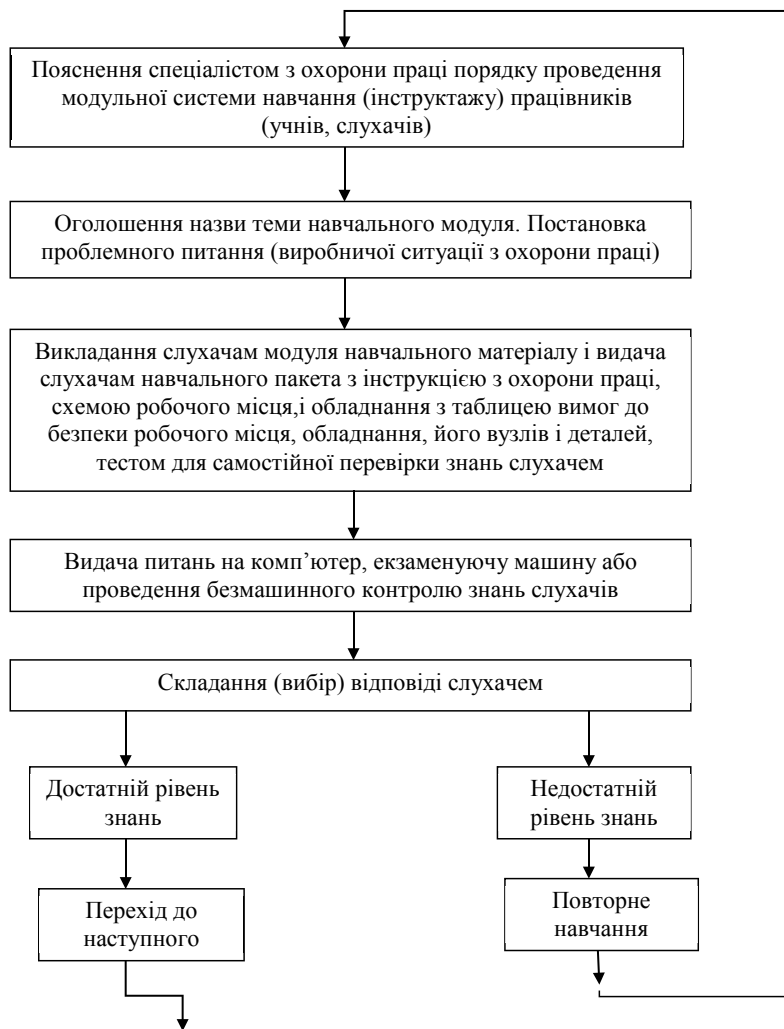


Рис. 3. Схема модульної системи навчання з питань безпеки праці

Джерело: [3]

ці. Вони можуть бути використані для інструктажу та навчання працівників як на комп'ютері, так і на контрольно-екзаменуючих машинах або безмашинним методом шляхом усного опитування.

Навчання працюючих. Згідно зі ст. 18 Закону України «Про охорону праці» всі працівники при прийнятті на роботу й у процесі роботи проходять на підприємстві інструктаж (навчання) з питань охорони праці, на-

дання першої медичної допомоги потерпілим у разі нещасних випадків, з правил поведінки в аварійній ситуації згідно з Типовим положенням про порядок проведення навчання та перевірки знань з питань охорони праці та Переліком робіт з підвищеною небезпекою, затвердженим наказом Держнаглядохоронпраці від 26 січня 2005 р. №15.

На підприємствах на основі цього Типового положення та з урахуванням специфіки виробництва, вимог галузевих нормативних актів про охорону праці розробляються і затверджуються їх власниками відповідні положення підприємств, щорічні плани-графіки навчання і перевірки знань працівників з охорони праці, з якими вони повинні бути ознайомлені. Відповідальність за організацію цієї роботи на підприємстві покладається на його власника, а у структурних підрозділах – на керівників цих підрозділів.

Контроль за своєчасним проведенням цих заходів здійснює служба охорони праці або працівник, на якого покладені ці обов'язки власником підприємства.

Організацію навчання та перевірки знань з питань охорони праці працівників під час підготовки, перепідготовки, здобуття нової професії, підвищення кваліфікації на виробництві здійснює служба охорони праці або інші спеціалісти, яким доручена ця робота. У відповідних навчальних програмах повинно передбачатися теоретичне та практичне навчання.

Працівники, зайняті на роботах з підвищеною небезпекою або там, де є потреба у професійному доборі, повинні проходити попереднє спеціальне навчання і не рідше одного разу на рік – перевірку знань відповідних нормативних актів про охорону праці. Перелік таких робіт затверджується Держгірпромнаглядом.

Підготовка працівників для робіт з підвищеною небезпекою та працівників, зайнятих на роботах, що потребують професійного добору згідно з Переліком, затвердженим спільним наказом МОЗ України та Держнаглядохоронпраці від 23 вересня 1994 р. № 263/121, включаючи й роботи щодо обслуговування електроустановок, вантажопідіймальних кранів та посудин, що працюють під тиском, газового господарства, проведення підривних робіт тощо, проводиться тільки в навчальних закладах.

У подальшому на виробництві працівники повинні проходити попереднє спеціальне навчання і перевірку знань з питань охорони праці залежно від специфіки виробництва та з урахуванням вимог норм і правил безпеки праці для конкретних робіт з підвищеною небезпекою, але не рідше одного разу на рік. Такому навчанню і перевірці знань підлягають усі працівники, включаючи інженерно-технічних працівників, зайнятих на вищезазначених роботах. Працівник, який має перерву в роботі за професією більше одного року, проходить навчання і перевірку знань заново.

Особи, яких приймають на роботу, пов'язану з підвищеною пожежною безпекою, повинні попередньо пройти спеціальне навчання (пожежно-технічний мінімум). Працівники, зайняті на роботах з підвищеною пожеж-

ною небезпекою, один раз на рік проходять перевірку знань відповідних нормативних актів з пожежної безпеки, а посадові особи до початку виконання своїх обов'язків і періодично (один раз на три роки) проходять навчання і перевірку знань з питань пожежної безпеки.

Посадові особи відповідно до Переліку посад, затвердженого наказом Держнаглядохоронпраці, до початку виконання своїх обов'язків і періодично (один раз на три роки) проходять навчання і перевірку знань з питань охорони праці.

Перевірка знань працівників з правил безпеки та інших питань охорони праці проводиться за тими нормативними актами, що регламентують безпеку, забезпечення та додержання вимог, які входять до їхніх службових або трудових обов'язків. При цьому керівний склад центральних і місцевих органів державної виконавчої влади, об'єднань підприємств, керівники структурних підрозділів, які організують виробничий процес, спеціалісти служби охорони праці, члени комісій з перевірки знань цих органів, а також викладачі охорони праці вищих навчальних закладів проходять навчання та перевірку знань з питань охорони праці у Науково-інформаційному та навчальному центрі Держгірпромнагляду.

Для перевірки знань працівників з питань охорони праці на підприємстві створюється постійно діюча комісія під головуванням керівника або заступника керівника підприємства. До складу комісії входять спеціалісти служб охорони праці, юридичної служби та інших виробничо-технічних підрозділів, а також представники органів Держгірпромнагляду і керівного органу профспілкової організації, уповноважені найманими працівниками особи, страхові експерти з охорони праці, Фонду соціального страхування від нещасних випадків та професійних захворювань України. Усі члени комісії в порядку, установленому Типовим положенням, повинні пройти навчання та перевірку знань з питань охорони праці.

Працівникам, які при перевірці знань показали задовільні результати, видаються посвідчення. Допуск до роботи осіб, які не пройшли навчання, інструктажі та перевірку знань з охорони праці, забороняється. У разі незадовільної атестації протягом місяця проводиться повторна перевірка знань. Термін зберігання протоколів перевірки знань з питань охорони праці – не менше 5 років.

Позачергове навчання та перевірка знань посадових осіб, а також фахівців з питань охорони праці проводяться при переведенні працівника на іншу роботу або призначенні його на іншу посаду, що потребує додаткових знань з питань охорони праці.

Посадові особи, у тому числі фахівці з питань охорони праці підприємств, де стався нещасний випадок (професійне отруєння) груповий або із смертельним наслідком, повинні протягом місяця пройти позачергове навчання і перевірку знань з питань охорони праці в порядку, встановленому Типовим положенням, якщо комісією з розслідування встановлено факт порушення ними вимог нормативно-правових актів з охорони праці.

Позачергове навчання з метою ознайомлення з новими нормативно-правовими актами з охорони праці може проводитися у формі семінарів.

Навчання з охорони праці здійснюється на всіх підприємствах, в установах, навчальних закладах незалежно від форми власності (ст. 18 Закону).

Види інструктажів. За характером і часом проведення інструктажі з питань охорони праці поділяють на вступний, первинний, повторний, позаплановий і цільовий (рис. 4).

Вступний інструктаж проводиться:

- з усіма працівниками, яких приймають на постійну або тимчасову роботу, незалежно від їхньої освіти, стажу роботи та посади;
- з працівниками інших організацій, які прибули на підприємство і беруть безпосередню участь у виробничому процесі або виконують інші роботи для підприємства;
- з учнями та студентами, які прибули на підприємство для проходження виробничої практики;
- у разі екскурсії на підприємство;
- з усіма вихованцями, учнями, студентами та іншими особами, які навчаються в СЗО, ГТЗО, ПТЗО, ВЗО, при оформленні або зарахуванні до ЗО.

Вступний інструктаж проводиться спеціалістом служби охорони праці або іншим фахівцем відповідно до наказу (розпорядження) по підприємству, який в установленому Типовим положенням порядку пройшов навчання і перевірку знань з питань охорони праці.

Вступний інструктаж проводиться в кабінеті охорони праці або в приміщенні, що спеціально для цього обладнане, з використанням сучасних технічних засобів навчання, навчальних і наочних посібників за програмою, розробленою службою охорони праці з урахуванням особливостей вироб-



Рис. 4. Види інструктажу з питань безпеки праці

Джерело: складено автором

ництва. Програма та тривалість інструктажу затверджуються керівником підприємства.

Запис про проведення вступного інструктажу робиться в журналі реєстрації вступного інструктажу з питань охорони праці, який зберігається службою охорони праці або працівником, що відповідає за проведення вступного інструктажу, а також у наказі про прийняття працівника на роботу.

Первинний інструктаж проводиться до початку роботи безпосередньо на робочому місці з працівником:

- прийнятим (постійно чи тимчасово) на підприємство;
- переведеним з одного цеху виробництва до іншого;
- який буде виконувати нову для нього роботу;
- відрядженим, який бере безпосередню участь у виробничому процесі на підприємстві.

Проводиться з вихованцями, учнями та студентами СЗО, ПЗО, ПТЗО, ВЗО:

- на початку занять у кожному кабінеті, лабораторії, де навчальний процес пов'язаний із небезпечними або шкідливими хімічними, фізичними, біологічними чинниками, у гуртках, перед уроками трудового навчання, фізкультури, перед спортивними змаганнями, вправами на спортивних снарядах, при проведенні заходів за межами території ЗО;

- перед виконанням кожного навчального завдання, пов'язаного з використанням різних механізмів, інструментів, матеріалів тощо;

- на початку вивчення кожного нового предмету (розділу, теми) навчального плану (програми) – із загальних вимог безпеки, пов'язаних з тематикою та особливостями проведення цих занять.

Повторний інструктаж проводиться з працівниками на виробничому місці в терміни, визначені відповідними чинними галузевими нормативними актами або керівником підприємства з урахуванням конкретних умов праці, але не рідше:

- на роботах із підвищеною небезпекою – 1 раз на 3 місяці;

- для решти робіт – 1 раз на 6 місяців.

Позаплановий інструктаж проводиться з працівниками на робочому місці або в кабінеті охорони праці:

- при введенні в дію нових або переглянутих нормативних актів з охорони праці, а також при внесенні змін і доповнень до них;

- при зміні технологічного процесу, заміні або модернізації устаткування, приладів та інструментів, вихідної сировини, матеріалів та інших чинників, що впливають на стан охорони праці;

- при порушеннях працівниками вимог нормативних актів про охорону праці, що можуть призвести або призвели до травм, пожеж тощо;

- при виявленні особами, які здійснюють державний нагляд і контроль за охороною праці, незнання вимог безпеки щодо робіт, які виконуються працівником;

– при перерві в роботі виконавця більше ніж на 30 календарних днів – для робіт з підвищеною небезпекою, а для решти робіт – понад 60 днів.

Із вихованцями, учнями, студентами – у кабінетах, лабораторіях, майстернях тощо в разі порушення ними вимог нормативних актів з охорони праці, що можуть призвести або призвели до травм, аварій, пожеж тощо.

Цільовий інструктаж проводиться з працівниками:

- при виконанні разових робіт, непередбачених трудовою угодою;
- при ліквідації аварії, стихійного лиха;
- при проведенні робіт, на які оформляються наряд-допуск, розпорядження або інші документи.

Проводиться з вихованцями, учнями, студентами ЗО за організації масових заходів (екскурсії, походи, спортивні заходи тощо).

Первинний, повторний, позаплановий і цільовий інструктажі проводить безпосередній керівник робіт (начальник виробництва, цеху, дільниці, майстер).

Первинний, повторний, позаплановий і цільовий інструктажі завершуються *перевіркою знань* у вигляді усного опитування або за допомогою технічних засобів, а також перевіркою набутих навичок безпечних методів праці. Знання перевіряє особа, яка проводила інструктаж.

За незадовільних результатів перевірки знань, умінь і навичок щодо безпечного виконання робіт після *первинного, повторного чи позапланового інструктажів* для працівника протягом 10 днів додатково проводяться інструктаж і повторна перевірка знань. За незадовільних результатів і повторної перевірки знань питання щодо працевлаштування працівника вирішується згідно з чинним законодавством.

У разі незадовільних результатів перевірки знань *після цільового інструктажу* допуск до виконання робіт не надається. Повторна перевірка знань при цьому не дозволяється.

Працівники, які суміщають професії (у тому числі працівники комплексних бригад), проходять інструктаж як із їхніх основних професій, так і з професій за сумісництвом.

Про проведення *первинного, повторного, позапланового та цільового інструктажів* і про допуск до роботи особою, якою проводився інструктаж, вноситься запис до журналу реєстрації інструктажів з питань охорони праці. При цьому обов'язковими є підписи як того, кого інструктували, так і того, хто інструктував. Сторінки журналу реєстрації інструктажів повинні бути пронумеровані, журнали прошиті та скріплені печаткою.

У разі виконання робіт, що потребують оформлення наряду-допуску, цільовий інструктаж реєструється в цьому наряді-допуску, а в журналі реєстрації інструктажів це не обов'язково.

Перелік професій і посад працівників, які звільняються від первинного, повторного та позапланового інструктажів, затверджується керівником підприємства за погодженням із державним інспектором з нагляду за охороною праці. До цього переліку можуть бути зараховані працівники, участь у

виробничому процесі яких не пов'язана з безпосереднім обслуговуванням обладнання, застосуванням приладів та інструментів, збереженням або переробленням сировини, матеріалів тощо.

Пасивним видом інструктажу з питань безпеки праці пропонуємо вважати стенди та плакати, якими обладнано так звані куточки з безпеки праці на підприємствах.

Отже, використання системного підходу до процесу навчання з питань безпеки праці передбачає виокремлення таких елементів цієї системи: прийоми і методи навчання, засоби навчання, ефективні види навчання, дієва система оцінки результатів навчання.

Лише системний підхід до побудови процесу навчання з питань безпеки праці як у навчальних закладах, так і на робочих місцях (на прикладі будівельних підприємств) дадуть змогу мінімізувати вплив зовнішніх і внутрішніх загроз на діяльність підприємств, зменшити рівень травматизму на підприємствах України.

Список використаних джерел:

1. Бондарева Е. А. Проектирование технологии обучения вопросам безопасности труда на предприятии : дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / Е. А. Бондарева. – М. : РГЕ, 2003 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.lib.ua-ru.net/diss/cont/105198.html>
2. Грибан В. Г. Охорона праці: навч. посібник [для студ. вищ. навч. закл.] / В. Г. Грибан, О. В. Негодченко. – К. : Центр навчальної літератури, 2009. – 280 с. – ISBN 978-966-364-832-3.
3. Державне управління охороною праці: Монографія / К. Н. Ткачук, Д. В. Зеркалов, К. К. Ткачук, Л. О. Мітюк, Ю. О. Полукаров. – К. : «Основа», 2013. – 348 с. ISBN 978-966-699-670-4. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://opb.org.ua/2744/>
4. Батлук В. А. Охорона праці у будівельній галузі: Навч. посіб. / В. А. Батлук, Г. Г. Гогіташвілі. – К. : Знання, 2006. – 550 с. ISBN 966-346-050-4.
5. Зеркалов Д. В. Охорона праці в галузі: Загальні вимоги. Навчальний посібник / Д. В. Зеркалов / [Текст]. – К. : Основа, 2011. – 511 с. ISBN 978-966-699-631-5.

5.4. Професійна підготовка сучасного контролера

*А.І. Кузнецова,
КМО ВГО АСЕТУ*

Сучасні економічні відносини, розвиток різних форм господарювання, упровадження новітніх інформаційних технологій потребують відповідного кадрового забезпечення, значного підвищення рівня професійної підготовки фахівців, уміння виконувати професійні обов'язки на конкретному

робочому місці, використовувати комп'ютерні програми, швидко знаходити необхідну інформацію і приймати відповідні рішення.

Актуальність орієнтації вітчизняної вищої освіти на європейську модель зростає з кожним роком, що спричинило в Україні активне впровадження основних ідей, наведених у Болонській декларації. За твердженням Т.І. Левченко, метою освітянських систем майбутнього стане збереження цілісності особистості, вироблення почуття відповідальності, зацікавленості в навчанні, підвищенні професійної компетенції, розвиток аналізу, навичок схоплювати і відчувати нові ідеї, реагувати на вищі цінності [1, с. 19-20].

Європейський фонд освіти пропонує здійснювати розроблення спеціальних проектів між університетами країн ЄС та України, метою яких є задоволення наукових потреб університетів-партнерів, активізація довготривалого планування заходів, спрямованих на досягнення ефективних результатів, розроблення системи визначення зовнішньої та внутрішньої якості отриманих результатів [2, с. 32-35].

Національна система підготовки фахівців – це складний етап структурного реформування в умовах перенасиченого ринку праці фахівцями економічного с і переходу на Болонську дворівневу систему бакалавр – магістр, скорочення обсягів і терміну навчання, підвищення вимог до випускників навчальних закладів з боку роботодавців. При цьому, за висновками кадрових агенцій, навички роботи з інформацією в умовах використання сучасних інформаційних систем стають одним із основних факторів успішного працевлаштування [3, с. 67-68].

Формування професійної компетентності спеціаліста передусім залежить від системи фахової підготовки. Оскільки за останні роки обсяг знань й інформації суттєво збільшився, а система їх генерації та передачі докорінно змінилася, підготувати людину до професійної діяльності один раз на все життя неможливо. Науково-технічний прогрес сприяє щорічному оновленню близько 5% теоретичних і 20% професійних знань. У результаті оновлення інформації за багатьма професіями період зниження компетентності настає менше ніж через 5 років. В умовах навчання у вищому навчальному закладі нашої країни, яке триває в середньому п'ять років, період зниження компетентності настає раніше, ніж закінчиться процес навчання. Такі обставини спонукають фахівців постійно підвищувати кваліфікацію, розширювати кругозір [4].

Вища освіта повинна бути тісно пов'язана зі сферою економіки. Відповідно до сучасних умов глобалізації існує потреба нового формату взаємодії вищої освіти й економіки, яка повинна стати економікою знань. Наразі знання стали основною, життєво необхідною умовою забезпечення стійкого соціально-економічного розвитку кожної людини. Знання перетворюються у найбільш важливий чинник економічного розвитку.

Учені Г.Я. Левків і Б.Б. Батюк виділяють однією з цілей освіти досягнення професіоналізму менеджменту. Професіоналізм, за баченням науковців, є чимось більшим, ніж володіння визначеним обсягом знань і навичок.

Це є мистецтвом пошуку та вибору варіантів дій, обґрунтуванням позицій, самоосвіта, можливості освоєння і накопичення досвіду. Професіоналізм менеджменту формується послідовно й поступово. Можна багато знати і багато вміти, але не бути професіоналом. Здатність освіти формувати професіоналів менеджерів є поєднанням формальних, неформальних і змішаних видів освіти. Професіоналізм менеджменту є елементом освітнього процесу, який набувається комплексно і системно, повинен бути орієнтований на якісну діяльність [5, с. 24-26].

У словнику «Професійна освіта» [6] компетентність (від лат. Competens – належний, відповідальний) визначена як сукупність знань та умінь, необхідних для ефективної професійної діяльності, а саме: уміння аналізувати, передбачати наслідки професійної діяльності, використовувати інформацію.

Як стверджує І.В. Іванова, компетентність – це категорія, яка найбільш повно і всебічно характеризує фахівця-професіонала. Професійна компетентність є практичною реалізацією професійних здібностей і ділових якостей працівника в їх синергетичному взаємозв'язку і взаємозалежності. Дефініція «професійна компетентність» обумовлена широтою змісту, інтегративною характеристикою, що поєднує поняття «професіоналізм», «кваліфікація», «професійні здібності» [7].

Дослідник І.В. Саух стверджує, що професійна компетентність характеризується здатністю фахівця ефективно виконувати професійні обов'язки у своїй професійній сфері діяльності, є своєрідним вимірником, індикатором, якісно-кількісним вимірником рівня професіоналізму [4].

Закордонними експертами пропонується структура компетентності, відображена на рис. 1 [8].



Рис. 1. Структура компетентності

Джерело: власне опрацювання на основі [8]

Формування професійної компетентності майбутніх фахівців необхідно завжди розглядати з урахуванням принципу єдності свідомості та діяльності. Відповідно до цього принципу професійна свідомість розглядається як теоретична готовність спеціаліста до професійної діяльності. Професійна свідомість обумовлює професійну діяльність як практичну готовність спеціаліста до виконання професійних обов'язків.

Вітчизняний науковець І.В. Саух виділяє такі мотиви звернення до проблеми професійної компетентності (табл. 1) [4]:

Таблиця 1

Мотиви звернення до проблеми професійної компетентності

№ з/п	Мотиви	Характеристика
	Об'єктивний	Якість освіти, рівень розвитку і підготовленості до практичної діяльності працівника стає найважливішим фактором успішності бізнесу, якості наданих послуг. Нові вимоги до підготовки кадрів обумовлені об'єктивними тенденціями щодо динамічного розвитку економічної діяльності підприємств, розширенням їх поліфункціональності. Сучасний фахівець із широким спектром знань може здійснювати конкурентоспроможну діяльність за умов глибокого опанування знань у галузі економіки, регулювання, менеджменту, глобальних інформаційних технологій, володіння декількома іноземними мовами, навиками практичної та економічної психології
	Суб'єктивний	Потреба сучасного студента полягає в отриманні високооплачуваної, цікавої та престижної роботи, здійсненні успішної ділової кар'єри, особистісної реалізації. Тому пошук роботи, в першу чергу, зводиться до потреби набуття професійного досвіду. Це вимагає пошуку нових, індивідуальних підходів до розроблення навчальних планів, програм підготовки, організації факультативної та позанавчальної роботи, відбору навчальних методів і критеріїв оцінки якості

Джерело: власне опрацювання на основі [4]

Дослідник І.В. Саух обґрунтовує застосування методології форсайту, що передбачає формування майбутнього і є інструментом управління розвитком, яке дало змогу встановити, що пристойна робота, професійне зростання й успішна ділова кар'єра випускників залежать від дотримання таких вимог: (1) професійна підготовка за навчальним планом повністю відповідає освітньо-професійним програмам; (2) безперервна практична підготовка; (3) отримання ґрунтовних знань з фахових дисциплін, комп'ютерної підготовки, іноземних мов, психології; (4) навчальний процес максимально наближений до реальної робочої обстановки [4].

Відповідно до методології форсайту теоретичні наукові та професійні фахові знання викладачів повинні бути спрямовані на формування професійної компетентності студентів.

В економічному навчанні необхідно орієнтуватися не тільки на формування системи знань, досягнення рівня відповідної компетентності, а й на сформовані вміння та навички, певний досвід практичної діяльності, соціально-економічного спілкування. У комплексі це повинно стимулювати самоосвіту особистості та вміння використовувати набуті знання в нових ситуаціях.

У процесі виконання професійних обов'язків фахівцеві повинен контактувати як з керівництвом, так і з іншими відділами (структурними підрозділами). На підприємствах часто трапляються випадки конфронтації керівництва з працівником відносно корегування тих чи інших рішень. Ці обставини обумовлюють потреби до їх професійних та особистісних якостей. [9, с. 223]

До найбільш важливих якостей майбутнього професіонала І.В. Саух віднесено такі:

(1) морально-психологічні якості (високі життєві ідеали, чесність, правдивість, справедливість, об'єктивність, воля, розвинуте почуття обов'язку і відповідальності, толерантність, тактовність у взаємовідносинах, емоційна стриманість, ввічливість, терпеливість, комунікативні здібності, ділова й особиста репутація);

(2) педагогічні якості (уміння здійснювати навчання підлеглих, розвивати потрібні професійні навички персоналу, організовувати загальнокультурне, естетичне, фізичне виховання, чітко та логічно формулювати розпорядження, аргументувати свої погляди);

(3) професійні якості (мистецтво керівництва, навички роботи з людьми, політична культура, комплексний системний підхід до роботи, здібність генерувати ідеї, трансформувати їх у практичні дії, творчість (креативність), сучасне економічне мислення, комп'ютерна грамотність, правильний стиль життя, культура спілкування, знання іноземних мов);

(4) ділові якості (управлінські вміння: діагностувати організаційну систему, оперативно приймати і реалізовувати нестандартні рішення, мотивувати персонал до високопродуктивної праці, раціонально організовувати працю, забезпечувати високу трудову дисципліну, об'єктивно підбирати, оцінювати, розставляти кадри, забезпечувати самоорганізацію трудового колективу, створювати сприятливий психологічний мікроклімат, орієнтуватися в людях, встановлювати ділові відносини з іншими керівниками, уміти вести розмову, переконливо й аргументовано проводити переговори, мати почуття гумору, високу ерудицію, комунікабельність, ініціативність і енергійність, вимогливість і дисциплінованість, висока працездатність, воля, цілеспрямованість; організаційні здібності: уміння організувати командну роботу, здібності до лідерства, стратегічне мислення, самостійність, ініціативність);

5) аспекти теоретичної підготовки: фундаментальні знання з макро- і мікроекономіки, менеджменту, теорії лідерства, соціології, психології та права, інформаційної технології та комп'ютерної техніки [4].

Такий комплекс теоретичної професійної та практичної освіти відповідає парадигмі формування професійної компетентності як найважливішій тенденції вдосконалення сучасного освітнього процесу.

Теоретична система знань, умінь, навичок персоналу, що забезпечують підприємству реалізацію завдань менеджменту, поєднуються в модель компетенції. Модель сімпліфікує вимоги до співробітників і створює єдині стандарти функціонування, основу для оцінки і просування працівників.

До того ж, І.В. Саух наводить приклади моделей компетенцій світових стандартів (базові типи компетенцій), представлені в табл. 2.

За баченням І.В. Саух, системне управління процесом формування професійної компетентності фахівця включає такі компоненти:

(1) Удосконалення стандартизованого навчального процесу через системне застосування:

- активізованих лекцій, які спонукають до аналізу і зіставлення фактів, формулювання висновків і перевірки їх правильності; спрямовані на розвиток аналітичного й управлінського мислення, з використанням елементів активного спілкування, сучасних інформаційних технологій, надання друкованого матеріалу й електронної версії теми. Найбільший результат дає лекція у вигляді презентації в програмі Power Point;

- науково-інформаційних лекцій, які висвітлюють прогресивні способи виявлення, вимірювання, накопичення, аналізу, підготовки, інтерпретації та передачі важливої наукової інформації з конкретної теми курсу;

- кейс-стаді (розгляд і аналіз конкретних ситуацій), навчальної практики, мультимедійного навчання, комп'ютерного програмованого навчання, стажування, імітаційного моделювання виробничих процесів, факультативного навчання, науково-практичних конференцій, круглих столів, інтерактивного навчання;

- ігрової організації навчальної діяльності, що дає змогу моделювати ситуації професійної діяльності;

- виконання навчальних проєктів, що розвиває дослідницькі вміння щодо самостійного розроблення професійно значущої проблеми, формує готовність до самоосвіти, яка визначається сформованістю пізнавальних інтересів, навиків самостійного оволодіння знаннями і самоконтролю;

- забезпечення міжпредметних зв'язків дисциплін, що сприяє реалізації професійно-освітніх цілей, формуванню системності знань, спонукають до самоосвіти.

(2) Удосконалення нестандартизованого навчального процесу, який включає в себе: створення навчального підприємства (краще промислового з великою кількістю цехів-відділів і різним спрямуванням); розроблення і презентацію в Power Point стратегії підприємства, його бізнес-плану, звітів різних структурних підрозділів із відповідним забезпеченням управлін-

Моделі компетенцій світових стандартів

№ з/п	Модель	Типи компетенцій моделі
1	Модель SHL (міжнародні стандарти керування – фахівець, менеджер, керівник групи)	1) підприємницькі якості (бізнес, творчий підхід, рішучість, стратегія); 2) якості керівника (лідерство, планування й організація, орієнтація на якість, переконливість); 3) професійні якості (спеціальні знання, аналіз і вирішення проблем, усна й письмова комунікація); 4) особисті якості (міжособистісне розуміння, гнучкість, стабільність, особиста мотивація)
2	Модель S. Whittedd & S. Hooleyforde (розробка моделі компетенцій на матеріалах компанії)	1) розвиток бізнесу (особистий розвиток, генерування й обґрунтування ідей); 2) досягнення результатів (планування, чіткість менеджменту, постановка цілей); 3) аналіз – робота з інформацією (аналіз і прийняття рішень); 4) люди (робота в команді, вплив, керування відносинами)
3	Модель Society for Human Resource Management (модель для керування колективом)	знання бізнесу; персональна дієздатність; стратегічний внесок; практичні навички і володіння технологіями менеджменту
4	Модель «Корпоративні фінансові технології»	системне мислення; прийняття рішень; орієнтація на результат; аналітичні здатності; креативність; гнучкість, швидка й адекватна реакція; здатності до навчання; організаторські здібності; делегування повноважень; уміння планувати час, управляти проектами, працювати в команді, переконувати, обстоювати думку; уміння слухати інших, підтримувати зворотний зв'язок; навички проведення презентацій і переговорів; здатність ретранслювати знання й навички

Джерело: власне опрацювання на основі [4; 10]

ською інформацією для корегування діяльності підприємства, уникнення кризових ситуацій і вчасного прийняття управлінських рішень; вивчення процесу автоматизації роботи сучасного підприємства; максимальне використання можливостей навчальних дисциплін для проведення практичних занять в умовах сформованого професійного середовища – на підприємстві, у банку, податковій службі (залежно від спеціальності студентів і навчальної дисципліни); залучення фахівців-практиків до викладання дисциплін фахового спрямування.

