

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ  
ІНСТИТУТ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ

**ВПЛИВ  
ТРАНСФОРМАЦІЇ РИНКОВОЇ ЕКОНОМІКИ  
НА УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ  
ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ**

**Київ – 2014**

УДК 377.014.54  
ББК 74.56  
В 80

*Друкується за рішенням вченої ради  
Інституту професійно-технічної освіти НАПН України  
(протокол №6 від 23 червня 2014 р.)*

**Рецензенти:**

**Дмитренко Г.А.**, доктор економічних наук, професор (ДВНЗ «Університет менеджменту освіти», завідувач кафедри економіки та управління персоналом);

**Пуховська Л.П.**, доктор педагогічних наук, професор (Інститут професійно-технічної освіти НАПН України, головний науковий співробітник лабораторії навчання на виробництві);

**Теловата М.Т.**, доктор педагогічних наук, професор (Національна академія статистики, обліку та аудиту, завідувач кафедри бухгалтерського обліку).

В 80 Вплив трансформації ринкової економіки на управління розвитком професійно-технічної освіти: монографія / авт. кол. В.І. Свистун, Г.В. Єльнікова, Л.М. Петренко та ін., за наук. ред. В.І. Свистун. – К.: ТОВ «НВП Поліграфсервіс», 2014. – 184 с.

У монографії обґрунтовано особливості ринкової трансформації економіки України та її зв'язок з основними напрямками розвитку ПТО, висвітлено вплив трансформаційних процесів на управління розвитком ПТО в умовах ринкової економіки, з'ясовано вплив трансформацій ринкової економіки на економічну ефективність управління розвитком ПТО, проаналізовано ринкові механізми стимулювання розвитку ПТО, обґрунтовано теоретичні основи управління маркетингом системи ПТО в умовах ринкової економіки та запропоновано модель управління маркетингом ПТО, висвітлено динаміку і тенденції соціального партнерства як чинника управління розвитком ПТО в умовах ринкової економіки.

ISBN 978-966-8618-40-7

© Інститут професійно-технічної освіти  
НАПН України, 2014  
© ТОВ «НВП Поліграфсервіс», 2014

# ЗМІСТ

Перелік умовних скорочень .....	5
ПЕРЕДМОВА .....	6
<b>Розділ 1. ОСОБЛИВОСТІ РИНКОВОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ ТА ЇЇ ЗВ'ЯЗОК З ОСНОВНИМИ НАПРЯМАМИ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ .....</b>	<b>8</b>
1.1. Загальна характеристика й особливості ринкової трансформації економіки в Україні .....	8
1.2. Вплив ринкової економіки на сферу професійно-технічної освіти України .....	15
1.3. Основні напрями розвитку професійно-технічної освіти в ринкових умовах .....	27
1.3.1. Децентралізація та інноваційні технології управління .....	27
1.3.2. Модернізація суб'єктів професійно-технічної освіти .....	36
1.3.3. Розвиток партнерських відносин з роботодавцями .....	39
1.3.4. Зміна змісту професійно-технічної освіти .....	40
1.3.5. Інформаційно-освітнє середовище навчально-виробничого процесу .....	42
1.3.6. Підвищення кваліфікації педагогічних працівників професійно-технічних навчальних закладів; навчання на виробництві .....	50
1.3.7. Змішане фінансування, фандрайзинг у системі професійно-технічної освіти, встановлення міжнародних зв'язків ...	56
<b>Розділ 2. ВПЛИВ ТРАНСФОРМАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ НА УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ В УМОВАХ РИНКОВОЇ ЕКОНОМІКИ .....</b>	<b>62</b>
2.1. Трансформації в управлінні професійно-технічною освітою .....	62
2.2. Трансформації в управлінні професійно-технічним навчальним закладом .....	77
2.3. Керівник професійно-технічного навчального закладу як трансформуючий лідер .....	83

---

<b>Розділ 3. ВПЛИВ ТРАНСФОРМАЦІЙ РИНКОВОЇ ЕКОНОМІКИ НА ЕКОНОМІЧНУ ЕФЕКТИВНІСТЬ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ</b> . . . . .	91
3.1. Суть управління розвитком професійно-технічною освітою в умовах ринкової економіки . . . . .	91
3.2. Державне регулювання системи професійно-технічної освіти в ринкових умовах . . . . .	96
3.3. Аналіз ринкових механізмів стимулювання розвитку професійно-технічної освіти . . . . .	102
3.4. Планування та прогнозування ринку праці й управління розвитком професійно-технічної освіти . . . . .	117
<b>Розділ 4. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ УПРАВЛІННЯ МАРКЕТИНГОМ СИСТЕМИ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ В УМОВАХ РИНКОВОЇ ЕКОНОМІКИ</b> . . . . .	126
<b>Розділ 5. ДИНАМІКА І ТЕНДЕНЦІЇ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА ЯК ЧИННИКА УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ В УМОВАХ РИНКОВОЇ ЕКОНОМІКИ</b> . . . . .	147
<b>ВИСНОВКИ</b> . . . . .	167
<b>Список використаних джерел</b> . . . . .	170

## ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ

- ВАТ – відкрите акціонерне товариство;
- ВВП – валовий внутрішній продукт;
- ВНЗ – вищий навчальний заклад;
- ВПУ – вище професійне училище;
- ДПТНЗ – державний професійно-технічний навчальний заклад;
- ДСПТО – державний стандарт професійно-технічної освіти;
- ЄС – Європейський Союз;
- ЗАТ – закрите акціонерне товариство;
- ІПТО – Інститут професійно-технічної освіти;
- ІТ – інформаційні технології;
- МОН – Міністерство освіти і науки;
- МОП – Міжнародна організація праці;
- НАПН – Національна академія педагогічних наук;
- НМЦ – науково-(навчально)-методичний центр;
- ОДА – обласна державна адміністрація;
- ПАТ – публічне акціонерне товариство;
- ПТНЗ – професійно-технічний навчальний заклад;
- ПТО – професійно-технічна освіта;
- ПТУ – професійно-технічне училище;
- СНД – Співдружність Незалежних Держав

## ПЕРЕДМОВА

Трансформація системи управління професійно-технічною освітою зумовлюється необхідністю приведення всіх систем і підсистем економіки країни у відповідність до вимог відновлення втрачених економічних позицій та забезпечення переходу до постіндустріального суспільства. Головною метою її є створення такої освітньої системи, в рамках якої молодь оволодіватиме професіями, що мають попит на ринку праці, та знаннями, які допоможуть їй брати дієву участь у житті демократичного суспільства. Невідкладність змін диктується і тим, що зволікання у цій галузі, особливо в перехідний період, веде до руйнування накопиченого освітнього потенціалу, а надалі – до великих витрат на його відновлення.

У сучасному суспільстві набуває нового змісту призначення ПТО, її масштаби, форми і методи організації та управління. Система управління ПТО перебуває у процесі свого вдосконалення, становлення на нових, демократичних засадах. Основною рисою цієї системи стає подолання монополії держави разом з посиленням наданих їй регулюючих функцій та включення інших суб'єктів у процес управління цією освітньою галуззю. Зниження бюджетного фінансування, порушені господарські зв'язки практично призвели до того, що під впливом ринкових відносин ПТНЗ почали економічно пристосовуватися до нових умов функціонування, що, в першу чергу, передбачає активну позицію навчальних закладів у позабюджетній сфері їх діяльності й організацію реального багатоканального фінансування за рахунок коштів бюджетів усіх рівнів, тобто диверсифікацію джерел фінансування ПТНЗ. Освоєння ринкових відносин суб'єктами освітнього процесу в умовах економічної нестабільності зумовлює необхідність змінити структуру управління освітою взагалі і навчальним закладом зокрема. У зв'язку з цим розвиток і ефективність функціонування ПТНЗ на ринку освітніх послуг неможливі без маркетингових технологій, що дають змогу прогнозувати динаміку основних показників функціонування ПТНЗ, залежно від економічної кон'юнктури, без формування відповідної структури – маркетингової служби.

Принагідно зазначимо, що відсутність науково обгрунтованих і адаптованих до умов ринкової економіки організаційно-управлінських механізмів розвитку ПТО є однією з причин кризового функціонування системи ПТО в умовах впливу трансформації ринкової економіки на управління розвитком професійно-технічної освіти. Розв'язанню цієї проблеми і присвячена монографія «Вплив трансформації ринкової економіки на управління розвитком професійно-технічної освіти».

Монографія складається з п'яти розділів. У першому розділі доктором педагогічних наук, професором Г.В. Єльніковою обгрунтовано особливості ринкової трансформації економіки України та її зв'язок з основними напряма-

ми розвитку ПТО (децентралізація, інноваційні технології управління, розвиток партнерських відносин з роботодавцями, впровадження інноваційних технологій у навчально-виробничий процес ПТНЗ тощо). У другому розділі доктором педагогічних наук, доцентом В.І. Свистун висвітлено вплив трансформаційних процесів на управління розвитком ПТО, ПТНЗ в умовах ринкової економіки. У третьому розділі кандидатом економічних наук Ю.С. Палькевич з'ясовано трансформаційну дію ринкової економіки на економічну ефективність управління розвитком ПТО, проаналізовано ринкові механізми стимулювання розвитку ПТО. У четвертому розділі кандидатом педагогічних наук, старшим науковим співробітником Л.М. Петренко обґрунтовано теоретичні основи управління маркетингом системи ПТО в умовах ринкової економіки, запропоновано модель управління маркетингом ПТО. У п'ятому розділі кандидатом педагогічних наук, доцентом Л.Д. Кузьмінською висвітлено динаміку і тенденції соціального партнерства як чинника управління розвитком ПТО в умовах ринкової економіки.

З огляду на багатогранність прояву феномена управління ПТО в умовах ринкової економіки, автори не претендують на повне та однозначне висвітлення даної проблематики. Деякі висновки і судження монографії є дискусійними й спонукають до подальшого наукового аналізу, професійної дискусії. Безперечною є лише актуальність проблеми та її вплив на подальший розвиток ПТО.

# ОСОБЛИВОСТІ РИНКОВОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ ТА ЇЇ ЗВ'ЯЗОК З ОСНОВНИМИ НАПРЯМАМИ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ

## 1.1. Загальна характеристика й особливості трансформації ринкової економіки в Україні

Україна, як і інші держави, що утворилися після розпаду СРСР, перебуває в процесі трансформації, який характеризують як перехід від адміністративно-командної до ринкової економіки.

Вільна енциклопедія визначає *ринкову економіку* як систему, засновану на принципах вільного підприємництва, в якій роль основного регулятора економічних відносин відіграє ринок.

За даними літературних джерел, ринкова система є однією з найдавніших форм суспільного ладу, що упродовж багатьох століть зазнала еволюційних змін – від простого товарного виробництва (ґрунтується на одноосібній приватній власності й особистій праці виробника) до капіталістичного виробництва, яке базується на різних формах приватної власності та найманій праці.

Характерними рисами ринкової економіки є приватна власність і ціновий механізм розв'язання базових проблем економічної організації суспільства. Сучасна ринкова економіка передбачає свободу підприємництва, особисту зацікавленість, конкуренцію, суверенітет споживача, обмеження державного втручання в економіку.

Принципами ринкової економіки, як відомо є: свобода діяльності; вільне ринкове ціноутворення; договірні контрактні виробничі відносини; державне регулювання ринкових відносин (податкові, фінансово-кредитні, цінові обмеження, державні програми, антимонопольні заходи, трудове законодавство).

З позицій еволюційного підходу розрізняють:

*класичний вільний ринок* (до середини XIX ст.), в якому держава не втручалася в економіку, виступаючи «нічним вартувим», що стежив за тим, щоб усі, хто має самостійне джерело доходів, ретельно сплачували податки до державної казни;

*регульований ринок* (середина XIX ст. – 50-ті роки XX ст.) характеризувався втручанням держави в економічне життя суспільства з метою обмеження свавілля монополій та захисту конкурентного середовища;

*соціально орієнтований ринок*, у якому, крім механізмів регулювання, держава бере на себе функції соціального захисту населення<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> [http://pidruchniki.com/1157071839938/politekonomiya/teoretichni\\_osnovi\\_rinkovoyi\\_ekonomiki](http://pidruchniki.com/1157071839938/politekonomiya/teoretichni_osnovi_rinkovoyi_ekonomiki)



Для формування й розвитку ринкової економіки в Україні необхідно здійснити трансформацію існуючої економічної системи.

Економічна трансформація – це безперервний процес видозмін, серед яких розрізняють разові, дискретні та систематичні. Трансформація у вузькому сенсі (разові й дискретні зміни) – перехідний період (перехідна економіка, трансформаційна економіка «у вузькому розумінні») – обмежений в часі процес, який визначається поворотними подіями в суспільстві, полягає в переході від одного рівноважного стану до іншого. А трансформація в широкому сенсі (систематичні зміни) – це не обмежений в часі постійний процес перетворень системи, її елементів, зв'язків і відносин між ними [148].

Учені виділяють *три закономірності трансформації* економічних систем: досягнення макроекономічної або фінансової стабілізації, проведення приватизації та інтеграцію у світове господарство.

Ринкові трансформаційні процеси в Україні здійснюються в умовах переходу від адміністративно-командної системи господарювання й управління до ринково-демократичної. Головним напрямом ринкової трансформації вітчизняної економіки є реформування відносин власності, створення достатньої кількості самостійних підприємств, які формували б конкурентне середовище, сучасні ринкові відносини, що ґрунтуються на різних формах власності та господарювання [162].

Адміністративно-командна система господарювання й управління в Україні вкоренилася значно глибше, ніж у більшості країн Східної Європи (Польщі, Чехії, Східній Німеччині та ін.), які мали досить розвинутий приватний сектор сільськогосподарського виробництва.

Характерним для економіки України постсоюзного часу було те, що вона отримала у спадок від Радянського Союзу частину його народногосподарського комплексу, яка була спеціалізована на важкій промисловості, видобувних галузях та військово-промислового комплексі, а також мала незавершений цикл виробництва. Так, у військово-промислового комплексі, що охоплював 40% виробничих потужностей, замкнений цикл виробництва становив узагалі 3%. Вітчизняна економіка виробляла лише 20% продукції, що реалізувалася на внутрішньому ринку. Все це негативно позначилося на ринковій трансформації економіки України. Тому головним у новій економічній політиці держави став принцип керованого формування сучасних ринкових відносин.

Негативний вплив на формування ринкових відносин в Україні мали такі деструктивні процеси, як економічна нестабільність, велика інфляція, гіперінфляція – понад 10 тис. %, високий рівень безробіття, криза державних фінансів, висока дефіцитність державного бюджету, виток вітчизняних капіталів за кордон, натуралізація обміну (бартерні операції), знецінення національних грошей (українського карбованця), дефіцит платіжного балансу

тощо. Всі ці обставини вимагали застосування державою широкого комплексу спеціальних заходів, які забезпечили б нормальні умови для формування національного ринку, ринкових відносин.

Внаслідок трансформації економічної системи в Україні активно формуються ринкові відносини, а отже, сучасні ринкові механізми. На сучасному етапі можна виділити такі характерні особливості функціонування й розвитку національного ринку:

недостатня сформованість розвинутого ринкового середовища досконалої економічної конкуренції і монополістичного сектора вітчизняної економіки, що негативно впливає на розвиток малого й середнього підприємництва;

наявність монополістичних структур, незначна кількість малих підприємств, слабка конкуренція, неефективна система державного регулювання цін роблять внутрішній ринок стихійно-монополізованим, звужують сферу ринкових відносин;

слабка розвиненість сучасної ринкової інфраструктури, зокрема функціонуючих товарних, інвестиційних компаній, лізингу тощо;

слабка конкуренція на ринку залучення вільних коштів фізичних та юридичних осіб, що звужує джерела кредитних ресурсів, дає можливість комерційним банкам підвищувати відсоткові ставки на кредити, що є руйнівними для суб'єктів підприємницької діяльності, особливо для початківців малого бізнесу;

неефективна податкова політика, яка перешкоджає створенню сприятливих умов для розвитку підприємництва, зокрема малого й середнього, а отже, звужує легальний, цивілізований ринок і формує нелегальний (тіньовий) ринок;

недостатньо розвинутий ринок робочої сили, свідченням чого є дуже низька ціна на неї (заробітна плата), особливо кваліфікованої робочої сили, що стимулює значний відтік її за межі національного ринку, що негативно впливає на його формування й розвиток;

недоступність для більшості суб'єктів підприємницької діяльності джерел фінансування – низьких ставок за кредити комерційних банків. Це пояснюється тим, що у вітчизняній економіці фактично не діє механізм гарантування кредитів;

недосконалий інвестиційний клімат, який не сприяє розвитку ефективного ринку інвестицій. В Україну не надходять у достатніх кількостях іноземні інвестиції. Причиною цього є те, що відносини власності належно не захищені законодавством, що не відповідає орієнтації іноземного капіталу на приватний сектор економіки. На низьку якість ринку інвестицій також впливає надмірна заполітизованість вітчизняної економіки, конфлікт інтересів

законодавчої і виконавчої влади, бюрократичні завади, корумпованість, різкі зміни в оподаткуванні та регулюванні зовнішньоекономічної діяльності;

колосальна залежність української економіки від економічного становища країн СНД, насамперед Росії.

низький рівень інтеграції вітчизняної економіки у світове господарство, міжнародний поділ праці.

Виходячи із зазначеного, можна стверджувати, що основним завданням Української держави є створення умов для повноцінного функціонування і поступального розвитку сучасних ринкових відносин, оптимального конкурентного середовища підприємницької діяльності. Нині в Україні триває процес удосконалення нормативної бази та прийняття законів, які сприяли б формуванню ринкового середовища.

Економіку сучасної України, якщо виходити із формальних ознак, можна зарахувати до змішаної, оскільки їй властиві такі риси:

*по-перше*, поряд із державними існують недержавні підприємства, а саме: приватні підприємства з колективною формою управління (акціонерні та викуплені трудовим колективом), кооперативи, різні форми товариств, малі й середні приватні підприємства, спільні підприємства;

*по-друге*, регулювання здійснюється як за допомогою ринкових важелів, так і державою;

*по-третє*, набувають розвитку сучасні форми конкуренції, різні форми підприємництва, ринковий механізм регулюється за участю державного законодавства<sup>2</sup>.

Змішана економіка (англ. *mixedeconomy*) – економічна система, функціонування якої залежить як і від приватних компаній та господарств, так і від уряду країни. Термін описує сучасну економіку багатьох розвинutih демократичних країн, адже нині немає «чистої» ринкової економіки: більша частина господарства перебуває у приватних руках. Проте важливі її сфери: залізниця, паливно-енергетичний комплекс, освіта, охорона природи, соціальний захист – належать державі й уряд впливає на економічні та соціальні процеси. При цьому піклування деяких держав про розвиток соціальної сфери настільки сильне, що їхню економіку називають соціально-ринковою<sup>3</sup>.

Світовий досвід переходу до ринкової економіки переконує, що цей процес має бути регульованим. Багато країн світу, створюючи ринкову систему, здійснили фундаментальні реформи. Для України орієнтиром є сучасні розвинені країни, для яких характерна змішана економіка, що ґрунтується на різних формах власності. Домінуючими при цьому є корпоративна власність,

<sup>2</sup> [http://pidruchniki.com/1356061545298/politekonomiya/natsionalno-derzhavni\\_riznovidi\\_zmishanoyi\\_ekonomiki](http://pidruchniki.com/1356061545298/politekonomiya/natsionalno-derzhavni_riznovidi_zmishanoyi_ekonomiki)

<sup>3</sup> <http://uk.wikipedia.org/wiki>

взаємодія конкуренції та регулювання з боку держави, високий соціальний захист населення, соціальна орієнтація економічного розвитку.

Найприйнятнішою для нашої країни є модель соціально орієнтованого ринку, який у кінцевому підсумку підпорядковуватиме діяльність своїх функціональних структур задоволенню матеріальних і духовних потреб людини.

Моделі існуючих систем і спрямованість їхнього розвитку залежать від географічного розташування країни, наявності природних ресурсів, історичних умов розвитку, традицій населення і його звичаїв, рівня розвитку продуктивних сил, соціальної спрямованості суспільства. Природно, що моделі ринкових систем різних країн різні, відмінними є й ринкові відносини і особливості господарювання.

Проте в усіх розвинутих ринкових моделях є й спільні риси, до яких належать: різноманітні форми власності; вільні ціни на товари і послуги; розвинута система вільної конкуренції; певна система державного регулювання економіки.

Як бачимо, перехід до ринкової економіки потребує проведення цілеспрямованих реформ. Крім того, важливу роль відіграє рівень ринкової свідомості суспільства. Аналіз літературних джерел свідчить, що перехід до ринкової економіки здійснюється у три етапи, які складаються з:

демократизації економіки, що полягає у ліквідації структур апарату примусового господарювання; демонополізації товарного й грошового обігу; декретуванні права власності; створенні необхідних умов для конкуренції; кадровому забезпеченні реформи;

оздоровлення і стабілізації економіки, що відбувається у процесі її реформування, яке забезпечує створення надійного механізму управління грошово-кредитною системою; запровадження ефективних організаційно-господарських механізмів, механізму економічного стимулювання та регулювання підприємницької діяльності;

організації діяльності ринку, що передбачає відновлення функцій грошей, створення бюджетно-податкового механізму, свободу вибору форм власності, створення ринкової системи з усіма її елементами.

Для побудови ефективної ринкової економіки Україна має демонтувати стару господарську систему і поступово запроваджувати ринкові елементи. Поелементний, еволюційно-радикальний шлях поєднує поступовість, поетапність і державне регулювання цін на найважливіші товари, з одного боку, і прибутків – з іншого.

Регулююча роль держави має здійснюватися методами, які адекватні ринковим формам господарювання. Для цього треба розробити цільові програми розвитку визначальних сфер господарства; забезпечити підтримку пріоритет-

них напрямів економічного розвитку, виділення для цих цілей кредитів, зменшення податків; стимулювання розвитку виробництва, а не посередницької діяльності, різних соціальних форм господарства; створити сприятливі умови для залучення в країну приватного іноземного капіталу, передусім у формі прямих інвестицій до виробничої сфери, галузей, що виробляють товари споживання.

Регулююча роль держави має полягати у забезпеченні рівноваги в суспільстві. І чим більші відхилення від рівноваги, тим сильнішими мають бути регулятори.

Загальний стратегічний вектор розвитку України – розбудова змішаної соціально орієнтованої економіки постіндустріального типу.

Трансформаційні процеси, що відбуваються в Україні, мають певну специфіку, пов'язану з такими аспектами:

тривалий час вітчизняна економіка функціонувала як складова єдиного народногосподарського комплексу СРСР, що розвивався на директивно-планових засадах;

штучна відірваність від загальноцивілізаційного поступу визначила інверсійний характер переходу до соціально орієнтованої ринкової економіки, пов'язаний зі специфікою економічних перетворень (рис. 1.1);

постсоціалістичні трансформації характеризуються винятково високою залежністю економічних процесів від політичних рішень.

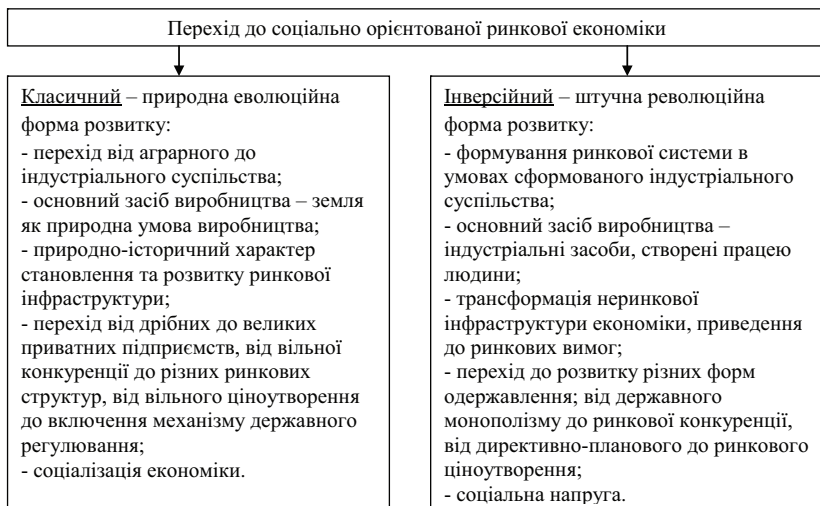


Рис. 1.1. Класична й інверсійна форми розвитку індустріального суспільства

Ринкові перетворення в умовах перехідної економіки базуються на ліберальному (неокласичному) або градуалістському підходах до визначення напрямів, засобів і методів економічної трансформації.

*Ліберальний підхід* (Д. Сакс, Я. Корнаї, М. Фрідмен, Дж. Стіглер та ін.) передбачає швидкі радикальні зміни одночасно в економічній та політичній системах постсоціалістичних країн, використання адміністративних методів руйнування засад старої системи та значне обмеження державного впливу на ринкові процеси. Ліберальний підхід отримав назву «шокова терапія». Його основу становила запропонована Міжнародним Валютним Фондом та Світовим банком для країн Східної і Центральної Європи програма ринкової трансформації «Вашингтонський консенсус». Головними складовими програми були: швидка лібералізація економічних відносин, масштабна приватизація, дерегулювання і фінансова стабілізація за умов жорсткої монетарної політики. Проте довготривалий спад виробництва, поглиблення структурної деформації економіки та інші негативні наслідки практичної реалізації монетаристських рекомендацій змусили розробити нову програму ринкової трансформації «Поствашингтонський консенсус» (1996), в основу якої був покладений уже поетапний перехід до ринку. Економічна лібералізація спочатку проводиться в окремих секторах чи галузях економіки, а потім поширюється на економіку в міру того, як з'являються необхідні елементи інституціональної структури ринкової системи.

Градуалістський підхід (gradual – поступовий) до ринкової трансформації (Дж.-К. Гелбрейт, В. Леонтьєв та ін.) базується на поступовому поетапному проведенні реформ, визнанні ролі держави та державного сектора у забезпеченні економічної стабілізації, розв'язанні завдань перехідного періоду<sup>4</sup>.

*Градуалістський перехід до ринкової економіки* – система заходів економічної політики, результатом яких є поступова заміна директивних механізмів керування національною економікою ринковими.

Концепція градуалізму передбачає проведення реформ повільно і послідовно, крок за кроком. Рушієм ринкових перетворень ця теорія вважає державу. Остання, керуючись довгостроковою стратегічною програмою реформ, повинна замінювати командну економіку ринковою. Градуалістський підхід передбачає пом'якшення економічних і соціальних наслідків реформ, прагне уникнути різкого зниження життєвого рівня населення. Це перехід має революційний, а еволюційний характер<sup>5</sup>.

Результати економічних перетворень, здійснюваних на таких засадах, будуть детермінованими, незворотними, прискореними і, що особливо важливо, досягнуті в умовах соціальної злагоди.

<sup>4</sup> [http://library.nulau.edu.ua/POLN\\_TEXT/KOMPLEKS/ET/KURS/OSNOVA\\_ET/TEST/LEKC\\_5.htm](http://library.nulau.edu.ua/POLN_TEXT/KOMPLEKS/ET/KURS/OSNOVA_ET/TEST/LEKC_5.htm).

<sup>5</sup> <http://uk.wikipedia.org/wiki>

## 1.2. Вплив ринкової економіки на сферу професійно-технічної освіти України

Важливим питанням у контексті нашого дослідження є розвиток ринку послуг. Його характерною рисою є те, що основним чинником виробництва стає інформація, яка базується на науці, освіті, інформаційних технологіях і відповідає формуванню «нової економіки». Трансформація змісту й природи ринку послуг зумовлена низкою чинників: науково-технічним прогресом, розвитком інформаційних технологій та Інтернету, поширенням транснаціоналізації світової економіки, політикою лібералізації та зростанням мобільності чинників виробництва.

Динаміка розвитку інформаційних послуг прискорила рух інформації. Це дало можливість розширити спектр фінансових, ділових, консалтингових, освітніх послуг, підвищило якість їх надання. Отже, ринок послуг став важливим споживачем нових технологій, які самі, у свою чергу, стають джерелом інновацій.

Виділення сектора інформаційних технологій як самостійної сфери дає можливість реально оцінити ступінь просування національної економіки до інформаційної стадії розвитку. Еволюція економіки від доіндустріальної до індустріальної і далі, до постіндустріальної стадії супроводжується зростанням кількості секторів, а також зміною їх значущості.

Структурна трансформація суспільного виробництва приводить до зміщення пріоритетів у бік наукової організації системи освіти й створення економіки знань. У такій економіці клас технічних фахівців стає основною професійною групою, а впровадження нововведень дедалі більше залежить від рівня розвитку теоретичного знання.

Трансформація ринку послуг відбувається на міжнародному рівні. Важливим є те, що перевагами у галузі експорту високотехнологічних послуг володіють не лише розвинуті країни. Сьогодні з ними успішно конкурують країни, що розвиваються. Так, Індія є вагомим постачальником аудіовізуальних послуг завдяки розвинутій кіноіндустрії, їх експорт за минулі роки збільшився у 2,5 разу. У першій п'ятірці світових експортерів портівих послуг – Сінгапур, Корея, Китай. На міжнародному ринку медичних послуг постають Південна Африка, Коста Ріка та Чілі. Лідером з підготовки фахівців у галузі ІТ вважається Індія [75; 77].

У радянській Україні галузі сфери послуг розглядалися як невиробничі і результати їхньої діяльності не враховувались у сукупному суспільному продукті й національному доході країни. Більшість галузей сфери послуг фінансувалися з держбюджету, причому по залишковому принципу. Пропозиції щодо залучення інвестицій у розвиток сфери послуг здебільшого викликали критику.

Нині сфера послуг в економіці України має тенденцію до зростання, яке простежується в удосконаленні послуг, розвитку людських ресурсів, освоєн-

ні наукового знання [130]. Поступово сфера послуг стає ключовим сектором економіки України.

Інформація, знання й кадровий потенціал стають основними конкурентними чинниками. Зміна акцентів розвитку суспільства привела до визначення інтелектуально-освітнього потенціалу країни як основного чинника і ресурсу прогресу [35]. За даних умов зростають потреби в удосконаленні й переорієнтації кваліфікації та майстерності працівників, які можуть швидко адаптуватися до середовища, що постійно змінюється.

Зменшується кількість видів діяльності, у яких базове фахове навчання є достатнім для здійснення кар'єри упродовж життя. Роботодавець стає зацікавленим в отриманні високопрофесійного, інноваційно-активного, творчого робітника і, таким чином, формує непрямий попит на освітні послуги [163, с. 224–225].

Кваліфікацію й знання ми розглядаємо як особливу форму інтелектуальної власності людини, її приватний людський капітал, що надає прибуток [25]. Виходячи з цього, можна зауважити, що людині вигідно постійно підвищувати професійну кваліфікацію та знання.

Держава теж має чималу вигоду від розширення знань та зростання кваліфікації громадян (зокрема, більший прибутковий податок з фізичної особи і більші нарахування на підвищену заробітну плату працівника з вищою кваліфікацією). Тому в усьому світі держава здійснює значні інвестиції у розвиток освіти та професійної підготовки і надає гарантії для довгострокових інвестицій інших суб'єктів у ринок освітніх послуг. Наша країна також розширює свої можливості у цьому напрямі. Так, за результатами доповіді організації з економічного співробітництва (ОЕСР) «Огляд освіти 2012», Україна займає досить високе місце в рейтингу країн з розвиненою структурою освітніх послуг [29].

Освіта в Україні має складну структуру європейського типу і включає дошкільну і середню, професійно-технічну, вищу та післядипломну освіту. Відповідно до реформування соціально-економічної системи країни в цілому змінюється і сфера освіти. Поряд з удосконаленими навчальними закладами на базі колишніх державних з'являються приватні. Активно організовуються профільні дитсадки з пріоритетним розвитком певного напрямку, запроваджуються авторські програми (сьогодні їх в Україні функціонує понад 17,2 тис.)<sup>6</sup>.

Важливою передумовою конкурентоспроможності національної системи освіти є традиція ґрунтовної та якісної освіти. На сьогодні важливо наблизити українську освіту до міжнародних стандартів, збагативши її практичними аспектами, насамперед через зрозумілу та прозору систему державної акредитації.

Зміни відбуваються і в секторі ПТО, яка переорієнтовується на виконання замовлень конкретних суб'єктів господарювання і фінансується за рахунок їхніх коштів.

<sup>6</sup> osvita.ua/vnz/reports/pedagog/13800/



Таблиця 1.1

## Взаємозв'язок ринкової трансформації економіки України та управління розвитком професійно-технічної освіти

№	Законо- мірності й принципи ринкової трансфор- мації еконо- міки	Управлінський вплив	Зміни в системі професійно-технічної освіти
1.	Досягнення макро-еко- номічної або фінансової стабілізації	Комітет з питань науки і освіти Верховної Ради України – ре- комендація КабМіну України усунути причини вкрай об- меженого фінансування ПТНЗ з державного та місцевих бюджетів, визначити шляхи й механізми запровадження багатоканалного фінансу- вання навчальних закладів та установ ПТО, залучення коштів підприємств, установ і організацій – замовників робітничих кадрів, фізичних та юридичних осіб, іноземних інвестицій до процесу ресурс- ного забезпечення професійної освіти й навчання [129].	За даними Державної казначейської служби України, касові ви- датки з державного і місцевих бюджетів на фінансування ПТО з 2011 р. до 2013 р. збільшились на 1053,6 млн грн., у т. ч. по загальному фонду – 1041,1 млн грн., по спеціальному фонду – 13 млн грн. Фінансування ПТО залишається незадовільним. Нині видатки на ПТО становлять 0,4% від ВВП і складають в середньому 6,2–6,4% від загальних видатків на всю освіту [43].

Продовження табл. 1.1

<p>2. Проведення приватизації</p>	<p>Оптимізація мережі навчальних закладів.</p>	<p>За роки незалежності сформована мережа ПТНЗ різної форми власності.                  На 01.01.2014 р. нараховувалося державних ПТНЗ – 983, у тому числі:                  - ПТНЗ (МОН та ОДА) – 853 (з контингентом учнів майже 360 тис.);                  - ПТНЗ, що є структурними підрозділами ВНЗ, – 54 з контингентом слухачів близько 22 тис.;                  - навчальні центри при установах виконання покарань – 76 з контингентом слухачів близько 9 тис.                  В Україні існують 1200 ПТНЗ недержавної форми власності (І атестаційний рівень) з контингентом учнів/слухачів – близько 100 тис.                  Створена мережа державних ПТНЗ нового типу, зокрема (на 01.01.2014 р.):                  - вищих професійних училищ – 188;                  - центрів ПТО – 70;                  - професійних ліцеїв – 466</p>
<p>3. Здійснення інтеграції у світове господарство</p>	<p>Складання угод про спільну діяльність з урядами інших країн, комп'ютеризація ПТО.</p>	<p>Участь у міжнародних проєктах.                  Учасниками проєкту «Реформування професійно-технічної освіти в Україні» є ПТНЗ м. Києва, Рівне, Одеси, Івано-Франківська, Сєвастополя, Запоріжжя, Львова.                  Метою проєкту «Підвищення ефективності управління професійно-технічною освітою на регіональному рівні в Україні» є забезпечення ресурсів та надання допомоги для запровадження в пілотних регіонах (Черкаській, Дніпропетровській, Львівській областях, міста Києва та Автономної Республіки Крим), децентралізованого керування ПТО.</p>

## Продовження табл. 1.1

			<p>Також міжнародне співробітництво ведуть у 19-ти регіонах 67 ППНЗ з 14-тьма країнами світу. ППНЗ м. Києва мають зв'язки з навчальними закладами Німеччини, Австрії, Польщі, Білорусії Франції, Чехії, Туреччини; училища Чернігівщини – з навчальними закладами Італії, Франції, Німеччини; училища Вінницької області – з Францією, Польщею, Словаччиною; училища Одеської області – з Австрією та ін. [81].</p> <p>За роки незалежності у закладах й установах ПТО МОН України встановлено 34 330 одиниць комп'ютерної техніки. Станом на 01.09.2013 р. в ППНЗ на один комп'ютер припадало 11 учнів. До мережі Інтернет підключено 99% ППНЗ, 85% ППНЗ мають власні веб-сайти.</p>
4.	Свобода діяльності	Розроблення нормативних документів щодо підвищення ступенів свободи в діяльності закладів та установ ПТО.	<p>Податковим кодексом України надана можливість звільнення від оподаткування доходів ППНЗ (у тому числі аграрного профілю), а також звільнення від плати за землю дослідних господарств навчальних закладів сільськогосподарського профілю та ПТУ.</p> <p>Бюджетним кодексом України дозволено ППНЗ розміщувати на депозитах тимчасово вільні бюджетні кошти, отримані за надання платних послуг. Згідно з цим Кодексом, не використані у поточному році залишки коштів спеціального фонду (власні надходження бюджетних установ) не вилучаються з рахунків ППНЗ та установ ПТО і використовуються для покриття відповідних витрат у наступному бюджетному періоді з урахуванням їх цільового призначення [11].</p>
5.	Договірні контрактні відносини	Створення нормативної документації щодо прийняття на навчання і на роботу за контрактом.	<p>Прийняття на роботу педагогічних працівників за контрактом. Прийняття учнів на навчання на контрактній основі.</p> <p>Станом на 1 вересня 2013 р. у державних ППНЗ України навчаюлося 374 тис. випускників загальноосвітніх навчальних закладів, з яких 1,5 % – на контрактній основі за різними професіями в групах понад державне замовлення.</p>

Продовження табл. 1.1

6.	Державне регулювання ринкових відносин	Вплив держави на ринкові відносини в діяльності ППНЗ та установ ППО.	<p>На законодавчому рівні створено відповідні умови непрямої державної підтримки навчальних закладів та установ системи ППО шляхом запровадження податкових та інших пільг згідно із ст. 50 Закону України «Про професійно-технічну освіту», 20 листопада 2012 р. прийнято Закон України № 5498-VI «Про внесення змін до деяких законів України щодо удосконалення управління професійно-технічною освітою», Законом України «Про професійний розвиток працівників» № 4312-VI від 12 січня 2012 р. регулюються питання формального та неформального професійного навчання працівників, яке здійснюється роботодавцями безпосередньо на виробництві, а також на договірній основі у ППНЗ, Закон України від 5 липня 2012 р. №5067-VI «Про зайнятість населення» передбачає стимулювання місцевої влади до створення нових робочих місць, надає можливість підтримувати найбільш вразливі верстви населення та створити нові робочі місця, Закон України від 22 червня 2012 р. № 5026-VI «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» визначає участь роботодавців та їхніх організацій у формуванні державного замовлення на підготовку кваліфікованих робітників, Закон України від 20 листопада 2012 р. № 5499-VI «Про формування та розміщення державного замовлення на підготовку фахівців, наукових, науково-педагогічних та робітничих кадрів, підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів».</p> <p>МОН України з метою подальшого удосконалення нормативно-правової бази у сфері ППО створена експертна робоча група, яка розробляє проєкт нового Закону України «Про професійну освіту». Здійснюються відповідні заходи з запровадження Національної рамки кваліфікацій, в тому числі за рівнями ППО. Підготовлено проєкт Стратегії розвитку національної системи кваліфікацій.</p>
6.1	у т. ч. державні програми	Розроблення й затвердження цільових програм розвитку освіти	Виконання Державної цільової програми розвитку професійно-технічної освіти на 2011–2015 рр.

Громадська організація Центр освітнього моніторингу в рамках проекту «Створення організаційної платформи громадського центру аналізу освітньої політики», що реалізується за підтримки Міжнародного фонду «Відродження», оприлюднила дані щодо результатів моніторингу ПТО<sup>7</sup>.

Спираючись на закономірності й принципи ринкової трансформації та дані моніторингу, ми спробували розкрити вплив ринкової трансформації економіки України на управління розвитком ПТО (табл. 1.1).

Аналіз змісту табл. 1.1 впевнює у тому, що зі становленням ринкової економіки закономірності та принципи трансформації впливають на управлінські процеси та змінюють ситуацію в секторі ПТО України.

Верховна Рада і Уряд відстежують розвиток ПТО і вносять, при необхідності, корективи. Так, відповідно до ст. 24 Закону України «Про комітети Верховної Ради України» та згідно з планом роботи Комітету з питань науки і освіти, проаналізовано практику застосування МОН України, Міністерством фінансів України, регіональними органами виконавчої влади Закону України «Про професійно-технічну освіту» в частині фінансового забезпечення ПТНЗ і установ ПТО (ст. 5, 7, 8, 9, 29, 40, 49, 50, 51) [2; 20; 38; 144].

Було визначено позитивні зміни в системі ПТО України, акцентовано увагу на проблемних питаннях у невикористаних резервах.

Результати аналізу практичного стану ПТО і матеріалів різних центральних та регіональних органів виконавчої влади, об'єднань роботодавців, профспілок, наукових установ засвідчили, що ПТО України перебуває у скрутному стані. Її оновлення й розвиток на сучасному етапі ускладнюється не стільки недосконалістю законодавчої бази, скільки тривалою кризою в економіці держави та невиконанням у повному обсязі чинних норм законів щодо фінансового забезпечення ПТНЗ та установ. Саме це спричинило негативні тенденції та кризові явища й проблеми у самій системі ПТО [119].

На підставі зазначеного прийнято рішення рекомендувати:

1) *Кабінету Міністрів України:*

проаналізувати питання фінансового забезпечення ПТНЗ та інших установ системи ПТО, з'ясувати й усунути причини вкрай обмеженого їх фінансування з державного та місцевих бюджетів, запровадити нову модель розрахунку видатків на підготовку кваліфікованих робітників у ПТНЗ при формуванні державного та місцевих бюджетів, яка враховує реальні затрати залежно від складності, матеріаломісткості, наукоємності професій, якості підготовки кадрів та кінцевого результату роботи навчальних закладів. Включити до захищених статей бюджету витрати на матеріали й обладнання для виробничого навчання учнів, які навчаються у ПТНЗ за державним замовленням [43];

<sup>7</sup> <http://www.civicua.org/library/view.html?topic=1463242&folder=8821>

передбачити у 2014–2015 рр. видатки та забезпечити фінансування у повному обсязі заходів, спрямованих на реалізацію Державної цільової програми розвитку ПТО на 2011–2015 рр.;

вжити у 2014 р. невідкладних заходів щодо недопущення затримки Державною казначейською службою України сплати поточних платежів навчальних закладів і установ системи ПТО. Вивести із обслуговування Державної казначейської служби України рахунки спеціального фонду ПТНЗ та відкрити їх у банківських установах;

визначити у 2014–2015 рр. разом із Спільним представницьким органом сторони роботодавців на національному рівні, Спільним представницьким органом профспілок на національному рівні шляхи й механізми запровадження багатоканального фінансування навчальних закладів та установ системи ПТО, залучення коштів підприємств, установ і організацій-замовників робітничих кадрів, фізичних та юридичних осіб, іноземних інвестицій до ресурсного забезпечення професійної освіти й навчання. Запровадити дієвий механізм стимулювання бізнесу до інвестування ПТО шляхом включення у валові витрати підприємств коштів, спрямованих на розвиток ПТНЗ. Підготувати й внести у разі потреби до Верховної Ради України відповідні законопроекти, а також прийняти урядові рішення;

2) *Міністерству доходів і зборів* України опрацювати у 2014 р. питання та внести на розгляд Кабінету Міністрів України пропозиції щодо:

звільнення від оподаткування частини прибутку підприємств незалежно від форм власності, що спрямовується на фінансування підготовки робітничих кадрів у ПТНЗ;

звільнення від сплати ввізного мита та інших обов'язкових платежів операцій із ввезення на митну територію України приладів, обладнання, запасних частин і витратних матеріалів до них, зразків техніки й устаткування, матеріалів, науково-технічної та навчальної літератури, видань, які надсилаються в рамках міжнародного обміну до навчальних закладів і установ ПТО;

запровадження податкових пільг і спрощеної процедури при закупівлі та/або отриманні на безоплатній і безповоротній основі матеріальних і нематеріальних цінностей, обладнання тощо в Україні й за кордоном для здійснення навчальними закладами та установами ПТО навчально-виробничої діяльності, зокрема в рамках міжнародної технічної допомоги, міжнародних грантів і програм.

3) *Міністерству фінансів України разом з Міністерством доходів і зборів України та МОН України* підготувати і внести у 2014 р. на розгляд Кабінету Міністрів України пропозиції щодо надання ПТНЗ права залишати у себе 100 % надходжень за здачу в оренду частини вільних приміщень без відповідних відрахувань до державного та місцевих бюджетів.

*Вивчити у 2014 р. пропозицію* Волинської, Дніпропетровської, Житомирської, Закарпатської, Кіровоградської, Миколаївської, Одеської, Рівненської, Черкаської, Чернігівської обласних та Київської міської державних адміністрацій щодо доцільності передачі державних ПТНЗ з державної у комунальну власність, а також щодо передачі всіх функцій управління ПТНЗ від МОН України до регіональних органів виконавчої влади і місцевого самоврядування.

*Доручити Державній реєстраційній службі України* спільно з МОН України, обласними, Київською міською державною адміністрацією у 2014 р. забезпечити оформлення права власності на всі об'єкти нерухомості, що перебувають на балансі навчальних закладів та установ ПТО, а також підготувати й терміново внести на розгляд Уряду пропозиції щодо зменшення для бюджетних установ цін на послуги з проведення технічної інвентаризації земельних ділянок, будівель і споруд навчальних закладів та установ ПТО.

*Доручити МОН України, Міністерству соціальної політики України, Міністерству економічного розвитку і торгівлі України* разом з Спільним представницьким органом сторони роботодавців на національному рівні переглянути у 2014–2015 рр. Державний перелік професій з підготовки кваліфікованих робітників у ПТНЗ з метою інтегрування професій та скорочення їх кількості, виходячи з потреб економіки і враховуючи вимоги реального ринку праці.

*Доручити Державній службі статистики України* разом з МОН України переглянути та внести зміни до державної і відомчої статистичної звітності у сфері ПТО, у тому числі щодо обліку працевлаштованих випускників з відображенням осіб, які перебувають у відпустці по догляду за дитиною.

*Рекомендувати МОН України* разом з НАПН України при опрацюванні проекту Закону «Про професійну освіту» у строки, що визначені планом заходів з реалізації Національної стратегії розвитку освіти в Україні на період до 2021 р., особливу увагу приділити законодавчим нормам щодо запровадження в Україні нової моделі фінансового забезпечення навчальних закладів та установ системи ПТО, побудованої на засадах багатоканальності фінансування, спільної зацікавленості держави, бізнесу й суспільства у становленні та розвитку якісно нової системи професійної освіти і навчання, рівної відповідальності всіх соціальних партнерів та незалежного оцінювання кінцевого результату на всіх етапах підготовки кваліфікованих робітників.

*Рекомендувати* на національному й регіональному рівнях провести у 2014 р. ретельну інвентаризацію навчальних закладів та установ системи ПТО, вжити заходів, спрямованих на збереження мережі ПТНЗ, їхніх земельних ділянок, майна, обладнання, недопущення безпідставного використання приміщень навчальних закладів не за призначенням. Надати підприємствам, установам та організаціям – замовникам робітничих кадрів широкі можли-

вості для укладення прямих договорів з ПТНЗ, стимулювати всіх суб'єктів угод до активної, взаємовигідної співпраці як у питаннях підготовки кваліфікованих робітників, так і щодо створення умов для професійного навчання, забезпечити відповідний контроль за виконанням договорів.

*Рекомендувати Спільному представницькому органу сторони роботодавців на національному рівні проаналізувати у 2014 р. причини незацікавленості роботодавців та вкрай слабкої їх участі у процесі створення належних умов для підготовки кваліфікованих робітників у ПТНЗ, а також розглянути питання щодо ролі підприємств у формуванні якісного трудового потенціалу України, формування й запровадження в державі нової системи взаємовідносин та відповідальності влади всіх рівнів, роботодавців і суспільства за професійне становлення громадян упродовж життя, їх кар'єрне зростання та включення у процес відродження національної економіки, насамперед її реального сектора. Запропонувати Кабінету Міністрів України і Верховній Раді України відповідний механізм для вирішення цього стратегічно важливого питання та його законодавчого врегулювання.*

*Рекомендувати Спільному представницькому органу профспілок на національному рівні посилити увагу до питань професійної освіти і навчання молоді, передбачити в галузевих та Генеральній угоді про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні конкретні пункти щодо участі роботодавців у розвитку навчально-матеріальної бази ПТНЗ, надання учням ПТНЗ робочих місць або навчально-виробничих ділянок для проходження виробничого навчання чи виробничої практики, укладення і беззаперечного виконання договорів між підприємствами та навчальними закладами про оплачувану навчально-виробничу практику учнів, працевлаштування випускників ПТНЗ і закріплення їх на робочих місцях.*

*Рішення Комітету передбачено надіслати до всіх зазначених тут органів виконавчої влади, органам роботодавців та професійних спілок, науковим установам інформувати щорічно (грудень 2014 р. і грудень 2015 р.) Комітет Верховної Ради України з питань науки і освіти про виконання цього рішення Комітету та висловлених у рішенні рекомендацій<sup>8</sup>.*

Зазначені напрями впливу на управління розвитком ПТО демонструє системний підхід до ринкової трансформації цього сектора економіки України.

Українська система освіти в цілому і система ПТО зокрема переживає процеси перетворення, які зумовлені, з одного боку, безперервною спонтанною адаптацією до змінних умов зовнішнього середовища, з іншого – суперечністю реформ. Саме тому виникає необхідність створення методологічної

---

<sup>8</sup> <https://proftekhosvita.org.ua/uk/news/details/5348/>



основи для вироблення основних напрямів модернізації й розвитку ПТО. Водночас визначення основних напрямів розвитку системи ПТО й механізмів їх реалізації має бути забезпечене нормативно-правовою базою, достатнім фінансуванням і спиратися на стратегічні прогнози. Саме з метою забезпечення ефективного функціонування системи ПТО в Україні необхідно виконати всі рекомендації Комітету Верховної Ради України з питань науки і освіти.

Сьогодні ПТНЗ стають повноправними суб'єктами ринкової економіки, отримуючи право самостійного визначення напрямів свого розвитку, цілей та методів їхнього досягнення.

В українській системі професійної освіти в останні роки спостерігаються позитивні тенденції щодо її осучаснення. Розпочалася робота з оновлення змісту шляхом розроблення професійних стандартів, покращується робота з кадровим потенціалом училищ, здійснюється підвищення їх кваліфікації за новими навчальними планами і програмами, налагоджується співпраця з роботодавцями.

Урядом за останні десять років прийнято низку розпоряджень та постанов щодо поліпшення діяльності ПТНЗ<sup>9</sup>:

Указ Президента України від 18.09.2004 р. № 1102/2004 р. (витяг) «Про додаткові заходи щодо вдосконалення професійно-технічної освіти в Україні»;

Указ Президента України від 28.12.2004 р. № 1561/2004 «Про Положення про гранти Президента України для випускників професійно-технічних навчальних закладів»;

Указ Президента України від 28.12.2004 р. № 1562/2004 «Про Положення про стипендії Президента України для призерів і учасників всеукраїнських конкурсів фахової майстерності серед учнів професійно-технічних навчальних закладів»;

Постанова Кабінету Міністрів України від 08.06.05 р. № 436 «Про визначення розміру щорічних стипендій та грантів Президента України призерам і учасникам всеукраїнських конкурсів фахової майстерності серед учнів професійно-технічних навчальних закладів та їхнім випускникам»;

«Про внесення змін до Порядку надання робочих місць для проходження учнями, слухачами професійно-технічних навчальних закладів виробничого навчання та виробничої практики» від 27.08.2010 р. № 507;

Постанова Кабінету Міністрів України від 27.08.2010 р. № 784 «Про затвердження Порядку працевлаштування випускників ПТНЗ, підготовка яких ведеться за державним замовленням»;

«Про впровадження державних стандартів професійно-технічної освіти з робітничих професій» від 31.01.2011 р. № 62;

---

9 <http://www.mon.gov.ua/about-ministry/normative/>

Наказ МОН України від 07.06.2011 р. № 541 «Про Державну цільову програму розвитку професійно-технічної освіти на 2011–2015 роки»;

із змінами, внесеними згідно з постановою КМ № 939 від 12.10.2010 р.; із змінами, внесеними згідно з постановами КМ № 575 від 01.06.2011 р., № 801 від 15.08.2012 р., № 1056 від 07.11.2012 р. «Про затвердження переліку платних послуг, які можуть надаватися навчальними закладами, іншими установами та закладами системи освіти, що належать до державної і комунальної форм власності»;

Наказ МОН України від 15.05.13 р. № 511 «Про затвердження Методики розроблення державних стандартів професійно-технічної освіти з конкретних робітничих професій»;

Наказ МОН України від 03.06.13 р. № 669 «Про затвердження Положення про Всеукраїнський конкурс професійної майстерності серед майстрів виробничого навчання системи професійно-технічної освіти»;

Наказ МОН України від 11.07.2014 р. № 821 «Про призначення стипендій Президента України переможцям Всеукраїнських конкурсів фахової майстерності серед учнів професійно-технічних навчальних закладів у 2014 році».

