В. Радкевич

Економічна ефективність професійної підготовки кваліфікованих робітників: проблеми, пошуки, перспективи

У статті обґрунтовано чинники, що впливають на забезпечення економічної ефективності професійної підготовки майбутніх кваліфікованих робітників у професійно-технічних навчальних закладах. Визначено педагогічні та організаційно-технічні заходи, які сприяють отриманню економічного ефекту від державних інвестицій у професійно-технічну освіту.

Ключові слова: кваліфіковані робітники, професійна підготовка, економічна ефективність, професійно-технічні навчальні заклади, виробничо-освітні кластери.

Професійно-технічна освіта серед інших освітніх систем найбільш інтегрована в економіку країни. Незважаючи на кризові явища в Україні, значна увага надається реалізації інвестиційно-інноваційної моделі економічного розвитку суспільного виробництва на основі впровадження досягнень науково-технічного прогресу, наукомістких й енергоефективних технологій, підвищення рівня фінансової ефективності та конкурентоспроможності.

Найважливішим чинником сталого економічного розвитку країни є трудові ресурси з відповідними компетенціями, кваліфікаціями, здатні якісно виконувати свої функції на робочому місці, використовувати новітні технології, раціональні методи організації праці, забезпечуючи її якість та продуктивність тощо. Відповідно, в суспільстві зумовлюється, з одного боку, необхідність підвищення рівня фінансування системи освіти в цілому і, зокрема, професійно-технічної як основи підготовки професійно-компетентних та конкурентоспроможних на ринку праці кваліфікованих робітників, а з іншого – реалізація невідкладних заходів, пов’язаних з економним використанням бюджетних коштів, що виділяються державою

для професійно-технічних навчальних закладів, яких нині в Україні вже налічується 990.

На досягненні економічного ефекту від професійної підготовки майбутніх кваліфікованих робітників негативно позначається відсутність організаційно-економічної системи визначення потреби економіки у працівниках, особливо в умовах нинішніх різких змін розвитку її різних галузей. Згідно зі статистичними даними, у першому півріччі 2012 р., порівняно з відповідним періодом у 2011 р., в Україні скоротилося виробництво промислової продукції: у легкій промисловості – на 82%; у металургійному виробництві – на 3,8%; у машинобудуванні – на 2,5%; на підприємствах із виробництва коксу та продуктів нафтопереробки – на 24,1%. Скоротилися й обсяги будівельних робіт, зокрема щодо зведення будівель і споруд – на 9,4%, підготовки будівельних ділянок – на 28%, установлення інженерного устаткування будівель та споруд – на 2%.

Водночас зросли обсяги виробництва у добувній промисловості – на 3,2%, у харчовій промисловості – на 1%, у хімічній та нафтохімічній промисловості – на 10,6%, у рослинництві – на 61%, у тваринництві – на 2%, у деревообробній промисловості – на 96,6%, у целюлозно-паперовому виробництві – на 99% [3].

Кількість вільних робочих місць на підприємствах, в установах, організаціях на кінець червня 2012 р. становила 78,3 тис., що на 13,5% менше, ніж у відповідному періоді минулого року. Скорочення потреби в працівниках спостерігалося у всіх видах економічної діяльності. Серед загальної кількості вільних робочих місць кожне четверте появилося на підприємствах переробної промисловості, кожне дев’яте – на підприємствах торгівлі, ремонту автомобілів, побутових виробів і предметів особистого вжитку.

Попри щойно викладене, найбільшим залишається попит підприємств на кваліфікованих робітників з інструментом (20,1% від загальної кількості вільних місць), робітників з обслуговування, експлуатації та контролювання

за роботою технологічно складного обладнання й устаткування (15,5%), працівників найпростіших професій у сфері торгівлі, послуг, у промисловості, будівництві, на транспорті (15,1%). Варто звернути увагу на те, що, порівняно з відповідним періодом минулого року, спостерігається скорочення потреби у продавцях і демонстраторах (на 32,3%), робітниках металургійних та машинобудівних професій (на 21,8%), робітниках з видобутку корисних копалин і на будівництві (на 20,4%).

З огляду на це, ПТНЗ не спроможні так швидко реагувати на досить динамічні зміни попиту на робітників у професійно-кваліфікованому розрізі. У розв'язанні цієї проблеми важливе значення надається підвищенню маркетингової компетентності і педагогічних працівників, і керівників ПТНЗ.