(3) Створення професійно значущого середовища, тобто оволодіння соціальними відносинами в колективі. Створення двосторонньої суб'єкт – суб'єктної співпраці, яка має спільну мету і активність обох сторін, забезпечує високий рівень розвитку особистості майбутнього фахівця і його професійну компетентність.

(4) Формування пізнавального інтересу з метою набуття професійної компетентності, а саме: запровадження факультативних спецкурсів; проведення наукових студентських конференцій; формування бібліотечного фонду наукових, навчальних і періодичних видань; функціонування наукового гуртка як структурного підрозділу кафедри.

(5) Усвідомлена зорієнтованість студентів на подальшу роботу. Цей напрям реалізується шляхом виховання патріотизму, формування національної гідності, самосвідомості, що гальмуватиме процес виїзду молодих спеціалістів за кордон; формування почуття причетності до сучасного та майбутнього економічного становища України, обґрунтовуючи пряму залежність економіки держави від обраного курсу розвитку спеціалістами в різних сферах діяльності; сприяння розширенню економічної діяльності підприємств на основі вивчення можливих перспектив і напрямів його розвитку [4].

Така спрямованість навчального процесу створює оптимальні умови для формування нестандартного стилю мислення й одночасно забезпечення високої професійної компетентності фахівців, морально-етичної парадигми та інноваційної спрямованості діяльності.

Перераховані основні вимоги до умінь менеджера є трансформованими знаннями, які реалізуються при здійсненні конкретних управлінських операцій: правильного планування роботи, аналізу ситуації, проведення нарад, роздачі розпоряджень. Уміння, доведені до рівня автоматизму, трансформуються у навички, які забезпечують ефективність типових, часто повторюваних дій і знаходять свій вираз у веденні ділових переговорів із контрагентами, спілкуванні з підлеглими, користуванні комп'ютерною технікою, що і є відмінністю досвідченого керівника від початківця.

Таким чином, професійна освіта повинна формувати сучасного фахівця як цілісну особистість з набором спеціальних і загальнолюдських якостей. Компетентність такого спеціаліста складається з багатьох компонентів: фахового, інтелектуального, творчого, морального, комунікативного, інформаційного, особистісного.

Сучасна управлінська професійна освіта обмежена певними термінами навчання і стінами навчальних закладів, а отже, набуває рис життєдіяльності, тобто процесу розвитку менеджера протягом усього професійно-активного життя, а життя – риси безперервного освітнього процесу.

В умовах економічної кризи та швидкозмінного економічного середовища прийняття управлінських рішень стає більш складним і трудомістким процесом, тому керівники підприємств потребують допомоги внутрішньо-фірмового радника, який володіє всією необхідною інформацією. За відсутності адекватної та своєчасної інформації про поточний стан і перспективи діяльності підприємства виникає необхідність у нових підходах до управління. Формування дієвої системи управління передбачає створення певних стратегій розвитку підприємства, проведення постійного безперервного контролю на підприємствах, які забезпечує контролінг.

Теоретичні та методологічні основи контролінгу викладено в наукових працях іноземних учених-економістів, серед яких Ю.І. Башкатова, О.О. Бірюлін, І.В. Бородушко, Є.К. Васильєва, Ю. Вебер, А. Дайле, Н.Г. Данілочкіна, А.А. Діарею, А.А. Жевага, М.С. Зеленський, Н.Ю. Іванова, Р.Е. Ісакова, Т.В. Каковкіна, О.М. Кармінський, Е. Майер, Р. Манн, Л.В. Попова, Г.І. Просветов, Т. Райхман, К. Серфінг, Т.Ю. Теплякова, С.Г. Фалько, Х. Фольмут, Д. Хан, К. Хомбург, П. Хорват.

Суттєвий внесок у розроблення проблем контролінгу зробили вітчизняні учені І.Є. Давидович, О.М. Деменіна, В.В. Дрей, Г.Г. Кірейцев, О.В. Козуб, Г.Л. Матвієнко-Біляєва, О.В. Оліфіров, Г.С. Панченко, С.М. Петренко, Н.Ю. Петрусевич, М.С. Пушкар, В.К. Савчук, А.Г. Семенов, М. В. Тарасюк, О.О. Терещенко, М.О. Шульга, М.Г. Чумаченко.

Контролінг розуміють як новий механізм управління, який включає в себе економічний аналіз, планування, управлінський облік і менеджмент.

Контролер є фахівцем, який реалізує на підприємстві функції та завдання контролінгу, виконує сервісні функції з економіки та управління, а саме: забезпечує прозорість у питаннях витрат і результатів по всьому підприємству і з розбивкою по окремих підрозділах і товарах; координує цілі та плани підрозділів; організовує роботу зі створення та ведення обліку, орієнтованого на менеджмент; відповідає за створення методичної та інструментальної бази з управління рентабельністю і ліквідністю підприємства.

Значимість і необхідність служби контролінгу, особливо в умовах несприятливої кон'юнктури ринку, відповідно до практики західних країн сумнівів не викликає. Хоча найчастіше саме контролери змушені говорити неприємну інформацію керівникам підрозділів щодо співвідношення витрат і результатів діяльності цеху, відділу, виголошують пропозиції стосовно скорочення числа співробітників і зниження витрат на підприємстві. Випадки конфронтації керівництва з контролерами щодо вибору заходів коригування відхилень плану від факту є достатньо частими. Виконуючи свої професійні обов'язки контролер змушений контактувати з керівництвом та

іншими відділами. Ця обставина визначає певні вимоги до його професійних і особистих якостей.

Так, С.О. Хайлук зауважує, що у процесі зміни середовища бізнесу контролеру необхідно адаптуватися до істотно відмінних вимог, які включають стратегічне планування і партнерство. Сучасний контролер повинен мати навички, які включають допомогу керівнику у формуванні стратегії підприємства, надання консультаційних послуг керівництву в розробленні цілей [11, с. 36-41].

Учений А.А. Діарею описує вимоги до ідеального контролера (див табл. 3).

Таблиця 3

Вимоги до ідеального контролера

№ з/п	Напрями	Характеристика
1	2	3
1	Професійні знання	основи економіки та організації підприємства; фінансовий облік (бухгалтерський); розрахунок витрат на підприємстві; уміння читати й аналізувати баланс підприємства; планування, розрахунок і аналіз інвестицій; володіння методикою аналізу за відхиленнями; знання ЕОМ, що дає змогу поставити завдання програмісту; знання базових методів і техніки контролінгу: аналіз конкурентів; аналіз шансів і ризиків підприємства на ринку; аналіз слабких і сильних сторін підприємства; аналіз життєвого циклу продукції; аналіз існуючої та перспективної структури продукції та послуг підприємства; методи прогнозування; методи вирішення проблем; техніко-економічний аналіз
2	Методичні здібності	здатність аналітично мислити; здатність мислити абстрактно; уміння пояснювати і доводити; здатність освоювати нове і вчитися; комунікабельність, знання основ комунікабельності в організаціях; аналітична допитливість; уміння користуватися технічними засобами комунікації та презентації; здатність до системного мислення
3	Вимоги до поведінки	не поводитися зверхньо при спілкуванні з іншими; толерантність, терпимість до інших думок і суджень; уміння підносити неприємні факти так, щоб одержувач інформації міг їх легко сприйняти; не розголошувати факти, що свідчать про невдачу підрозділів або працівників підприємства

Продовження табл. 3

1	2	3
4	Додаткові вимоги до стратегічного контролера	бачити проблеми в умовах невизначеності; думати про фактори, що впливають на успіх підприємства у перспективі; абстрагуватися від рутинної діяльності; оцінювати нововведення і сприяти його просуванню
5	Додаткові вимоги до оперативного контролера	Уміння координувати і організовувати дії осіб, відповідальних за розроблення та реалізацію оперативних планів, керівників середньої ланки управління

Джерело: власне опрацювання на підставі [12]

Залежно від основних функцій контролера та посади його вміння дещо відрізняються. У табл. 4. узагальнено здібності, якими повинен володіти контролер залежно від займаної посади.

Таблиця 4

Уміння та професійні вимоги до контролера

№ з/п	Посада (напрямок роботи)	Характеристика
1	2	3
1	Начальник служби контролінгу	Найбільш кваліфікований фахівець із достатнім досвідом роботи на підприємстві. Начальник служби контролінгу повинен знати: як організовані бухгалтерія і плановий відділ на підприємстві; бухгалтерський облік; технологічні питання роботи свого підприємства; правильність оформлення вихідних документів, проведення аналітичних розрахунків, прогнозів; нести відповідальність за надану інформацію керівництву. Це висуває підвищені вимоги до кваліфікації й інтелектуальних можливостей начальника служби контролінгу
2	Контролер як куратор цехів	Кваліфікований спеціаліст, який володіє знаннями щодо: організації роботи і проблем усіх цехів підприємства; суті роботи і технологічних аспектів роботи кожного цеху; економіки (економіст планово-економічного відділу); бухгалтерії (бухгалтер, фінансист); служби збуту

1	2	3
3	Контролер – фахівець із управлінського обліку	Фахівець, який: здатний до аналітичного мислення; володіє теорією й інструментами контролінгу; володіє високим рівнем ерудиції; має теоретичні та практичні знання бухгалтерського обліку на підприємстві; має знання особливостей і недоліків обліку на конкретному підприємстві
4	Контролер як «продавець планів»	Контролер виступає здебільшого як організатор, який повинен уміти: налаштовувати учасників стратегічного планування на творчий підхід; узагальнювати висловлювані думки; формулювати гіпотези і моделі поведінки, вироблені учасниками наради; застосовувати на практиці методи і прийоми вироблення і прийняття колективних рішень
5	Контролер як координатор в інформаційній системі підприємства	Контролер повинен: визначити потребу в інформації, достатній для прийняття оптимальних рішень. Пропозиція інформації як за обсягом, так і за змістом визначається структурою інформаційної системи підприємства; забезпечити ефективний обмін інформацією всередині підприємства. Для цього необхідно вирішити такі проблеми: - що повинно повідомлятися (зміст інформації, ступінь її ущільнення, точність); - як повинно повідомлятися (усно, письмово, комбіновано, метод обробки і передачі інформації, інформаційні канали); - хто повинен повідомляти (хто створює інформацію, що збирає, обробляє, зберігає, відправляє, знищує інформацію); - коли має повідомлятися (у встановлені терміни, за вільним графіком, за запитом); - навіщо повідомляється та чи інша інформація (це головне питання, що стосується цілей інформаційного обміну).

1	2	3
6	Контролер як консультант керівництва підприємства	Завданням контролера є також методична та консультативна допомога щодо створення системи «раннього виявлення» тенденцій і факторів, здатних принести як вигоду, так і втрати. Для цього контролер повинен знати і використовувати такі методи й інструменти: аналіз конкуренції; аналіз ринків; аналіз життєвого циклу продукції; аналіз слабких і сильних місць підприємства (стратегічний баланс); аналіз перспектив диверсифікації продукції підприємства з урахуванням динаміки ємності і частки ринку

Джерело: власне опрацювання на основі [12, с. 43-44]

Учені А.М. Кармінський і С.Г. Фалько виділяють такі професійні знання і вимоги до контролерів:

- основи економіки й організації підприємства;
- фінансовий облік (бухгалтерія);
- розрахунок витрат на підприємстві;
- уміння читати й аналізувати баланс підприємства;
- планування, розрахунок і аналіз інвестицій;
- володіння методами й інструментами планування;
- володіння методикою аналізу відхилень;
- уміння надавати моральну підтримку співробітникам у разі виникнення проблем у ході виконання ними виробничих функцій;
- не розголошувати комерційну таємницю підприємства [9, с. 223].

Сучасний контролер є навігатором, правою рукою керівника, допомагає ефективно управляти підприємством у складних ринкових умовах. При зміні зовнішніх умов з'являється необхідність у новому типі контролерів – контролерів, які є відповідальними за стратегію підприємства. Це фахівці, які окрім сприяння в досягненні підприємством поставленої мети є співавторами вищих менеджерів у процесі розроблення стратегічних цілей і планів. Фахова підготовка і кваліфікація таких спеціалістів, її підвищення і компетентність у вирішенні поточних завдань стають головною перевагою для досягнення ефективної безперервної діяльності та посилюють значимість вкладу контролера в господарювання підприємством.

Список використаних джерел:

1. Левченко Т. І. Європейська освіта: конвергенція та дивергенція: монографія / Т. І. Левченко. – Вінниця : Нова книга, 2007. – 656 с., С. 19-20.

2. Крамаренко А. М. Інтеграція і глобалізація освітянських процесів. Освіта та наука в умовах глобальних викликів / Матеріали III міжнародної науково-практичної конференції 11-13 червня 2010 р. – Сімферополь-Судак : ВіТроПринт, 2010. – 212 с., С. 32-35.
3. Жорняк Т. С. Проблеми ІТ-підготовки фахівців організаційно-економічного управління. Освіта та наука в умовах глобальних викликів / Матеріали III міжнародної науково-практичної конференції 11-13 червня 2010 р. – Сімферополь-Судак : ВіТроПринт, 2010. – 212 с., С. 67-68.
4. Саух І. В. Моделі професійної компетентності менеджера туристичної індустрії як основа конкурентоспроможності галузі / І. В. Саух [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://archive.nbuv.gov.ua/e-journals/eui/2010_2/10sivokg.pdf
5. Левків Г. Я. Освіта в системі професіоналізації менеджменту. Освіта та наука в умовах глобальних викликів / Г. Я. Левків, Б. Б. Батюк / Матеріали III міжнародної науково-практичної конференції 11-13 червня 2010 р. – Сімферополь-Судак : ВіТроПринт, 2010. – 212 с., С. 24-26.
6. Професійна освіта: словник [навч. посіб.] / Уклад. С. У. Гончаренко та ін. / За ред. Н. Г. Ничкало. – К., 2000. – 380 с.
7. Іванова І. В. Професіоналізація менеджменту: Монографія / І. В. Іванова. – К. : Нац. торг.-екон. ун-т, 2006.
8. Настільна книга педагога / Упорядн. В. М. Андрєєва, В. В. Гигораш. – Харків : Вид. група «Основа», 2006. – 352 с.
9. Контролінг: учебник / А. М. Карминский, С. Г. Фалько, А. А. Жевага, Н. Ю. Иванова; под ред. А. М. Карминского, С. Г. Фалько. – М. : Финансы и статистика, 2006. – 336 с.
10. Основания для выбора модели компетенций [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.profravzvitie.ru/cgi-bin/new.cgi?go=model_komp
11. Хайлук С. О. Закордонний досвід використання системи контролінгу в управлінні фінансами підприємств. Вісник Української академії банківської справи. – № 2 (19). – 2005. С. 36-41.
12. Діарею А. А. Контролінг. Навчально-практичний посібник / А. А. Діарею. – М., МГУТ, 2008. – С. 108.

5.5. Компетентнісний підхід до формування інноваційного потенціалу професіоналів банківської справи

*Н.М. Пантелєєва, к.т.н., доцент, докторант,
Університет банківської справи
Національного банку України (м. Київ)*

Сучасною тенденцією розвитку національної освітньої системи є визнання освіти важливим фактором, що забезпечує національну безпеку, соціальну стабільність, економічне зростання, інвестиційну привабливість,

конкурентоспроможність країни. Національна освіта перебуває на етапі модернізації, що характеризується якісними змінами в системному підході та новим змістом реформ, які забезпечать підвищення конкурентоспроможності, інтеграцію системи української освіти в єдиний європейський освітній простір, становлення та прояв якісно нового потенціалу загальнокультурних, інтелектуальних, духовних, професійних можливостей особистості. Головною метою реформування є створення механізму стійкого розвитку національної освітньої системи. До новацій, які працюють на сучасне реформування, можна віднести компетентнісну модель професійного навчання як основи освітніх стандартів нового покоління. Так, одним із цільових орієнтирів третього етапу реформи (2013 р. – до кінця 2014 р.) є запровадження Національної рамки кваліфікацій та професійних стандартів, що ґрунтуються на компетенціях (не менше ніж за 150 професіями) [1]. Однак реалізація цього завдання, формування нових моделей і навчальних програм неможливі без участі та дієвої, ефективної взаємодії вищих навчальних закладів і роботодавців.

Банківська галузь відноситься до найбільш консервативних галузей економіки. Але, останнім часом можемо спостерігати, що вона також змінюється. Швидкий розвиток ринку банківських послуг, посилення конкурентної боротьби, виникнення нових напрямів банківського бізнесу та професій, циклічність економічного розвитку змінили ставлення банків до вищої професійної освіти та навчання співробітників. Сучасний банк вимагає від своїх співробітників більш високої кваліфікації, більшого професіоналізму та більшої комерційної агресивності, комунікабельності й інноваційності. Невирішеність протягом тривалого часу проблеми розриву між теоретичними знаннями та практичними компетенціями банківської справи змусила банки активно розвивати власні системи навчання персоналу. На сьогодні вони стають усе більш масштабними, безперервними, кваліфікованими, системними, планованими, орієнтованими на довгострокові цілі з використанням сучасних інноваційних методик і надбань інформаційних технологій. Однак це не знімає потреби в консолідації зусиль у напрямі формування базової фінансової освіти та її спеціалізацій, де компетентнісний підхід повинен бути тим фундаментом, що створює та розвиває інноваційний потенціал банківського професіонала.

Теоретичні та методологічні засади компетентнісного підходу розкрито в працях роботах багатьох українських і зарубіжних науковців, зокрема Н.М. Бібіка, А.О. Вербицького, М.С. Головань, Т. Дюрана, Д.О. Іванова, Є.Ф. Зеєра, Р. Каплана, Р. Мак-Грата, Д. МакКлеланда, Д. Нортон, О.В. Овчарука, К. Прахалада, Р.М. Ренделла, Н.І. Ушакової, А.В. Хуторського, С.Є. Шишова та інших; питання професійної компетентності фахівців різних спеціальностей розглянуто в працях О.В. Баранникова, С.П. Бондара, В.А. Белекова, Н.О. Германської, А.О. Деркач, Л.М. Дибкової, І.Г. Єрмакова, І.О. Зимньої, Є.А. Іванченко, Н.В. Кузьміна, А.К. Маркової, Л.М. Мітіна, А.Я. Найна, П.П. Терехової, М.А. Чошанова, А.В. Щербакової та інших.

Зокрема, у роботі Я. Б. Сікора проаналізовано сутність понять і визначено, що компетентнісний підхід – «єдина система визначення цілей, відбору змісту, організаційного і технічного забезпечення процесу підготовки майбутнього фахівця на основі виділення компетентностей, що гарантують високий рівень і результативність» [2, с. 101].

Сучасні підходи до змісту професійної компетентності розкриває Н. І. Ушакова як «обсяг компетенцій, коло повноважень у сфері професійної діяльності. У більш вузькому розумінні ... коло питань, у яких суб'єкт має знання, досвід і сукупність яких відбиває соціально-професійний статус і професійну кваліфікацію, а також певні особистісні, індивідуальні особливості (здатності) або якості, що забезпечують можливість реалізації певної професійної діяльності» [3, с. 99].

Інновації породжуються кризою та одночасно є відгуком на її виклики. Вони здатні вирішувати накопичені проблеми, у тому числі в освіті, які все більш загострювались останнім часом унаслідок посилення протиріч між стандартизованою освітою та індивідуальними здібностями, швидким розвитком науки та пізнавальними можливостями, тенденціями до спеціалізації та різностороннього розвитку, репродуктивним навчанням і потребою у творчих здібностях. Інноваційні процеси набувають поширення в сучасній професійній освіті та визначають вектор її розвитку. Тому розуміння інноваційної сутності компетентнісного підходу, а також інноваційної діяльності банківських установ на сучасному етапі є в площині загальних питань інноваційного менеджменту та проблем управління інноваційними процесами, які висвітлюють у своїх роботах В.І. Антонюк, Т.М. Давиденко, В.М. Завлін, С.Д. Ільєнкова, Н.І. Лапіна, Е.В. Літвиненко, О.Є. Лузін, В.Г. Мединський, Н.В. Немова, А.І. Пригожин, П.І. Третьяков, Г.М. Тюлю, М.М. Поташник, Р.А. Фатхутдінов, Т.І. Шамова, Ю.В. Яковець та інші.

Організація взаємодії банківського бізнесу з освітою можлива з використанням моделі компетенцій, що дає змогу відстежувати, оцінювати компетенції, які змінюються внаслідок вимог з боку бізнесу, та в разі невідповідностей корегувати необхідні навчальні ресурси. Моделі компетенцій містять повний набір компетенцій та індикаторів поведінки для проведення оцінки фахівця. Так, до стандартної моделі включаються такі елементи:

- кластери компетенцій – набори тісно пов'язаних між собою компетенцій (зазвичай об'єднуються від трьох до п'яти кластерів);
- компетенції – оцінюються за однією або декількома шкалами оцінки;
- рівні компетенцій – для створення моделей під конкретні посади із загальних моделей відділів або дирекцій;
- індикатори поведінки – можуть описувати один або декілька рівнів компетенції.

Для розроблення компетенцій найчастіше використовують методи: репертуарних грат (для виявлення індикаторів найбільш ефективного працівника); критичні індикатори (визначає якості, які допомагають вирішувати

ситуаційну робочу проблему); безпосередні атрибути (вибір критерію); комп'ютерні опитувачі.

Для системи організації навчального процесу модель професійної компетентності може бути надано у вигляді таблиці 1. Наприклад, системна модель може включати такі кластери та компетенції: допомога й обслуговування інших (міжособове розуміння, орієнтація на обслуговування клієнта); взаємодія та вплив (дія і вплив, розуміння компанії, побудова відносин); особиста ефективність (самоконтроль, упевненість у собі, гнучкість, відданість компанії); когнітивні компетенції (аналітичне мислення, концептуальне мислення, технічна та інша експертиза); досягнення та дія (орієнтація на досягнення, турбота про порядок, якість і акуратність, ініціатива, пошук інформації); менеджерські компетенції (розвиток інших, директивність, командна робота та співпраця, командне лідерство).

Типова система управління компетенціями передбачає:

- моделювання компетенцій – визначення компетенцій, ранжирування їх за значимістю і визначення необхідного рівня відповідності;
- оцінку – визначення рівня відповідності компетенції, порівняння його з необхідним рівнем і визначення напрямів розвитку;
- моніторинг – визначення змін, пов'язаних зі зміною діяльності та розвитком, а також зміна діяльності системи після закінчення періоду розвитку.

У науковій літературі щодо управління компетенціями представлено декілька підходів до реалізації архітектури систем управління компетенціями. Однак визнання набули запропоновані К. Хирата та М. Брауном як функціонально-інформаційний шлюз між системою дистанційного навчання та системою управління персоналом [4]; а також К. Остіном, де інформація про компетенції формується на основі посадових вимог з боку бізнесу [5; 6].

Фінансова криза обумовила зміну бізнес-моделей багатьох банків, успішна реалізація яких передбачає наявність високого рівня кадрового потенціалу. У свою чергу його рівень визначає професійна компетентність як здатність і можливість реалізувати поточні та перспективні цілі посткризового відновлення банку. Це відповідно висуває нові вимоги до фахівців, які повинні не тільки розуміти складність соціально-економічної ситуації, а й мати високу працездатність, соціальну відповідальність, здатність до саморозвитку та професійного становлення, а також відповідати вимогам професійної компетентності, які щорічно підвищуються.

У процесі посткризового відновлення фактором інтенсивного розвитку та підвищення конкурентоспроможності банку визнано інновації. На їх підтримку виділяються значні ресурси, докладається багато зусиль на організацію, управління та технічне забезпечення інноваційних процесів, але все це може бути марним за відсутності або недостатності головного – інноваційного потенціалу банківських фахівців, здатних розробляти та реалізовувати фінансові інновації.

Таблиця 1

Системна модель професійної компетентності

№ з/п	Компоненти	Основні характеристики
1.	Аксіологічна модель (АМ) – уявлення про місію та цінності, що визначають сенс діяльності фахівця	визначеність, цілісність, чіткість, конструктивність, несуперечність, міра прийняття
2.	Модель діяльності (МД) – фактично, професіограма певного виду діяльності	повнота, структурність, послідовність, ясність
3.	Модель ключових компетенцій (МКК) – сукупність професійно важливих і особових якостей, необхідних для успішного виконання діяльності	недвозначність, ясність, функціональність, підпорядкованість, відповідність, синергічність, ієрархічність, компенсаторність
4.	Модель (ГМ) гностики – уявлення про необхідну сукупність знань, що дають змогу успішно виконувати певну діяльність	концентрованість, системність, ієрархічність, фундаментальність, широта
5.	Цільова модель (ЦМ) – уявлення про напрям, цілі та завдання професійної діяльності	визначеність, несуперечність, ясність, упорядкованість, ієрархічність, конкретність, послідовність
6.	Модель результату (МР) – уявлення про очікуваний і бажаний підсумок діяльності	стратегічна спрямованість, тактична спрямованість, чіткість, несуперечність, цілісність, реалістичність
7.	Операційна модель (ОМ) – уявлення про способи виконання певних етапів, алгоритмів, фрагментів діяльності	цілісність, послідовність, ієрархічність, деталізація
8.	Технічна модель (ТМ) – уявлення про необхідні вміння, навички, що дають змогу успішно виконувати дії, які відповідають бажаному результату	повнота, конкретність, деталізація, свідомість, цілісність, результативність
9.	Рольова модель (РМ) – образ конкретного фахівця, дуже успішного в цій професії	критичність, аналітична, цілісність, повнота, наочність
10.	Модель професійного розвитку (МПР) – уявлення про критерії просування в професії	прогностичність, точність, конкретність, визначеність, лаконічність, евристичність
11.	Модель ефективного навчання (МЕН) уявлення про простір навчання; про час навчання; про форми ефективного навчання; про зміст навчання; про суб'єктів навчання; про оточення; про результат навчання	повнота, ієрархічність, чіткість, раціональність, реалістичність, наочність, конкретність, деталізація

Джерело: [7]

Достатньо змістовно сутність інноваційного потенціалу особистості з позиції різних наук надано в роботі І.В. Пахно [8]. Відповідно до професійної діяльності під інноваційним потенціалом професіоналу Т.Д. Кім пропонує розуміти «сукупність психологічних якостей, які дають змогу виконувати діяльність, що спрямована на розроблення, упровадження та поширення нових ідей, технологій, організаційних форм управління та інших видів інновацій» [9]. Він включає такі компоненти: активність, мотиваційний, когнітивний, соціальний, відношення до роботи, готовність до інновацій.

Теоретична модель інноваційного потенціалу професіонала, запропонована М.О. Батуриним, включає такі компоненти: загальна життєва активність, прагнення до змін, інтелектуальна неординарність, соціальна незалежність, ділова відповідальність, інноваційна компетентність. Означені компоненти можуть бути об'єднані за рівневою структурою, де визначають такі рівні – конституціональний, особовий, соціальний, компетенції. Характеристики інноваційного потенціалу професіонала по-різному активізуються залежно від етапів інноваційного процесу. Наприклад, такі характеристики, як інноваційна компетентність і ділова відповідальність на етапах розроблення та реалізації мають середнє значення, а на етапі впровадження – високе [10].

Для більш повного уявлення щодо інноваційного потенціалу професіонала його слід розглядати як складну структуру, що включає якості особистості (толерантність до невизначеності, здатність до виправданого ризику, відповідальність, потреба в самореалізації, мотивація досягнення, креативність тощо), компетенції (інноваційна, комунікаційна, інформаційна) і вітальність (життєстійкість, працездатність, орієнтація на певну якість життя тощо), які пов'язані з творчим процесом створення новації, її реалізації та впровадження.

Результати дослідження інноваційного потенціалу професіонала показали, що він позитивно пов'язаний із особовими параметрами, що відбивають владність, соціальну активність; негативно – з відповідальністю, соціалізацією, що свідчить про слабкий зв'язок із параметрами особової зрілості. Встановлено його зв'язок із кар'єрною орієнтацією, а саме спрямованістю на просування по службі та підприємництво. Інноваційний потенціал керівництва є вищим, ніж у персоналу внаслідок активності, соціальної незалежності та готовності до інновацій [9].

Невід'ємною складовою інноваційного потенціалу професіонала є інноваційна компетентність – інтегральна характеристика, яка включає здатності щодо розроблення, освоєння та втілення інновацій у практичну діяльність, що ґрунтуються на відповідних знаннях і вміннях фахівця.

Формування інноваційної компетентності починається та забезпечується на рівні вищого навчального закладу та організації навчального процесу за освітньою програмою професійної підготовки фахівців банківської справи. Так, на рівні навчального закладу необхідною умовою є формування інноваційної культури, постійне вдосконалення змісту освіти за рахунок

упровадження нових освітніх технологій, підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників, а на підставі аналізу тенденцій ринку освітніх послуг і наукових напрямів – запровадження нових навчальних курсів, програм, методичних розробок, навчальних підручників і посібників, монографій.

На рівні організації навчального процесу формування інноваційної компетентності здійснюється через використання структурно-логічних схем і можливості вільного вибору дисциплін (вільної траєкторії навчання), застосування інноваційних методів навчання, інформаційних технологій, рейтингової системи оцінювання знань, залучення студентів до самостійної науково-дослідної роботи, інноваційних центрів, бізнес-інкубаторів, де розвиваються їх лідерські якості, навички особистого і професійного успіху.