Перераховані вище нормативно-правові документи МОН України щодо регулювання діяльності всіх ланок ПТО відповідають закономірностям трансформації та принципам ринкової економіки. Це підтверджує той факт, що розвиток ринкової економіки в Україні має безпосередній вплив на управління розвитком ПТО.

Кадровий резерв, зміни нормативно-правової бази, співпраця з роботодавцями, укрупнення робітничих професій і їхня популяризація – ось далеко не повний список питань, якими опікуються управлінські структури ПТО.

Упродовж декількох років працює «Школа кадрового резерву керівників ПТНЗ», яка формує готовність майбутніх управлінців до роботи в умовах ринку. Випускник цієї школи має бути ефективним менеджером, орієнтованим на потреби ринку праці, сучасні професії, забезпечити прийом, проходження учнями виробничої практики та навчання<sup>10</sup>.

Важливим є питання співпраці з роботодавцями, яку ПТНЗ намагаються вивести на новий рівень за допомогою МОН України, роботодавців, громадськості. Так, у 2013 р. МОН України, органами місцевої влади відкрито три навчально-практичних центри: будівельний – за технологіями КНАУФ на базі Київського професійного ліцею будівництва і комунального господарства; енергозбереження за технологіями компанії «Хенкель Баутехнік (Україна)» на базі Київського ВПУ будівництва і дизайну; Інноваційно-практичний центр будівельних технологій «ТехноНіколь» на базі Донецького ВПУ будівельних технологій. Зараз триває робота зі створення на базі ПТНЗ аграрного

---

10 <http://pedpresa.com.ua/blog/98054-chy-stane-profesijna-osvita-prestyzhnoyu.html>

спрямування в Чернігівської обл. за участю однієї з найбільших агропромислових компаній України «Кернел» навчально-практичного центру з упровадження сучасних технологій у галузі сільського господарства.

При формуванні державного замовлення на наступний навчальний рік МОН України орієнтуватиметься на професії, що відповідають вимогам сучасного виробництва і запитам роботодавців. Наприклад, професія «Опоряджувальник будівельний». Сьогодні це і лицювальник, і плиточник, і маляр, і штукатур, тобто ці 4 монопрофесії об'єднуються в одну – такі вимоги часу.

Важливим є також підвищення престижності робітничих професій шляхом проведення виставок, всеукраїнських конкурсів фахової майстерності й профорієнтаційної роботи із залученням громадських об'єднань, організацій роботодавців та учнівського самоврядування<sup>11</sup>.

Проте ще залишаються невирішені питання й невикористані резерви щодо цілеорієнтованого внесення змін у секторі ПТО.

Так, залишаються слабкими:

матеріальна база ПТНЗ;

запити суспільства на якісні освітні послуги та підготовку висококваліфікованих фахівців;

інвестиції роботодавців і держави у цю сферу;

співпраця роботодавців та навчальних закладів;

престиж професійної освіти.

Є й дисбаланс між обсягами підготовки кадрів з вищою та професійно-технічною освітою: після закінчення вищого навчального закладу випускники працюють за робітничими професіями. Підприємства відчують нестачу кваліфікованих робітничих кадрів. Освітньо-кваліфікаційний рівень «молодший спеціаліст» без робітничої професії не має попиту на ринку праці.

Важливим є створення робочої експертної групи для доопрацювання заклонопоекту «Про професійну освіту».

### **1.3. Основні напрями розвитку професійно-технічної освіти в ринкових умовах**

#### **1.3.1. Децентралізація та інноваційні технології управління**

Ринкова трансформація економіки України передбачає цілеорієнтовану децентралізацію управління, у т. ч. професійно-технічною освітою.

Загальноприйнятим є визначення децентралізації як процесу розширення і зміцнення прав та повноважень адміністративно-територіальних оди-

<sup>11</sup> <http://pedpresa.com.ua/blog/98054-chy-stane-profesijna-osvita-prestyzhnoyu.html>

ниць або нижчих органів і організацій при одночасному звуженні прав та повноважень відповідного центру з метою оптимізації й підвищення ефективності управління суспільно важливими справами, найповнішої реалізації регіональних й місцевих інтересів. Децентралізація – це специфічний метод управління, важливий для місцевої демократії та розвитку [28, с. 7].

Розрізняють два типи децентралізації: адміністративну (бюрократичну) і демократичну. Децентралізація адміністративна (інститут намісництва) означає розширення компетенції місцевих адміністративних органів, які отримують право на самостійну діяльність по відношенню до центральної влади, хоча й призначаються центральним урядом. Децентралізація демократична передбачає створення розгалуженої системи місцевого самоврядування, за якої вирішення місцевих справ покладається не на представників центрального уряду, а на осіб, обраних населенням відповідних громад чи регіонів.

До адміністративної демократизації управління ПТО належить делегування повноважень на нижчі рівні управлінської ієрархії. Існує три способи делегування:

- 1) делегується тільки завдання (керівник за собою залишає загальне планування діяльності, відповідальність і повноваження);
- 2) делегуються завдання й повноваження (керівник за собою залишає загальне планування діяльності і відповідальність);
- 3) делегуються завдання, повноваження, відповідальність (загальне планування діяльності керівник залишає за собою).

Децентралізація у такий спосіб забезпечує різні ступені свободи для нормативно призначених посадових осіб: керівника закладу або установи ПТО, заступника директора, педагогічного працівника. У літературних джерелах цей процес називається не «децентралізація», а «деконцентрація» влади.

Другий, демократичний спосіб децентралізації передбачає створення спеціальних громадських структур, які можуть діяти трьома способами.

1. Громадська структура висловлює свої думки, адміністрація приймає рішення із врахуванням громадської думки. Основним завданням громадських структур є незалежна експертиза стану справ у ПТО та діалог з владними структурами для встановлення балансу інтересів громадськості й органів управління ПТО.

2. Громадські структури організують претензійний потік інформації, що рухається назустріч нормативній інформації державних структур управління ПТО. Представники громадськості разом з працівниками спеціальних адаптаційних підрозділів узгоджують зустрічні потоки інформації й визначають вектор переваг. На основі узгодженої інформації адміністративна структура приймає рішення, що має бути адаптованим до зовнішніх і внутрішніх умов

та встановлювати баланс інтересів всіх учасників освітнього й управлінського процесів.

У першому і другому способах громадські структури не беруть участі у процедурі прийняття управлінського рішення.

3. У третьому способі для субординаційних відносин характерними стають рухомість і гнучкість. До виконання завдань залучається громадськість, і відносини тимчасово перетворюються на партнерські. При цьому поширюються горизонтальні зв'язки. Після досягнення кожної часткової мети тимчасова команда розпускається, і знову поновлюється вертикаль. Основне призначення такої моделі – взаємоадаптація різноспрямованих активностей у напрямі загального вектора переваг.

Для здійснення децентралізації управління необхідна взаємна зацікавленість громадськості (роботодавці, батьки, меценати, спонсори тощо) та посадових осіб, учнів. Для цього треба мати модернізовану нормативно-правову базу функціонування установ і закладів ПТО, а також розвинуті ринкові відносини.

*Аутсорсинг* (англ. *outsourcing*) – це технологія менеджменту, яка передбачає передачу організацією частини її завдань або процесів стороннім виконавцям на умовах субпідряду. Це угода, за якою робота виконується людьми із зовнішньої організації, яка зазвичай є також експертом у цьому виді робіт. Аутсорсинг часто використовується для скорочення витрат<sup>12</sup> [3].

Простіше – це залучення зовнішніх ресурсів для задоволення власних потреб. Головним принципом аутсорсингу є настанова залишати за собою тільки те, що можеш робити краще за інших, і віддавати зовнішньому підрядникові те, що він зробить краще.

Головним джерелом економії витрат за допомогою аутсорсингу є підвищення ефективності підприємства в цілому і поява можливості звільнити відповідні організаційні, фінансові та людські ресурси, щоб розвивати нові напрями або сконцентрувати зусилля на наявних, що вимагають підвищеної уваги.

В Україні, на відміну від країн з розвинутою ринковою економікою, ця технологія менеджменту тільки починає опановуватися. У зарубіжжі аутсорсинг здійснюється в таких напрямках: робота з персоналом, з комп'ютерною технікою і ІТ-технологіями, друк, охорона праці, юридичні послуги, бухгалтерія, продаж тощо.

Наприклад, проводячи аутсорсинг персоналу, що здійснюється на договірній основі, компанії-замовники можуть передати виконавцям такі функції:

оформлення трудових відносин з працівниками за трудовим або цивільно-правовим договором;

<sup>12</sup> <http://uk.wikipedia.org/wiki/Аутсорсинг>

кадрове діловодство (документаційне оформлення з питань найму, відряджень, відпусток, продовження договорів та їх розірвання, соціальне забезпечення) [127];

нарахування та виплату заробітної плати;

нарахування й виплату податків;

усі інші виплати, відрахування та компенсації, передбачені законодавством;

медичне страхування (укладення договору, постійний моніторинг, щоденна консультація працівників); забезпечення безпечних умов праці.

Як зазначає І. Матвій, за 2009–2010 рр. ринок ІТ-аутсорсингу в Центральній та Східній Європі складався з 16-ти країн: України, Румунії, Угорщини, Польщі, Чехії, Білорусії, Болгарії, Естонії, Сербії, Словаччини, Литви, Хорватії, Молдови, Латвії, Словенії та Албанії. За цей період на ринку спостерігалася тенденція до збільшення його обсягу й кількості ІТ-фахівців, зайнятих у сфері ІТ-аутсорсингу [102].

Щодо України частка обсягу на ринку ІТ-аутсорсингу збільшилася з 508 млн євро у 2009 р. до 637 млн євро. – у 2010 р., тобто на 25,3%, а кількість вітчизняних ІТ-фахівців у 2010 р. зросла до 20 тис. осіб. Тобто в період 2009–2012 рр. простежується стійка тенденція до зростання індустрії ІТ-аутсорсингу в Україні і в 2012 р. темп росту становив приблизно 75% по відношенню до 2009 р. Втім, потребує вдосконалення законодавство, що має безпосереднє відношення до ринку ІТ-аутсорсингу і стосується сфер оподаткування, кібер-безпеки та захисту даних; більша концентрація зусиль на розвиток зовнішнього ІТ-аутсорсингу та збільшення обсягів послуг на зовнішніх ринках; забезпечення спеціальних умов у сфері інформаційних технологій, що передбачає швидке отримання спеціалістами дозволу на роботу, державна програма підтримки і фінансування підготовки та перепідготовки спеціалістів у цій сфері [102].

Приклади застосування аутсорсингу в ПТО України нам не траплялися.

*Бенчмаркінг* – безупинний систематичний пошук і впровадження найкращих практик, що приведуть організацію до досконалішої форми. Дієвий інструмент для визначення становища компанії порівняно з іншими, подібними за розмірами та/або сферою діяльності, організаціями<sup>13</sup>.

В управлінській діяльності бенчмаркінг розглядається як особлива процедура введення в практику роботи навчального закладу технологій, стандартів і методів роботи кращих організацій. Але це не просто копіювання чужих ідей, а ефективний метод поліпшення діяльності навчального закладу, заснований на творчому ставленні до досвіду лідерів.

<sup>13</sup> uk.wikipedia.org/wiki/Бенчмаркінг

Успіх бенчмаркінгу полягає в чіткому виконанні певних структурних процедур. Рис.1.2 ілюструє спрощений підхід до циклів даного процесу.

Методика проведення бенчмаркінгу передбачає такі етапи:  
оцінка діяльності навчального закладу і виявлення «проблемних зон»;  
визначення предмета еталонного порівняння;  
пошук еталону й вибір форми еталонного порівняння;  
збір інформації;  
аналіз інформації та розробка плану впровадження інновацій;  
впровадження нових ідей у діяльність закладу;  
повторна самооцінка й аналіз результатів.

Для прикладу наводиться радарна діаграма порівняння потенціалу трьох ПТНЗ: Дніпропетровського Центру підготовки та перепідготовки робітничих кадрів, Київського професійного ліцею сфери послуг і Сімферопольського ВПУ ресторанного сервісу та туризму (рис. 1.3). Діаграма побудована за параметрами, роль яких виконали індикатори ефективної діяльності ПТНЗ, які були розроблені й затверджені наказом МОН України № 55 від 02.02.09 р. [84].

Що конкретно може отримати ПТНЗ, використовуючи бенчмаркінг? По-перше, ПТНЗ може «побачити себе зі сторони» – об'єктивно проаналізувати свої слабкі та сильні сторони. По-друге, цілеспрямоване вивчення ПТНЗ-лідерів допоможе визначитися зі стратегічними орієнтирами для того, щоб бути на передовій. По-третє, бенчмаркінг допомагає почерпнути нові ідеї як в організації навчального процесу, так і у сфері маркетингу освітніх послуг. По-четверте, бенчмаркінг є альтернативою традиційному стратегічному пла-



Рис.1.2. Цикл бенчмаркінгу

## Порівняння потенціалу трьох навчальних закладів за 2007-2008

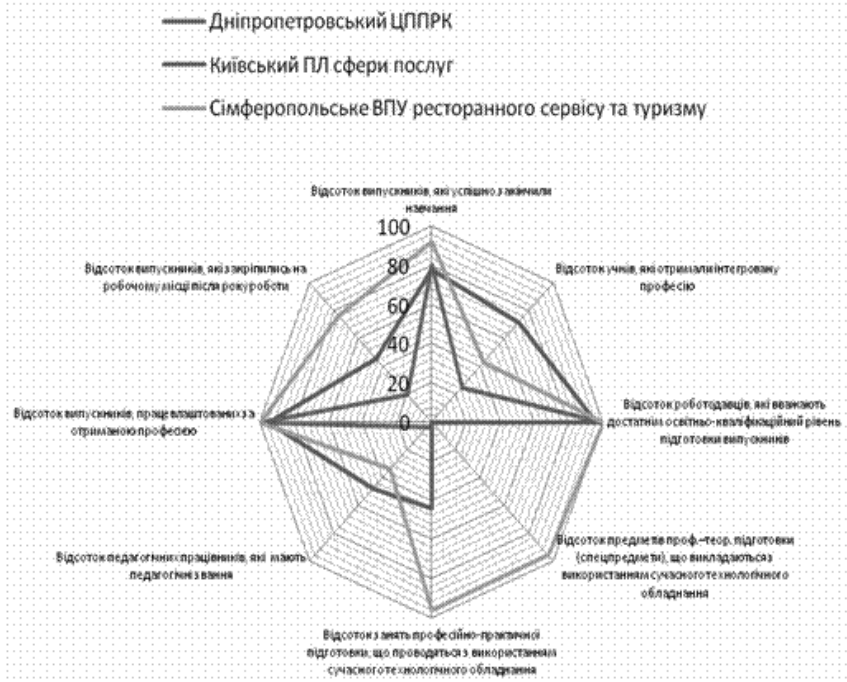


Рис. 1.3. Порівняння потенціалу трьох ПТНЗ

нуванню від досягнутого, відкриваючи можливість перейти до планування на основі аналізу показників конкурентів.

*Коучинг* (англ. coaching – навчання, тренування) – метод консалтингу та тренінгу; від класичних консалтингу й тренінгу відрізняється тим, що коуч не дає порад і жорстких рекомендацій, а шукає вирішення спільно з клієнтом. Від психологічного консультування коучинг відрізняється спрямованістю мотивації. Робота з коучем передбачає досягнення певної мети, нових, позитивно сформульованих результатів у житті й роботі.

Коучинг у системі ПТО – це насамперед інструмент розвитку особистості, яка готова через професійний саморозвиток стверджуватися в суспільстві й планувати своє життя із врахуванням успішної професійної діяльності. Коуч-технології у процесі підготовки робітників високого рівня кваліфікації в закладах системи ПТО дадуть змогу розширити межі класичної професійної



підготовки через систему знань, умінь, навичок, сформувавши професійні та соціальні мотиви учнів, підштовхнуть їх до створення й успішної реалізації свого життєвого плану з урахуванням соціальних і виробничих змін.

В умовах ПТНЗ викладач або майстер виробничого навчання, ставлячи за мету формування життєвої компетентності в учнів, не повинен нав'язувати свою думку, а шляхом логічних, послідовних запитань має підштовхнути учня до активізації внутрішніх резервів, допомогти визначити проблему й спільними зусиллями окреслити завдання для досягнення встановленої мети.

Коучинг як інноваційний метод навчання створює умови для розвитку особистості, здатної до реалізації своїх потенційних можливостей, прийняття адекватних рішень у постійно змінюваних життєвих ситуаціях. Коуч-технології сприяють самореалізації особистості через професію, що є вихідною умовою для формування життєвої компетентності учнів ПТНЗ [122; 127].

Для прийняття обґрунтованих рішень в умовах ринкових відносин в управлінні ПТО використовуються маркетинго-моніторингові дослідження. Технології маркетингу тісно пов'язані з IT-технологіями, яких ми тільки торкнемося в нашому дослідженні, оскільки вони вже детально описані в літературі.

Вітчизняний учений С. Ілляшенко описав сучасні тенденції застосування IT-технологій у маркетингу [44]. Дослідник виділив основні елементи сучасного інтернет-маркетингу: маркетингові дослідження в Інтернеті; маркетингові комунікації; збут продукції через Інтернет.

Аналізуючи ці елементи з позицій потреб ПТО, зазначимо, що заклади й установи ПТО використовують Інтернет для пошуку вторинної інформації через аналіз сайтів підприємств, установ, засобів масової інформації для встановлення контакту або партнерських відносин.

Первинну інформацію через Інтернет заклади отримують на своїх сайтах, розміщаючи анкети, тести, опитувальники для учнів і педагогічних працівників, батьків та громадськості. Нові навчальні плани й програми потребують експертної оцінки. Програми і питання для експертів так само розташовуються на сайтах.

Останнім часом ПТНЗ використовують сайти і Web-сторінки для реклами закладу, розкриваючи його сильні сторони, перелік професій, умови навчання й проживання в гуртожитку, партнерські зв'язки з роботодавцями тощо.

Збутова політика закладів і установ ПТО в середовищі Інтернет має кілька напрямів. Перший з них – створення спеціальних навчальних сайтів або Web-сторінок для учнів, де розташовані навчальний розклад, завдання для самостійної роботи за різними навчальними дисциплінами, питання до контрольних робіт, заліків, екзаменів, завдання для курсових і дипломних проєктів. Через дошку оголошень доводяться новини в житті закладу тощо.

Другий напрям – це використання елементів дистанційного навчання для учнів або слухачів курсів підвищення кваліфікації, які навчаються у закладі. Третій – створення інтернет-магазинів при отриманні на це спеціальної ліцензії. Через інтернет-магазин можна розповсюджувати свою продукцію, починаючи з освітніх послуг і закінчуючи виробами, які виготовляють учні ПТНЗ.

Просування маркетингової діяльності у віртуальний простір Інтернету є загальноосвітньою тенденцією, яка чітко простежується і в Україні. Для поширення IT-технологій у ПТО створюють відповідні умови. Так, у ПТНЗ налічується 28 тис. одиниць комп'ютерної техніки нового покоління, тобто на один комп'ютер припадає 13 учнів.

До мережі Інтернет підключено 868 ПТНЗ, що складає 99% загальної кількості ПТНЗ. Здійснюється відповідна робота з підключення до мережі Інтернет гуртожитків училищ. 80% ПТНЗ мають власні веб-сайти та активно використовують локальні мережі як у навчально-виробничому, так і в адміністративно-управлінському процесі [154].

Технологічно моніторингові дослідження здійснюються у три етапи.

1. Визначення об'єкта моніторингу й напрямів, за якими збирається інформація (наприклад, для певної групи учнів напрям може бути різний – вихованість, якість навчання, конкурентоспроможність на ринку праці тощо); відбір критеріїв, за якими визначатиметься стан об'єкта; підбір інструментарію (засобів і способів отримання інформації про властивості об'єкта).

2. Збір інформації за допомогою спостереження, аналізу документів, відвідування уроків, рейтингу, контролю, анкетування, тестування, інтерв'ю, самооцінки.

3. Обробка й систематизація інформації, яку доцільно накопичувати у вигляді таблиць, діаграм, графіків, різноманітних вимірювальних шкал.

Інноваційною технологією в моніторинговому дослідженні виступає своєрідний інструментарій, який виконує не тільки узагальнюючу роль, а, включаючи критерії, що характеризують бажаний результат, набуває властивості кваліметричного стандарту. Дані заповнюються в табличному процесорі Excel, що дає змогу автоматизувати обчислення результатів. Нижче наводиться, як приклад, кваліметрична модель вимірювання рівня творчого розвитку особистості, що використовується у виховній роботі з учнями ПТНЗ (табл. 1.2).

Зведені дані по кожному учню при тривалому спостереженні дають змогу самостійно регулювати траєкторію розвитку на основі рефлексивного аналізу. Зведені дані по групі учнів дають змогу шляхом проведення спрямованих заходів на рівні закладу орієнтувати їх розвиток у бажаному напрямі. Ці дані важливі для заступника директора з виховної роботи.

Таблиця 1.2

## Рівень творчого розвитку особистості

<i>фактор – Ф</i>	<i>вагомість – т</i>	<i>критерії</i>	<i>вагомість – v</i>	<i>значення коефіцієнта відповідності</i>	<i>часткова оцінка критерію</i>
1. Мотиваційно-творча активність		1. Допитливість, прагнення до лідерства, прагнення до успіху	1,00		0
		2. Проявляється, але не завжди	0,80		0
		3. Проявляється інколи	0,60		0
		4. Ніколи не проявляється	0,40		0
2. Інтелектуально-логічні здібності		1. Здатен аналізувати, порівнювати, виділяти головне; обґрунтовано доводити свої судження	1,00		0
		2. Проявляється, але не завжди	0,80		0
		3. Проявляється інколи	0,60		0
		4. Ніколи не проявляється	0,40		0
3. Інтелектуально-евристичні здібності		1. Пропонує оригінальні ідеї, переносить знання й уміння в нові ситуації; має незалежність суджень, критичність мислення; здатність до фантазії й асоціацій	1,00		0
		2. Проявляється, але не завжди	0,80		0
		3. Проявляється інколи	0,60		0
		4. Ніколи не проявляється	0,40		0
4. Здатність до самоорганізації		1. Уміє спланувати свою діяльність і визначити мету; раціонально використовує час; має об'єктивну самооцінку	1,00		0
		2. Проявляється, але не завжди	0,80		0
		3. Проявляється інколи	0,60		0
		4. Ніколи не проявляється	0,40		0
5. Комунікативні здібності		1. Здатен акумулювати й творчо використовувати позитивний досвід інших; здатний до співпраці	1,00		0
		2. Проявляється, але не завжди	0,80		0
		3. Проявляється інколи	0,60		0
		4. Ніколи не проявляється	0,40		0
	0				0

Порівняння показників моніторингу із запланованими дає можливість побачити, наскільки правильними були адміністративні рішення, допомагає відкоригувати, переглянути методи, форми й способи управлінської діяльності.

При розробленні кваліметричної моделі виділяються фактори впливу на конкретну діяльність (учня, педагогічного працівника, директора ПТНЗ, НМЦ ПТО тощо) [133]. Для кожного фактора визначаються змістові критерії. Потім обчислюються вагомості факторів і критеріїв за методом Дельфі [33]. Все отримане зводиться в спеціальну таблицю, яка закінчується графою, де зазначається коефіцієнт проявлення критеріїв. Цей коефіцієнт є бальною оцінкою у частках одиниці. Він може обчислюватися за допомогою загально-визнаних психологічних, педагогічних, соціометричних тестів і методик на основі кваліметричного підходу (результат переводиться в частки одиниці). Обчислення може здійснюватися і як індексна оцінка (частка від загальної кількості вимог, що визначені й затверджені колегіально).

Отже, ринкова трансформація впливає на управління ПТО у напрямах децентралізації, а також поступового введення інноваційних, притаманних ринковій економіці, технологій менеджменту: аутсорсингу, бенчмаркінгу, коучингу, маркетингових і моніторингових технологій.

У цілому, модернізація системи управління розвитком ПТО спрямовуватиметься на здійснення подальшої автономії ПТНЗ, розширення повноважень керівника училища, підвищення його персональної відповідальності за якість підготовки робітничих кадрів [154].

### **1.3.2. Модернізація суб'єктів професійно-технічної освіти**

В Україні зараз здійснюються заходи щодо зміни професійно-кваліфікаційної структури підготовки кадрів, що викликає необхідність оптимізації мережі закладів та установ ПТО шляхом їх спеціалізації, перепрофілювання, переходу на ступеневу ПТО відповідно до потреб регіону та галузей економіки. Враховуючи потребу ринку праці у підготовці кваліфікованих робітничих кадрів і з метою оптимального використання фінансових, кадрових, методичних, навчальних ресурсів, упродовж 2013 р. МОН України реорганізовано 6 юридичних осіб малокомплектних ПТНЗ шляхом приєднання їх до більш потужних закладів, змінено тип та назву 11 професійно-технічних училищ.

За ініціативою ПТНЗ здійснюється об'єднання кількох навчальних закладів з метою їх трансформації у навчально-виробничі центри.

Розглянемо організацію Севастопольського центру професійно-технічної освіти ім. А. Геловані (СЦПТО ім. А. Геловані). У 1995 р., коли цей центр був ще ПТУ–2 ім. А. Геловані, наказом №157 Міністерства освіти України від

01.06.1995 р. ПТУ–2 м. Севастополя стало експериментальним педагогічним майданчиком з впровадження нових управлінських підходів до підготовки кваліфікованих робітників у нових економічних умовах.

Тоді було складено програму експериментального педагогічного майданчика з теми: «Розробка нової моделі управління професійно-технічним училищем і перехід на нову структуру управління».

Ознайомившись із принципово новим для вітчизняних підприємств цільовим підходом до управління організацією, керівники училищ запросили до співпраці науковців [97]. Проаналізувавши відповідні літературні джерела, реальну ситуацію, можливості існуючого тоді ПТУ–2, яким керував В. Медведь, було вирішено перетворити діяльність училища шляхом інтеграції зусиль з ПТУ–7 та переорієнтації фахової підготовки учнів із врахуванням попиту ринку праці й впровадження технології цільового управління для створення й розвитку відповідної управлінської культури. Такий підхід мав вивести ПТУ з кризового стану й забезпечити успішну діяльність у сфері підготовки кваліфікованих робітників в умовах ринкової економіки.

Трансформація здійснювалася у три етапи.

1. Концептуально-організаційний етап передбачав:

аналіз чинної системи управління ПТУ–2 та ПТУ–7 й умов їх функціонування у зовнішньому середовищі;

розроблення програми трансформації, аналіз наукових джерел з проблеми ефективного управління організацією, у тому числі в системі світового менеджменту;

обґрунтування шляхів психологічної підготовки керівників і всього персоналу до сприйняття інноваційної моделі управління «за цілями і результатами».

2. Адаптивно-формуючий етап включав:

розроблення схеми організаційної структури управління ПТУ–2, адаптованої до складних економічних умов;

перевірку й затвердження розробленої схеми організаційної структури ПТУ – 2, згідно з якою цей ПТНЗ стає СЦПТО.

3. Результуючо-формуючий етап охоплював:

обґрунтування й розробку моделі розвитку культури цільового управління, якою треба було оволодіти керівникові і колективові для оптимального управління створеним СЦПТО, методик формування нової управлінської культури – культури цільового управління – на основі інструментарію підвищення рівня конкурентоспроможності педагогічного персоналу та випускників ПТНЗ;

експериментальну перевірку оцінювання, яка уможливило визначити якості майстрів виробничого навчання, педагогів, методистів, адміністратив-

них працівників, та оцінювання, за допомогою якого з'ясовується в рейтинговому варіанті рівень оволодіння знаннями, моральний, творчий і фізичний розвиток випускників;

перевірку рівня сформованості нової управлінської культури ПТНЗ [78].

Етапи трансформації були успішно реалізовані, й МОН України зареєструвало перший в Україні Центр ПТО, який почав функціонувати для підготовки кваліфікованих робітників уже престижних професій.

За прикладом СЦПТО поступово стали створюватися Центри в інших регіонах України. Сьогодні в Україні діє 70 Центрів ПТО.

Прикладом створення навчального центру на базі ПТНЗ може слугувати Житомирський навчально-практичний будівельний центр (Житомирський НПБЦ).

Житомирський НПБЦ на базі ПТУ №1 м. Житомира було створено за сприянням компанії «Хенкель Баутехнік (Україна)»<sup>14</sup>.

Першочерговим завданням створення Житомирського НПБЦ було юридичне оформлення відповідної документації. Накази про створення центру: МОН України; Управління освіти і науки облдержадміністрації; ПТУ №1; Угода про співпрацю з компанією «Хенкель Баутехнік (Україна)».

При створенні центру були витримані відповідні умови щодо необхідних нормативів комплексу навчально-практичної бази. Комплекс центру складається із навчальної аудиторії, виробничої майстерні, розрахованої на певну кількість робітничих місць, кімнати відпочинку, душевої, кімнати гігієни, комори для збереження матеріалів та інструменту.

У порівнянні з традиційною навчально-виробничою базою ПТУ, навчально-практична база центру має докорінні позитивні нововведення: сучасний естетичний вигляд; сучасні меблі, устаткування, інструменти; новітні матеріали.

У тісному зв'язку з наданням базової професійної освіти, впровадженням новітніх технологій у навчально-практичному будівельному центрі здійснюється фундаментальне, стрімке оновлення змісту професійної підготовки кваліфікованих робітників.

Упродовж 23-х років сформована мережа ПТНЗ різної форми власності [118]: державних ПТНЗ – 983, у тому числі: ПТНЗ (МОН та ОДА) – 853 (з контингентом учнів майже 360 тис.); ПТНЗ у структурі ВНЗ та інших – 54 (з контингентом учнів майже 22 тис.); ПТНЗ в установах виконання покарань – 76 (з контингентом слухачів близько 9 тис.);

недержавної форми власності (на кінець 2013 р.) – близько 1200 ПТНЗ (І атестаційний рівень), з контингентом учнів/слухачів упродовж року – близько 100 тис.

---

<sup>14</sup> <http://pto-zh.org.ua/pages/p2>

Отже, в умовах ринкової трансформації економіки України здійснюється перебудова ПТО, що зумовлює оптимізацію мережі професійних навчальних закладів. У подальшому визнано доцільним створення на базі кращих ПТНЗ України професійних коледжів з метою забезпечення наступності навчальних програм з підготовки кваліфікованих робітників і молодших спеціалістів.

### **1.3.3. Розвиток партнерських відносин з роботодавцями**

Суть соціального партнерства в діяльності закладів і установ ПТО полягає у встановленні зв'язків з роботодавцями через соціальний діалог. Для цього спеціально організуються семінари-презентації, ознайомлення роботодавців з навчальними програмами і програмами розвитку, матеріально-технічною базою, презентуються кваліфікації викладачів, майстер-класи, ярмарки професій тощо. У структурі ПТНЗ останнім часом з'являються франчайзери, які займаються рекламою освітніх і професійних послуг, здійснюють профорієнтаційну роботу.

Соціальне партнерство може проявлятися шляхом об'єднання зусиль наукових і практичних працівників у розробці навчальних посібників нового покоління. Так, ПТО НАПН України та ДПТНЗ «Токмаківський професійний аграрний ліцей» розробили і впровадили у навчально-виробничий процес електронний навчально-методичний посібник з предмета «Сільськогосподарські машини», виконуючи спільну тему «Розробка та використання навчально-методичних засобів у підготовці кваліфікованих робітників у професійно-технічних навчальних закладах аграрного профілю». Посібник складається з блоків, що відповідають основним видам навчально-пізнавальної діяльності учнів у забезпеченні інтерактивного зв'язку в системі «учень – навчальна система – викладач». Як свідчить практика, завдяки використанню посібника значно оновлюється традиційна система навчання та моделюються принципово нові форми організації пізнавальної діяльності учнів [86, с. 149].

Мета партнерства між навчальними закладами та підприємствами у сфері професійного навчання на виробництві – узгодження дії сторін щодо забезпечення на договірній основі проведення професійного навчання працівників підприємств із врахуванням вимог виробництва, розробка та погодження необхідної навчально-програмної документації, методичних матеріалів тощо.

Останнім часом у системі ПТО України стали з'являтися виробничо-освітні кластери, що забезпечують унікальну основу для залучення різних інвестицій для навчання широкого кола працівників, підприємців, підвищення гнучкості й мобільності підприємств, розширення спектра мережевих структур.

Кластери не тільки забезпечують процес навчання у ПТНЗ сучасним обладнанням, новими технологіями, дають можливість пройти стажування

педагогічним працівникам та виробничу практику учням, вони виступають і як форум, у рамках якого ведеться діалог між партнерами (діловими, державними, науковими) в контексті підвищення якості професійної підготовки майбутніх працівників та рівня конкурентоспроможності підприємств.

Серед прикладів активного залучення соціальних партнерів до підготовки робітничих кадрів є співпраця ПТУ будівельного спрямування з компаніями-виробниками – «Хенкель Баутехнік Україна», «Кнауф Маркетинг Україна». Укладаються меморандум про співробітництво та відповідні угоди з Асоціацією «Ліга машинобудівників та роботодавців України «УКРМАШ-БУД» [154].

У світлі соціально-економічних перетворень в українському суспільстві сучасний заклад ПТО можна розглядати як підприємницьку організацію, головною метою якої є надання освітніх послуг, виховання й розвиток особистості.

Більшість учнів ПТНЗ мріють відкрити власну справу. Проте політика держави щодо підприємництва не завжди сприяє цьому. В Україні тільки починають з'являтися нові організаційні структури: технопарки, бізнес-центри, бізнес-інкубатори, які надають консультації та здійснюють відповідне навчання майбутніх підприємців [86, с. 22–24]. Отже, можна сподіватися на появу нового виду соціального партнерства через диверсифікацію та взаємопроникнення ПТНЗ нового типу і шойно перерахованих нових економічних структур.

### **1.3.4. Зміна змісту професійно-технічної освіти**

Впровадження нових виробничих технологій і техніки зумовлює появу нових професій та видів робіт, внаслідок чого кількісно і якісно змінюється професійно-кваліфікаційна структура робітничих кадрів, виникає об'єктивна потреба в розширенні їх професійної компетентності. Йдеться про сучасні професії широкого профілю, пов'язані з обслуговуванням, налагодженням, регулюванням, монтажем, ремонтом обладнання, впровадження інформаційних та комунікаційних систем тощо [154].

Зазначене потребує розроблення нових стандартів професійної і освітньої діяльності. Інтеграція України в європейський освітній простір, глобалізаційні процеси зумовили використання компетентнісного підходу в підготовці кваліфікованих робітників різних сфер економіки.

Компетентнісна основа створення професійних і освітніх стандартів переносить акцент з процесу підготовки фахівців на результат.

За визначенням Г. Лук'яненко, професійний стандарт – це документ, який охоплює економічні, екологічні аспекти професії та включає питання охорони



й нормування праці. До його розробки залучаються фахівці різних сфер: науковці, роботодавці, педагогічні працівники ПТО, фахівці з управління трудовими ресурсами, кваліфіковані робітники тощо [86, с. 99].

Структуру стандартів складають професійні елементи, кожен з яких включає три групи компетенцій:

*ключові (надфахові, або базові)*, визначаються ключовими (базовими) компетенціями як нормативною моделлю (стандартом) професійної діяльності;

*загальнофахові*, визначаються когнітивними, діяльнісними, соціально-комунікаційними, особистісними компетенціями, притаманними певній професії;

*спеціально-фахові*, визначаються специфічними компетенціями конкретної спеціальності, і характеризуються здатністю фахівців використовувати спеціальні знання та вміння в практичній діяльності [41, с. 21–23].

На основі професійних стандартів створюються освітні стандарти, які потім перетворюються в освітньо-професійні програми.

Державний стандарт професійно-технічної освіти – це документ, у якому визначено державні вимоги до результатів ПТО, рівня професійної кваліфікації випускників ПТНЗ відповідно до вимог кваліфікаційної характеристики професії та освітнього рівня вступників до зазначених навчальних закладів [111].

Навчально-виробничі роботи передбачають індивідуальне і самостійне виконання згідно з модульною побудовою змісту. Такі програми можуть бути варіативними, а звідси, і підбір змісту також варіативний. М. Михнюк наводить такий приклад переліку робіт для підготовки кваліфікованих робітників з професії «Маляр» 7-го кваліфікаційного розряду й зазначає, що ці види робіт, які є основою професійної компетентності маляра-будівельника, можуть входити у зміст індивідуальних варіативних програм [86, с. 108–110].

Враховуючи принцип варіативності змісту, можна вичленити зі структури змісту вже сформовані знання уміння і навички, ввести до змісту навчального матеріалу ще не освоєні. Отже, зміст сучасного професійного навчання щодо підготовки кваліфікованих робітників будь-якого профілю має ґрунтуватися на державних стандартах, відображати сучасні досягнення науки у відповідній галузі, забезпечувати наступність і технологічну послідовність вивчення виробничих операцій, системну побудову ієрархічного взаємозв'язку всіх елементів, формування професійної мобільності, модульності та варіативності змісту, відповідати потребам роботодавців і вимогам ринку праці.

Саме тому розробляються й упроваджуються державні стандарти ПТО з професій широких кваліфікацій; оновлюються та затверджуються оптимальні переліки професій з підготовки кваліфікованих робітників (скорочення їх кількості на основі інтеграції).

Завдяки ініціативі акціонерного товариства UzinUtz AG (ФРН) та підтримки Міністерства з економічної співпраці і розвитку Федеративної Республіки Німеччини на українському ринку праці в рамках реалізації міжнародного проекту № 2010/102/2009 «Введення практичного навчання за професією укладальник підлогових покриттів в Україні і Республіці Білорусь» з'явилася нова унікальна професія «Укладальник підлогових покриттів» [168, с. 30].

На базі Центру сучасних професій і технологій навчання ПТО НАПН України започатковано розроблення інтегрованих робітничих професій, яких раніше не було на ринку освітніх послуг України, а також 8 державних стандартів ПТО нового покоління на основі компетентнісного підходу. До цієї діяльності залучаються педагогічні працівники експериментальних ПТНЗ, іноземні партнери (Данія), Департамент професійно-технічної освіти МОН України, відділення науково-методичного забезпечення змісту професійно-технічної освіти Інституту інноваційних технологій і змісту освіти МОН України.

За повідомленням В. Супруна, «Міністерством вперше протягом лише одного 2012 р. розроблено та затверджено 60 державних стандартів ПТО з актуальних на ринку праці професій, у розробленні яких активну участь взяли організації роботодавців, котрі визначали кваліфікаційні вимоги до кожної професії» [154].

У 2013 р. розроблено 46 державних стандартів робітничих професій, з яких 23 вже затверджені й запроваджені в навчальний процес з 2013/14 навчального року. МОН України у 2013 р. затверджена Методика розроблення Державних стандартів професійно-технічної освіти з конкретних робітничих професій. Наприкінці 2013 р. затверджено нові стандарти для 305 професій [118].

### **1.3.5. Інформаційно-освітнє середовище навчально-виробничого процесу**

За сучасних умов проблема професійної підготовки кваліфікованих робітників потребує нових підходів до організації навчання, в т. ч. прогресивних освітніх технологій.

На думку вчених і практиків, професійна освіта має здійснюватися за рахунок розвитку способів мислення і діяльності, інтегруючи теоретичну й виробничу складові процесу навчання.

Можна виділити найбільш пріоритетні способи підвищення якості професійної освіти:

впровадження персоналізованої моделі підготовки кваліфікованих робітників;

використання блочно-модульного навчання;

інформаційно-комунікаційне забезпечення професійної освіти;

формування освітнього простору за допомогою прогресивних педагогічних технологій тощо

До останніх належать інформаційно-комунікаційні технології, за допомогою яких створюється інформаційно-освітній простір навчального закладу. Цілеорієнтоване створення такого простору сприяє формуванню професійної компетентності учнів, їхньої інформаційної культури, сучасного професійного світогляду, реалізації творчого потенціалу та особистісного становлення, а також формуванню професійної самосвідомості.

Велике значення у формуванні освітнього середовища навчального закладу мають електронні підручники. Для створення таких підручників визначено вимоги-критерії, яким вони повинні відповідати, і запропоновано механізм кваліметричного виміру для поточного та підсумкового оцінювання їх якості з метою коригування [69].

Лабораторія управління професійно-технічною освітою ІПТО НАПН України розробила кваліметричний стандарт оцінки електронних підручників [34]. Для визначення відповідних критеріїв були застосовані вимоги до створення й використання електронних підручників. Вимоги до створення мають дидактичний, а вимоги до використання – методичний і технологічний характер. Аналіз робіт Е. Зіміної і В. Шевченка [165] допоміг виділити дидактичні вимоги до електронних підручників. З метою забезпечення можливості оцінювання створених електронних засобів навчання був розроблений спеціальний інструментарій.

Логічний аналіз процедури оцінювання і вимог до електронних підручників дав змогу визначити відповідну систему, яка складається з чотирьох блоків: змісту; методів виявлення критеріїв; методів вимірювання показників; програми здійснення процедури оцінювання.

*Змістовий блок* складається з трьох компонентів: дидактичних вимог до змісту електронного підручника; техніко-технологічних умов його використання; методичного забезпечення використання електронного підручника у навчальному процесі.

До *методів виявлення критеріїв* належать: реалізація спеціально розробленої програми збирання даних; визначення методів збирання інформації (спостереження, бесіда, анкетування, інтерв'ю, контент-аналіз, аналіз документації тощо);

До *методів вимірювання* отриманих показників стосується, наприклад, використання умовних вимірників: балів, коефіцієнтів. Ми у своєму дослідженні використовували кваліметричний підхід до вимірювання показників. Оцінювання здійснювалося інтуїтивно або за допомогою найпростішого способу індексної оцінки – частки від цілого (метод оцінювання щодо унормованих вимог).

*Програма здійснення процедури оцінювання* передбачає визначення: мети оцінювання (навіщо, яку саме інформацію бажано зібрати?); місця оцінювання (де?); суб'єктів (хто?); порядок і періодичність (хто за ким і як часто?); відповідного інструментарію (опитувальники, тести, анкети тощо), у т.ч. способів автоматизації підрахунків (табличний процесор Excel, спеціально створені програмні продукти); технічних засобів для використання у процедурах оцінювання.

Зазвичай оцінювання підручників здійснюється інтуїтивно. Для підвищення об'єктивності доцільно застосовувати Метод 360°, при якому передбачається оцінювання як розробниками, так і користувачами. Отримується оцінка від науковців, керівників ПТНЗ, педагогічних працівників, учнів/студентів. Зручність використання можуть оцінити батьки, педагогічна громадськість. Таким чином, оцінювання здійснюється з різних точок зору, що дає змогу так само різнопланово ввести відповідні корективи у зміст електронного підручника, методичних рекомендацій для викладачів або учнів/студентів, програму оцінювання тощо [34].

Змістовий блок інтегрується у три розділи критеріїв, ступінь прояву яких передбачається оцінити.

*Перший розділ* «Дидактичні вимоги до змісту електронних підручників» містить такі критерії: ступінь відповідності змісту підручника конкретній навчальній дисципліні; повнота розкриття навчальної програми; наявність декомпозиції навчальної інформації на модулі, до якої входять освітні, контролюючі та коригувальні дидактичні кадри; ступінь забезпечення мінімально повного складу модуля (теоретичне ядро, контрольні питання по теорії, приклади розв'язування задач, задачі й вправи для самостійного розв'язування, контрольні завдання); наявність гіпертекстових сполучень між модулями для забезпечення дидактичних принципів розгалуженості та системності за допомогою структурно-логічних, міжпредметних і причинно-наслідкових зв'язків; ступінь включення у зміст підручника навчально-методичного матеріалу для самоперевірки та самокоригування готовності щодо практичного використання опанованих знань; наявність педагогічного дизайну.

*Другий розділ* «Техніко-технологічні вимоги до використання електронних підручників» включає такі критерії: наявність спеціально створеного інформаційного освітнього середовища, яке б давало можливість самостійно (або за участю викладача) здобувати й опановувати знання, у т.ч. на основі спеціального включення віртуальних об'єктів; ступінь запровадження програмного забезпечення на принципах відкритих кодів і вільного розповсюдження з централізацією його експлуатаційної підтримки та вдосконалення; ступінь забезпечення відкритості структури підручника для внесення коректив у науково-теоретичну й методичну складові змісту навчальної інформації.

ції; ступінь забезпечення оптимальної взаємодії електронного підручника з іншими елементами освітньої системи; рівень комп'ютеризації навчальних місць; ступінь вільного доступу до Інтернету; рівень потужності Інтернет-каналу; рівень інформаційно-комунікаційної компетентності користувачів.

*Третій розділ* «Ступінь методичного забезпечення використання електронних підручників у навчальному процесі» містить такі критерії: наявність системи планування роботи з електронним підручником (включення в поурочні плани, використання на всіх етапах засвоєння навчальної інформації шляхом організації колективної, групової та індивідуальної роботи з підручником); наявність спеціальних завдань для використання електронних підручників на етапах сприйняття, репродуктивного, конструктивного та креативного опанування навчальним матеріалом; наявність методичних рекомендацій і завдань для самостійної роботи з електронним підручником та іншими інтернет-ресурсами; ступінь дотримання ергономічних і санітарно-гігієнічних вимог при організації роботи учнів/студентів з електронними засобами навчання.

Зазначений зміст оцінювання підручників може бути об'єднаний у спеціально розроблену таблицю Excel, яка автоматизує обчислення, зводючи узагальнені дані до часток одиниці. Це дає змогу порівнювати ступінь відповідності розроблених електронних підручників з різних дисциплін вимогам електронних засобів навчання і вносити відповідні корективи (табл. 1.3).

Таблиця 1.3

### Кваліметричний стандарт оцінювання електронних підручників

Фактори	Вагомість факторів	Критерії	Вагомість критеріїв	Бальна оцінка в межах одиниці	Коефіцієнт проявлення критеріїв (оцінювання)	Коефіцієнт проявлення факторів
1. Дидактичні вимоги до змісту електронних підручників	0,33	1) ступінь відповідності змісту підручника конкретній навчальній дисципліні;	0,14		$K_{1=*}$	$\Phi_{1=*}$
		2) повнота розкриття навчальної програми;	0,15		$K_{2=}$	
		3) наявність декомпозиції навчальної інформації на модулі, до якої входять освітні, контролюючі та коригувальні дидактичні кадри;	0,15		$K_{3=}$	

Продовження табл. 1.3

		4) ступінь забезпечення мінімально повного складу модуля	0,14		$K_{4=}$	
		5) наявність гіпертекстових сполучень між модулями для забезпечення дидактичних принципів розгалуженості та системності за допомогою структурно-логічних, між-предметних і причинно-наслідкових зв'язків;	0,14		$K_{5=}$	
		6) ступінь включення у зміст підручника навчально-методичного матеріалу для самоперевірки та самокоригування готовності щодо практичного використання опанованих знань;	0,14		$K_{6=}$	
		7) наявність педагогічного дизайну	0,14		$K_{7=}$	
2. Техніко-технологічні вимоги до використання електронних підручників	0,33	8) наявність спеціально створеного інформаційного освітнього середовища, яке давало б можливість самостійно (або за участю викладача) здобувати й опановувати знання, у т.ч. на основі спеціального включення віртуальних об'єктів;	0,14		$K_{8=}$	$\Phi_{2=}$
		9) ступінь запровадження програмного забезпечення на принципах відкритих кодів і вільного розповсюдження з централізацією його експлуатаційної підтримки та вдосконалення;	0,14		$K_{9=}$	

Продовження таб. 1.3

		10) ступінь забезпечення відкритості структури підручника для внесення коректив у науково-теоретичну й методичну складові змісту навчальної інформації;	0,14		$K_{10=}$	
		11) ступінь забезпечення оптимальної взаємодії електронного підручника з іншими елементами освітньої системи;	0,14		$K_{11=}$	
		12) рівень комп'ютеризації навчальних місць; ступінь вільного доступу до Інтернету;	0,14		$K_{12=}$	
		13) рівень потужності Інтернет-каналу;	0,15		$K_{13=}$	
		14) рівень інформаційно-комунікаційної компетентності користувачів	0,15		$K_{14=}$	
3. Ступінь методичного забезпечення використання електронних підручників у навчальному процесі	0,34	15) наявність системи планування роботи з електронним підручником (включення в поурочні плани, використання на всіх етапах засвоєння навчальної інформації шляхом організації колективної, групової та індивідуальної роботи з підручником);	0,33		$K_{15=}$	$\Phi_3=$
		16) наявність спеціальних завдань для використання електронних підручників на етапах сприйняття, репродуктивного, конструктивного та креативного опанування навчальним матеріалом;	0,34		$K_{16=}$	

Продовження табл. 1.3

		17) наявність методичних рекомендацій і завдань для самостійної роботи з електронним підручником та іншими інтернет-ресурсами; ступінь дотримання ергономічних й санітарно-гігієнічних вимог при організації роботи учнів/студентів з електронними засобами навчання	0,33		$K_{17=}$	
Результуюче значення	1,00					$\Phi_{рез.} =$

\* $K_{1...i}$  = бальна оцінка \* вагомість критерію;

\* $\Phi_1 = (K_1 + K_2 + K_3 + K_4 + K_5 + K_6 + K_7)$  \* вагомість фактора;

так само обчислюється значення  $\Phi_2$  та  $\Phi_3$ ;

$\Phi_{рез.} = \Phi_1 + \Phi_2 + \Phi_3$ .

Зазначені показники дають змогу робити висновки про якість програмного засобу в цілому. Проте при формальному застосуванні поданих критеріїв можна не зовсім об'єктивно оцінити електронний засіб навчання. Тому треба зважено підходити як до добору критеріїв й визначення параметрів, так і до організації й здійснення процедури оцінювання.

Для забезпечення вимог до використання електронних підручників за допомогою ІТ необхідно [167, с. 11]:

створити спеціальне інформаційно-освітнє середовище, яке дало б змогу самостійно (або за участю викладача) набувати й оволодівати знаннями, в т.ч. на основі спеціального включення віртуальних об'єктів;

ввести програмне забезпечення на принципах відкритих кодів і вільного розповсюдження з централізацією його експлуатаційної підтримки та вдосконалення;

забезпечити оптимальну взаємодію електронного підручника з іншими елементами освітньої системи.

На сьогодні вченими ІІТО НАПН України створені:

контент-бібліотека підручників з п'яти спеціальних предметів: «Технологія токарної обробки», «Технологія кам'яних робіт», «Технологія штукатурних робіт», «Технологія електродугового зварювання», «Електротехніка з основами промислової електроніки». У формуванні інформаційного навчального середовища активну участь беруть 43 методисти НМЦ ІІТО та 112



викладачів і майстрів виробничого навчання ПТНЗ Автономної Республіки Крим, Донецької, Запорізької, Львівської, Полтавської, Хмельницької, Черкаської і Чернігівської областей України. Розробляються електронні підручники й з професій: токар, штукатур, муляр, опоряджувальник будівельник, плодоовочівник, кухар, кравець, перукар, помічник машиніста тепловоза, помічник машиніста електровоза, зварник, стропальник [165]. Упровадження єдиного інформаційного навчального середовища забезпечує відкритий та віддалений доступ до професійно орієнтованих інформаційно-навчальних ресурсів з будь-якого місця проживання суб'єктів навчального процесу на території України і за її межами;

комп'ютерно-орієнтовані дидактичні сценарії поурочної взаємодії з контент-бібліотекою. Для цього розроблені дидактичні сценарії самоперевірки знань з елементами роз'яснення помилкових дій для таких електронних підручників: «Технологія електродугового зварювання», «Стропальна справа», «Технологія токарної обробки», «Будова та ремонт тепловоза».