Маркетинговий підхід, як стверджують дослідники проблем управління конкурентоспроможність організації Р.А. Фатхутдінов і Г.В. Осовська, передбачає орієнтацію керуючої підсистеми при вирішенні будь-яких завдань для зовнішніх і внутрішніх споживачів [7, с. 124]. Йдеться про те, що вибір стратегії розвитку ПТНЗ має здійснюватися на основі аналізу існуючих і випереджувального прогнозування потреб у професійній підготовці майбутніх кваліфікованих робітників для економічно важливих сегментів вітчизняного й регіональних ринків праці тощо.

При застосуванні маркетингового підходу пріоритетами вибору критеріїв управління цим процесом є: підвищення якості суб'єктів професійної підготовки відповідно до потреб ринку праці; економія ресурсів за рахунок підвищення якості навчально-виробничого процесу в ПТНЗ; економія ресурсів завдяки оптимізації мережі ПТНЗ й удосконалення системи менеджменту.

На основі результатів аналізу, планування й проведення різновекторної діяльності маркетингових служб ПТНЗ забезпечується узгодження пропозиції і попиту на робочу силу необхідних обсягів і кваліфікацій. У цьому контексті цікавий досвід Канади щодо прогнозування професійно-кваліфікаційного складу робочої сили. Основна мета прогнозу – визначити

професії, сучасний або прогнозований стан попиту і пропозиції на кваліфіковану робочу силу. Прогноз намагається відповісти на такі запитання: скільки нових робочих місць виникне у наступному десятилітті?; в яких галузях та для яких професій вони з'являться?; як вплине вихід працівників на пенсію на появу вільних робочих місць?; яка освіта потрібна для задоволення нових вакансій?; чи достатнім буде рівень пропозиції, щоби задовольнити цей новий попит?; які професії піддаються значному тискові на ринку праці? [4, с. 35].

Зауважимо, що деякі складові канадської системи прогнозування професійно-кваліфікаційного складу робочої сили можуть застосовуватися і в Україні. Такими складовими є, скажімо, дослідження галузевого складу й розподілу робочої сили в межах регіону та перспективних кадрових потреб підприємств окремих галузей. Наявність такої інформації сприятиме не лише збалансуванню ринку праці, а й налагодженню ефективної взаємодії між соціальними партнерами саме у практичному аспекті.

До важливих завдань маркетингових служб ПТНЗ належить і моніторинг ринку освітніх послуг, що виявляються через потреби громадян країни у здобутті професії з метою працевлаштування на роботу за відповідним фахом. У цьому контексті інтерес становить обґрунтована О.В. Босаком модель ринку послуг професійної освіти як маркетингової системи [1, с. 313].

Дана модель має три рівні (мікро-, мезо- і макро-), у кожному з яких реалізуються наявні різноманітні канали взаємодії у формі фінансових, інформаційних, комунікаційних та інших потоків між основними суб'єктами ринку. Модель ринку освітніх послуг охоплює: вибір професії та спеціальності, оцінку перспектив роботи за здобутою професією, пошук й аналіз інформації про відповідні навчальні програми, оцінку їх якості та варіантів навчання у різних навчальних закладах, вибір оптимального варіанта.

Використання маркетингового підходу, на думку О.А. Грішнової, не повинно обмежуватися тільки визначенням стратегії поведінки навчального закладу на ринку освітніх послуг; він набуває соціального характеру через вплив різноманітних чинників на поведінку абітурієнтів (наприклад, мережею профорієнтаційних структур), задля визначення механізмів підвищення доступності професійної освіти та рівня працевлаштування молодих спеціалістів [2]. З огляду на це, важливим у діяльності маркетингових служб ПТНЗ повинно бути формування попиту на професійні освітні послуги засобами профорієнтаційної роботи, створення позитивного іміджу навчального закладу, професій, які пропонуються учнівській молоді, комплексної інформаційної бази даних, у тому числі щодо баз виробничих практик для учнів ПТНЗ, визначення суб'єктів соціального партнерства тощо.