За результатами випускники набувають ключових компетенцій інноваційної компетентності, деякі з них є загальноприйнятими, інші – ураховують специфіку банківської діяльності, зокрема: розвиток системного інноваційного світогляду; уміння проводити стратегічний і маркетинговий аналіз; уміння проводити аналіз можливостей застосування інновацій; уміння проводити аналіз ризиків щодо впровадження новації (банківського продукту, послуги, процесу); уміння формувати стратегію просування фінансових інновацій на ринку банківських продуктів і послуг; володіння методами бізнес-планування, проектного аналізу та проектного фінансування; знання правових основ інтелектуальної власності; уміння формувати команду; здатність ефективно працювати в групах; набуття таких якостей як ініціативність, цілеспрямованість і стресостійкість; уміння презентувати результати роботи; володіння навичками використання інформаційних технологій; уміння обґрунтовувати та застосовувати широкий спектр інструментів фінансування інноваційних розробок.

Ураховуючи, що більшість новацій у сучасному банку засновані на інформаційних технологіях, а практично всі операційні бізнес-процеси автоматизовані, для банківських фахівців важливим є володіння професійними, а також інформаційними компетенціями. Серед ключових компетенцій інформаційної компетентності поряд із технологічною, експертною, організаційно-методичною, проєктувальною, пошуково-дослідницькою виокремлюють інноваційну компетенцію як уміння постійно пристосовуватися до інновацій у сфері інформаційних технологій, що впроваджуються в банку з метою автоматизації бізнес-процесів, оцінювати їх відносно можливих ефектів на банківську діяльність і професійно використовувати.

Отже, формування інноваційних компетенцій у майбутніх фахівців сприяє підвищенню якості підготовки та забезпечить їх конкурентоспроможність на ринку праці.

Особлива роль у процесі формування та розвитку інноваційної компетентності професіоналів банківської справи відводиться системі підвищення кваліфікації, яка дає можливість включитися в процес професійної самоосвіти, саморозвитку та самовдосконалення не тільки з проблем про-

фесійної діяльності, а також забезпечує організоване навчання з проблем управління інноваційною діяльністю, що останнім часом поширюється в банківському бізнесі. Останнє обумовлює для банківських установ актуальність розвитку не тільки інноваційної компетентності персоналу, а й управлінської компетентності керівного складу середньої ланки та вищого керівництва.

Ураховуючи специфіку банківської діяльності, інноваційна компетентність входить як структурна компонента в професійну й управлінську компетентності керівного складу середньої ланки. Так, управлінська компетентність поєднує три основні блоки, що взаємозв'язані та взаємозалежні:

1. Інформаційно-знаннєвий – передбачає високий рівень знань закономірностей і принципів банківського менеджменту, експертних знань стосовно інноваційних процесів банківського бізнесу. Інформаційна компонента проявляється в здатності обирати необхідну для прийняття рішень інформацію, володіти різними методами її оцінки, інтерпретації та представлення, застосовувати знання, вміння та навички, методи, засоби та технології для досягнення цілей управління, розроблення та реалізації нових проектів з метою підвищення результативності банківської діяльності.

2. Організаційно-процесуальний – дає змогу представляти та реалізовувати діяльність структурних підрозділів і банку в цілому відповідно до діючої організаційної структури, а також з урахуванням його місця та ролі в структурі банківської системи. Процесуальна компонента вбачає наявність знань бізнес-процесів банку, а також процесу прийняття рішень, уміння приймати рішення та нести відповідальність за їх результати. Ця складова управлінської компетентності також включає такі компоненти: комунікативну, що вказує на здатність до ділового спілкування та побудови ефективних професійних відносин, а також медіаторну – уміння передбачати виникнення конфліктів, конструктивно вирішувати складні ситуації.

3. Інноваційно-розвиваючий – інноваційна компонента враховує наявність умінь генерації оригінальних ідей, організації розроблення та впровадження фінансових інновацій, здатність управляти процесами трансформації, що спрямовані на оптимізацію та підвищення ефективності напрямів діяльності банку на основі інновацій за умови забезпечення балансу ризиків. За таких умов важливості набуває лідируюча компонента, яка вказує на здатність і вміння керівника ставити складні цілі та завдання, уміння формувати команду та визначати потенціал кожного для їх реалізації за наявності високої власної мотивації досягнення результату. Вагомою є компонента, що пов'язана з саморозвитком керівника та забезпеченням розвитку інших співробітників. Останнє має на увазі оцінку слабких і сильних сторін співробітників, спрямування управлінських дій на розвиток їх професійного та кар'єрного потенціалу, використовуючи різні інструменти заохочення та мотивації.

Отже, управлінська компетентність є інтегральною характеристикою керівника, а її складна структура дає змогу оцінити ефективність його ді-

яльності. Вона дозволяє контролювати ділові ситуації, забезпечувати стабільність ділових відносин, розвивати діяльність в інноваційному напрямі та забезпечувати розвиток співробітників банку. Управлінська компетентність – здатність і готовність глибоко аналізувати, виявляти, точно формулювати проблеми банківської діяльності, знаходити й ефективно реалізувати рішення, які є найбільш доцільними за наявних умов та обставин.

Професійна компетентність керівника банківської установи включає такі компетентності:

- функціональна компетентність (реалізація основних функцій банківського менеджменту: прогнозування та планування, організація та координація, мотивація персоналу, аналіз, контроль і облік; здатність і готовність вирішувати проблеми та конфліктні ситуації, спираючись на наукові знання в галузі менеджменту, психології та етики ділового спілкування);

- інноваційна компетентність (реалізація основних функцій інноваційного менеджменту: володіння інтелектуальним, системно-креативним, критичним мисленням, ініціативністю; здатність до генерування ідей, схильність до розумного ризику; здатність і готовність управляти змінами та мотивувати колектив на впровадження фінансових інновацій і реалізацію інноваційних проєктів);

- дослідницька компетентність (володіння знаннями про нові досягнення в науковому напрямі фінанси, гроші та кредит; науково-дослідними вміннями, здатністю і готовністю надавати науково-методичну підтримку співробітникам, які залучені до науково-дослідницької діяльності й експериментальної роботи);

- інформаційна компетентність (уміння опрацьовувати інформацію, здатність і готовність до управління інформаційними потоками, уміння використовувати сучасні інформаційно-комунікаційні технології в професійній та управлінській діяльності);

- правова компетентність (володіння знаннями сучасної законодавчої нормативної бази, що регламентує банківську діяльність, здатність і готовність розробляти нормативну базу банківської установи й ефективно її застосовувати, у тому числі для розвитку інноваційної діяльності).

Як бачимо, кожна компетентність може бути деталізована в межах означених кластерів. Так, приклад компетенції кластера «Розвиток бізнесу» інноваційної компетентності представлено в табл. 2.

Компетенція генерування інноваційних ідей є важливою та першочерговою, яка визначає початок і майбутній зміст інноваційного процесу. Складність цієї компетенції та неможливість її забезпечення тільки за рахунок потенціалу персоналу банку обумовили створення ними інтерактивних сервісів, зокрема біржі ідей. Такий сервіс дає змогу максимально реалізувати інтелектуальний потенціал співробітників для підвищення ефективності банку та зміцнення конкурентних позицій на ринку банківських послуг. Практичним кроком до реалізації клієнтоорієнтованої стратегії є залучення до процесу генерування інноваційних ідей клієнтів банку. Усе це трансфор-

Характеристика компетенції генерування й обґрунтування інноваційних ідей

Компетенція	Рівень	Індикатори поведінки
Генерування й обґрунтування інноваційних ідей	1. Бере участь у генеруванні інноваційних ідей	Активно сприймає й обмірковує ідеї, висунені іншими
		Вносить позитивні сумніви в цінність освоєних методів виконання
		Активно бере участь у заходах із генерування ідей
	2. Розвиває інноваційні ідеї в рішення	Оцінює реальність здійснення ідей у бізнесі
		Просуває випереджаючі ідеї з енергією та ентузіазмом
		Розвиває нові методи та практику перетворення в справу нових ідей
	3. Надихає оточуючих на розвиток ідей	Підтримує співробітників, що дають конструктивну критику нових ідей і прийнятих
		Забезпечує плідний зворотний зв'язок, що просуває ідеї
		Створює можливості та збирає ресурси, необхідні для того, щоб люди перейнялися новими ідеями

Джерело: складено автором

мує банківську установу на інноваційну компанію, діяльність якої перетворюється в безперервний процес удосконалення, що є особливо важливим, коли банківський сектор стає все більш інноваційним сектором економіки.

Таким чином, набуття професіоналами банківської справи інноваційної компетентності буде ефективним за умови безперервності її розвитку та поєднанні навчання, самоосвіти та саморозвитку. При цьому навчання забезпечується в системі підвищення кваліфікації, але з урахуванням індивідуальних потреб і наявного рівня розвитку інноваційної компетентності. Ступінь самоосвіти та саморозвитку безпосередньо залежить від особистих якостей і внутрішньої мотивації, але однозначно сприяє вдосконаленню професійної підготовки, набуттю професійного досвіду, підвищенню якості та результативності інноваційної й основних напрямів банківської діяльності. Розроблення моделей компетенцій у межах професійної та управлінської компетентностей дасть змогу не лише зробити прозорими й очевидними процедури управління персоналом, а й гнучко коригувати кадрову політику залежно від зміни корпоративної стратегії. Компетентнісний підхід може успішно використовуватись як інструмент ухвалення

рішень при відборі персоналу, розробленні програм та оцінці провайдерів навчання.

Компетентнісний підхід до підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації фахівців банківської справи повинен спиратися на нову модель освітнього середовища з більш високою цільовою спрямованістю. Нова модель на основі віртуальних технологій дасть змогу значно спростити процеси взаємодії, кооперації, групової роботи, забезпечити акумуляцію досвіду з поширенням знань і навичок, а найголовніше – розкрити нові можливості процесу безперервного навчання, самоосвіти та саморозвитку професіоналів банківської справи.

Список використаних джерел:

1. Реформа системи освіти в рік освіти та інформаційного суспільства [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.mon.gov.ua/ua/activity/education/1454/reformaosvitivrikosviti/>
2. Сікора Я. Б. Теоретичні та методологічні основи компетентнісного підходу / Я. Б. Сікора [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/VZhDU/2011_59/vip_59_21.pdf
3. Ушакова Н. І. Сучасні підходи до визначення змісту поняття «компетентність професійного спілкування» / Н. І. Ушакова [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum%20/Tvo/2012_3/015.pdf
4. Hirata K. Braun M. Skill – competency management architecture // International Conference of Computer in Education 2008 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://apsce.net/icce2008/Workshop_Proceedings/Workshop_Proceedings_0179-185.pdf
5. Ostin C. Competency Data for Training Automation // Ostin Consulting 2005
6. Липунцов Ю. П. Модели управления компетенциями / Ю. П. Липунцов [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.econ.msu.ru/cd/1113/>
7. Чёрный Е. В. Методология системного моделирования профессиональной компетентности в обучении студентов-психологов / Е. В. Чёрный // http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/NiO/2009_9/rozdil_2/Cherniy.htm
8. Пахно И. В. Инновационный потенциал личности как междисциплинарная категория компетенциями / И. В. Пахно [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://eizvestia.isea.ru/reader/article.aspx?id=18438>
9. Ким Т. Д. Многоуровневая модель инновационного потенциала профессионала и подходы к ее операционализации: Часть II / Т. Д. Ким, Е. С. Первухина [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://cyberleninka.ru/article/mnogourovnevaya-model-innovatsionnogo-potentsiala-professional-a-i-podhody-k-ee-operatsionalizatsii-chast-ii/pdf>
10. Батурич Н. А. Многоуровневая модель инновационного потенциала профессионала и подходы к ее операционализации / Н. А. Батурич, А. С. Науменко, Т. Д. Ким // Вестник ЮУрГУ. Серия «Психология». – 2010. – Вып. 8. – № 4 (180). – С. 48-58.

Встановлення ролі сучасної освіти в розвитку людського капіталу

6.1. Ідентифікація людини в трансформаціях інформаційної реальності

*А.А. Мацталер, д.філос.н., доцент,
Київський національний
університет технологій та дизайну*

Проблема людини в сучасному «суспільстві знань» набуває нового звучання у зв'язку з актуалізацією проблеми ідентичності. У глобальному світі ідентичність є не лише одним із феноменів, безпосередньо пов'язаних із повсякденною практичною діяльністю, масовою свідомістю, але також однією з центральних проблем філософії, науки, політики. Ідентичність як відносна стійкість індивідуальних, соціокультурних, національно-етнічних, цивілізаційних параметрів, які є основою самототожності суспільних утворень і особистості, наразі перебуває під значним впливом інформаційного світу, у результаті якого вона починає суттєво трансформуватися. Постає питання не лише про причини, що призвели до подібної еволюції ідентичності, а й сам зміст особистості, на який повинна реагувати сучасна освіта.

Розкриваючи цю проблему, зазначимо, що її причиною стали інформаційні процеси, які сприяють «розхитуванню» ідентичності в сьогоденні. Завдяки «мережевим» технологіям і новим засобам зв'язку традиційний «розрив» між обробкою даних і комунікацією практично нівелюється, а інформаційний простір стає «вперше дійсно єдиним» [17, с. 67]. Робота з «електронними енциклопедіями» та мультимедійні конференції, у процесі яких відбувається обмін не лише текстовими і графічними документами, а й «живою» мовою і телезображеннями – уже на рівні інтересів користувача – є широкою практикою. У сфері управління – економічного, політичного, адміністративного – кожні 2-3 роки здійснюється фундаментальне «переключення» на нові покоління обчислювальної техніки, що дає змогу більш ефективно розпоряджатися інформаційними потоками. Однак, наскільки специфічною ознакою власне інформації (на відміну від знання) є її надлишковість і фрагментарність, настільки надлишок інформації неминуче призводить до «поверхневості» – спочатку сприйняття, потім і мислення. Ці обставини спричиняють утруднення вибудовування процедур ідентифікації і, відповідно, порушення «процедур соціалізації» [14, с. 13-21].

Цю ситуацію посилює збільшення міграційних потоків, обумовлене від-

критими кордонами, вільною торгівлею та імпортуванням праці з економічно відсталих у багаті країни. «Сірі зони», які утворюються в правовій сфері, провокують появу ксенофобії, посилюють етнічну базу націоналізму. Цей «внутрішній націоналізм» спрямований насамперед проти іммігрантів, представників інших етносів і культур усередині сучасних націй, є реакцією на посилення культурного розмаїття суспільств. Право на культурну самобутність у повсякденному житті «неповних громадян» є у своїй основі політичним і передбачає достатній рівень правової, судової та просторової автономії. Однак публічне політичне визнання культурних меншин загрожуює цілісності держави-нації, що актуалізує проблему «етнічної основи національної держави» [18, с. 164]. Об'єднання у великих мегаполісах різних етносів із різними субкультурами утворює сукупність потенційно конфліктних ситуацій.

Такі конфлікти обумовлені, як правило, проблематичністю виділення та маркування кожним з індивідів, кожної з груп або спільнот «власного культурного простору і необхідністю для їх презентантів вступати в діалогічні відносини з представниками найрізноманітніших культурних світів. При цьому багато з подібних соціальних і культурних систем розпадаються, природні зв'язки в їх межах поступаються місцем функціональним соціально-економічним відносинам» [6, с. 31-32]. Ці процеси є світовими, але вони проявляються також і в Україні, яка перебуває в умовах формування нової ідентичності та самовизначення в межах нових кордонів, нового економіко-політичного проекту, нової системи цінностей.

Не менш важливою причиною кризи ідентичності сьогодні є «розгортання» нової хвилі етнічності [17, с. 69], що стає причиною зміни співвідношення як між етнічними і національними культурами, так і між власне етнокультурними утвореннями. Етнічна ідентичність особливо актуалізується в період глобалізації, яка здійснює тиск на національну державу і нівелює значення національної ідентичності. «Девальвація» національної держави стала можливою внаслідок глобалізації економіки, появи транснаціональних корпорацій і міжнародних банків; розвитку комунікаційної сфери, у якій мережеві комунікації утворюють єдиний інформаційний простір; політики, у якій управління світовими процесами значною мірою здійснюється наднаціональними організаціями. Як зазначає П.С. Гуревич, руйнування національної держави супроводжується і руйнуванням національної культури, що в цій суспільній системі виконує функцію механізму формування єдиного простору смислів і значень, ціннісних пріоритетів, ментальності, традицій, звичаїв, картини світу. В силу чого відбувається «дестабілізація екзистенційного світу, унікальності людського» [7, с. 505].

Таким чином, визначаючи ідентичність як самототожність, пов'язану зі стійкістю певного набору параметрів – починаючи від індивідуальних і завершуючи цивілізаційними – можна здійснити спробу вибудувати схему розвитку ідентичності, виокремивши її різні рівні. Але для цього потрібно концептуалізувати проблему «ідентичності», оскільки саме завдяки їй

у суспільстві знань можна здійснити спробу «поглянути» на особистість у навчальному процесі, на її зміст, її цілісності, об'єднуючи в ній відмінність і багатозначність зовнішніх проявів. З осмислення людиною проблеми тожності власних внутрішніх змістів бере початок усвідомлення нею проблеми самоідентичності.

Концептуалізація проблеми ідентичності в історії філософії відбулася досить пізно, поза тим її розвиток проходив у межах вирішення проблеми свідомості паралельно з виокремленням проблем індивідуальності та суб'єктивності. Етапи становлення теми ідентичності свідчать про переосмислення людського «Я», визначення його своєрідності, місця серед інших. унаслідок цього «ідентичність стає призмою, через яку розглядаються, досліджуються та вивчаються багато важливих рис сучасного життя» [1, с. 176]. Ідентичність стає системною складовою багатьох галузей знання, що враховується й сучасною філософією. Тим часом філософія розглядає ідентичність не лише як проблему, притаманну сучасній людині. Адже оскільки людина, ставши «проблемою для самої себе», починає розкриватися як «єдина ідея при всій множині власних біологічних, психічних, соціальних характеристик» [31, с. 32], ідентичність, здобувши статус міждисциплінарного і багатомірного дослідницького поля, починає осмислюватися як проблема, що визначає ідею особистості.

В історико-філософській перспективі проблематизація внутрішніх змістів людини, її «Я», свідомості, самосвідомості, ідентичності, самоідентичності, постає в добу Модерну. Саме в цей період суспільні зміни спричиняють необхідність «критичного перегляду гарантованого знання, встановлення генералізованих цінностей і норм, самокерованої індивідуальності (оскільки абстрактні Я-ідентичності звертаються до свого самоздійснення, до автономних життєвих проєктів)» [4, с. 337]. Модернізм концептуалізує проблему свідомості людини, разом з тим ставлячи питання про самосвідомість, індивідуальність, а також автономію, яка є «умовою вільної індивідуальності, що повинна підпорядковуватися не свавіллю, а тільки вільно прийнятим законам» [20, с. 415]. Таким чином, проблеми закону, традиції, свободи і раціональності тісно взаємопов'язані з проблемою людської свідомості, а конкретніше – з темою самосвідомості.

Характерний для модернізму розгляд свідомості крізь призму онтологічної проблематики стає важливою віхою цілої епохи філософування. Онтологізація свідомості зумовлює дві особливості в інтерпретації проблеми самосвідомості. Перша – розгляд взаємозв'язку людини та світу й розгляд людського «Я» через протиставлення людини світові. Отже, самосвідомість трактується як суб'єкт, протиставлений об'єкту. Друга особливість постає як наслідок виникнення онтологічної проблематики та актуалізації гносеологічних питань стосовно достовірності довколишнього світу. Це призводить до постановки проблеми ідентичності особистості, а далі – концептуалізації самоідентичності в парадигмі розвитку індивідуалізму.

Отже, інтерес до людської індивідуальності та її свідомості і самосві-

домість ставить питання про ідентичність. До того ж не в розумінні тотожності, а саме – ідентичність особистості. Адже, починаючи з античних часів і до початку Нового часу ідентичність розглядалася в контексті проблеми «безперервності» серед очевидних змін і «єдності серед різноманітності» (проблема тотожності). Проблема тотожності означає, що для самототожності речі їй достатньо бути єдиною; а щоб мислити її як самототожну, потрібно мислити двічі: тут і тепер, а потім в іншому часі, стані чи відношенні, ототожнивши результати. Таким чином, саме мислення постає як відношення тотожності, зв'язку тотожного. Таким чином, проблема тотожності, застосована до проблеми особистості, породжує в цей період нову філософську проблематику – ідентичності.

Проблема «ідентичності» залишається в центрі досліджень сучасних філософів. Зокрема, З. Бауман зазначає: «Вражаюче зростання інтересу до «обговорення ідентичності» може сказати більше про нинішній стан людського суспільства, ніж відомі концептуальні та аналітичні результати його осмислення» [1, с. 176]. Стосовно термінології, то підстави для розгляду тотожності та ідентичності як синонімів існують. Розглядаючи семантичний зміст поняття «ідентичність», П. Рікер інтерпретує його стосовно синоніму «відмінний», що асоціюється з поняттями «тотожність» і «самість». Особистість є самоідентичною, тобто сталою, постійною, неперервною в часі. Таким чином, «можна трактувати тотожність як синонім ідентичності, в якій протиставляється самість як ідентичність» [26, с. 9]. В інтерсуб'єктивній парадигмі філософування проблема ідентичності стає основною, обговорюваною, здобуваючи нові значення та стаючи ледве не принципом, що зумовлює повноцінність життя особистості.

Настанова на інтерсуб'єктивність, або на діалогічність чи комунікативність демонструє інший, відмінний тип філософського знання. Його виникнення пов'язане зі змінами суспільних ідеалів, що мають дві основні причини. По-перше, «дедогоматизація» світу природи призводить до заперечення можливості об'єктивного її пояснення, внаслідок чого суб'єктові протиставляється не зовнішній світ як створена природа, а суспільство. По-друге, стверджується, що абстрактна людина Просвітництва замінюється на конкретну особистість. Відсутність єдиного, загальнозначимого поняття «благо» призводить до виникнення ідеї, що не існує обґрунтованих і, відповідно, істинних моральних принципів. Тому загальну значимість здобувають принципи, прийняті всіма членами спільноти. Отже, виникає необхідність розглядати людину насамперед у контексті її міжособистісних зв'язків. У такому контексті людина «постає перед низкою дилем для самовизначення» [19, с. 311-313].

В осмисленні ідентичності неklasичною філософією можна виділити декілька основних тенденцій. Перша пов'язана із соціальною філософією та демонструє такий підхід до ідентичності, у якому вона розглядається як результат винятково соціального досвіду і формується як відповідь на соціальні очікування. Дж.Г. Мід, І. Гофман, Ю. Габермас, А. Хоннет – до-

слідники, що демонструють соціальну спрямованість проблеми ідентичності, яка виникає як проблема відмінності від «іншого», проблема зміни політики ідентичності залежно від соціальних очікувань. Крайнім виявом такої позиції є твердження З. Баумана про те, що сучасній людині стабільна ідентичність не потрібна: «Біда всіх конструкцій ідентичності якраз в тому і полягає, що коли я досягаю цілі, я гублю свою свободу; я перестаю бути собою, шойно стаю кимось» [1, с. 186]. Тобто залежність ідентичності від соціального аспекту сприймається настільки гостро, що вважається: ідентичність треба змінити тоді, коли змінюється соціальний контекст, який її формує.

Важливе значення для філософії освіти мають постструктуралістська (постмодерністська) та герменевтична критики проблематики ідентичності. Дослідники першої позиції (Ж. Дерріда, Ж. Дельоз, М. Фуко, Ж. Лакан) зосередилися на проблемі розпаду ідентичності та децентрації суб'єкта, якими задавалося і протиставлення «тілесності» людини та «штучності» ідентичностей, котрі їй нав'язуються. Індивід ніби розколюється у своєму бутті, проблематизується як усередині себе, так і у своїх відносинах зі світом, потрапляючи в пастку власної неавтентичності. Важливим є те, що дискурс ідентичності актуалізувався не стільки розколотістю індивіда, скільки тієї культури, до якої цей індивід належав. Мотивувався цей дискурс запереченням західноєвропейських моделей центрспрямованого образу світу та індивідуальності як «центру» особистості, тобто – запереченням власної ідентичності особистості таї розчиненням її в «європейськості» [15, с. 38]. Так, для М. Фуко індивід є формою, позбавленою сутнісного наповнення, завдяки чому він не може бути ідентичним собі. «Ви встановлюєте з самим собою не один і той самий тип відносин, коли ви формуєтеся як політичний суб'єкт, що збирається голосувати і проголошувати промову на зібранні, і коли ви прагнете здійснити ваше бажання в статевих відносинах» [27, с. 255], – аргументує М. Фуко. Тобто мислитель вказує не те, що індивід сам із собою встановлює певний тип відносин, який залежить від ситуації, у якій він перебуває. Така ситуація є лише грою. Тобто ані особиста ідентичність, ані ідентифікація суб'єкта з певною групою не мають сенсу. «Суб'єкт немає жодної фіксованої ідентичності, і він не створює дискурсів і не маніпулює ними, а також не має влади; він приймає різноманітні ідентичності і функції в різноманітних дискурсах і відносинах влади» [12, с. 39].

Таким чином, у некласичній філософії дискурс «ідентичності» розгортається в напрямі пошуків її основ у інтерсуб'єктивному, діалогово-комунікативному просторі. З огляду найпопулярніших варіантів інтерпретації проблеми ідентичності, зрозуміло, що поле дослідження цієї проблематики є широким. Проте основними проблемами, актуалізованими у філософських розвідках, є, по-перше, соціальний аспект ідентичності та проблема взаємодії індивідів, обговорювана філософами Франкфуртської школи (Ю. Габермас, А. Хоннет). По-друге, у дослідженнях вбачається вплив герменевтики П. Рікера, робиться спроба усунути егоцентризм, ак-

центувати проблему відповідальності особистості. По-третє, важливими є роздуми про моральні джерела ідентичності. Різностямовані дослідження мають спільне бачення необхідності вирішення проблеми самоствердження особистості, необхідності їй зайняти позицію, яка б вирішила проблемні завдання освіти зі збереження внутрішньої цілісності особистості.

Не менш важливим для реалізації освітніх завдань є аспект багатомірності та структурності ідентичності. Взаємодії, до яких залучені індивіди, є різними і багатоманітними, але ці відмінні між собою елементи – чи ролі, чи ідентичності – не поєднуються, вони інтегровані у всю структуру, більш чи менш когерентну та функціональну.

Певна стала ідентичність можлива за умови гармонізації «самої особистості з її різноманітними потребами, з одного боку, а з іншого – суспільства з його приписами і настановами, ролями, нормами поведінки і правилами гри» [32, с. 33]. І якщо вибір низки ідентичностей залежить від особистості, то якість їх виконання значною мірою залежить від соціальної групи, з якою ця особистість перебуває в контакті. Ідентичність є ставленням індивіда до групи і до самого себе. Адже індивід завжди набуває ідентичності у процесі взаємодії з іншими індивідами, які перебувають у певних соціально-історичних умовах. Таке ставлення «породжується потребами людини, проявляється у поведінці і вимагає постійного підтвердження носієм уявленню про ту ж групу, з якою він прагне ідентифікуватися» [32, с. 34-35].

Кожна епоха створює власні світоглядні парадигми, у яких формується нова людина. І щоразу по-новому постає завдання створення ідеалів, що відповідали б вимогам сучасності. Етично відповідальна особистість Модерну перестає бути актуальною, а разом з нею втрачає сенс концепт людини як самоцінності. Кожен починає бути таким, яким його сприймає суспільство. Створюється «самоврядна особистість» (С.В. Пролеєв) – «наріжний камінь» модерної соціальності взагалі. «Самоврядна особистість» демонструє, що «освіта в контексті модерну зовсім не зовнішня для людини ситуація. Розвиток здатності рефлексії як основа самоврядності (автономії) особистості є процесом постійних цілеспрямованих внутрішніх зусиль, постійною працею самовиховання» [24, с. 158].

Поняття «ідентичність» постає в сучасній філософії як наділене надзвичайно широким полем для інтерпретацій. Кожне визначення цього поняття в різних ситуативних моделях акцентує ті чи інші аспекти означеної проблематики, найчастіше – різнопланові й багатозначні. До ідентичності зараховують відчуття власної унікальності, ідентифікацію людини із соціальною групою, визначення ціннісних координат, у яких діє особистість, певну точку стабільності, що об'єднує довкола себе всі соціальні ролі особистості. Виділяють як єдину ідентичність особистості, так і низку соціальних ідентичностей, що зумовлені належністю до багатьох великих і малих груп і спільнот. Їх походження класифікується за джерелами: аскриптивними (вік, стать, етнічна приналежність, національність), культурними (кланова, мовна, національна, релігійна, цивілізаційна приналежності), територіаль-

ними (найближче оточення, місто, провінція, регіон, частина світу), політичними (ідеологія, групи інтересів, партійна приналежність), економічними (робота, професія, посада, робоче оточення, економічні сектори, класи, держави) і соціальними (друзі, соціальний статус) [29, с. 59]. Ідентичність у такому сенсі постає як результат процесів ідентифікації, у яких вона на індивідуальному рівні об'єднує соціокультурні ідентичності особистості. Висвітлення механізмів стратегій ідентифікування може розв'язати низку проблем, пов'язаних із розвитком особистості, її адаптації до суспільних змін у сучасному світі.

Той чи інший рівень ідентичності визначається типом культури, домінуючої на певному етапі розвитку суспільної системи. Основний із них пов'язаний із традиційною етнічною культурою, другий – із національною, третій – із масовою. Кожний із цих типів культури продукує певний тип індивіда: колективна особистість (як персоніфікація роду); власне особистість (що володіє комплексом чітко виражених індивідуальних характеристик); індивід маси («масова людина» з невираженим особистісним началом). Кожний із цих типів характеризується специфічними формами відтворення, світоглядом, стратегіями відношення з часом і простором, а також відповідним його характеристикам способом ідентифікації.