У співпраці з державним підприємством «Український науковий центр розвитку інформаційних технологій» створено веб-вузол МОН України й розміщено на ньому програмно-інструментальну платформу формування та підтримки інформаційного навчального середовища системи ПТО. Вчені лабораторії і викладачі ПТУ, залучені до розробки електронних підручників, мають доступ до неї і розташовують свої доробки щодо електронних підручників зі спеціальних дисциплін.

Для використання розміщених на веб-вузлі електронних підручників розроблено спеціальні методичні рекомендації, які сприятимуть формуванню освітнього простору за допомогою прогресивних технологій створення й застосування контент-бібліотеки.

Цікавим видом супроводу навчально-виробничого процесу закладів та установ ПТО можна вважати пошуковий *бібліотечний ресурс*, що за допомогою сучасних інтернет-технологій допомагає об'єднати під однією програмною оболонкою бібліотеки різних навчальних закладів, установ, організацій без порушення права інтелектуальної власності. Сам по собі пошуковий бібліотечний ресурс не є бібліотекою, а тільки виконує роль координуючої, узагальнюючої структури, що зберігає час на пошук необхідної інформації [86, с. 74–75].

Як зазначає В. Супрун, на серпень 2013 р. в Україні створено 14 електронних бібліотек ПТНЗ, що складає 350% від запланованого [154]. Це підкреслює стрімкий розвиток ІТ-технологій, а також їх оперативне розроблення і впровадження у навчально-виховний процес національної системи ПТО.

### **1.3.6. Підвищення кваліфікації педагогічних працівників професійно-технічних навчальних закладів; навчання на виробництві**

Відповідно до Наказу МОН України від 30.04.2014 р. № 535, зареєстрованого Міністерством юстиції України від 18 липня 2014 р. за № 840/25617 «Про затвердження Порядку підвищення кваліфікації педагогічних працівників професійно-технічних навчальних закладів», педагогічні працівники проходять підвищення кваліфікації у закладах післядипломної освіти, ВНЗ, НМЦ ПТО, на підприємствах, в організаціях, а також на базі ПТНЗ на засадах вільного вибору форм навчання, програм і навчальних закладів.

МОН України пропонує удосконалювати систему підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації інженерно-педагогічних кадрів ПТО на базі вищих навчальних закладів і профільних ПТНЗ; забезпечувати підготовку педагогічних працівників за спеціальністю «Професійна освіта» (за профілем) для системи ПТО за освітньо-кваліфікаційними рівнями бакалавра і магістра з присвоєнням кваліфікацій майстра виробничого навчання, викладача практичного навчання за відповідною галуззю виробництва або сферою обслуговування, інженера-педагога та викладача дисциплін професійно-теоретичної підготовки у відповідній галузі виробництва чи сфері обслуговування [154].

Підвищення кваліфікації педагогічних працівників здійснюється за такими видами: довгострокове підвищення кваліфікації, короткострокове підвищення кваліфікації (семінари, майстер-класи, семінари-практикуми, семінари-тренінги, авторські школи, тренінги, вебінари, «круглі столи» тощо); стажування.

Довгострокове підвищення кваліфікації включає теоретичну і практичну частини, триває до 216 навчальних годин. Короткострокове орієнтується на індивідуальні освітні потреби педагогічного працівника і триває до 72 навчальних годин. Стажування організовується за спеціально складеною угодою між закладом-замовником та закладом-виконавцем і передбачає реалізацію переважно практичної частини підвищення кваліфікації [96].

Ринкова трансформація економіки України має безпосередній вплив на систему підвищення кваліфікації педагогічних працівників закладів та установ ПТО. Це виражається в наступному:

з'явилася тенденція регіоналізації курсового підвищення кваліфікації, що організується на місцях;

підвищується ступінь свободи слухачів щодо вибору форм і термінів навчання;

зміст навчання побудований за модульним принципом. Навчально-тематичні плани мають соціогуманітарний, професійний і діагностико-аналітичний модулі. Кожний з них має інваріантну й варіативну складові. До варіативної складової входить низка спецкурсів і факультативів за вибором;

обов'язковим компонентом підвищення кваліфікації є опанування ІТ-грамотністю та практикою користування пошуковими системами, соціальними сайтами, web-сторінками, хмарними технологіями тощо;

важливим є видання МОН України зазначеного вище наказу щодо підвищення кваліфікації педагогічних працівників ПТНЗ й інших навчальних структур ПТО, де подані зразки угод з підприємствами для проходження стажування. Це дає змогу орієнтуватися на обов'язкове підвищення кваліфікації в умовах діючого підприємства.

Для спецкурсів і факультативів за вибором визначаються актуальні питання, якими мають володіти педагогічні працівники в умовах ринкових відносин. Одним з таких питань є оволодіння керівниками ПТНЗ технологіями цільового управління й адаптивного менеджменту.

Для прикладу наведемо навчальні модулі цих спецкурсів, розроблені в лабораторії управління професійно-технічною освітою ІПТО НАПН України.

Ми пропонуємо вести підготовку керівника до формування й розвитку власної культури управлінської праці та управлінської культури навчального закладу на засадах цільового управління [35]. Для такої підготовки було розроблено спецкурс «Розвиток управлінської культури в навчальному закладі на засадах цільового управління». Метою цього спецкурсу є: ознайомлення педагогічних працівників із сучасними аспектами управлінської діяльності; сприяння оволодінню нормами й методами культури цільового управління. Спецкурс розрахований на керівників навчальних закладів, педагогічних працівників та органів управління освітою. Зміст спецкурсу містить такі теми: «Управлінська культура та її вплив на трудову поведінку працівників»; «Формування організаційної структури в контексті реалізації стратегічного (цільового) управління закладом освіти»; «Сучасна система управління закладом освіти».

Зміст першого заняття спрямовує на формування взаємопов'язаної і взаємозалежної діяльності в системі: керівник → керівник → педагогічний колектив → учні. Зміст другого заняття розкриває такі питання: професійна підготовка керівника закладу освіти як реформатора та інноватора освітньо-управлінського процесу [125]; організаційна структура розвитку управлінської культури навчального закладу. На третьому занятті вивчаються: сучасна система управління закладом освіти, в т.ч. управлінська кваліфікація керівника закладу освіти як керівника інтелектуальної сфери; формування сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі та високоякісних команд; роль організаторської функції у керівництві закладом освіти.

За методикою Г. Єльнікової [33, с. 180–200] здійснюється самомоніторинг з поточним саморегулюванням управлінської діяльності у контексті цільового управління за допомогою спеціально розробленої кваліметричної моделі [97].

Наведена кваліметрична модель оцінювання рівня сформованості культури цільового управління керівника навчального закладу (табл. 1.4) має три складники: теоретичний (перший факторно-критеріальний горизонт), практичний (другий факторно-критеріальний горизонт) і результативний (третій факторно-критеріальний горизонт). Вагомість факторів і критеріїв розподілено рівномірно з невеликою перевагою результативних складників.

Таблиця 1.4

**Кваліметрична модель оцінювання рівня сформованості культури цільового управління керівника навчального закладу**

<i>Фактори</i>	<i>Вагомість факторів</i>	<i>Критерії</i>	<i>Вагомість критеріїв</i>	<i>Ступінь проявлення критеріїв (оцінювання)</i>	<i>Ступінь виявлення факторів</i>
1. Ступінь опанування теоретико-методологічними засадами цільового управління в межах стратегічного менеджменту, а саме:	0,33	1) теоретичними знаннями стратегічного менеджменту	0,33	$K_{1=}$	$\Phi_{1=}$
		2) методологічними знаннями суті цільового управління	0,33	$K_{2=}$	
		3) знаннями технології формування цілеорієнтованої поведінки	0,34	$K_{3=}$	
2. Ступінь застосування навичок культури цільового управління, зокрема формування якостей практичної діяльності:	0,33	4) особистісного характеру: людяності, витривалості, системного цілеутворення діяльності; цілеспрямованості на основі рефлексивного аналізу результатів поточного відстеження; ціледосягнення	0,33	$K_{4=}$	$\Phi_{2=}$
		5) ділового характеру: лідерсько-організаційних; комунікативних та інтерактивних; вимогливості у поєднанні з адаптивністю і стресостійкістю поведінки	0,33	$K_{5=}$	

Продовження табл. 1.4

		6) професійного характеру: конструктивного проектування організаційної структури закладу; розробки місії, стратегічної мети та декларації цілей у діяльності закладу; стандартизації посадових обов'язків та вимог кожного робочого місця; мотивації цілеорієнтованої професійної діяльності працівників освітнього закладу	0,34	$K_{6=}$	
3. Ступінь сформованості управлінської культури керівника на засадах цільового управління, що визначається через:	0,34	7) виявлення культури цільового управління: цілеорієнтована управлінська діяльність керівника; застосування в кадровій роботі квадри принципів цільового управління; постійний моніторинговий супровід діяльності працівників й соціально-професійної підготовленості випускників для забезпечення змагальності та цілеорієнтованої мотивації колективу закладу; винагорода працівників на основі ступеня досягнення мети й соціальної справедливості	0,33	$K_{7=}$	$\Phi_3 =$
		8) розвиток культури цільового управління закладу освіти: позитивна динаміка рівня сформованості КЦУ на документально-інформаційній основі; позитивна динаміка рівня сформованості КЦУ на соціолого-інформаційній основі	0,33	$K_{8=}$	

Продовження табл. 1.4

		9) результат сформованості культури цільового управління закладу освіти: зміна іміджу закладу; забезпечення конкурентоспроможності закладу на ринку освітніх послуг; забезпечення конкурентоспроможності педагогів та випускників на ринку праці	0,34	$K_{9=}$	
Результуюче значення	1,00				$\Phi_{рез.} =$

Ступінь виявлення факторів обчислюється за такими формулами:

$$\Phi_1 = 0,33*(K_1*0,33+K_2*0,33+K_3*0,34) \quad (1);$$

$$\Phi_2 = 0,33*(K_4*0,33+K_5*0,33+K_6*0,34) \quad (2);$$

$$\Phi_3 = 0,34*(K_7*0,33+K_8*0,33+K_9*0,34) \quad (3);$$

$$\Phi_{рез.} = \Phi_1 + \Phi_2 + \Phi_3 \quad (4)$$

Ступінь виявлення критеріїв визначається або за допомогою експертної оцінки, або обчисленням індексу наявного стану до бажаного (кількість виявлених вимог у діяльності до загальної кількості вимог). При цьому здійснюється опора на встановлену шкалу: практично відповідає висунутим вимогам – 1,00; відповідає більш як на половину – 0,75; відповідає на половину 0,5; відповідає менш як на половину – 0,25; практично не відповідає – 0,00.

Періодично вимірюючи за допомогою цієї кваліметричної моделі рівень сформованості культури цільового управління, можна цілеорієнтовано впливати на його підвищення шляхом визначення і впровадження в управлінську діяльність невикористаних резервів.

Перебуваючи в оточенні, яке постійно змінюється, заклади ПТО потребують відповідного гнучкого управління. Таке управління можливе за умови посилення цілеспрямованості й адаптивності ПТНЗ до мінливості зовнішнього і внутрішнього середовищ.

Отже, керівники ПТНЗ мають не тільки володіти високим рівнем професійної підготовки з питань управління, а й постійно оволодівати та використовувати інноваційний простір для розвитку власної управлінської компетентності.

До недавня в нашій країні не здійснювалася професійна підготовка керівника. 2000 р. МОН України було розроблено освітньо-кваліфікаційну харак-

теристику магістра за спеціальністю 8.18010020 – «Управління навчальним закладом», що відповідає Державному стандарту вищої освіти і входить в її галузеву складову.

Для керівників ПТНЗ діє програма професійної підготовки та програма підвищення кваліфікації, у межах яких передбачені додаткові навчальні курси з новітніх досягнень в управлінні ПТНЗ [125; 124].

Одним з таких досягнень є визначення й розроблення концепції адаптивного управління, а також освітнього моніторингу як механізму адаптивного управління.

Наводимо план відповідного навчального модуля «Новітні досягнення в управлінні». Метою цього модуля є ознайомлення слухачів із сучасними здобутками теорії і практики управління, в т.ч. в ПТО; навчання створенню кваліметричних стандартів діяльності суб'єктів ПТО (табл. 1.5).

Таблиця 1.5

**Зміст модуля «Новітні досягнення в управлінні»**

№ п/п	Теми занять	Розподіл часу		
		всього годин	аудит.	самост.
	<b>Галузева складова</b>			
3.2	Новітні досягнення в управлінні			
	<b>Нормативна частина</b>			
3.2.1	Теоретичні основи адаптивного управління	4	2	2
3.2.2	Освітній моніторинг як механізм адаптивного управління	4	2	2
	<b>Вибіркова частина</b>			
3.2.3	Моделювання взаємодії керуючої та керованої підсистем на різних рівнях організації ПТО з позицій адаптивного управління	4	2	2
3.2.4	Створення варіативних кваліметричних моделей для проведення різних видів освітнього моніторингу	6	2	4
3.2.5	Управління якістю роботи педагогічного колективу ПТНЗ	6	4	2
3.2.6	Моніторинг діяльності ПТНЗ	6	4	2
3.2.7	Моніторинг розвитку ПТО в межах ПТНЗ	6	4	2
	<b>РАЗОМ:</b>	<b>36</b>	<b>20</b>	<b>16</b>

Модуль може використовуватися як тематичний для короткострокового підвищення кваліфікації.

Для розвитку *професійного навчання персоналу на підприємстві* перспективними вважаються навчально-тренажерні центри, які безпосередньо зв'язані з роботодавцями й виконують функції внутрішньофірмових навчальних структур. Прикладом може бути Навчальний центр ПАТ «Українське Дунайське пароплавання», до якого, як зазначає Л. Герганов, входять чотири тренажерних комплекси: радіолокаційний, глобального морського супутникового зв'язку, «Медичний догляд на борту судна», «Особистого виживання в аварійних ситуації» тощо. Для практичної роботи в реальних умовах є навчально-тренажерне судно «Новий Донбас», укомплектоване повним штатом, який здійснює навчальну роботу з тими, хто проходить курсову підготовку [18; 92].

Професійне навчання персоналу пов'язане з витратами фінансових, матеріальних і трудових ресурсів. За визначенням В. Красношопки, загальна величина витрат на професійне навчання складається з таких статей [64]:

прямі витрати на навчання (підготовка навчальних матеріалів, проведення занять, оплата праці викладачів і тренерів);

непрямі витрати (оплата відряджень, пов'язаних з навчанням, витрати на транспорт та харчування).

Ефективність навчання з позицій ринкових вимог розглядається як повернення підприємству інвестицій, вкладених у навчання. Керівники, які орієнтуються на ринок праці, вже розуміють витрати на навчання персоналу як інвестиції в майбутнє. Проте на підприємстві постійно стежать за віддачею цих інвестицій.

*Підсумовуючи викладене*, зазначимо, що для забезпечення підприємств кваліфікованими робітничими кадрами доцільно розвивати інтегровану систему навчання, яка базується на ефективному співробітництві осіб, що навчаються, закладів ПТО та роботодавців [31]. Крім того, для підприємства з позицій набуття конкурентної переваги серед інших організацій важливе повернення інвестицій, вкладених у навчання персоналу.

### **1.3.7. Змішане фінансування, фандрайзинг в системі професійно-технічної освіти, встановлення міжнародних зв'язків**

*Змішане фінансування* здійснюється шляхом залучення коштів, необхідних для функціонування й розвитку закладів і установ ПТО, з різних джерел. Прикладом може бути застосування описаного в літературі механізму багатоканального фінансування підготовки кваліфікованих робітників за цільовим замовленням організаційних структур, які мають об'єктивну потребу в трудових ресурсах певної номенклатури і кваліфікаційного рівня [145].



Сутність багатоканального, або змішаного, фінансування має полягати у взаємодії органів державної влади, органів місцевого самоврядування, захищених організаційно-правових структур, а також тристороннього договору підготовки кваліфікованих робітничих кадрів. Зазначений договір має цільове спрямування відповідних коштів на підготовку конкретного фахівця і взяття на себе конкретних зобов'язань з боку того, хто фінансує, того, хто управляє коштами для набуття ПТО, і того, хто навчається. Учень бере на себе зобов'язання по отриманню диплома відпрацювати протягом певного терміну в пріоритетній для держави галузі за здобутою професією або спеціальністю.

Змішане фінансування завжди пов'язане з фандрайзингом.

*Фандрайзинг* починає свою історію з 80-х років XIX ст. Це слово походить з англійської мови: Fund – фонди (ресурси); raising – підняття.

Фандрайзинг – сучасна теорія про методи залучення додаткових коштів, а саме: написання проектів, реклама, спеціальні події, пошта, членські внески, особисті знайомства, ендавмент (фонд фінансових пожертв), спадок, внесок працівників, позики, негрошові вклади.

Фінансовими донорами (основними інвесторами) виступають: фонди, громадські асоціації та інші неприбуткові організації, підприємства й бізнес-структури, державні організації, окремі особи.

Застосування фандрайзингу в роботі керівників ПТНЗ характеризується пошуком не лише матеріальних, фінансових, інтелектуальних інвестицій, а й пошуком додаткових друзів організації. Для керівників ПТНЗ це важливий засіб залучення до діяльності школи не тільки батьків учнів, а й інших інвесторів – учасників навчально-виховного процесу.

Як правило, партнерами по роботі керівників ПТНЗ є: представники банків, громадських освітніх організацій (зарубіжних і вітчизняних), наукових установ, підприємств та комерційних структур, інноваційних освітніх проектів і програм тощо. Таким чином, розширюється не лише «коло» друзів, а й, відповідно, збільшується кількість матеріальних, фінансових та інтелектуальних інвестицій, внесених у школу і виражених в абсолютних цифрах.

Фандрайзинг застосовують у багатьох країнах Центральної і Східної Європи для успішного переконання потенційних спонсорів (донорів) у тому, що діяльність конкретної організації заслуговує на їхню підтримку. Успішний фандрайзинг залучає вмотивованих людей до здійснення добрих справ, забезпечує їх можливістю поділитися своїм часом, зацікавленістю та довірою; це органічний, оригінальний і творчий процес. Американські вчені університету Дж. Хопкінса провели дослідження й визначили, що донорами для будь-якої організації можуть бути: громадські організації, церква, інші неприбуткові організації, підприємства, бізнес-структури; державні організації; окремі особи, громадськість.

Як уже зазначалося, до основних методів фандрайзингу належать: написання проектів, реклама, спеціальні події, пошта, членські внески, особисті знайомства, ендавмент, спадок, вклад працівників, позика, негрошові вкладення. Усі вони мають різну ефективність. Реклама, наприклад, тут є найменш ефективним методом. Причина полягає в тому, що люди в даному процесі не бачать одне одного, не спілкуються. Більш ефективним методом є спеціальні заходи, на яких збирається багато людей і вирішуються різні питання. Це, як правило, виставки, презентації, «ярмарки» закладів та установ освіти. Ще найбільш ефективним визначено метод листування через пошту (наприклад, електронну), коли люди мають не лише особистий контакт, а й персонально спрямований. Для довготривалих відносин велику перевагу мають членські внески і постійний контакт з членами організації (письмове листування, постійні зустрічі, систематичні телефонні розмови). І насамкінець, найефективнішим методом у фандрайзингу є особисті зустрічі людей, у яких відіграє велике значення особисте спілкування.

Основні групи донорів поділяються на: фондових фандрайзерів, державних та індивідуальних, знання про особливості роботи з якими є перспективним в умовах розвитку ринкових відносин у державі. Зокрема, до фондових фандрайзерів належать такі організації, для яких характерна діяльність, пов'язана з наданням коштів і спрямована на вирішення проблем фінансування, орієнтована на невисокі вимоги щодо звітності й на вибір певних пріоритетів, різноманітність форм роботи та постійний термін кредитування.

Державні донори включають Міністерства, регіональну й місцеву владу, підрозділи міжнародних організацій. Для них характерні бюрократичність, відповідність чіткій політиці, високі вимоги до звітності.

Значну роль у фандрайзингу відіграють індивідуальні пожертвування. Індивідуальні пожертвування завжди є більшими за розмірами і надійнішими за інші фінансові надходження. Пошук індивідуальних донорів є пошуком друзів організації і одним з основних завдань фандрайзингу [98].

Одним із способів залучення ресурсів є встановлення міжнародних зв'язків та міжнародного співробітництва. Департамент професійно-технічної освіти МОН України установив контакти співробітництва з 64-ма країнами світу. Крім того, підписані угоди про співробітництво з Європейським фондом освіти та ЄС<sup>15</sup>.

Наприклад, *проект «Децентралізація управління професійним навчанням в Україні»*. Донором проекту було Канадське агентство міжнародного розвитку.

---

<sup>15</sup> Використано інформаційні матеріали Департаменту професійно-технічної освіти МОН України – <https://proftekhosvita.org.ua/uk/teamwork/>

У 2005–2009 рр. за ініціативи МОН України та Проекту у системі ПТО проведено інноваційні реформи з управління ПТО й організації навчально-виробничого процесу. Завдяки цьому, ПТНЗ отримали більше можливостей щодо ефективного і автономного прийняття управлінських рішень [117]. Завдяки Проекту, українська система ПТО мала можливість вивчати й запроваджувати передовий досвід Канади та інших країн. У співпраці з Проектом МОН України також здійснювало підтримку механізмів підвищення кваліфікації педагогічних працівників в Університеті менеджменту освіти НАПН України. У 2010 р. розпочато роботу з удосконалення навчальних програм на основі потреб роботодавців через сприяння робочим групам, що переглядають професійні стандарти. Нове покоління професійних стандартів не тільки зміцнює підходи щодо залучення роботодавців, а й наближає українську систему ПТО до стандартів ЄС. У 2010-2012 рр. переглянуто 14 професійних стандартів.

За період виконання Проекту українська система ПТО отримала такі результати:

1. Розроблено й створено національний веб-портал ПТО – proftekhosvita.org.ua.
2. Підготовлено і розповсюджено 20 публікацій для зацікавлених сторін ПТО.
3. Проведено більше 90 семінарів й залучено більше 4000 учасників.
4. Організовано 8 навчальних поїздок (4 до Канади, 1 – до Словаччини та 3 – до Чеської Республіки) й залучено 91-го учасника.
5. Понад 900 управлінців системи ПТО пройшли перепідготовку.
6. Організовано більше 30 візитів канадських фахівців.

Результати переконливо свідчать про позитивні зрушення в системі ПТО, а також про надання можливості особистого спілкування працівників ПТО України з колегами інших країн, що сприяє розширенню їхніх світоглядних меж та обміну досвідом, а це активізує їхній професійний потенціал.

*Проект «Покращення системи професійно-технічної освіти шляхом прогнозування і адаптування вмінь та навичок, соціального партнерства та оптимізації використання ресурсів».* Донором проекту був Європейський Фонд Освіти. Мета проекту: забезпечення успішної інтеграції України в глобальну ринкову економіку.

Проект здійснювався в Дніпропетровській області. За цей період обстежено 397 підприємств за 13 видами економічної діяльності та 15 підсекцій промисловості за деталізованим переліком професій та за видами економічної діяльності щодо:

- існуючої професійно-кваліфікаційної структури зайнятого населення;
- перспективної потреби підприємств у робочій силі;

обороту робочої сили;

масштабів і структури підготовки кадрів на підприємствах.

Крім того, розроблено процедуру удосконалення мережі ПТНЗ із врахуванням трьох критеріїв:

критерій 1: відповідність випуску учнів ПТНЗ потребам ринку праці (оцінка за 3-ма показниками);

критерій 2: ефективність використання навчальних площ та роботи персоналу ПТНЗ;

критерій 3: забезпечення більш рівних можливостей доступу 15–19-річної молоді до ПТНЗ по районах регіону й по регіонах України.

Здійснення проекту сприяло виробленню критеріїв оптимізації мережі ПТНЗ та приведення їх чисельності у відповідність до потреб промислового сектору Дніпропетровського регіону.

*Проект Twinning «Модернізація законодавчих стандартів та принципів освіти й навчання відповідно до політики Європейського Союзу щодо навчання впродовж життя»<sup>16</sup>.*

Донором проекту є Представництво ЄС. Партнери проекту: Університетський коледж Метрополітен (Данія), Технічний коледж міста Оргус (Данія), Федеральний інститут професійно-технічної освіти та підготовки (Німеччина) й МОН України.

Метою проекту є сприяння реформуванню національної системи освіти відповідно до політики ЄС щодо навчання впродовж життя, а саме: зміцненню потенціалу МОН України щодо ефективного застосування Національної рамки кваліфікацій та розвитку елементів забезпечення найвищої якості у галузі ПТО й навчання відповідно до європейських стандартів.

За період здійснення Проекту проведено низку семінарів, тренінгів, у т. ч. для керівників закладів та установ ПТО. Проект залучився до розроблення Закону України «Про професійну освіту», розроблено методичні рекомендації щодо зіставлення стандартів ПТО у Німеччині й Данії та проектний варіант українських методичних рекомендацій щодо зіставлення стандартів ПТО.

Відновлено процес регулювання національних кваліфікацій в українському контексті за допомогою пропозицій щодо конкретних кроків, зокрема включення Національної рамки кваліфікацій до закону про освіту, який зараз розробляється.

Проект долучився до цього процесу, взявши участь у круглому столі, спільно організованому Верховною Радою України, Європейським фондом освіти та Радою Європи. Внесок було зроблено у формі виступів на семінарі й надання Проектом документів голові Комітету Верховної Ради з питань

---

<sup>16</sup> З матеріалів Проміжного квартального звіту проекту Twinning № 6.

освіти та науки. Крім того, Проект довів готовність і бажання підтримувати процес визначення шляхів регулювання Національної рамки кваліфікацій у законодавчому полі.

Здійснено навчальну поїздку до Технічного коледжу м. Оргус (Данія), під час якої учасникам були представлені підходи до розроблення освітніх та професійних стандартів. Українська делегація отримала багато корисної інформації для процесу реформ, які відбуватимуться у подальшому. У тому числі учасникам представили роботу датської системи професійної освіти у контексті розробки й оновлення професійних та освітніх стандартів. Крім того, проведено курси та семінари на різні теми в рамках Проекту, зокрема тренінг для директорів ПТНЗ, тренінг із забезпечення якості, педагогічний тренінг тощо. Проект триває.

Таким чином, встановлення міжнародних зв'язків і спільне здійснення проектів дає змогу залучити різні ресурси для реформування ПТО в Україні. Це матеріальні або нематеріальні ресурси, такі, наприклад, як людські, інформаційні, фінансові, юридичні, маркетингові тощо.

Отже, здійснюючи фандрайзинг, ми піклуємося не стільки про гроші, скільки про досягнення заздалегідь поставленої мети й етичні норми її досягнення.

## ВПЛИВ ТРАНСФОРМАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ НА УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ В УМОВАХ РИНКОВОЇ ЕКОНОМІКИ

### 2.1. Трансформації в управлінні професійно-технічною освітою

В останні десятиліття у світовій економіці визначилися й інтенсивно формуються нові тенденції, які впливають на економічний розвиток України, – це: глобалізація економічної діяльності, яка виражається у дедалі більшому розширенні й поглибленні міжнародних зв'язків у сфері інвестицій, науково-технічного прогресу, виробничих технологій, освіти (з'являється попит на випускників навчальних закладів, які відповідають міжнародним стандартам професійної підготовки); лібералізація міжнародного економічного функціонування ринків, яка виражається у відкритті національних економік, що означає поступове ослаблення чи усунення перешкод на шляху міжнародного руху товарів, послуг, об'єктів інтелектуальної власності, праці, капіталу, фінансових ресурсів; регіоналізація економіки, яка проявляється у формуванні міждержавних об'єднань (зон вільної торгівлі, митних союзів, «спільних ринків», економічних співдружностей тощо), і як результат – створення сприятливих умов для розвитку економічних зв'язків між країнами-учасницями; інформатизація економіки, яка проявляється у дедалі ширшому використанні комп'ютерних систем, телекомунікації, мережі Інтернет у сучасній економіці, науці, освіті, культурі. Інформаційні технології розвиваються швидкими, випереджальними темпами, а інформація – науково-технічна, економічна, політична, соціальна – набуває дедалі більшого значення в житті суспільства [93, с. 259].

В умовах інтенсивного розвитку інформаційного сегмента світової економіки, поступового витіснення ресурсноємних технологій наукоємними ресурсозберігаючими технологіями і розширення сфери послуг людський капітал стає ключовим чинником забезпечення конкурентоспроможності національної економіки й досягнення стабільного економічного зростання держави.

Специфіка, характер інформаційно-технологічних, виробничих й соціально-економічних відносин зумовлюють нову якість форм, методів управління і регулювання соціально-економічними процесами. Змінюються ключові компоненти системи управління економікою в умовах глобалізації (табл. 2.1).

Таблиця 2.1

### Ключові компоненти системи управління економікою в умовах глобалізації

<i>Ключові компоненти системи управління економікою</i>	<i>Характеристики ключових компонентів процесу управління</i>
Нові інформаційні технології	Створили матеріальну основу глобалізації економіки, тобто поява нової, відмінної від тієї, що раніше існувала, економічної системи: інтернет, комп'ютерне, програмне забезпечення, проектування мікроелектроніки, а також багато інших технологічних процесів, які поєднують інформаційний зміст з матеріальною підтримкою продуктів і послуг
Інформація	Регулює функціонування економіки. Завдяки новітнім технологіям генерування, обробка і передача інформації стали фундаментальними джерелами знання, продуктивності й управління
Інноваційний потенціал	Інновація – ключове джерело конкурентної боротьби. Інноваційне середовище – фундаментальне джерело інновацій і створення додаткової вартості – сукупність відносин виробництва та менеджменту. Інноваційний потенціал – сукупність інноваційних чинників розвитку економіки
Індустріальний простір	Характеризується технологічною і організаційною здатністю розділяти виробничий процес на підприємствах, які розміщені в різних місцях, з одночасною реінтеграцією єдності виробничого процесу через телекомунікаційні зв'язки, а також засновану на мікроелектроніці, точність і гнучкість у виготовленні компонентів виробництва
Гнучка система управління	Вбудована у комунікаційні мережі, характеризується відповідною гнучкістю й адаптацією до швидкозмінних цілей, програм і проектів. Комп'ютери, комунікаційні системи забезпечують майже миттєве поширення інформації по всій земній кулі, сприяючи реакції на миттєву темпоральність до виробничих, соціальних і культурних подій. Гнучка система управління спирається на гнучку темпоральність, здатність прискорити чи уповільнити цикли виробництва й отримання прибутку, розподіл часу, устаткування і персоналу, контроль за співвідношенням часових лагів доступності технологій та вимог конкуренції. Метод управління матеріальним виробництвом «точно в строк» став символом інформаційної глобальної економіки

Продовження табл. 2.1

Продуктивність і конкурентоспроможність	Найбільш важливі параметри глобальної економіки: продуктивність є похідною від інновацій, а конкурентоспроможність – від якісних технологічних й організаційних змін на світовому й національному ринках
Глобальна економіка	Економіка, що здатна діяти як єдина система в режимі реального часу в масштабі всієї планети, ґрунтується на розвитку нової інфраструктури – інформаційних і комунікаційних технологіях

Ключові характеристики, які розкривають зміст процесів управління й регулювання в умовах глобалізації, принципово відрізняються від тих, що домінували у минулому, технологічних, організаційних, економічних й інших процесів. На відміну від класичного трактування системи управління, основними складовими якого були структура, процеси, кадровий потенціал і механізми управління, в умовах глобальної економіки – сучасного етапу реструктуризації цивілізованого простору, вільного перерозподілу світових ресурсів й інтенсифікації процесів їх міграції, які відбуваються під знаком глобалізації економічних зв'язків, переважаючою є концепція *трансформації*<sup>17</sup> системи управління [61].

До сучасних тенденцій світового розвитку, що зумовлюють виняткову актуальність проблеми управління освітою, належать:

прискорення темпів розвитку суспільства, наслідком чого є необхідність підготовки людей до життя в умовах, що швидко змінюються, а також посилення залежності темпів розвитку суспільства від рівня, якості й масштабів освіти;

перехід до постіндустріального, інформаційного суспільства, в умовах якого істотно розширюються масштаби міжкультурної взаємодії, у зв'язку з чим особливу важливість набувають комунікативність і толерантність;

загострення суперечностей між значним зростанням обсягу інформації та мобільністю людини своєї цю інформацію;

висока мобільність капіталів і робочої сили, зростання конкуренції;

скорочення сфери застосування некваліфікованої й малокваліфікованої праці, потреба у підвищенні професійної кваліфікації та перепідготовці працівників, зростання їхньої професійної мобільності;

зменшення джерел інвестицій в освіту й зростання потреб у пошуках інших резервів та джерел розвитку освіти як за рахунок суто раціонального

<sup>17</sup> «Трансформація» (лат. *transformatio*) – зміна, перетворення [146, с. 903], перетворення виду, форми, істотних властивостей чого-небудь [91, с. 562].



використання наявних коштів, так і за рахунок розширення підприємницької діяльності навчального закладу;

економічна, культурна, політична глобалізація і пов'язана з цими процесами інтернаціоналізація освіти [135, с. 37].

Трансформація системи управління освітою зумовлюється необхідністю приведення всіх систем і підсистем економіки країни у відповідність до вимог відновлення втрачених економічних позицій та забезпечення переходу до постіндустріального суспільства. Головною метою цієї трансформації є створення такої освітньої системи, в рамках якої молодь оволодіватиме професіями, що мають попит на ринку праці, і знаннями, які допоможуть їй дієво брати участь у житті демократичного суспільства. Невідкладність змін диктується й тим, що зволікання у цій галузі, особливо в перехідний період, веде до руйнування накопиченого освітнього потенціалу, а надалі – до великих витрат для його відновлення.

На думку економістів [52, с. 87], реалізація в Україні неоліберальної моделі ринкової трансформації економіки, на жаль, довела її неефективність. За умови масштабних диспропорцій в економіці та їх значної матеріалізації в основному капіталі швидка лібералізація цін і приватизація, різке скорочення державних витрат, у тому числі соціальних, спричинили глибокий і тривалий трансформаційний спад.

Американський економіст Дж. Сакс зазначає, що процес переходу до ринкової економіки відбуватиметься щонайменше у три етапи: перший – стабілізація (критична фаза) характеризується подоланням інфляції та інших наслідків розпаду соціалістичної системи; другий – фаза становлення ринку – створення основних інститутів ринкової економіки; третій – фаза структурного коригування, коли під впливом нових ринкових сил змінюється характер виробництва й зайнятості. За його прогнозами [134], тривалість етапів може бути такою: перший – від року до трьох, другий – приблизно п'ять років за умови стабільної політичної ситуації та твердої прихильності уряду до курсу економічних реформ, третій може тривати упродовж життя цілого покоління.

Такої ж думки дотримується й угорський економіст Я. Корнаї [58], наголосивши на тому, що трансформація неринкових економік до нового ринкового стану не може відбутися миттєво, перехід однієї якості системи в іншу потребує тривалого часу: це ґрунтується на методі проб і помилок, в його умовах зберігаються чи ліквідовуються старі соціально-економічні інститути, формуються чи не сприймаються нові інститути. Ученими-економістами в науковий обіг введено поняття «інституціональна трансформація» як демонтаж старих і створення нових інститутів, тобто формальних й неформальних правил поведінки та організацій [101].

Освіта як соціальний інститут вимушена реагувати на глобалізацію ринку, стати продуктивною й соціально-перетворюючою силою, інтегруючись в економіку й інші сфери суспільного життя. Система освіти надає могутній імпульс суспільному розвитку, проте залишається ще досить консервативною і не завжди встигає адекватно реагувати на стрімкі зміни в суспільстві й економіці. Консервативність системи освіти суперечлива. Вона, з одного боку, є позитивним моментом, оскільки система освіти грає роль протизваги руйнівним відцентровим процесам у суспільстві, а з іншого – утрудняє можливість вчасно відповісти на потреби суспільства, що змінюються, а це вимагає її функціональних і структурних перетворень. Ці перетворення мають бути ретельно осмислені з погляду узгодження інтересів особистості, суспільства й держави [7]. «Сучасна цивілізація переживає біфуркаційний етап свого розвитку. Вона вичерпала потенції індустріалізму (модерну) і шукає нову систему ціннісних координат» [66, с. 14], – зазначає В. Кремень, обґрунтовуючи трансформації смислових кодів освіти і культури в нелінійності соціального буття.

Останнім часом проблема трансформації освіти досліджувалась вітчизняними вченими. Так, Н. Ничкало здійснила монографічне дослідження «Трансформація професійно-технічної освіти України», у якому зацентровано увагу на таких аспектах цієї проблеми, як: професійна освіта і навчання в умовах європейської інтеграції, ринок праці й сучасні проблеми підготовки виробничого персоналу, ПТО в нових соціально-економічних умовах. На основі здійсненого порівняльно-педагогічного аналізу розвитку підготовки робітничих кадрів в Україні та деяких країнах Європейського Союзу учена констатує, що трансформація ПТО в систему професійної освіти є об'єктивно зумовленим процесом [89, с. 188].

Науково-практичну значущість має монографія Л. Сергєєвої «Управління розвитком професійно-технічного навчального закладу: теорія і методика», в якій розкрито сучасні наукові підходи, тенденції, напрями, умови й технології управління розвитком ПТНЗ, організаційно-педагогічні умови залучення роботодавців, регіональних центрів зайнятості як механізму стимулювання розвитку навчального закладу. Окремий параграф присвячено процесам трансформації національних систем професійної освіти і навчання [142, с. 106]. Континуальний, історичний підхід до еволюції управління освітою, використання порівняльних методик дали змогу досить вичерпно дослідити В. Крижко, І. Мамаєвій напрями трансформації державного управління освітою [67].

Проблемам розвитку ПТО, організаційно-педагогічних умов та змісту підвищення кваліфікації керівних кадрів ПТНЗ присвячена праця науковців менеджменту освіти [107]. Ними визначено причини необхідності реформування системи ПТО, а саме:

відсутність організаційно-правових та соціально-економічних умов для комплексного, повноцінного розвитку трудового потенціалу;

невідповідність системи професійної підготовки потребам економічного зростання й інноваційного розвитку країни;

нерегульованість потоків внутрішньої і зовнішньої міграції;

слабкий розвиток соціального діалогу на всіх рівнях.

Серед концептуальних тенденцій трансформації ПТО в Україні, які визнані науково-педагогічною громадськістю і які стали предметом наукових досліджень, можна назвати кілька головних: гуманізація, інформатизація, неперервність, якість, технологізація.

Гуманізація ПТО означає, що на перший план висувається завдання задоволення запитів кожного індивіда на освітні послуги певного обсягу, змісту та якості з урахуванням кон'юнктури на ринку праці, індивідуального рівня освіти, віку, соціального стану, зайнятості, місця проживання тощо. Проте задачу гуманізації ПТО неможливо вирішувати тільки через збільшення обсягу й зміну змісту освіти, без використання нових, психологічно обґрунтованих дидактичних систем і технологій навчання.

Інформатизація ПТО надає ефективні засоби й величезні можливості для оперування інформацією, у тому числі навчальною. Це дає підставу говорити про формування освітньої системи нового інформаційного суспільства на інших цивілізаційних принципах: децентризму, деспеціалізації, відкритості, розосередження й оптимізації – системи відкритої, мережевої дистанційної освіти.

Безперервність професійної освіти упродовж усього дїездатного періоду життя суб'єкта діяльності – загальноосвітній імператив для освітньої системи в умовах швидкозмінного навколишнього світу, коли наростаючими темпами йде процес зміни устаткування, технологій, що вимагає відповідної професійної перепідготовки, підвищення кваліфікації. Безперервна професійна освіта має можливості для виконання важливих функцій [89, с. 11]: соціокультурної, розвивальної (задоволення й розвиток духовних запитів особистості, створення умов для її постійного творчого зростання); загальноосвітньої, компенсуючої (усунення прогалин у базовій освіті, її доповнення новими знаннями, що з'являються в умовах інформаційно-технологічної революції); адаптивної (гнучка професійна підготовка, перепідготовка і підвищення кваліфікації з метою оновлення професійного досвіду, здобуття іншого фаху завдяки постійним змінам на виробництві, розвитку теле- і радіокомунікацій, комп'ютерного доступу до інформаційних банків даних тощо); економічної (задоволення потреб держави, регіонів, різних галузей промисловості, сільського господарства й сфери послуг у конкурентоспроможних фахівцях, підготовлених до впровадження новітніх технологій, техніки тощо).

Якість освіти – це комплекс характеристик освітнього процесу, що визначають послідовне і практично ефективне формування компетентності та професійної свідомості. Тут можна виділити три групи характеристик: якість потенціалу досягнення мети освіти, якість процесу формування професіоналізму і якість результату освіти.

Якість потенціалу виражається в таких характеристиках, як якість: мети освіти, освітнього стандарту, освітньої програми, матеріально-технічної бази освітнього процесу, фаховість викладацького складу, освіченість абітурієнтів, досконалість інформаційно-методичної бази.

Якість процесу формування професіоналізму – це якість технології освіти, контролю освітнього процесу, якість мотивації викладацького складу на творчість і ефективність педагогічної роботи, якість ставлення студентів до освіти, інтенсивність освітнього процесу, управління освітою, методи презентації знань.

Якість результату освіти – усвідомлення професіоналізму, виявлення й реалізація індивідуальних здібностей і особливостей, працевлаштування, кар'єра й зарплата, оволодіння методологією самоосвіти, знання, практичні навички.

Якість освіти в узагальненому визначенні – це комплекс характеристик компетенцій і професійної свідомості, що відображають здатність фахівця здійснювати професійну діяльність відповідно до вимог сучасного етапу розвитку економіки, на певному рівні ефективності і професійного успіху, з високим розумінням соціальної відповідальності за результати професійної діяльності [60, с. 77–79].

Технологізація професійної освіти відображає цілеспрямовану й орієнтовану на певну якість побудову процесу освіти, вибір найбільш раціонального й ефективного за просторово-часовими та змістовими характеристиками його варіанту [60, с. 165].

У сучасному суспільстві набуває нового змісту призначення освіти, її масштаби, форми й методи організації та управління освітньою галуззю. Система управління сферою освіти перебуває у процесі свого вдосконалення, становлення на нових, демократичних засадах. Основними рисами цієї системи виступають подолання монополії держави поряд з посиленням наданих їй регулюючих функцій та включення інших суб'єктів у процес керівництва галуззю.

Трансформація систем освіти, на думку І. Каленюк, зумовлена необхідністю більшої персоналізації освіти та уваги до повного особистісного розвитку, висуває нові вимоги до організації і менеджменту освітньої діяльності, які не сумісні з традиційною моделлю. Сучасна модель організації та менеджменту освіти, що характеризується загалом як централізована, ієрархічна сис-

тема, потребує кардинальних змін. Необхідність інституційної реорганізації освіти зумовлена загальними проблемами централізованих систем, а саме: неефективністю, низькою відповідальністю за результати своєї роботи, невправністю і консерватизмом щодо зовнішніх змін [49]. Тому політика управління системою освіти в країнах з перехідною економікою, на думку експертів, повинна передбачати [171]:

- реформування освітніх установ з метою забезпечення випуску компетентних фахівців для задоволення попиту на ринку праці;

- реформу державної служби, що зачіпає, зокрема, розмір зарплати і можливості просування по службі;

- підбір та розстановку кадрів в освітній галузі на основі професійної компетентності;

- використання стимулюючих механізмів розподілу ресурсів;

- формування єдиного інформаційного простору, який сприяє прийняттю оптимальних рішень і посилює відповідальність осіб, що приймають рішення.

Винятково важливого значення набуває визначення основних чинників, що впливають і впливатимуть на подальший розвиток ПТО в Україні. Аналіз наукових джерел дав змогу виявити класифікацію чинників у суто освітянському сенсі, а саме:

- соціальний клімат у суспільстві – це загальний рівень стабільності або напруженості, стан зайнятості населення, соціальна структура й соціальне розшарування, характер національно-етнічних проблем та взаємовідносин. Такі явища, як складне фінансове становище сімей, збільшення кількості життєвих проблем та обмежених можливостей, зростання злочинності й безробіття, погіршення медико-демографічної ситуації, залишковий принцип фінансування системи освіти, перехід викладачів у соціально незахищені категорії населення, зростання кількості неблагополучних сімей, прояви девіантної поведінки молоді в суспільстві тощо, негативно впливають на ситуацію в освіті;

- економічні – це насамперед стан економіки держави, її фінансової системи, які через рівень добробуту в суспільстві впливають на зростання освітніх потреб громадян, зумовлюють більші або менші можливості для фінансування бюджетної, а також освітньої сфери. Високий рівень загального економічного розвитку, високорозвинені ринкові відносини створюють сприятливі умови для наповнення бюджету держави, що позитивно позначається на фінансуванні системи освіти;

- політичні – це курс внутрішньої й зовнішньої політики держави. Конкретні політичні дії та ситуації також утворюють загальне тло освітньої діяльності, для якої вкрай бажана спокійна, конструктивна, творча соціально-політична ситуація у суспільстві;

правові – це характер чинних законодавчих актів і правових норм. Саме вони окреслюють рамки правового поля освіти, встановлюють «правила гри» на ньому;

соціально-психологічні й етичні – це загальний морально-психологічний клімат у суспільстві, спосіб і стиль життя різних прошарків населення;

екологічні чинники: стан довкілля, яке впливає на здоров'я майбутніх і сучасних суб'єктів освіти, що значно підвищує вимоги до профілактичної та оздоровчої спрямованості діяльності навчального закладу. Крім того, сам характер географічного й історичного середовища справляє велике значення на освітній чинник. Освіта може зробити певний внесок, щоб поліпшити екологічну ситуацію через екологічну освіту й виховання всіх суб'єктів освіти, які беруть активну участь у природоохоронній діяльності, пропагуючи здоровий спосіб життя;

демографічні – характер народжуваності, типовий склад сімей – також значно впливають на ситуацію в освіті. Якщо не вивчати тенденцій у цій галузі, більшість навчальних закладів та система освіти загалом через деякий час можуть залишитися без контингенту учнів або, навпаки, опинитися в ситуації, коли бракуватиме навчальних місць;

культурні, духовно-ідеологічні – стан культури у державі, рівень духовного здоров'я та культурних запитів населення є тлом для прояву освітньої активності людей, її спрямованості;

галузеві: стан і тенденції змін системи освіти в державі й світі, нові ідеї, концепції, зразки кращого освітнього досвіду, що впливають на стан освіти в державі;

інституціональні – це наявність розгалуженої мережі спеціалізованих соціальних інститутів, установ та організацій, з якими могли б співпрацювати навчальні заклади у процесі виконання своїх завдань [65, с. 22].

Як основні чинники розвитку ринкових відносин у сфері ПТО виокремлюють такі: знання набувають статусу основного капіталу в суспільстві і диверсифікація джерел фінансування ПТО; зміна ролі держави у сфері освіти; розповсюдження неоконсервативної ідеології; розвиток нових інформаційних технологій [80, с. 97].

Чинники розвитку ринку праці у професійному аспекті Л. Сергеева визначає так:

економічні (впливають передусім на попит на робочу силу; це пов'язано із необхідністю задоволення потреб чотирьох категорій споживачів – населення, підприємств, держави та іноземних споживачів вітчизняної продукції; сукупні витрати цих споживачів віддзеркалюються на виробництві і, нарешті, формують попит на робочу силу);

демографічні (впливають як на пропозицію робочої сили, так і на попит на неї);

нормативно-правові (впливають як на пропозицію робочої сили, так і на її попит: законодавство встановлює вікові межі працездатності, тривалість професійної освіти, доступність до неї тощо);

соціальні (пов'язані зі змінами у схильності населення до споживання й накопичення, що визначає розмір витрат, відтак – обсяги виробництва і попиту на робочу силу) [142, с. 150].

Н. Ничкало акцентує увагу на чинниках розвитку професійної освіти в Україні, а саме:

демографічні зміни (зменшення народжуваності та кількості населення працездатного віку);

міграція робочої сили;

переважання на робочу силу порівняно з пропозицією;

поглиблення суперечностей між зростанням попиту на висококваліфікованих робітників на ринку праці та наявним рівнем їхньої кваліфікації;

зниження якості робочої сили внаслідок постаріння та вибуття висококваліфікованих робітників із виробничої сфери;

перехід на 12-річний термін навчання у загальноосвітній школі та профільне навчання у старшій школі;

розвиток виробництва на основі впровадження нової техніки, новітніх технологій і матеріалів;

підвищення вимог роботодавців до компетентності робітників;

зростання ролі соціального партнерства [89, с. 86–87].

Оскільки ми досліджуємо вплив трансформації ринкової економіки на управління розвитком ПТО актуальною є класифікація чинників формування ринку освітніх послуг О. Карпюк [51]:

1) за рівнем впливу людини: суб'єктивні чинники: демографічний, політичний, юридичний соціально-психологічний, інфраструктура й кон'юнктура ринку, а також політико-правові, соціально-економічні; об'єктивні чинники: природно-географічний; регіонального розвитку, розвиток ринкових відносин та підприємництва, інновації, науково-технічний прогрес, інтернаціоналізація і глобалізація освіти;

2) за рівнем впливу на ринок освітніх послуг: зовнішні чинники: інтернаціоналізація освіти, глобалізація у контексті економіки, технологій та соціокультурного середовища, науково-технічний прогрес; внутрішні чинники: соціально-економічний і політичний розвиток країни, розвиток інновацій, ринкових відносин, регіональний розвиток, демографічні, інфраструктура, природно-географічні;

3) за характером впливу: позитивні; негативні;

4) за функціональною ознакою: соціально-економічний, політико-правовий, соціально-психологічний чинники; глобалізація та інтернаціоналізація,

демографічний чинник і регіональний розвиток; інновації; розвиток ринкових відносин.

Отже, як показує аналіз наукових джерел, трансформаційні процеси в системі ПТО в умовах ринкової економіки пов'язані з низкою чинників, що зумовлюють, обмежують, впливають, визначають розвиток цієї освітньої галузі. Складність, специфіка й особливість управління ПТО полягає в необхідності врахування комплексу чинників, а саме: розвитку ринкових відносин у сфері ПТО, формування ринку освітніх послуг, розвитку ринку праці тощо.

Одним з основоположних документів щодо розвитку ПТО, безумовно, є Державна цільова програма розвитку професійно-технічної освіти на 2011–2015 роки (постанова Кабінету Міністрів України №495 від 13 квітня 2011 р.), метою якої – створення сприятливих умов для якісної підготовки робітничих кадрів згідно з пріоритетами державної соціально-економічної політики, орієнтованої на задоволення потреб особистості, суспільства й держави, а також забезпечення рівного доступу різних верств та прошарків населення до ПТО. *Основними завданнями* Програми є: створення умов для здобуття ПТО належної якості; удосконалення механізму управління ПТО та її фінансового забезпечення; збалансування ринку праці й ринку освітніх послуг; оновлення нормативно-правової бази ПТО; відновлення престижності робітничих професій у суспільстві шляхом профорієнтаційної роботи з населенням; посилення соціальної реклами престижності робітничих професій. *Очікуваними результатами* виконання Програми є створення ефективної і гнучкої системи підготовки робітничих кадрів, орієнтованої на задоволення потреби ринку праці в повному обсязі; впровадження майже 300 державних стандартів з конкретних професій нового покоління, що підвищить рівень працевлаштування випускників ПТНЗ, забезпечить їхню професійну відповідність вимогам сучасного ринку праці; модернізація матеріально-технічної бази державних ПТНЗ; створення центрів і впровадження інноваційних технологій; запровадження нового порядку формування й розміщення державних замовлень на підготовку кваліфікованих робітників у ПТНЗ; впровадження у навчально-виховний процес державних ПТНЗ інформаційно-комунікаційних технологій шляхом утворення електронних бібліотек, оснащення цих закладів комп'ютерними комплексами; посилення ролі місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування, роботодавців щодо визначення напрямів і обсягів підготовки кваліфікованих робітників із врахуванням потреб ринку праці; забезпечення соціального партнерства, консолідації зусиль центральних і місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування, навчальних закладів, роботодавців, науковців і громадськості з метою забезпечення ринку праці кваліфікованими робітниками, збільшення обсягів фінансування та інвестицій; підвищення престижності робітничих професій.