Крім того, ефективне функціонування маркетингових служб ПТНЗ дасть змогу оптимізувати підготовку робітничих кадрів, підвищити рівень їх працевлаштування та соціальної адаптації. Адже кожний працевлаштований випускник ПТНЗ забезпечує нові бюджетні надходження, частина яких іде на фінансування відповідної професійно-освітньої діяльності.

Економічна ефективність професійної підготовки майбутніх кваліфікованих робітників, як і ефективність будь-якого іншого виду діяльності, вимагає конкретної оцінки. Однак застосуванню кількісної оцінки перешкоджає величезна розмаїтість соціальних і виробничо-економічних результатів, що не зводяться до єдиного вимірника. Водночас вважаємо, що основним показником результативності професійної підготовки кваліфікованих робітників є якість їхньої підготовки, яка в ринкових умовах виявляється у закріпленні випускників на робочих місцях відповідно до здобутих професій. Досягти майже 100% працевлаштування випускників ПТНЗ можна за умови проведення постійного моніторингу відповідності структури й змісту професійно-технічної освіти потребам ринку праці та сучасним економічним тенденціям. Результати моніторингу свідчать, що в

Україні рівень працевлаштування щойно підготовлених кваліфікованих робітників становить 87,3%, а рівень закріплення їх на виробництві – 84,5%. В окремих регіонах України показники працевлаштування ще вищі. Так, у Вінницькій області за отриманою професією працевлаштовано 91,4% випускників ПТНЗ, з них 66% працевлаштовано за сприяння ПТНЗ; залишилися працювати на підприємствах Вінницької області 86,1%.

На ринку праці найбільшим попитом користуються випускники ПТНЗ, які навчалися за інтегрованими професіями: тракторист-машиніст сільськогосподарського виробництва, лісник; водій авторанспортних засобів (категорії "С") – 80%; слюсар із ремонту рухомого складу, помічник машиніста електровоза, помічник машиніста тепловоза –100%); електрогазозварник, електрозварник на автоматичних та напівавтоматичних машинах – 100%; столяр будівельний; паркетник – 95%; муляр; штукатур; лицювальник-плиточник – 86%; кухар; кондитер – 81%. Водночас спостерігається низький рівень закріплення випускників за такими професіями: оператор комп'ютерного набору, касових служб; бухгалтер – 56%; слюсар-ремонтник; слюсар з ремонту автомобілів – 53%; тракторист-машиніст; слюсар – 53%; слюсар-електрик із ремонту електроустаткування – 51%; перукар-модельєр; візажист – 38%. Це, в свою чергу, аналізує необхідність здійснення підготовки з нових професій, які мають значний попит на ринку праці. Це такі професії, які "оператор телекомунікаційних послуг", "монтажник інформаційно-комунікаційного обладнання", "механік технічних систем приміщень", "майстер із діагностування та налагодження електронного обладнання автомобільних засобів" тощо.

Адже сучасний ринок праці потребує кваліфікованих робітників, які не тільки володіють певним набором професійних знань, умінь та навичок, а й сукупністю універсальних здібностей і якостей. За результатами опитування роботодавців, рівень підготовки випускників ПТНЗ за критеріями: "знання", "вміння", "навички" – відповідає потребам роботодавців на 66–76,5%. Це свідчить про налагодження активного діалогу з роботодавцями, що дає змогу

не тільки залучати додаткові ресурси для системи ПТО, а й зробити її відкритішою та адекватно реагуючою на запити виробництва.

У цьому контексті актуалізується необхідність створення виробничо-освітніх кластерів, учасники яких отримують переваги від ефекту синергії, що виникає в процесі об'єднання їхніх зусиль у професійній підготовці й розвитку персоналу підприємств. Створення виробничо-освітніх кластерів сприятиме ефективному використанню у підготовці кваліфікованих робітників матеріальної бази та кадрового потенціалу навчальних закладів і підприємств, реалізуючи при цьому дуальну систему навчання, поширену в Європі, зокрема у Німеччині.