Усі три типи особистості, які виникають історично послідовно, не відмирають, а продовжують «співіснувати в єдиному соціальному і культурному просторі, складаючи різні в соціальному і ціннісному значенні його зони – починаючи від периферії, будучи маргінально представленими, і закінчуючи його центром, де, власне, і формуються його основні смисли» [17, с. 70]. Подібне співвідношення проявляється не лише на рівні суспільства, а й на рівні власне особистості, існуючи в структурах її ментальності як додаткові компоненти, які «служують для адаптації індивіда в різних соціальних контекстах, що перебувають в різних відношеннях з домінантою» [23, с. 199].

Такі розмаїття й нетотожність соціального простору, зокрема простору суспільства знань, у якому співіснують типи груп і культур, з одного боку утворюються особистостями певного типу, які відчувають свою спільність та ідентичність, а з другого – такими, які відтворюють їх, а також культурний і цивілізаційний простір, утворюють ту особливу соціально-психологічну напруженість, якою відмічений сучасний суспільний розвиток. Характер ідентифікації, який є принципом вибудовування логіки відносин усередині тих чи інших спільнот, визначається або орієнтацією кожного з членів соціального утворення на значимість соціокультурного статусу групи (соціальна та культура ідентифікація), або прагненням до психологічного злиття з групою (психологічна ідентифікація) [17, с. 70].

Трансформації, які проявляють себе в безпрецедентному ускладненні соціальної організації, в інтенсифікації культурних зв'язків та обмінів, у зростанні культурної багатоманітності, приводять до мультикультуризму, що означає «політику неконфліктного співіснування в одному соціальному

просторі численних різнорідних культурних спільнот» [13, с. 640]. Однак дослідники виступають проти мультикультуристської парадигми, зазначаючи, по-перше, що вона суперечить принципам лібералізму, оскільки створює залежність моральної автономності особистості рухів, які виступають за колективну ідентичність; по-друге, у межах мультикультуристської логіки інституалізація спільнот і груп відбувається на основі однієї або кількох особливостей людини, тоді як вимоги, що висувуються ними, досить широкі і не зводяться до чітко визначених вимог; по-третє, надання прав і привілеїв на основі групової належності суперечить принципів рівного ставлення до всіх членів суспільства і підриває рівність як в економічному, так і в політичному аспектах [2, с. 62-67].

Тому доцільно розглянути проблему здійснення процесів ідентифікації в контексті національної культури. У межах нації необхідним спільним середовищем, джерелом життєвої сили, загальної атмосфери, «лише всередині якої члени суспільства можуть дихати, жити і творити» [6, с. 92], стає єдина культура, до того ж висока культура, яка володіє писемністю і заснована на освіті. Централізована освіта («екзоосвіта»), яка здійснюється спеціалістами, замінює локалізовану акультурацію («ендоосвіту»), що здійснюється традиційною спільнотою (кланом, селом) [6, с. 98-99]. Саме масова початкова освіта, яка стала нормою в більшості країн Європи у другій половині XIX ст., дала змогу її громадянам усвідомити свою національність (французьку, англійську, німецьку тощо) і ставити лояльність до нації, держави вище різних локальних або регіональних пріоритетів. Отже, «природа нації пов'язана з освітою» [6, с. 101], – вважає Е. Геллнер. Нація постає, таким чином, не лише як формальна інстанція суверенності, а й як «змістовна інстанція ідентифікації» [16, с. 61]. Окрім того, національна ідентичність утворюється як заснована на політичних принципах, на загальних законах і правових інститутах.

Однак із появою нового суб'єкта соціально-економічної дії – «масового індивіда», тобто «людини маси» і, відповідно, «масової культури», національна культура і національна держава втрачають свою значимість. Серед факторів, які обумовили появу «масової культури» особливого значення набуває здатність здійснювати в культурному співтоваристві взаємообмін цінностями і смислами, виробляти загальну картину світу, єдині стандарти поведінки, а також формувати «адаптаційні структури», які замінюють традиційні «структури ідентичності» [17, с. 76].

В умовах зростаючої спеціалізації знання та ускладнення його «знакових кодів», що зробило його недоступним для більшості людей, їхні основи у спрощеному варіанті формувала «масова культура», яка володіла особливою системою засобів «сміслової адаптації», виконувала функції тієї знакової системи, яка була однаково доступна всім громадянам суспільства незалежно від соціального статусу і ступеня залученості до професійної системи знання. У сучасному динамічному суспільстві зі значним рівнем соціальної стратифікації та традиційними засобами самоідентифікації, що

стали неефективними, «масова культура» стає механізмом соціалізації та починає виконувати «ціннісно-орієнтаційні функції, які реалізуються через соціально марковане споживання. Існуючи в розмаїтості варіантів, ця культура фактично відбиває смакову та естетичну диференціацію потреб, а також складну соціальну ієрархію і через потребу закріплює ці відносини» [17, с. 76-77]. Останнє є власне характеристикою сучасного суспільства, одна з характеристик якого – «суспільство споживання».

Іншими словами, відбулася деструкція «конститутивної ролі освіти» щодо існуючої соціальності, делегітимація об'єктивного знання як основного культурного здобутку, і «втрата самоврядною особистістю своєї ролі головного, універсального соціального персонажа, який виступає і як наріжний камінь організації суспільства, і як основа індивідуальних життєвих сценаріїв (особиста самореалізація)» [24, с. 162], – зазначає С.В. Пролеєв.

Криза освітнього проекту модерну зумовила панування «організованого суспільства» над людиною, де головним знаряддям її «подавлення» стає техніка, своєрідний «тотальний універсум технічної раціональності». Механізмом організації подібного суспільства, на думку Г. Маркузе, є «культуріндустрія» як сфера виробництва обезособленого індивіда, який «не має особистого простору, позбавлений здатності виступати в якості суб'єкта діяльності і змушений внаслідок цього інтегруватися в існуючу систему» [21, с. 35-37].

У концепції «людини-локатора» Д. Рісмена основні зміни якісних параметрів людини пов'язуються з переорієнтацією її «внутрішньої буттєвості» на зовнішню, що проявляється в потребі не виділятися з оточуючого світу і діяти у відповідності з ним (оточуючим світом) – тобто жити так, як може жити людина, керована радаром, і виступати, відповідно, «людиною-локатором» [33, с. 154-155]. Такі люди мають потребу в суспільстві, яке забезпечує їх стереотипами поведінки, соціальними орієнтирами, ціннісними установками і системою рекреації.

Залучення освітою індивіда до соціального середовища стає фактично єдиним механізмом формування у нього почуття належності до інших суб'єктів і соціальної спільнот. Соціалізація індивіда під впливом його соціального оточення, заснована на виконанні соціально значимих функцій, що сприяють накопиченню індивідуального досвіду та розвитку його задатків, залишається тим рівнем, на якому людина є виключно істотою суспільною. При цьому вона орієнтується на досягнення зовнішніх результатів і прагне виробити в собі риси і якості не лише санкціоновані, а й ті, що очікуються, у яких є потреба. Рівні розвитку особистості, на яких людина проявляє себе як індивідуальність, відбивають її екзистенційні установки та орієнтації, система особистісних смислів, самосвідомість, залишаються «стабільними, не розвиненими, не даючи змоги людині виступати в якості самототожної істоти, що володіє яскраво вираженою персональною ідентичністю» [17, с. 78].

Якщо розглядати подібного суб'єкта як носія культурно-національної

ідентичності, то в цьому контексті він є індивідом, «детермінованим стратегіями споживання, громадянство якого визначається в менш значній мірі формальними правами, ніж товарами на глобальному ринку» [25, с. 7]. Прорівень культурної ідентичності подібного індивіда, на думку Н. Стівенсона, можна говорити, зважаючи на те, наскільки доступним суспільство робить для всіх громадян «семіотичний матеріал культури, який дає змогу зробити соціальне життя осмисленим, критично ставитися до домінуючої практики і визнати існування внутрішніх відмінностей на основі терпимості та взаємної поваги» [25, с. 8-9]. Вилучення з культурного громадянства означає вилучення з повноцінної участі в національному співтоваристві. Активна участь у національному житті передбачає «залучення в актуальну для системи сукупність смислів і уявлень маргіналізованих соціальних груп» [25, с. 10]. У національній державі ця спільність і залученість здійснюється через систему освіти (Е. Геллнер, у «масовому суспільстві» – через систему ЗМІ і «культурну індустрію», Н. Стівенсон).

В інформаційному світі, де основним типом особистості є «індивід маси» («масова людина»), домінують адаптаційні стратегії, що компенсують відсутність традиції. Адаптація особистості тут постає як пасивне підкорення соціальним нормам, повне або часткове нівелювання, а метою її розвитку стає не виявлення індивідуального, а розчинення особистісного начала у всезагально-масовому. Сукупність безособлених індивідів знаменує, як уже зазначалося, «кінець соціального». Сутність соціального компонента ідентичності обумовлена тим, що індивід завжди набуває ідентичності в процесі взаємодії з іншими індивідами, які перебувають у певних соціально-історичних умовах і взаємозв'язках. Ідентичність є «почуттям буття», яким індивід виражає те, що є «Я», відмінне від «інших». Ця формула вказує на неоднозначну теоретичну приналежність ідентичності. Береться до уваги факт свідомості як явища суб'єктивного (тобто індивідуального), співвідносного (співмірного) з простором осмислення психічного у його відношенні до «іншого».

Аспект соціального в становленні ідентичності розкривається через «соціальну самість», яку в контексті соціального досвіду індивіда концептуалізує Д.Г. Мід. Звернувшись з метою пояснення процесів розвитку і соціальних вимірів до структури «Я», він акцентував увагу на малодослідженій на той час сфері ідей, уявлень, суб'єктивних мотивів людської поведінки, пояснити які можна було тільки засобом процедури розуміння. У процесі їх дослідження з'ясувалося, що осмислення природи самосвідомості, індивідуальності рефлексії вимагає глибинного усвідомлення процесу перетворення людини як рефлексивного і соціального «Я». Учений Дж.Г. Мід розглядає «Я» як дворівневу систему, що складається з окремого індивіда та властивої йому сукупності настанов інших стосовно себе; він робить спробу встановити зв'язок між цими двома рівнями. Мід вважає, що при народженні людина не має самості, вона виникає як результат соціального досвіду, взаємодії з іншими людьми. «Самість за характером цілковито

відмінна від власне фізіологічного організму. Вона є чимось таким, що має свою еволюцію; вона не існує від народження, але виникає в процесі соціального досвіду і діяльності, тобто розвивається в окремому індивіді як результат його настанов щодо такого процесу як цілого і щодо інших індивідів у його межах» [22, с. 123]. Таким чином, завдяки Дж. Г. Міду остаточно змінюється також традиційне уявлення про те, що розум і свідомість заздалегідь дані людським істотам, які живуть у світі «незалежних» об'єктів і реагують на ці об'єкти; як і про те, що життя групи полягає в поєднанні реагуючих на зовнішні об'єкти людських індивідів.

Ця ситуація обумовлена зміною змісту «соціального». Як показали Т. Адорно і М. Хоркхаймер, на зміну «прогресу раціональності» приходять «інстинкт самозбереження». Він змушує шукати власну особистісну цілісність, яка б стала опорою у сучасному «суспільстві ризику». Адже «чим більш динамічно змінюється світ, і чим більш рефлексивною стає культура, тим більшою проблемою для самої себе стає людина, тим ясніше усвідомлюється, що її ідентичність залежить від багатьох причин, що не присутні в самому «Я» [30, с. 35]. У динаміці сучасного суспільства екзистенційні й соціальні виклики формують ідентичність, принципово відмінну від попередньої. І ця відмінність полягає в тому, що людина не здатна обирати між двома альтернативами – суспільно значимими аксіологічними ідеалами чи егоїстичними інтересами. Ідентичність розглядається в руслі критики себе як тотожності, прагненні прийняти «іншого». Складність проблеми освіти полягає в тому, що конфлікт самореалізації неможливо розв'язати простим наданням переваги тій чи іншій альтернативі – рішенням чи то «на користь соціальності, чи то на користь екзистенційних потенцій» [24, с. 167].

Сутність явищ може розкриватися з глибини: людиною, що сприймає зміни між ідеальним і реальним. «Я» як самість постає творчим і активним началом, але корені його активності – у пасивності істоти, у баченні суб'єкта, який може бути людиною. Отже, критикуючи себе, людина знаходить не тільки негативність, що йде від «іншого», а й розкриває собі очі на себе «іншу», дає собі можливість стати «іншою» [30, с. 37-38]. Поява такого бачення свідчить про трансформацію парадигм мислення, наслідком якої стала глобальна переоцінка цінностей. Суспільні зміни вимагають розгляду людини та її ідентичності в контексті «іншої» соціальності. У такому контексті «індивідуалізуючий компонент» ідентичності доповнюється її соціальним компонентом, оскільки уявлення людини «про саму себе виникає в результаті формуючого впливу на неї суспільних установок» [26, с. 95].

Обумовленість ідентичності соціальним контекстом пояснює те, що сучасне суспільство не пропонує єдиного теоретично обґрунтованого ідеалу, образу, до якого слід прагнути. Це результат того, що загальні настанови, навіть раціонально обґрунтовані, перестають слугувати для людини вказівкою до дії. Вона в кожній ситуації завжди конкретна, сприймає себе залежно від соціальної ролі, у якій перебуває в певний момент. А тому все загаль-

не сприймається нею як абстракція. В умовах нівелюючого володарювання абстрактного, що робить все в природі повторюваним, та індустрії, для якої воно його обробляє, самі звільнені індивіди врешті-решт стають тим «на-товпом», який М. Горкгаймер охарактеризував як «результат Просвітництва» [30, с. 27]. Отже, «абстрактна людина» Просвітництва замінюється не просто конкретною особистістю, а «масовою людиною».

Сучасна «проста людина» («масова людина») процедури ідентифікації здійснює «інтерпасивно» [10, с. 47], і той факт, що її індивідуальна та соціальна активність не «керується» ззовні, а «контролюється» і «спокуюється» [3, с. 59], підкорюючись «машинам бажання» (Ж. Дельоз, Ф. Гваттарі), не змінює сутності її безособистісної природи. У «людини маси» («масової людини») для ідентичності з суспільством, державою і нацією немає підстав – вона перебуває поза «полем свободи», отже, відповідальності. Отождження себе з іншими людьми «людина маси» здійснює на основі єдності емоційних переживань, встановлення загальних – споживчих (споживачьких) – цінностей, поглядів, які формуються під впливом інформаційного середовища та «культури індустрії». Вони виконують функцію «посередника» між людиною і суспільством, оскільки «людина маси» епохи «мережових комунікацій» позбавлена традиційних міжперсональних зв'язків, а «соціум втрачає можливість повідомляти подібні особистості свою специфічну групову культуру» [9, с. 92]. Безпосереднє спілкування при цьому замінюється засобами масової комунікації, які формують «мережеву ідентичність».

Сьогодні можна говорити про зростання реалістичності мережевої ідентичності. «Мережева людина» формує певну систему зв'язків з іншими людьми, позбавлену «фактора Іншого». Мережеве життя не може замінити реальне, оскільки фактор соціуму, виражений «у погляді Іншого», повністю виключається. Із суспільної точки зору мережеве життя невидиме, тому немовби «не рахується». Воно може бути віддушиною для свого роду «подібного» формування і використання різних – «Я-образів», які, можливо, людина хотіла б мати, але не наслідуються виставляти на оцінку «Іншого». Тобто «самість» людини залишається «в стані роздвоєності» [26, с. 104].

Можливість ідентифікувати себе в таких умовах приводить до втрати «Я». А без нього не може задовольнитися потреба людини у визнанні власної унікальності, яка міститься в самоідентичності. Адже «ідентичність Я не просто приписується, людина має певну ідентичність, оскільки породжує і зберігає її» [28, с. 4], – зазначає Ю. Габермас. Визначальною для особистості є орієнтація на універсальні ідеї. Але в «масовому суспільстві» вони втрачають свою значимість, тому ідентичність, яка «суперечить цій орієнтації, приречена бути патологічною» [8, с. 178]. Соціальне середовище, як уже зазначалося, накладає відбиток на самоідентичність, оскільки «індивід може знайти свою ідентичність тільки в стосунках з іншими ідентичностями» [8, с. 178].

Тобто, якщо рух людини спрямований до пізнання універсальних зако-

нів, сенсу життя, то вона йде шляхом самопізнання і пошуку самоідентичності; якщо стає залежною від маси, від суспільних обставин, то «поглинається зумовленою сутністю та специфічною мірою, що призводить до уподібнення до емпіричної (скінченої) істоти, яка лише адаптується до умов наявної дійсності, окреслює межі її розвитку та свободи» [11, с. 182-183].

Варто додати, що спрямованість самоідентичності на суспільство характеризує її «горизонтальний вимір» (Ю. Габермас, С. Гантінгтон). Він пов'язаний із тим, що впродовж життя людина залучена до різних суспільних груп (сім'я, клас, етнос, нація тощо), формується в них. Багатовимірний соціальний простір впливає на всі аспекти самоідентичності. Важливо, що самоідентичність ґрунтується на фундаментальній схожості індивідів, груп та історичних періодів. Таке значення проявляється в солідарності, спільних схильностях, самосвідомості колективів, застосовується до етносів, статі, однак позначає також і певний глибинний, фундаментальний стан індивіда та колективу. З іншого боку, ідентичність, навпаки, заперечує фундаментальну схожість, підкреслюючи процесуальний, інтерактивний розвиток колективного саморозуміння, солідарності чи групової єдності, а також підкреслює нестабільну та мінливу природу «Я» [5, с. 61]. Самоідентичність часто використовується як загальний концепт, який визначає стан особистості чи групи, на який можна посилатися в поясненні індивідуальної чи колективної поведінки. Витоки таких тенденцій містяться в постійній змінюваності соціального життя людини. Логічно стверджувати, що чим складніша й різноманітніша діяльність індивіда, тим більш диференційованим стає процес самоідентифікації. Відповідно, складнішою є і підтримка внутрішньої узгодженості та стабільності «Я». Захищати образ «Я» доводиться постійно. У сучасній інтерсуб'єктивній парадигмі мислення складно досягнути самоідентичності особистості в певній одній іпостасі. Відповідно, постає питання про «роль особистості», про її «маску». Проте така роль тільки розчиняє людину в масі, підкорює її законам цієї маси, тобто призводить до уникнення нею відповідальності за власне життя та піклування про себе. Така людина позбавлена особистості, її ідентичність, інформована кризовою соціальністю, вже власне не характеризує особистість.

З огляду на зазначені проблеми, постає запитання: яким чином, будучи залежною від суспільства, перебуваючи щоразу в іншій соціальній ролі, змінюючи себе як активного діяча залежно від обставин, людина все ж формує свій внутрішній стрижень, дещо стабільне і незмінне, що не залежить від ролі, у якій перебуває людина? Очевидно, виникає необхідність у новій стратегії формування ідентичності, яка покладається насамперед на освіту. Таким чином, ідентичність у сучасному «суспільстві знань» значною мірою визначається новим інформаційним середовищем, на постійному зростаючому рівні розвитку мережевих Я-образів.

У «суспільстві знань» освіта орієнтована на одержання інтелектуального капіталу, а не лише інформації, знань і вмінь. Реалії глобального світу

орієнтують освіту на споживача, інтегруючи традицію в інновацію. Необхідність інноваційності освіти обумовлюється активізацією креативних можливостей особистості в широкому розумінні. Проблема людини в «суспільстві знань» актуалізується в контексті ідентичності, яка постає основою індивідуальних, цивілізаційних, національно-етнічних параметрів, що виступають основою самототожності та соціальних утворень. З осмислення людиною проблеми тотожності внутрішніх смислів бере початок усвідомлення нею проблеми ідентичності. У некласичній філософії дискурс «ідентичності» розгортається в напрямі пошуків її основ в інтерсуб'єктивному діалогово-комунікативному просторі. У сучасній філософії поняття «ідентичність» наділене надзвичайно широким полем для інтерпретацій. Кожне визначення цього поняття в різних ситуативних моделях утворює свої світоглядні парадигми, в яких формується новий освітній простір.

Отже, знаннєвий компонент ідентичності обумовлений не лише взаємодією індивіда з іншими індивідами, що перебувають у певних соціально-історичних умовах і взаємозв'язках, але спрямованістю до пізнання універсальних законів, до смислу життя. Це означає шлях до самопізнання та пошуку своєї самоідентичності. Ідентичність заперечує фундаментальну схожість, підкреслює процесуальний, інтерактивний розвиток колективного саморозуміння, солідарності чи групової єдності, мінливу природу особистості. Становлення ідентичності найбільш продуктивне в «суспільстві знань», яке робить систему сучасної освіти більш відкритою, гнучкою, пристосованою до вимог інформаційного світу.

Список використаних джерел:

1. Бауман З. Индивидуализированное общество / З. Бауман / Пер. с англ. под ред. В. Л. Иноземцева ; Центр исслед. постиндустр. о-ва, журн. «Свободная мысль». – М. : Логос, 2005. – 390 с.
2. Бейхабиб С. Притязание культуры. Равенство и разнообразие в глобальную эру / С. Бейхабиб. – М. : Логос, 2003. – 350 с.
3. Бодрийяр Ж. Символический обмен и смерть / Ж. Бодрийяр. – М. : «Добросвет», 2000. – 387 с.
4. Габермас Ю. Філософський дискурс Модерну / Ю. Габермас / Пер. з нім. В. М. Купліна. – К. : Четверта хвиля, 2001. – 424 с.
5. Гегель Г. В. Ф. Энциклопедия философских наук: В. 3 тома / Г. В. Ф. Гегель. – Т. 3. – М. : Мысль, 1977. – 471 с.
6. Геллнер Э. Нации и национализм / Э. Геллнер / Пер. с англ. Т. В. Бердниковой и М. К. Тюнькиной. – М. : Прогресс, 1991. – 319 с.
7. Гуревич П. С. Человек как объект социально-философского анализа / П. С. Гуревич // Проблема человека в западной философии : Сб. переводов / Сост. и послесл. П. С. Гуревича. – М. : Политиздат, 1988. – 591 с.
8. Гьосле В. Практична філософія в сучасному світі / В. Гьосле; пер. з нім., примітки та післямова А. Єрмоленка. – К. : Лібра, 2003. – 248 с.
9. Дилигенский Г. Г. Историческая динамика человеческой индивидуальности / Г. Г. Дилигенский // Одиссей. Человек в его истории. 1992. – М. : Наука, 1994. – 303 с.

10. Жижек С. Добро пожаловать в пустыню реального / С. Жижек / Пер. с англ. А. Смирного. – М. : Фонд «Прагматика культуры», 2002. – 160 с.
11. Заковоротная М. В. Идентичность человека. Социально-философские аспекты / М. В. Заковоротная. – Ростов-на-Дону : Издательство Северо-Кавказского научного центра высшей школы, 1999. – 200 с.
12. Ільїна Г. В. Особиста ідентичність : динаміка екологічних процесів / Г. В. Ільїна // V Харківські студентські філософські читання. – Харків, 2008. – С. 68-69.
13. Карабаев Н. С. Мультикультуризм / Н. С. Карабаев // Глобалистика : Энциклопедия. – М. : Диалог, 2003. – С. 640-641.
14. Ковалева А. И. Социализационные условия идентификации / А. И. Ковалева // Социологический сборник. Вып. 7. – М. : Институт молодежи. – 2000. – С. 13-21.
15. Ковалева Н. В. Субъектная идентичность как психический механизм развития субъекта / Н. В. Ковалева. – М. : Книга, 2005. – 215 с.
16. Коннор У. Нация – это нация, это государство, это этическая группа, это ... / У. Коннор // Этнос и политика : хрестоматия / Авт.-сост. А. А. Празуаскас. – М. : УРАО, 2000. – 400 с.
17. Костина А. В. Национальная культура – этническая культура – массовая культура : «Баланс интересов» в современном обществе / А. В. Костина. – М. : Книжный дом «ЛИБРОКОМ», 2009. – 216 с.
18. Культура в глобальном мире. – СПб. : Полис, 2005. – 525 с.
19. Малахов В. Неудобства с идентичностью / В. Малахов // Вопросы философии. – 1988. – № 3. – С. 41-51.
20. Марков Б. В. Между индивидуальностью и субъективностью / В. В. Марков // А. Рено. Эра индивида. К истории субъективности. – СПб. : Издательство «Владимир Даль», 2002. – С. 409-470.
21. Маркузе Г. Одномерный человек / Г. Маркузе. – М.: REFL-book, 1994. – 368 с.
22. Мід Дж. Дух, самість і суспільство. З точки зору соціального біхевіориста / Дж. Мід / Пер. з англ. та передмова Т. Корпало. – К. : Український центр духовної культури, 2000. – 374 с.
23. Пилипенко А. А. Глобализм и кризис либеральной антропологии / А. А. Пилипенко // Глобальное сообщество: Картография современного мира. – М. : Восточная литература, 2002. – 463 с.
24. Пролесев С. Освітній проект модерну та сучасний університет / С. Пролесев, В. Шамрай // Філософія і методологія розвитку вищої освіти України в контексті євро інтеграційних процесів / [авт. кол. В. Андрущенко (керівник), М. Бойченко, Д. Горбунова, В. Лутай та ін.] – К. : Педагогічна думка, 2011. – С. 154-179.
25. Стивенсон Н. Глобализация, национальные культуры и культурное гражданство / Н. Стивенсон // Глобализация: Контуры XXI в. – М. : ИНИОН РАН, 2002. – 196 с.
26. Труфанов Е. О. Идентичность и я / Е. О. Труфанов // Вопросы философии. – 2008. – № 6. – С. 95-105.
27. Фуко М. Интеллектуалы и власть: избранные политические статьи, выступления и интервью / М. Фуко. – М. : Праксис, 2002. – 384 с.
28. Хабермас Ю. Способны ли сложносоставные общества к формированию разумной идентичности / Ю. Хабермас // В поисках национальной идентичности. Философские и политические статьи. – Донецк : Донбасс, 1999. – С. 3-41.

29. Хантингтон С. Кто мы? Вызовы американской национальной идентичности / С. Хантингтон / Пер. с англ. А. Башкирова. – М. : ООО «Издательство АСТ»: ООО «Транзиткнига», 2004. – 635 с.

30. Хоркхаймер М. Диалектика Просвещения. Философские фрагменты / М. Хоркхаймер, Т. В. Адорно / Пер. с нем. М. Кузнецова. – М., СПб. : Медиум, Ювента, 1997. – 312 с.

31. Щедровицкий П. Г. Изменение мышления на рубеже XXI столетия: социокультурные вызовы / П. Г. Щедровицкий // Вопросы философии. – 2007. – № 1. – С. 36-54.

32. Эриксон Э. Идентичность и неукорененность в наше время / Э. Эриксон // Философские науки. – 1995. – № 5-6. – С. 31-42.

33. Riesmen D. The Lonely Frowd / D. Riesmen . – N. Y., 1953. – P. 154-155.

6.2. Роль людського капіталу у формуванні інноваційної моделі розвитку економіки

*Г.Б. Титаренко, к.е.н., доцент, докторант,
Національний університет ДПС України*

Однією з головних проблем ефективності економічного розвитку України є недосконалість галузевої структури та низький техніко-технологічний рівень базових галузей виробництва. Більшість учених також відзначає уповільнений розвиток національної інноваційної системи (далі – НІС), низьку ефективність упровадження нових технологій. Основною науковою гіпотезою дослідження є думка, що вирішення цих питань можливе лише шляхом розвитку та оптимізації структури людського капіталу на макrorівні. При вирішенні цієї проблеми слід, на думку автора, взяти до уваги результати досліджень, які свідчать про наявність взаємозв'язку між ефективністю інноваційної стратегії та оптимальністю структури людського капіталу підприємства.

Проблеми інноваційних підходів до розвитку країни були пріоритетними в дослідженнях таких вітчизняних і зарубіжних фахівців: В. Александрової, І. Ансоффа, Ю. Бажала, А. Бірмана, В. Бокія, О. Василика, Л. Водачека, А. Гальчинського, Д. Гвішіані, В. Гейця, А. Гречан, А. Гриньова, А. Даниленка, М. Дем'яненко, М. Денисенка, І. Ігнатієвої, В. Кабакова, М. Кирилова, О. Лапко, Н. Лапіна, І. Новікової, В. Опаріна, К. Павлюк, А. Пересади, П. Саблука, М. Савлука, Б. Санти, І. Тарасенко, В. Федосова, М. Чумаченка, Ю. Шенгера, Й. Шумпетера, С. Юрія, Ю. Яковця та інших.

Теоретичні, методичні та прикладні аспекти проблем розвитку людських ресурсів досліджували вітчизняні вчені, зокрема: О. Амоша, Г. Башнянин, Д. Богиня, Є. Бойко, Н. Борецька, З. Варналій, А. Гальчинський, В. Геєць, О. Грішнова, Б. Данилишин, М. Долішній, Г. Євтушенко, Я. Жалі-

ло, Т. Заяць, М. Згуровський, С. Злупко, А. Колот, О. Кузьмін, В. Куценко, Т. Лапшина, Е. Лібанова, В. Мікловда, А. Мельник, М. Чумаченко, А. Чухно, Л. Шевчук. Наукова спадщина відомих українських учених М. Туган-Барановського, М. Балудянського, В. Вернадського, С. Подолинського також має вагоме значення для дослідження обраної тематики.

Парадигма національної інноваційної системи відображає симбіоз економічних, технічних та інституційних чинників у процесі створення й реалізації нововведень і стала важливим кроком уперед у розумінні детермінанта інноваційного розвитку. Питання розвитку НІС розглядаються в працях українських учених: В. Гейця, В. Семиноженка, Ю. Бажала, О. Лапко, В. Савчука, Л. Федулової та інших. Однак у публікаціях згаданих учених дослідження зосереджені на теоретико-методологічних аспектах управління інноваційними процесами.

За визначенням науковців, в Україні поки що відсутня цілісна національна інноваційна система. Управління інноваційним розвитком розпорощено між різними урядовими структурами: частково ним займається Міністерство економіки, частково – Міністерство промислової політики і Міністерство освіти та науки, частково – Адміністрація Президента України, що не сприяє комплексному розвитку інноваційної системи. Україна до цього часу не має офіційного статусу НІС, закріпленого законодавством [7].