З моменту прийняття Програми минуло понад три роки. Яка ситуація нині? Відповідь на це питання знаходимо в рішеннях колегії МОН України від 22 серпня 2014 р. «Про підсумки розвитку дошкільної, загальної середньої, позашкільної та професійно-технічної освіти у 2013/2014 навчальному році та завдання на 2014/2015 навчальний рік»: у складних умовах відбиття агресії з боку Росії та обмеженості фінансових і матеріальних ресурсів в цілому забезпечується функціонування системи освіти, створюються передумови для її модернізації у подальшому, зокрема: реалізується курс на дебіюрократизацію системи освіти; скасовано низку нормативно-розпорядчих документів; оновлюється Державний перелік професій з підготовки кваліфікованих робітників у ПТНЗ з метою їх укрупнення та зменшення їх кількості; затверджено Порядок проведення вхідного контролю знань, умінь та навичок для осіб, які приймаються на навчання за програмами перепідготовки й підвищення кваліфікації до ПТНЗ, що дасть змогу скоротити терміни для перепідготовки або підвищення кваліфікації, якщо особа вже володіє належним виробничим досвідом; врегульовано питання щодо підвищення кваліфікації педагогічних працівників ПТНЗ.

Однак у функціонуванні системи ПТО є чимало серйозних проблем і недоліків, що перешкоджають її успішному функціонуванню й розвитку в найближчому майбутньому.

З позицій сьогодення, враховуючи винятково складну ситуацію в країні й важливість розвитку ПТО, колегія МОН України ухвалила такі рішення:

*Департаменту професійно-технічної освіти:*

розробити та подати на розгляд Колегії пропозиції, розроблені спільно з постійно діючою консультативною групою, щодо основних напрямів реформування ПТО, для врахування при розробленні нової редакції Закону України «Про освіту» (до 1 листопада 2014 р.);

підготувати і подати до Кабінету Міністрів України проекти нормативних документів, якими передбачити зміни до чинних нормативних актів, що регламентують діяльність обласних, районних і міських органів управління освітою в частині посилення відповідальності їх керівників за стан функціонування освітніх систем, перенесення основної уваги органів управління освітою з контрольно-наглядових і організаторських функцій на надання допомоги навчальним закладам в роботі у сучасних соціально-політичних і економічних умовах; діяльність піклувальних рад ПТНЗ у частині істотного розширення їхніх повноважень у здійсненні нагляду та контролю за діяльністю навчальних закладів, розширення їхньої участі в залученні додаткових джерел фінансування для утримання і забезпечення успішного функціонування навчальних закладів (до 1 листопада 2014 р.);

інтенсифікувати імплементацію міжнародного досвіду в частині формування інноваційних підходів до організації навчально-виробничого

процесу, змісту професійної освіти і навчання, участі у міжнародних проєктах та дослідженнях з питань визначення якості освіти. Зокрема, з Європейським фондом освіти, Німецьким об'єднанням народних університетів (DVV International), Фондом Ебергарда Шьока (Німеччина), Проєктом «Стратегія секторної конкурентоспроможності для України» Програми ОЕСР «Конкурентоспроможність Євразії» Європейського Союзу, Уряду Королівства Швеції тощо;

розробити за участю організацій роботодавців не менше 80 найбільш актуальних державних стандартів ПТО з конкретних професій, що користуються попитом на сучасному ринку праці та пов'язані з упровадженням в навчальний процес інноваційних технологій навчання та виробництва;

розробити законодавчі та методичні підстави для інтеграції професій, розроблення нового Державного переліку професій з підготовки кваліфікованих робітників у ПТНЗ, кваліфікаційних характеристик випускників, навчальних планів і програм з інтегрованих та укрупнених професій;

продовжити розвиток та підтримку системи роботи з обдарованою і талановитою молоддю, різнобічний розвиток індивідуальності дитини на основі виявлення її задатків та здібностей, формування ціннісних орієнтацій, задоволення інтересів і потреб, розвиток творчих здібностей і навичок самостійного наукового пізнання, самоосвіти й самореалізації особистості, створення умов для розвитку обдарованих дітей та молоді.

*Департаменту економіки та фінансування МОН України:*

запропонувати механізм виведення позабюджетних коштів з-під управління відділень державного казначейства.

*Департаментам освіти і науки обласних та Київської міської державних адміністрацій, іншим місцевим органам управління освітою, керівникам навчальних закладів:*

здійснити комплекс заходів щодо посилення патріотичного виховання, збагачення духовного потенціалу учнівської та студентської молоді, відродження кращих надбань українського народу, його культурних і національних традицій;

налагодити партнерський діалог із громадянським суспільством; приймати суспільно значущі управлінські рішення тільки після попереднього їх обговорення з неурядовими організаціями та експертним середовищем;

в реалізації кадрової політики щодо добору працівників до органів управління освітою, керівників навчальних закладів, педагогічних працівників керуватися ст. 56 Закону України «Про освіту» у частині, що зобов'язує педагогічних працівників настановленням і особистим прикладом виховувати у дітей та молоді повагу до цінностей України, її державного і соціального устрою;

продовжити роботу щодо формування оптимальної мережі ПТНЗ, утворення нових типів сучасних навчальних закладів, орієнтованих на підготовку робітників високого рівня кваліфікації з технологічно складних, наукоємних професій та спеціальностей відповідно до потреб економіки держави та регіонального ринку праці;

до 1 жовтня 2014 р. проаналізувати стан виконання державного замовлення з прийому та випуску учнів ПТНЗ, хід укладання договорів з підприємствами та організаціями на підготовку робітничих кадрів та подати відповідні пропозиції щодо коригування обсягів державного замовлення у 2014 р. за напрямками економічної діяльності по кожному навчальному закладу та зведені дані за кодами фінансування;

*обласним та Київській міській державним адміністраціям:*

грунтовно проаналізувати стан роботи департаментів освіти і науки з питань забезпечення ефективного управління закладами ПТО у сучасних умовах, розглянути питання про оновлення кадрового складу цих органів управління освітою.

До прийняття нової редакції Закону України «Про освіту» та початку на його основі системної модернізації ПТО, враховуючи особливості соціально-політичної, військової та економічної ситуації в державі, особливу увагу в Проекті рішення колегії МОН України приділено таким пріоритетним напрямкам розвитку ПТО, як:

1) децентралізація управління освітою:

подолання надмірної централізації управління освітою; повноваження і відповідальність більшою мірою делегуються на рівень навчального закладу; стимулювання конкуренції між навчальними закладами різних типів та форми власності у наданні якісних освітніх послуг. У перспективі – закріплення за учнями державних коштів, що виділяються на навчання, за принципом «гроші ходять за дитиною»;

надання навчальним закладам повноважень самостійно обирати програми навчання, навчальні підручники та посібники з числа допущених Міністерством освіти і науки України до використання, а також працювати за власними робочими навчальними та виховною програмами, що розроблені на основі обраних, з урахуванням запитів та інтересів учнів і потреб місцевої громади.

2) автономія навчальних закладів:

забезпечення на практиці автономії навчальних закладів та державно-громадського управління ними.

стимулювання навчальних закладів до автономії в адмініструванні, кадровій і бюджетній політиці; посилення відповідальності навчальних закладів за якість освітніх послуг, що надаються ними;

3) приведення освіти у відповідність до стандартів Європейського Союзу:

модернізація державних стандартів освіти; вони не тільки визначатимуть мінімальні результати (компетенції) та відображатимуть зміст, але й визначатимуть обов'язкові умови та ресурси, необхідні для реалізації стандарту.

Аналіз директивних та нормативних документів про освіту взагалі й ПТО зокрема, сучасної літератури, що висвітлюють специфічні умови трансформації управління ПТО в умовах ринкової економіки, дав змогу виявити найнеобхідніші заходи для досягнення нової якості професійної освіти, адаптації ПТО до нових, ринкових механізмів економіки, а саме:

організаційні (розроблення нормативно-правових актів щодо забезпечення здійснення оптимізації мережі ПТНЗ з урахуванням розвитку економіки держави та ринку праці; структурна й інституційна перебудова професійної освіти, оптимізація мережі її установ, розроблення різних моделей інтеграції; усунення сегментації професійної освіти, а також диспропорцій у підготовці кадрів; оптимізація переліків професій і спеціальностей, за якими здійснюється підготовка кадрів; розвиток зв'язків системи освіти з економікою, виробництвом, ринком праці тощо; забезпечення участі роботодавців та інших соціальних партнерів у вирішенні проблем професійної освіти, зокрема щодо розроблення освітніх стандартів, що узгоджуються з сучасними кваліфікаційними вимогами (професійними стандартами), у формуванні замовлення на підготовку фахівців);

економічні (прогнозування потреб ринку праці і створення кооперації мережі професійних освітніх установ, служб зайнятості й галузевих міністерств (агентств); виділення засобів на розвиток ПТО з бюджетів усіх рівнів і забезпечення цільового використання засобів, що виділяються на потреби професійної освіти; багатоканальне фінансування професійної освіти; розширення на базі ПТНЗ додаткових платних освітніх послуг як засобу задоволення підвищеного освітнього попиту, і як внутрішнього ресурсу фінансування навчального закладу; підвищення інвестиційної привабливості ПТО для вкладення засобів підприємств, організацій і громадян, модернізація організаційно-економічних механізмів, спрямованих на збільшення обсягу позабюджетних засобів та поліпшення використання цих засобів.

управлінські (розвиток громадської складової управління ПТО; поглиблення автономії ПТНЗ (передача окремих функцій управління державним ПТНЗ, самостійність у розпорядженні ресурсами й прибутками від своєї діяльності), посилення відповідальності суб'єктів управління на всіх рівнях; запровадження інноваційних методів управління) тощо.

## 2.2. Трансформації в управлінні професійно-технічними навчальними закладами

Зміна типу економіки й перехід до ринкових відносин, загальний спад і повільне відродження виробництва, формування ринку праці та нових вимог до кваліфікації й компетентностей майбутніх робітників призвели до стану, в якому сьогодні функціонують ПТНЗ:

недосконалість нормативно-правової бази щодо збереження та розвитку трудового потенціалу, функціонування системи підготовки кадрів;

відсутність прогнозу потреби економіки у робочій силі за видами економічної діяльності та за професіями, що унеможливує координацію між соціальними партнерами (державні та місцеві органи управління, асоціації роботодавців, торгово-промислові палати, профспілки тощо) щодо обсягів підготовки кадрів;

слабка мотивація роботодавців до збільшення інвестицій у розвиток професійної освіти та підготовки кадрів (зокрема, застосування податкових пільг для підприємств, що інвестують кошти у розвиток освіти);

низький рівень залучення роботодавців до розроблення навчальних програм, атестації випускників навчальних закладів, оцінки якості підготовки робітничих та кваліфікованих кадрів;

дисбаланс між розвитком ринку праці та ринку освітніх послуг, що призводить до перенасичення ринку праці кваліфікованих робітників з певних професій при дефіциті інших;

проблеми функціонування системи професійної освіти пов'язані з недостатнім рівнем фінансування, низькою ефективністю управління, слабкістю координації з місцевими органами влади та роботодавцями, наявністю застарілої матеріально-технічної бази, нестачею кваліфікованих педагогічних кадрів, неефективністю системи державного замовлення, відсутністю стандартів ПТО, що забезпечують взаємозв'язок загальнодержавної та регіональної складових змісту навчання тощо.

Аналіз матеріалів обласних та міських державних адміністрацій до комітетських слухань з питань науки і освіти «Про участь центральних та регіональних органів виконавчої влади, об'єднань роботодавців у формуванні трудового потенціалу держави та професійній підготовці кваліфікованих робітників для сучасної економіки України» (21 грудня 2011 р.) показав, що керівництва ПТО областей висловлює однакові думки щодо вирішення на державному рівні проблемних питань розвитку ПТО, підвищення ефективності використання трудового потенціалу молоді в умовах ринкової економіки [115]. Отже, незалежно від регіону країни проблеми у ПТО подібні!

Так, наприклад, керівники ПТО Автономної республіки Крим, Закарпатської, Київської, Луганської, Харківської областей висунули пропозиції: розробити нормативно-правові акти, спрямовані на посилення координуючих функцій держави щодо розвитку ПТО; внести зміни й доповнення до законодавчої та нормативно-розпорядчої бази з питань ПТО. Подібні пропозиції щодо розроблення механізму стимулювання підприємств, що приймають на практику та стажування учнів і створюють робочі місця, створення системи пільг для роботодавців, зацікавлених у зміцненні та модернізації матеріальної бази навчальних закладів, проходження учнями виробничої практики, працевлаштування, стажування майстрів виробничого навчання подали Луганська, Сумська, Херсонська області.

Розробити механізми формування обсягів та напрямів підготовки кадрів у ПТНЗ відповідно до прогнозних потреб економіки конкретних регіонів пропонують Автономна республіка Крим, Закарпатська, Запорізька, Київська та інші області, оскільки за часів незалежності в Україні не прийнято на державному рівні жодного нормативного акту з урегулювання питання вивчення ринку праці та формування держзамовлення на підготовку робітничих кадрів. Як результат – обсяги державного замовлення визначаються за відсутності економічних механізмів їх формування.

Позиція Міністерства соціальної політики України з питання приведення ринку освітніх послуг у відповідність із потребами ринку праці полягає у тому, що прогнозування потреб держави у кваліфікованій робочій силі має носити як довгостроковий, так і середньостроковий характер. Прогнозування має здійснюватися на базовому, регіональному та державному рівнях відповідно до програм соціально-економічного розвитку регіонів та країни з урахуванням державних програм розвитку галузей економіки.

Довгострокове прогнозування потреб держави у кваліфікованій робочій силі має здійснюватися на основі прогнозів соціально-економічного розвитку країни та відповідних загальнодержавних та галузевих програм.

Середньострокова потреба у кваліфікованій робочій силі має визначитися місцевими органами виконавчої влади на підставі прогнозних розрахунків потреби у кадрах підприємств, організацій, установ. З цією метою необхідно забезпечити повноцінне функціонування системи кадрового планування на виробництві [115, с. 82–83].

Надзвичайно важливою для управління розвитком ПТО в умовах ринкової економіки, на нашу думку, є пропозиції обласних керівників ПТО створити:

у структурі головного управління економіки підрозділ (центр моніторингу перспективних потреб економіки регіону), який здійснював би науково обґрунтоване прогнозування перспективних потреб ринку праці з урахуванням

тенденцій розвитку економіки, програм інноваційного та соціального розвитку області (Волинська обл.);

відповідні структури та підрозділи на рівні галузевих міністерств і державної служби зайнятості та відповідні регіональні служби, які б системно займалися моніторингом та прогнозуванням поточних та перспективних потреб ринку праці у кваліфікованих робітниках (Закарпатська обл.).

Механізми ринкової економіки зумовлюють зміни у структурі управління ПТО, активізують розвиток освітніх послуг та вдосконалення процесу їх надання на основі маркетингу.

Освітній маркетинг – один із напрямів управління навчальним закладом в умовах ринкової економіки, що досліджує попит на освітні послуги та певні знання понад стандарти, встановлені державою, впливає на розвиток освітніх потреб громадян, формує позитивний імідж навчального закладу, розробляє та впроваджує концепції надання якісних освітніх послуг [100, с. 222].

Маркетинговий підхід до вирішення актуальних і перспективних проблем управління розвитком ПТО взагалі й ПТНЗ зокрема, в умовах формування ринку освітніх послуг диктує нагальну трансформацію організаційної й управлінської структур обласних управлінь науки і освіти, навчальних закладів з метою налагодження наукового, аналітичного, інформаційного супроводу управлінських рішень, розроблення стратегії функціонування в умовах ринкової економіки, планування тактики, вирішення проблем сегментації ринку, асортименту освітніх послуг, комунікацій та інших форм їх просування з урахуванням специфіки освітніх послуг і вітчизняного ринку праці.

Науковці досліджують різні аспекти маркетингу в освіті, а саме: маркетинг в освіті як предмет філософського аналізу (Б. Братаніч), маркетинг освітніх послуг з позицій економіки (Т. Оболенська), маркетинг освітніх послуг як механізм управління вищими навчальними закладами (Д. Горобець, А. Лялюк, В. Фадєєв), освітній маркетинг закладу післядипломної освіти (М. Віднічук, З. Рябова), маркетинг у ПТО (Н. Проценко, Л. Сергєєва). Проте в наукових дослідженнях практично не приділяється увага проблемам організації маркетингової служби у ПТНЗ. Тому на часі, на нашу думку, проаналізувати особливості діяльності ПТНЗ як суб'єкта ринкових відносин, обґрунтувати значення маркетингової служби для ефективного функціонування та розвитку ПТНЗ в умовах ринкової економіки.

Функціонування підприємств (організацій) в умовах ринкової економіки ускладнило планування підготовки робітничих кадрів, організацію виробничої практики, працевлаштування випускників ПТНЗ. Відсутність науково обґрунтованих підходів до раціонального розміщення мережі ПТНЗ спричинили надлишок (нестачу) кваліфікованої праці, перевиробництво некваліфікованих робітників, що призвело до суперечностей між розвитком регіональ-

ного ринку праці, потребою і попитом на працівників кваліфікованої праці й загострило проблеми в системі ПТО, а саме:

низький набір абітурієнтів, що призводить до зниження, а за деякими спеціальностями – відсутності конкурсу під час вступу до ПТНЗ і, як наслідок, набір учнів з низьким базовим рівнем знань;

зниження кількості учнів, що навчаються за направленнями роботодавців, призводить до нестачі місць проходження учнями практики і, зрештою, низького рівня працевлаштування випускників;

небажання роботодавців приймати на практику учнів і на роботу молодих фахівців без досвіду практичної діяльності, що спричиняє збільшення кількості випускників ПТНЗ, зареєстрованих у центрах зайнятості населення;

недостатня гнучкість реагування керівників ПТНЗ на зміни вимог ринку праці, роботодавців щодо відповідності структури, обсягів і профілів підготовки робітничих кадрів, рівнів їхньої кваліфікації;

недостатня якість професійної підготовки в ПТНЗ, що призводить до низької конкурентоспроможності випускників на ринку праці.

ПТНЗ як суб'єкт ринкових відносин функціонує одночасно на двох ринках: ринку освітніх послуг і ринку праці й у цьому особливість його діяльності. Ринок освітніх послуг складається з освітніх установ і споживачів освітніх послуг – учнів.

ПТНЗ є виробником освітніх послуг у вигляді освітніх програм, які він пропонує на ринку. Результатом споживання освітніх програм є випуск навчальним закладом «готового продукту» – кваліфікованого робітника з певним набором знань, умінь і навичок.

Випускник ПТНЗ вступає у ринкові відносини на іншому ринку – ринку праці. Від того, яку спеціальність він отримав і якої якості отримані ним знання й набуті навички, залежить, наскільки затребуваним він буде на ринку праці. Ступінь затребуваності кваліфікованого робітника і якість отриманих ним знань, у свою чергу, впливають на формування іміджу навчального закладу, що визначає переваги для майбутніх абітурієнтів при виборі ними навчального закладу. Отже, керівництво ПТНЗ безпосередньо зацікавлене, щоб його випускники відповідали вимогам ринку праці. Для цього необхідна система постійного контролю за працевлаштуванням випускників, яка б давала змогу аналізувати стан справ у розрізі областей, напрямів (спеціальностей) підготовки кваліфікованих робітників.

Таким чином, освоєння ринкових відносин суб'єктами освітнього процесу в умовах економічної нестабільності зумовлює необхідність змінювати структуру управління освітою взагалі й навчальним закладом зокрема. У зв'язку з цим розвиток і ефективність функціонування ПТНЗ на ринку освітніх послуг неможливі без маркетингових технологій, що дають змогу про-



гнозувати динаміку основних показників функціонування ПТНЗ залежно від економічної кон'юнктури, без формування відповідної структури – маркетингової служби.

Маркетингова служба ПТНЗ – це спеціальний структурний підрозділ, що діє на основі принципів і методів маркетингу відповідно до пріоритетних стратегічних цілей навчального закладу. Організація маркетингової служби ПТНЗ сприятиме його конкурентоспроможності на ринках праці та освітніх послуг, розвитку в умовах ринкової економіки.

Видами діяльності маркетингової служби ПТНЗ є *дослідницька* (підготовка і проведення маркетингових досліджень; створення маркетингової інформаційної системи); *комунікаційна* (забезпечення взаємодії між споживачами освітніх послуг і роботодавцями; цілеспрямована й комплексна дія на зовнішнє і внутрішнє середовище навчального закладу для досягнення основних стратегічних цілей і вирішення оперативних завдань); *управлінська* (аналіз, цілепокладання, планування, організація, контроль і корекція діяльності навчального закладу щодо виявлення і задоволення запитів споживачів з урахуванням цілей та можливостей ПТНЗ).

Основними завданнями маркетингової служби є:

вивчення попиту і пропозиції на ринках праці й освітніх послуг з метою виявлення напрямів підготовки фахівців, яких потребують підприємства та організації;

аналіз діяльності конкурентів (наявність аналогічної пропозиції освітніх послуг іншими навчальними закладами, оцінювання термінів, обсягу й якості випуску робітників, вплив конкурентів на позиції ПТНЗ), інших зовнішніх чинників (економічна й соціальна ситуація в регіоні та країні, поява нормативних і правових документів, що регламентують діяльність ПТНЗ, кадрових служб, служб зайнятості тощо), внутрішніх чинників діяльності ПТНЗ (виявлення потенціалу навчального закладу, невикористаних можливостей, вартість їх задіявання, альтернатив розвитку і шляхи їх здійснення), попиту (потреб навчальних закладів у кадрах, які відкрито заявлені (оголошення, заявки в службі зайнятості), так і приховано (плани щодо відкриття нових напрямів підготовки);

вивчення трудової мобільності, сприяння працевлаштуванню випускників ПТНЗ, діяльність щодо підвищення їх конкурентоспроможності на ринку праці; інформаційно-рекламне забезпечення професійної підготовки робітничих кадрів відповідних спеціальностей у ПТНЗ тощо [138].

Аналіз сайтів обласних НМЦ ПТО свідчить про використання в їхній діяльності маркетингових підходів. Так, зокрема, НМЦ ПТО у Дніпропетровській обл. та Криворізький міський методичний центр ПТО на заняттях «Школи молодого профорієнтатора» вивчають актуальні питання створення маркетингової служби навчального закладу; на сайті НМЦ ПТО у Чернігів-

ській обл. розміщено детальну довідку щодо аналізу стану демографічної ситуації в Чернігівській обл. та його вплив на формування контингенту ПТНЗ на 2013–2022 рр. тощо.

Працівники Черкаського обласного НМЦ ПТО ініціювали проведення дослідно-експериментальної роботи за темою «Розвиток освітнього маркетингу в системі професійно-технічної освіти», метою якої є теоретичне обґрунтування та експериментальна перевірка організаційно-педагогічних умов розвитку освітнього маркетингу в системі ПТО. Враховуючи клопотання головного управління освіти і науки Черкаської обласної державної адміністрації, висновки науково-методичної комісії з професійної педагогіки, психології та змісту професійно-технічної освіти Науково-методичної ради з питань освіти МОН України, наказом МОН України (№ 881 від 03.07.2013 р.) затверджено програму дослідно-експериментальної роботи на 2013–2016 рр. та надано статус експериментального закладу всеукраїнського рівня Черкаському обласному НМЦ ПТО.

У процесі дослідно-експериментальної роботи передбачено отримати такі результати: теоретичне обґрунтування організаційно-педагогічних умов розвитку освітнього маркетингу в системі ПТО; оновлення змісту, форм та методів роботи регіональної методичної служби із керівними працівниками ПТНЗ; розроблення, апробування та впровадження моделей розвитку освітнього маркетингу в системі ПТО і маркетингової компетентності керівника ПТНЗ; підготовка методичних рекомендацій щодо розвитку освітнього маркетингу в системі ПТО.

Також наказом МОН України (№ 501 від 14.05.13 р.) затверджено програму дослідно-експериментальної роботи на тему «Педагогічні основи управління професійно-технічним навчальним закладом в умовах ринкової економіки» та надано статус експериментального закладу всеукраїнського рівня ДПТНЗ «Роменське вище професійне училище» (м. Ромни Сумської обл.). Одним з очікуваних результатів дослідно-експериментальної роботи є розроблення, апробування та впровадження моделі управління професійно-технічним навчальним закладом із урахуванням організації та діяльності маркетингової служби.

У вересні 2013 р. на базі ДПТНЗ «Роменське вище професійне училище» проведено науково-практичний семінар «Маркетингова служба як інструмент оптимізації управління ПТНЗ в умовах ринкової економіки». Семінар почався виступом директора ПТО НАПН України В. Радкевич щодо стратегічного розвитку ПТО на найближчі роки, запровадження науково обґрунтованого прогнозування розвитку ринку праці з урахуванням реального стану й тенденцій розвитку економіки тощо. Науковці лабораторії управління професійно-технічною освітою виступили з науковими доповідями – «Маркетингова діяльність ПТНЗ: теорія і практика» (В. Свистун), «Сутнісна характеристика маркетингового управління ПТНЗ» (Г. Єльнікова), «Маркетингова

компетентність керівників ПТНЗ як чинник підвищення їх управлінської компетентності» (Ю. Палькевич). Організаційно-педагогічні основи діяльності маркетингової служби у ПТНЗ окреслив П. Помаран – директор ДПТНЗ «Роменське вище професійне училище». Шляхи взаємодії органів влади, роботодавців міста та ПТНЗ у забезпеченні потреб ринку праці в кваліфікованих робітниках визначали в своїх виступах начальник відділу координації діяльності вищих навчальних закладів та закладів ПТО у Сумській обл., начальник управління економічного розвитку Роменської міської ради, директор Роменського міськрайонного центру зайнятості населення.

За результатами виступів на семінарі та їх обговорення, для організації і вирішення завдань служби маркетингу в навчальному закладі керівникам ПТНЗ рекомендовано:

- створити оптимальну структуру служби маркетингу згідно з принципами раціональної структури управління;

- підібрати фахівців (основні критерії: знання основ економіки і маркетингу, аналітичні здібності, вміння прогнозувати маркетингову ситуацію й приймати ефективні рішення для розвитку навчального закладу тощо) та розподіл обов'язків між ними;

- розробити Положення про службу маркетингу ПТНЗ;

- з'ясувати можливості ПТНЗ (фінансові, матеріально-технічні, технологічні, кадрові, організаційні тощо);

- виробити маркетингову стратегію навчального закладу;

- спланувати маркетингову діяльність.

Отже, створення маркетингової служби в ПТНЗ забезпечує концептуальне осмислення маркетингового управління розвитком навчального закладу, дає змогу оцінити відповідність потенціалу ПТНЗ потребам ринків праці й освітніх послуг і, застосовуючи маркетингові технології, трансформувати їх у навчальний процес. Таким чином, вивчення та прогнозування освітніх послуг і їх попиту підвищує надійність й ефективність розвитку ПТНЗ в умовах ринкової економіки, що може бути досягнуто реалізацією маркетингового управління взагалі й створенням маркетингової служби зокрема.

## **2.3 Керівник професійно-технічного навчального закладу як трансформуючий лідер**

Кардинальні соціально-економічні й політичні реформи в країні істотно змінили суть управлінської діяльності керівника навчального закладу, його функції, призвели до значного ускладнення його управлінських завдань, сприяли зростанню соціальної значущості його управлінської діяльності. Осмислення радикальних змін у суспільстві в цілому та освітній сфері зо-

крема, спонукають по-новому оцінювати суть і значущість управління, роль, місце, й головне – управлінські характеристики керівника, необхідні для ефективного управління ПТНЗ.

З позицій сучасних теорії і практики менеджменту і в контексті нашого дослідження, керівник ПТНЗ має оволодіти й використовувати в управлінській діяльності «трансформуюче лідерство» (*Transformational Leadership*) – стиль управління, орієнтований на досягнення довгострокових змін в організації й характеризується тим, що лідер пропонує певне бачення розвитку організації і стереотипів поведінки її співробітників для того, щоб вийти на новий, вищий рівень фінансової й виробничої діяльності. Не дивно, що трансформації вдаються не завжди: 75% спроб проведення трансформації закінчуються невдачею.

На думку Р. Коха, успіх трансформацій залежить від шести чинників:

вони здійснюються під керівництвом вимогливого і натхненного лідера, який втілює всю етику трансформації;

вище керівництво підтримує трансформацію і прагне допомагати як один одному, так і компанії;

перетворення проводяться під гаслом, що надихає співробітників: або середньостроковим мотивом, або більш довгостроковим стратегічним наміром; «баронів» або немає взагалі, або вони позбавлені своїх привілеїв;

процес змін сфокусований на виробничих (ділових) цілях. Необхідні чіткі критерії оцінювання діяльності, щоб кожен працівник знав, чого від нього чекають;

ділові здатності організації розвинені не гірше (або краще), ніж у будь-якого її конкурента [63, с. 391].

Отже, управлінська діяльність керівників у системі ПТО є одним із основних чинників забезпечення випереджувального розвитку цієї системи, спрямованої на максимальне задоволення освітніх потреб особистості, а вітчизняної економіки – у кваліфікованих робітниках. Оскільки ефективність функціонування ПТНЗ у швидкозмінних умовах ринкової економіки залежить, в першу чергу, від управлінського потенціалу його керівника.

3 грудня 2013 р. у МОН України відбулась Всеукраїнська нарада з питань розвитку ПТО, на якій керівництво наголосило на тому, що кожен директор ПТНЗ повинен знати свої резерви, бачити перспективу розвитку регіону, його демографічну ситуацію, потреби ринку праці. «Без розуміння стратегії розвитку свого регіону, знання ситуації ринку праці – немає і бачення розвитку навчального закладу». Особливу увагу було приділено питанням оптимізації часу керівника ПТНЗ, критеріям та вимогам до роботи керівника закладу. Його організована, планомірна і системна управлінська діяльність в соціаль-

но-економічній системі ПТО пов'язана з цілеспрямованою реалізацією специфічних управлінських функцій (проекткування, моделювання, планування, організація, регулювання, координація, мотивування, контролювання, оцінювання) на основі пізнання, усвідомлення і використання об'єктивних законів і закономірностей конкретного ПТНЗ з метою забезпечення його оптимального функціонування та постійного підвищення ефективності діяльності. Так, на нашу думку, необхідно зацентувати увагу керівників ПТНЗ на таких функціях як: *цілепокладання* (складний процес вибору мети функціонування ПТНЗ, що визначає загальну спрямованість діяльності навчального закладу, його склад (підрозділи, персонал) і структуру, є основою вирішення найбільш важливих і стратегічних завдань ПТНЗ й визначає зміст проектування і планування), *прогнозування* (передбачення можливих змін зовнішнього й внутрішнього середовища ПТНЗ та їх урахування при управлінні), *інноваційна* (управління розвитком ПТНЗ на основі поточного впровадження й перспективного розроблення (і адаптації) нових засобів та форм навчання, виробництва (технологій), а також нових форм організаційного функціонування), *інтеграційна* (метафункція управління, суть якої полягає в координації: окремих і загальних аспектів, завдань, напрямів управлінської діяльності й надання їм більш цілісного й несуперечливого характеру), *маркетингова* (дослідження внутрішнього й зовнішнього ринку праці, планування асортименту спеціальностей, планування й здійснення «збуту» – працевлаштування випускників, вплив на навчальний заклад й управління навчально-виховним процесом), *представницька* (представлення керівником інтересів ПТНЗ на різних рівнях внутрішньоорганізаційної вертикалі, а також в різних взаємодіях ПТНЗ із зовнішнім середовищем, *стабілізаційна* (збереження усталеності внутрішньоорганізаційного функціонування і забезпечення «виживання» ПТНЗ в умовах зовнішнього середовища, що динамічно змінюється).

Вагомий внесок у дослідження проблем управлінської діяльності керівників ПТНЗ здійснили Г. Єльнікова (культура цільового управління керівників ПТНЗ), В. Олійник (маркетингова діяльність керівника ПТНЗ), В. Свистун (управлінська компетентність керівників ПТНЗ в умовах децентралізації управління ПТО), Л. Сергєєва (технологізація професійної діяльності керівників ПТНЗ), В. Болгаріна (культурологічна складова управлінських функцій керівника ПТНЗ), В. Григор'єва (комунікативна компетентність суб'єктів управління ПТНЗ), Ю. Палькевич (розвиток економічної компетентності керівника ПТНЗ), Л. Петренко (розвиток інформаційно-аналітичної компетентності керівників ПТНЗ), Т. Чернова (розвиток професійної компетентності заступника директора з навчально-виробничої роботи у ПТНЗ). Проте у наукових дослідженнях незначна увага приділяється проблемам розвитку управлінської компетентності керівника ПТНЗ.

На сьогодні існує низка підходів до вивчення управлінської діяльності. Це: мікроаналіз, емпіричний, з позицій психологічної теорії діяльності, рольовий, дімєнсіональний, нормативний, функціональний; проте, не дивлячись на велику кількість досліджень із даної проблеми, сьогодні відсутня цілісна й узагальнена структура управлінської діяльності, що унеможлиблює визначення структури управлінської компетентності керівників ПТНЗ.

Проаналізувавши дослідження й підходи до розуміння структури компетентності керівників різних галузей професійної діяльності, враховуючи особливості розвитку та прояву управлінської компетентності в умовах навчального закладу, а також спираючись на думку Дж. Равена, що «компетентність багатокomпонентна, що багато її компонентів відносно незалежні один від одного і що самі компетентності мають якості кумулятивності і взаємозамінності» [123, С. 75], ми пропонуємо таку структуру управлінської компетентності керівників ПТНЗ:

загальнолюдська компетентність – це сукупність духовних, практичних надбань суспільства, що відображають історично досягнутий рівень розвитку суспільства і втілюються в результатах продуктивної діяльності, яка включає: загальнокультурну, моральну, політичну, соціальну, інформаційну, етичну, екологічну, валеологічну;

загальнонаукова компетентність – це підготовленість, здатність і потреба враховувати закономірності функціонування й розвитку науки, структури та динаміки наукової діяльності, теоретичне розуміння науки і певних способів та критеріїв її раціональної участі в розвитку суспільства, взаємодії науки з іншими сферами матеріального та духовного життя суспільства і включає: методологічну, теоретичну, методичну, дослідницьку;

загальнопрофесійна компетентність – це загальна підготовленість до виконання управлінської діяльності, що включає: менеджерську, педагогічну, психологічну, економічну, правову, комунікативну;

професійна компетентність – це підготовленість до виконання професійної діяльності за професійною спеціалізацією, що містить: технологічну, функціональну;

управлінсько-функціональна компетентність – це підготовленість до виконання управлінських функцій на різних ієрархічних рівнях, до складу якої входять: стратегічна, організаційна, управління персоналом, маркетингова;

особистісна компетентність – це підготовленість до розвитку та саморозвитку як суб'єкта управлінської діяльності і включає: мотиваційну, аутопсихологічну, регулятивну, адаптивну, навчальну.

Таким чином, запропоновані нами компоненти управлінської компетентності керівників ПТНЗ відображають необхідний рівень підготовленості для

здійснення ефективної управлінської діяльності і дають змогу на якісно новій основі розвивати управлінську компетентність керівників ПТНЗ.

Структура управлінської компетентності керівників ПТНЗ не претендує на повноту, але, на нашу думку, охоплює багато важливих аспектів управлінської компетентності, типових для ефективних управлінців освітньої галузі.

Функціонування ПТНЗ регламентуються низкою нормативно-правових документів (закони «Про освіту», «Про професійно-технічну освіту» та ін., укази Президента України, постанови й розпорядження Кабінету Міністрів, постанови Верховної Ради, накази й листи МОН, Мінпраці, Мінсоцполітики, накази і листи Державної інспекції навчальних закладів, Держнаглядодохоронпраці, Держказначейства тощо [99, С. 113–145]), які регулюють загальні питання освітньої галузі, управління у сфері ПТО, ліцензування освітніх послуг, державні стандарти ПТО, акредитацію й атестацію навчальних закладів, прийом до навчальних закладів, платні навчальні послуги, організацію навчального процесу, охорону праці, соціальне та стипендіальне забезпечення учнів, трудову діяльність й оплату праці в навчальних закладах, фінансово-господарську діяльність тощо.

Дотримання вимог законодавства вимагає підвищення рівня правової компетентності керівника ПТНЗ, що стає обов'язковим компонентом його управлінської компетентності. Інколи доводиться спостерігати як посадові особи, освічені, фахово підготовлені, з розвиненими професійними, управлінськими здібностями зазнають матеріальних, моральних збитків, оскільки не володіють необхідним рівнем правових знань, правових норм управління, організації і діяльності навчального закладу.

В управлінській діяльності сучасного керівника ПТНЗ особливе місце займають *законодавчі акти України з питань освіти*. В умовах побудови правової держави питання впливу правових норм на свідомість, поведінку й діяльність керівників ПТНЗ набувають усе більшого значення. Законодавчі норми встановлюють правовий статус навчального закладу, суб'єктів ПТО, регулюють відносини в управлінні системою ПТО, її фінансове забезпечення. Знання керівниками законодавства в сфері освіти та здатність дотримуватися правових норм при вирішенні тієї чи іншої управлінської ситуації є необхідними. У процесі управління ПТНЗ не можуть не виникати обставини, що потребують правового вирішення.

Управління ПТО регламентують нормативно-правові акти, норми яких передбачають урегулювання відносин саме в цій освітній галузі (Закони України «Про освіту», «Про професійно-технічну освіту»; накази МОН України тощо). Оскільки до основних напрямів діяльності ПТНЗ належать навчально-виробнича, навчально-виховна, навчально-методична, фінансово-господарська та виробничо-комерційна, то керівники ПТНЗ мають чіт-

ко знати основи чинного законодавства, способи правового врегулювання трудових, адміністративних, господарських відносин, постійно оновлювати правові знання тощо. З цього приводу заслуговує на увагу запропонований директором обласного НМЦ ПТО у Черкаській обл. Н. Д. Проценко орієнтовний перелік документів [121], які унормовують діяльність заступників з навчально-виробничої, навчально-виховної роботи та інших.

На нашу думку, права компетентність керівника навчального закладу проявляється в процесі реалізації ним управлінських функцій і включає такі складові:

знання українського законодавства та інших нормативно-правових актів, основних сфер та механізмів правового регулювання діяльності навчального закладу та його суб'єктів;

уміння виділяти правові аспекти в управлінських ситуаціях та визначати можливість їх розв'язання правовими засобами;

здатність аналізувати управлінську ситуацію з правової точки зору та передбачити правові наслідки прийнятих рішень тощо.

здатність дотримуватися правових норм у фінансово-економічних відносинах тощо.

Дослідження проблеми розвитку правової компетентності керівників системи ПТО зумовлене низкою обставин, а саме: специфікою їх управлінської діяльності, що пов'язана з необхідністю дотримання норм трудового законодавства, організації навчально-виховного й навчально-виробничого процесів, методичної, виховної роботи в ПТНЗ, а також професійним стандартом нового типу на групу професій «Керівники підприємств, організацій, установ» [79], в якому опис обов'язків керівника починається з такого: «керує відповідно до чинного законодавства виробничо-господарською, фінансово-економічною та іншою діяльністю», а розділ «Знання», в якому зазначається перелік того, що повинен знати керівник також починається з: «законодавчі та нормативні правові акти, що регламентують виробничо-господарську, фінансово-економічну та іншу діяльність ...» [79, С. 225–226].

З метою з'ясування знань законодавчої бази управління ПТО керівниками ПТНЗ нами було розроблено комплекс тестових завдань [139], в основу яких покладено Закон України «Про професійно-технічну освіту» [40] й проведено опитування. Респондентам було запропоновано 36 тестових завдань, що охоплюють всі розділи Закону.

Результати тестування директорів ПТНЗ (52 особи), заступників з навчально-виробничої роботи (20 осіб) і кадровий резерв керівників ПТНЗ (25 осіб) показали задовільний рівень знань Закону України «Про професійно-технічну освіту». Так, на запитання щодо *управління та організації професійно-технічної освіти* (розділ II), 14% респондентів не змогли дати відповідь,



32% – відповіли правильно лише на 1 питання, 28% – на 2 питання, 15% – на 3 питання, 3% відповіли на 7 питань й жоден респондент не відповів правильно на всі питання розділу II. Більшість керівників ПТНЗ (в середньому 76%) не відповіли на запитання щодо повноважень державних органів управління професійною освітою (спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади у сфері ПТО; міністерства та інших центральних органів виконавчої влади, яким підпорядковані ПТНЗ; Ради міністрів Автономної Республіки Крим, обласних, Київської й Севастопольської міських державних адміністрацій та створених ними органів управління ПТО).

На тестові завдання, щодо розділу III *«Професійно-технічні навчальні заклади»*, 66% (в середньому) респондентів відповіли правильно. Однак нами виявлено, що по-перше, 50 % респондентів не знають, що загальні збори (конференція) колективу навчального закладу в межах своїх повноважень можуть визначати та рекомендувати кандидатури на посаду директора ПТНЗ (ст. 23 *«Органи громадського самоврядування професійно-технічного навчального закладу»*), по-друге, 8% респондентів (в тому числі – 4 директори ПТНЗ) – нормативного терміну звітування перед загальними зборами (конференцією) колективу навчального закладу (ст. 24 *«Керівник професійно-технічного навчального закладу»*).

Аналізуючи результати відповідей на тестові завдання розділу IV *«Організація навчального процесу в професійно-технічних навчальних закладах»*, ми звернули увагу на те, що 55% заступників з навчально-виробничої роботи не знають норм ст. 27 *«Навчальний та канікулярний час учня, слухача»* щодо тривалості навчального семестру, який визначається навчальним планом; 100% опитаних некомпетентні щодо порядку кваліфікаційної атестації учнів, слухачів та присвоєння їм кваліфікації (ст. 26 *«Контроль знань, умінь та навичок учнів, слухачів, їх кваліфікаційна атестація»*).

Компетентними щодо змісту розділу V *«Зміст професійно-технічної освіти»* виявилися лише 30% (в середньому) опитаних, з них: лише 19 % знають, що нормативно-правовим актом про організацію ПТО є Державний перелік професій з підготовки кваліфікованих робітників у ПТНЗ (ст. 31 *«Державний перелік професій з підготовки кваліфікованих робітників у професійно-технічних навчальних закладах»*); 55% – періодичність оновлення типових навчальних планів і типових навчальних програм (ст. 35 *«Оновлення змісту професійно-технічної освіти»*).

Порядок накладання дисциплінарного стягнення, відрахування з ПТНЗ, створення фондів матеріального заохочення учнів, слухачів ПТНЗ (розділ VI *«Суб'єкти професійно-технічної освіти»*) знають лише 41,5 опитаних.

Знання змісту статей розділу VII *«Особливий соціальний захист учнів, слухачів професійно-технічних навчальних закладів»* показали 69 % опита-

них, а розділу VIII «Педагогічні працівники» – лише 20%. Обізнаність у фінансово-економічних відносинах у галузі ПТО (розділ IX) продемонстрували 69% опитаних. Зміст розділу X «*Міжнародне співробітництво*» виявився актуальним для 52 % опитаних.

Отже, результати опитування керівників ПТНЗ дають підставу констатувати недостатній рівень знань законодавчих основ управління ПТО. На нашу думку, підвищення рівня правової компетентності керівників ПТНЗ можна досягнути шляхом організації курсів підвищення кваліфікації, орієнтованих на вивчення правової теорії і практики в галузі ПТО, постійно діючого правового лекторію на базі обласних НМЦ ПТО, наукових досліджень з проблем розвитку правової компетентності керівників ПТНЗ, розширення правового консультування на сторінках науково-методичних видань, видання науково-методичних рекомендацій тощо.

Запропонована структура управлінської компетентності керівника ПТНЗ визначає напрями, за якими кожен керівник чи претендент на цю посаду має розвиватися, оскільки трансформаційні процеси в управління ПТО потребують й трансформуючого лідера-керівника.

Вивчення наукових праць вітчизняних і зарубіжних учених, розвідок дослідників у різних галузях науки, нормативно-правових документів з проблеми дослідження впливу трансформації ринкової економіки на управління розвитком ПТО дає змогу зробити висновки, що глобалізація, регіоналізація, інформатизація економіки – це тенденції сьогодення, що впливають на економічний розвиток країни в цілому й на освітню галузь зокрема. В умовах глобальної економіки домінантною є концепція трансформації системи управління. Складність, специфіка й особливість управління ПТО полягає в необхідності врахування комплексу чинників, що впливають на розвиток цієї галузі. Механізми ринкової економіки зумовлюють зміни у структурі управління ПТО, активізують розвиток освітніх послуг та вдосконалення процесу їх надання на основі маркетингу. Ефективність функціонування ПТНЗ у швидкозмінюваних умовах ринкової економіки залежить, передусім, від управлінського потенціалу його керівника, який має системно набувати рис трансформуючого лідера.

## ВПЛИВ ТРАНСФОРМАЦІЙ РИНКОВОЇ ЕКОНОМІКИ НА ЕКОНОМІЧНУ ЕФЕКТИВНІСТЬ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ

### 3.1. Суть управління розвитком професійно-технічною освітою в умовах ринкової економіки

Одним із завдань сучасного українського суспільства є, з одного боку, забезпечення конституційного права громадян на здобуття освіти, зокрема професійно-технічної, з урахуванням їх інтересів і здібностей, з іншого – забезпечення потреб економіки країни у кваліфікованих та конкурентоспроможних на ринку праці робітниках. Тому в ринкових умовах ПТО входить до складу не тільки освітньої та педагогічної систем, вона також є елементом соціально-економічної системи країни, управління розвитком якої є складним багатофункціональним явищем, сутність якої розкривається через розкриття основних понять, що визначають специфіку процесів розвитку та управління.

Сучасні тенденції трансформацій суспільства, його перехід від індустріальної стадії розвитку до постіндустріальної висувають принципово нові вимоги до досліджуваної проблеми. Розвиток – одне з фундаментальних філософських і наукових понять [131]. Зокрема, філософський словник його трактує як необоротну спрямовану, закономірну зміну матеріальних та ідеальних об'єктів. Тому не кожна зміна є розвитком, а лише та, що характеризується одночасно всіма її властивостями – необоротністю, спрямованістю, закономірністю. Однак розвиток є завжди зміною, що супроводжується кількісними і якісними показниками, як позитивними, так і негативними, на відміну від зростання й удосконалення [161].

За визначенням С. Гончаренка, розвиток – специфічний процес зміни, результатом якого є виникнення якісно нового; поступальний процес сходження від нижчого до вищого, від простого до складного [22].

Професійний розвиток – це безперервний комплексний процес, що включає професійне навчання, розвиток кар'єри та підвищення кваліфікації. Реалізація концепції розвитку персоналу передбачає створення гнучкої, конкретної системи професійного навчання, зорієнтованої на вирішення стратегічних завдань організації [136].

Процес управління – це діяльність об'єднаних суб'єктів управління, спрямована на досягнення певної мети, шляхом виконання певних функцій, із застосуванням відповідних методів та дотриманням принципів управління.

Науковці досліджують різні економічні аспекти управління освітою залежно від об'єкта дослідження. І. Каленюк зосереджує увагу на оцінці освіти як галузі економіки, на перспективах економічного розвитку освітньої галузі та напрямках підвищення ефективності управління освітою. При цьому управління в галузі освіти певною мірою притаманні основні традиційні функції менеджменту.

Методи управління освітою (освітній менеджмент) істотно не відрізняються від традиційних методологічних підходів щодо функцій управління. Однак у традиційному менеджменті об'єктом управління є формування, розподіл та використання матеріальних, трудових, фінансових та інших ресурсів у середині підприємства. Зовнішні фактори впливу на діяльність підприємства, пов'язані з законодавчо-нормативним регулюванням та відносинами з державними установами різних рівнів, не відносять до сфери управління підприємством (менеджменту), а підпадають під поняття «державне регулювання». Так, наприклад, функція *організації* щодо ПТО передбачає створення такої структури системи, яка передбачала б найдоцільніший розподіл повноважень і відповідальності між центральними й місцевими рівнями управління та ПТНЗ (делегування повноважень – децентралізація на макро- і мікро-рівнях).

*Планування*, а також *прогнозування* у системі ПТО залишається важливим компонентом організаційно-економічного механізму цієї сфери. За ринкових умов при запровадженні елементів госпрозрахункового механізму щодо ПТО планування має бути гнучким та адаптивним. Планування охоплює: визначення контингенту, тобто чисельності учнів, а також обсягу необхідних ресурсів для навчання даного контингенту. Адже саме чисельність учнів є вихідною величиною при визначенні кількості груп, викладачів, наявності аудиторій, будівель тощо, а отже, визначає обсяги бюджетного фінансування.

Обсяги фінансування держава має визначати на основі науково обґрунтованих нормативів, розроблених МОН України та затверджених Кабінетом Міністрів України. Нормативи фінансування – це узагальнюючі показники, що включають усю сукупність видатків на одиницю нормування. Вихідною базою для складання нормативів є середньорічна кількість учнів, кількість ставок працівників. На кожному з цих позицій складається норматив поточних витрат. Крім нормативів поточних витрат на утримання одного учня, розраховуються також нормативи заробітної плати з нарахуваннями на неї, витрати на утримання будівель та споруд, видатки на капітальний і поточний ремонт. Повністю норматив бюджетного фінансування розраховується за всіма позиціями шляхом підсумовування витрат за ними.

*Прогнозування* підготовки кваліфікованого робітника – це передбачення структури спеціальностей і спеціалізації; потреб галузей економіки у фахівцях

різних професій; набір учнів у ПТНЗ за групами спеціальностей (прогноз до 20-ти і більше років), за окремими спеціальностями (прогноз до 10-ти років) та формами навчання (при будь-якому терміні прогнозування). Головний акцент прогнозування – кадрове забезпечення програм загальнодержавного значення, підготовка фахівців для галузей, які є каталізаторами науково-технічного прогресу і забезпечують національну безпеку країни. Отже, цей процес потребує наукового обґрунтування майбутніх соціально-економічних змін.

Функція *контролю* необхідна для забезпечення виконання роботи всіма структурними підрозділами навчального закладу та елементами системи ПТО. Головний її елемент – збір інформації про стан і результати діяльності ПТНЗ та здійснення її аналізу.

Функція *координації* необхідна для узгодженості роботи всіх структурних ланок ПТНЗ та ПТО в цілому. Таким чином забезпечується узгодженість усіх стадій процесу управління [50].

Шляхам розв'язання економічних проблем профтехосвіти та вдосконаленню механізму її управління особливу увагу приділяє В. Луговий. У своїх роботах учений наголошує на необхідності реформування державного фінансування ПТО у зв'язку зі звуженням сфери директивного впливу [72]. Досліджуючи економічні аспекти управління розвитком ПТО, В. Ягупов зосереджує увагу на необхідності реорганізації системи державного замовлення на підготовку відповідних фахівців, розробленні сучасних методик розрахунку собівартості навчання тощо [170]. Значний внесок у розроблення методологічних основ механізму регулювання ринку праці, його моделювання та прогнозування, маркетингу у системі освіти, зокрема професійної, зробили такі вчені, як О. Палиця, В. Полуянов [104].

Проте аналіз наукових праць вітчизняних дослідників засвідчив, що питання економічної ефективності управління освітою, особливо ПТО, недостатньо досліджені та не охоплюють повною мірою сучасні проблеми розвитку управління системою ПТО. Отже, метою дослідження є побудова ефективної системи ПТО, здатної відповідати викликам ринку праці та забезпечувати його кваліфікованими робітниками затребуваних професій, які навчатимуться постійно впродовж життя.