Кластери, зазначає С.І. Соколенко, створюють унікальне підґрунтя для залучення різного роду для інвестицій, навчання широкого кола робітників і підприємців, підвищення гнучкості й мобільності компаній, створення широкого спектра мережевих структур [6, с. 97]. Вони одночасно виступають і як форум, у рамках якого ведеться діалог між партнерами (діловими, державними, науковими та ін.) про підвищення якості професійної підготовки майбутніх фахівців і рівня конкурентоспроможності підприємств. На думку автора, кластери набагато краще відповідають характеру сучасної конкуренції, оскільки вони здатні оптимальніше визначати специфічні вимоги замовників до кінцевої продукції чи послуг, ефективніше забезпечувати впровадження технологій, навичок, маркетингу, формування важливих зв'язків, які, в кінцевому підсумку, є ключовими у конкуренції, підвищенні продуктивності, використанні інновацій.

Участь ПТНЗ у кластерах сприяє доступу їх до створення найрізноманітніших форм ділового співробітництва, виконання інноваційних програм професійного навчання, впровадження технологічних розробок. Крім того, в умовах виробничо-освітніх кластерів стають реальними: координація освітньої діяльності; раціональне використання виділених на підготовку кадрів коштів; недопущення фінансування неефективних чи дублюючих навчальних програм тощо.

Економічно виправданою є участь роботодавців у розробці нового покоління державних стандартів ПТО (ДСПТО) на основі компетентнісного підходу. Тут принагідно зазначимо, що модульно-компетентнісний підхід надзвичайно актуальний у контексті Концепції безперервної професійної освіти, оскільки має за мету формування висококваліфікованих фахівців, здатних швидко адаптовуватися до ситуацій у сфері праці, що динамічно змінюються, з одного боку, і продовження професійного зростання та освіти – з іншого. У вужчому розумінні – це цілеспрямоване навчання, яке здійснюється на постійній основі з метою вдосконалення знань, умінь, компетентностей в інтересах професійного й особистісного розвитку тих, хто навчається. Компетентнісний підхід дає змогу оптимально поєднувати теоретичну і практичну складові професійного навчання на основі інтеграції їх змісту. При цьому забезпечується переосмислення місця й ролі теоретичних знань у процесі оволодіння компетентностями, їх упорядкування та систематизації, що, зрештою, сприятиме підвищенню мотивації до професійного розвитку.

На відміну від попередніх, об’єктами державних стандартів ПТО нового покоління є результати навчання тих, хто навчається, система формування компетентностей та критерії оцінювання навчальних результатів. Відмінністю методики створення державних стандартів є застосування розроблених роботодавцями професійних стандартів-документів, які у межах видів трудової діяльності визначають трудові функції, кваліфікацію робітників відповідно до НРК і галузевих рамок кваліфікацій, а також умови праці, особистісні якості, вимоги до професійної освіти і навчання, можливі місця роботи. Модульний принцип побудови навчальних планів і програм дає змогу формувати у кваліфікованих робітників інтегральну компетентність із певної сфери професійної діяльності на основі оволодіння змістом базового блоку і навчальних модулів. У межах навчального модуля (логічно завершена складова державних стандартів ПТО, що базується на окремій одиниці професійного

стандарту), здійснюється засвоєння ключових і професійних компетентностей певного рівня кваліфікації, що, у підсумку, забезпечує якісне виконання трудових функцій на робочому місці. Державні стандарти ПТО, створені на основі компетентнісного підходу, дають змогу опанувати навчальні модулі згідно з особистісними потребами у професійному розвитку й, відповідно, отримати сертифікат та вийти на ринок праці. Диплом кваліфікованого робітника видається у разі опанування особою всіх, передбачених навчальним планом, модулів і базового блоку. Змінюються підходи й до оцінювання навчальних результатів. Тепер вони будуть визначатися тільки двома параметрами: "знає – не знає", "вміє – не вміє", або ж "компетентний – не компетентний". Така модель стандарту забезпечує динамічність професійності, підготовку кваліфікованих робітників, які володіють, насамперед, такими професійно важливими якостями, як: самостійність, організованість, комунікативність, саморегуляція, відповідальність, творчість, навченість, здатність до самоконтролю.

Ефективна система професійної підготовки майбутніх кваліфікованих робітників у сучасних умовах неможлива без розробки інформаційно-методичного супроводу та впровадження новітніх технологій навчання. Необхідно наголосити, що відстають й обсяги та темпи видання підручників і навчальних посібників для ПТНЗ. Наприклад, за 10 років із понад 200 професій не видано жодного підручника, науково-методична література також видається в недостатньому обсязі. У забезпеченні економічної ефективності професійної підготовки кваліфікованих робітників важливим є правильний розрахунок загального обсягу інвестицій, необхідних і для модернізації матеріально-технічної бази ПТНЗ (за останні 16 років практично не відбувається оновлення основних фондів за рахунок бюджету). Відповідно, 96–98% устаткування та навчальної техніки ПТНЗ застарілі за своїм технічним станом, а, отже, не можуть повноцінно експлуатуватися.