Розвиток НІС здійснювався в умовах змагання між двома суперсистемами за лідерство в науково-технічній сфері. У результаті централізована система зазнала поразки і ступила на шлях ринкових перетворень, водночас класична ринкова система посилила роль держави в реалізації науково-технічної політики. Проблема оптимального співвідношення ринкових і державних механізмів при побудові інноваційно орієнтованої економіки є нині актуальною для України [7].

Однією із головних в системі НІС є *підсистема генерації знань*, представлена науково-технічними організаціями державного і приватного секторів (академічна, галузева, університетська, заводська наука, конструкторські бюро, які створюють інтелектуальний продукт, зразки нової продукції і технологій), а також *підсистема освіти і професійної підготовки*, перепідготовки кадрів (університети, вищі навчальні заклади, перепідготовка, підвищення кваліфікації кадрів, включаючи підготовку і перепідготовку інноваційних менеджерів для інноваційної діяльності) [7].

При проведенні аналізу блоку індикаторів людських ресурсів доцільно дотримуватися таких кроків:

Етап 1. Визначення стану існування людського капіталу в підсистемі генерації знань. *Цей етап включає* оцінку ресурсного потенціалу ЛК у контексті реалізації елементів інноваційної політики.

Етап 2. Прийняття рішення щодо впровадження стратегії відтворення та розвитку ЛК у *підсистемі освіти і професійної підготовки*: уточнення форм і варіантів стратегії відтворення ЛК, підготовка нової стратегії, розроблення інституційного забезпечення та програми введення нової стратегії

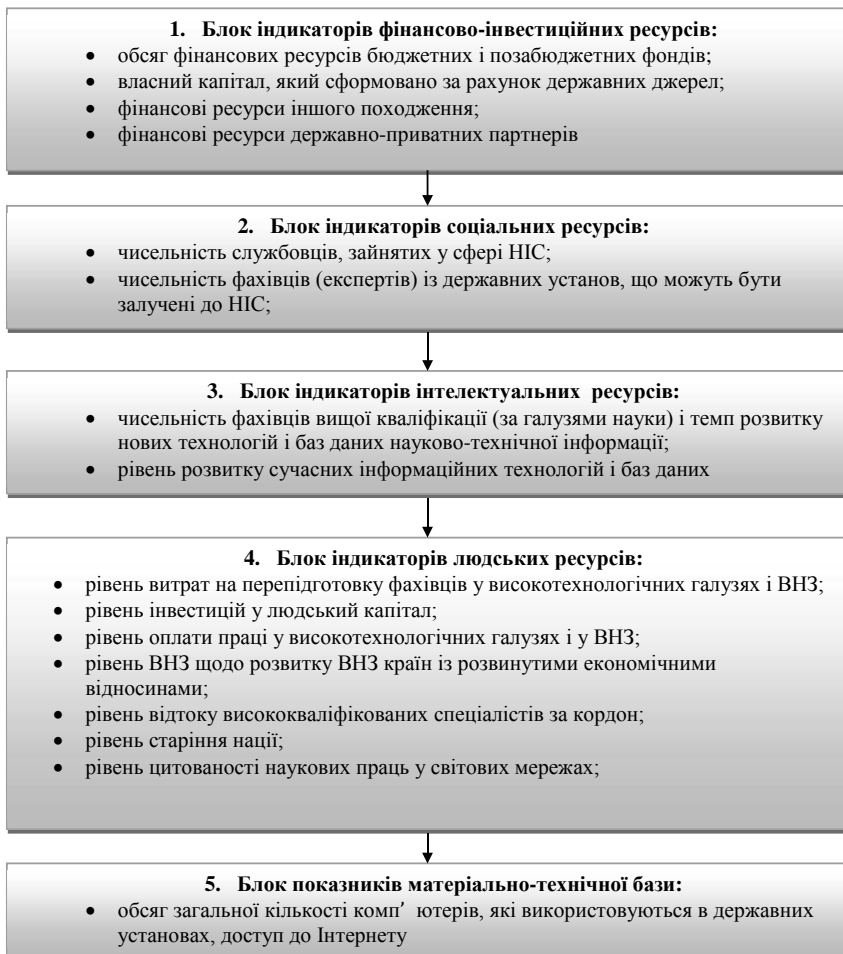


Рис. 1. Блоки групування індикаторів визначення вартості ресурсної бази Національної інноваційної системи України

Джерело: адаптовано автором за [7]

та виділення конкретних напрямів і заходів.

Для першого етапу доцільно проаналізувати макропоказники: ВВП, обсяги фінансування освіти, видатки на охорону здоров'я тощо. Використовуючи дані Департаменту з питань бюджетної політики, які затверджено постановами Колегії Рахункової палати, стало можливим оцінити рівень виконання намічених планових обсягів бюджетних витрат на формування людського капіталу (табл. 1).

Таблиця 1

**Оцінка рівня виконання намічених планових обсягів
бюджетних витрат на формування людського капіталу**

Період дослідження, роки	Видатки Державного бюджету України				Усього видатків на формування людського капіталу
	Охорона здоров'я	Духовний і фізичний розвиток	Освіта	Соціальний захист і соціальне забезпечення	
2006 (план)	4,4	1,6	12,6	31,8	50,7
2006 (факт)	4,1	1,4	12,1	30,3	47,9
% виконання плану	93,18	87,5	93,79	95,28	94,48
2007 (план)	6,5	2,1	16,0	30,2	54,8
2007 (факт)	6,3	2,0	15,1	29,2	52,6
% виконання плану	96,92	95,24	94,38	96,69	95,99
2008 (план)	8,0	3,2	22,6	52,5	86,3
2008 (факт)	7,4	2,9	21,6	50,8	82,7
% виконання плану	92,5	90,63	95,58	96,76	95,83
2009 (план)	8,0	3,5	25,8	53,9	91,2
2009 (факт)	7,5	3,2	23,9	51,5	86,4
% виконання плану	93,75	91,43	92,64	95,55	94,74
2010 (план)	9,0	5,4	30,6	71,0	116,0
2010 (факт)	8,8	5,2	28,8	69,3	112,1
% виконання плану	97,78	96,29	94,12	97,61	96,64

Джерело: за даними Рахункової палати України

Аналітична оцінка виконання плану Державного бюджету України за видатками на формування людського капіталу у 2006-2010 рр. показала, що за період дослідження намічені планові обсяги не були виконані.

Окрім науковці вважають, що зазначена ситуація негативно вплинула не лише на формування людського капіталу, а й, перш за все, на його якісний рівень. Разом з тим, у порівнянні з потребами на формування людського капіталу в Україні бюджетні видатки є мізерними, що призвело до зниження рівня участі в економіці країни з повною віддачею [5]. Найменша частка, за період дослідження, визначалася в обсязі бюджетних видатків за

статтю «Духовний і фізичний розвиток», а найбільша притаманна стаття «Соціальний захист і соціальне забезпечення». Позитивним моментом у життєдіяльності країн з позиції видатків на формування людського капіталу можна вважати сумарне збільшення кожної статті, але інфляція нівелює рівень вказаних досягнень [5, с. 161].

Кількість наукових робіт із проблем розвитку людського капіталу, що збільшилася останніми роками, дає змогу дійти висновку, що намагання дослідження людського капіталу із застосуванням традиційних методик та інструментарію призводить до викривлення його сутності, неналежного врахування особливостей, і, як наслідок, до втрати головних аспектів призначеності [11].

Так, М. Блауг також застерігав про неприпустимість універсалізму у використанні поняття «людський капітал», тобто збирання різнохарактерних явищ, що об'єднують участь людини в економічних та інших процесах [1]. До того ж, категорія «людський капітал», окрім економічного, має і соціальне визначення, і носієм її капіталоспроможності є людина.

Таким чином, з огляду на вказане визначення людського капіталу, з метою забезпечення об'єктивності та чистоти дослідження, перш ніж обирати підходи, методи та інструментарій його оцінювання, слід урахувати особливості цієї соціально-економічної категорії, її внутрішню структуру, форми та умови існування, призначеність і приналежність, а крім того, відповісти на запитання, які наведено на рис. 1.

Існує багато показників і чинників формування зазначених елементів формування людського капіталу. Кожен із них характеризує лише окремі аспекти з цих напрямів, однак немає і не може бути жодного, що визначає загальну оцінку здоров'я або набутих знань людини.

Таким чином, очікуваним результатом функціонування людського капіталу мікроекономічного рівня є за сукупністю щонайповніше виконання суб'єктом використання людського капіталу покладених на нього завдань, найраціональнішим шляхом і з найкращими результатами зазначеної діяльності (за встановленими критеріями ефективності).

Для ВНЗ критеріями оцінки ефективності використання людського капіталу є підвищення рейтингу, рівня цитованості наукових праць, збільшення кількості студентів, наявність наукових розробок, винаходів і відкриттів, які підтверджено відповідними інституціями; впровадження результатів наукових досліджень у сферах практичного їх використання, економічний, соціальний, пізнавальний, загальносуспільний чи інший ефект від використання наукових розробок (табл. 3).

На високотехнологічних підприємствах, на думку автора, доцільно визначити такі показники оцінки ЛК (табл. 4).

З огляду на вищезазначене, використовуючи вартісні оцінки та економіко-математичні методи обрахування, у базовому загальному вигляді вимір показників та оцінку ефективності управління процесом використання ЛК мікроекономічного рівня доцільно здійснювати таким чином.

Таблиця 2

Методи оцінки людського капіталу на мікрорівні

Методи	Параметри оцінки			
	формула розрахунку	складовий елемент оцінки	необхідний час для оцінки	недолік методу
Метод дисконтування І. Фішера	$D_c = \frac{D_t}{(1+i)^t}$	D_c – поточний розмір доходу D_t , D_t – майбутній розмір доходу i – поточна відсоткова ставка t – кількість років	Певний час на обрнутування майбутнього рівня доходу та вибору розміру відсоткової ставки	Не враховує обсягу коштів, інвестованих у людський капітал. Не дає змоги оцінити професійну компетентність людини
Метод Г. Беккера	$V_c = \sum_{t=0}^n (B - C)(1+i)^{-t}$	V_c , V_c – оцінка людського капіталу працівника у віці a B – загальний розмір зарплатної плати C – частина зарплатної плати, що припадає на працю $t = a \dots n$ – вік активної трудової діяльності працівника a – вік, у якому починається активна трудова діяльність людини n – вік, у якому закінчується активна трудова діяльність людини i – поточна відсоткова ставка	Збір даних для розрахунку є досить трудомістким у тому разі, якщо людина працювала протягом активного трудового життя на кількох підприємствах	Визначення впливу інвестування в людський капітал на зміну його вартості

Продовження табл. 2

<p>Метод Г. Беккера та Б. Чизуїка</p>	$E_i = X_i + \sum_{j=1}^m r_{ij} \cdot C_{ij}$	<p>E_i – дохід (заробіток) працівника X_i, X_1 – ефект від первинного капіталу працівника j – певні інвестиції r_{ij} – відсоткова ставка C_{ij} – норма доходу працівника на інвестиції C_{ij} – обсяг інвестованих коштів</p>	<p>Незначний час для оцінки при використанні комп'ютерної техніки та наявності достатньої інформаційної бази</p>	<p>Не дає змоги визначити ефективність інвестованих підприємством коштів у людський капітал</p>	<p>Визначення впливу інвестування в людський капітал на зміну його вартості</p>
<p>Метод А. Лютки та Л. Дубліна</p>	$V_a = \frac{P_0}{P_a} \left[\sum_{x=a}^m V^{x-a} \cdot P_x (Y_x \cdot E_x - C_x) \right]$	<p>V_a – грошова вартість людини у віці a. P_0 – вірогідність доживання людини до віку x у момент народження P_x, P_a – вірогідність доживання людини до віку x або віку a V^{x-a}, V^{x-a} – цінність одного долара, отриманого через a років Y_x – річний заробіток людини з моменту x до $x+1$ E_x – питома вага зайнятих у виробництві віком від x до $x+1$</p>	<p>Збір даних для розрахунку є досить трудомістким. Розрахунок окремих складових методу має суб'єктивний характер і складний з методичного погляду</p>	<p>Оцінка ефективності інвестування в людський капітал здійснюється лише через доходи людини без урахування зміни рівня її професійної компетентності та доходу від роботи</p>	<p>Визначення економічної цінності людини для суспільства, підприємства та на індивідуальному рівні</p>

Джерело: доопрацьовано за [6]

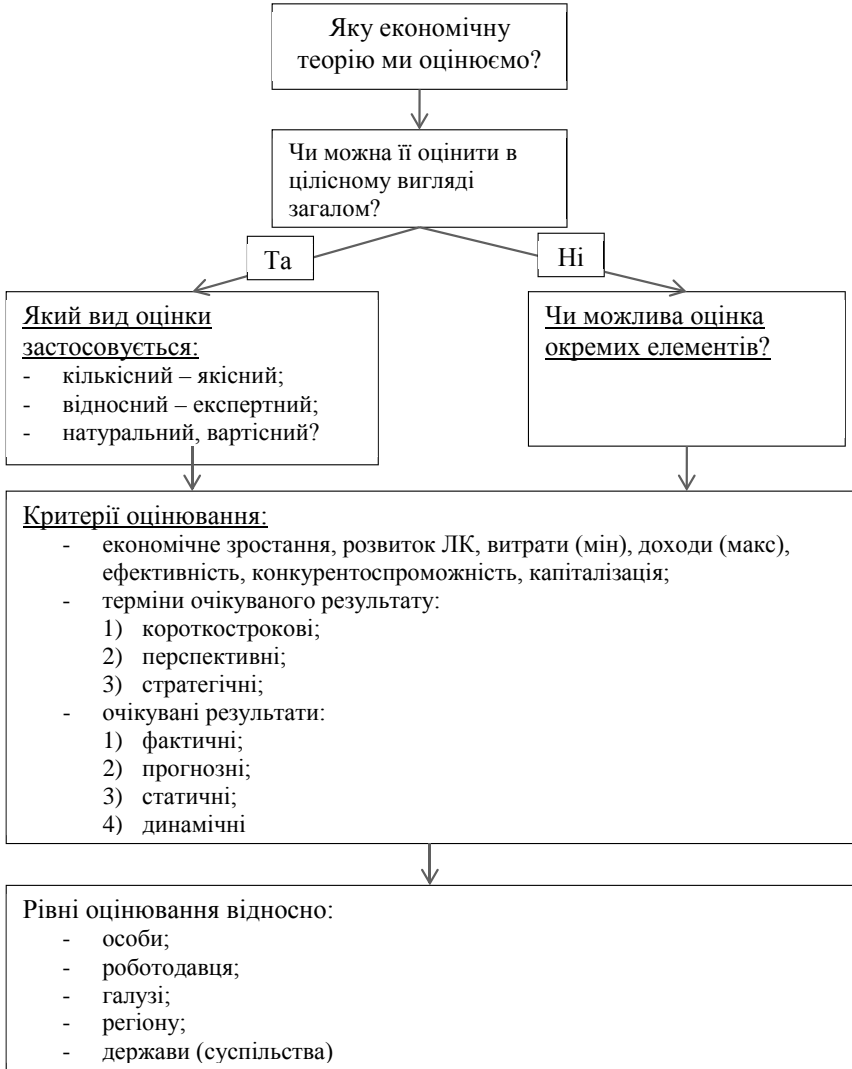


Рис. 2. Алгоритм оцінювання людського капіталу

Джерело: систематизовано автором

Таблиця 3

Показники оцінки рівня інноваційного потенціалу ВНЗ

Кадрові	Матеріально-технічні та НМА	Інформаційні та НМА	Фінансові
Загальна кількість управлінців у ВНЗ	Загальна вартість активів ВНЗ	Загальна вартість інформаційних активів	Загальна вартість матеріально-технічних і НМА
Загальна кількість працюючих у ВНЗ	Вартість активів для управлінського персоналу	Кількість комп'ютерів в управлінців	Фондо-озброєність праці
Освіта управлінців (наявність знань і ступенів)	Вартість комп'ютерної техніки	Наявність локальної інформаційної мережі	Загальний обсяг НДДКР
Вікова структура професорсько-викладацького складу	Вартість розмножувальної техніки	Наявність електронної пошти та її використання	Частка в ньому організаційно-управлінських витрат
Стаж роботи управлінців у цьому ВНЗ	Наявність доступу до Інтернету	Рівень телефонного і мобільного зв'язку	Обсяги бюджетного фінансування НДР
Дані про індивідуальні наукові праці	Рівень оснащення кафедр і офісів	Бібліотечні фонди книг з управління	Обсяги міжнародних грантів
Плинність персоналу	Рівень телефонного і мобільного зв'язку	Рівень передплати на інформаційні видання	Виробнича площа наукових підрозділів
Наявність тестування при прийомі на роботу	Наявність лабораторій і цехів	Наявність доступу до національних і місцевих баз даних	Фінансова стійкість наукової частини ВНЗ
Наявність рейтингових оцінок	Бібліотечні фонди з управління	Забезпеченість інформаційними фондами	Показники фінансової ліквідності балансу
Наявність кар'єрного зростання	Наявність НМА (патенти, винаходи)		

Джерело: доопрацьовано за [8]

Показники для розрахунку:

«заробітна плата» персоналу визначається для роботодавця і доходи для працівників – носіїв капіталоспроможності людського капіталу;

«інвестиції в ЛК» – загальні інвестиції в розвиток і відтворення ЛК на підприємстві;

«доходи підприємства» – від використання ЛК.

Наукові дослідження на мікрорівні дають підґрунтя для розроблення методики та показників оцінки ЛК на макроекономічному рівні. При цьому,

**Коефіцієнти, що їх доцільно використовувати
на високотехнологічному підприємстві
при оцінці людського капіталу**

Групи показників	Коефіцієнти за об'єктом оцінки	
	Людський капітал, %	ФОП, од.
Освіта	30	+ 0,3
Досвід розроблення та впровадження інноваційних проектів	20	+ 0,2
Вирішення проблем і прийняття рішень за проектами	10	+ 0,1
Наявність інноваційних розробок, патентів	20	+ 0,2
Ціна помилок/ризиків для підприємства в результаті впровадження проектів	–	– 0,3
Управлінські здібності	10	+ 0,1
Наявність комунікацій у сфері інноваційного провайдингу	10	+ 0,1
Рівень травматизму персоналу, пов'язаний з управлінням проекту	–	– 0,2
Особливі умови праці	–	+ 0,2
Виконання (перевиконання) відділом договірних зобов'язань	–	+ 0,2
Усього	100	0,9

Джерело: розроблено автором

слід мати на увазі, що ЛК є категорією мікроекономіки, а накопичений ЛК національної економіки акумулює в процесі своєї визначеності сукупність відповідних нематеріальних активів окремих індивідів, що сприяє формуванню відповідних інститутів.

У наукових дослідженнях останніх років багато уваги приділяється проблемі оцінки людського ресурсу на макроекономічному рівні. У якості механізмів розрахунку найчастіше обирається спроба вартісного виміру людського потенціалу, за використанням, як правило, методологічних підходів Світового банку, а також на основі: споживчих витрат, капіталізації заробітку, співвідношення доходів і витрат людського капіталу, через оцінку освітнього потенціалу, тощо. Крім того, застосовуються: інструментарій кількісної оцінки за ознаками тривалості навчання чи трудової діяльності, механізми експертної оцінки, системи індексів, а також класичні показники з арсеналу вимірювання основного чи змінного капіталу.

Ураховуючи обрану методологію дослідження, пропонується здійснен-

ня оцінки людського капіталу макроекономічного рівня за використанням таких показників, чинників, механізмів і критеріїв оцінювання.

Вихідні показники:

- інвестиції у відтворення та розвиток людського капіталу;
- показники, що пов'язані з використанням людського капіталу (заробітна плата працівників, доходи роботодавців, доходи бюджетів, рівень капіталізації економіки).

Виходячи з визначення сутності економічної категорії «людський капітал», чинниками, що при цьому повинні оцінюватися, є інвестиції у знання, здоров'я, інші якості та властивості та результат їх використання (доходи, розвиток економіки, динаміка змін показників, їх співвідношення).

Головними критеріями оцінки виступають фаховість, профпридатність, конкурентоспроможність працівників та ефективна зайнятість. При здійсненні розрахунків вартості ЛК (інвестицій) на макрорівні доцільно застосувати формулу:

$$I_{\text{нв.лк}} = \sum_{f=1}^r \sum_{i=1}^m \sum_{j=1}^n I_{\text{нв.}fij} \quad (1)$$

- де f – особи-носії ЛК;
- i – елементи внутрішньої структури ЛК;
- j – суб'єкти формування ЛК;
- $t = T_1 + T_2$ – період часу, що враховує дослідження (періоди формування використання та розвитку ЛК).

У питанні дослідження людського капіталу на високотехнологічних підприємствах і ВНЗ України, у першу чергу, цікавить інноваційна складова зазначеної категорії, критерій фаховості та процес розвитку інтелектуалізації трудової діяльності.

Інв ЛК осв (заг. – проф.) – інвестиції в освіту (загальну та/чи професійну). (2)

Інвестиції в розвиток освітньої складової людського капіталу (ІнвЛКосв), а разом з тим і коефіцієнти відносних темпів змін розміру інвестиції в освіту (КІнв), залежно від завдань і критеріїв дослідження, розраховуються:

За видами освіти, професійною чи кваліфікаційною ознакою:

- загальна, професійна;
- підготовка робочих кадрів;
- підготовка спеціалістів за окремими професійними напрямками.

За визначенням суб'єктів формування людського капіталу:

- особисті інвестиції;
- інвестиції роботодавців;
- державні інвестиції;
- за термінами дослідження.

Це відображається у формулі:

$$k_{ІНВ} = \frac{ІНВ1}{ІНВ0} \quad (3)$$

При оцінці людського капіталу необхідно також визначити розмір непродуктивних витрат у процесі отримання професійної освіти, наслідком якої не стало працевлаштування за набутою професією:

$$\Delta ІНВ.осв. = \sum ІНВ.ТП.осв.проф. - \sum ІНВ.ЛК.осв.проф. \quad (4)$$

$$\Delta ІНВ.осв. = Чис. * W$$

де Чис. – чисельність осіб, що не працюють за отриманою професійною освітою;

W – вартість професійної освіти однієї особи.

Слід зазначити, що при дослідженнях вартості ЛК виникає питання стосовно визначення сутності оплати праці. У міру розвитку економіки та поліпшення умов життя і праці людей в Україні швидко зростатимуть роль і значення людського капіталу, інтелектуального та соціального капіталу, що перетворює їх у потужний фактор економічного та соціального розвитку. Однак це майже не знайшло відображення на макро- та мікрорівнях регулювання державою процесу відтворення людського капіталу та обмежується деякими регуляторними актами щодо незначних (порівняно з провідними західними державами) змін питомої ваги витрат на оплату праці в загальній сумі витрат суб'єктів господарювання.

Так, держава майже відмовилася від участі в організації оплати праці на підприємствах. Керівництву фірм передано всі права щодо тарифікації робіт і працівників, регулювання заробітної плати та стимулювання праці. Економічна сутність заробітної плати внаслідок цього була викривлена та перетворена з частки в національному доході на частку працівника в доході підприємства. Відсутність державного регулювання поставило робітника в повну залежність від роботодавця. Держава у вигляді законів України, що приймаються Верховною Радою України, встановлює тільки мінімальний розмір оплати, а також визначає засоби впливу на своєчасність розрахунків по нарахованій оплаті. Відповідно система оплати праці в Україні поступово втрачає функції інституту, головним завданням якого є визначення економічного стану людини в соціумі. Це руйнує людський капітал країни, сприяє відтоку висококваліфікованих кадрів за кордон.

Реальний стан оплати праці на підприємствах України недостатньо аналізується державними органами та громадськими організаціями, а розрахунки з працівниками тіншовими методами, обминаючи відповідну бухгалтерську та статистичну звітність, не дають чіткого уявлення про реальні доходи та витрати населення. Державні органи, що покликані контролювати цей процес і запобігати існуючій практиці, діють у рамках своєї компетенції мляво та нерішуче. Також не дали належної оцінки такому стану речей науковці у своїх роботах. Як наслідок цього – оплата праці на сьогодні

ні здійснюється неконтрольовано. Як правило, підприємства продовжують оплати праці за звичними принципами, що засвоїлися протягом багатьох років застосування стандартної, так званої акордно-преміальної системи.

Теорія «людського капіталу» підштовхує економічну науку не тільки на розуміння вирішальної ролі людини в економічних системах суспільства, а й визнання необхідності здійснювати інвестування в людину, оскільки капітал, за своєю економічною сутністю, потребує постійного інвестування та повинен приносити підприємству тривалий економічний ефект. Отже, визнання ресурсами витрат на навчання персоналу, його розвиток і відтворення зумовлює переосмислення економічної сутності людського капіталу.

Вищезазначене дає змогу стверджувати, що при визначенні вартості ЛК на макрорівні доцільно застосовувати показники та формули, які пов'язані з визначенням оплати праці. Наприклад, при визначенні доходів від використання людського капіталу доцільно застосовувати такі показники:

ФОП* – загальний фонд оплати праці (з урахуванням інших доходів населення в процесі трудової діяльності);

Дроб* – сукупні доходи роботодавців за виключенням податків і зборів з прибутків, інвестицій у розвиток людського капіталу та доходів, отриманих за рахунок підвищення цін товарів і послуг;

Держж* – сукупні доходи держави (державного і регіональних бюджетів, галузевих фондів, фондів соціального страхування) від податків і зборів, за виключенням інвестицій в людський капітал.

У якості критеріїв оцінки ефективності використання ЛК також пропонується залучати загальні макроекономічні показники економічного розвитку держави, якими є валовий внутрішній продукт, національний дохід і стан капіталізації національної економіки.

Однак з метою отримання більш об'єктивних результатів дослідження зазначені показники повинні пройти деяке коригування:

ВВП* – валовий внутрішній продукт і НД* – національний дохід необхідно відображати в порівняних цінових умовах;

KW* – капіталізація національної економіки, що формується за рахунок ЛК, як зростання сукупної ринкової (біржової) вартості активів національної економіки за виключенням вартості запозичених матеріальних і фінансових активів і впливу існуючих тенденцій на товарних і фінансових ринках.

Динаміку розвитку відповідних процесів доцільно досліджувати за допомогою розрахунку коефіцієнтів відносних темпів змін зазначених показників:

$$k_{\text{фоп}} = \frac{\text{ФОП}_1}{\text{ФОП}_0} \quad (5)$$

$$k_{\text{ввп}} = \frac{\text{ВВП}_1}{\text{ВВП}_0} \quad (6)$$

$$k_{нд} = \frac{НД_1}{НД_0} \quad (7)$$

$$k_{kw} = \frac{KW_1}{KW_0} \quad (8)$$

Більший рівень об'єктивності аналізу динаміки зміни доходів громадян досягається за використання показника середньої заробітної плати (ЗП ср.) у цілому по державі, а також за окремими групами населення та сегментами дослідження (наприклад, по регіонах).

Таким чином, найбільш раціональним шляхом виміру та оцінки людського капіталу на макроекономічному рівні є розрахунки вартісних, відносних чи натуральних показників щодо витрат (інвестицій), доходів, корисності або інших чинників дослідження людського капіталу залежно від сфери, суб'єктів, термінів, інших аспектів визначення з використанням інструментарію загальновідомих показників або будь-якими комбінаціями їх порівняння.

Прикладами традиційних, евристичних процедур є різні експертизи, консилиуми, наради тощо. Порядок їх проведення часто регламентується традицією. Однак поступово і в цю сферу починають проникати різні математичні методи обробки вихідного матеріалу евристичного походження, у першу чергу статистичні методи.

Для підвищення достовірності та надійності отриманих за допомогою експертних оцінок результатів потрібно володіти теоретичними і методичними основами використання цих методів, уникати ілюзії простоти їх застосування.

Використовуючи експертні оцінки, припускають, що в процесі вирішення проблем в умовах невизначеності думка групи експертів є більш надійною, ніж думка окремого експерта, тобто дві групи однаково компетентних експертів з більшою вірогідністю дадуть аналогічні відповіді, ніж два експерти. Припускається також, що сукупність індивідуальних відповідей експертів повинна включати «істинну» відповідь. Математичні підходи в процесі побудови методики вибору експертів при оцінці інноваційної продукції застосовували різні науковці, наприклад, проф. В. Бокій [2]. Сутність цієї методики полягає в тому, що на основі аналізу даних стосовно певної проблеми вибирається один із відомих спеціалістів, до якого звертаються з проханням назвати 5 найбільш компетентних експертів з цієї проблеми. Потім з аналогічним проханням звертаються до кожного з названих експертів, допоки всі прізвища експертів не будуть повторюватися тобто поки не стабілізується група експертів, яку можна вважати генеральною сукупністю спеціалістів, компетентних у галузі проблеми, з якої розробляється прогноз [2]. Звичайно, на практиці немає потреби використовувати для експертизи всіх спеціалістів, більш доцільно, допускаючи деяку помилку в прогнозі, сформувати представницьку групу експертів, яка обирається з генеральної сукупності.

Згідно з теоремою Бернуллі помилка репрезентативності Mg може бути розрахована, виходячи з формули:

$$Mg = t \sqrt{\frac{rg}{n}} \quad (9)$$

де t – довірчий коефіцієнт (критерій Стьюдента), для заданого рівня вірогідності (звичайно 0,95-0,99);

r – частка елементів вибірки, які мають задану ознаку;

q – частка елементів вибірки, які не мають такої ознаки;

n – чисельність репрезентативної вибірки.

Кількість експертів буде визначено таким чином.

Таблиця 5

Дані про генеральну сукупність експертів для підприємств

Допустима помилка репрезентивності Mg	Довірчий коефіцієнт t	Питома вага абсолютно кваліфікованих експертів R	Питома вага менш кваліфікованих експертів g
0,21	2,227	0,90	0,10

Джерело: [2]

За даними табл. 5 чисельність репрезентативної вибірки становитиме:

$$n = \frac{2.27^2 * 0.9 * 0.1}{0.21^2} = 10(\text{експертів}) .$$

Тобто, кількість експертів для нашого дослідження буде становити – 10 осіб.