Розвиток управління ПТО потребує розв'язання низки проблем. Деякі з них лежать в економічній площині розвитку управління ПТО, а саме:

відсутність чіткої взаємодії центральних органів влади, підприємств, організацій і ПТНЗ при формуванні державного замовлення на підготовку відповідних фахівців, що спричиняє зростання кількості безробітних в Україні;

необхідність розроблення економічної складової розвитку системи ПТО, сучасної методики розрахунку вартості підготовки кваліфікованих робітників у ПТНЗ;

незадовільний стан модернізації матеріально-технічної бази ПТНЗ (за останні 16 років практично не відбувається відновлення основних фондів за рахунок державного бюджету; відповідно 95–96% устаткування та навчальної техніки застарілі чи за своїм технічним станом не можуть експлуатуватися взагалі) [170]. Концепцію Державної цільової програми розвитку професійно-технічної освіти на 2011–2015 рр. запропоновано реалізувати у т.ч. на основі диверсифікації фінансування ПТО та поліпшення матеріально-технічного забезпечення ПТНЗ [110]:

необхідність збалансування обсягів підготовки, зайнятості та попиту на робітничі спеціальності у розрізі кожного регіону. Адже випуск фахівців за професіями, в яких економіка країни не відчуває потреби, матиме негативні соціально-економічні наслідки;

недостатній розвиток такого елементу механізму економічного розвитку системи ПТО, як соціальне партнерство. Невідпрацьованість соціальних зв'язків у регіонах між об'єднаннями роботодавців, профспілками та іншими зацікавленими сторонами (галузевими управліннями облдержадміністрацій, службою зайнятості, підприємствами тощо) призводить до істотних проблем щодо працевлаштування випускників (договори щодо працевлаштування випускників мають 77% ПТНЗ, але гарантоване влаштування на роботу надається тільки 37% учнів [82].

Управління розвитком системи ПТО в ринкових умовах передбачає оновлення і постійне вдосконалення нормативно-правової бази й ефективного управління матеріальними, фінансовими та людськими ресурсами. Це потребує гнучких взаємозв'язків між органами державного і місцевого регулювання, НМЦ ПТО та ПТНЗ.

Важливим етапом процесу управління є визначення його ефективності в цілому й ефективності здійснення всіх управлінських функцій щодо розвитку ПТО. Здійснити оцінювання ефективності процесу управління за допомогою одного показника досить складно, тим більше, що не всі управлінські досягнення можна оцінити кількісно. Тому досить логічним є визначення ефективності управління розвитком ПТО за допомогою системи показників. У зв'язку з тим, що управління є багатовекторним процесом, оцінювання його ефективності доречно здійснювати за допомогою окремих блоків показників (табл. 3.1).

Ефективність управління системою ПТО істотно залежить також від ступеня використання трудового потенціалу держави, тобто ринку праці. Сучасний ринок праці України характеризується постійними різкими змінами внаслідок соціально-економічних перетворень, які необхідно відстежувати для своєчасного регулювання й контролю з метою запобігання кризовим явищам та поліпшення соціально-економічних умов життя населення.

Таблиця 3.1

**Класифікація показників ефективності управління ПТНЗ**

<b>БЛОК № 1</b> Показники організації навчального процесу	<b>БЛОК № 2</b> Показники кваліфікації кадрового складу та організації процесу навчання	<b>БЛОК № 3</b> Фінансово-економічні показники
динаміка державного замовлення та ступінь його виконання	рівень кваліфікації педагогічних працівників	середня зарплата випускника ПТНЗ, який працює за спеціальністю
співвідношення потреби у працівниках профільних професій регіону та кількості випускників за цими професіями у регіональних ПТНЗ	вікові показники педагогічних працівників	ступінь оновлення матеріально-технічної бази ПТНЗ
питома вага випускників, які працюють за спеціальністю	форми та системи оплати праці відповідно до кваліфікації	витрати на 1 співробітника ПТНЗ, їх структура
ступінь відповідності навчальних програм галузевим вимогам розвитку національної економіки	необхідність проведення перепідготовки кадрів	витрати на 1 учня ПТНЗ, їх структура
середня кількість учнів у групі		структура джерел фінансування*
кількість учнів у розрахунку на одного педагогічного працівника		питома вага власних джерел у загальному обсязі фінансування**

\* Пряме фінансування, додаткові асигнування, дотації або субвенції з метою вирівнювання диспропорцій, кредитування навчання, можливості залучення приватних джерел фінансування.

\*\* Оплата за навчання, оренда приміщень; реалізація продукції, робіт, послуг.

Таким чином, економічні аспекти управління ПТО охоплюють досить широке коло питань. Вважаємо, що управління розвитком ПТО має бути зорієнтоване на інноваційний розвиток національної економіки з урахуванням умов глобалізації та інтеграції України у світовий економічний простір. Умови сьогодення дедалі більше вимагатимуть кваліфікованих робітників, необхідних для економіки країни професій, які відповідали б постійному розвитку

техніки і технологій. Сучасна державна система ПТО не є досконалою, але її руйнування може призвести до чергової економічної кризи у майбутньому: розбудова нової системи «з нуля» завжди потребує більших витрат ніж вчасне та вдале реформування вже існуючої. Основними напрямками розв'язання проблем економічного розвитку системи ПТО вважаємо:

1. Внесення пропозицій щодо вдосконалення чинного законодавства у напрямі задоволення потреб ринку праці шляхом створення гнучкої структури управління ПТО, у якій саме регіональний рівень має нести відповідальність за обсяги та якість підготовки робітничих кадрів. Не виключено, що це вимагатиме також перерозподілу обов'язків між органами управління освітою та їх партнерами: органами праці та соціальної політики, державною службою зайнятості, галузевими управліннями ОДА, об'єднаннями роботодавців та профспілок;

2. Враховуючи незадовільний стан матеріально-технічного забезпечення більшості державних ПТНЗ та обмеженість бюджетних коштів на його оновлення, здійснювати виробничий блок навчання повністю на базі підприємств. На базі ПТНЗ залишити тільки теоретичну підготовку при навчанні та підвищенні рівнів кваліфікації працівників. У зв'язку з цим посилити систему трьохсторонніх договорів (ПТНЗ – учень – підприємство).

3. Збільшення частки недержавного фінансування освітніх програм та стимулювання участі роботодавців у розробленні механізмів оцінювання й контролю ефективності діяльності ПТНЗ на підставі кількісних та якісних показників працевлаштування випускників.

4. Інституту професійно-технічної освіти НАПН України сумісно з іншими науково-дослідними інститутами, міністерствами та відомствами, організаціями та установами взяти участь у розробленні методики складання прогностичних розрахунків щодо відповідності вимог ринку праці та пропозицій кваліфікованих робітників системи ПТО.

## **3.2. Державне регулювання системи професійно-технічної освіти в ринкових умовах**

Реформування системи ПТО у напрямі її відповідності сучасним вимогам ринкових відносин в Україні потребує визначення функцій кожного з елементів системи, наявності та характеру взаємозв'язків між ними з метою розуміння роботи ПТО як єдиного механізму, виявлення недоліків у його функціонуванні й шляхів їх подолання.

За часів незалежності України формування системи ПТО відбувалося під впливом низки нормативно-правових актів. На теперішній час триває процес



реформування системи ПТО у напрямі її адаптації до вимог ринку праці на регіональному та загальнодержавному рівнях: у 2012 р. та на початку 2013 р. внесено зміни та доповнення до законодавчої бази, прийнято низку нових законодавчих та нормативних документів [110, 114, 113].

Вагомий внесок у дослідження проблем розвитку системи управління ПТО зробили вітчизняні дослідники. Проблемам трансформації системи ПТО в Україні у напрямі її відповідності ринковим умовам, розвитку соціального партнерства, доведення необхідності запровадження неперервності процесу освіти значну увагу приділяє Н. Ничкало та ін. [88; 89].

У роботах зарубіжних вчених Л. Драганчук, С. Калабекова, В. Комаров, Н. Литвина, О. Соловей та ін. [30; 48; 53] особлива увага приділяється економічній складовій управління системою освіти, а саме: необхідності інноваційного розвитку системи освіти шляхом інтеграції наукових досліджень та сучасного освітнього продукту, проблемам невідповідності підготовки кадрів ринку праці тощо. Проте серед вітчизняних досліджень управління розвитком ПТО недостатня увага приділяється економічній складовій державного регулювання ПТО як цілісної системи та шляхам підвищення її ефективності. Вважаємо за необхідне проведення аналізу елементів системи державного управління ПТО та характеру взаємозв'язків між ними з метою виявлення резервів підвищення економічної ефективності її функціонування.

Управління розвитком будь-якої системи передбачає, передусім, визначення підходів до самого поняття «система». Система - це сукупність логічних і раціональних взаємозв'язків усіх її елементів, необхідних для функціонування цілісного механізму та досягнення певної мети його розвитку. ПТО є досить розгалуженою структурно-функціональною системою, елементами якої є установи та організації загальнодержавного та регіонального рівнів, навчальні заклади та громадські організації.

Розвиток системи ПТО регулюється тими ж чинниками зовнішнього впливу, що й економічний розвиток підприємств. За визначенням С. Ожегова, «регулювання – це напрям розвитку, рух будь-чого, з метою надати ладу, систематизувати» [95, с. 585]. Разом з тим на відміну від підприємств приватної форми власності, державні ПТНЗ є частиною державної власності, тому управління їх розвитком не обмежується мікрорівнем. Отже, поняття «державне регулювання» та «державне управління» щодо системи ПТО певної мірою тотожні.

Вирішення проблем, пов'язаних з економічними аспектами розвитку системи управління ПТО, лежить у площині державного регулювання (макрорівень), місцевого самоврядування (мезорівень) та раціонального розподілу ресурсів на рівні ПТНЗ (мікрорівень) (табл. 3.2).

Таблиця 3.2

**Рівні управління професійно-технічною освітою**

<i>Рівні</i>	<i>Суб'єкти управління</i>
МАКРОРІВЕНЬ	МОН України, інші міністерства й відомства, наукові установи
МЕЗОРИВЕНЬ	Місцеві органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування. Органи громадського самоврядування (районна, міська, обласна конференції педагогічних працівників, всеукраїнський з'їзд працівників освіти). Навчально-методичні центри ПТО
МІКРОРИВЕНЬ	Професійно-технічні навчальні заклади

Залежно від характеру завдань, що постають на тому чи іншому рівні управління (макро-, мезо- або мікрорівні), можна визначити цілі оцінювання наявності й ступеня використання трудових ресурсів (табл. 3.3).

Таблиця 3.3

**Основні цілі проведення моніторингу наявності та ступеня використання трудових ресурсів, залежно від рівнів управління ПТО**

<i>Рівень</i>	<i>Основні цілі моніторингу</i>
МАКРОРІВЕНЬ	Забезпечення громадян України необхідними умовами для здобуття ПТО та подальшого професійного зростання; поетапного реформування системи управління ПТО. Підготовка кваліфікованих робітників, здатних на основі професійних компетенцій забезпечувати конкурентоспроможність продукції і послуг на внутрішньому і зовнішньому ринках, а також здійснювати індивідуальну трудову діяльність
МЕЗОРИВЕНЬ	Вивчення стану структурних змін ринку праці регіону в розрізі професій (спеціальностей) з метою визначення та координації напрямів підготовки фахівців ПТНЗ. Моніторинг стану професійного навчання кадрів на виробництві з метою підвищення ефективності використання трудового потенціалу регіону
МІКРОРИВЕНЬ	Дотримання підприємствами, установами, організаціями державних стандартів з організації професійного навчання кадрів на виробництві. Використання необхідної методичної та консультативної допомоги в організації навчального процесу

Джерело: розроблено відповідно [85].

Взаємозв'язок елементів системи управління ПТО наведено на рис. 3.1.

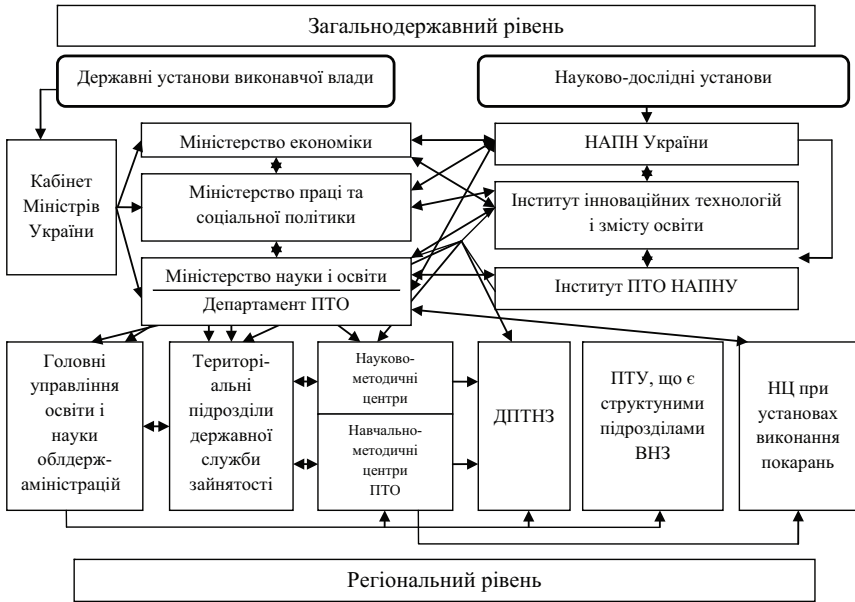


Рис. 3.1. Синергетичний взаємозв'язок елементів системи управління професійно-технічною освітою в Україні

Джерело: власні дослідження.

На загальнодержавному рівні МОН України є центральним органом виконавчої влади з формування та реалізації державної політики у сфері ПТО, діяльність якого спрямовується і координується Кабінетом Міністрів України. Відповідно до покладених на нього завдань, МОН України: визначає перспективи і пріоритетні напрями розвитку ПТО, здійснює нормативно-правове та методичне забезпечення функціонування навчальних закладів та установ ПТО, розробляє державні стандарти освіти, контролює їх дотримання шляхом інспектування, ліцензування, атестації та акредитації навчальних закладів незалежно від форми власності та підпорядкування; визначає стратегію моніторингу якості освіти та забезпечує його проведення; забезпечує формування оптимальної мережі навчальних закладів та установ ПТО; формує щороку пропозиції та доводить державне замовлення на підготовку робітничих кадрів для державних потреб.

Діяльність Міністерства праці та соціальної політики та Міністерства економіки спрямована на забезпечення відповідності розвитку системи ПТО потребам ринку праці та підвищенню ефективності її функціонування.

Національною академією педагогічних наук України розробляються та координуються напрями наукової та дослідницької роботи та їх запровадження в освітню діяльність. Основними напрямками діяльності Інституту інноваційних технологій і змісту освіти МОН України є формування та забезпечення реалізації державної політики у сфері освіти, наукової, науково-технічної, інноваційної діяльності; забезпечення розвитку освітнього, наукового та науково-технічного потенціалу України; визначення перспектив і пріоритетних напрямів розвитку освіти, інноваційної діяльності. Проведення та запровадження фундаментальних та прикладних досліджень безпосередньо у системі ПТО здійснює ІПТО НАПН України.

На регіональному рівні єдиною ланкою між управлінською системою освіти та ПТНЗ є обласні НМЦ, що підпорядковуються головним управлінням науки облдержадміністрацій. На НМЦ фактично покладено всі функції управління регіональною мережею ПТНЗ.

Мікрорівень системи ПТО представлено 871 державним ПТНЗ (станом на 01.09.2012 р.); 75 навчальними центрами при установах виконання покарань та 46 ПТУ, що є структурними підрозділами ВНЗ [85].

Отже, система управління розвитком ПТО є досить розгалуженою та багаторівневою зі значною кількістю взаємозв'язків між структурними підрозділами різних рівнів. Разом з тим загальновідомим є факт невідповідності системи ПТО вимогам ринку праці. Відсутність у системі управління ПТО роботодавців, їх незацікавленість у її розвитку, недостатність факторів стимулювання активізації їхньої діяльності значно ускладнює розроблення науково та практично обґрунтованої методики прогнозування розвитку ринку праці та, відповідно, розвитку ПТО.

Наступною проблемою професійної освіти є швидке «старіння» набутих знань та навичок, необхідність запровадження системи безперервної освіти працівників упродовж життя. Законом України «Про професійний розвиток працівників» розроблено механізм запровадження та регулювання надання освіти дорослим, значне місце у якому відводиться роботодавцям [113] (рис. 3.2).

Професійний розвиток працівників передбачає такі два основні підходи: формальне професійне навчання, що здійснюється на базі роботодавців (підприємств, установ), а також ПТНЗ та ВНЗ з підтвердженням результатів навчання шляхом атестування працівників роботодавцями;

неформальне професійне навчання, що здійснюється на базі тільки роботодавців (підприємств, установ) з підтвердженням результатів відповідно до порядку, затвердженого Кабінетом Міністрів України за участю державної служби зайнятості, вищих та професійно-технічних навчальних закладів.



Рис. 3.2. Управління професійним розвитком працівників

Джерело: власні дослідження.

Прийняття цього законопроекту є необхідним та прогресивним кроком на шляху запровадження сучасних інноваційних методик навчання. Результативність його запровадження покаже час.

Проведений аналіз системи управління розвитком ПТО дає змогу зробити висновок про необхідність підсилення синергетичних зв'язків між структурними підрозділами всіх рівнів її державного регулювання з метою:

1. Підвищення результативності функціонування системи ПТО, основним показником якої є реальне працевлаштування випускників ПТНЗ за отриманими спеціальностями та відповідність набутих знань, умінь та навичок потребам ринку праці.

2. З'ясування причин низької зацікавленості роботодавців щодо напрямів розвитку ПТО, пропонування та запровадження економічно обґрунтованих механізмів їх стимулювання.

3. Розробка методики прогностичних розрахунків економічного розвитку регіонів та регіональних кластерів системи ПТО, що передбачає аналіз стану та перспектив розвитку ринку праці та ринку освітніх послуг, які пропонує ПТО.

### 3.3. Аналіз ринкових механізмів стимулювання розвитку професійно-технічної освіти

Формування трудового потенціалу й окреслення перспектив його розвитку є визначальним фактором побудови стабільної та конкурентоспроможної економіки країни та створення умов для її переходу в інноваційну модель. Важливого значення для втілення процесів модернізації набуває системна трансформація суспільства у напрямі формування соціально орієнтованого ринку праці та зростання ролі ПТО. Дуже актуальною проблемою управління розвитком ПТО є відповідність перспектив розвитку двох ринків: ринку праці та ринку освітніх послуг.

Звичайно, здійснення аналізу тенденцій їх розвитку з подальшим розробленням прогнозів не входить до компетенції ПТНЗ й не може розглядатися як пріоритетний напрям їх роботи. Разом з тим такі дослідження вкрай необхідні, адже оптимізація прогнозування регіонального розвитку економіки та ринку праці є важливою передумовою підвищення економічної ефективності діяльності ПТНЗ, оскільки якість освітніх послуг тісно пов'язана з вибором заходів, форм і методів постійного сприяння працевлаштуванню випускників.

З метою розроблення методичних підходів до прогнозування тенденцій розвитку ринку праці та освітніх послуг ПТО необхідно здійснити ретроспективний аналіз динаміки розвитку обох ринків за останні роки. Важливим індикатором оцінки державою пріоритетності розвитку ПТО є показники фінансування цієї галузі освіти (табл. 3.3).

Необхідно зазначити, що починаючи з 2000 р. питома вага витрат на галузь освіти в загальному бюджеті країни постійно зростала й у 2012 р. досягла майже 21 %, у той час як на фінансування безпосередньо системи ПТО витрачається трохи більше 1% бюджетних коштів. За означений період істотно (майже у 2 рази) зросли також витрати ВВП на розвиток освіти і становили у 2012 більше 7% від його розміру, у той час як з 2005 р. питома вага витрат ВВП на розвиток ПТО не змінилася і становить менше 1%. Це є однією з головних причин неможливості для більшості ПТНЗ оновлення матеріально-технічної бази, інноваційного розвитку ПТНЗ, матеріального заохочення співробітників системи ПТО тощо.

Така тенденція щодо фінансування державних ПТНЗ не могла не відобразитися на престижності навчання у цих навчальних закладах (рис. 3.4).

Варто зазначити, що ситуація привалювання кількості студентів, які отримували вищу освіту над кількістю учнів, які прагнули отримати ПТО спостерігається ще з радянських часів – на одного учня, який отримував робітничу професію припадало 3 студенти, які у перспективі мали забезпечувати економіку країни інженерами, управлінцями, науковцями.

Таблиця 3.3

**Фінансування професійно-технічної освіти у 2000-2012 рр.**

Роки	Загальні видатки зведеного бюджету на ПТО, млн. грн.	Видатки у % до				Видатки на ПТО у % до загальних видатків на галузь освіти
		загальних видатків бюджету		ВВП		
		галузь освіти	ПТО	галузь освіти	ПТО	
2000	429,1	14,7	0,9	4,2	0,3	6,1
2005	1749,9	18,1	1,1	6,1	0,4	6,5
2007	2676,4	19,6	1,2	6,2	0,4	6,2
2008	3766,6	19,7	1,2	6,4	0,4	6,4
2009	4108,0	21,7	1,3	7,3	0,4	6,2
2010	5106,2	21,1	1,4	7,4	0,5	6,4
2011	5305,4	20,7	1,3	6,6	0,4	6,6
2012	6033,9	20,6	1,2	7,2	0,4	5,9
Збільшення (+); зменшення (-) питомої ваги у видатках, пунктів	x	+5,9	+0,3	+3,0	+0,1	-0,2

Джерело: розраховано за даними [116].

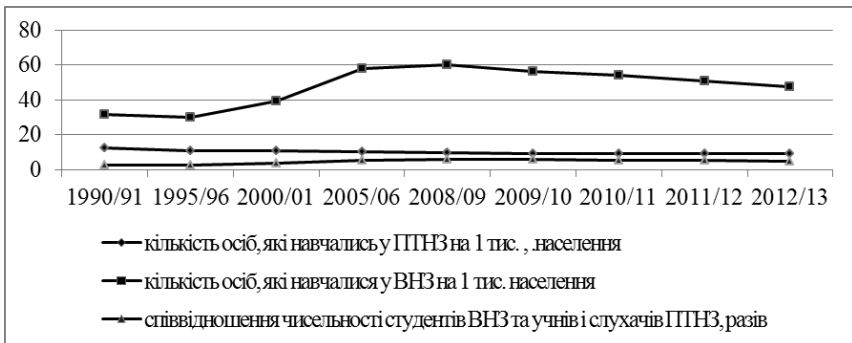


Рис. 3.4. Динаміка співвідношення чисельності студентів ВНЗ та учнів і слухачів ППНЗ в Україні

Джерело: розроблено на підставі [116].

З середини 90-х ця диспропорція зростала й у 2008-2009 роках студентів ВНЗ III-IV рівнів акредитації вже нараховувалося у 6 разів більше, ніж учнів ПТНЗ. У 2012/13 навчальному році кількість учнів ПТНЗ на 1 тис. населення країни залишилася незмінною – близько 10 осіб. при зменшенні кількості студентів вищих навчальних закладів – близько 50 осіб на 1 тис. осіб (співвідношення 1:5).

Порівняння вітчизняної ситуації в освіті та країн з розвинуеною економікою свідчить про принципово іншу ситуацію: на 1 студента, який отримує вищі ступені освіти, припадає близько 6 учасників процесу професійного навчання. Однак поступове збільшення частки молоді, яка прагне здобути академічну освіту, є загальною світовою тенденцією. Важливим завданням освіти, зокрема системи ПТО, залишається збалансування обсягів підготовки, зайнятості та попиту на робітничі спеціальності в розрізі кожного регіону. Адже випуск фахівців за професіями, в яких економіка країни не відчуває потреби, матиме негативні соціально-економічні наслідки.

Динаміка зареєстрованого безробіття за рівнем освіти представлена у табл. 3.4.

Таблиця 3.4

**Динаміка зареєстрованого безробіття за рівнем освіти в 2009-2012 рр.**

Рівні освіти	роки								відх. 2012 р. від 2009 р. (+; -), пунк- тів
	2009		2010		2011		2012		
	тис. осіб	%	тис. осіб	%	тис. осіб	%	тис. осіб	%	
повна вища	96,1	18,1	97,3	17,8	95,8	19,8	105,9	21,0	+2,9
базова вища	115,9	21,8	115,3	21,2	103,5	21,5	107,3	21,1	-0,7
професійно-технічна	179,4	33,7	188,5	34,6	167,2	34,6	177,8	35,1	+1,4
повна загальна середня	119,6	22,5	121,3	22,3	96,6	20,0	94,4	18,6	-3,9
базова загальна середня	20,0	3,8	21,9	4,0	19,1	4,0	20,7	4,1	+0,3
початкова загальна	0,6	0,1	0,6	0,1	0,6	0,1	0,7	0,1	0,0
Усього	531,6	100	544,9	100	482,8	100	506,8	100	-24,8*

Джерело: розраховано за даними [32]. \*Показник наведено у вимірнику: тис. осіб

За останні 4 роки показники динаміки зареєстрованого безробіття за рівнем освіти не на користь ПТО: найвищий рівень безробіття зафіксовано серед



пошукувачів, які мають ПТО, і цей показник продовжує зростати (з 33,7% у 2009 р. до 35,1% у 2012 р.).

Високий рівень безробіття серед кваліфікованих робітників, на наш погляд пояснюється тим, що:

роботодавців не задовольняє професійний рівень підготовки випускників ПТНЗ, окрім того, отримані професії не завжди відповідають їх потребам упродовж 2-3 років після працевлаштування колишні випускники ПТНЗ звільняються з роботи через низький рівень оплати праці та її важкі умови;

серед пошукувачів роботи чимало людей дорослих, їхні знання, вміння та навички є застарілими і потребують підвищення рівня кваліфікації або перекваліфікації.

Порівняльний аналіз загальної потреби в працівниках та наявності вакантних посад за останні 12 років (рис. 3.5) свідчить про найбільший попит на робочу силу в 2005 р.

Починаючи з 2009 р., тобто з періоду загальної фінансової кризи, спостерігається тенденція зменшення попиту на ринку праці та збільшення навантаження населення на 1 вільне робоче місце.

Структура попиту на робочу силу за останні 10 років (рис. 3.6) також свідчить про різку зміну тенденцій в 2009 р. У 2002–2005 рр. помітним лідером попиту на ринку праці були робітничі місця (більше половини вакансій); близько 30% – посади службовців; посади, які не потребують спеціальної підготовки, в 2005 р., порівняно з 2002 р., зросли в 2 рази.



Рис. 3.5. Потреба підприємств у працівниках у 2000–2012 рр., тис. осіб, на кінець року

Джерело: розроблено на підставі [82].



Рис. 3.6. Динаміка структури попиту на робочу силу в 2002–2012 рр. за категоріями робочих місць

Джерело: розроблено на підставі [32].

Починаючи з 2009 р., в зв'язку з різким скороченням виробництва і розширенням штату державних службовців, попит на робітничі професії склав менше половини запитів ринку праці. За останні 3 роки ця ситуація трохи виправилася в сторону збільшення потреби на робітничі професії, однак загальна тенденція не змінилась. Збільшення попиту на посади, які не потребують спеціальної підготовки, є додатковим свідченням бажання багатьох роботодавців готувати робітничі кадри самостійно, без домовленостей із навчальними закладами.

Рівень економічної активності населення віком 15–70 років сегментований за рівнем освіти (табл. 3.5), проведений за 2012 р., доводить, що найбільший рівень ділової активності в осіб, які мають повну вищу освіту, – 78,7%. Населення з рівнем освіти «повна загальна середня», до якого відносяться особи, які закінчили ПТНЗ, досить високий (63%), але помітно нижчий за показник зайнятості осіб з повною вищою освітою. Особи, які мають базову загальну середню та початкову загальну освіти, переважно є неповнолітніми, чим пояснюється низький рівень їхньої зайнятості. Майже половина населення із базовою вищою освітою офіційно є не працевлаштованою – це «проміжний» рівень освіти, й випускники коледжів та особи з освітньо-кваліфікаційним рівнем «бакалавр», як правило, намагаються досягти повного рівня вищої освіти, тобто освітньо-кваліфікаційного рівня «спеціаліст» або «магістр».

Таблиця 3.5

## Економічна активність населення за рівнем освіти в 2012 р.

Економічно активне населення віком 15–70 років, тис. осіб						
у тому числі, мають освіту						
Усього	повну вищу	базову вищу	неповну вищу	повну загальну середню	базову загальну середню	початкову загальну або не мають освіти
22011,5	6121,5	204,2	4455,4	10043,6	1142,0	44,8
Рівень економічної активності, у % до населення відповідного рівня освіти						
у тому числі, мають освіту						
Усього	повну вищу	базову вищу	неповну вищу	повну загальну середню	базову загальну середню	початкову загальну або не мають освіти
64,6	78,7	51,1	70,5	63,0	35,0	11,9
Економічно активне населення віком 15–70 років, тис. осіб						
у тому числі, мають освіту						
Усього	повну вищу	базову вищу	неповну вищу	повну загальну середню	базову загальну середню	початкову загальну або не мають освіти
22011,5	6121,5	204,2	4455,4	10043,6	1142,0	44,8
Рівень економічної активності, у % до населення відповідного рівня освіти						
у тому числі, мають освіту						
Усього	повну вищу	базову вищу	неповну вищу	повну загальну середню	базову загальну середню	початкову загальну або не мають освіти
64,6	78,7	51,1	70,5	63,0	35,0	11,9

Джерело: розроблено на підставі [32].

У регіональному розрізі найвищий загальний рівень економічної активності населення демонструє Автономна Республіка Крим – 63,8%, найнижчий – Івано-Франківська область – 57,7%.

Міжнародні порівняння надають підставу стверджувати, що офіційний рівень зайнятості населення в Україні досить високий, порівняно з країнами Євросоюзу, і становить 59,7%, проти середнього показника країн Європи – 51,7%. У 2012 р. рівень безробіття населення в Україні та країнах Європи (за методологією МОП складав відповідно 7,5% та 10,5%.

Одним із прийомів визначення тенденцій розвитку ринку праці є виявлення балансу між потребою підприємств у працівниках (рис. 3.7) та кількістю найманих працівників за видами економічної діяльності. Найвищий рівень потреби у працівниках належить підприємствам промислової галузі, й переважна кількість вакансій на них продовжує зростати (більше 28% від загального попиту в 2012 р.). Зростання потреби у працівниках спостерігається також на підприємствах галузей сільського господарства, транспорту та зв'язку і, особливо, такого виду економічної діяльності, як державне управління.

Зменшення вільних робочих місць за останні два роки характеризуються підприємства галузей будівництва, послуг, охорони здоров'я та інших видів діяльності (банківська, посередницька діяльність, фінансові операції, операції з нерухомістю тощо).

Кількість найманих працівників на підприємствах у розрізі видів економічної діяльності в цілому відповідає потребі підприємств у працівниках

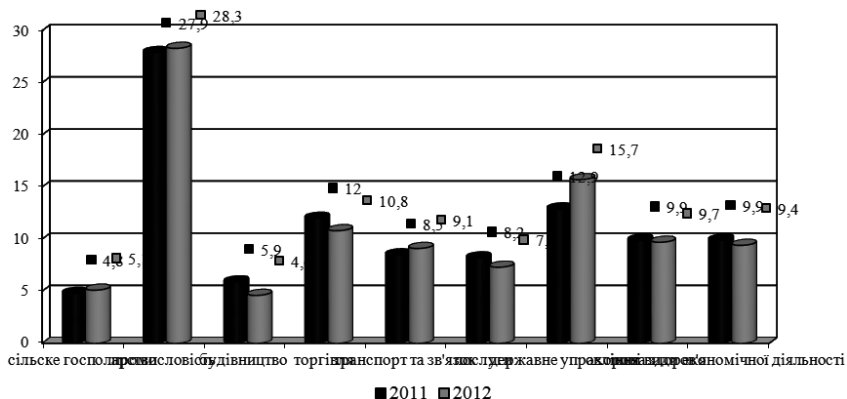


Рис. 3.7. Потреба підприємств у працівниках за видами економічної діяльності в 2011–2012 рр. (у % до загальної кількості вільних робочих місць на кінець року)

Джерело: розроблено на підставі [32].

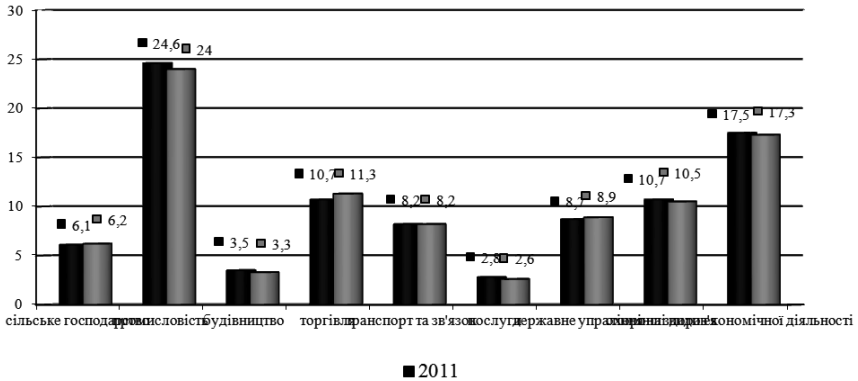


Рис. 3.8. Наймені працівники підприємств, установ, організацій за видами економічної діяльності в 2011–2012 рр. (у % до загальної кількості найманих працівників на кінець року)

Джерело: розроблено на підставі [32].

і за останні два роки залишається стабільною. Найбільша кількість працівників країни за офіційними даними працює в галузі промисловості, торгівлі, державного управління, охорони здоров'я, у сфері фінансової діяльності (рис. 3.8).

Важливим фактором щодо професійної орієнтації працівників, у т. ч. молоді, є рівень заробітної плати на підприємствах, установах та організаціях різних видів економічної діяльності (табл. 3.6).

Починаючи з 2013 р., дещо змінилася класифікація видів економічної діяльності: в 2011–2012 рр. їх налічувалося 14, з 2013 – 20, однак, це не завадило провести аналіз динаміки номінальної заробітної плати в розрахунку на 1 працівника за видами економічної діяльності. Найбільш відчутне збільшення заробітних плат за останні три роки спостерігалось у організаціях та установах сфери адміністративного та допоміжного обслуговування (на 30,9%), на підприємствах оптової та роздрібною торгівлі (на 14,7%), а також у фінансовій сфері (на 9,3%). На підприємствах, установах й організаціях інших видів діяльності відбулося або незначне підвищення заробітних плат на 2–3%), або істотне її зменшення (у державних установах – на 31%, у сфері операцій з нерухомим майном – на 27,2%, в установах та організаціях транспорту, зв'язку та охорони здоров'я, відповідно, майже на 7 та 2%).

За рівнем заробітних плат всі три роки лідирує добувна промисловість, друге місце посідають установи й організації фінансової та страхової сфери. Сфера державного управління у 2013 р. перемістилася із 3 на 6 місце у рей-

Таблиця 3.6  
**Динаміка номінальної заробітної плати за видами економічної діяльності в 2011-2013 рр.**  
**(у розрахунку на одного штатного працівника, грн.)\***

Вид діяльності	2011	Рівніння	2012	Рівніння	2013	Рівніння	2013 у % до 2011
Сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство	4183	10	2180	14	4353	10	104,1
Промисловість	4529	7	4986	7	4681	8	103,4
Добувна промисловість і розроблення кар'єрів	10652	1	11753	1	12346	1	102,1
Переробна промисловість	4189	9	4548	9	4279	11	102,1
Постачання електроенергії, газу, пари і кондиційованого повітря	5885	4	6595	4	6760	4	x
Водопостачання; каналізація, поводження з відходами					3835	13	x
Будівництво	2852	13	2985	12	2802	19	
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	4423	8	4792	8	5075	7	114,7
Транспорт, складське господарство, поштова і кур'єрська діяльність	4968	6	5163	6	4577	9	92,1
Тимчасове розміщення й організація харчування	н.д.	-	н.д.	-	2706	20	x
Інформація і телекомунікації	н.д.	-	н.д.	-	7187	3	x
Фінансова і страхова діяльність	8433	2	9037	2	9216	2	109,3
Операції з нерухомим майном	5142	5	6100	5	3745	15	72,8
Професійна, наукова і технічна діяльність	н.д.	-	н.д.	-	6456	5	x
Діяльність у сфері адміністративного і допоміжного обслуговування	2588	14	2848	13	3373	17	130,3
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	8207	3	7800	3	5663	6	69,0
Освіта	3659	11	4257	10	3659	16	100,0
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	3137	12	4028	11	3064	18	97,7
Мистецтво, спорт, розваги і відпочинок	н.д.	-	н.д.	-	4201	12	x
Надання інших видів послуг	н.д.	-	н.д.	-	3830	14	x
<b>У середньому</b>	<b>4819</b>	<b>x</b>	<b>5368</b>	<b>x</b>	<b>4999</b>	<b>x</b>	<b>x</b>

Джерело: розроблено на підставі [143].

\* Дані наведено по підприємствах, установах, організаціях та їхніх відокремлених підрозділах із кількістю найманих працівників 10 і більше осіб.

тингу рівня номінальних заробітних плат, передавши його підприємствам та організаціям інформаційного і телекомунікаційного спрямування. Починаючи з 2013 р., серед видів економічної діяльності виокремлено професійну, наукову та технічну діяльність, які посідають 5 місце у рейтингу. В центрі наведеного рейтингу знаходяться підприємства сфери виробництва (промисловість, переробна промисловість та сільське господарство). Найнижчий рівень номінальних заробітних плат у будівництві, а також в організаціях та установах гуманітарного спрямування – освіті, охороні здоров'я та соціальній допомозі, мистецтві та спорті.

Порівняння рівня заробітних плат із кількістю найманих працівників та потребою в них за видами економічної діяльності (табл. 3.6, рис. 3.7, 3.8) надає можливість зробити висновок про те, що найбільша кількість працівників зайнята в реальному секторі виробництва, і є потреба у подальшому їх збільшенні, а рівень заробітних плат цієї категорії працівників помітно відстає, наприклад, від фінансової та страхової сфери. Це одна з причин багатьох незайнятих вакансій на виробничих підприємствах, тим більше, що на багатьох із них досить важкі умови праці.

Проведений аналіз стимулювання розвитку ПТО в ринкових умовах, особливостей ринку праці в Україні, є підставою для складання прогностичних розрахунків, застосування різних методичних підходів щодо наближення ринку праці та ринку освітніх послуг.

Важливим фактором прогнозування попиту на ринку праці є регіональний аспект. На думку Л. Сергеевої, основним документом проведення дослідження на рівні регіону є його програма, яка повинна містити мету, завдання та методи дослідження.

Завдання проведення регіонального дослідження полягає у: відпрацюванні методики аналізу та прогнозування ринку праці; виявленні наявної структури робочої сили в розрізі професій, визначенні основних регіональних та зовнішніх впливів і їх тенденцій у галузях; розроблення основних підходів до вирішення проблем збалансування попиту та пропозицій робочої сили в галузях регіону; налагодженні координації ресурсів організацій, задіяних до проведення аналізу; прогнозування та збалансування ринку праці [142]. Автор пропонує такі якісні та кількісні індикатори аналізу та прогнозування ринку праці на рівні регіону (табл. 3.7).

Недоліком наведеного в таблиці переліку індикаторів, які мають впливати на розвиток ринку праці, та, відповідно, ПТО, є неврахування автором індикаторів зовнішнього середовища, таких, як: регіональний стан інституційного та інноваційного розвитку, наявність сприятливих умов для ведення бізнесу в регіоні, рівень розвитку товарного та фінансового ринків, наявність транспортної та соціальної інфраструктури тощо.

Таблиця 3.7

### Якісні та кількісні індикатори аналізу та прогнозування стану ринку праці на рівні регіону

<i>Якісні індикатори</i>	<i>Кількісні індикатори</i>
Внутрішні та зовнішні фактори, що впливають на розвиток галузі	Кількість працівників галузі в розрізі професій
Очікування щодо розвитку галузі на наступний рік, три, п'ять років та причини позитивних і негативних очікувань	Розподіл працівників у кожній галузі професій за гендерною ознакою
Основні проблеми галузі з точки зору підприємств	Віковий розподіл працівників у кожній галузі професій
Оцінка якості професійних навичок випускників навчальних закладів різних рівнів за робітничими професіями	Кількість працівників, яких планується залучити через вихід на пенсію, розширення бізнесу тощо в розрізі професій
Наявність незаповнених вакансій протягом року за професіями та їх причина (недостатня оплата, відсутність відповідного рівня кваліфікації тощо)	Кількість випускників НЗ різних рівнів у розрізі робітничих професій
x	Рівень оплати праці у галузі в розрізі професій

Джерело: [142].

Дослідження кількості ПТНЗ та випускників 9 класів, які вирішили продовжити навчання в цих навчальних закладах у 2012 р., є також певним індикатором відповідності спеціалізації регіональних ПТНЗ сучасним потребам ринку праці (рис. 3.9).

Найбільша кількість ПТНЗ розташована у Донецькому та Північно-Східному, а також Придніпровському регіонах, у Донецькій (110), Луганській (78) та Дніпропетровській областях (64). Серед них тільки Луганська область має показник зарахованих на 1 курс учнів у 2012 р. вищий середнього по країні – 20%, у Донецькій, Дніпропетровській, Харківській, Сумській, Полтавській областях цей показник нижчий середнього рівня. Частково це пояснюється традиційною індустріальною орієнтацією названих регіонів, яка не вважається надто престижною у сучасній молоді, окрім того, в регіонах досить розвинута база навчальних закладів III та IV рівнів акредитації.

Західний регіон – навпаки нараховує значно меншу кількість ПТНЗ у порівнянні з Донецьким та Північно-Східним, окрім Львівської обл. Найвищий попит на отримання робітничих професій серед випускників шкіл спостерігається у Тернопільській обл.: при середній кількості ПТНЗ, порівняно із



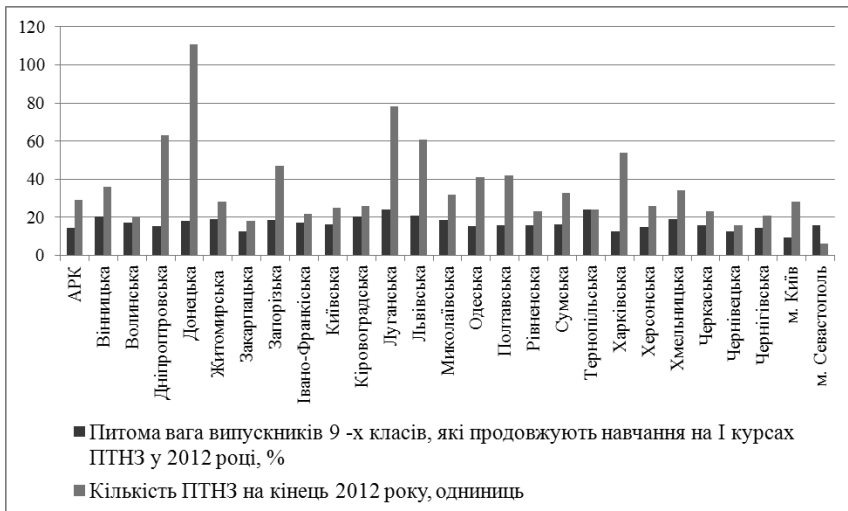


Рис. 3.9. Співвідношення кількості наявних ПТНЗ та випускників 9 класів, які продовжують навчання на І курсах ПТНЗ у 2012 р.

Джерело: розроблено на підставі [116].

іншими регіонами країни, питома вага набору учнів на 1 курс у 2002 р. найвища – 23%.

У Кримському та Південному регіоні країни сконцентрована помітна кількість ПТНЗ: Одеська область (41), Миколаївська (34), Крим (30), Херсонська обл. (27). Найвищий показник набору учнів у 2012 р. (18%) – в Миколаївській обл., а в інших областях регіону систему ПТО як напрям подальшої освіти обирає зовсім незначна частина молоді.

Стабільним розвитком системи ПТО характеризується Центральньо-Київський регіон країни: Вінницька, Житомирська, Київська, Черкаська та Чернігівська області. Незважаючи на вагому кількість ПТНЗ у м. Києві (29), орієнтування на продовження навчання у системі ПТО обирає незначна частина столичної молоді (14%) через наявність альтернативних систем освіти.

Однак порівняльний аналіз кількості ПТНЗ та питомої ваги випускників шкіл, які продовжують в них навчання, з нашої точки зору, не надає повної уяви щодо ефективності управління розвитком ПТО в регіональному розрізі та її інтегрування в економічні регіональні кластери. Вважасмо, що основним показником ефективності управління розвитком кожного ПТНЗ та системи ПТО в цілому є показник працевлаштування випускників за

одержаною при навчанні професією. Ми намагалися визначити ступінь інтегрування ПТО в регіональну економічну систему методом порівняльного аналізу рейтингу економічного розвитку регіону та ефективності роботи регіональної системи ПТО.

З цією метою використано інтегральне оцінювання регіонального економічного розвитку в Україні, яке щороку проводиться фондом «Ефективне управління» за підтримки Всесвітнього економічного форуму. Оцінювання рівня економічного розвитку регіонів та їх ранжирування за рейтингом конкурентоспроможності здійснюється фахівцями фонду на підставі інтегрального показника, розрахованого за системою індексів та субіндексів, які визначаються за багатьма детермінантами економічного розвитку областей, основними з яких вважаються:

- якість інституційного середовища;
- макроекономічна стабільність;
- екологія охорона здоров'я, шкільна й дошкільна освіта;
- розвиненість інфраструктури;
- вища освіта і професійна підготовка;
- ефективність товарного та фінансового ринків;
- технологічна готовність;
- гнучкість ринку праці;
- регіональний валовий продукт;
- нетехнологічні та технологічні інновації;
- рівень розвитку бізнесу [42].

Позиція професійної підготовки включає в себе її рівень на підприємствах, зокрема, обсяги витрат на підготовку та перепідготовку кадрів. Система ПТО даним дослідженням, на жаль, не охоплюється. На підставі статистичних даних Департаменту професійно-технічної освіти МОН України, нами визначено середній рівень ефективності діяльності ПТО та проведено рейтинг у розрізі областей за показником працевлаштування випускників за одержаною професією (табл. 3.8). У таблиці також наведено рейтинги за окремими показниками конкурентоспроможності регіонів, які, за нашим переконанням, мають корелювати з показником ефективності управління розвитком ПТО:

- валовий регіональний продукт на душу населення;
- рейтинг конкурентоспроможності регіонів (за інтегральним індексом);
- рейтинг інституційного розвитку (нормативно-законодавче регулювання, ставлення уряду до ринків і свобод, рівень бюрократії та надмірне державне регулювання, корупція, недостатня прозорість оподаткування, політична залежність судової системи, рівень управління державними фінансами тощо);
- рейтинг рівня освіти і професійної підготовки;

рейтинг розвитку ринку праці (його гнучкість, здатність ефективного розподілу робочої сили між секторами економіки, доступ до прогресивних технологій та проектів);

рейтинг інноваційного розвитку, який тісно пов'язаний з ноу-хау, навичками й умовами праці на підприємствах та організаціях регіону.

За результатами проведеного дослідження виявлено лідери та аутсайде-ри регіонального рейтингу конкурентоспроможності та ефективності ПТО. Серед 27 регіонів країни у першу п'ятірку рейтингу регіональної конкурентоспроможності потрапили: м. Київ, Харківська, Дніпропетровська, Донецька та Київська області.

Таблиця 3.8

### Показники конкурентоспроможності регіонів та ефективності професійно-технічної освіти у 2012 р.

Регіон	Валовий регіональний продукт на душу населення, тис. грн.	Рейтинги					
		Серед регіонів України (заг.)	Інституції	Інновації	Вища освіта та професійна підготовка	Ефективність ринку праці	Ефективність ПТО (працевлаштування випускників за професією)*
Донецький та Північно-Східний							
Донецька	32,6	4	13	3	12	17	6
Луганська	21,6	20	20	8	13	21	21
Полтавська	29,9	9	9	14	11	18	18
Сумська	16,9	13	5	7	9	20	19
Харківська	25,1	2	25	1	1	16	10
Західний							
Волинська	14,5	11	1	18	20	9	9
Закарпатська	12,7	17	3	22	26	22	27
Івано-Франківська	16,0	21	16	12	18	15	26
Львівська	17,4	10	24	15	7	23	17
Рівненська	14,3	12	4	10	8	2	15
Тернопільська	12,9	23	10	19	10	13	25
Хмельницька	14,6	22	7	24	19	3	12
Чернівецька	9,3	16	2	13	15	4	14

Продовження табл. 3.8

Кримський та Південний							
АР Крим	16,5	19	23	25	25	26	2
Севастополь	20,4	8	22	2	3	25	22
Миколаївська	20,6	14	18	5	16	19	20
Одеська	22,6	6	26	20	5	24	4
Херсонська		27	21	21	23	27	13
Придніпровський							
Дніпропетровська	36,2	3	19	4	6	5	3
Запорізька	20,6	7	15	9	4	11	8
Кіровоградська	16,7	26	6	16	27	14	7
Центрально-Київський							
Київ	73,0	1	27	6	2	10	11
Вінницька	15,1	15	8	11	22	6	16
Житомирська	14,9	25	14	26	21	7	24
Київська	28,7	5	12	17	17	12	5
Черкаська	18,1	18	17	23	14	8	1
Чернігівська	20,0	24	11	27	24	1	23

Джерело: розроблено з використанням [42, 27]

\* Розраховано з використанням даних Департаменту професійно-технічної освіти МОН України.

П'ять останніх позицій належать Тернопільській, Чернігівській, Житомирській, Кіровоградській та Херсонській областям.

Найвищі позиції рейтингу ефективності управління розвитком ПТО належать Черкаській обл., Автономній Республіці Крим, Дніпропетровській, Одеській та Київській областям. Замикають рейтинг ефективності ПТО (5 нижчих позицій рейтингу): Чернігівська, Житомирська, Тернопільська, Івано-Франківська та Закарпатська області.

Отже, за попереднім аналізом залежності конкурентоспроможності регіону та ефективності регіонального управління розвитком ПТО можна констатувати, що за обома рейтингами у «лідери» потрапили Дніпропетровська та Київська області, до «аутсайдерів» – Чернігівська та Житомирська області.

З метою надання рекомендацій щодо вдосконалення управління розвитком ПТО та поглибленого її інтегрування у регіональні економічні кластери застосовано багатофакторну кореляційно-регресивну модель залежності рейтингу ефективності ПТО від таких регіональних рейтингів конкурентоспро-

можності регіонів: вищої освіти та професійної підготовки ( $x_1$ ); ефективності ринку праці ( $x_2$ ); інноваційного розвитку ( $x_3$ ) та загального рейтингу конкурентоспроможності регіону ( $x_4$ ).

За результатами проведених розрахунків виявлено дуже низький коефіцієнт детермінації даної моделі –  $R^2=0,28$ , отже, багатофакторного зв'язку не виявлено. Це надає певні підстави стверджувати недостатню інтегрованість ПТНЗ у регіональні економіко-виробничі кластери та необхідність надання рекомендацій щодо прогнозування і планування діяльності ПТНЗ у відповідності до стратегічних напрямів регіонального економічного розвитку; розробки методичних рекомендацій щодо оцінювання конкурентоспроможності ПТНЗ та напрямів її підвищення на підставі запровадження маркетингово-орієнтованої системи надання освітніх послуг в ПТО.

### **3.4. Планування й прогнозування ринку праці та управління розвитком професійно-технічної освіти**

Недосконалість ринку у сфері професійного навчання внаслідок відсутності необхідних умов для його ефективного функціонування вимагає оптимального поєднання дій держави і приватного сектору економіки [113]. У зв'язку з цим удосконалення методики визначення поточної та додаткової потреби у працівниках робітничих професій, підвищення ролі й місця у здійсненні вказаних функцій правників органів виконавчої влади, державної служби зайнятості та відповідних структурних підрозділів організацій, ПТНЗ, спілок роботодавців і представників найманих працівників набувають актуального значення.

За адміністративно-командної системи господарювання чисельність працівників галузей народного господарства була одним із показників, що жорстко контролювався відповідними органами управління (міністерствами та відомствами). Економісти з праці мали методи розрахунку чисельності працівників у професійному розрізі: за трудомісткістю випуску продукції; робочими місцями, нормативами чисельності й нормативами обслуговування. Використовувалися всілякі емпіричні формули, що відображали ступінь впливу тих чи інших факторів на чисельність робітників (службовців) певної професійної (функціональної) групи.