Для підвищення економічної ефективності професійної підготовки майбутніх кваліфікованих робітників необхідне максимальне завантаження

навчально-матеріальної бази ПТНЗ, яке відбувається при відповідності кількості учнів (слухачів) проектній потужності навчального закладу. Це дає змогу істотно зменшити витрати на утримання одного учня (слухача). Наприклад, у ДПТНЗ «Роменське ВПУ» при проектній потужності навчального закладу 660 осіб щорічний основний контингент учнів в останні п’ять років коливається у межах 670–710 осіб, що дає змогу повністю завантажувати наявну матеріально-технічну базу й зменшувати витрати на підготовку кожного учня.

Результати аналізу фінансування підготовки майбутніх кваліфікованих робітників із державного бюджету, наприклад, у Дніпропетровській області, свідчать, що витрати на утримання одного учня ПТНЗ в середньому складають близько 12 тис. грн. на рік. У структурі собівартості утримання учня витрати на опалення, водопостачання, електроенергію, газ та вугілля складають майже 11%. Обсяги надходжень на одного учня зі спеціального фонду перекривають комунальні витрати лише на 54%, що надзвичайно актуалізує питання недостатності бюджетного фінансування, яке, у більшості випадків, здійснюється за "залишковим принципом". У зв’язку з цим стає необхідною розробка сучасної методики розрахунку вартості підготовки майбутніх кваліфікованих робітників із врахуванням галузевої специфіки.

До основних показників економічної ефективності підготовки кваліфікованих робітничих кадрів у ПТНЗ належать:

- середня річна вартість утримання одного учня чи слухача;
- середня вартість підготовки одного робітника;
- втрати коштів внаслідок відсіву учнів або слухачів.

При цьому середньорічна вартість підготовки одного учня (студента чи слухача) залежить від проміжних результатів навчально-виховної роботи навчального закладу. Вона не тотожна показникові "середня вартість підготовки" як за часовим виміром (у даному разі відображаються витрати не за рік чи інший проміжок часу, а за весь період навчання), так і за кінцевими результатами роботи ПТНЗ. На думку В.А. Савченка, множенням першого

показника на термін навчання не можна визначити реальні затрати навчального закладу на підготовку майбутніх робітників, оскільки у такому разі не враховується відсів учнів у процесі навчання. Водночас відсів тих, хто навчається, залежить від професії, спеціальності, форми навчання, рівня організації роботи щодо формування контингенту учнів чи слухачів, якості навчального процесу і навчальних програм тощо.

Показник "середня вартість підготовки", що розраховується шляхом відношення приведених одноразових і поточних витрат на випуск із ПТНЗ, варто визнати точнішим. Його можна використовувати при оцінюванні ефективності різних форм і методів навчання, розміщенні державного замовлення на підготовку кадрів на тендерній основі тощо [5, с. 130–131].

Зменшення обсягів підготовки майбутніх кваліфікованих робітників у ПТНЗ (з 2007 по 2011 рр. – на 15%) призводить до нераціонального використання матеріальних, інтелектуальних, фінансових, людських ресурсів тощо. У зв’язку з цим виправданою є оптимізація мережі ПТНЗ та їхніх структурних підрозділів. Водночас оптимізація мережі ПТНЗ повинна здійснюватися з урахуванням багатьох факторів, насамперед, кількості населення в місті (регіоні), галузевої структури економіки, забезпечення принципу доступності професійної освіти (територіальна віддаленість, наявність гуртожитків, ліцензій на різні види підготовки тощо). З урахуванням цих факторів, оптимізація ПТНЗ має спрямовуватися на створення як моно-, так і багатопрофільних ПТНЗ. У великих містах доцільнішим є функціонування монопрофільних ПТНЗ за галузевим спрямуванням, що дає змогу раціонально використовувати ресурси, забезпечувати модернізацію матеріально-технічної бази й навчально-методичного забезпечення. У той же час в малих містах із багатогалузевою структурою економіки необхідні багатопрофільні ПТНЗ, які готують кадри для різних сфер і галузей економіки регіону, забезпечують доступність професійної освіти для різних категорій та соціальних верств населення.