Параметри оцінювання експертами будуть такими: G, S, C, R .

Таблиця 6

Результати бальної оцінки експертами параметрів

Експерт	Результати забезпечення споживацьких переваг			
	S	R	C	G
1	60	90	100	30
2	90	80	75	65
3	40	80	50	35
4	100	90	70	35
5	50	80	60	40
6	70	100	90	50
7	60	80	50	90
8	70	50	100	80
9	70	50	80	60
10	60	90	50	40

Для того щоб визначити статистичні параметри думок експертів, необхідно:

1. Середнє значення оцінок, яке характеризує узагальнену думку експертів по параметрах. Для параметра S для продукції підприємства першої групи:

$$Ye = \frac{1}{m} \sum Y_j \quad (10)$$

$$Ye = \frac{1}{10} (60+90+40+100+50+760+60+70+70+60) = 67$$

Аналогічно розраховані результати за іншими параметрам для груп підприємств наведено в таблиці 7.

Таблиця 7

Результати розрахунків статистичних оцінок думок експертів

Показник	Параметр			
	S	R	C	G
Ye	67,00	79,00	72,50	52,50
b	312,22	276,67	395,83	423,61
δ	17,67	16,63	19,90	20,58
V	0,23	0,21	0,28	0,37

2. Дисперсія оцінок, яка характеризує хід думок окремих експертів відносно середнього значення Ye:

$$D(y) = \frac{1}{m-1} \sum_j (Ye - Y_j)^2 \quad (11)$$

Для параметра S:

$$D(y) = \frac{1}{10-1} * ((67-100)^2 + (67-90)^2 + (67-40)^2 + (67-100)^2 + (67-50)^2 + (67-70)^2 + (67-60)^2 + (67-70)^2 + (67-60)^2) = 236.67$$

3. Середнє квадратичне відхилення:

$$\delta = \sqrt{D(y)} \quad (12)$$

Для параметра S: $\delta = \sqrt{236,67} = 15,38$

Проранжуємо думки експертів.

Для цього оцінкам експерта кожному з показників присвоюють числа натурального ряду таким чином, щоб ранг 1 був призначений до максимальної оцінки, а ранг 4 – мінімальній (табл. 8).

Якщо група з декількох експертів оцінює ряд параметрів і в кожного з них своя шкала переваг, то для знаходження середньої оцінки кожного параметра складають таблицю оцінок.

Ранжування оцінок параметрів

Експерт	Параметр				Сума
	S	R	C	G	
1 Оцінка	60	90	100	30	
Ранг	3	2	1	4	10
2 Оцінка	90	80	75	65	
Ранг	1	2	3	4	10
3 Оцінка	40	80	50	35	
Ранг	3	1	2	4	10
4 Оцінка	100	90	70	35	
Ранг	1	2	3	4	10
5 Оцінка	50	80	60	40	
Ранг	3	1	2	4	10
6 Оцінка	70	100	90	50	
Ранг	3	1	2	4	10
7 Оцінка	60	80	50	90	
Ранг	3	2	4	1	10
8 Оцінка	70	50	100	90	
Ранг	3	4	1	2	10
9 Оцінка	70	50	80	60	
Ранг	2	4	1	3	10
10 Оцінка	60	90	50	40	
Ранг	2	1	3	4	10
Усього сума рангів	24	20	22	34	100
Відхилення від середньої	1	-5	-3	+9	
Квадрати відхилень	1	25	9	81	136

Розраховують відносну важливість параметра стосовно кожного з експертів:

$$W_{ij} = \frac{P_{ij}}{\sum_{j=1}^k P_{ij}} \quad (13)$$

де k – кількість параметрів.

Для першого експерта, який оцінював перший параметр:

$$W_{11} = \frac{3}{10} = 0,3$$

Для другого експерта, який оцінював перший параметр:

$$W_{12} = \frac{1}{10} = 0,1 \quad \text{і т. д.}$$

Вираховують усереднену оцінку, яку дають усі експерти, кожному з параметрів:

$$W = \frac{1}{m} \sum_{j=1}^m W_{ij}, \quad (14)$$

де m – число експертів.

Для параметра S :

$$W_S = \frac{2,4}{10} = 0,24$$

Те ж для R :

$$W_R = \frac{2,0}{10} = 0,20$$

$$C: \quad W_C = \frac{2,2}{10} = 0,22$$

$$G: \quad W_G = \frac{3,4}{10} = 0,34$$

Таким чином, на думку експертів, кожен із параметрів (наприклад, достовірність даних щодо застосування ринкової оцінки на сільськогосподарських підприємствах України) має таку питому вагу: $S=0,24$, $R=0,20$, $C=0,22$, $G=0,34$.

Отже, за допомогою проведених розрахунків було визначено пріоритетність обраних параметрів. Так, найбільшу перевагу у споживачів має параметр G . Таким чином, відповідність параметру G може бути найбільш забезпечена у підприємства.

Оцінимо міру схожості думок другого та шостого експертів за допомогою коефіцієнта асоціації Устюжанинова:

$$R_{ij} = \frac{2m_j}{t_i \text{Log}_2 \left(1 + \frac{t_j}{t_i}\right) + t_j \log_2 \left(1 + \frac{t_i}{t_j}\right)} \quad (15)$$

де m_j – кількість ознак, які однаково оцінили i -тий та j -тий експерти,

t_i – кількість ознак, які оцінив i -тий експерт,

t_j – кількість ознак, які оцінив j -тий експерт.

Величина R_j змінюється від 1 до 0. Якщо $R_j = 1$, то думки експертів повністю співпадають, якщо ж $R_j = 0$, то повна різниця думок.

$$R_{16} = \frac{2 * 1}{4 \log_2(1 + \frac{4}{4}) + 4 \log_2(1 + \frac{4}{4})} = 0,25$$

Оцінюємо співпадання думок експертів за допомогою коефіцієнта рангової кореляції Кендала:

$$T = \frac{\sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^m a_{ij} * b_{ij}}{\frac{1}{2}n(n-1)} = \frac{2S}{n(n-1)} \quad (16)$$

де n – число ознак (параметрів), a_j , b_j число переваг (+), або зменшень (-) рангів для кожної з ознак послідовно. Для цього впорядкуємо ряд по одному з експертів та вирахуємо переваги по другому, табл. 9.

Таблиця 9

Розрахунок переваг

Параметр	Ранг		Переваги	
	X	Y	+	-
C	1	2	+2	-1
R	2	1	+2	0
S	3	3	+1	0
G	4	4	-	-

$$S = (+2 - 1) + (2) + (1) = 4$$

$$T = \frac{2 * 4}{4(4-1)} = 0,67$$

Підрахуємо також коефіцієнт рангової кореляції по Спірмену:

$$r = 1 - \frac{6 \sum_{j=1}^n (x_i - y_j)^2}{n(n^2 - 1)} = 1 - \frac{6 \sum_{j=1}^n d^2}{n(n^2 - 1)} \quad (17)$$

Приклад розрахунку наведено в табл. 6 для 1-го та 3-го експертів:

$$r = 1 - \frac{6 * 2}{4(4^2 - 1)} = 1 - \frac{12}{60} = 0,8$$

Знаходимо найбільш важливу ознаку методом парних порівнянь і перевіряємо отримані результати на протиріччя.

За основу беремо результати рангової оцінки параметрів. Якщо порівняння об'єктів (параметрів ознак, факторів) виконує m експертів, то результати цієї процедури мають вигляд матриці A_j переваг з елементами X , які дорівнюють числу випадків, коли A_i має перевагу над A_j . Для цього складають матрицю парних порівнянь, у якій усі об'єкти (1,2,...n) записують в одному й тому ж порядку двічі: у верхньому рядку лівого стовпчика, табл. 10.

Таблиця 10

Матриця A , число випадків, коли параметр i визначається як більш важливий, ніж j

Параметр	Параметр j			
	S	R	C	G
S	-	4	4	8
R	6	-	7	7
C	6	3	-	9
G	2	3	1	-

Кожен експерт, який заповнює цю матрицю, повинен поставити на перетині рядка та стовпчика для двох порівнювальних ознак оцінки X_j – число випадків, коли фактор i має перевагу над фактором j . У табл. 18, фактор S має перевагу над фактором R в 4 рази, фактором C – 4 рази, фактором G – 8 раз і т.д.

На основі матриці A будується матриця P , яка показує співвідношення випадків, коли фактор i більш значимий, ніж фактор j у загальній кількості отриманих оцінок, табл. 19.

Таблиця 19

Матриця P для випадків, коли параметр i визначається більш значимим, ніж параметр j

Параметр	Параметр j			
	S	R	C	G
S	-	0,400	0,400	0,800
R	0,600	-	0,700	0,700
C	0,600	0,300	-	0,900
G	0,200	0,300	0,100	-

Елементи цієї матриці мають властивість, що

$$P_{ij} = X_{ij} m,$$

де m – кількість експертів, а $P_{ij} + P_{ji} = 1$.

У матриці P її елементи є відносними числами переваг, які отримані від усіх експертів за кожною ознакою перед кожною іншою.

Якщо порівняння проводиться достатньо великою кількістю експертів, то різниця між їх оцінками має нормальний розподіл.

Різниця між шкальними оцінками двох об'єктів тоді можна виразити за допомогою моделі шкали: $S_i - S_j = Z_{ij} * \delta_{ij}$,

де S_i та S_j – шкальні оцінки факторів,

Z_{ij} – нормоване відхилення, яке відповідає P_{ij} (для випадків переваг ознаки i над ознакою j), тобто:

$$P_{ij} = \int_{-\infty}^{Z_{ij}} \frac{1}{\sqrt{2\pi}} * e^{-\frac{t^2}{2}} dt \quad - \text{інтеграл Лапласа} \quad (18)$$

δ_{ij} – стандартне (середньоквадратичне) відхилення очікуваного розподілу відмін між S_i та S_j .

При цьому очікується, що $\delta_{ij} = 1$ і тоді $S_i - S_j = Z_{ij}$, а площа кривої нормованого розподілу дорівнює одиниці.

Однак реальні оцінки відрізняються від очікуваного ряду Z_{ij} .

Тому завданням є знаходження множини оцінок, для яких це розходження мінімальне [2].

Основними завданнями при цьому є:

- розуміння доцільності проведення оцінних процедур у цілому і локальне ставлення до них;
- упевненість у доцільному використанні результатів;
- відсутність емоційної напруженості та конфліктів у відносинах між потенційним оцінюваними та експертами;
- позитивна або нейтральна оцінка учасниками дослідження особистісних і професійних якостей осіб, що проводять дослідження;
- наявність у експертів установки на сумлінну й об'єктивну оцінку, розуміння змісту оцінюваних якостей, готовність контролювати свої емоції відносно оцінюваних і критично ставитися до власних оцінок;
- підбір оптимальної процедури дослідження, що забезпечує строгість і об'єктивність процедури оцінки і водночас враховує особливості організації клієнта.

Методичні підходи, засновані на застосуванні експертних оцінок, часто використовуються в науковій діяльності, однак недоліком цих підходів є суб'єктивізм. Недооцінка ролі людського капіталу в ринкових економічних перетвореннях в Україні призводить до уповільнення процесу впровадження економічних реформ, що негативно впливає на імідж країни.

Список використаних джерел:

1. Блауг Марк. Економічна теорія в ретроспективі [Текст] : пер. з англ. / М. Блауг ; пер. І. Дзюб. – К. : Видавництво Соломії Павличко «Основи», 2001. – 670 с. – ISBN 966-500-147-7 (укр.)
2. Бокій В. І. Методичні підходи до впровадження системи стимулювання інноваційної діяльності на підприємствах / В. І. Бокій, А. А. Коваль // Вісник Київського національного університету технологій та дизайну. Том 5 – К., 2006. – С. 73-79.
3. Гальків Л. І. Втрати ЛК: теорія і методологія дослідження та діагностика: монографія / Л. І. Гальків. – Львів : Видавництво ЛКА, 2010. – 232 с.
4. Грищенко І. М. Формування механізму управління комерційним посередництвом [Текст] / І. М. Грищенко. – К. : Грамота, 2007. – 367 с. – Бібліогр. : С. 344-364.
5. Державні інвестиції в стратегії формування людського капіталу [Текст] : монографія / П. П. Мазурок, О. П. Гузенко ; Держ. вищ. навч. закл. «Київ. нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана», Криворіз. екон. ін-т. – Кривий Ріг : Чернявський Д. О., 2011. – 358 с.
6. Захарова О. В. Управління інвестуванням у людський капітал: методологія, оцінка, планування [Текст] : монографія / О. В. Захарова ; ДВНЗ «Донец. нац. техн. ун-т». – Донецьк : ДВНЗ «ДонНТУ», 2010.
7. Інноваційні процеси в змішаній економіці. Том 2. Монографія / В. Г. Федоренко, М. П. Денисенко, І. М. Грищенко, А. П. Гречан / за ред. д.е.н., проф., академіка В. Г. Федоренка, д.е.н., проф. М. П. Денисенка. – К. : Ш.К.ДССЗУ. – 2008. – 239 с.
8. Механізм стратегічного управління інноваційним розвитком [Текст] : монографія / [О. М. Азаряна та ін. ; за заг. ред. О. А. Біловодської]. – Суми : Університетська книга, 2010.
9. Тітаренко Г. Б. Вибір експертів в дослідженнях методології та організації бухгалтерського обліку, контролю та аналізу // Актуальні проблеми економіки. – К. – 2010.
10. Тітаренко Г. Б. Методичні підходи для побудови обліково-аналітичної системи з використанням експертних оцінок // Облік і фінанси АПК. – 2010.
11. Хромов Микола Іванович. Імперативи розвитку людського капіталу [Текст] : монографія / М. І. Хромов ; НАН України, Ін-т економіки пром-сті, Донец. нац. ун-т. – Донецьк : Ноулідж, Донец. від-ня, 2011. – 327 с. : рис., табл. – Бібліогр. : С. 287-310.

6.3. Роль освіти у формуванні людського капіталу

*І.О. Тарасенко, д.е.н., професор,
Н.В. Цимбаленко, к.е.н., доцент,
Київський національний
університет технологій та дизайну*

Сучасні умови соціально-економічного розвитку світового співтовариства характеризуються посиленням глобалізаційних процесів. Глобалізація, створюючи можливості розвитку держав, супроводжується виникнен-

ням низки загроз, пов'язаних із порушенням збалансованості соціального, економічного та екологічного його аспектів. Зазначене обумовлює необхідність дотримання принципів сталого розвитку, актуальність забезпечення якого відзначається в національній доповіді «Цілі Розвитку Тисячоліття. Україна – 2010».

Згідно з концепцією сталого розвитку його основною метою є зростання добробуту людини, яка має право на здорове і повноцінне життя в гармонії з природою, що вимагає зміни стереотипів цінностей, гуманізації суспільства, активізації соціальної політики та підвищення соціальних гарантій.

Важливим аспектом концепції сталого розвитку сучасного світу є питання людського розвитку. Уперше дослідження людського розвитку було проведене науковцями на чолі з Махбубом уль Хаком. Результати цього дослідження знайшли своє відображення в «Доповіді з людського розвитку» в 1990 р. [1]. Це зумовило розроблення в межах Програми розвитку Організації Об'єднаних Націй (ПРООН) концепції людського розвитку з метою сприяння розвитку людини у всесвітньому масштабі та на міжнародному рівні.

Концепція людського розвитку трактує розвиток особистості як мету та критерій суспільного прогресу, а також засіб збільшення доходу, що набуває цінності лише тоді, коли реально впливає на добробут людей [2, с. 12-16]. Людський розвиток при цьому – це процес зростання людських можливостей. Людина повинна прожити довге життя, не хворіти, бути освіченою, користуватися політичними та економічними свободами, правами людини і суспільною повагою до особистості.

Людський розвиток трактується також стосовно зростання здібностей людини, її спроможності досягати визначеної мети. Формування здібностей залежить від доступності необхідних ресурсів; використання наявних економічних, соціальних і політичних можливостей, які надає соціальне та природне середовище. Матеріальні ресурси є лише засобом людського розвитку, тоді як результат використання цих ресурсів, а саме – сформовані людські здібності, задоволення духовних і фізичних потреб, – є його кінцевою метою [3, с. 127-134].

Важливою категорією концепції людського розвитку є також поняття «вибір», яке передбачає існування широких можливостей реалізації власних здібностей кожною людиною за вільного вибору своїх цілей і максимального заохочення з боку держави. Ця ідея концепції значно ширше охоплює всі аспекти співіснування та співпраці людини і держави, ніж інші концепції соціально-економічного розвитку.

В Україні проблеми, що стримують людський розвиток, особливо загострились у 2008-2012 роках. Це зумовлено низкою об'єктивних причин, серед яких: недостатнє фінансування соціальної сфери; незначна участь як окремих громадян, так і громадських організацій та об'єднань у управлінні соціальним розвитком; недостатня увага держави до соціальної сфери; наслідки світової фінансово-економічної кризи, зокрема такі як: інфляція,

зниження попиту й обсягів виробництва, підвищення рівня безробіття, зниження загального рівня життя.

Саме тому на сучасному етапі зростає актуальність наукових досліджень у сфері розроблення уніфікованих підходів до оцінки рівня людського розвитку і його базових аспектів; виявлення закономірностей і чинників, які визначають рівень людського розвитку; а також обґрунтування напрямів та ефективних механізмів забезпечення постійного розвитку людського капіталу.

Визнаючи величезне значення розроблення концепції сталого розвитку, важливо враховувати, що цей процес супроводжується наявністю певних протиріч. Глобалізація, з одного боку, забезпечує країнам величезні можливості розвитку, а з іншого – несе великі загрози. За ситуації, коли позитивні та негативні наслідки глобалізації багато в чому залежать від політики міжнародних фінансових і торговельних інституцій, які діють в умовах ринкової економіки і, отже, керуються, перш за все, власними інтересами, умови для сталого розвитку виявляються надзвичайно несприятливими. Підтвердженням цього є світова фінансово-економічна криза 2008 року.

Сучасні системи світового розподілу праці, світової торгівлі та кредитування міжнародними фінансовими установами побудовані так, що країни, які розвиваються, практично не мають можливості поліпшити своє становище в результаті чесної конкурентної боротьби [1, с. 302-315].

Піклуючись про сприятливі умови сталого розвитку на міжнародній арені, перш за все, необхідно здолати конфронтаційні тенденції, які стали супутниками глобалізації. Головна серед них – нерівноправ'я у взаєминах між суб'єктами світового господарства та, перш за все, між розвиненими країнами і країнами, що розвиваються.

В Україні усвідомлення значення концепції людського розвитку та доцільності використання його індикаторів для оцінки ефективності суспільного прогресу загалом почало формуватися на початку 90-х років ХХ століття. Ця ідея знайшла втілення в наукових працях відомих вітчизняних науковців, таких як С. Бандур, Н. Борецька, Е. Лібанова, В. Скуратівський, О. Палій та інші, які стверджують, що саме людина та її розвиток повинні стати метою суспільного розвитку. Останній повинен передбачати активні методи сприяння розвитку та створення умов для ефективної економічної діяльності кожної людини.

Це дає змогу зробити висновок, що нова соціальна політика України повинна формуватися з урахуванням не тільки реалій трансформаційного процесу й особливостей ринкової економіки, а, передусім, виходячи з принципів концепції людського розвитку, його цілей і критеріїв оцінки. Концепція людського розвитку та розроблення практичних заходів з підвищення його рівня в Україні вимагають подальшого опрацювання.

Пояснити і глибше дослідити проблему людського розвитку на мікро- та макроекономічному рівні можна, використовуючи теорію людського капіталу. Людському капіталу належить центральне місце у вирішенні проблем

сталого розвитку: він є одночасно передумовою такого розвитку, його способом і кінцевою метою [3, с. 19].

Дослідження свідчать, що активізація творчого потенціалу людини, формування висококваліфікованої робочої сили в країні є найефективнішим способом досягнення економічного зростання. Людський капітал є одним із найцінніших ресурсів, поряд із природними ресурсами або накопиченим капіталом, які забезпечують конкурентоспроможність, економічне зростання й ефективність господарської діяльності.

Теорія людського капіталу науковими методами доводить ефективність та економічну доцільність інвестицій у розвиток людини. Вона є поворотним пунктом у мотивації людського розвитку та більш пильному ставленні до галузей соціальної сфери.

У сучасній економічній системі людський капітал відіграє визначальну роль у забезпеченні якісних факторів економічного зростання та досягненні конкурентних переваг [4, с. 10]. Теорія людського капіталу в сучасних умовах є окремим науковим напрямом, що сформувався в результаті розвитку світової економічної думки та є вагомим досягненням зарубіжних учених-економістів. Актуальність досліджень теоретико-методологічних аспектів формування й ефективності використання людського капіталу підтверджується сучасними тенденціями світового суспільно-економічного розвитку.

Дослідження людського капіталу в сучасних умовах має велике значення з огляду на необхідність врахування закономірностей його відтворення при здійсненні господарської діяльності в усіх сферах суспільного виробництва.

Концепція людського капіталу з'явилась і розвивалась у західній економічній науці протягом кількох століть шляхом поступового накопичення, систематизації та синтезу знань і досягнень різних наукових шкіл щодо місця людини в економічній системі. Еволюція поглядів на людський капітал зумовила формування відповідної теорії людського капіталу – системи знань і суджень, яка об'єктивно відображає сутність, значення та закономірності розвитку людського капіталу.

Витоки сучасної теорії людського капіталу простежуються у працях представників школи класичної політичної економії починаючи з XVII ст., коли англійський статистик і економіст В. Петті дослідив категорію «живі діючі сили людини» і запропонував вважати їх частиною національного багатства [5, с. 82].

У XVIII ст. А. Сміт зазначав, що людський капітал, а саме набуті корисні здібності всіх членів суспільства є його основним капіталом [6, с. 208]. Учений досить високо цінував освіту як чинник зростання багатства держави. Цього підходу щодо розуміння визначної ролі освіти в забезпеченні економічного зростання держави дотримувався також англійський економіст Д. Рікардо, відзначаючи важливість якості робочої сили для ефективності виробничої діяльності [7, с. 89].

У цілому внесок представників школи класичної політекономії в роз-

виток концепції людського капіталу полягає в тому, що було обґрунтовано ідею, згідно з якою, найважливіші набуті здібності людей, що формуються в процесі виховання та здобуття освіти, і є частиною суспільного багатства.

У XIX ст. німецький філософ, соціолог і економіст К. Маркс, досліджуючи сутність поняття «робоча сила», розглядав людину як основний капітал, підкреслюючи велике значення освіти в процесі його формування та накопичення, виробничого досвіду та витрат вільного часу.

Подальший розвиток концепції людського капіталу пов'язують з іменами таких учених-економістів, як Л. Вальрас, Дж.М. Кларк, Дж. Мак-Кулох, Г.Д. Маклеод, А. Маршалл, Дж.С. Мілль, Ш. Сей, І.Ф. Тюнен, І. Фішер та інших. Результат узагальнення підходів економістів XIX – поч. XX ст. щодо визначення ролі людини, її знань, навичок та інших якостей у господарській діяльності наведено на рис. 1.

Попри деякі розбіжності в працях економістів стосовно того, чи варто розглядати саму людину як капітал, знання людини вчені економісти цього періоду одностайно вважали однією з основних складових людського капіталу. Окремі вчені виділяли такі складові людського капіталу, як природні та набуті здібності людини (Р. Дорнбуш, К. Шмалензі), а також кваліфікацію (Ф. Ліст, В. Рошер, Дж. Мілль, Дж. Уолш).

На початку XX ст. вчені-економісти (Л. Дублін, І. Фішер, Ф. Крам) проводили дослідження з метою оцінювання окремої людини та населення країни в цілому на основі визначення витрат сімейних бюджетів, а також державної допомоги в процесі виховання дитини. Американський науковець Дж. Уолш провів розрахунок впливу фахової освіти на рівень національного доходу США, увівши в процесі цього дослідження поняття «альтернативні витрати виробництва» та «перевага благ у часі». Він фактично став родоначальником сучасної концепції інвестицій у людину [8, с. 255-285].

У цілому, станом на початок XX ст. було закладено методологічні основи теорії людського капіталу.

Необхідно зазначити, що розвиток економіки у XX ст. характеризувався стрімким зростанням обсягів промислового виробництва. На початку минулого століття у високорозвинених країнах застосовувалися технології, зокрема конвеєрне виробництво, які давали змогу використовувати робочу силу низької кваліфікації; у зв'язку з цим проблем із залученням працівників не виникало. Другий етап науково-технічної революції, що розпочався в другій половині XX ст., призвів до того, що замість традиційних технологій виробництва почали використовуватися наукомісткі комп'ютерні технології та робототехніка. У зв'язку з цим до працівників висували більш високі вимоги: фахова майстерність; здатність працювати в колективі, самостійно приймати рішення і відповідати за них; задовільний стан здоров'я. Безперечно, зазначені тенденції економічного розвитку вимагали розроблення концепції, що відображала б якісно новий підхід до управління працівниками, – концепції людського капіталу.

Таким чином, поява теорії людського капіталу була об'єктивно зумовле-

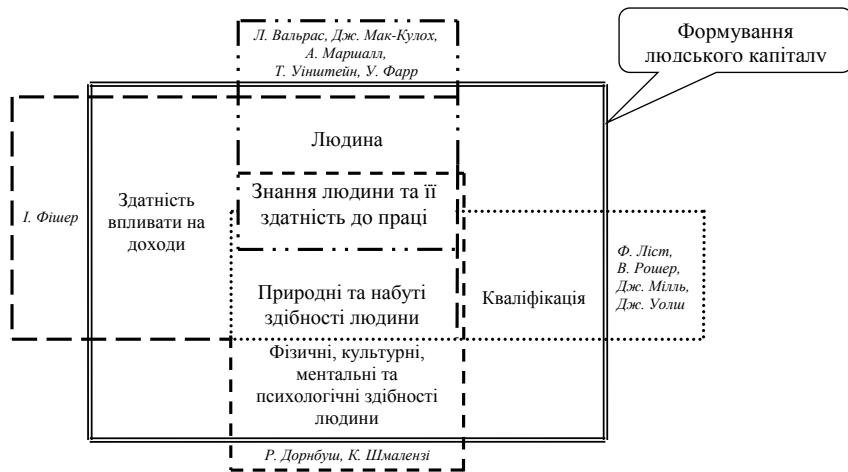


Рис. 1. Підходи економістів XIX – поч. XX ст. до визначення ролі людини в економічній системі

Джерело: побудовано авторами

на науково-технічним прогресом, а, отже, потребою зростання значимості людини у сфері виробництва; зміни професійно-кваліфікаційної структури робочої сили; розширення функцій персоналу і вимог, що висувуються до його знань, здібностей і кваліфікації. Процес розроблення теорії людського капіталу в другій половині XX ст. схематично наведено на рис. 2.

Початок розроблення цієї теорії було здійснено Дж. Мінсером, який у статті «Інвестиції в людський капітал і особистий розподіл доходів» [9] уперше серед економістів здійснив спробу створення моделі, що описує характерні особливості особистого розподілу доходів виключно на основі відмінностей між особами щодо отриманої професійної освіти. У своїй подальшій науковій діяльності Дж. Мінсер дослідив вплив інвестицій, а саме навчання без відриву від виробництва, на особисті доходи працівників. Пізніше він одним із перших сформулював «функцію доходів», що описує залежність особистого доходу від тривалості навчання (його рівня) і стажу роботи.

Пізніше американським економістом, лауреатом Нобелівської премії 1979 р. Т. Шульцом було досліджено термін «людський капітал», який розглядався ним як додаткове джерело доходу, сформоване в результаті використання знань, навичок і здібностей людини. Учений досліджував форми людського капіталу, його складові, вплив на ефективність виробництва; необхідність вимірювання віддачі від вкладень у людський капітал. Основний внесок у популяризацію людського капіталу зробив саме Т. Шульц.

Подальшого розвитку ідеї Т. Шульца набули у роботах Г. Беккера; його трактат «Людський капітал» став класикою сучасної економічної думки. В

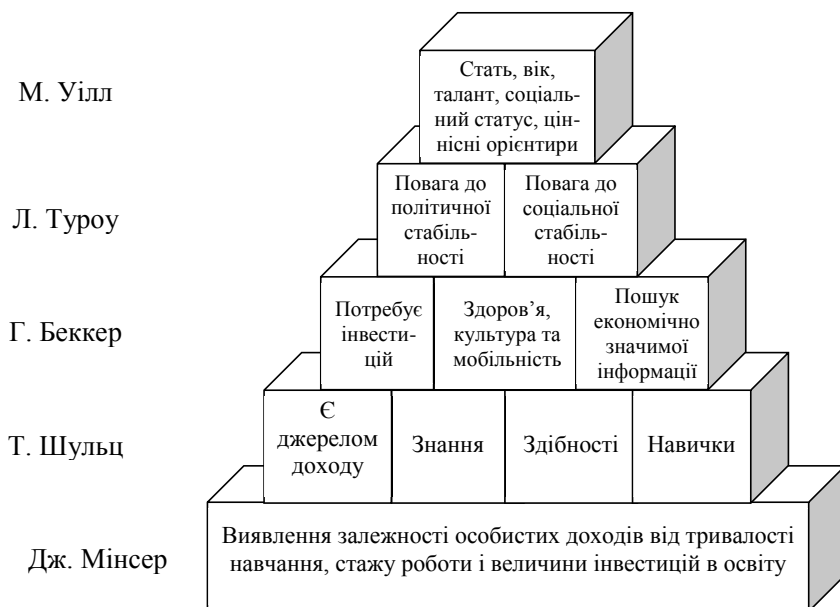


Рис. 2. Створення, еволюція та становлення теорії людського капіталу у ХХ ст.