В умовах ринкової економіки планування розвитку персоналу, визначення обсягів професійного навчання працівників здійснюється кожним підприємством самостійно. Однак, як свідчить досвід перехідного періоду, усунення держави від участі в процесі прогнозування та планування трудового потенціалу суспільства, визначення обсягів професійного навчання кадрів

у навчальних закладах відповідно до попиту національного й регіонального ринків праці, ринків освітніх послуг негативно позначилися на ефективності освіти та професійного навчання, конкурентоспроможності вітчизняних підприємств.

Визначення додаткової потреби у фахівцях з вищою освітою й робітниках сприятиме усуненню істотних диспропорцій у прийманні студентів і учнів у ВНЗ та ПТНЗ, досягненню більш раціональних співвідношень між фахівцями різних освітньо-кваліфікаційних рівнів та робітниками на підприємствах, в органах управління, установах запобіганню безробіттю серед випускників навчальних закладів тощо [131].

В. Савченко вважає, що органи державного управління в процесі з'ясування потреби в робітниках і фахівцях з вищою освітою на мікро- і макрорівні мають використовувати такі два підходи.

Перший підхід передбачає визначення потреби у робітниках і фахівцях на макрорівні за допомогою багатоваріантних розрахунків з метою відбору найбільш імовірного варіанту, а саме:

- за передбаченим валовим внутрішнім продуктом на прогнозований період;
- за прогнозованим валовим внутрішнім продуктом за видами економічної діяльності;

- за прогнозами продуктивності праці й зайнятості за видами економічної діяльності;

- розподілу зайнятих за професіями;

- освітньою структурою робочої сили за професіями [131].

Для розподілу валового внутрішнього продукту у видах економічної діяльності використовують матрицю міжгалузевих балансів і систему математичних рівнянь «витрати–випуск». Міжгалузеві баланси й таблиці з використанням рівнянь «витрати–випуск» широко використовуються у сучасному аналізі макроекономічних показників розвитку і є невід'ємною складовою процесів розробки Прогнозу соціально-економічного розвитку України [55].

Завдяки міжгалузевим балансам устанавлюються пропорції розподілу робітників і фахівців за видами економічної діяльності. Виходячи з очікуваних обсягів та структури кінцевого продукту, коефіцієнтів прямих або повних витрат праці, визначають загальну чисельність працівників у економіці загалом. Чисельність фахівців і робітників для кожного виду економічної діяльності пропонують розраховувати окремо, методом насиченості фахівцями. Перевагою цього методу є багатоваріантність, взаємна узгодженість показників, компактність подання інформації, гнучкість матричного методу, що є безумовною перевагою для використання в умовах ринкової економіки мінімально необхідної кількості фахівців і робітників для здійснення таких розрахунків.

Другий підхід до визначення потреби у робітниках та фахівцях за професіями й спеціальностями передбачає розрахунок цієї потреби шляхом підсумовування працівниками системи Міністерства праці та соціальної політики України відповідних потреб у персоналі, визначених територіальними управліннями (відділами) праці й соціального захисту населення, центрами зайнятості, починаючи з адміністративного району в містах, сільських районів і міст, загалом по всіх регіонах держави на основі тісної співпраці з управліннями (відділами) економіки, освіти, виконавчої влади, роботодавцями, представниками найманих працівників та навчальними закладами.

На наш погляд, така методика не відповідає запитам ринку через громіздкість, значну кількість задіяних установ, організацій і співробітників, вагомі витрати робочого часу, дублювання функцій і, зрештою, породження системи колективної безвідповідальності.

Для прогнозування потреби у персоналі в професійному розрізі у США використовують галузево-професійну матрицю. Такі розрахунки виконують за допомогою матриці «галузь–професія» розмірністю 201 галузь на 420 професій, скориговану за професійно-кваліфікаційною структурою зайнятих у всіх галузях американської економіки.

У США прогноз професійно-кваліфікаційної структури робочої сили й додаткової потреби у кадрах (із вказівкою необхідного рівня підготовки за кожною професією) передбачає чотири блоки:

прогноз динаміки чисельності економічно активного населення з урахуванням демографічного чинника й рівня економічної активності населення за 128 групами (за віковими, статевими, расовими та національними ознаками);

макроекономічний прогноз економічного зростання із врахуванням чинників, що його визначають, включаючи показники зайнятості й продуктивності праці;

прогноз розвитку виробництва за 200-ма галузями економіки з виокремленням 20-ти галузей, у яких зайнятість зростає або знижується найбільше;

прогноз професійного складу зайнятих, що співвідноситься з прогнозом розподілу зайнятих за великими галузями; розподіл зайнятих за 500-ма професіями з докладним аналізом перспектив попиту на робочу силу за 30-ма професіями з найбільшим абсолютним і відносним зростанням, а також найбільшим скороченням чисельності зайнятих; загальна додаткова потреба у робочій силі з урахуванням економічного зростання та вибуття кадрів; розподіл зайнятих за рівнем освіти, який необхідний для набуття тієї чи іншої професії або спеціальності [10].

Досвід економічно розвинених країн світу доводить, що найкращих результатів від підвищення рівня професійної підготовки робочої сили досягають у сприятливому середовищі економічного зростання, а також там, де

рішення щодо підготовки робітників і фахівців приймаються на основі соціального партнерства у тісній співпраці з урядом, роботодавцями і представниками найманих працівників починаючи з місцевого та регіонального рівнів.

Сьогодні в Україні 22,1 млн зайнятого населення, при цьому якість пропозицій фахівців на ринку праці не відповідає вимогам роботодавців щодо їхньої професійно-освітньої підготовки, а також мобільності й економічної активності. Дослідження показують, що якщо ситуація не зміниться, то у 2015 р. потреби промисловості у кваліфікованих робітниках у більшості регіонів України задовольнятимуться лише на 30–37%.

Мета державної політики на ринку праці – сприяння роботодавцю (власникові робочих місць) щодо залучення робочої сили певної якості, створюючи тим самим передумови поєднання факторів виробництва, а людям, які шукають роботу, – у підборі робочого місця по можливості відповідно до професійно-кваліфікаційних, демографічних та інших характеристик; надавати послуги щодо навчання безробітних (професійна перепідготовка і підвищення кваліфікації); вживати заходи для їх утримання (суспільні й інші тимчасові роботи), контролю за рівнем безробіття тощо.

Важливим фактором розв'язання кризової ситуації на ринку праці Л. Сергєєва вважає його сегментацію (спрямованості зусиль фірми на вузьку специфічну групу споживачів; складне сегментування – орієнтація на кілька груп споживачів). За її переконанням, «...сегментація ринку є найбільш критичним елементом у маркетинговій стратегії ПТНЗ, вона є основою розробки комплексу маркетингу та виступає як один з головних методів конкурентної боротьби» [142].

Авторка також переконана, що розробка прогнозів щодо характеру процесів і тенденцій розвитку ринку праці не розглядається ПТНЗ як самостійний та важливий напрям роботи, тому вони, використовуючи обмежене коло наявних статистичних даних, часто звертаються до джерел, які не можуть дати надійних результатів.

Можна погодитися з тим, що як самостійний напрям роботи ПТНЗ прогнозування ринку праці не може й не повинно розглядатися незалежно від того, якої якості статистичні дані використовують співробітники закладу. Справа в тому, що це не входить до функціональних обов'язків керівників ПТНЗ, переважна більшість з них не володіє методологією такого прогнозування навіть на найближчу перспективу, не кажучи про стратегічні підходи до прогнозування розвитку регіону.

Чинники розвитку ринку праці у професійному аспекті мають економічний, демографічний, нормативно-правовий, соціальний, технологічний і глобалізаційний характер. Економічні чинники впливають передусім на попит



на робочу силу. Це пов'язане із необхідністю задоволення потреб чотирьох категорій споживачів – населення, фірм (підприємств), держави (уряду) та іноземних споживачів вітчизняної продукції. Сукупні витрати цих споживачів віддзеркалюються на виробництві і, зрештою, формують попит на робочу силу. Зауважимо, що економічні чинники також впливають на пропозицію робочої сили. Наприклад, зростання мотивації до праці й зміна її характеру на більш цікаву і творчу сприяють підвищенню рівня економічної активності населення [131], тобто автор виокремлює економічний чинник й далі по тексту наводить чинники демографічні, нормативно-правові, соціальні тощо.

Вважаємо, що це трохи спрощене сприйняття економічного чинника розвитку ринку праці. Наука економіка – це наука про раціональний розподіл та оптимальні напрями використання ресурсів підприємства, регіону, держави, особистості тощо. Кількість ресурсів обмежена, але можливості щодо їх розподілу, перерозподілу та використання необмежені. Отже, до економічних чинників розвитку ринку праці належать і демографічні (розподіл людських ресурсів), і нормативно-правові (як зазначає авторка, – державне регулювання, оподаткування, легалізація бізнесу тощо), і соціальні чинники (природні ресурси, об'єкти соціальної інфраструктури).

Зарубіжний досвід організації взаємовідносин ринку праці та професійної освіти свідчить про те, що у Європі є чотири основні системи професійного навчання.

1. Ліберальна (Великобританія). Компанії вільно встановлюють обсяги і якість початкового та безперервного професійного навчання, держава визначає кваліфікаційні стандарти для випускників, а в людський розвиток інвестують підприємства.

2. Некооперативна модель (Данія). Початкова професійна освіта надається навчальними закладами, компаніями і міжфірмовими центрами навчання. У зв'язку із запровадженням нових технологій та швидким старінням знань реалізується принцип безперервного навчання, 5% працюючих беруть участь у системі професійного навчання. Відбувається співробітництво між державою і соціальними партнерами щодо змісту навчання й розробки відповідних курсів, фінансування заходів щодо розвитку кваліфікацій зайнятих і безробітних громадян. Фінансування здійснюється Фондом сприяння навчанню, який формується з відрахувань роботодавців, професійних спілок та урядових субсидій. Навчання здійснюється відповідно до потреб ринку праці за рахунок держави.

3. Модель державного втручання (Франція). Держава розробляє систему навчання у співпраці із соціальними партнерами. Фірми оподатковуються податком на «учнівство» і збором на потреби альтернативного навчання, який йде насамперед на оплату підвищення кваліфікації працівників. Невеликі

фірми не організують навчання власними силами, а платять відповідним організаціям, які їм пропонують відповідні курси. Система професійної освіти персоналу фінансується державою, регіонами і компаніями.

4. Дуальна система професійного навчання (Німеччина) характеризується поєднанням навчання на підприємстві та у професійній школі. Значний обсяг професійної самоосвіти (навчання у спеціалізованих школах, народних інститутах, відповідно до законів федеральних земель про освіту дорослих, в академіях). Основні завдання щодо навчання працівників у системі професійної самоосвіти покладені на підприємства. Навчальні компанії беруть на себе витрати з розвитку кваліфікацій слухачів, а держава фінансує супровід ПТУ, які пропонують неповну форму навчання [59].

Отже, незалежно від конкретного типу системи у визначенні напрямів навчання основну роль відіграють роботодавці. Водночас держава заохочує та стимулює підприємства за рахунок системи податків і субсидій. В Україні ж основну роль у професійному навчанні відіграє МОН, яке не зацікавлене у співпраці з іншими центральними органами виконавчої влади з питань розвитку кадрового потенціалу. Зокрема, розв'язання проблеми підготовки кваліфікованої робочої сили стримується не лише обсягами, а й недосконалістю самого механізму фінансування ПТО. Основним є бюджетне фінансування, а участь роботодавців у підготовці робітничих кадрів (що раніше становила 60% від загальних інвестицій) майже припинена.

Українська система освіти орієнтована не на ринок праці, а й на ринок освітніх послуг у його примітивному розумінні: масштаби та профіль підготовки кадрів відповідають запитам населення щодо освітніх послуг без урахування вимог ринку праці. Спільними для українського ринку освіти і ринку праці є: відсутність аналізу й прогнозу про кількість та кваліфікацію необхідних економіці України працівників, відсутність гнучкої системи визначення кваліфікацій, а також досить слабкий зв'язок навчальних закладів з потенційними роботодавцями для своїх випускників. Отже, напрями розвитку освіти не можуть визначатися всередині самої системи, яка орієнтована на самовідтворення, а не на забезпечення потреб економіки.

У 2012 р. мережа ПТНЗ сформована МОН України за таким галузевим спрямуванням: промисловість – 36%, сільське господарство – 29%, будівництво – 20%, сфера послуг – 15% [59]. Структура мережі залишається незмінною останні 5 років, хоча ринок праці не стоїть на місці, окрім того, у державних ПТНЗ є серйозні конкуренти – ПТНЗ недержавної форми власності, які значною мірою задовольняють потреби підприємств у кваліфікованих робітниках.

Державним підприємствам складно витримувати конкуренцію з багатьох причин:

лише 26% державних ПТНЗ мають базу для підготовки робітничих кадрів з технологічно складних, наукомістких професій, але й вона не використовується на повну потужність;

критичним є віковий склад керівників ПТНЗ – 51% мають стаж більше 16-ти років роботи (25% – понад 25 років, 26% – від 16 до 25 років), ще 21% – 11–15 років (лише у 12% керівників стаж роботи до 5-ти років). Щонайменше третина керівників починала працювати ще в умовах планової економіки або у 1990-х роках, тобто в абсолютно іншій соціально-економічній ситуації. Такий перебіг призводить до штучного збереження нинішнього стану ПТО та неготовності до трансформації;

35% педагогічного складу державних ПТО мають стаж роботи понад 20 років, ще 29% працюють 11–20 років. Таким чином, 64% педагогів ПТНЗ є носіями застарілих знань, при цьому 36% педагогічного складу – особи передпенсійного та пенсійного віку;

застаріла матеріально-технічна база та скорочення чисельності учнів посилюють неефективність функціонування роботи ПТНЗ. Неможливо досягти результатів, коли матеріально-технічна база ПТНЗ, особливо машинобудівного, аграрного, поліграфічного профілів, транспорту, зв'язку на 96–98% фізично та морально застаріла й непридатна для використання у навчальному процесі. У майстернях, на полігонах та навчальних господарствах використовується сільськогосподарська й інша техніка, 60% якої відпрацювало понад 20 років, 36% функціонує майже 20 років, і лише 4% – до 10-ти років. Навчальні заклади не мають сучасних підручників та навчальних посібників: за останні 5 років видано 16,3% запланованих найменувань;

у регіонах не відпрацьовано ефективні механізми взаємодії між соціальними партнерами (об'єднаннями роботодавців та профспілками), а також іншими зацікавленими сторонами (галузевими управліннями ОДА, службою зайнятості, підприємствами тощо). Керівники 77% ПТНЗ зазначають, що їхні навчальні заклади мають договори щодо працевлаштування, однак його гарантування надається тільки 37% випускників [55].

З метою розв'язання проблем зайнятості й узгодженості ринку праці в Україні на найближчу та віддалену перспективи вважаємо корисним використання досвіду російських учених через, певною мірою, подібні проблеми щодо сучасного стану попиту та пропозиції робочої сили й освітніх послуг. Коровкін А. класифікує проблеми ринку праці у Російській Федерації (РФ) таким чином (табл. 3.9).

Характер означених проблем характеризує тенденції розвитку ситуації, що склалася на ринку праці РФ. Прогнозування сфери зайнятості на ринку праці здійснюється за двома пропонованими методиками: інерційного розвитку й факторного прогнозу динаміки основних параметрів. Суть методу інер-

ційного розвитку полягає у припущенні, що в наступні роки не відбудеться істотних змін в економіці країни й тим самим збережеться ретроспективна тенденція. На відміну від інерційного варіанту факторний прогноз динаміки основних параметрів сфери зайнятості й ринку праці дає змогу оцінювати його зміни залежно від змін інших важливих параметрів соціально-економічного розвитку країни. Перспективну оцінку динаміки чисельності зайнятого населення в економіці РФ за видами економічної діяльності здійснено на підставі внутрішньо орієнтованого варіанта, розробленого Інститутом народногосподарського прогнозування Російської академії наук, деякі методологічні принципи якої можна застосовувати при розробленні аналогічних прогнозів для України [59].

Таблиця 3.9

**Проблеми сучасного стану сфери зайнятості  
та ринку праці у Російській Федерації\***

<i>Проблеми пропозиції робочої сили</i>	<i>Проблеми попиту на робочу силу</i>	<i>Проблеми узгодженості попиту на робочу силу і пропозицій на неї</i>
Зменшення чисельності населення працездатного віку нерівномірне на території країни	Неоднорідність розподілу попиту на робочу силу за регіонами й секторами економіки	Кількісний дисбаланс за регіонами та галузями
Зміни соціально-демографічних характеристик робочої сили (старіння населення, погіршення стану здоров'я, зниження здатності до інтенсивної праці)	Поточний попит на робочу силу представлений переважно мало привабливими для населення вакантними робочими місцями	Якісна (структурна) невідповідність параметрів попиту на робочу силу та її пропозиції за видами діяльності у регіональному, професійно-кваліфікаційному й інших розрізах
Висока концентрація робочої сили на багатьох територіях та у сферах економічної діяльності	Неефективність використання робочої сили (диспропорції у структурі зайнятості, втрати робочого часу)	Низька координованість функціональної системи професійної освіти (ПО) та динаміки попиту економіки на робочу силу певних професій і кваліфікацій
Недостатньо високий рівень підготовки спеціалістів	Збереження стабільного попиту на низько-кваліфіковану працю на шкідливих та небезпечних виробництвах	Низький рівень продуктивності праці в економіці Росії в більшості її секторів

Продовження табл. 3.9

Хаотична мобільність працівників по територіях країни, галузях та професіях	Низька якість робочих місць, що створюються у малому бізнесі (слабка зацікавленість у інвестуванні та інноваційній діяльності)	Невисокий (при значній галузевій, регіональній та внутрішньо фірмовій диференціації) середній рівень оплати праці
х	х	Поширення нестабільної короткотермінової зайнятості
х	х	Збільшення частки населення, зайнятого у неформальному секторі економіки

\* розроблено з використанням [59].

Підбиваючи підсумки підрозділу, констатуємо, що наближення ринку праці та ринку освітніх послуг, прогнозування й планування управління їхнім розвитком є складним, безперервним, багатofакторним, міжрегіональним та міжгалузевим процесом. Попри складні фінансово-економічні умови функціонування системи ПТО та не відпрацьованість механізмів координування ринку праці та коригування його коливань найважливішим завданням є тісна співпраця цих двох ринків щодо відпрацювання єдиних методологічних підходів в оперативних, тактичних та стратегічних планах підготовки й працевлаштування випускників.

## РОЗДІЛ 4

---

# ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ УПРАВЛІННЯ МАРКЕТИНГОМ СИСТЕМИ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ В УМОВАХ РИНКОВОЇ ЕКОНОМІКИ

Найважливішою умовою конкурентоспроможності ПТНЗ є управління якістю підготовки кваліфікованих робітників. У теорії і практиці менеджменту сьогодні найпоширенішим вважаються два підходи щодо якості професійної підготовки фахівців: практичний і процесний. Практичний підхід полягає у визначенні якості як ступеня відповідності цілям. Його органічним продовженням є процесний підхід – це якість внутрішніх процесів, що відбуваються в межах підготовки кваліфікованих робітників (педагогічний процес).

На реалізації цих підходів має будуватися як управління системою ПТО в цілому, так і управління навчально-виховним процесом у кожному ПТНЗ, незалежно від його типу і форми власності, яке необхідно розгортати і фокусувати на якість підготовки кваліфікованих робітників, внести докорінний злам у свідомості всіх причетних до цієї справи. При цьому важливо розуміти, що такий злам не відбудеться сам по собі, він має стати складовою всього, що «роблять керівник і педагоги, їхнім способом мислення, а найважливіше – їхнім способом поведінки» [54, с. 121]. Для цього, на думку Ю. Конаржевського, треба використати «ефект водоспаду», а саме: «Нове ставлення до якості має починатися згори, йти від керівництва школи, і, на кшталт водоспаду, розповсюджуватися в усі шпари педагогічного колективу» [54]. Таким чином, у ньому будуть «вимиватися» старі, шкідливі навички і звички, а головне – «індиферентне ставлення вчителів до якості освіти».

Насамперед, необхідно з'ясувати суть поняття «якість», адже традиційне його розуміння як «якість знань учнів» нині є досить обмеженим. Сучасна система ПТО вимагає інших підходів до показника якості підготовки кваліфікованих робітників. Безумовно, треба погодитися з ученим, що тут мають місце такі аспекти, як: рівень вихованості особистості, рівень розвитку, рівень знань. На розв'язання завдання якості підготовки кваліфікованих робітників у ПТНЗ має бути спрямований увесь процес внутрішнього управління як низки запроєктованих впливів на педагогічну систему. Однак такий вплив варто обирати з великої кількості варіантів – щоразу єдиний. Прийняття рішення вимагає від керівників ПТНЗ аналізу обставин, який, зазвичай, полягає в пошуку відповідей на запитання: «з чим маєш справу?» (з'ясування ситуації),

«що бажасш одержати?» (визначення цілі), «чим керуєшся?» (формулювання критеріїв), «що заважає?» (виявлення обмежень). Необхідність пошуку відповідей на ці запитання й пояснюють складність у визначенні відповіді на запитання «чим впливати?» (саме рішення) [54, с. 111].

Зміни, що відбуваються у світі праці, та необхідність підвищення якості підготовки кваліфікованих робітників актуалізують використання ідей маркетингу в системі ПТО. Закономірність цього процесу в умовах становлення «нової економіки» обґрунтована в наукових працях економістів, соціологів і педагогів. Нині одним з основних завдань реалізації соціальної функції ПТО є забезпечення відтворення людського капіталу як найважливішого чинника розвитку економіки країни. Активізація міграційних процесів у контексті здобуття ПТО зумовлює необхідність орієнтації на потреби випускників, ринку праці та ринку освітніх послуг, держави з урахуванням витрат на її надання і здобуття. Таким чином актуалізується необхідність використання економічних методів управління, що є цілком логічним в умовах ринкової економіки для всіх галузей, зокрема освітнянської.

Однією з систем управління господарською діяльністю є маркетинг, що орієнтується на врахування вимог ринку та активний вплив на попит з метою розширення збуту товарів [156, с. 436]. Як система управління, маркетинг має свої цілі, функції, методи, структури. Його важливим принципом є «комплексний підхід до погодження цілей, ресурсів і можливостей підприємства, вироблення шляхів досягнення цілей, що стають реальними лише внаслідок розробки програм маркетингу, орієнтованих на максимальне використання потенційних можливостей і резервів виробництва» [159, с. 6]. Це зумовлює необхідність орієнтувати діяльність керівництва на конкретний ринок і визначених споживачів.

Розвиток практичного і наукового інтересу до маркетингу у вітчизняній ПТО пояснюється, з одного боку, світовою тенденцією до посилення євроінтеграційних процесів, а з іншого – низкою специфічних чинників, зокрема: невідповідністю структури ПТО реальним потребам ринку праці; зростаючою конкуренцією між навчальними закладами; збільшенням питомої ваги комерційних структур, які стрімко заповнюють ринок освітніх послуг. З огляду на це, актуалізується потреба формування теоретичних основ управління маркетингом ПТО, розроблення теоретико-методичних засад управління розвитком ПТНЗ на засадах маркетингу.

Маркетинг є одним з економічних інструментів, що дає змогу організаціям і підприємствам адаптуватися до існуючих умов, а тому розроблення і впровадження основоположних настанов, структур і принципів управління маркетингом системи ПТО, покликаних допомогти керівникам навчальних закладів у розв'язанні проблем підготовки сучасних кваліфікованих робітників

шляхом визначення та задоволення потреб споживачів, на часі. Використання системного підходу до вивчення маркетингу зумовлює необхідність виокремлення його основних напрямів у системі ПТО. Базуючись на результатах дослідження маркетингу на промисловому підприємстві, на наш погляд, слід звернути увагу на такі: організація маркетингової діяльності; маркетингове планування; проведення маркетингових досліджень; просування послуг до споживачів; інформатизація маркетингової діяльності; рекламна діяльність; інноваційний процес; взаємодія суб'єктів маркетингової діяльності всередині підприємства або організації та за його межами; контроль управління маркетингом тощо.

Водночас зауважимо, що цей перелік основних маркетингових досліджень умовний, він потребує коригування шляхом спостереження та аналізу частоти використання в системі управління галуззю ПТО та ПТНЗ. Маркетинг активно еволюціонує, відбувається конвергенція економічних понять і категорій в педагогічну науку. Розроблення теоретичних основ управління маркетингом системи ПТО потребує визначення низки понять, насамперед, «управління маркетингом» та «система професійно-технічної освіти».

У підручниках, навчальних посібниках та в монографічних дослідженнях поняття «управління маркетингом» учені [17] тлумачать як організований процес реалізації опрацьованих планів та інших маркетингових концепцій в реальних умовах діяльності підприємства і, водночас, процес прийняття рішень щодо діяльності фірми на ринку. Він включає планування, організацію, реалізацію на практиці та контроль за проведенням заходів, розрахованих на встановлення, зміцнення і підтримку вигідних обмінів з цільовими споживачами з певною метою (одержання прибутку, зростання обсягів збуту, розширення частки ринку тощо).

Інтерпретація маркетингових понять та інструментарію в педагогічних категоріях у нашому дослідженні буде основною. Саме на ній має будуватися управління маркетингом у галузі ПТО.

Визначення поняття «система професійно-технічної освіти України» наведено в статті 3 Закону України «Про професійно-технічну освіту»: комплекс педагогічних та організаційно-управлінських заходів, спрямованих на забезпечення оволодіння громадянами знаннями, уміннями і навичками в обраній ними галузі професійної діяльності, розвиток компетентності та професіоналізму, виховання загальної і професійної культури. В Україні ПТО здійснюється у ПТНЗ різного типу. За визначенням, наведеним в ст. 4, система ПТО складається з ПТНЗ, незалежно від форм власності та підпорядкування, що проводять діяльність у галузі ПТО, навчально-методичних, науково-методичних, наукових, навчально-виробничих, навчально-комерційних, видавничо-поліграфічних, культурно-освітніх, фізкультурно-оздоровчих, обчис-



лювальних та інших підприємств, установ, організацій та органів управління ними, що здійснюють або забезпечують підготовку кваліфікованих робітників [39, с. 110, 111]. Безумовно, управління такою складною системою в умовах ринкової економіки, певної невизначеності у світі праці потребує застосування маркетингу задля зменшення помилок під час оцінювання ситуації на ринку праці та ринку освітніх послуг.

Таким чином, система ПТО є складним об'єктом. Це ієрархічне, поліструктурне багаторівневе формування, яке можна розглядати з різних сторін і позицій різних наук. Не менш складним об'єктом є управління маркетингом – це поліфункціональний, багатогаспектний процес. Дослідження цієї проблеми в контексті управління вітчизняною системою ПТО ще тільки розпочинаються, про що свідчать наукові праці, представлені лише на рівні окремих публікацій у доступній джерельній базі: М. Вачевський [12], Л. Кубська [68]. Вивчення проблеми маркетингових досліджень у системі ПТО розгортається в низці статей і тез Ю. Палькевич [105]. Вона досліджує інтеграцію ПТО в сучасну ринкову економіку України, вплив ринкових трансформацій на конкурентоспроможність ПТНЗ. Предметом дисертаційного дослідження Н. Проценко є розвиток маркетингової компетентності керівників ПТНЗ [120], визначено й охарактеризовано види діяльності та основні завдання маркетингової служби ПТНЗ у статті В. Свистун [138].

Ознайомлення з працями вітчизняних науковців уможливорює висновок, що маркетингові дослідження в системі ПТО й досі спрямовуються здебільшого на вивчення ринку освітніх послуг. У даному напрямі проводяться наукові розвідки: здійснюється постійний пошук нових способів задоволення освітніх потреб, при цьому враховується їх змінюваність, інноваційність; розробляються і впроваджуються освітні програми, які враховують інтереси як ПТНЗ, так і регіону. Водночас необхідно зазначити, що проблема управління маркетингом системи ПТО у відомих наукових працях розглядається лише фрагментарно: структура маркетингової компетентності керівників, сутність та основні завдання маркетингової служби, використання економічних методів управління ПТНЗ.

Управління маркетингом системи ПТО в умовах ринкової економіки має враховувати закономірності розвитку ринку праці та освітніх послуг, базуватися на комплексному підході до погодження цілей, ресурсів і можливостей цієї галузі. Поєднати різні уявлення про управління маркетингом системи ПТО можливо на основі системного підходу.

Науковий підхід є своєрідним методологічним компасом, що вказує напрям дослідження, вибір засобів пізнання педагогічних об'єктів, явищ і процесів. Він передбачає усвідомлення критичної важливості явищ, які не можна описати кількісно [26]. У наукових працях поняття «підхід» використовуєть-

ся як сукупність ідей, принципів, методів, покладених в основу розв'язання проблем.

Системний підхід базується на теорії систем, що зумовлює походження, функціонування і розвиток систем різної природи [155, с. 142]. Універсальність даного підходу уможливорює використання його у дослідженнях проблем різних сфер науки і практики. Результати аналізу наукових праць свідчать про те, що обґрунтування всіх систем здійснено на основі характеристики їхніх властивостей з дотриманням умов існування. Їх моделі відображають структурний компонент системи, що досліджується. Опис систем здійснюється з використанням формальної та змістової мови, але, з огляду на те, що в педагогіці здебільшого використовуються цілісні утворення соціального порядку, переважає опис за допомогою змістової мови.

Системний підхід у вивченні явищ полягає в тому, що будь-який складний об'єкт розглядається як відносно самостійна система зі своїми особливостями функціонування і розвитку [8; 12; 132; 155]. Однією з таких особливостей є ієрархічність. На взаємозалежність різних рівнів в ієрархії складних систем указує М. Амосов: «Елементом складної системи кожного рівня є системи попереднього рівня, в яких вже закладені деякі якості вищої системи (для організму – це клітини, для суспільства – люди)» [1, с. 34]. Автор зазначає, що найбільш загальною якістю складних систем «типу живих» є здатність до підтримки своєї цілісності і до протидії руйнівним впливам навколишнього середовища. Однак вона (здатність) не безмежна. Тому необхідна інша якість, складніша у своєму структурному вираженні, а саме – здатність до самовідтворення (в живій природі – це мінливість, а в людському суспільстві – ускладнення структури і функцій, наслідком чого є феномен творчості та праці).

Системний підхід у теорії методу розглядається як єдність методологічної інтеграції і диференціації. У його застосуванні домінуючою тенденцією є об'єднання, збирання методологічного комплексу. Виконувани ним функції досить різноманітні, найважливішими з яких є: світоглядна (основа світогляду людини); евристична (інструмент наукового відкриття, що дає змогу побудувати технологію відкриття нового знання, подати його у найзручнішій системній формі; могутнє джерело гіпотез); пояснювальна (розкриває сутність об'єктів і процесів природи та суспільства, ґрунтуючись на системних закономірностях; системне пояснення реалізується за індуктивною та дедуктивною моделями і спирається на системні уявлення про закономірності); прогностична (уможливорює побудову прогнозів розвитку системи кількома шляхами: 1) отримання інформації про феномени, які ще не існують, але виникають завдяки просторово-часовому розвитку системи відповідно до теорії еволюції систем; 2) використання системних ідей для прогнозування майбутніх систем та їх впливів на навколишнє середовище).

Моделювання управління маркетингом у ПТНЗ передбачає попереднє уточнення поняття «система». Із множини значень і смислових відтінків цього терміна будемо вирізняти систему як «сукупність взаємозв'язаних елементів, об'єднаних єдиною метою і загальними цілеспрямованими правилами взаємовідносин» [6, с. 13].

У процесі вивчення управління маркетингом ПТО нами враховуються всі характерні ознаки соціальної системи, а саме: наявність сукупності елементів, об'єктивно існуючих зв'язків між елементами системи, притаманність ознак цілісності системи, ієрархічна підпорядкованість її елементів, зв'язок системи із зовнішнім середовищем, наявність мети її функціонування. Н. Островерхова зазначає, що елемент системи «варто розглядати як мінімальний компонент або максимальну межу її розчленування. Кожен елемент системи виступає у сукупності з іншими як такий, що може бути розкладений на певні компоненти даної системи. Структуру системи зумовлює сукупність і характер зв'язків між елементами, які забезпечують збереження її основних властивостей» [103, с. 29].

Системний підхід посідає в сучасній науці міцні позиції і постійно еволюціонує. Періодизації його еволюції та еволюції системних методів, класифікації систем здійснені в науковій праці О. Малюти [76]. З другої половини ХХ ст. системний підхід почав проникати в педагогіку – найскладнішу науку з огляду діапазону і специфіки методів, що використовуються в педагогічних дослідженнях, розкриваючи їхні нові можливості. В. Ледньов зазначає, що будь-які об'єкти реальності (складні біологічні або соціальні системи) необхідно розглядати з позиції дуальності, тобто у предметному бутті (в статистиці), абстрагуючись від динамізму, та в динаміці [70]. Вивчення об'єкта (управління маркетингом системи ПТО) в статичному стані дає змогу визначити його як сукупність об'єктів, взаємодія яких спричиняє появу нових інтегративних якостей, не притаманних окремо взятим компонентам, що утворюють систему. Система активно впливає на свої компоненти, перетворюючи їх відповідно до власної природи. Щоб всебічно дослідити систему, насамперед, потрібно вивчити її внутрішню будову (встановити компонентний склад, структуру та функції), а також сили та чинники, що забезпечують її цілісність і відносну самостійність [4, с. 99–101].

Динаміка системи демонструє бінарний прояв: по-перше, її функціонування і діяльність; по-друге – розвиток, тобто процес виникнення, становлення, еволюції, руйнування, перетворення. Для отримання адекватного уявлення про складнодинамічні системи їх варто розглядати у трьох площинах: предметній, функціональній та історичній. На думку М. Кагана, саме ці три площини мають бути визнані необхідними і достатніми методологічними компонентами системного підходу як цілого [47, с. 22–23].

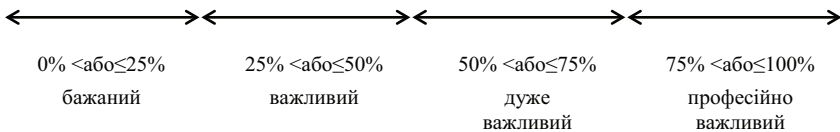


Рис. 4.1. Критерії частоти використання параметрів основних компонентів управління маркетингом системи професійно-технічної освіти

З метою удосконалення теоретично окреслених компонентів управління маркетингом системи ПТО, їх змісту, поданого переліком знань, умінь, навичок, особистісних якостей, що забезпечують здатність реалізувати їх у практиці управління та забезпечення їх достовірності керівникам ПТНЗ, методистам НМЦ ПТО було запропоновано оцінити за 100%-ю шкалою частоту використання у своїй діяльності того чи іншого параметру кожного з основних компонентів, поданих у табл. 4.1 за такими критеріями (рис. 4.1):

Як свідчать результати спостереження експертів за частотою використання параметрів окремих компонентів як об'єктів переважного спостереження, коефіцієнт використання компонентів управління маркетингом системи ПТО визначається як відносна величина фактичної кількості балів до максимально можливої за поданими критеріями ( $K_{в.к.умПТО}$ ).

Таблиця 4.1

**Результати спостереження та аналізу частоти використання керівниками ПТНЗ основних параметрів компонентів управління маркетингом системи професійно-технічної освіти**

Компоненти	Параметри	Оцінки (в %)
<b>Аналіз</b> $K_{в.к.ан-умПТО} =$ 0, 62	1.1. Аналіз потреб у робочій силі та визначення базового ринку (вивчення та аналіз попиту і пропозиції робочої сили на ринку праці; аналіз наявності працівників та їх потреби у розрізі професій, видів діяльності й робочих місць тощо);	66,1
	1.2. Аналіз сегментації споживачів, вибір цільових сегментів ринку (досліджуються структура існуючих робочих місць, їхні якісні характеристики, тенденції щодо зайнятості цих місць);	58,3
	1.3. Аналіз привабливості ринку (перспективи зростання попиту в освітніх послугах ПТНЗ, рентабельності, нестабільності, ключові чинники успіху; аналіз чинників, що визначають попит, оцінка змін в тенденції його зростання тощо);	66,2

Продовження табл. 4.1

	1.4. Аналіз конкурентоспроможності ПТНЗ (аналіз цільових аудиторій, аналіз сильних та слабких сторін навчального процесу, аналіз управління навчальним процесом та його організації, фінансовий аналіз, аналіз можливостей та загроз, визначення пріоритетних напрямів тощо);	61,6
	1.5. Портфельний аналіз (інструмент, за допомогою якого керівництво ПТНЗ виявляє й оцінює свою управлінську діяльність з метою вкладення засобів у найбільш перспективні її напрями і скорочення/припинення інвестицій (не тільки матеріальних, фінансових) у неефективні проекти);	56,4
<b>Планування</b> $K_{\text{в.к. пл-УМІТО}} = 0,69$	Короткострокове планування	70,5
	Довгострокове планування	68,2
<b>Реалізація</b> $K_{\text{в.к. реал-УМІТО}} = 0,53$	1.1. Інтенсивний розподіл (передбачає працевлаштування максимальної кількості випускників на підприємства, організації тощо);	57,3
	1.2. Розподіл на правах винятковості (полягає в тому, що ПТНЗ готує працівників виключно для конкретних підприємств, організацій);	43,6
	1.3. Селективний розподіл (передбачає укладання угоди на підготовку працівників з кількома, але не з усіма, організаціями/підприємствами, що виявляють зацікавленість);	46,0
<b>Контроль</b> $K_{\text{в.к. конт-УМІТО}} = 0,58$	Контроль за реалізацією та аналіз можливостей збуту (аналіз ефективності маркетингової діяльності; виявлення причин, що зумовлюють труднощі в процесі набору учнів, підготовки тощо);	63,6
	Контроль прибутковості та аналіз маркетингових витрат (аналіз витрат на проведення маркетингових дій; аналіз повних витрат на підготовку робочих кадрів, їх працевлаштування, рекламу тощо)	49,9
	Ревізія маркетингу (комплексне, системне, неупереджене і регулярне дослідження маркетингового середовища ПТНЗ, його завдань, стратегій та оперативної діяльності з метою виявлення проблем, що виникають, та майбутніх можливостей для розроблення рекомендацій щодо вдосконалення маркетингової діяльності).	61,0

Оцінки експертів, проаналізовані і скорельовані. За одержаними даними визначено середньостатистичну величину за поданими вище критеріями, яка становить:

$$K_{\text{в. к. УМПТО}} = \frac{0,62 + 0,69 + 0,53 + 0,58}{4} = \frac{2,42}{4} = 0,61.$$

Це відповідає дуже важливому рівню частоти використання компонентів, їх параметрів, забезпечує верифікацію одержаної інформації та уможлиблює об'єктивні висновки щодо їх педагогічної доцільності в структурі та змісті управління маркетингом системи ПТО. Одержані результати свідчать про високий ступінь їх достовірності, а також про те, що модель управління маркетингом системи ПТО та система оцінних параметрів її основних компонентів розроблено відповідно до зазначених вимог. Однак частота використання окремих параметрів компонентів управління маркетингом системи ПТО керівниками ПТНЗ коливається у межах одного критерію, що відображено на рис. 4.2.

Таким чином, у своїй діяльності керівний персонал ПТНЗ використовує всі компоненти управління маркетингом системи ПТО, однак здебільшого це робиться епізодично в період підготовки і проведення вступної кампанії.

Однією з проблем управління маркетингом системи ПТО та маркетингової діяльності в ПТНЗ є відсутність цілеспрямованого систематичного на-

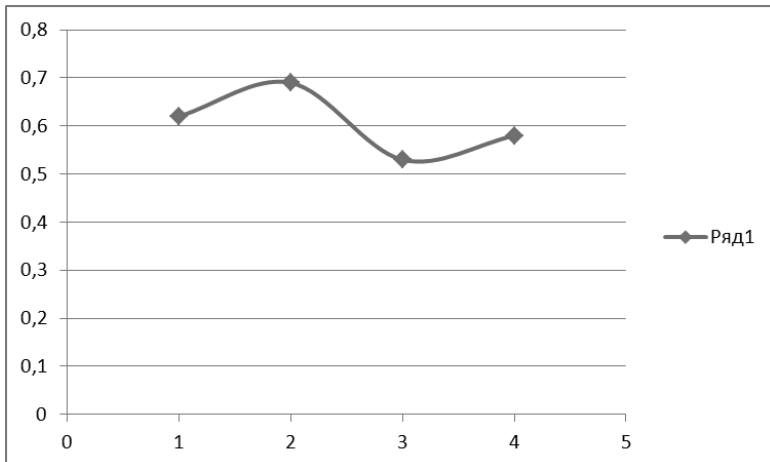


Рис. 4.2. Коливання частоти використання окремих параметрів компонентів управління маркетингом системи ПТО

вчання фахівців у галузі маркетингу освітніх послуг у системі вищої, післядипломної освіти та підвищення кваліфікації. Підтвердженням цьому є дані, отримані дослідниками за результатами опитування (проведено у Свердловській обл. Російської Федерації, 2006 р.). Маркетингову діяльність у ПТНЗ здійснювали кілька категорій персоналу: директор (11%), заступник директора (64%), методист (17%), маркетолог (5%); маркетологами в ПТНЗ були фахівці із вищою педагогічною або технічною освітою, які пройшли курси підвищення кваліфікації, відвідували тематичні семінари (89%) або займалися самопідготовкою, але не фахівці в галузі маркетингу. У більшості навчальних закладів маркетингові функції виконують педагогічні працівники, найчастіше – це заступники директора [108]. Результати опитування керівників ПТНЗ Вінницької, Сумської, Хмельницької, Черкаської областей у 2014 р. свідчать про те, що управління маркетингом навчальних закладів здійснюють: 40,1% – директори, 81,9% – заступники директорів, 9,1% – інші особи (методисти, старші майстри, педагоги та інші). Переважна більшість керівного персоналу ПТНЗ (59,1%) вважають, що маркетинг має бути справою (філософією) всього колективу, 31,8% – схильні вважати, що маркетингом може займатися група педагогів і лише 4,5% вважають, що маркетинг має здійснювати одна особа.

До основних проблем маркетингової діяльності також відносять: відсутність кадрового забезпечення, дефіцит знань у галузі маркетингу (складність у плануванні маркетингової діяльності, недосконалість маркетингового інструментарію в навчальних закладах і проведенні маркетингових досліджень), недостатнє фінансування. Роботу з маркетингу в ПТО на регіональному рівні ускладнюють: відсутність прогнозів розвитку економіки, недостатність інформації про стан ринку праці, організацію і реалізацію співпраці з потенційними соціальними партнерами. Науковці наголошують на взаємозалежності розвитку системи соціального партнерства від використання технологій стратегічного маркетингу і систематичного здійснення маркетингової діяльності [108]. Однак ці процеси недостатньо регулюються на рівні взаємодії системи органів управління в регіоні і на рівні управління ПТНЗ. У наукових працях також акцентується увага на проблемах, пов'язаних зі змістом маркетингової діяльності у сфері ПТО, формуванням зв'язків з громадськістю, рекламною діяльністю ПТНЗ тощо. Результати опитування демонструють неспроможність керівного персоналу і педагогічних працівників, які виконують маркетингові функції, охоплювати весь спектр маркетингових заходів у зв'язку з виникненням об'єктивних (невідпрацьованість маркетингового інструментарію безпосередньо в навчальному закладі, відсутність фахівців у галузі освітнього маркетингу) і суб'єктивних (низький рівень знань і вмінь персоналу в сфері маркетингу) чинників. Спираючись на одержані результати дослідження, вчені дійшли висновку, що система організації маркетингової діяльності

в ПТО на регіональному рівні недостатньо розвинута, а отже, «цілеспрямований, системний підхід до її здійснення в реальності не досягається. Для координації маркетингової діяльності в навчальних закладах необхідні спеціалізовані підрозділи на рівні органів управління професійною освітою» [108].

Серед вітчизняних учених існує думка про те, що маркетингові служби мають створюватися в ПТНЗ (В. Свистун, Л. Сушенцева), оскільки «розвиток і ефективність функціонування ПТНЗ на ринку освітніх послуг неможливі без маркетингових технологій, що дають змогу прогнозувати динаміку основних показників функціонування ПТНЗ залежно від економічної кон'юнктури» [138, с. 19; 157]. Основними завданнями маркетингової служби В. Свистун вважає: вивчення попиту і пропозиції на ринках праці й освітніх послуг з метою виявлення напрямів підготовки фахівців, необхідних підприємствам і організаціям; аналіз конкурентів, інших зовнішніх та внутрішніх чинників діяльності ПТНЗ, попиту як потреб навчальних закладів у кадрах, як відкрито заявлених, так і прихованих; вивчення трудової мобільності, сприяння працевлаштуванню випускників ПТНЗ, діяльність щодо підвищення їх конкурентоспроможності на ринку праці; інформаційно-рекламне забезпечення професійної підготовки робітничих кадрів відповідних спеціальностей у ПТНЗ тощо [138, с. 20–21].

Таким чином, створення маркетингових служб у системі ПТО є нагальною потребою, що обґрунтовано педагогічною теорією і доведено педагогічною практикою управління ПТНЗ в умовах ринкової економіки. Однак, на наш погляд, залишається дискусійним питання, де саме створювати такі служби – безпосередньо в ПТНЗ, при регіональних органах управління ПТО, чи за локальним (територіальним) принципом – місцем територіальної зосередженості навчальних закладів, адже вони повинні мати економічне, фінансове, ресурсне, інформаційне й кадрове забезпечення і не стати черговим контролюючим органом.

Отже, результати здійсненого дослідження вказують на необхідність створення моделі управління маркетингом системи ПТО. Головна її мета – надати ефективності сучасній ПТО. Під ефективністю будемо розуміти максимальний попит ринку праці, бізнесу на висококваліфікованих робітників.

Така модель розглядається нами як об'єкт високого рівня складності, а тому має розроблятися на принципово нових засадах, а саме – методології інваріантного моделювання. Інваріантне моделювання є «системною методологією третього покоління», що базується на теорії гіперкомплексних динамічних систем, розробленій на початку 90-х років вітчизняним ученим філософом О. Малотою. Дефініція «інваріантне моделювання» виникла в результаті виявлення основних її положень із системних інваріант, необхідних для опису об'єктів довільної фізичної форми. Інваріантне моделювання як



системна методологія містить базові закони єдності, що розповсюджуються на об'єкти, явища і процеси, незалежно від їх якісного різновиду. На методологічному рівні тлумачення інваріантного моделювання розглядається як:

метатеоретичний системологічний інструмент, який дає змогу розробляти, аналізувати системні моделі складних об'єктів, прогнозувати їх поведінку, давати системне уявлення про ці моделі;

засіб випереджувального моделювання ситуацій або перспективного моделювання об'єкта в сучасних умовах швидких змін у всіх сферах людської діяльності, у тому числі ПТО (модель будується на основі прогнозування тенденцій розвитку, тобто передбачається багатоваріантний «сценарій-прогноз»).

Інваріантне моделювання призначене для побудови та аналізу системних моделей складних різноякісних об'єктів, до яких відноситься управління маркетингом системи ПТО. В основу розробки інваріантного моделювання як системного методу покладено принцип системності, що визначає зміст будь-якого системного підходу. Сутність принципу системності в теорії гіперкомплексних динамічних систем визначається як **S**-принцип: будь-який об'єкт, процес та явище розглядається як система. Під гіперкомплексними динамічними системами **O**. Малюта розуміє сукупність системних інваріант, що в символічній формі має вигляд, відображений формулою 1.

### ВИЗНАЧЕННЯ СИСТЕМИ (інваріантне моделювання)

$$\left\{ \begin{array}{l} S \Leftrightarrow \sigma^i_{=0\dots 5} \Leftrightarrow S_1 \oplus S_2 \oplus S_3 \oplus S_4 \oplus S_5 \\ \text{система існує тільки тоді, коли реалізовані} \\ \text{всі 5 рівнів} \\ S_1 \Leftrightarrow S_2 \Leftrightarrow S_3 \Leftrightarrow S_4 \Leftrightarrow S_5 \\ \text{Рівні розташовуються від основи до вершини піраміди в такій послідовності:} \\ \text{елементи} \rightarrow \text{зв'язки} \rightarrow \text{структури} \rightarrow \text{цілісність} \rightarrow \text{ієрархічність} \end{array} \right. \quad (1)$$

Універсальні характеристики гіперкомплексних динамічних систем:

**S** – позначення системи,

**S<sub>1</sub>** – гіперкомплексність (наявність у складних системах різнорідних елементів з урахуванням їхніх властивостей);

**S<sub>2</sub>** – динамічність (здатність елементів гіперкомплексних динамічних систем до взаємодії, а також реалізація міжсистемної взаємодії);

**S<sub>3</sub>** – структурність (механізм та послідовність реалізації взаємозв'язків);

**S<sub>4</sub>** – цілісність (властивість, що притаманна сукупності внутрішньоструктурованих елементів у цілому, але не кожному окремому елементу, що її складають);

**S<sub>5</sub>** – ієрархічність (наявність сукупності внутрішньосистемних рівнів, та їх властивостей, закономірностей утворення та існування).

Згідно з умовами теорії гіперкомплексних динамічних систем, усі поняття й символіка, що в ній використовуються, мають метатеоретичний характер, і тому знак суми позначає «сукупність». Варто зазначити, що метод інваріантного моделювання, поєднуючи в собі більшість з названих переваг відомих методів, залишає широке поле для прояву авторської індивідуальності. Його застосування передбачає встановлення певної межі для творчості, описання будь-якої системи з позицій певного набору головних характеристик, без зазначення яких не може функціонувати жодна система. Набір характеристик О. Малюта розглядає як інваріант, тобто властивість або набір властивостей, без визначення яких система як самостійний об'єкт існувати не може в принципі. Під «системною інваріантою» він розуміє таку універсальну системну характеристику, що обов'язково має бути в будь-якому об'єкті, процесі або явищі, що розглядаються як система, незалежно від якісного різновиду. Конкретні значення цих інваріант для різних систем можуть бути різними, в чому і проявляється їх індивідуальність.

Поняття «ієрархічність» введено в інваріантне моделювання як характеристика вкладеності (вложенность – *рос.*). Вкладеність утворюється тоді, коли є цілісність, і вказує на завершеність у побудові системи, яка може існувати в стані стаціонарності (динамічній або статичній) [76].

Використання зазначених вище універсальних характеристик гіперкомплексних динамічних систем дає змогу зробити абстрактний опис об'єкта та отримати модель управління маркетингом системи ПТО, зображену на рис. 4.2. У розробленні зазначеної моделі ми виходили з того, що будь-який об'єкт має нескінченну множину ( $\infty$ ) складових. Аналіз компонентів досліджуваного об'єкта, оцінка експертів уможливили синтез тих з них, які в моделі представлені як елементи першого рівня ієрархії, –  $S_i$ . Ці елементи мають бути впроваджені в управлінську діяльність ПТНЗ у першу чергу на початку формувального експерименту, оскільки «кожна наступна системна інваріанта реалізується тоді і тільки тоді, коли повністю реалізовані всі попередні» [76]. Наступною системною інваріантою ( $S_2$ ) є поява взаємодії між елементами, що виражається в умінні комплексно застосовувати всі елементи (довгострокове планування, аналіз потреб та визначення базового ринку, аналіз сегментації, аналіз привабливості ринку, аналіз конкурентоспроможності ПТНЗ, портфельний аналіз, короткострокове та довгострокове планування, інтенсивний розподіл, розподіл на правах винятковості, селективний розподіл, контроль за реалізацією та аналіз можливостей збуту, контроль прибутковості та аналіз маркетингових витрат, ревізія маркетингу) компонентів моделі управління маркетингом системи ПТО: аналіз, планування, реалізація, контроль. Таким чином, формується стійка структура управління маркетингом системи ПТО, що свідчить про перехід до системної інваріанти  $S_3$ . Взаємодія всіх компонен-

тів у структурі управління маркетингом системи ПТО вказує на цілісність об'єкта –  $S_4$  та стаціонарність (постійний, незмінний) системи. Окреслені чотири рівні утворюють рівнозначну піраміду (рис. 2), за якою здійснюється оцінювання рівня складності (якості, що з'являються внаслідок взаємодії елементів) системи:

$S_1$  – 20 % (0, 2) – різномірні елементи, кожний з яких існує окремо (елементарний рівень);

$S_2$  – 40 % (0,4) – поява взаємодії між елементами (інструментальний рівень);

$S_3$  – 60 % (0, 6) – утворення стійкої структури (нормативний рівень);

$S_4$  – 80 % (0,8) – отримання цілісності (професійний рівень);

$S_5$  – 100 (1,0) – досягнення ієрархічності [76].