Варто зауважити, що на доступності до професійної освіти негативно позначається низький рівень заробітної плати малозахищених верств населення, особливо тих, які проживають у сільській місцевості. Адже, в більшості випадків, абітурієнтами ПТНЗ стають діти із малозабезпечених сімей, які змушені йти навчатися до ПТНЗ за місцем проживання, обираючи при цьому неконкурентоспроможні робітничі професії, за якими складно в майбутньому працевлаштуватися. У зв'язку з цим актуалізовується необхідність розширення для сільської молоді можливостей здобуття професійно-технічної освіти за кошти державного бюджету. Для цього важливо також зберегти при ПТНЗ навчальні господарства, поля, технопарки для оволодіння майбутніми робітниками новітніми технологіями, технікою. З метою забезпечення наступності в реалізації освітньо-професійних програм з підготовки кваліфікованих робітників і молодших спеціалістів ПТНЗ, зокрема важливе значення має створення на базі ВПУ професійних кадрів.

Досягнення економічної ефективності підготовки майбутніх кваліфікованих робітників залежить від професіоналізму педагогічних працівників ПТНЗ, рівня їхньої управлінської культури. Нині у ПТНЗ працює понад 45 тис. педагогічних працівників, із них 82% мають вищу освіту, 11% – базову вищу, 4% – середню спеціальну. Майже кожний другий директор та кожний третій його заступник, більше половини викладачів професійно-теоретичного циклу мають відповідну робітничу кваліфікацію. значна частина майстрів виробничого навчання володіють двома і більше робітничими професіями та мають відповідну психолого-педагогічну підготовку. Контингент управлінських кадрів для ПТО формується, головним чином, із числа спеціалістів інженерно-технічного та інших профілів, які не мають відповідної економічної і управлінської освіти. Лише окремі з них мають спеціальну професійно-педагогічну освіту для забезпечення економічної ефективності підготовки майбутніх робітників, відповідно до потреб регіонального ринку праці. Тому для цього необхідно передбачати в програмах підвищення їхньої кваліфікації на відповідних курсах заняття з

вивчення маркетингу освітніх послуг, методики здійснення моніторингових досліджень, мотивації розвитку персоналу тощо.

Зумовлюється необхідність і підвищення кваліфікації педагогів ПТНЗ до роботи в нових умовах, зокрема, на основі компетентнісної парадигми професійно-технічної освіти. Новітній тип педагогічної діяльності має конкретні практичні цілі й змістове наповнення, а розвиток творчих здібностей тих, хто навчається, – максимальне розширення спектра їхньої інноваційної діяльності, мобілізаційну спрямованість на реалізацію власних ідей і розробок. Водночас зростає потреба в креативних педагогах, готових до переходу від предметно-інформаційного освітнього контенту до професійно-ділового, від констатувального до випереджального, від репродуктивного до креативного, що і є відповіддю на сучасні виклики.

Таким чином, у підвищенні економічної ефективності професійної підготовки майбутніх кваліфікованих робітників, під якою розуміється зіставлення економічного ефекту від розвитку компетентності та професіоналізму робітників, підвищення їх загальної професійної культури на галузевому й регіональному рівнях, із витратами, що пов'язані з комплексом педагогічних та організаційно-управлінських заходів, утриманням і модернізацією матеріально-технічної бази, інноваційним розвитком важливе значення надається: посиленню роботи щодо розроблення механізмів стимулювання та заохочення бізнесу, роботодавців, фізичних і юридичних осіб до участі в розвитку ПТО; зміцненню матеріально-технічної бази ПТНЗ, що відображається у запровадженні пільгового оподаткування, відстрочки збільшення термінів повернення платежів у разі спрямування фінансових і матеріально-технічних активів на розвиток ПТО, окремого ПТНЗ тощо; підвищенню економічної грамотності та маркетингової компетентності керівників ПТНЗ; оптимізації мережі ПТНЗ, відкриттю нових спеціальностей відповідно до вимог ринку праці; модернізації матеріально-технічної бази й запровадженню інноваційних технологій у навчально-виробничий процес;

розробці сучасного інформаційно-методичного супроводу навчального процесу; посиленню взаємодії системи професійної підготовки кваліфікованих робітників із потенційними роботодавцями і спонсорами; розвитку багатоканального фінансування професійної підготовки майбутніх кваліфікованих робітників тощо.