Джерело: побудовано авторами

основу аналізу науковець поклав твердження про раціональність і доцільність поведінки людини, приділяючи увагу найрізноманітнішим аспектам людського життя. У своїх працях Г. Беккер фактично сформував теорію людського капіталу, яка стала основою для всіх подальших досліджень у цій сфері. Науковець розглядав поняття «людський капітал», стверджуючи, що формування людського капіталу відбувається за рахунок інвестицій, які включають навчання, підготовку на виробництві, витрати на охорону здоров'я, міграцію, пошук економічно значимої інформації, а також інші витрати, що зумовлюють розвиток продуктивних сил людини, сприяють її культурному та інтелектуальному зростанню. У 1992 р. Г. Беккер став лауреатом Нобелівської премії за розширення сфери мікроекономічного аналізу на низку аспектів поведінки і взаємодії людей. Подальші дослідження економіста були пов'язані з аналізом специфічного людського капіталу, який на відміну від загального людського капіталу становить інтерес лише для тієї організації, у межах якої його було здобуто в результаті спеціальної підготовки.

Пізніше американський економіст, професор Массачусетського технологічного інституту Л. Туроу зазначав, що людський капітал містить також такі якості людини, як повага до політичної та соціальної стабільності, що, зазвичай, є результатом здобуття відповідної освіти і виховання [10, с.104].

Подальший розвиток теорії людського капіталу відбувався завдяки до-

слідженням учених-економістів (К. Ланкастера, Р. Уїллса, М. Колінгсворта) щодо виявлення кількісних залежностей між строками навчання, досвідом, особистісними здібностями, стажем роботи і продуктивністю праці. Результати проведених досліджень не дали змоги науковцям зробити однозначні висновки, однак привернули увагу до інвестицій у людський капітал, зокрема до освіти, як найбільш суттєвого фактора економічного зростання. Економісти Е. Денісон та М. Уїлл, на відміну від Т. Шульца, розглядали освіту не як відокремлене джерело економічного зростання, підкреслюючи необхідність дослідження також впливу інших соціальних факторів. Серед факторів, що впливають на «соціальну рентабельність освіти», М. Уїлл виділив стать, вік, талант, соціальний статус, ціннісні орієнтири, виховання, природні та етнічні здібності.

Підтвердженням того, що підвищення кваліфікації та підготовка працівників призводить до підвищення економічної ефективності господарської діяльності стала робота Дж. Мінсера та Н. Хігучі [11]. У межах свого дослідження науковці проілюстрували пряму залежність між інвестиціями організації в специфічний людський капітал і кутом нахилу кривої заробітної плати відносно осі часу.

У цілому, становлення теорії людського капіталу супроводжувалося зміною підходів до визначення сутності та основних елементів людського капіталу. При цьому, визначальна роль освіти при формуванні людського капіталу вказувалась ученими однакостайно.

У 90-х роках ХХ ст. особлива увага науковців (Дж. Грейсона, Н. Герланда, Т. Шульца) у межах розвитку теорії людського капіталу приділялася питанню інвестування в людський капітал. Виникла ідея використання людського капіталу з метою управління освітою та підвищенням кваліфікації на мікро- та макроекономічному рівнях.

Дослідження підходів сучасних науковців до визначення сутності та основних елементів людського капіталу дало змогу виділити основні з них:

- здоров'я;
- знання (освіта);
- кваліфікація та досвід;
- мотивація.

Слід зазначити, що задовільний стан здоров'я людини в роботах більшості сучасних науковців розглядається як передумова формування людського капіталу. При цьому здобуття знань та отримання освіти є основою для формування людського капіталу, а здобуття досвіду та підвищення кваліфікації – для реалізації та подальшого підвищення його рівня. Особлива роль у системі формування та використання людського капіталу належить мотивації, яка є рушійною силою, необхідною для збереження, формування, реалізації та підвищення рівня людського капіталу.

Дослідження впливу освіти на людський капітал зумовлює необхідність проведення детального аналізу факторів, що впливають на формування та ефективність використання людського капіталу. У результаті узагальнення

підходів економістів (В.П. Антонока, О.А. Грішної, Г.В. Назарової, О.В. Ареф'євої, Н.В. Ушенка, В.Г. Костакова, О.С. Федоніна, В.Р. Веснін [13; 14, с. 47-89; 15, с. 52-53]) автором виокремлено основні групи факторів формування та розвитку людського капіталу (рис. 3).

Виділення основних груп факторів, що впливають на рівень людського капіталу, дало змогу провести їх дослідження з метою виявлення проблем, які перешкоджають ефективному формуванню та розвитку людського капіталу в Україні і потребують вирішення.

Слід зазначити, що екологічні, демографічні, інституційні, соціально-ментальні та культурні фактори в сукупності утворюють фундамент формування людського капіталу і безпосередньо не визначають темпів підвищення його рівня.

Щодо кон'юнктури ринку праці та факторів відповідного виду економічної діяльності, – фактори цих груп визначають можливості реалізації людського капіталу.

Відповідно до підходів більшості економістів, основними групами факторів впливу на людський капітал визначено економічні та соціальні, оскільки саме фактори цих груп становлять основу для формування людського капіталу.

Одним із найважливіших соціальних факторів у контексті дослідження формування та розвитку людського капіталу слід вважати стан освіти, оскільки знання, навички та здібності людини визначають потенційні можливості підвищення рівня її людського капіталу. З огляду на це, необхідним є проведення дослідження сучасного стану освіти в Україні.

Кількість осіб, які навчаються в дошкільних, загальноосвітніх, професійно-технічних і вищих закладах освіти України, наведено на рис. 4.

В Україні протягом 1990-2011 рр. значно зменшилася чисельність осіб, які навчаються в дошкільних і загальноосвітніх навчальних закладах, що пояснюється складною демографічною ситуацією в державі.

Слід відзначити суттєві диспропорції у співвідношенні кількості осіб, які навчаються у професійно-технічних навчальних закладах, вищих навчальних закладах I-II та III-IV рівнів акредитації. З огляду на це, найбільш ефективною формою навчання в сучасних умовах є професійне навчання, яке здійснюється спільно навчальними закладами та роботодавцями. Таке поєднання може забезпечити одержання знань і навичок, які сприяють підвищенню конкурентоспроможності працівника на ринку праці, оскільки формуються відповідно до вимог роботодавців. Разом з тим, рівень освіти та професійно-кваліфікаційний рівень окремих категорій працездатного населення вимагає термінового підвищення якості наявних робочих місць, що дасть змогу більш ефективно використовувати наявний у державі людський капітал.

Особливу увагу при дослідженні факторів впливу на розвиток людського капіталу, слід звернути на питання підвищення кваліфікації кадрів (табл. 1).

Чисельність працівників вітчизняних підприємств, які пройшли підготовку та підвищення кваліфікації у 2011 р., є значною. Найбільша част-

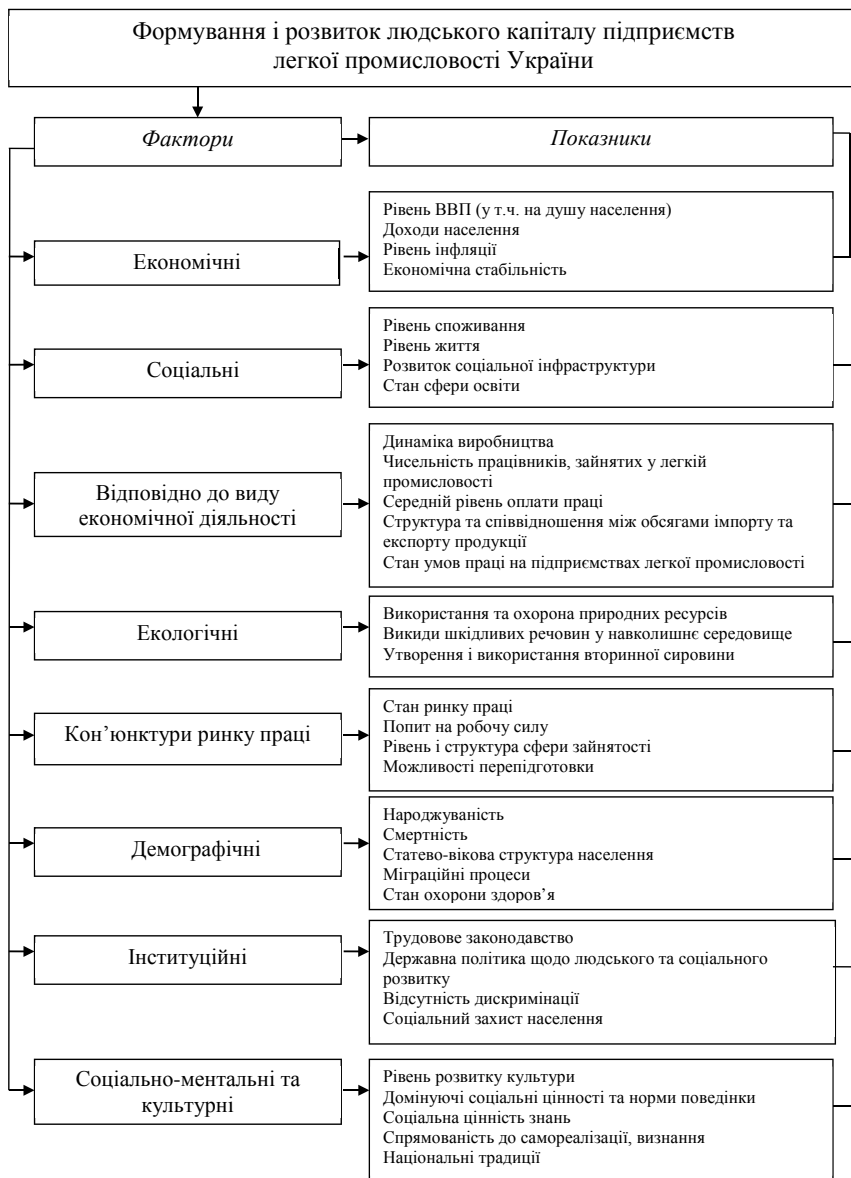


Рис. 3. Система факторів формування і розвитку людського капіталу

Джерело: побудовано авторами

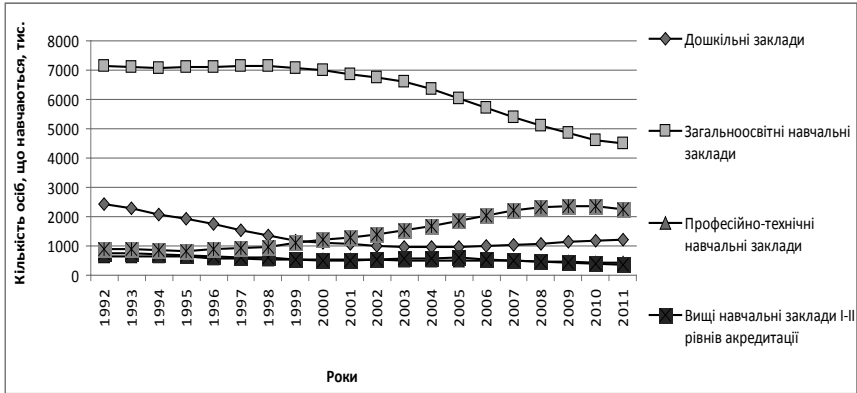


Рис. 4. Кількість осіб, які навчаються в Україні

Джерело: побудовано авторами за даними [16]

Таблиця 1

**Підготовка та підвищення кваліфікації кадрів
за видами економічної діяльності у 2011 році**

Види економічної діяльності	Навчались новим професіям			Підвищили кваліфікацію		
	тис.	% до облікової кількості штатних працівників	жінки, тис.	тис.	% до облікової кількості штатних працівників	жінки, тис.
1	2	3	4	5	6	7
Усього	209,3	1,9	54,8	890,4	8,3	401,3
Сільське господарство, мисливство, лісове господарство	8,5	1,3	1,3	15,9	2,5	2,0
Рибальство, рибництво	0,1	1,1	0,0	0,3	3,3	0,0
Промисловість	147,3	5,2	36,6	351,5	12,3	69,9
Будівництво	7,5	2,1	0,4	14,0	4,0	0,8
Торгівля; ремонт автомобілів, побутових виробів і предметів особистого вжитку	6,0	0,7	2,2	10,6	1,2	4,6
Діяльність готелів і ресторанів	0,5	0,6	0,3	0,9	1,0	0,5

Продовження табл. 1

1	2	3	4	5	6	7
Діяльність транспорту та зв'язку	26,2	2,8	8,6	110,5	11,8	45,1
Фінансова діяльність	1,6	0,5	1,1	23,3	7,7	14,6
Операції з нерухомим майном, оренда, інжиніринг і надання послуг підприємцям	5,6	0,9	1,2	21,6	3,5	6,6
Державне управління	2,1	0,3	0,9	54,8	8,1	32,3
Освіта	1,8	0,1	1,0	156,9	9,0	122,4
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	1,3	0,1	0,9	120,8	9,0	96,2
Надання комунальних та індивідуальних послуг; діяльність у сфері культури та спорту	0,8	0,2	0,3	9,3	2,5	6,3

Джерело: розраховано авторами за даними [16]

ка працівників, які отримали нові професії, характерна для підприємств транспорту та зв'язку, а найменша – для закладів освіти, охорони здоров'я та надання соціальної допомоги. Щодо частки працівників, які пройшли підвищення кваліфікації, то найбільшим значення цього показника у 2011 р. було на підприємствах промисловості, а найменшим – у готельному та ресторанному бізнесі. У цілому, отримання нових професій і проходження підвищення кваліфікації працівниками вітчизняних підприємств позитивно впливає на розвиток людського капіталу.

Слід також зазначити, що поряд з освітою наявність і доступність соціально-культурних благ також виступають важливими факторами формування і розвитку людського капіталу. Культурне середовище суттєво впливає на результати навчання та розвиток людського капіталу, однак кількісне вимірювання цього впливу є досить складним і має умовний характер. Дані про наявність в Україні закладів культури та кількість їх відвідувань за рік протягом 1990-2011 рр. наведено в табл. 2.

Протягом 1990-2011 рр. в Україні відбулося значне зменшення кількості масових універсальних бібліотек, демонстраторів фільмів і клубних закладів. Водночас кількість професійних театрів, концертних організацій і музеїв збільшилася протягом зазначеного періоду. Однак для всіх закладів культури характерним є суттєве зменшення кількості відвідувань на рік. За-

Заклади культури в Україні

Роки	Кількість професійних театрів	Кількість відвідувань театрів за рік, млн.	Кількість концертних організацій	Кількість відвідувань концертних організацій за рік, млн.	Кількість музеїв	Кількість відвідувань музеїв за рік, млн.	Кількість масових універсальних бібліотек, тис.	Бібліотечний фонд, млн. примірників	Кількість демонстраторів фільмів, тис.	Кількість відвідувань демонстраторів фільмів за рік, млн.	Кількість клубних закладів, тис.	Кількість місць у них, млн.
1990	125	17,6	44	15,0	214	31,8	25,6	419	27,2	552	25,1	6,5
1991	130	15,0	43	12,6	225	20,8	25,3	410	25,0	416	24,7	6,4
1992	127	15,1	44	9,6	275	16,3	25,3	401	22,3	211	23,9	6,2
1993	131	12,4	49	10,0	295	18,0	24,4	388	20,5	127	23,5	6,0
1994	132	10,2	52	6,6	305	18,2	24,2	379	17,9	56	23,3	6,0
1995	136	8,3	53	7,3	314	17,4	23,8	370	16,1	36	23,0	5,9
1996	130	6,9	53	4,8	324	16,5	23,3	364	13,3	14	22,4	5,9
1997	130	5,6	55	4,2	358	14,9	21,5	356	10,8	7	21,5	5,6
1998	132	5,6	57	3,5	367	14,8	21,1	350	9,0	5	20,9	5,5
1999	131	5,6	57	3,9	369	15,0	20,9	347	7,8	5	20,7	5,5
2000	131	5,7	61	3,8	378	16,0	20,7	343	6,9	6	20,4	5,4
2001	129	5,9	61	4,6	386	17,1	20,4	338	6,0	7	20,2	5,3
2002	131	6,2	67	6,6	376	17,5	20,4	339	5,3	9	19,9	5,2
2003	135	6,1	71	4,0	394	17,6	20,3	336	4,1	10	19,6	5,1
2004	133	6,0	77	4,9	422	18,5	20,0	333	3,6	10	19,4	5,1
2005	135	6,2	78	4,4	437	18,9	19,8	330	3,3	10	19,1	5,0
2006	137	6,3	81	4,1	445	20,2	19,8	324	3,2	12	19,0	4,9
2007	138	6,6	79	4,2	458	21,1	20,8	345	3,0	18	18,9	4,8
2008	138	7,0	77	4,0	478	21,9	20,6	352	2,4	11	18,8	4,8
2009	136	6,2	77	3,8	499	20,8	20,1	338	2,2	11	18,7	4,8
2010	140	6,6	83	4,2	546	21,7	19,5	326	2,2	9	18,6	4,7
2011	133	6,7	82	4,1	570	21,8	19,3	318	2,2	15	18,5	4,7

Джерело: складено авторами за даними [16]

значені тенденції є наслідком стрімкого розвитку інформаційних і телекомунікаційних технологій.

Зазначені тенденції підтверджуються основними показниками розвитку засобів масової інформації, наведеними в табл. 4. Дані табл. 4 свідчать про збільшення кількості видань і примірників журналів, газет та інших періодичних видань.

Таблиця 4

Розвиток засобів масової інформації в Україні протягом 1990-2011 рр.

Роки	Випуск книжок і брошур		Випуск журналів та інших періодичних видань		Кількість газет		Середньодобовий обсяг мовлення, год	
	кількість, друк. од.	тираж, млн.	кількість, друк. од.	тираж, млн.	кількість, друк. од.	тираж, млн.	телемовлення	радіомовлення
1990	7046	170	135	166	1737	25		
1991	5357	136	194	95	1391	27		
1992	6339	130	321	16	1695	24		
1993	5002	33	522	33	1757	40	60,1	112,4
1994	4752	52	461	19	1705	20	100,3	113,2
1995	6109	68	604	24	1377	21	152,3	155,0
1996	6034	52	717	20	2206	23	214,2	209,3
1997	6303	51	317	20	2520	34	132,5	226,7
1998	7065	44	1009	57	2659	48	209,9	313,7
1999	6232	22	1374	40	2551	39	223,6	352,9
2000	7749	44	1242	52	2667	48	213,3	346,6
2001	10614	50	1653	60	2727	53	231,6	339,1
2002	12444	48	1923	84	3045	87	237,7	344,0
2003	13305	39	2246	130	2391	75	240,7	349,6
2004	14790	53	2335	124	3014	33	271,1	354,5
2005	15720	54	2132	132	2974	80	313,7	364,9
2006	15367	54	2301	133	2913	90	455,3	399,1
2007	17937	56	2420	237	2335	61	519,1	433,0
2008	24040	53	2422	270	2647	59	541,2	435,5
2009	22491	49	2515	256	2499	55	490,5	386,5
2010	22557	45	2322	333	2347	55	443,8	361,3
2011	22826	47	2886	316	2266	51	417,2	355,4

Джерело: розраховано авторами за даними [16]

Кількість видань книжок і брошур також збільшилася, однак тираж значно зменшився. Слід зазначити також значне збільшення тривалості теле- та радіомовлення. У цілому, рівень задоволення культурних потреб населення України є на досить високому рівні.

Важливим є також питання підвищення рівня фінансування охорони здоров'я, розвитку освіти та культури, оскільки рівень доходів значної частини населення не дає змоги витратити кошти на власне оздоровлення, освіту та культурний розвиток у достатньому обсязі. З метою більш точного визначення доступності благ, необхідних для формування людського капіталу, необхідно дослідити стан економічного розвитку країни.

Як показали дослідження, основними економічними факторами формування та розвитку людського капіталу є рівень економічної стабільності, ВВП (у т.ч. в розрахунку на одну особу), рівень інфляції, рівень доходів і витрат населення. Значення показників ВВП і ВВП в розрахунку на одну особу, а також індекси їх змін наведено в табл. 5.

Дані табл. 5 свідчать про те, що в Україні показник ВВП (як загалом, так і в розрахунку на одну особу) був досить низьким протягом 1990-2011 рр., оскільки при підвищенні ВВП протягом 1999-2011 рр., його рівень залишається на рівні 1990 року. Для більш повної характеристики економічної ситуації в Україні слід також дослідити рівень інфляції 1990-2011 рр. (рис. 5).

В Україні протягом 1990-2011 рр. спостерігається постійне зростання рівня споживчих цін (рис. 5), а протягом 2002 – 2011 рр. вони зросли у 2,5 раза, що є наслідком постійних інфляційних процесів, які супроводжують трансформацію економіки України. Зростання рівня споживчих цін негативно впливає на рівень людського капіталу, оскільки призводить до зниження купівельної спроможності населення, а, отже, доступності лікування, оздоровлення, отримання освіти та інших соціальних благ, необхідних для ефективного формування та розвитку людського капіталу.

Значний вплив на людський капітал мають також такі економічні чинники, як рівень і структура доходів, витрат і заощаджень населення. Аналіз зазначених факторів дав змогу виявити суттєве зростання доходів населення

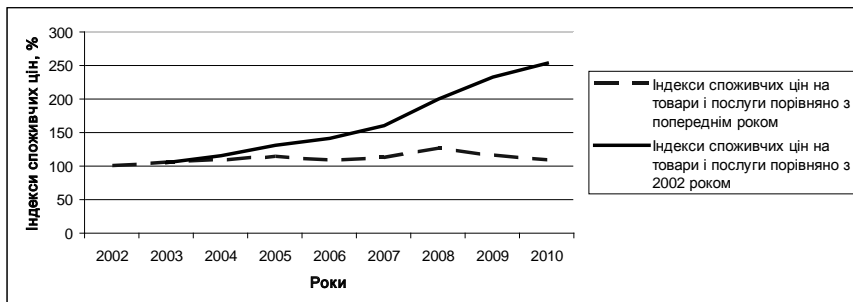


Рис. 5. Індекси споживчих цін (інфляції) в Україні протягом 2002-2009 рр.

Джерело: побудовано авторами за даними [16]

Рівень ВВП в Україні в 1990-2011 роках

Роки	У фактичних цінах		Індекси фізичного обсягу		
	ВВП	ВВП на 1 особу	ВВП	ВВП на 1 особу	ВВП
	млн. крб.	тис. крб.	% до попереднього року	% до 1990 року	% до 1990 року
1990	167	3	-	-	-
1991	299	6	91,3	91,1	91,3
1992	5033	97	90,1	89,8	82,3
1993	148273	2842	85,8	85,7	70,6
1994	1203769	23184	77,1	77,4	54,4
1995	5451643	105793	87,8	88,5	47,8
1996	81519	1595	90,0	90,7	43,0
1997	93365	1842	97,0	97,8	41,7
1998	102593	2040	98,1	98,8	40,9
1999	130442	2614	99,8	100,6	40,8
2000	170070	3436	105,9	106,7	43,2
2001	204190	4195	109,2	111,1	47,2
2002	225810	4685	105,2	106,3	49,7
2003	267344	5591	109,6	110,5	54,4
2004	345113	7273	112,1	113,0	61,0
2005	441452	9372	102,7	103,5	62,7
2006	544153	11 630	107,3	108,1	67,3
2007	720731	15 496	107,9	108,6	72,6
2008	948056	20 495	102,3	102,9	74,2
2009	913345	19 832	85,2	85,6	63,3
2010	1082569	23648	118,5	119,2	75,4
2011	1316600	28845	121,6	122,0	91,6

Джерело: розраховано авторами за даними [16]

протягом 2002-2011 років. Відповідно відбулося також підвищення рівнів витрат і заощаджень населення України. У цілому, протягом зазначеного періоду відбулося підвищення добробуту населення, однак згідно з офіційними даними НБУ, воно супроводжувалося значним зростанням зовнішнього боргу країни. Отже, можна зробити висновок, що зростання рівня добробуту населення України на початку ХХІ ст. відбувалося на основі залучення значних зовнішніх позик, а не за рахунок економічного розвитку. Підтвердженням цього став значний негативний вплив наслідків світової фінансово-економічної кризи на економічне становище населення нашої

держави. Економічне становище України є дуже нестабільним, що має негативний вплив на стан соціальної сфери та освіти зокрема.

У цілому, проведення дослідження основних факторів, які впливають на ефективність формування, використання та розвитку людського капіталу в Україні, дало змогу виявити основні проблеми:

- наявність значних диспропорцій у структурі осіб, які здобувають середню спеціальну та вищу освіту;

- скорочення обсягів виробництва продукції (робіт, послуг) і недозавантаження виробничих потужностей, унаслідок чого відбувається скорочення чисельності зайнятого населення;

- нерівність у розподілі соціально-економічних благ між верствами населення, що призводить до нерівності можливостей одержання освіти;

- зростання цін на продукцію на фоні зниження купівельної спроможності населення та ввезення більш дешевих товарів імпортного виробництва;

- складне економічне становище значної частини населення суттєво знижує рівень доступності соціально-економічних благ, зокрема освіти, необхідних для ефективного формування і підвищення рівня людського капіталу.

Зазначене дає змогу зробити висновок про неможливість формування, розвитку та ефективного використання людського капіталу лише на засадах державних інвестицій. Вирішення проблем ефективного формування, розвитку та використання людського капіталу потребує активної участі держави, окремих підприємств і домогосподарств.

Подальшого дослідження потребує питання формування державної програми розвитку освіти, а, отже, людського капіталу, в Україні на основі узгодженості інтересів, завдань і відповідальності основних суб'єктів економічної системи.

Список використаних джерел:

1. Миколайчук Н. С. Відродження легкої промисловості на інноваційних засадах як чинник забезпечення сталого розвитку економіки України / Н. С. Миколайчук, М. М. Миколайчук, Т. А. Стовба // Таврійський науковий вісник: Збірник наукових праць ХДАУ. – Херсон : Айлант. – 2009. – С. 302-315.

2. Лібанова Е. Л. Ринок праці та соціальний захист: [Навч. посібник із соціальної політики] / Е. Л. Лібанова. – К. : Основи, 2004. – 491 с.

3. Кевин Ваткінс. Доклад о развитии человека 2006. Что кроется за нехваткой воды: власть, бедность и глобальный кризис водных ресурсов / Кевин Ваткінс; [Пер. с англ.] – М.: Весь мир, 2006. – 440 с.

4. Климко С. Г. Людський капітал: світовий досвід і Україна / С. Г. Климко, В. М. Пригода, В. О. Сизоненко. – К. : Основа, 2006. – 224 с.

5. Петти В. Экономические и статистические работы / В. Петти. – М. : Соцэкгиз, 1940. – 324 с.

6. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов / А. Смит. – М. : Соцэкгиз, 1962. – 684 с.

7. Риккардо Д. Сочинения / Д. Риккардо. – М. : Соцэкгиз, 1995. – Т. 1. – 365 с.
8. Wolsh J. R. Capital Concept Applied to Man // The Quarterly Journal of Economics. – 1935. – № 2. – P. 255-285.
9. Mincer J. Investment in Human Capital and Personal Income Distribution // Journal of Political Economy. – 1958. – August. – P. 281-302.
10. Thurow L. Investment in Human Capital / L/ Thurow. – Belmont, 1970. – 423p.
11. Mincer J., Higuchi Y. Wage Structures and Labour Turnover the United States and Japan // Journal of the Japanese and International Economics, 1988. – №2. – P. 97-113.
12. Критский М. М. Человеческий капитал / М. М. Критский. – Л. : Изд.-во ЛГУ, 1991. – 286 с.
13. Антонюк В. П. Формування та використання людського капіталу в Україні: соціально-економічна оцінка та забезпечення розвитку: [Монографія] / В. П. Антонюк – Донецьк : НАН України. Ін-т економіки пром-ті, 2007. – 348 с.
14. Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О. А. Грішнова. – К. : Знання, КОО, 2001. – 254 с.
15. Ушенко Н. В. Людський капітал: регуляторні механізми відтворення: [Монографія] / Н. В. Ушенко. – Донецьк : ТОВ «Юго-Восток, Лтд», 2008. – 288 с.
16. Державна служба статистики України. Офіційний сайт [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ukrstat.gov.ua/>

6.4. Формування професійного здоров'я в освітньому просторі

*І.А. Бурлакова, к.п.н., доцент,
доцент кафедри управління банківською безпекою,
Університет банківської справи
Національного банку України, м. Київ*

Життя людини залежить від стану здоров'я організму і способів використання його психофізичного потенціалу. Усі сторони людського життя: виробничо-трудова, соціально-економічна, сімейно-побутова, духовна, оздоровча, культурно-дозвільна та інші, – в кінцевому підсумку визначаються рівнем здоров'я.

Здоров'я є необхідною умовою активної та нормальної життєдіяльності людини. Серйозні порушення в цій сфері тягнуть за собою зміни у звичному способі життя, сформованій практиці відносин із навколишнім світом, можливу втрату професійної працездатності, а в цілому вимушену корекцію планів на майбутнє.

Поняття «здоров'я» цікавить учених із давніх часів. Тривалий час воно визначалося як проблема індивідуально-особистісного буття, що має значення, головним чином, для виживання і розвитку окремого індивіда. Нині здоров'я набуває значення складного і глобального соціокультурного яви-

ща. Однак питання про його визначення, види, детермінанти залишається відкритим, особливо в контексті професійного розвитку.

Здоров'я – це природний психосоматичний стан людини, що відбиває його повне фізичне, психічне і соціальне благополуччя та забезпечує повноцінне виконання трудових, соціальних і біологічних функцій [1, с. 25].

Протягом останнього десятиріччя відзначається несприятлива тенденція до погіршення здоров'я населення України, у тому числі здоров'я учасників освітнього простору у вузі – студентів і викладачів. Одним із найважливіших факторів ризику виникнення та розвитку захворювань, небезпечних і згубних звичок серед молоді є недотримання фундаментальних законів здорового способу життя. У сукупності з нервово-емоційним перенапруженням, пов'язаним з інформаційними навантаженнями, збільшенням і ускладненням навчального процесу, низьким рівнем повсякденної соціальної реабілітації (порушення раціональності режимів праці та відпочинку, повноцінного харчування, біоритмів і невисипання тощо) призводить до зниження адаптаційних можливостей організму студентів, зміни соціально-культурного оточення негативного характеру. Викликає занепокоєння збільшення кількості осіб із психічними відхиленнями, втратою інтелекту, зростання алкоголізму, паління та наркоманії [9, с. 61].