У такому незмінному стані система не може довго функціонувати, оскільки вона піддається впливу зовнішніх і внутрішніх чинників, а тому перед керівним персоналом виникає необхідність приймати рішення адекватні ситуації – розв'язувати «завдання адекватності». Розв'язання цих завдань (піднятися вище вершини піраміди, яка представляє модель управління маркетингом ПТО, зображену на рис. 2) можливе за рахунок внутрішніх можливостей системи (удосконалення структурних компонентів – аналіз, планування, реалізація, контроль) чи збільшення базису (основи піраміди), тобто входження на ієрархічний рівень  $S_5$  (за межі існуючої системи). Це означає, що керівнику ПТНЗ необхідно, наприклад, створити окремий підрозділ у ПТНЗ з управління маркетингом, який буде функціонувати на професійній основі.

Розроблена нами модель управління маркетингом системи ПТО, відображає цілісність цього процесу (рис. 2). Крім того, в ній закладені передумови оцінювання рівнів її розвитку. Таким чином, використання методу інваріантного моделювання уможливило розв'язання поставленого завдання – визначено сутність, зміст, структуру та розвиток управління маркетингом системи ПТО.

З огляду на зазначене, робимо висновок: сутність педагогічного феномену «управління маркетингом системи професійно-технічної освіти» полягає в особливості компонентного складу, що відображає його статичну характеристику, як системи із природними еволюційно зумовленими зв'язками, що мають синергетичний, інтегративний характер. Використання в різних типах ПТНЗ, інших структурних підрозділах даної освітньої галузі наповнюють його аспектами, характерними для конкретного регіону, педагогічного колективу, контингенту учнів, надаючи динамічності та діалектичного розвитку.

Розроблена нами модель управління маркетингом системи ПТО уможливає вивчення структури й змісту всіх її компонентів та зв'язків між ними. Своє дослідження розпочнемо з компонента «аналіз». Вивчення родового по-

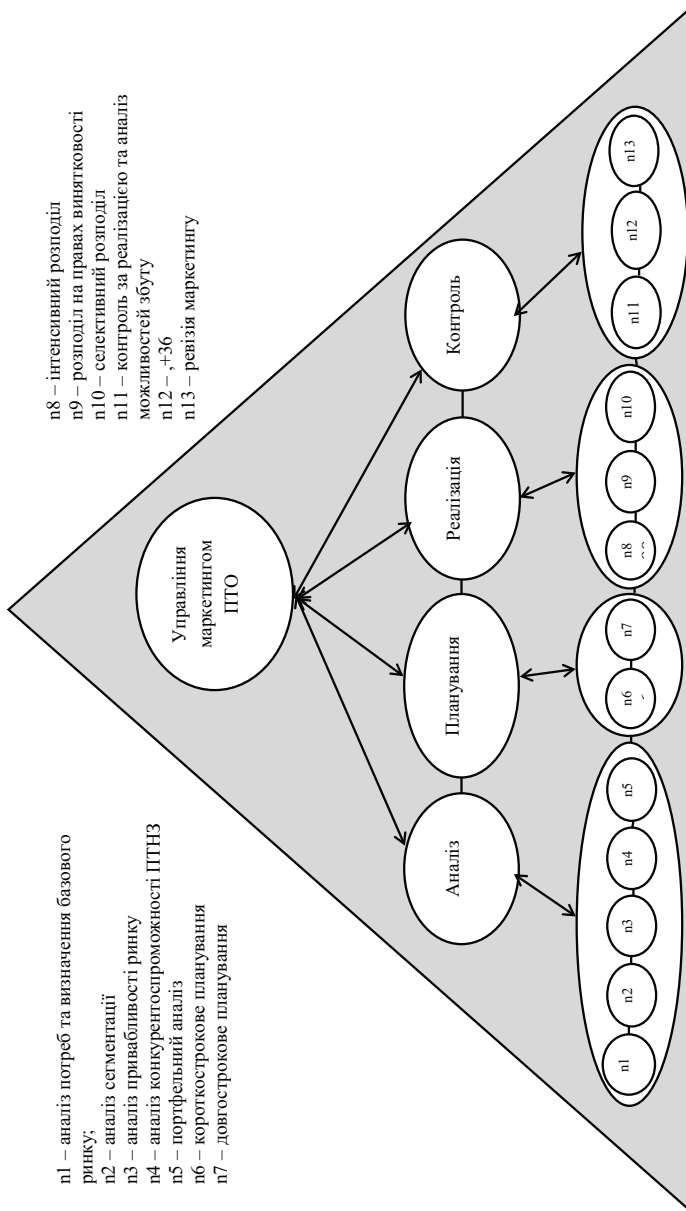


Рис. 4.2. Модель управління маркетингом професійно-технічної освіти

няття «аналіз» показало, що є кілька підходів до визначення його суті. У словниковій та в науковій літературі (теорія методу) аналіз розглядають як метод наукового дослідження і метод наукового пізнання. У науковій педагогічній літературі семантичний діапазон цього поняття значно розширюється і визначається як метод наукового дослідження та низка логічних прийомів, що ототожнюється з педагогічним аналізом. Поняття «педагогічний аналіз» еволюціонує й сьогодні його розглядають як функцію управління, одну із форм діалектичного розпізнавання специфічного аспекту дійсності, науковий метод, основу для наукового підходу до управління навчальним закладом, логіко-мислиневий акт, комплекс процедур. Однак при такій розбіжності у визначенні аналізу й педагогічного аналізу вчені дотримуються єдиних поглядів щодо включення в його алгоритм синтезу, тобто взаємодії таких прийомів, як аналіз і синтез у вивченні об'єкта, явища, процесу тощо. Спільною ознакою цих видів аналізу дослідники називають його взаємозв'язок з інформацією, що дає «продукт» для аналізу, і є «хлібом управління».

Результати вивчення наукової літератури свідчать про те, що поняття «аналіз» у маркетингу наповнено дещо іншим смислом, ніж у педагогіці. З огляду на формулу (рис. 4.3), що вживається науковцями, під поняттям «аналіз» розуміють насамперед стратегічний маркетинг. «Стратегічний маркетинг – це АНАЛІЗ, логічним продовженням якого є ДІЯ – операційний маркетинг», – наголошує С. Гаркавенко [17, с. 32]. Стратегічний маркетинг передбачає постійний аналіз потреб, сегментацію та розроблення концепції конкурентоспроможних товарів, вибір ринків та стратегії розвитку фірми.

Аналіз визнається початковим етапом в управлінні маркетингом і має розглядатися комплексно за схемою унаочненою нами на рис. 4.4.

У науковій літературі аналіз розглядається як метод і функція управління. В управлінні маркетингом системи ПТО аналіз треба розглядати як функцію управління, що реалізується шляхом виконання низки аналітичних дій (операцій): аналіз потреб та визначення базового ринку, аналіз сегментації, аналіз привабливості, аналіз конкурентоспроможності ПТНЗ (або галузі ПТО), портфельний аналіз. Кожна дія має свій зміст, що визначається об'єктом аналізу. У числі об'єктів можуть бути: організації, території, окремі



Рис. 4.3. Формула маркетингу



Рис. 4.4. Структура компонента «аналіз» моделі управління маркетингом системи ПТО

особи, товари, ідеї, тобто, будь-який об'єкт, предмет, процес, що пропонується на ринку для обміну на певну кількість будь-яких благ, які користуються попитом. Управління маркетингом системи ПТО є частиною управління як галуззю взагалі, так і кожним окремим навчальним закладом в умовах ринкової економіки. Безумовно, управління такою складною системою в умовах ринкової економіки та деякої невизначеності в світі праці потребує застосування маркетингу задля зменшення помилок під час оцінювання ситуації на ринку праці.

Однак маркетингові дослідження в системі ПТО не будуть повними, якщо не володіти інформацією про стан продуктивних сил (засоби виробництва і кадровий потенціал) та стратегію розвитку тієї галузі економіки, для якої здійснюється підготовка кваліфікованих робітників. З цього виходить, що управління маркетингом ПТО має будуватися на основі своєрідної тріади: техніко-технологічна модернізація певної галузі економіки → кадрова модернізація → модернізація управління. За висновками науковців, «всі три види модернізації мають будуватися, в свою чергу, на взаємозв'язаній інноваційній політиці й рішеннях» [5, 89]. При цьому необхідно досліджувати бізнес-процеси як всередині окремих складових галузі, так і діючу в них систему підготовки кадрів. Отже, необхідно мати уявлення про сутність й основні напрями модернізації бізнесу в даній галузі, наприклад, сфери послуг та її специфічні напрями.

Водночас результати вивчення наукової літератури (Л. Васильєв, В. Бабурін, О. Барановський, С. Зверев, А. Лялюк, В. Полуянов, З. Рябова та ін.) з даної проблеми свідчать про те, що маркетингові дослідження в системі освіти пов'язують із якістю освіти, конкурентоспроможністю навчального закладу, людським капіталом. У зв'язку з цим коло об'єктів і процесів, що потребують аналізу, виявляється достатньо широким.

У контексті досліджуваної проблеми система ПТО та її структурні підрозділи, що нині функціонують в умовах ринку, мають розв'язувати стрижневе завдання – забезпечувати трансформацію власних можливостей відповідно до попиту споживачів освітніх послуг. У зв'язку з цим виникає необхідність вивчення цих попитів, мотивації споживачів, власних можливостей та шляхів їх подальшого розвитку. Досить часто керівники приділяють недостатню увагу вивченню можливостей педагогічного колективу ПТНЗ, а також кожного окремого працівника. Є стереотип, що для успішного розвитку навчального закладу важливими є обсяг фінансування та постійне оновлення матеріально-технічної бази. Безперечно, це істотні чинники, але людський капітал – найголовніше. Уміння керівника максимально задіяти наявний потенціал педагогів у розв'язанні проблем підвищення якості підготовки кваліфікованих робітників є запорукою досягнення успіху. Для цього необхідно вивчити (проаналізувати) стан розвитку педагогічної майстерності педагогів, дослідити рівень сформованості в них інформаційно-аналітичної компетентності (її високий рівень гарантує реалізацію принципів відбору й структурування змісту навчального матеріалу при підготовці до уроку, наповнення його цікавими фактами, прикладами; запровадження дослідницької, управлінської, контрольної-аналітичної функцій в організацію навчально-виховного процесу) тощо.

Одним із найважливіших завдань є аналіз факторів ризику інноваційного реформування сфери ПТО, тобто необхідно здійснювати пошук ефективного механізму інтеграції двох процесів – розвитку освітніх технологій, обґрунтування їхньої інноваційної основи та модернізації цих технологій на основі нової парадигми розвитку – компетентнісної, націленої на відповідність якості кваліфікованого робітника вимогам ринку праці та умовам сучасного бізнесу.

Управління маркетингом ПТО забезпечує модернізацію всіх складових ринкового механізму, взаємодію всіх суб'єктів ринкових відносин у сфері формування і використання такого специфічного товару, як робоча сила, а також відповідного комплексу послуг освітнього характеру. Ефективний процес підготовки висококваліфікованих кадрів має починатися з моделювання самого товару (робоча сила), динаміки попиту на нього з боку роботодавців. У цю модель треба включати всі необхідні ринку праці та бізнесу характеристики майбутнього спеціаліста, з метою його швидкої адаптації до реальних умов виробничо-економічної діяльності. Також необхідна й оптимальна модель бізнес-процесів з урахуванням їх інноваційного розвитку. Взаємозв'язок, взаємодія ринкового попиту й пропозицій на ринку праці має знайти своє відображення в модернізації освітніх технологій, що використовуються в ПТНЗ, і в кінцевому результаті в оптимальній моделі сучасного кваліфікованого робітника.

Отже, такий компонент моделі управління маркетингом системи ПТО тісно пов'язаний з аналізом. Цей взаємозв'язок має комплексний характер. Адже суб'єктами навчального процесу є як учень, так і викладач, тобто виробник (педагог) і споживач (учень) конкретної освітньої послуги (товару). Тому необхідно передбачати (планувати) не ринкові характеристики товару (освітніх послуг), а знаходження точок збалансованого попиту й пропозицій, пов'язаних з його реалізацією і, обов'язково, наголошують В. Бабурін і О. Векшинський, модернізацію суб'єктів ринкових відносин (педагога і учня), модернізацію взаємовідносин (системи і принципів взаємодії) [5].

Отже, зміни якісних характеристик особистості учнів та особистості педагогів мають враховуватися при виборі сучасних освітніх технологій. Тільки за таких умов інноваційні освітні технології зможуть стати рушійною силою, здатною сформувати позитивний імідж ПТНЗ і підняти престиж ПТО, підвищити якість фахової підготовки кваліфікованого робітника, а отже, й попит на нього на ринку праці. Особливої значущості набувають освітні технології, спрямовані на розвиток особистості того, хто навчається – майбутнього кваліфікованого робітника та мобільності навчального процесу. Учені й педагоги-практики пропонують використовувати інтернет-технології, матеріали електронних носіїв навчальної програми, використання сертифікованих навчальних курсів тощо. Поширення таких технологій спостерігається сьогодні в ПТНЗ усіх регіонів України.

Реалізація інноваційної політики в системі ПТО, її ефективність полягає в максимальній інтеграції в єдиний освітній процес науки, освіти і бізнесу. З нашої точки зору, на часі подумати про створення лабораторій на базі обласних науково (навчально)-методичних центрів ПТО із залученням до співпраці науковців на договірній основі, подальший розвиток науково-експериментальної роботи на базі окремих ПТНЗ.

Водночас планування в контексті управління маркетингом системи ПТО має враховувати ту інноваційну парадигму, що надходить від замовника на робочу силу (кваліфікованого робітника), тобто від моделі попиту на неї від виробника і бізнесу. Ця модель повинна мати форму тих бізнес-інновацій, з якими може зустрітися кваліфікований робітник при використанні свого потенціалу, кваліфікації безпосередньо на виробництві. Отже, форма і зміст сучасної освітньої послуги мають постійно модернізуватися відповідно до потреб саме інноваційного бізнесу, що вимагає «створення інноваційно-навчального середовища, що сприяє сполученню навчально-пізнавальної, навчально-дослідної, ідеолого-виховної та практико-створювальної взаємодії, яке забезпечить формування нового, інноваційно-орієнтованого кваліфікованого робітника, вихованого на позиціях усвідомленої участі в модернізації економіки на основі її інноваційного реформування» [5, с. 91].



Такий підхід відповідає коеволюційній парадигмі само модернізації. Він спрямований на розширення свідомості майбутнього кваліфікованого робітника в світлі нових знань про виробничі технології, засоби розв'язання практичних завдань. Модернізація навчально-виховного процесу, впровадження інноваційних освітніх технологій мають забезпечувати особистісне зростання кожного педагога, кожного учня з метою максимальної реалізації закладеного в них природою потенціалу. Професійна освіта має створювати умови для формування вільної, суспільно корисної особистості, здатної розуміти інших, діяти в команді. Кожний урок у ПТНЗ з будь-якої навчальної дисципліни повинен формувати високий рівень мислення, спілкування, тобто сучасний кваліфікований робітник – це практично діюча особа, здатна до ефективної взаємодії на користь собі і суспільству.

Реалізація моделі управління маркетингом системи ПТО має базуватися на досягненнях філософії взаємодії, витоки якої походять з глобальної коеволюційної парадигми [26]. Підготовку конкурентоспроможного (інноваційно орієнтованого) кваліфікованого робітника покликана забезпечити новітня практика навчально-розвивальної взаємодії (реалізація вимог єдності всіх сторін освітнього процесу), перехід до формування якої необхідно планувати вже сьогодні.

Впровадження моделі управління маркетингом системи ПТО в ринковому середовищі дасть змогу оцінити ефективність обраних стратегій, а також баланс їх стабільності й мінливості. На сьогодні найбільш відомими є такі моделі конкурентоспроможності на ринку освітніх послуг:

модель «п'яти факторів» (США) характеризується: сильним адміністративним керівництвом з акцентом на професійні навички в галузі освіти; психологічною сумісністю й комфортним кліматом внутрішнього середовища навчального закладу; акцентом на базові академічні навички; очікуванням і стимулюванням високих результатів з боку викладачів; системним контролем за рівнем знань;

модель «ЮНЕСКО» для підвищення конкурентоспроможності орієнтує на чітко визначені цілі; позитивне керівництво; стабільність педагогічного колективу; скоординований навчальний план; залучення батьків у навчальний процес; раціональне використання вільного часу;

модель з акцентом на загальні цілі має ядро з узгоджених маркетингових цілей, зокрема: керівництво навчанням, загальні цінності, ясність визначених цілей; сприятливий клімат для навчання; залучення й відповідальність учнів, соціально-культурні умови для навчання, визнання та стимули, підтримка батьків і соціуму; постійний моніторинг навчального процесу, високі вимоги, колегіальність у навчанні; визначення ефективності навчального процесу через оцінювання й виконання навчальних програм;

модель ефективного навчального процесу поєднує такі чинники, як: характеристика і поведінка викладачів; характеристика й поведінка адміністрації; склад учнів; внутрішній клімат у навчальному закладі; процес оцінювання учнів; навчальні матеріали.

Таким чином, можна узагальнити спільні ключові пункти цих моделей у програмі підвищення конкурентоспроможності ПТНЗ: конкурентоспроможний, вмотивований до одержання професії учень; конкурентоспроможний навчальний процес; конкурентоспроможний педагогічний колектив; конкурентоспроможний імідж навчального закладу; конкурентоспроможні навчальні програми учнів; конкурентоспроможна система управління навчальним закладом.

Перспективними напрямками для подальшого дослідження, на наш погляд, є всі компоненти моделі управління маркетингом системи ПТО, їх суть, структура й наповнення змістом, уточнення понятійного апарату, виявлення закономірностей для даної галузі освіти, обґрунтування організаційно-педагогічних умов застосування в управлінській діяльності тощо.

## **ДИНАМІКА ТА ТЕНДЕНЦІЇ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА ЯК ЧИННИКИ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПРОФЕСІЙНО- ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ В УМОВАХ РИНКОВОЇ ЕКОНОМІКИ**

У процесі управління розвитком ПТО в умовах ринкової економіки важливого значення набуває становлення відповідних соціальних інститутів, які позитивно впливали б на динаміку вітчизняної системи освіти, подолання кризових реалій суспільного розвитку та становлення економічної системи.

Інститут соціального партнерства з його інтеграційними стимулами та механізмами визнано у розвинутих країнах світу як чинник узгодження суперечливих економічних та організаційних інтересів, стабілізації взаємодії різних суб'єктів суспільних структур.

Необхідність теоретичного осмислення існуючих трансформаційних процесів у ПТО переконує у нагальності обґрунтування нових підходів до реформування системи зв'язків між елементами системи ПТО.

Проблема соціальної взаємодії суспільства, його інститутів та інших суб'єктів була актуальною завжди. Але загострення цієї проблеми відбувається, як правило, на етапі соціально-економічних, політичних реформ і кризових змін у соціальній системі. Питання соціального партнерства набуває в Україні дедалі більшої актуальності у зв'язку з глибокими соціальними ризиками, необхідністю динамічно діяти й ефективно вирішувати гострі соціально-економічні проблеми, регулювати міжнародні відносини. Досвід провідних розвинених країн, де домінують принципи ринкової економіки, переконує, що в сучасних умовах проблема забезпечення «соціальної злагоди» набула першочергового значення, а її вирішення неможливе без ефективного та всебічного захисту інтересів усіх учасників трудових відносин. Створити систему узгоджених соціальних відносин можливо лише на основі соціального партнерства, організації соціального діалогу.

На сьогодні для України, яка перебуває в пошуках виходу із соціально-економічної кризи, стратегічного значення набуває розвиток інституту соціального партнерства, що дасть змогу забезпечити взаємовигідне співробітництво суб'єктів ПТО з органами державної влади, роботодавцями та іншими інституціями.

Система професійної освіти в Україні в останні роки проходить складну адаптацію до вимог ринкової економіки. Спостерігається відставання у підготовці кадрів, здатних сприймати та ефективно використовувати можливості сучасного виробництва, розвивати міжгалузеві зв'язки. Незважаючи

на випереджувальність загальнотеоретичних досліджень соціального партнерства, ще не вдалося створити цілісної, загальновизнаної теорії управління розвитком ПТО на засадах соціального партнерства відповідно до вимог ринкової економіки.

Довготривалим було загальнонаукове визнання терміну «соціальне партнерство в освіті», як і сама діяльність, хоча мало хто сумнівається, що освіта є однією з найбільш значущих цінностей в суспільстві. Проте аксіоматичними є твердження про неоднорідність суспільства, а отже, завжди партнерські відносини можливі між освітою і різними секторами суспільства. Саме тому нам довелося спиратися здебільшого на роботи вечних, які досліджували загальні фундаментальні проблеми професійної освіти й суміжні по відношенню до теми соціального партнерства [21, 24, 36, 158, 62, 71, 87, 90, 94, 106, 137, 141, 142, 151, 160, 164, 172].

Наукове дослідження основ соціального партнерства та соціального діалогу останнім часом дуже популярне. Поява значної кількості робіт свідчить про потребу в систематизованих знаннях з даної проблеми. Вітчизняними науковцями ще не вироблено загального підходу до розуміння суті соціального партнерства, класифікації і генезису його моделей, структури та функцій. Такий підхід можна виробити тільки на основі обговорення фахівцями різних варіантів системних уявлень про суть соціального діалогу та соціального партнерства.

Соціальне партнерство є закономірною реакцією на суперечливі тенденції суспільного життя, на появу нових динамічних вимог, що стоять перед професійною освітою.

Заорганізованість діяльності державних ПТНЗ через недосконалість чинного законодавства і нормативних документів (у тому числі з питань управління), несприятливі для оперативного реагування на попит ринку праці умови ліцензування за кожною професією, недостатня самостійність, труднощі з фінансуванням стали вагомою причиною зниження їхнього іміджу та нарікань з боку роботодавців. Тому сьогодні необхідно допомогти ПТНЗ повніше враховувати потреби роботодавців, швидше реагувати на зміни на ринку праці і зайняти провідну роль у підготовці кваліфікованих робітничих кадрів [152].

Соціальне партнерство є ефективним інструментом розвитку європейської спільноти і державної політики у загальноосвітній практиці. Вже на початку 1990-х років значна частина європейських країн користувалася цим інструментом. Станом на 2008 р. усі країни ЄС використовують соціальне партнерство як гарантію прогресивного соціально-економічного розвитку суспільства. І, хоча соціальне партнерство в різних країнах має свої особливості, більшість експертів одноставні в тому, що саме воно забезпечило

розвиток країн Європи, конкурентоспроможність економіки, високий рівень добробуту населення. Нам, безумовно, треба пильно вивчати російський, європейський і світовий досвід соціального партнерства, однак при цьому виходити з того, що жодна країна не може дати приклад, який міг би бути механічно перенесеним в незмінному вигляді на українську реальність.

Науковий аналіз структур та моделей соціального партнерства в освіті країн ЄС переконує у неможливості прямого застосування тих чи інших зразків іноземного досвіду соціального партнерства у вітчизняній ПТО.

Концепцією розвитку професійно-технічної (професійної) освіти в Україні, затвердженою МОН України та Академією педагогічних наук від 5 липня 2004 р., передбачено удосконалення управління системою ПТО шляхом децентралізації (перерозподілом функцій і повноважень між центральними й місцевими органами виконавчої влади на основі взаємодії із соціальними партнерами).

За результатами аналізу багатьох інформативних джерел з'ясовано, що балансу між попитом і пропозицією на кваліфіковані робітничі кадри на ринку праці не досягнуто. Спостерігається, з одного боку дефіцит робітничих кадрів за рядом професій, з іншого – їх перенасичення за іншими професіями, що зумовлює необхідність визначення політики ПТО в умовах ринкових відносин, що була б зорієнтована на задоволення потреб особистості в ПТО та забезпечення ринку праці кваліфікованими робітничими кадрами [57].

Відповідно до Державної цільової програми розвитку ПТО на 2011–2015 рр., її модернізація спрямовується на створення умов для інноваційного розвитку професійного навчання різних категорій населення, зокрема у професійних навчальних закладах різних типів, форм власності та підпорядкування, на виробництві тощо; забезпечення якісної професійної підготовки кваліфікованих фахівців для галузей економіки, малого і середнього підприємництва з урахуванням потреб ринку праці [109].

У дослідженнях вітчизняних вчених В. Григор'євої, Я. Камінецького, Л. Лук'янової, С. Ніколаєнка, Н. Ничкало, В. Радкевич, Л. Сергєєвої, С. Одайського, В. Свистун, Т. Чернової, О. Щербак та ін. [13, 23, 46, 73, 90, 94, 126, 137, 141], особлива увага приділяється соціально-партнерській складовій управління системою ПТО, а саме: необхідності налагодження конструктивних зв'язків між навчальними закладами, роботодавцями та органами влади для залучення не лише додаткових ресурсів розвитку ПТО, а й створення умов для відкритого і більш активного комплексного реагування на виклики сьогодення.

Практика останніх 15–20 років розвитку вітчизняної професійної освіти свідчить, що адаптаційні процеси підготовки кадрів до нових умов виробництва відстають від реальних ринкових вимог. Це відображається

у «перевипуску» і недостатній кваліфікації фахівців «модних» професій (юристів, фінансистів, бухгалтерів, менеджерів тощо) та недостатній кількості професіоналів у виробничій та соціальній сферах. Державні та особисті кошти на навчання витрачаються неефективно: суспільство не отримує необхідних робітничих кадрів і фахівців, а випускники закладів професійної освіти не можуть влаштуватися працювати за фахом або змінюють професію відразу ж після її отримання. «Поштовхом до розвитку партнерства між ПТНЗ і роботодавцями стали значний дисбаланс на вітчизняному ринку праці, що свідчить про те, що держава не може забезпечити якісну професійну підготовку фахівців відповідно до вимог ринку праці. На сьогодні, за даними Державної служби зайнятості, приблизно 60% вакансій зорієнтовані на кваліфікованих робітників. Крім структурних дисбалансів, роботодавці стикаються з низьким рівнем підготовки фахівців, які закінчили ПТНЗ, відсутністю в них практичних навичок тощо [142, с. 168]. Тому становлення і розвиток соціального партнерства у контексті «українських» проблем набуває особливої актуальності як чинник, що сприятиме збереженню системи ПТО від руйнівних впливів системної кризи.

Протягом ХХ ст. держава поступово посилювала своє втручання у сферу регулювання не лише економічних, а й соціально-трудових відносин, перетворюючи їх із дво- у тристоронні. Із середини ХХ ст. починається активний пошук соціальних технологій для вирішення соціально-економічних проблем, раціоналізації політичних рішень. В основу концепції нормативного регулювання соціально-трудових відносин покладено принцип вирішення фундаментальної суперечності між матеріальними потребами людей і економічними ресурсами для їх задоволення. Завдяки посиленню своїх економічних функцій держава поступово перетворювалася на великого власника засобів виробництва, що дало їй змогу шляхом перерозподілу через бюджет значної частини національного доходу розширювати функції соціального захисту малозабезпечених верств населення [87].

Вищеозначені реалії також наклали свій відбиток на функціонування ПТО, зумовивши її інерційну залежність від державних механізмів управління та соціально-економічного регулювання ринку освітніх послуг і деструктивних тенденцій, пов'язаних із занепадом вітчизняного виробництва. Водночас основна ідея соціального партнерства в освіті полягає в тому, що для вирішення проблем в цій соціально значущій сфері потрібні зусилля всього суспільства, а не тільки однієї з його складових – держави.

Важливою передумов динаміки соціального партнерства у системі ПТО є перетворення її як освітнього інституту на відкриту соціально освітню систему, діяльність якої спрямована на вирішення актуальних економічних, соціальних, культурних проблем на регіональному та державному рів-

нях. «Відкритість» ПТНЗ через побудову системи соціального партнерства передбачає конструктивний спільний розвиток кооперативних зв'язків з іншими сферами суспільства (органами влади, бізнесом, установами освіти, культури і науки), що спрямований на взаємовигідне співробітництво в тактичному й стратегічному векторах, спільну діяльність освітнього закладу та соціальних партнерів.

Система соціального партнерства забезпечує як поступальний розвиток самого освітнього закладу, так і якісне поліпшення ситуації його кооперантів. Таким чином, соціальне партнерство освітнього закладу якісно відрізняється від інших форм взаємодії: шефства, спонсорства, піклування. Його основна ідея – взаємовигідна кооперація, в якій освітній заклад виступає не в ролі «прохача», а є повноправним партнером. Це означає безпосередній і прямий обмін ресурсами, що залучаються від соціальних партнерів, на конкретні результати діяльності освітньої установи. Соціальне партнерство не обмежується разовими акціями, а будується на довгостроковій основі і взаємній довірі [160].

Тому цілком обґрунтованим є положення про те, що «управління відкритою системою ПТО визначається як взаємодія саморегуляційних можливостей децентралізованих органів управління галуззю із зовнішнім державним регулюванням, яке обмежується моніторингом та оцінюванням діяльності системи ПТО заради досягнення очікуваного результату. Не викликає сумніву, що директор навчального закладу разом з його колективом переймається проблемами ефективності своєї роботи, в тому числі і управлінської. Оскільки навчальний заклад є складовою ланкою всієї системи освіти, то зрозуміло, що ефективність управління цією ланкою зумовлюється внутрішніми факторами самої складової, а також зовнішніми факторами системи управління закладами ПТО» [23].

Аналізуючи історичний шлях розвитку вітчизняної ПТО, зокрема у ХХ ст., місце ПТО в «систематизованій множині систем», генезу наукових поглядів щодо належності ПТО до класу важливих соціальних систем, ми можемо констатувати, що детермінантами загострення актуальності та динаміки соціального партнерства як чинника розвитку ПТО є певні передумови та тенденції, на яких ми зупинимось детальніше.

Значні труднощі у розробленні вітчизняної концепції соціального партнерства як чинника управління ПТО в умовах ринкової економіки полягають у невизначеності правового забезпечення та політики ПТО в умовах ринкових відносин, загальнодержавного й регіонального компонентів професійної освіти з урахуванням державних стандартів, повільній трансформації мережі ПТНЗ відповідно до перспективних економічних вимог регіонів [94].

Гальмування соціально-партнерської взаємодії, на нашу думку, відбувається і за причини неналежних результатів державної системи

замовлень на підготовку робітників у ПТНЗ. На цьому особливо наголошують керівники ПТНЗ. Незважаючи на періодичне удосконалення порядку формування державного замовлення на підготовку робітничих кадрів у ПТНЗ, державне замовлення продовжує залишатися далеким від реальних потреб регіональних ринків праці. Корінь проблеми криється в тому, що згідно з чинним законодавством державне замовлення на підготовку робітничих кадрів формується Міністерством економіки спільно з Мінпраці і МОН України, іншими державними замовниками, виходячи з реальних потреб держави у робітниках певних професій з урахуванням особливостей регіональних ринків праці, але механізм регулювання відносин між соціальними партнерами поки що не розроблено.

Застосування централізованого підходу до формування державного замовлення на підготовку робітників, як свідчить міжнародний досвід, є невиправданим, оскільки місцеві органи виконавчої влади, соціальні партнери залишаються в якості спостерігачів і не несуть відповідальності за цей процес. Зокрема російський досвід формування державного замовлення на підготовку кваліфікованих робітників в ПТНЗ передано на регіональний рівень управління, що дало можливість наблизити ринок освітніх послуг до реальних потреб регіональних ринків праці.

Систему підготовки робітничих кадрів багато дослідників відносять до різного класу соціальних систем. Деякі вчені систему ПТО класифікують як соціально-виробничу систему [71]. «Соціально-виробничі системи належать до спеціальних екстенціональних систем у середовищі нематеріального виробництва народного господарства, що мають соціальні генеральні цілі та підпорядковане цим цілям виробниче середовище, яке функціонує під впливом спеціально-орієнтованого господарського механізму» [151, с. 13-15]. Головною ознакою соціально-виробничих систем є віднесення її до сфери нематеріального виробництва при одночасній наявності власного виробництва.

Нових системоутворюючих параметрів ПТО набула за радянської доби внаслідок експериментальної інтеграції ПТО з середньою школою, народною освітою.

Соціально-партнерський підхід у дослідженні управління ПТО як соціальною системою прослідковувався у розкритті взаємопов'язаності керованої та керівної підсистем (об'єктів та суб'єктів управління ПТО) [71]. Партнерська злагоджена взаємодія елементів керованої системи (навчально-виховні заклади, промислові, сільськогосподарські, транспортні та інші підприємства, установи та організації, методичні установи, навчальні заклади для підготовки інженерно-педагогічних кадрів, установи та підприємства матеріально-технічного забезпечення, об'єкти соціальної інфраструктури, науково-дослідні установи, спортивні та культурологічні організації тощо)



забезпечує належний рівень підготовки робітничих кадрів. У постійній взаємодії з елементами керованої підсистеми перебувають й елементи керованої підсистеми.

Згідно Закону про соціальний діалог в Україні (№ 2862-17 від 23. 12. 2010 р.) [37], соціальний діалог здійснюється на національному, галузевому, територіальному та локальному (підприємство, установа, організація) рівнях на тристоронній або двосторонній основі. «Розподіл» на три рівні управління системами підготовки робітничих кадрів: загальнодержавний (вищий), регіональний (середній) та рівень управління конкретним закладом ПТО (нижчий) [71, с. 27] було визначено ще в 90-х роках, задовго до прийняття Закону про соціальний діалог. На сьогодні загальновизнаним став рівневий розподіл функціонування соціального партнерства в системі ПТО з незначними змінами: регіональний рівень (встановлює основи регулювання відносин у сфері праці); галузевий рівень (встановлює основи регулювання відносин у сфері праці в галузі); територіальний рівень (встановлює основи регулювання відносин у сфері праці в муніципальному утворенні); рівень навчального закладу (встановлює конкретні взаємні зобов'язання у сфері праці між працівником та роботодавцем).

Функціональний аналіз соціального партнерства в модернізації вітчизняної системи ПТО свідчить про пріоритетність наступних соціальних взаємодій для реалізації управлінських цілей: адаптивної – адаптація установ ПТО до сучасних соціально-економічних умов; ресурсної – забезпечення ринку праці кадрами кваліфікованих фахівців; інтегративної – об'єднання зусиль працівників професійної освіти, підприємств, профспілок, фірм, служб зайнятості та ін. у розвитку виробництва, економіки, культури через освіту, створення єдиного професійно-освітнього простору регіону; стабілізуючої – зниження соціальної напруженості і безробіття в регіоні; управлінської – розвиток суспільних засад в управлінні освітою; підвищення якості системи ПТО – залучення зацікавлених осіб з числа роботодавців до оцінки якості освіти та професійної підготовки випускників, корекції змісту, впровадження нових засобів навчання, виховання учнів ПТНЗ, організації їх виробничих і культурних практик [106].

Основні функції учасників партнерства в системі ПТО передбачають такий розподіл: комерційні організації – можливості фінансування; державні структури – використання владних важелів; громадські об'єднання – формування й організація соціальних ініціатив громадян. Водночас, навіть якщо певна проблема виявлена і усвідомлюється всіма сторонами, це ще не означає, що можливе виникнення соціального партнерства. Соціальне партнерство виникає тоді, коли представники трьох секторів (або будь-яка

пара з них) починають працювати спільно, усвідомивши, що це вигідно кожному з них і суспільству в цілому.

Оскільки реальні результати діяльності ПТНЗ із соціальними партнерами можна побачити лише через певний проміжок часу, коли випускники вийдуть на ринок праці, працевлаштуються і пропрацюють деякий час, це ускладнює проблему визначення ефективності роботи ПТНЗ [13, с. 272]. За таких умов загальним критерієм результативності соціального партнерства є виконання головного завдання системи ПТО – задоволення реальної потреби роботодавців у робітниках за рахунок її випускників. Ефективність роботи ПТНЗ в умовах соціального партнерства визначається мірою досягнення поставлених перед ними задач, серед яких провідною на сьогодні є підготовка висококваліфікованих робітників, здатних успішно самореалізовуватися на ринку праці, сприяння розвитку мотиваційної сфери та відповідальності всіх зацікавлених суб'єктів соціального діалогу.

З метою здійснення комплексного підходу у дослідженні динаміки соціального партнерства в управлінні розвитком ПТО з урахуванням системних ринкових особливостей перебігу соціально-економічних процесів виявляється доцільним:

систематично вивчати й узагальнювати наявний зарубіжний і вітчизняний досвід організації системи соціального партнерства у сфері професійної освіти;

визначити критерії і соціальні показники для аналізу стану й основних тенденцій розвитку соціального партнерства відповідно до українських реалій;

розширювати соціальне партнерство у сфері професійної освіти з урахуванням стратегічних напрямів і національних пріоритетів розвитку людських ресурсів, змісту навчальних програм, професійної кваліфікації, атестації педагогічних і керівних кадрів, їх працевлаштування, стандартизації, акредитації освітніх установ та їх фінансування;

оперативно і результативно вирішувати питання підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації кадрів, атестації педагогічних і керівних працівників освітніх установ на державному, регіональному, місцевому, локальному рівнях; вивчення ринку праці, підсумків працевлаштування випускників із включенням цих даних в офіційну звітність; аналізу потреби в підготовці і перепідготовці кадрів на місцевих ринках праці і регулярного інформування про підсумки цього аналізу навчальних закладів, громадськість і роботодавців.

Дослідницька робота у 2013–2014 рр. на базі експериментальних закладів ПТО НАПН України уможливила декілька узагальнень щодо отриманих емпіричних даних в результаті опитувань керівників ПТНЗ, директорів НМЦ ПТО, представників адміністрації інших закладів ПТО про основні

напрацювання в реалізації соціального партнерства. Реалізація соціального партнерства передбачає різноманітні заходи: спільний аналіз ринку праці, конкретизацію вимог щодо компетенцій і навичок випускників, організацію виробничої практики учнів на підприємствах, підтримку підвищення кваліфікації викладачів, конкурси професійної майстерності, участь у спеціальних заходах (виставки, презентації тощо), підтримку спільних інтересів, інформаційні послуги тощо.

Найважливішими компонентами соціально-партнерської взаємодії з роботодавцями 86% керівників ПТНЗ відзначають:

удосконалення змісту ПТО та організацію навчально-виробничого процесу, контроль якості освітніх послуг;

співпрацю ПТНЗ з роботодавцями у розробці навчальних планів;

вивчення ринку праці;

працевлаштування випускників після закінчення ПТНЗ;

кадрове забезпечення освітнього процесу та стажування педагогічних працівників;

матеріально-технічне забезпечення, залучення додаткових фінансових коштів;

підвищення якості навчальної та виробничої практики на підприємствах.

Основними індикаторами результативності та ефективності роботи ПТНЗ у розвитку соціального партнерства керівники-практики виокремлюють: затребуваність випускників на ринку праці; рейтинг освітнього закладу на ринку освітніх послуг; приріст позабюджетного фінансування.

Систематизація теоретичного та експериментального матеріалу зумовила визначення основних тенденцій розвитку соціального партнерства в системі ПТО впродовж останніх років.

*Тенденція поширення співробітництва між роботодавцями і ПТНЗ як пріоритетного напрямку соціального партнерства в системі ПТО.* Ключовим напрямом соціального партнерства у сфері ПТО є співробітництво між роботодавцями та ПТНЗ, що реалізовується в багатьох організаційних формах: проведення переговорів; укладання договорів на підготовку та перепідготовку кваліфікованих робітників, проходження виробничого навчання і практики в умовах реального виробництва та працевлаштування; узгодження проектів організаційно-розпорядчих документів, метою яких є забезпечення соціальних гарантій учнів та персоналу ПТНЗ, підвищення кваліфікації представників адміністрації, педагогів та майстрів виробничого навчання; консультацій при прийнятті рішень соціальними партнерами на всіх рівнях.

Участь роботодавців в управлінні навчальними закладами та створення навчальних планів у країнах ЄС є обов'язковими, адже співпраця навчальних закладів, особливо професійно-технічних, із соціальними партнерами

належить до фундаментальних принципів освітньої політики ЄС. Цей принцип випливає з факту, що ПТНЗ працюють у середовищі, тісно пов'язаному з іншими видами навчальних закладів, з батьками, місцевою владою та соціальними партнерами. Усі ці зв'язки впливають на концепцію, завдання, зміст навчання й інші аспекти професійної освіти.

У більшості країн ЄС діють не лише державні ПТНЗ, але й приватні ПТНЗ, засновані роботодавцями або іншими соціальними партнерами (наприклад, торгово-промисловими палатами або місцевою владою). Роботодавці-засновники мають безпосередній вплив на управління навчальним закладом і створення навчальних планів. У багатьох країнах ЄС учні ПТНЗ (особливо на рівні підмайстрів) беруть участь у виробничому навчанні на базі підприємств. У таких випадках співпраця навчального закладу і підприємства надзвичайно інтенсивна та впливає на управління закладом і розробку навчальних планів [141].

Визначення і реалізація напрямів партнерства залежить від багатьох чинників законодавчого, часового, природного, історичного та іншого характеру. Партнерство залежить від культурно-освітнього потенціалу, традицій, ставлення можливих партнерів один до одного, рівня економічного потенціалу тощо. Партнерство ґрунтується на співпраці, на спільних інтересах та потребах, добровільності участі в партнерській акції, рівноправності усіх партнерів у межах виконання партнерської угоди (програми, проекту), відповідності змісту, цілей та наслідків вимогам законодавства в сфері освіти. Партнерство відрізняється від поодиноких розрізнених дій саме змістом, пріоритетом загальних інтересів і цілей над інтересами окремого партнера. Саме тому вважаємо за доцільне для кожного напрямку партнерства розробляти довгострокові цільові програми (проекти), які можуть бути об'єднані в загальну програму соціального партнерства навчального закладу в галузі вдосконалення і розвитку системи освіти [158].

Соціальне партнерство на сьогодні є оптимальною формою взаємодії між ПТНЗ і роботодавцями, за якої ефективно реалізуються психолого-педагогічні умови впровадження інноваційних виробничих технологій у процес підготовки кваліфікованих робітників, відбувається системне оновлення змісту освіти з урахуванням технологічних змін та прискорена соціально-професійна адаптація і соціалізація учнів і випускників ПТНЗ до умов реального виробництва, формування у них професійних компетенцій, конструктивного засвоєння соціального досвіду.

Візьмемо до уваги декілька прикладів. «Жодне училище не в змозі закупити всю найновішу техніку, аби йти в ногу з часом, тому така форма співпраці взаємовигідна й корисна для обох сторін, – зазначає директор Вищого професійного училища № 32 с. Гушинці Іван Кривенко. – Ми надаємо базу для навчання, а наші партнери, у свою чергу, дають можливість нашим

майстрам та учням ознайомитись із найсучаснішою технікою імпортного виробництва. Крім того, наші учні зможуть проходити на агрофірмі навчально-виробничу практику» [15].

Незважаючи на складну ситуацію в металургійній галузі взагалі і на підприємстві зокрема, керівництво ПАТ «Дніпроспецсталь» надає оплачувані місця для виробничого навчання та виробничої практики, забезпечує керівництво практикою і наставництво висококваліфікованими фахівцями [150].

Співпраця з роботодавцями дає можливість активно використовувати виробничі потужності підприємств, організовувати виробничу практику. Незважаючи на нестабільний економічний стан в державі, між навчальними закладами та роботодавцями підтримуються тісні зв'язки щодо підготовки висококваліфікованих робітників. Прикладами такої співпраці є соціальне партнерство Полтавського професійного ліцею сфери послуг із ЗАТ «Ворскла»; професійного будівельного ліцею м. Комсомольська з підприємством «Діна», виробничо-комерційною фірмою «Тіко-Маркетинг»; ПТУ № 44 м. Миргорода із фабрикою «Україна ВЕЛС» [14].

Позитивний досвід багаторівневої професійної підготовки кадрів доведено особливо в умовах освітнього кластеру – сукупності взаємопов'язаних закладів професійної освіти, об'єднаних за галузевим принципом, які мають партнерські відносини з підприємствами галузі [36].

Приклади успішної соціально-партнерської взаємодії закладів ПТО різних регіонів можна наводити далі, однак підсумок такий: співпраця навчального закладу й підприємства, управління освіти і науки, влади як соціальних партнерів можлива і необхідна. Соціальне партнерство дає позитивні практичні результати, вирішує складні проблеми за умови чіткого усвідомлення керівництвом партнерських структур, що альтернативи системи ПТО на сьогодні не існує, а від відновлення трудового потенціалу регіону залежить економічне майбутнє країни. Приведення системи ПТО у відповідність до завдань виробництва, тобто співробітництва ПТНЗ й роботодавця можливе завдяки механізму включення учнів у реальні умови виробництва, надання їм перспективи подальшого працевлаштування.

*Тенденція переваги локального моделювання соціального партнерства на рівні конкретного закладу ПТО.* Укладені в окремих закладах ПТО угоди про соціально-партнерську діяльність, пріоритетні напрями, механізми соціального партнерства відрізняються «індивідуальністю», що свідчить про відсутність формалізму й шаблонних схем, зосередженість на вирішенні конкретних проблем закладу ПТО або регіону.

Для ПТНЗ розроблення власної найприйнятнішої моделі соціального партнерства починається з визначення пріоритетних напрямів партнерської взаємодії. Пріоритетними є напрями, спрямовані на стратегічний розвиток

закладу, вирішення проблемних питань професійної підготовки майбутніх кваліфікованих робітників, впровадження перспективних державних, регіональних та районних програм, власних проєктів.

Ефективність соціального партнерства багато в чому визначається рівнем соціальної управлінської зрілості керівника закладу ПТО, залежить від потенціалу працівників колективу, уповноважених займатися соціально-партнерськими зв'язками, та багатьма іншими ресурсами, що визначають соціальну, економічну та іміджеву ідентичність закладу. Тому цілком логічним в умовах відсутності жорстких нормативно-правових імперативів є розвиток локальних моделей соціального партнерства.

*Тенденція синтезу соціального партнерства та маркетингового підходу в управлінні розвитком ПТО.* Означена тенденція набуває резонансу у зв'язку з ринковою необхідністю ПТНЗ у налагодженні довгострокових взаємовигідних відносин із ключовими партнерами («маркетингу взаємовідносин» (Ф. Котлер) [62]), що взаємодіють на ринку освітніх послуг.

Експериментальна робота з удосконалення управлінської діяльності у ПТНЗ виявляє необхідність формування ефективних механізмів соціального партнерства та впровадження маркетингових технологій [164]. Пошук нових підходів до вивчення й розвитку системи соціального партнерства дає змогу розглянути можливість застосування концепції маркетингу соціально-партнерських відносин як системи управління на шляху побудови довгострокових взаємовигідних відносин ключових партнерів суб'єктів ПТО.

Соціально-партнерські відносини – один з провідних елементів системи соціального партнерства, що забезпечує стійкість взаємин суб'єктів ПТО з роботодавцями, органами державної влади, органами місцевого самоврядування та іншими партнерами, які сприяють досягненню злагоди й співпраці між сторонами соціального партнерства з питань регулювання довгострокових відносин. Забезпечення конкурентної переваги ПТНЗ на ринку освітніх послуг можливе за умови конструювання та стабілізації партнерських зв'язків, що надає можливість кожному з партнерів отримати певну вигоду та досягнення довгострокового компромісу.

Довгострокові партнерські відносини суб'єктів ПТО на основі маркетингу можуть мати свої переваги, а саме: зниження витрат за рахунок спільних організаційних зусиль та виконання договірних зобов'язань; підвищення ефективності навчально-виробничої діяльності з визначенням загальних стратегічних цілей та перспектив; впровадження інновацій при спільному прогнозуванні ефективності їх впровадження або ризиків; прозорість спільної діяльності шляхом збору інформації про стандарти та очікування партнерів.

Переваги маркетингу партнерських відносин суб'єктів ПТО проєктуються як на вертикальні, так і на горизонтальні можливості розвитку соціально-

партнерської взаємодії, зокрема на підвищення ефективності спільної діяльності на основі довгострокових цілей та перспектив та з урахуванням аналізу попередніх проєктів тощо.

У країнах Європи маркетинг довгострокових відносин суб'єктів професійної освіти та виробництва підкріплюється стимулюванням працівників вкладати ресурси у власне навчання, створенням системи відшкодування роботодавцями витрат своїх працівників, пошуком додаткових можливостей кар'єрного зростання робітників за умови, що здобуті знання відповідатимуть тому роду діяльності, яку вони виконують на підприємстві. Крім того, держава здійснює субсидювання внутрішньовиробничих програм навчання, а державні органи Великої Британії, Італії, Швеції у разі найму на навчання на виробництві молоді віком 16–18 років, яка не має повної середньої освіти, відшкодовують 60% витрат підприємства на означені цілі.

Інакше кажучи, основна ідея маркетингу взаємодії реалізується в міцних соціально-партнерських взаємовигідних відносинах між суб'єктами й узгоджується з основною ідеєю соціального партнерства: отримання взаємної користі для кожного учасника партнерських відносин на засадах довгострокової взаємодії.

Конструктивне предметне поєднання ідеї маркетингу взаємодії та засад соціального партнерства органічно представлено у «Положенні про маркетингову службу в професійно-технічному навчальному закладі» [56], розробленому творчою групою з дослідно-експериментальної роботи у ДПТНЗ «Роменське вище професійне училище» та схваленому на науково-практичному семінарі 19 червня 2014 р. «Концептуальні засади створення маркетингової служби у професійно-технічному навчальному закладі».

Саме маркетингова служба дає змогу здійснювати системний моніторинг ринку праці, ринку освітніх послуг та потреб роботодавців для вирішення нагальних проблемних питань та прогнозування їх виникнення в подальшому. Насамперед це: проведення профорієнтаційної роботи, ліцензування нових професій, проходження учнями виробничої практики з подальшим їх працевлаштуванням, моніторинг стану розвитку малого підприємництва міста та району, налагодження соціального партнерства, аналіз потреб в робітничих професіях на ринку праці.

На сьогодні маркетингова служба оперує у своїй роботі інформацією про стан розвитку малих підприємств, ринок праці в розрізі виробничих професій, кількість потенційних учнів навчального закладу, формує базу даних випускників з інформацією про їх працевлаштування та закріплення на робочих місцях.

Однією з цілей служби маркетингу ПТНЗ є налагодження комунікацій з соціальними партнерами (п. 2.2.2. «Положення про маркетингову службу

в професійно-технічному навчальному закладі»). Основними завданнями маркетингової служби є: підготовка рекомендацій щодо встановлення контактів з соціальними партнерами, а в ряді випадків – представлення навчального закладу в його відносинах з іншими установами, організаціями, підприємствами, фізичними особами. Порядок та рівень подібних контактів визначається керівником ПТНЗ.

В організаційній структурі служби маркетингу (п. 3.7) для реалізації плану маркетингу ПТНЗ формуються маркетингові групи: дослідження та аналізу регіонального ринку праці та ринку освітніх послуг; планування освітніх продуктів та освітніх програм; комунікацій з соціальними партнерами; формування попиту й стимулювання збуту; формування та ведення банків даних: соціальних партнерів, учнів 8–11 класів загальноосвітніх шкіл, робочих місць для проходження виробничої практики учнями ПТНЗ та працевлаштування випускників навчального закладу.

Маркетинг партнерських відносин підвищує значущість особистості керівника закладу ПТО, особистих контактів у системі ефективних комунікацій, розподіляючи відповідальність за прийняття маркетингового рішення на весь колектив закладу та вимагаючи участі як спеціалістів маркетингової служби, так і керівництва по вертикалі, відповідальних за формування та розвиток довготривалих взаємовигідних відносин із партнерами.