Пошук резервів підвищення економічної ефективності професійної підготовки майбутніх кваліфікованих робітників передбачає застосування комплексного підходу до прийняття керівниками ПТНЗ управлінських рішень, зокрема, за такими напрямами:

– розробка методичних підходів до оцінювання ефективності державного регулювання фінансово-економічної діяльності учасників інтеграційного процесу;

– виокремлення блоків економічних показників визначення ефективності адміністративного та фінансового менеджменту в ПТНЗ;

– дослідження динаміки випускників ПТНЗ у розрізі регіонів, окремих галузей і спеціальностей;

– шляхи і резерви зменшення собівартості навчання (зменшення витрат на одного учня);

– проведення аналізу перспектив розвитку видів економічної діяльності підприємств різних галузей у регіонах та складання перспективних розрахунків щодо необхідної кількості працівників з робочих професій;

– пошук альтернативних джерел фінансування матеріально-технічного забезпечення й інноваційного розвитку ПТНЗ;

– оптимізація структури джерел фінансування ПТНЗ.

Пріоритетним у вирішенні цих завдань є скоординована діяльність регіональних і місцевих органів влади, об’єднаних спілок роботодавців і підприємців, професійних спілок, педагогічних працівників ПТНЗ. Це дасть можливість не тільки залучити додаткові ресурси для розвитку системи ПТО,

а й зробити її більш відкритою, економічно ефективною та адекватно реагуючою на запити сьогодення.

Література

1. *Босак О.В.* Маркетинговий підхід до формування ринку послуг професійної освіти / О.В. Босак // Науковий вісник НЛТУ України : зб. наук. пр. – 2006. – Вип. 16.6. – С. 311–314.

2. *Грішнова О.А.* Формування людського капіталу в системі освіти і професійної підготовки : дис. … д-ра екон. наук : 08.09.01 / Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. – К. : Либідь, 2002. – 434 с.

3. Економіка України за січень–серпень 2012 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://ukurier.gov.ua/uk/articles/ekonomika-ukrayini-za-sichenserpen-2012-roku/

4. Прогнозування процесів на ринку праці : посібник / Д.Д. Айстраханов, А.В. Казановський, Ю.М. Маршавін та ін. ; Ін-т підгот. кадрів Держ. служби зайнятості України. – К. : Гама-принт, 2009. – 100 с.

5. *Савченко В.А.* Організаційно-економічні аспекти професійного навчання на виробництві : монографія / В.А. Савченко. – К. : Вид-во Ін-ту ПТО НАПН України, 2012. – 172 с.

6. *Соколенко С.И.* Производственные системы глобализации : Сети. Альянс. Партнерства. Кластеры : Укр. контекст / С.И. Соколенко. – К. : Логос, 2002. – 645 с.

7. *Фатхутдінов Р.А., Осовська Г.В.* Управління конкурентоздатністю організації : підручник / Р.А. Фатхутдінов, Г.В. Осовська. – К. : «Кондор», 2009. – 470 с.

В. Радкевич

Повышение экономической эффективности профессиональной подготовки будущих квалифицированных рабочих в ПТУЗ

В статье обоснованы факторы, влияющие на обеспечение экономической эффективности профессиональной подготовки будущих квалифицированных рабочих в профессионально-технических учебных заведениях. Определены педагогические и организационно-технические мероприятия, способствующие получению экономического эффекта от государственных инвестиций в профессионально-техническое образование.

Ключевые слова: квалифицированные рабочие, профессиональная подготовка, экономическая эффективность, профессионально-технические учебные заведения, производственно-образовательны кластеры.

V. Radkevych

Cost efficiency improvement for vocational training of future skilled workers at VET schools

The article proves factors that guarantee cost efficiency improvement for vocational training of future skilled workers at VET schools.

Pedagogical and technical-organizational events providing with cost efficiency from the state investments to vocational education are determined

Key words: skilled workers, vocational training, cost efficiency, vocational training schools, industrial and educational clusters.