Сучасна освіта, що функціонує в актуальній економічній ситуації, висуває значні вимоги до багатьох аспектів діяльності її учасників: рівня їхніх знань, умінь і навичок, професійної компетентності, а також до особистісних особливостей. Це й зумовлює увагу до питань психологічного забезпечення професійного здоров'я учасників освітнього простору, яке демонструє сучасна психологічна та педагогічна наука.

Тому останнім часом, як у нашій країні, так і за кордоном, у свідомості людей активно формується якісно інше ставлення до поняття «професійне здоров'я». Через пізнання і поліпшення джерел професійного здоров'я та шляхів його супроводу маємо шанс не тільки попереджати виникнення професійних хвороб, а й удосконалювати людину в цілому, тобто збереження професійного здоров'я виступає як процес збереження та розвитку психічних, фізичних сил і професійних потенцій учасників освітнього простору.

Спочатку увагу до питань забезпечення здоров'я працівників було пов'язано з оформленням руху за наукову організацію праці (НОТ). Основоположник НОТ, американський інженер Ф. Тейлор, виходив із концепції «економічної людини», розглядаючи робітника як відокремлену одиницю, елемент виробничого процесу. На думку автора, для індивіда як працівника потрібна соціальна природа психічного та фізичного благополуччя. Його сучасник Ф. Джілберт вважав, що хороша організація праці повинна розглядати тіло і душу не тільки окремо, а й у їхньому взаємному зв'язку. Вона повинна не тільки орієнтуватися на професійний, розумовий і моральний розвиток працівників, а й формувати в них прагнення до здорового способу життя [11].

Питання професійного здоров'я починають активно обговорюватися в

Англиї на початку ХХ століття. Так, Б. Месіо одним із важливих завдань промислової психології вважає дотримання правил охорони праці. На його думку, одна з головних причин нещасних випадків на виробництві – перетомо працівників, що несе за собою ослаблення правильності сприйняття, пам'яті та зосередження уваги. Енерговитрати працівника при виконанні виробничих завдань повинні бути сумісні з хорошим станом здоров'я. Особливу увагу Ф. Уоттс приділяє організації дозвілля працівників. Необхідно створити оптимальні духовні та фізичні умови для здійснення роботи найвищої якості [5].

У Радянському Союзі тема професійного здоров'я була представлена в працях В.М. Бехтерева, Ю.В. Варданяна, Е.Ф. Зеєра, Е.М. Іванова, В.М. Карвасарського, В.Н. Мясишева та інших.

Так, Бехтерев В.М. розробляв заходи щодо збереження та зміцнення здоров'я і розвитку особистості працюючих, гармонізацію та оздоровлення трудового процесу, гігієни праці та охорони здоров'я робітників. Перша робота в цій серії була підготовлена В.П. Кашкадамовим, який вважає, що здоров'я працюючої людини може бути забезпечене в разі дотримання загального порядку життя, який передбачає організацію правильного харчування, відповідні умови проживання, зміст професійної діяльності [6, с. 32].

Учений В.А. Пономаренко розглядає професійне здоров'я як властивість організму зберігати необхідні компенсаторні та захисні механізми, що забезпечують професійну надійність і працездатність у всіх умовах професійної діяльності. Основне положення в цьому визначенні – питання про функціональні стани, а, отже, про оцінку функціональних резервів. Чим більше вони виражені, тим вищою є вірогідність збільшення професійного довголіття [6, с. 33].

Як вважає А.Г. Маклаков, професійне здоров'я – це певний рівень характеристик здоров'я фахівця, який відповідає вимогам професійної діяльності та забезпечує її високу ефективність [3, с. 53].

На думку Г.С. Никифорова, продуктивною основою для аналізу питань, що відносяться до проблеми професійного здоров'я, може стати концепція психологічного забезпечення професійної діяльності. Вона націлена на наскрізне психологічне забезпечення професійної діяльності – від «входу» в професію до «виходу» з неї.

Процес безперервного психологічного супроводу розглядається автором як обов'язкова умова становлення фахівця і його подальшого професійного функціонування. Ця концепція орієнтує психологію на формування цілісного та досить збалансованого знання про психологічне забезпечення суб'єкта діяльності протягом його професійного шляху [6, с. 33].

Професійна діяльність – важлива складова життя людини. Вона вважається здоровою, коли у неї гармонійно розвиваються потенційні фізичні та творчі сили, що роблять її зрілою, працездатною і коли є активним членом суспільства.

Ефективність діяльності учасників освітнього простору багато в чому залежить не тільки від уміння координувати свої дії, вчинки, висловлювання і емоції, а й від стану фізичного, психічного і соціального благополуччя.

Показниками професійного здоров'я є працездатність, що віддзеркалює означені здібності людини. Тобто, поняття «професійна працездатність» пов'язує у єдиний комплекс функціональний стан організму, його зміни у тому або іншому виді діяльності, психічне, фізичне і соціальне благополуччя [8].

Вищий навчальний заклад – це соціокультурний інститут, який забезпечує можливість реалізації індивідуальності, спеціаліста з високими показниками адаптивності, працездатності та спрямованістю до саморозвитку. Це питання є ключовим для практики навчання й виховання учасників освітнього простору, здатного до активної участі в розвитку суспільства, актуалізуючої потреби в індивідуальній творчості, відповідальності, усвідомлення своєї унікальності та ціннісного ставлення до власного здоров'я і життя.

За даними наукових досліджень, реальна ситуація демонструє низький рівень застосування здоров'язберігаючого потенціалу освітніх закладів. Унаслідок нерациональної організації навчального процесу, невідповідності методів і засобів навчання потребам культури професійного здоров'я учасників освітнього простору, низької ефективності фізкультурно-оздоровчої діяльності, високих академічних навантажень, шкідливих звичок спричиняється неефективне використання здоров'язберігаючого потенціалу навчальних закладів.

Підсумовуючи вищезазначене, можна сформулювати визначення професійного здоров'я учасників освітнього простору як стан організму, за якого вони здатні зберігати й активізувати емоційні, когнітивні, мотиваційні, рефлексивні регуляторні механізми, що забезпечують їх працездатність, ефективність і розвиток у всіх умовах і на всіх етапах здійснення професійної діяльності [5].

Слід ураховувати також той факт, що умови діяльності справляють значний вплив на професійне здоров'я учасників освітнього простору.

Сучасний етап розвитку української освіти характеризується переходом до інноваційного розвитку. В цих умовах реалізації даної ініціативи істотно зростають навантаження на учасників освітнього простору, що призводить до зростання емоційного напруження, емоційної зношеності; збільшення інформаційного та інтелектуального навантаження, внаслідок необхідності постійного підвищення рівня навчання, кваліфікації та розвитку професійної компетентності. Усе це посилюється консерватизмом, що зберігається довгі роки роботи в освітньому просторі. Як наслідок, до кінця навчального року багато учасників освітнього простору відчувають психологічний дискомфорт, утому, спустошеність, дратівливість, відчуття нереалізованих можливостей, соціально-професійну самотність тощо, що є характерними ознаками негативної зміни професійного здоров'я особистості.

Це дало змогу виділити такі симптоми порушення професійного здоров'я учасників освітнього простору:

- негативний суб'єктивний статус, який проявляється погіршенням самопочуття, підвищенням артеріального тиску, зниженням рівня професійної активності, зниженням інтересу до інновацій, опору їм, а також у нестабільності настрою, швидких переходах від гніву до стану апатії;
- наявність больового синдрому (у тому числі й психоемоційного – «болить душа»);
- зниження або повна втрата працездатності, за якої учасники освітнього простору не мають сил для виконання професійних обов'язків навіть на початку робочого дня;
- зменшення обсягу і ступеня мобілізації функціональних резервів (швидка стомлюваність, зниження обсягу уваги, відмова від активних методів навчання, що вимагають великих психофізіологічних витрат, тривалий період включення в діяльність, зниження перенесення підвищених фізичних і психічних навантажень);
- прояви психологічного насильства в освітньому середовищі (самоствердження за рахунок інших), що виявляється у відкритому неприйнятті і постійній критиці учасників освітнього простору; приниженні їх людської гідності; погрози на їхню адресу; пред'явленні вимог, що не відповідають віковій або можливостям [8].

Таким чином, достатньо наявності в учасника освітнього простору 2-3 симптомів порушення професійного здоров'я, щоб виникли проблеми в процесі реалізації своєї професійної діяльності, знизилась якість навчання, втрапилася чуйність, уважність і сприйнятливність до інтересів учасників освітнього простору, а також бажання допомогти знайти себе в майбутньому, стати самостійними, творчими та впевненими в собі людьми.

Загальнопедагогічна проблематика досліджень професійного здоров'я учасників освітнього простору є багатоплановою. Вона спирається на акмеологічні дослідження, однак спрямована насамперед на вивчення особливостей організації освітнього простору та його змісту, який закладає основи професійного здоров'я учасників освітнього простору. Узагальнюючи результати сучасних досліджень, можна виділити ряд аспектів, у рамках яких проводиться вивчення професійного здоров'я:

- пошук шляхів розвитку культури здоров'я учасників освітнього простору, як базового компонента їх загальної та професійної культури;
- розроблення системи навчально-виховної роботи, яка поєднує здоров'язберігаючу спрямованість, що дає змогу зберігати професійне здоров'я учасників освітнього простору засобами освітніх технологій;
- визначення педагогічних засобів і умов формування культури професійного здоров'я на різних етапах професійного становлення [5].

Ситуація, що сформувалася, обумовлює необхідність актуалізації здоров'язберігаючих ідей у освітньому просторі, а також сигналізує про збільшення потреби в розробленні концепції та програми з формування профе-

сійного здоров'я. Ця робота повинна мати цілеспрямований характер, який підвищив би її якість і ефективність.

Крім гуманітарного аспекту, що виражається в самій цінності здоров'я, проблема має й чітко виражену соціально-економічну сторону, оскільки здоров'я – одна з обов'язкових умов повноцінного виконання людиною своїх соціальних, у тому числі професійних, функцій. Тому турбота про здоров'я учасників освітнього простору є найважливішим завданням у підготовці фахівців. Як зацікавлена сторона, навчальний заклад повинен виступати ініціатором і організатором цілеспрямованої та ефективної роботи зі збереження, реабілітації та примноження здоров'я контингенту учасників освітнього простору. Крім того, навчальні заклади повинні забезпечувати соціальний розвиток особистості. Тому поряд із професійним зростанням особистості, на них покладається завдання зі збереження їхнього фізичного, психічного і морального здоров'я.

Вища професійна освіта займає останню сходинку в структурі суспільного виховання особи, будучи найважливішим інститутом формування освіченої, кваліфікованої, культурної та інтелектуальної еліти держави. Попри це, робота зі створення здоров'язберігаючого середовища в освітньому просторі та формування професійного здоров'я має безсистемний характер, слабо використовуються інноваційні підходи в процесі формування готовності до здоров'язберігаючої діяльності в освітніх установах, на низькому рівні є матеріально-технічна база.

Багато досліджень присвячено методиці формування професійного здоров'я учасників освітнього простору в системі професійної підготовки. Дані цих робіт звернені до дослідження взаємозв'язку і взаємозумовленості методик і технологій професійного навчання та специфіки розвитку професійного здоров'я. Дослідження в галузі методики професійної освіти мають прикладний характер і спрямовані на вирішення переважно практичних проблем – методики формування професійного здоров'я в системі та процесі професійної освіти. Проблематика методичних досліджень охоплює аспекти конструювання валеологічного змісту освіти, виділення структурних компонентів професійного здоров'я та формування готовності вести здоровий спосіб життя, а також побудова моделей і технологій формування та розвитку професійного здоров'я учасників освітнього простору.

Дослідження, спрямовані на побудову методики формування професійного здоров'я учасників освітнього простору, вказують на вибір методів, необхідних для формування професійного здоров'я. Вони тим самим спираються на загальнопедагогічні закономірності формування професійного здоров'я та визначають методики його формування та розвитку.

Розглядаючи дослідження, пов'язані з побудовою методики формування професійного здоров'я учасників освітнього простору, можна виділити такі проблеми:

- створення методики формування окремих компонентів професійного здоров'я (потреб, мотивів, цінностей);

- розроблення структури та змісту валеологічної освіти і конструювання структури готовності учасників освітнього простору до збереження власного здоров'я;

- розроблення оздоровчих технологій;
- програмне та навчально-методичне забезпечення формування професійного здоров'я в освітньому просторі;
- управління якістю здоров'яформуючої освіти [7].

Формування професійного здоров'я учасників освітнього простору розпочинається з професійного самовизначення. Вибір майбутньої професії, визначення свого місця в житті – одне з найголовніших рішень, яке доводиться приймати людині. Вибір професії в наш час розглядається як основа життєвого самоствердження особистості в суспільстві.

Людина народжується з індивідуальним набором інтелектуальних і емоційних задатків, перетворених надалі в здібності, інтереси, мотиви поведінки та діяльності. Визначивши саме ті сфери професійної діяльності, для яких вона має необхідні задатки, людина стає найбільш успішною. Однак досить часто професія обирається, виходячи з раціональних підстав або обставин, тобто з причин, які не мають практично жодного відношення до реальних задатків особи.

Такі варіанти вибору особливо неприпустимі щодо викладацької діяльності, адже викладач – це людина з особливими особистісно-моральними та професійними якостями. Найбільш значущими слід зазначити:

- об'єктивність і справедливість у взаєминах зі студентами та колегами;
- уважність і спостережливість;
- витримка і самовладання; терпіння;
- комунікабельність;
- прагнення до самовдосконалення;
- творче мислення;
- професійна компетентність і включеність у дослідницьку роботу [5].

Відсутність перерахованих якостей і осмисленого бажання займатися діяльністю буде негативно позначатися як на професійному здоров'ї учасників освітнього простору, так і на ефективності їхньої діяльності.

Тому доцільною є своєчасна професійна орієнтація як система заходів з профінформування, профконсультування і профпідбору, що допомагають людині обрати професію, найбільш відповідну потребам суспільства та її особистим здібностям і особливостям [2, с. 95].

За вибором професії йде етап професійної підготовки, у процесі якого суб'єкт, потенційно придатний до того чи іншого виду професійної діяльності, повинен оволодіти необхідною сукупністю професійних знань, умінь і навичок. Недосконалість професійної підготовки, прорахунки, допущені на цьому етапі, можуть спричинити серйозні наслідки для здоров'я. Учасник освітнього простору, поставлений перед фактом своєї професійної неповноцінності, важко переживає такий стан. Якщо ця ситуація виявиться тривалою, то її руйнівний вплив також позначиться в тій чи іншій формі

на психосоматичному здоров'ї учасника освітнього простору і якості його діяльності.

Не менш значущим фактором професійного здоров'я є також професійна адаптація, як взаємне пристосування працівника й організації, що ґрунтується на поступовому включенні працівника в діяльність у нових для нього професійних, психофізіологічних, соціально-психологічних, організаційно-адміністративних, економічних, санітарно-гігієнічних і побутових умовах праці. Після завершення освіти кожному учасникові належить пройти етап первинної адаптації, під яким розуміється поступове входження в професійну діяльність. Існує також вторинна адаптація, яка має місце в разі радикальної зміни професійних завдань і соціального оточення (зміна професії, місця роботи).

Оцінка успішності проходження професійної адаптації учасника професійного простору проводиться за допомогою таких критеріїв, як задоволеність роботою, встановлення позитивних ділових відносин зі студентами та колегами, результативність виконуваної діяльності, спрямованість на подальше вдосконалення.

Завершивши навчання і пройшовши професійну адаптацію, учасник освітнього простору виходить на найтриваліший у професійній біографії етап, пов'язаний із регулярним виконанням своїх службових обов'язків. Однак, специфічними маркерами професійної діяльності виступають у великій кількості емоційно-насичені та когнітивно-складні міжособистісні контакти, що вимагають від фахівця значного особистого внеску в щоденні професійні справи. У поєднанні з деякими іншими факторами це може призвести до «синдрому вигорання».

Вигорання – це відповідь на хронічний емоційний стрес, що включає три компоненти: емоційне і фізичне виснаження; зниження робочої продуктивності; деперсоналізацію, або дегуманізацію міжособистісних відносин. «Синдром вигорання» найбільш характерний для комунікативних професій системи «людина – людина», тобто учасників освітнього простору [4, с. 73].

Вигорання проявляється, з одного боку, в душевному неблагополуччі, незадоволенні якістю особистого життя, а також у фізичному нездужанні, з іншого боку воно негативно позначається на якості та ефективності професійної діяльності. Професійне «вигорання» може проявлятися в поступовому розвитку негативних установок щодо себе, роботи, колег, студентів. Негативні установки можуть мати прихований характер. Поступово вони проявляються у внутрішньому роздратуванні, відчутті неприязні, а надалі – в емоційних спалахах, роздратуванні, нестриманості, іноді агресивності, що часто не усвідомлені самою людиною або витісняються нею. Важливий прояв синдрому вигорання – поступово-наростаюче незадоволення собою, зменшення почуття особистої успішності, що спричиняють розвиток байдужості й апатії, зменшення почуття цінності своєї діяльності. Помічаючи за собою негативні почуття і прояви, людина звинувачує себе, у неї знижується як професійна, так і особистісна самооцінка. Вона починає пережи-

вати почуття власної неспроможності, нехтування роботою, втрату сенсу раніше значущих для неї життєвих цінностей [6, с. 208].

Визначаючи фактори, що сприяють виникненню та розвитку «синдрому професійного вигорання», дослідники називають в якості одного з головних – постійну взаємодію з людьми. Інші фактори можуть містити в собі самі робочі ситуації: професійні перевантаження; рольовий конфлікт; незадоволеність професійним і особистісним ростом; негативні гендерно-рольові установки, що придушують права і свободу особистості; несправедливість і нерівність взаємин в організації; дефіцит адміністративної, соціальної та професійної підтримки; відсутність свободи планування; жорсткий контроль, який заважає ініціативності та творчості; відстороненість від прийняття рішень.

Серед особистісних факторів ризику вигорання виділяють:

- схильність до інтроверсії, низьку соціальну активність і адаптованість;
- жорсткість і авторитарність щодо інших;
- низький рівень самоповаги і самооцінки;
- високий рівень тривожності;
- низьку комунікативну компетентність;
- неконструктивні моделі поведінки в конфліктних ситуаціях [8].

Можна припустити також, що чинником, який визначає вигорання, є низька матеріальна винагорода, характерна для більшості працівників бюджетної сфери, і в першу чергу, для учасників освітнього простору, а також пов'язана з цим незадоволеність якістю життя: переживання соціальної несправедливості, незахищеність, втрата соціальної престижності тощо.

Ураховуючи вищевказані проблеми, варто зазначити, що в навчальних закладах необхідно створювати багаторівневу міжсекторну соціально-педагогічну та психолого-реабілітаційну систему, яка повинна надалі становити освітній здоров'язберігаючий простір.

Рішення цієї проблеми здійснюється на основі впровадження комплексу системних заходів, що забезпечують підготовку фізично і психічно здорових фахівців, які компетентно володіють навичками самоконтролю, особистої гігієни, самозбереження, здорового способу життя та досвідом їх реалізації.

Тому потрібно створити модель формування професійного здоров'я, спрямовану на вирішення таких завдань:

- гуманізація освіти шляхом освоєння учасниками освітнього простору моральних цінностей як основи профілактики шкідливих звичок;
- формування культури здоров'я на основі позитивних поглядів і навичок, а також корекції способу життя;
- медико-біологічна і психолого-педагогічна освіта учасників освітнього простору;
- організація медичних профоглядів;
- вивчення механізмів адаптації до навчального процесу, збереження і зміцнення здоров'я в динаміці професійного навчання;
- гігієнічна експертиза освітнього процесу;

- організація культурно-масової, спортивної, оздоровчо-масової роботи на основі принципів доступності, систематичності та диференційованості, що дає можливість учасникам освітнього простору вільно здійснювати своє особистісне, професійне та соціальне зростання [12].

Реалізація компетентнісного підходу формування професійного здоров'я учасників освітнього простору здійснюється на основі інтеграційних освітніх, організаційно-управлінських, науково-практичних, спортивних і фізкультурно-оздоровчих технологій у рамках навчальної та навчально-виховної діяльності навчального закладу.

Формування професійного здоров'я учасників освітнього простору здійснюється в процесі реалізації комплексних програм.

Програми професійного здоров'я – це комплекс заходів, спрямованих на покращення стану здоров'я учасників освітнього простору, організована для надання допомоги та підтримки у провадженні здорового способу життя [7]. Вона включає заходи з підвищення обізнаності щодо питань здоров'я, зміни поведінки учасників освітнього простору в напрямі здорового способу життя, розроблення цілей, пов'язаних зі здоров'ям тощо.

Реалізація цієї програми дає змогу відповісти на такі запитання:

- що вона надасть учасникам?
- яким змістом вона наповнить освітній простір загалом?
- як саме можна покращити стан здоров'я?

Перевага для учасників освітнього простору очевидна – підвищення рівня здоров'я, покращення самопочуття та психологічного стану. Важливим етапом є визначення методів і цілей проведення програми, при якому враховуються думки учасників: яким чином повинна реалізовуватися програма, на які саме результати вона націлена.

Оздоровча програма з формування професійного здоров'я – це більше ніж заняття фітнесом. До професійного здоров'я включаються такі компоненти:

- духовний;
- емоційний;
- соціальний;
- інтелектуальний.

Таким чином, програма повинна реалізовуватися через:

- постановку життєвих цілей;
- фінансове планування;
- тілесноорієнтовані вправи;
- збалансоване харчування;
- соціальні зв'язки;
- управління стресом;
- процес безперервного навчання.

Ключ до успіху введення такої програми – стратегічний підхід:

1. Оцінити стан здоров'я кожного учасника освітнього простору, донести до нього суть, адже без бажання програму чекає крах.

2. Аналіз проблеми. Наскільки влаштовує процес охорони здоров'я на даний момент? Які є тенденції, якими є витрати на здоров'я, які механізми працюють, а які ні?

3. Варто спочатку встановити короткострокові практичні цілі програми, щоб можна було реально їх досягти.

4. Встановити контроль за результатами, порівняння біометричних даних, зміна рівня ризику здоров'я тощо.

Оздоровчі програми мають велике значення для працюючих. Більшість людей проводить найбільшу частину часу на роботі, тому це місце є оптимальним для просування здорового способу життя.

Перевагами оздоровчих програм для учасників освітнього простору є:

- покращення фізичної форми;
- зниження ваги;
- підвищення витривалості;
- зниження рівня стресу;
- підвищення самооцінки, самоповаги;
- поширення кола та утримання здорових учасників;
- зниження витрат на охорону здоров'я;
- зниження рівня захворюваності та травматизму;
- зменшення прогулів через хвороби;
- поліпшення відносин між учасниками та їх морального стану;
- підвищення продуктивності діяльності [12].

Існують певні різновиди оздоровчих програм. Одним із них є програми зменшення ризику факторів середовища для здоров'я. Вона полягає в тому, що після консультування з учасниками приймаються рішення про покращення якості повітря в приміщеннях, усунення шкідливих умов, матеріалів тощо.

Програми імунізації передбачають безкоштовні щеплення для учасників, наприклад, від грипу. Такі програми мали велике значення в багатьох освітніх організаціях Північної Америки.

Програми допомоги: програми з надання медичних послуг, медичної допомоги, страхування. Однак такі заходи не спрямовані на підвищення загального рівня здоров'я, а тільки на ліквідацію наслідків цього погіршення.

Програми управління вагою передбачають розроблення спеціальних меню в кафе освітньої організації, які містять низькокалорійні, дієтичні продукти, з використанням заміників цукру тощо, у поєднанні з фізичними вправами і контролем ваги.

Програми фізичних вправ: основним моментом є проведення рекреаційних заходів, створення власного фітнес-центру чи оренда, заохочення учасників освітнього простору брати участь у роботі оздоровчих заходів тощо.

Комплексні програми включають у себе комбінацію певних аспектів покращення здоров'я. Це поєднання фізичних вправ, здорового харчування, тренінгів з менеджменту професійного здоров'я, спрямованих на пропаганду здорового способу життя. Ці програми є затратними, проте в довгостроковій перспективі найбільш вигідними.

Інвестиції в людський капітал є одними з найважливіших у діяльності навчальних закладів. Варто зазначити, що в Україні дуже мало уваги приділяють таким інвестиціям. Однак у світі вже давно встановлюється інша тенденція: використання довгострокових програм для покращення фізичного, психологічного стану учасників задля збільшення ефективності та віддачі від професійної діяльності.

Підсумовуючи результати аналізу сучасних підходів до формування професійного здоров'я в освітньому просторі можна зробити такі висновки:

1. Розвиток професійного здоров'я учасників освітнього простору є складною міждисциплінарною науковою проблемою, досліджуваною на різних рівнях. У психолого-педагогічних науках на сьогодні намітилися самостійні напрями в акмеології, загальній педагогіці, психології, методиці професійної освіти, які вивчають проблему професійного здоров'я учасників освітнього простору. Проведені дослідження взаємодоповнюють один одного і розкривають особливості розвитку професійного здоров'я учасників освітнього простору в контексті свого предмета.

2. У педагогічній психології є окремі роботи, що досліджують психолого-педагогічну компетентність як фактор зміцнення і збереження професійного здоров'я. Ці роботи мають прикладний характер, вони продовжують ідеї акмеологічних досліджень. При цьому, проблема професійного здоров'я учасників освітнього простору не виступала предметом фундаментального дослідження педагогічної психології.

3. Виконання дослідження в галузі педагогічної психології на сьогодні є особливо необхідним, оскільки досі не розкрито закономірності та механізми, що дають змогу зберігати особистісні та професійні ресурси – мобільність, динамічність, конструктивність, готовність адаптуватися в мінливому світі, змінювати у педагогічній дійсності ситуації, діяти в оновлюючих умовах.

4. Нині виникають нові питання, пов'язані з виявленням теоретико-методологічних підстав, педагогічних умов і технологій науково-методичного супроводу професійного здоров'я учасників освітнього простору в системі неперервної педагогічної освіти.

5. Перспективними системними дослідженнями доцільно обрати визначення закономірностей і механізмів розвитку професійного здоров'я учасників освітнього простору в системі «навчальний заклад – підвищення кваліфікації».

Удосконалення здоров'язберігаючої системи в освітньому просторі вимагає подальших фундаментальних і прикладних досліджень у галузі професійного здоров'я студентської молоді та викладачів, удосконалення форм і методів оздоровчої, виховної та інформаційної діяльності, зміцнення матеріально-технічної бази та фінансування теоретичних і експериментальних робіт.

Таким чином, розгляд професійного здоров'я в освітньому просторі є актуальною проблемою як для науки, так і для соціально-економічної практи-

ки та вимагає більш детального вивчення з метою розроблення технологій його збереження і самозбереження. Це стає особливо важливим напрямом у сучасних умовах розвитку української системи освіти, яка характеризується впровадженням новітніх освітніх технологій, успішність розвитку яких, у свою чергу, багато в чому визначається готовністю учасників освітнього простору до діяльності в безперервному інноваційному режимі, до гнучкого, оперативного реагування на постійно мінливі потреби суспільства й особистості.

Список використаних джерел:

1. Ананьев В. А. Психология здоровья: учеб. пособие. Кн. 1: Концептуальные основы психологии здоров'я / В. А. Ананьев. – СПб : Речь, 2006. 384 с.
2. Кибанов А. Я. Основы управления персоналом / А. Я. Кибанов. – М. : ИНФРА-М, 2006. – 304 с.
3. Митина Л. М. Профессиональная деятельность и здоровье педагога / Л. М. Митина, Г. В. Митин, О. А. Анисимова. – М., 2005. – 363 с.
4. Никишина В. Б. Психодиагностика в системе социальной работы / В. Б. Никишина, Т. Д. Василенко. – М. : ВЛАДОС-ПРЕСС, 2004. – 208 с.
5. Печеркина А. А. Профессиональное здоровье учителя: проблемы и перспективы [Текст] / А. А. Печеркина // Актуальные вопросы современной психологии: материалы междунар. науч. конф. (г. Челябинск, март 2011 г.). – Челябинск : Два комсомольца, 2011. – С. 82-84.
6. Психология профессионального здоров'я: Учеб. пособ. / Под ред. Г. С. Никифорова. – СПб. : Речь, 2006. – 480 с.
7. Сокольская М. В. Личностное здоровье специалистов в различных видах профессиональной деятельности (сообщение 2) / М. В. Сокольская // Сибирский психологический журнал, 2008. – № 30. – С. 110-114.
8. Симанюк Э. Э. Противодействие профессиональным деформациям / Э. Э. Симанюк, А. А. Печеркина // Народное образование. – № 9, 2010. – С. 265-269.
9. Физическая культура студента / Под ред. В. И. Ильинича. – М. : Гардарики, 2003. – 448 с.
10. Щербина В. А. Применение инновационных технологий физического воспитания для формирования здорового образа и стиля жизни студентов технического вуза / В. А. Щербина. – М. : «МПА-ПРЕСС», 2007. – 319 с.
11. Barling J., Griffiths A. A history of occupational healthpsychology. In J.C. Quick, L.E. Tetrick (Eds.). Handbook of occupational health psychology, 2nd ed. Washington, DC: APA Books, 2010. pp. 21–34.
12. OHSAS 18001:2007. Occupational health and safety management systems – Requirements.

Наукове видання

**Освіта:
соціально-психологічні аспекти в контексті
економічного розвитку України**

***Колективна монографія
за редакцією професорів
ЛАПТЄВА Сергія Михайловича
СІДАКА Володимира Степановича
ДЕНИСЕНКА Миколи Павловича***

Літературне редагування: *Г.О. Яворська*
Комп'ютерна верстка: *В.І. Гришаков*

Підписано до друку 23.12.2014 р. Формат 60x84/16.
Папір офсетний. Друк офсетний. Гарнітура Times.
Ум. друк. арк. 23,83. Обл.-вид. арк. 24,57. Наклад 300 прим.
Зам. № 62.

Надруковано департаментом поліграфії
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК»
місто Київ, вулиця Лагерна, 30-32
тел.: (044) 455-69-80
e-mail: polygrafia.krok@gmail.com