Позитивна динаміка соціального партнерства неможлива без соціальної відповідальності, оскільки всі учасники соціального партнерства (директор, роботодавець, об'єднання працівників та ін.) несуть відповідальність за прийняті рішення та узгодження при досягненні домовленостей. Партнерські угоди, програми, плани, домовленості вказують на зобов'язання кожної зі сторін і міру відповідальності за їх невиконання.

Важливою передумовою реалізації соціального партнерства в сучасних умовах є його базування на засадах соціальної відповідальності [21]. Причому соціальне партнерство розглядається науковцями як один з найдієвіших засобів формування системи соціальної відповідальності, а останню можна розглядати, з одного боку, як результат (чи один з результатів) соціального партнерства, а з іншого – як обов'язкову умову його успішності [151].

Доцільність та ефективність реалізації соціальної відповідальності на мікрорівні підтверджено низкою досліджень, що засвідчили позитивний ефект від реалізації в діяльності підприємства соціальної відповідальності для його репутації, досягнення конкурентних переваг і однієї з головних цілей його функціонування – максимізації прибутку. Дослідження, проведені американськими консалтинговими компаніями Walker Information і Council on Foundations, підтвердили гіпотезу про вплив соціальних чинників на рівні з фінансово-економічними.



Екстраполюючи означені вище аргументовані твердження про впливовість спільної відповідальності учасників соціально-партнерської взаємодії, ми можемо на тлі багатоаспектної проблематики з впровадження принципів та механізмів соціального партнерства в реальну практику функціонування та розвитку системи ПТО відзначити певні позитивні зрушення, починаючи з 2010 р., що доводять ефективність реалізації соціальної відповідальності як на рівні навчального закладу, так і на рівні регіону.

Спільно з роботодавцями та науковцями розроблено низку навчальних програм та підписано угоди з відомими промисловими корпораціями. Наприклад, металурги, фахівці хімічної промисловості, машинобудівники самі вносять пропозиції у зміст навчальних програм, беруть учнів до себе на практику, а потім і працевлаштовують.

Нині на ринку праці мають попит не тільки робітники, які виконують вузькопрофільні функції, а й ті, які володіють кількома професіями. Тому, щоб підвищити конкурентоспроможність ПТО, здійснюється робота над новими навчальними стандартами, затребуваними на ринку праці. За останні три роки розроблено, затверджено та впроваджено 259 державних стандартів ПТО з конкретних робітничих професій, зокрема за галузевим спрямуванням.

Крім того, значно поліпшено роботу з кадровим потенціалом, здійснюється підвищення кваліфікації за новими навчальними планами й програмами, налагоджується співпраця з роботодавцями – замовниками робітничих кадрів, центрами зайнятості, управліннями праці та соціальної політики.

Серед прикладів активного залучення соціальних партнерів до підготовки робітничих кадрів можна навести співпрацю ПТУ будівельного спрямування з компаніями-виробниками «Хенкель Баутехнік Україна», «Кнауф Маркетінг Україна». Зокрема, укладено меморандум про співробітництво та взаєморозуміння між МОН України та групою роботодавців в особі ЗАТ «Систем Кепітал Менеджмент» (СКМ) щодо підвищення якості освіти та переорієнтації її на потреби ринку праці. Розпочато співпрацю між міністерством та групою роботодавців хімічної галузі GROUP DF, до якої входять такі гіганти хімічної індустрії, як ВАТ «Рівнеазот», ПАТ «Северодонецьке об'єднання АЗОТ», ВАТ «Азот» м. Черкаси, ПАТ «Концерн Стирол» та ін. Документами передбачається створення матеріально-технічної бази в училищах, підготовка робітничих кадрів для хімічної промисловості, визначено перелік професій, яких потребує хімічне виробництво.

Система ПТО має високий потенціал для подальшого вдосконалення. Потрібно й надалі цілеспрямовано запроваджувати нові форми роботи, що дасть змогу ПТО стати більш гнучкою, якісною, результативною, а відтак – конкурентоспроможною.

Зважаючи на високий попит на кваліфіковані кадри, зокрема з будівельних професій гіпсового виробництва, міністерством приймаються спільні рішення з виконавчими комітетами міських рад, зокрема комітетом Артемівської міської ради та керівництвом фірми «Кнауф» Німеччина і фірмою «Бауіндустрі Байерн» (будівельна індустрія Баварії) про створення навчального центру на базі Артемівського центру ПТО. Загалом спільно з роботодавцями створено 78 навчально-практичних центрів за таким спрямуванням: будівельна галузь – 53, сфера послуг – 9, агропромисловий комплекс – 8, промисловість – 5, машинобудівна галузь – 3. Перелік робітничих професій, за якими проводиться навчання у навчально-практичних центрах, постійно збільшується відповідно до вимог та потреб ринку праці [83].

Отже, адаптовані принципи, прийоми та способи маркетингу партнерських відносин можуть бути використані при побудові концепції та системи соціального партнерства ПТО як регулятора соціальних відносин на шляху до довгострокових довірчих відносин між основними суб'єктами. Створення та узгодження закладами ПТО стратегії маркетингу партнерських відносин, структурних підрозділів (маркетингових служб, комісій, рад тощо) забезпечить тісну взаємовигідну співпрацю та дотримання умов і домовленостей між сторонами.

Застосування принципів і програм маркетингу партнерських відносин у системі соціального партнерства ПТО сприятимуть соціальній переорієнтації галузевих підприємств, бізнес-організацій за рахунок зміцнення зовнішніх та внутрішніх зв'язків, посилення позитивної міжособистісної взаємодії, реалізації довгострокових планів діяльності, підвищення відповідальності партнерів.

Незважаючи на те, що сучасна концепція маркетингу базується насамперед на фіксації інтересів економічних суб'єктів, що вступають у взаємні відносини [24], система взаємодій суб'єктів ринку праці та закладів ПТО визначається такою логікою: ефективно організована і діюча система ПТО випускає кваліфікованого робітника, який володіє необхідними характеристиками й компетенціями; висококваліфікований робітник, затребуваний на ринку праці, який відповідає вимогам роботодавця, забезпечує ефективну діяльність будь-якого підприємства, є важливим ресурсом управління й виробництва та впевнений у своїй економічній безпеці та соціальній захищеності; ефективна діяльність підприємств і впевненого в економічній і соціальній стабільності робітника стимулює соціально-економічний розвиток суспільства і, як наслідок, економічний добробут держави; економічно і соціально благополучна держава розвиває ефективну систему освіти, в тому числі професійно-технічної. «У даному контексті важлива роль належить налагодженню взаємодії між підприємствами і про-

фесійними навчальними закладами, які пропонують ринку праці результати своєї освітньої діяльності, що виявляються у знаннях, уміннях й навичках майбутніх працівників. Недостатній рівень взаємозв'язку цих суб'єктів ринку праці призводить до зростання незадоволеності керівників підприємств якістю підготовки випускників професійних навчальних закладів, адже на їхнє донавчання вони змушені витратити значні кошти. За деякими оцінками, розміри таких витрат складають 40% вартості підготовки фахівця, тоді як за кордоном вони не перебільшують 15%» [126].

*Тенденція розширення кола споживачів професійної освіти та зацікавлених учасників соціально-партнерської взаємодії.* Соціальне партнерство дає змогу залучити до процесу головних споживачів професійної освіти – роботодавця, випускника загальноосвітньої установи, безробітного й фактично навчати молодь і незайняте населення на замовлення за активної участі самих замовників. Результати опитувань керівників та представників адміністрації закладів ПТО показали, що найтипівішими учасниками соціально-партнерської взаємодії із установами ПТО є роботодавці, галузеві підприємства, центри зайнятості, органи влади, громадські організації, комерційні організації, наукові установи; освітні установи, засоби масової інформації.

Розширення кола зацікавлених учасників соціального партнерства в системі ПТО свідчить про перспективи об'єднання та цільового використання ресурсних потенціалів, обміну досвідом у реалізації спільних проектів, упровадження в практику нових соціально-економічних та соціально-педагогічних технологій. Кооперація більшої кількості учасників соціального партнерства та їх результативна взаємодія дає можливість організувати та запроваджувати цільові наукові програми, розширювати систему взаємоузгоджених контрактів та послуг, удосконалювати механізми врегулювання та прийняття управлінських рішень.

Динамізм соціального партнерства визначається мінливістю освітніх та соціальних потреб, пов'язаними з багатьма суспільними трансформаціями. Міра впливів від соціально-партнерської взаємодії залежить від якості партнерських відносин і від повноти виконання кожним суб'єктом спільних партнерських дій. Кожний суб'єкт може цілеспрямовано впливати на організацію навчально-виробничого процесу, на різновекторний розвиток змісту та установи професійної освіти завдяки інтеграції позицій сторін.

*Тенденція стереотипізованого збереження організаційних бар'єрів у соціально-партнерській взаємодії закладів професійно-технічної освіти.*

Обговорення та розповсюдження практики реалізації освітніх партнерств у професійному співтоваристві присвячено не лише досягненням та перспективам, а й виявленню та дослідженню тенденцій та закономірностей,

що викликають труднощі у розвитку соціального партнерства як чинника управління розвитком ПТО. Орієнтуючись на класифікацію бар'єрів у діяльності партнерства L. Smedly [172], ми виділяємо чотири групи бар'єрів щодо розвитку соціального партнерства у закладах ПТО. Перша група – організаційні бар'єри, пов'язані з організацією нових форм взаємодії (адміністративні процедури, відсутність у працівників ПТНЗ досвіду участі в партнерстві, або їх висока зайнятість, оплата праці та компенсація прихованих витрат з реалізації партнерства, локалізований досвід професійної діяльності в одному напрямі професійної діяльності тощо). Друга група обмежень пов'язана з визначенням рольових позицій у партнерстві («розподіл праці»; визначення партнерського статусу тощо), з попереднім негативним досвідом участі в партнерстві, тривожністю у розвитку професійної компетентності порівняно з досвідом зацікавлених партнерів, комунікативним домінуванням партнерів у дискусіях і зустрічах, діалоговій взаємодії та цілеутворенні. Третя група обмежень визначається часовим фактором (тривалість процесу становлення партнерських відносин, індивідуальні часові ресурси учасників партнерства, фінансування тимчасових витрат, оцінювання індивідуального внеску, орієнтація на рефлексивні практики). Четверта група обмежень викликана необхідністю узгодження теорії та практики в умовах ПТО (орієнтація на відтворення ефективних комунікативних практик, рефлексія професійного досвіду, становлення практики спільної рефлексії).

Отже, стереотипізоване, інерційне збереження організаційних бар'єрів у соціально-партнерській взаємодії закладів ПТО, пасивність у створенні та розвитку організаційних структур соціального партнерства на місцевому та регіональному рівнях стримують динаміку ініціатив та адаптаційних можливостей професійних навчальних закладів у зміцненні позицій на ринку освітніх послуг.

Таким чином, різновекторні інтеграційні процеси у суспільстві та суперечливі тенденції в громадському житті зумовили посилений дослідницький інтерес до соціального партнерства як комплексу ефективних сучасних практик розвитку людських ресурсів та детермінанти глибоких інституційних змін у багатьох соціальних системах. Інститут соціального партнерства з його інтеграційними стимулами та механізмами визнано у розвинутих країнах світу як чинник узгодження суперечливих економічних та організаційних інтересів, стабілізації взаємодії різних суб'єктів суспільних структур.

Аналіз існуючих трансформаційних процесів у ПТО переконує у необхідності обґрунтування нових підходів реформування системи зв'язків між елементами системи ПТО.

Однією з найважливіших передумов динаміки соціального партнерства в системі ПТО є перетворення її як освітнього інституту у відкриту соціально

освітню систему, діяльність якої спрямована на вирішення актуальних економічних, соціальних, культурних проблем на місцевому, регіональному та державному рівнях.

Тенденції невідповідності трудових ресурсів потребам регіонального ринку праці пов'язані зі слабким нормативно-правовим та організаційним забезпеченням взаємодії підприємств, організацій, освітніх установ і державних органів – суб'єктів соціального партнерства у професійній освіті та невизначеністю консолідованої концепції й узгоджених підходів до вирішення проблеми забезпечення економіки регіону професійними кадрами.

Дослідження соціального партнерства у ПТО на регіональному рівні свідчить про необхідність управління взаємодією системи професійної освіти, ринку праці, держави й громадян в рамках соціального партнерства, що дає змогу подолати негативні тенденції в галузі розвитку кадрового потенціалу регіону. Соціально-партнерські заходи сприятимуть зменшенню дефіциту трудових ресурсів, розвитку системи професійної орієнтації населення з урахуванням соціальних проблем в регіоні.

Прогнозні результати впровадження соціально-партнерського підходу в управління розвитку ПТО впливатимуть на: забезпечення збалансованого функціонування усіх напрямів розвитку ПТО як соціального інституту; вдосконалення структури механізмів управління розвитком ПТНЗ; підвищення якості навчально-виробничого процесу; зниження ризиків, пов'язаних з соціально-економічними змінами; відкриття нових можливостей для підвищення іміджу ПТНЗ та престижу висококваліфікованого робітника на ринку праці; освоєння нових напрямів підготовки; збереження позицій ПТНЗ на регіональному ринку освітніх послуг.

Для конструктивного проникнення в суть соціального партнерства важливо розуміти, що не є обов'язковим культивування неформальних комунікацій, у партнерів можуть різнитися інтереси й можливості, виникати суперечності, але головним для партнерства є розуміння того, що без реалізації інтересу іншого неможливо реалізувати свій власний інтерес. Партнерство є завжди взаємозумовленим.

Узагальнення та систематизація теоретичного та експериментального матеріалу зумовили визначення основних тенденцій розвитку соціального партнерства в системі ПТО впродовж останніх років:

поширення співробітництва між роботодавцями і ПТНЗ як пріоритетного напрямку соціального партнерства в системі ПТО;

перевага локального моделювання соціального партнерства на рівні конкретного закладу ПТО;

синтез соціального партнерства та маркетингового підходу в управлінні розвитком ПТО;

розширення кола споживачів професійної освіти та зацікавлених учасників соціально-партнерської взаємодії;

стереотипізоване збереження організаційних бар'єрів у соціально-партнерській взаємодії закладів ПТО.

Вивчення тенденцій розвитку соціального партнерства в системі ПТО уможлиблює розкриття основних закономірностей динаміки, визначення перспективних напрямів партнерської комунікації та шляхів подальшої інтенсифікації впровадження соціально-партнерських практик в управління розвитком ПТО.

Одним із перспективних напрямів розвитку соціального партнерства в системі ПТО є: розроблення та реалізація моделей управлінського потенціалу керівника ПТНЗ, спрямованих на підвищення ефективності освітньої діяльності установи.

Результативне соціальне партнерство між ПТНЗ, органами влади та іншими зацікавленими учасниками може стати парадигмальним поновленням професійної освіти. Аналіз основних підходів до вивчення соціально-партнерської взаємодії в управлінні розвитком ПТО та їх практична реалізація з урахуванням адаптаційних можливостей конкретної установи ПТО сприятимуть розвитку маркетингу довгострокових відносин, організації багатопозиційної партнерської взаємодії.

## ВИСНОВКИ

За результатами аналізу літературних джерел, визначено та охарактеризовано особливості впливу трансформації ринкової економіки на управління розвитком професійно-технічної освіти в перехідному періоді, а саме: ринкова модель господарювання становить таку суспільну форму організації виробництва, за якої всі питання вирішуються на основі вільної взаємодії споживачів і виробників на ринку; сучасний ринок – це ринок покупців; основними ознаками ринкової економіки в системі ПТО є: нестабільність, зумовленість пропозиції, попит, свобода вибору, вільна конкуренція, ринкове ціноутворення, обмеженість втручання держави в освітню діяльність ПТНЗ.

Учені виділяють три закономірності трансформації економічних систем: досягнення макроекономічної або фінансової стабілізації, проведення приватизації і здійснення інтеграції у світове господарство.

Визначено, що найприйнятнішою для нашої країни є модель соціально орієнтованого ринку, який у кінцевому підсумку підпорядкуватиме діяльність своїх функціональних структур на задоволення матеріальних і духовних потреб людини. Тому загальним стратегічним вектором розвитку України є розбудова змішаної соціально орієнтованої економіки постіндустріального типу.

Трансформаційні процеси, що відбуваються в Україні, мають певну специфіку, пов'язану з такими аспектами: штучна відірваність від загальноцивілізаційного поступу визначила інверсійний характер переходу до соціально орієнтованої ринкової економіки, пов'язаний зі специфікою послідовності економічних перетворень; постсоціалістичні трансформації характеризуються винятною високою залежністю економічних процесів від політичних рішень.

Аналіз практики і нормативної бази діяльності ПТО дав змогу встановити основні напрями її розвитку в ринкових умовах, а саме:

децентралізація та інноваційні технології управління (аутсорсинг, бенчмаркінг, коучинг, маркетингово-моніторингові технології тощо). Надто повільно відбувається децентралізація, поступово вводяться інноваційні, прибуткові ринковій економіці, технології менеджменту;

модернізація суб'єктів професійно-технічної освіти (професійні ліцеї, професійні коледжі, навчальні центри ПТО тощо). В умовах ринкової трансформації економіки України здійснюється перебудова професійно-технічної освіти, що зумовлює оптимізацію мережі професійних навчальних закладів;

розвиток партнерських відносин з роботодавцями. Поступово формується новий вид соціального партнерства через диверсифікацію та взаємопроникнення ПТНЗ нового типу і нових економічних структур (технопарки, бізнес-центри, бізнес-інкубатори, що надають консультації та здійснюють відповідне навчання);

зміна змісту професійно-технічної освіти (розподіл суб'єктів розроблення професійних та освітніх стандартів; стандарти професій широкої кваліфікації тощо);

упровадження інноваційних технологій у навчально-виробничий процес (блочно-модульна система, кейс-технології, інтерактивні методи, у т. ч. інформаційно-комунікаційних технологій тощо);

створення інформаційно-освітнього середовища навчально-виробничого процесу навчального закладу вимагає одночасно здійснювати інформатизацію ПТО;

підвищення кваліфікації педагогічних працівників, у т. ч. керівників, ПТНЗ, навчання на підприємстві;

змішане фінансування, зародження і розвиток фандрайзингу в системі ПТО, встановлення міжнародних зв'язків та спільне здійснення проектів дає змогу залучити різні ресурси для реформування ПТО в Україні.

Трансформаційні процеси в системі ПТО в умовах ринкової економіки пов'язані з низкою чинників, що зумовлюють, обмежують, впливають, визначають розвиток цієї освітньої галузі. Складність, специфіка й особливість управління ПТО полягає в необхідності врахування комплексу чинників, а саме: розвитку ринкових відносин у сфері ПТО, формування ринку освітніх послуг, розвитку ринку праці тощо.

Аналіз специфічних умов трансформації управління ПТО в умовах ринкової економіки дав змогу виявити найнеобхідніші заходи – організаційні, економічні, управлінські – для досягнення нової якості ПТО, її адаптації до нових, ринкових механізмів економіки. Освоєння ринкових відносин суб'єктами освітнього процесу в умовах економічної нестабільності зумовлює необхідність змінювати структуру управління освітою взагалі й навчальним закладом зокрема. Створення маркетингової служби в ПТНЗ забезпечує концептуальне осмислення маркетингового управління розвитком навчального закладу, дає змогу оцінити відповідність потенціалу ПТНЗ потребам ринків праці й освітніх послуг і, застосовуючи маркетингові технології, трансформувати їх в управлінський процес.

Управлінська діяльність керівників у системі ПТО є одним із основних чинників забезпечення випереджувального розвитку цієї системи, тому особливу увагу приділено питанням реалізації ними специфічних в умовах ринкової економіки управлінських функцій, розвитку управлінської компетентності керівників ПТНЗ, запропоновано її структуру.

Розвиток управління ПТО в умовах ринкової економіки потребує вирішення низки проблем, які знаходяться в економічній площині. Запропоновано показники ефективності управління розвитком ПТО, а саме: показники організації навчального процесу, показники кваліфікації кадрового складу,



фінансово-економічні показники. Визначено основні напрями вирішення проблем економічного розвитку ПТО в умовах ринкової економіки (створення гнучкої структури управління, збільшення частки недержавного фінансування освітніх програм, розроблення методики складання прогнозних розрахунків щодо відповідності вимог ринку праці та пропозиції кваліфікованих робітників тощо).

З огляду на невідповідність структури ПТО реальним потребам ринку праці, зростаючу конкуренцію між навчальними закладами, збільшення питомої ваги комерційних структур, що стрімко заповнюють ринок освітніх послуг, актуалізовується потреба розроблення теоретико-методичних засад управління розвитком ПТНЗ на засадах маркетингу. З'ясовано, що у своїй діяльності керівний склад ПТНЗ використовує всі компоненти управління маркетингом системи ПТО, однак здебільшого це робиться епізодично, в період підготовки і проведення вступної кампанії. Однією з причин такого стану є відсутність цілеспрямованого систематичного навчання маркетингу освітніх послуг у системі вищої, післядипломної освіти та підвищення кваліфікації керівників ПТНЗ. Розроблена модель управління маркетингом системи ПТО відображає цілісність цього процесу та передумови оцінювання рівнів її розвитку.

Осмилення існуючих трансформаційних процесів у ПТО переконує у нагальності обґрунтування нових підходів до реформування системи зв'язків між елементами системи ПТО. Соціальне партнерство є закономірною реакцією на суперечливі тенденції ринкової економіки, на появу нових динамічних вимог, що стоять перед ПТО.

Систематизація теоретичного та експериментального матеріалу зумовила визначення основних тенденцій розвитку соціального партнерства в системі ПТО впродовж останніх років:

- тенденція поширення співробітництва між роботодавцями і ПТНЗ як пріоритетного напрямку соціального партнерства в системі ПТО;

- тенденція переваги локального моделювання соціального партнерства на рівні конкретного закладу ПТО;

- тенденція синтезу соціального партнерства та маркетингового підходу в управлінні розвитком ПТО;

- тенденція розширення кола споживачів професійної освіти та зацікавлених учасників соціально-партнерської взаємодії;

- тенденція стереотипізованого збереження організаційних бар'єрів у соціально-партнерській взаємодії закладів професійно-технічної освіти.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. *Амосов Н. М.* Алгоритмы разума / Николай Михайлович Амосов. – К.: Наук. думка, 1979. – 223 с.
2. Аналіз практики застосування Закону України «Про професійно-технічну освіту» – [http://kno.rada.gov.ua/komosviti/control/uk/publish/article;jsessionid=36B286B73DFA3259C8DD5326AF5A7D0F?art\\_id=58854&cat\\_id=44731](http://kno.rada.gov.ua/komosviti/control/uk/publish/article;jsessionid=36B286B73DFA3259C8DD5326AF5A7D0F?art_id=58854&cat_id=44731).
3. *Аникин Б. А.* Аутсорсинг и аутстаффинг: высокие технологии менеджмента: учеб. пособ. 2-е изд., перераб. и доп. / Б. А. Аникин, И. Л. Рудая. – М.: ИНФРА-М, 2009. – 320 с.
4. *Афанасьев В. Г.* О системном подходе в социальном познании / В. Г. Афанасьев // Вопросы философии. – 1973. – № 6. – С. 99–101.
5. *Бабурин В. А.* Поиск инновационной модели формирования стратегии развития ВУЗа на основе принципов модернизационного маркетинга / В. А. Бабурин, А. А. Векшинский // Техничко-технологические проблемы сервиса. – 2007. – Вып. 14. – Т. 4. – С. 88–98.
6. *Бажин И. И.* Исследование систем управления: компакт-учеб. / Игорь Иванович Бажин. – Харьков: Консум, 2004. – 336 с.
7. *Балыхин Г. А.* Управление развитием образования: организацион.-экон. аспект / Г. А. Балыхин. – М.: ЗАО «Изд-во «Экономика», 2003. – 428 с.
8. *Блауберг И. В.* К проблеме взаимоотношения системного подхода и системного анализа / И. В. Блауберг, В. Н. Садовский // Философские аспекты системного подхода. – М.: Наука, 1980. – С. 19–21.
9. *Блауберг И. В.* Становление и сущность системного подхода / И. В. Блауберг, Э. Г. Юдин. – М.: Наука, 1973. – 270 с.
10. *Богомолов Ю. П.* Анализ опыта США в регулировании занятости населения / Ю. П. Богомолов // Трудовые ресурсы: проблемы сбалансированности: сб. науч. трудов. – М., 1988. – С. 212–217.
11. Бюджетний кодекс України зі змінами і доповненнями, внесеними від 09.07.2010 р. № 2478-УІ – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>
12. *Вачевський М.* Управління ПТНЗ із використанням основ маркетингу / М. Вачевський, Л. Кубська // Звітна наук.-прак. конф. Львівського наук.-практ. центру Ін-ту ПТО НАПН України «Професійна підготовка майбутніх кваліфікованих робітників» [текст], [25 лютого 2014]: зб. матеріалів. – Львів: СПОЛОМ, 2014. – 144 с.
13. Взаємодія суб'єктів управління професійно-технічною освітою: теорія і практика: монографія. – К.: Педагогічна думка, 2012. – 303 с.
14. Виступ заступника начальника Головного управління освіти і науки Полтавської ОДА. – Режим доступу: . – Назва з екрану.

15. Вище професійне училище № 32. С. Гушинці Калинівського району Вінницької області активно розвиває соціальне співробітництво. – Режим доступу: <https://proftekhosvita.org.ua/uk/social/details/8/>. – Назва з екрану. – Мова укр.
16. Волкова Н. В. Освітній потенціал у контексті інноваційного розвитку регіону / Н.В. Волкова // Вісник Дніпропетров. держ. фінанс. академії. Екон. науки. – 2008. – №1 (19). – С. 45–49.
17. Гаркавенко С. С. Маркетинг: підруч. для вузів / С. С. Гаркавенко. – К.: Лібра, 1998. – 384 с.
18. Герганов Л. Професійна підготовка плавсостава Придунав'я в умовах міжнародної інтеграції / Л. Герганов // Проф. навчання на вир-ві: зб. наук. праць: вип. 3 / редкол.: Н. Г. Ничкало (голова) та ін. – К.: Наук. світ, 2009. – С. 88–97.
19. Гиріловська І. В. Бенчмаркінг як нова складова в оцінюванні якості підготовки кваліфікованих робітників [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://conf.vntu.edu.ua/humed/2010/txt/Gyrylovska.php>.
20. Головінов В. Аналіз практики застосування Закону України «Про професійно-технічну освіту» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://proftekhosvita.org.ua/uk/news/details/5348/>
21. Гончарова І. Соціальна відповідальність як основа конструктивного діалогу суб'єктів соціального партнерства / І. Гончарова // Вісник ТНЕУ. – 2012. – № 2. – С. 57–63.
22. Гончаренко С. У. Управлінський педагогічний словник / С.У. Гончаренко. – К.: Либідь, 1997. – 376 с. – С. 297.
23. Григор'єва В. А. Управління професійно-технічним училищем як відкритою системою. – Режим доступу: [http://www.ipto.kiev.ua/files/Збірники\\_наукових\\_праць/На\\_допомогу\\_керівникові/Випуск\\_1/5.pdf](http://www.ipto.kiev.ua/files/Збірники_наукових_праць/На_допомогу_керівникові/Випуск_1/5.pdf). – Назва з екрану. – Мова укр.
24. Гриненко С. В. Анализ рынка труда выпускников системы профессионального образования: маркетинговый подход. – Режим доступу: <http://cyberleninka.ru/article/n/analiz-rynka-truda-vypusknikov-sistemy-professionalnogo-obrazovaniya-marketingovyy-podhod>. – Назва з екрану. – Мова укр.
25. Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки [текст] / монографія / О. А. Грішнова. – К.: Т-во «Знання», КОО, 2001. – 198 с.
26. Деминг У. Э. Выход из кризиса: новая парадигма управления людьми, системами и процессами / У. Э. Деминг. – М.: Альпина Бизнес Букс, 200. – 370 с.

27. Денисюк В. А. Аналіз конкурентоспроможності регіонів для формування стратегії регіональної кластеризації / В. А. Денисюк // Формування ринк. відносин в Україні: зб. наук. праць / наук. ред. І.Г. Манцуров. – К., 2012. – Вип. 12 (139). – С. 208–214.
28. Децентралізація та ефективне місцеве самоврядування: навч. посіб. для посадовців місцевих та регіонал. органів влади і фахівців з розвитку місцев. самоврядування. – К.: ПРООН/МПВСР, 2007. – 269 с.
29. Доводів організації з економічного співробітництва «Огляд освіти 2012» [Електронний ресурс] // Перша рейтинг. система. Режим доступу: [www.gate1.com.ua](http://www.gate1.com.ua).
30. Драганчук Л. С. Об экономической природе современного образовательного продукта / Л. С. Драганчук // Экономика образования : науч. журнал. – 2011. – № 6 (67) ноябрь–декабрь. – С. 4–19.
31. Дрозач М. Соціальне партнерство у професійній підготовці робітничих кадрів / М. Дрозач // Проф. навчання на вир-ві : зб. наук. праць: вип. 3 / редкол.: Н. Г. Ничкало (голова) та ін. – К.: Наук. світ, 2009. – С. 73–79.
32. Економічна активність населення України 2012: стат. зб. / Держ. служба статистики України. – К., 2013. – 208 с.
33. Єльнікова Г. В. Адаптивне управління: сутність, характеристика, моніторингові системи: кол. монографія / Г. В. Єльнікова, Т. А. Борова, О. М. Касьянова, Г. А. Полякова та ін.; за заг. ред. Г. В. Єльнікової. – Чернівці: Технодрук, 2009. – 572 с.
34. Єльнікова Г. В. Деякі питання кваліметричного підходу і оцінювання електронних підручників / Г. В. Єльнікова // Наук.-метод. забезпечення проф. освіти і навчання: матеріали Звіт. наук.-практ. конф. (м. Київ, 29 березня 2012 р.). / Ін-т проф.-тех. освіти НАПН України / за заг. ред. В. О. Радкевич. – К.: ІПТО НАПН України, 2012. – Т. 1. – С. 16–18.
35. Єльнікова Г. В. Культура управлінської праці керівника загальноосвітнього навчального закладу / Г. В. Єльнікова // Управління школою. – 2004. – №35 (83). – С. 2–7.
36. Журавлева М. В. Профессиональная подготовка кадров на основе кластерного подхода / М. В. Журавлёва // Alma Mater (Вест. высшей школы): науч. журнал. – 2010. – № 2. – С. 50–55.
37. Закон України «Про соціальний діалог в Україні». Електрон. дан. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=2862-17>. – Назва з екрану. – Мова укр.
38. Закон України «Про професійно-технічну освіту» № 860-ІУ від 22.05.2003 // Відомості Верхов. Ради України. – 2004. – № 17–18. – 250 с.
39. Законодавство України у сфері освіти та професійного навчання (Верховна Рада, Комітет з питань науки і освіти) / Упор. Б. Г. Чижевський, В. П. Голо-

- вінов, Є. В. Красняков, М. М. Шевченко. – К.: Парламент. вид-во, 2013. – 376 с.
40. Законодавчі акти України з питань освіти / Верховна Рада України. Комітет з питань науки і освіти : офіц. вид-ня – К.: Парламент. вид-во, 2004. – 404 с.
41. Збірник матеріалів за результатами дослідження «Кваліфікаційні вимоги до професійної діяльності педагогічних працівників» / під заг. ред. Г.В. Сльникової. – К.; Черкаси, 2010. – 144 с.
42. Звіт про конкурентоспроможність України 2012. Фонд «Ефективне управління». – 207 с. [Електронний ресурс]: Режим доступу: <http://www.feg.org.ua>.
43. Звіти про виконання зведеного бюджету України у 2007–2009 рр. – [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.ac-rada.gov.ua/control/main/publish/article>
44. *Ілляшенко С. М.* Сучасні тенденції застосування інтернет-технологій у маркетингу / С. М. Ілляшенко // Маркетинг і менеджмент інновацій. – 2011. – № 4, Т.2. – С. 64–74.
45. Інноваційна професійно-технічна освіта: пошуки шляхів оновлення: матеріали 3-ої Всеукр. наук.-практ. інтернет-конф. (26 – 30 березня 2012 р.) / Ін-т післядиплом. освіти інж.-пед. працівників Ун-ту менеджменту освіти (м. Донецьк). – Донецьк: ІПО ІПП УМО (м. Донецьк), 2012. – 340 с.
46. *Камінецький Я. Г.* Концептуальні засади розвитку соціального партнерства в системі професійно-технічної освіти України / Я. Г. Камінецький. – Режим доступу: <http://ena.lp.edu.ua:8080/bitstream/ntb/24053/1/26-209-220.pdf>. – Назва з екрану. – Мова укр.
47. *Каган М. С.* Человеческая деятельность: опыт системного анализа / Моисей Самойлович Каган. – М.: Политиздат, 1974. – 328 с.
48. *Калабекова С. В.* Интеграция науки и образования как основа инновационной образовательной системы / С. В. Калабекова // Экономика образования: науч. журнал. – 2011. – № 6 (67) ноябрь–декабрь. – С. 84–89.
49. *Каленюк І. С.* Економіка освіти: навч. посіб. / І. С. Каленюк. – К.: Знання України, 2005. – 316 с. – Бібліогр.: С. 307–315.
50. *Каленюк І. С.* Освіта в економічному вимірі: потенціал та механізми розвитку / І.С. Каленюк. – К.: ТОВ «Кадри», 2001. – 326 с.
51. *Карпюк О. А.* Фактори формування та розвитку ринку освітніх послуг / О. А. Карпюк // Економіка. Управління. Інновації. Електрон. наук. фах. вид-ня Житомир. держ. ун-ту ім. І. Франка [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.nbu.gov.ua/e-journals/eui/2009\\_1/09koarop.pdf](http://www.nbu.gov.ua/e-journals/eui/2009_1/09koarop.pdf).
52. *Ковальчук І. Б.* Ринкова трансформація економіки: теорія та реалії / І. Б. Ковальчук // Методологія досліджень та сучасні соц., екон. і психол. про-

- блеми розвитку суспільства: зб. наук. праць. Серія «Економіка і менеджмент». – Донецьк: ТОВ «Східний видавн. дім», 2010. – 363 с. – С. 83–87.
53. *Комаров В. В.* Современная экономика образования / В.В. Комаров, Н.И. Литвина // Экономика образования: науч. журнал. – 2011. – № 6 (67) ноябрь–декабрь. – С. 90–98.
54. *Конаржевский Ю. А.* Внутришкольный менеджмент / Ю. А. Конаржевский. – Новая школа, 1993. – 140 с.
55. Конвенция МОТ «Об охране заработной платы» // Рос. труд. законодательство: сб. норм. актов. – Т. 2. – М., 1997. – С. 466.
56. Концептуальні засади створення маркетингової служби у професійно-технічному навчальному закладі. – Режим доступу: [http://romnyvpu.com.ua/news\\_view.php?id=453](http://romnyvpu.com.ua/news_view.php?id=453). – Назва з екрану. – Мова укр.
57. Концепція розвитку професійно-технічної освіти. – Режим доступу: [ptosvita.org.ua/.../Концепція%20rozvutky%20prof-tex%20osvitu.doc](http://ptosvita.org.ua/.../Концепція%20rozvutky%20prof-tex%20osvitu.doc). – Назва з екрану. – Мова укр.
58. *Корнаї Я.* Шлях до вільної економіки // Відхід від соціалістичної системи: угор. приклад / Я. Корнаї; пер. з англ. В. Д. Сікори, М. П. Загребельного, Ю. Т. Лазаренко. – К.: Наук. думка, 1991. – 140 с.
59. *Коровкин А. Г.* Динамика занятости рынка труда в Российской Федерации в перспективе до 2030 г. / А.Г. Комаров // Ин-т народнохозяйств. прогнозирования РАН. – 2013. – № 4. – С. 79–96.
60. *Коротков Э. М.* Управление качеством образования: учеб. пособ. для вузов / Э. М. Коротков. – М.: Академ. проект: Мир, 2006. – 320 с. – («Gaudeamus»).
61. *Космамбетова Р. И.* Организация стратегического управления экономикой в условиях глобализации: теория, методология, механизм / Р. И. Космамбетова. – Алматы, 2007. – 416 с.
62. *Котлер Ф.* Маркетинг-менеджмент: пер. с англ. / Ф. Котлер. – СПб.: Питер Ком, 2012. – 896 с.
63. *Кох Р.* Менеджмент и финансы: от А до Я / пер. с англ. под. ред. Ю.Н. Каптуревского. – СПб.: Изд-во «Питер», 1999. – 496 с. – (Серия «Теория и практика менеджмента»).
64. *Красношапка В. В.* Управління людськими ресурсами: курс лекцій / В. В. Красношапка. – К.: Київ, 2004. – 42 с.
65. *Красняков Є.* Чинники впливу на процеси формування та здійснення державної політики в галузі освіти України / Є. Красняков // Віче. – 2011. – № 2(287). – С. 21–26.
66. *Кремень В. Г.* Трансформації смислових кодів освіти і культури в нелінійності соціального буття / В. Г. Кремень // Нові технології навчання. – 2013. – № 78. – С. 14–23.

67. Крижко В. В. Аксиологічний потенціал державного управління освітою / В. В. Крижко, І. О. Мамаєва. – К.: Освіта України, 2005. – 224 с.
68. Кубська Л. Управління ПТНЗ із використанням основ маркетингу / Л. Кубська // Звітна наук.-прак. конф. Львівського наук.-практ. центру Ін-ту ПТО НАПН України «Професійна підготовка майбутніх кваліфікованих робітників» [Текст], [25 лютого 2014]: зб. матеріалів. – Львів: СПОЛОМ, 2014. – 144 с.
69. Лаврентьєва Г. П. Науково-методичні підходи та інструментарій експертизи якості електронних засобів навчального призначення [Електронний ресурс] / Г. П. Лаврентьєва. Режим доступу: <http://archive.nbuv.gov.ua/e-journals/ITZN/em19/content/10lgpteo.htm>
70. Леднев В. С. Научное образование: развитие способностей к научному творчеству / Вадим Семенович Леднев [2-е изд., исправ.] – М.: МГАУ, 2002. – 120 с.
71. Лікарчук І. Л. Професійно-технічна освіта України: істор. шлях і перспективи [текст] / І. Л. Лікарчук. – К.: Педагогіка, 1999. – 287 с.
72. Луговий В. І. Управління освітою: навч. посіб. для слухачів, аспірантів, докторантів спеціальності «Держ. управління». / В. І. Луговий. – К.: УАДУ, 1997. – 303 с.
73. Лук'янова Л.Б. Концептуальні положення освіти дорослих / Л.Б. Лук'янова. – Режим доступу: [http://www.rusnauka.com/7\\_NND\\_2009/Pedagogica/43099.doc.htm](http://www.rusnauka.com/7_NND_2009/Pedagogica/43099.doc.htm). – Назва з екрану. – Мова укр.
74. Лукьянова В. В. Многоплановость понятия рынка труда как составляющая его регулирования / В.В. Лукьянова // Основы экономики и права. – 2013. – № 5/11. – С. 82–85.
75. Максименко Т. В. Сучасна сфера послуг і особливості її становлення у транзитивній економіці / Т. В. Максименко // Формування ринк. відносин в Україні. – 2010. – № 1. – С. 68–70.
76. Малюта А. Н. Гиперкомплексные динамические системы / А. Н. Малюта. – Львов: Высш. школа, 1989. – 120 с.
77. Матасова А. А. Трансформація ринку послуг в умовах глобалізації і участь у ньому українських продуцентів / А. А. Матасова // Стратегія екон. розвитку країн в умовах глобалізації : матеріали IV Міжнар. наук.-практ. конф. молодих учених та студентів, 15–16 берез. 2013 р.: У 3 т.: Т. 2: Міжнар. інтеграція та інновації. – Дніпропетровськ: Біла К. О., 2013. – С. 74–76.
78. Медведь В. В. Розвиток управлінської культури в професійно-технічному навчальному закладі : дис... кандидата пед. наук : 13.00.01 / Валерій Володимирович Медведь ; [наук. кер. Г. В. Сльникова] ; ДВНЗ «Центральний інститут післядипломної педагогічної освіти». – Київ, 2007. – 208 с.

79. Мельник С. В. Освітньо-професійні стандарти у контексті реформування підготовки кадрів / С. В. Мельник. – Луганськ: Віртуал. реальність, 2008. – 278 с.
80. Миргалеева И. В. Финансовый механизм управления образованием в регионе / И.В. Миргалеева // Экономика образования. – 2011. – № 4. – С. 91–115.
81. Міжнародні освітні програми і проекти в професійно-технічній освіті України. – [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://shkola.ostriv.in.ua/publication/code-1F7DEF2ACDF2A/list-CFF8332B26>
82. Моніторингове дослідження МОНмолодьспорт у 2011 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://znomon.at.ua/index/0-9>.
83. Мулярів навчатимуть за державним стандартом. – Режим доступу: [http://www.ukurier.gov.ua/media/documents/2013/08/28/Spec\\_nomer.pdf](http://www.ukurier.gov.ua/media/documents/2013/08/28/Spec_nomer.pdf). – Назва з екрану.
84. Наказ МОН України від 02.02.2009 № 55 «Про затвердження індикаторів ефективної діяльності та методичних рекомендацій щодо їх впровадження» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://proftekhosvita.org.ua/uk/resources/documents/supply/?tags=&checkbox\\_4\\_21=on&date\\_day=&date\\_month=&date\\_year=2009](http://proftekhosvita.org.ua/uk/resources/documents/supply/?tags=&checkbox_4_21=on&date_day=&date_month=&date_year=2009). – Загол. з екрану.
85. Напрями оптимізації державної політики в сфері розвитку трудового потенціалу України: аналіт. доповідь / О. О. Кочемировська. – К.: НІСД, 2013. – 38 с.
86. Науково-методичне забезпечення професійної освіти і навчання: тези доповідей звіт. наук.-практ. конф. (м. Київ, 29–31 берез. 2010 р.) / Ін-т проф.-тех. освіти НАПН України / за заг. ред. В. О. Радкевич. – К.: ПІТО НАПН України, 2010. – 172 с.
87. Неліпа Д. В. Особливості інституціоналізації соціального партнерства (політолог. аналіз): автореф. дис. ... канд. політ. наук: 23.00.02 / Д.В. Неліпа; Київ. нац. ун-т ім. Т.Шевченка. – К., 2005. – 17 с.
88. Ничкало Н. Г. Професійне навчання на виробництві як складова системи неперервної освіти / Н. Г. Ничкало // Проф. навчання на вир-ві: зб. наук. праць: Вип. 2 / Ред. кол.: Н.Г. Ничкало (голова) та ін. – К.: Наук. світ, 2006. – 336 с. – Бібліогр. наприкінці ст. – С. 3–22.
89. Ничкало Н. Г. Трансформація професійно-технічної освіти України: монографія/ Н.Г. Ничкало. – К.: Пед. думка, 2008. – 200 с.
90. Ніколаєнко С. М. Управління якістю вищої освіти : Теорія, аналіз і тенденції розвитку / С. М. Ніколаєнко. – К.: Нац. торг.-екон. ун-т, 2007. – 519 с.
91. Новий тлумачний словник української мови: У 3 т. / Уклад.: В. В. Яременко, О. М. Сліпушко. – К.: Аконті, 2006. – Т. 3. – 862 с.



92. *Носовский А.* Использование международного опыта подготовки судоводителей / А. Носовский // Проф. навчання на вир-ві: зб. наук. праць: вип. 3 / редкол.: Н. Г. Ничкало (голова) та ін. – К.: Наук. світ, 2009. – С. 97–105.
93. *Оверчук С. В.* Глобалізація і сучасна освіта / С.В. Оверчук // Нові технології навчання: зб. наук. праць : Розвиток духовності та професіоналізму в умовах глобалізації: спец. вип. – № 55. – Ч. 1. – К.; Вінниця, 2008. – С. 259–261.
94. *Одайський С. І.* Управління навчально-виробничим процесом професійно-технічного навчального закладу при впровадженні державних стандартів підготовки робітників [Текст] : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.06 / С. І. Одайський; Держ. вищ. навч. заклад «Ун-т менедж. освіти» Нац. акад. пед. наук України. – К., 2012. – 18 с.
95. *Ожегов С. И.* Словарь русского языка / С.И. Ожегов. – М., 1981. – С. 585.
96. *Олійник В. В.* Теоретико-методологічні засади управління підвищенням кваліфікації педагогічних працівників профтехосвіти: автореф. дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.01 / Віктор Васильович Олійник ; Нац. пед. ун-т ім. М. П. Драгоманова. – К., 2004. – 46 с. – укр.
97. *Олійник В. В.* Цільове управління професійно-технічними навчальними закладами в ринкових умовах: навч. посіб. / В. В. Олійник, В. В. Медведь / за ред. Г.А. Дмитренка. – К.: ЦПППО, 2002. – 68 с.
98. Організація та розбудова громадсько-активної школи як осередку розвитку громади: навч.-метод. посіб. ; за заг. ред. Г. Єльнікової, авт. кол.: Г. Єльнікова, Л. Даниленко, Н. Клокар, Т. Сорочан, Н. Софій, М. Ворон. – Всеукр. фонд «Крок за кроком». – К.:СПД–ФО Парашин К.С. – 2007. – 172 с.
99. Освіта в Україні: нормативно-правове регулювання: систематичне видня. – 2012. – № 3. – 191 с.
100. Освітній менеджмент в умовах змін: навч. посіб. / Л. Калініна, Л. Карамушка, Т. Сорочан, Р. Шиян та ін. / за ред. В. Олійника, Н. Протасової. – Луганськ: СПД Резніков В.С., 2011. – 308 с.
101. *Осецький В. Л.* Теорії економічних циклів у перехідних економіках / В. Л. Осецький, О. О. Сльозко // Економіка та держава. – 2009. – № 4. – С. 4–8.
102. Особливості розвитку ІТ-аутсорсингу в Україні / І. Є. Матвій // Вісн. Нац. ун-ту «Львів. політехніка». – 2013. – № 754. – С. 185–190.
103. *Островецька Н. М.* Методологія аналізу якості уроку як педагогічної системи: монографія / Надія Михайлівна Островецька. – Харків: ТИТУЛ, 2008. – 400 с.
104. *Палиця О. В.* Моніторинг ринку праці як складова системи державної діагностики попиту та пропозиції робочої сили / О. В. Палиця // Наук. праці МАУП. – 2010. – Вип. 1 (24). – С. 83–89.

105. *Палькевич Ю.* Аналіз інтегрованості професійно-технічної освіти у регіональні економіко-виробничі кластери / Ю. Палькевич / Науково-методичне забезпечення професійної освіти і навчання: матеріали звітної наук.-прак. конф. Інституту професійно-технічної освіти НАПН України за 2013 р., (Київ, 24-25 березня, 2014 р.). – 2014. – Т. II. – С.15–17.
106. *Пермяков Е. В.* Развитие социального партнерства как фактор модернизации системы начального профессионального образования: диссертация ... канд. пед. наук : 13.00.08. / Е. В. Пермяков; [Место защиты: Ростовский гос. пед. ун-т]. – Ростов-на-Дону, 2004. – 206 с.
107. Підвищення кваліфікації керівних кадрів професійно-технічних навчальних закладів за дистанційною формою навчання: навч. посіб. / В.В. Олійник, В.Ю. Биков, В.О. Гравіт та ін.; НАПН України, Ун-т менеджменту освіти. – К., 2010. – 235 с.
108. *Полуянов В. Б.* Проблемы реализации маркетинговой деятельности в учреждениях начального профессионального образования / В. Б. Полуянов, В. А. Федоров, Т. Б. Соколова, А. С. Просвириков // Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России: сб. докл. по матер. Третьей Всерос. науч.-практ. интернет-конф. (25 – 26 октября 2006 г.). Кн. II. – Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2006. – С. 143–149.
109. Постанова Кабінету Міністрів України від 13 квітня 2011р. №495 «Про затвердження Державної цільової програми розвитку професійно-технічної освіти на 2011-2015 рр. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/495-2011-п>. – Назва з екрану. – Мова укр.
110. Про затвердження Державної цільової програми розвитку професійно-технічної освіти на 2011–2015 роки / Кабінет Міністрів України: постанова від 13 квіт. 2011 р. № 495 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/495-2011-%D0%BF>.
111. Про затвердження Методики розроблення державних стандартів професійно-технічної освіти з конкретних робітничих професій: Наказ МОНУ від 15.05.2013 N 511.
112. Про затвердження Порядку державного інспектування навчальних закладів: постанова Кабінету Міністрів України від 25 січ. 2012 р. № 138 // Офіц. вісник України. – 2012. – № 34. – Ст. 1265. – С. 54; Уряд. кур'єр. – 2012. – 4 трав. (№ 79).
113. Про професійний розвиток працівників: Закон Верхов. Ради України від 12 січ. 2012 р. №с 4312-VI // Голос України. – 2012. – 4 лют. – С. 16.
114. Про професійно-технічну освіту: Закон України від 10 лют. 1998 р. № 103/95-ВР // Вісн. профосвіти. – 1998. – № 3. – С. 1–32.
115. Про участь центральних та регіональних органів виконавчої влади, об'єднань роботодавців у формуванні трудового потенціалу держави та

- професійній підготовці кваліфікованих робітників для сучасної економіки України: матеріали слухань у Комітеті Верховної Ради України з питань науки і освіти 21 грудня 2011 р. / редкол. М. Г. Луцький (голова), В.П. Головінов, Є. В. Красняков та ін.; за заг. ред. В. П. Головінова. – К.: Парламент. вид-во, 2012. – 480 с.
116. Продовження навчання та здобуття професії: стат. бюлетень / Державна служба статистики України. – К., 2013. – 27 с.
117. Професійно-технічна освіта в цифрах у порівнянні за 2007–2009 рр. – [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.mon.gov.ua/main.php>
118. Професійно-технічна освіта незалежної України у 1991–2013 роках: головні події, формування нормативно-правової бази, статистика [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://kno.rada.gov.ua/komosviti/control/uk/publish/article.jsessionid=78AFC9DA9146D4AC086B8B147A16571B?art\\_id=59227&cat\\_id=44731](http://kno.rada.gov.ua/komosviti/control/uk/publish/article.jsessionid=78AFC9DA9146D4AC086B8B147A16571B?art_id=59227&cat_id=44731).
119. Професійно-технічна освіта України: інформаційні матеріали станом на 01.01.2014 р. [Електронний ресурс] – Режим доступу: [http://www.mon.gov.ua/img/zstored/files/книжка01\\_01\\_2014.pdf](http://www.mon.gov.ua/img/zstored/files/книжка01_01_2014.pdf)
120. Проценко Н. Д. Розвиток маркетингової компетентності керівників ПТНЗ у системі післядипломної освіти [Текст] / Н. Д. Проценко // Професійно-технічна освіта : наук.-метод. журнал. – 2013. – № 2. – С. 41–43.
121. Проценко Н. Д. Управлінський інструментарій для керівників ПТНЗ / Н. Д. Проценко // Проектирование образоват. пространства – современ. ориентиры: тезисы докладов I Междунар. науч.-практ. конференции. (24–26 окт. 2012 г.). – Днепропетровск: ГУЗ «МВПУ ПИТ», 2012. – С. 38–42.
122. Проценко О. С. Коуч-технології у формуванні життєвої компетентності учнів професійно-технічних навчальних закладів / О. С. Проценко // Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвіт. школах. – 2013. – Вип. 29 (82). – С. 333–334. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Pfto\\_2013\\_29\\_54.pdf](http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Pfto_2013_29_54.pdf).
123. Равен Дж. Педагогическое тестирование: проблемы, заблуждения, перспективы / Дж. Равен ; пер. с англ. – М.: Когито-Центр, 1999. – 144 с.
124. Радкевич В. А. Концептуальные основы подготовки квалифицированных рабочих в условиях формирования национальной инновационной системы / Валентина Александровна Радкевич // Человек и образование: Академ. вестник Ин-та пед. образования и образования взрослых РАО. – 2013. – № 2 (35). – С. 34–39.
125. Радкевич В. О. Інноваційні підходи до управління якістю професійно-технічної освіти / В.О. Радкевич [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [ib.iitta.gov.ua/4367/1/Інноваційні\\_підходи\\_до\\_управління\\_ПТНЗ\\_в\\_сучасних\\_умовах\\_\(Сімфер\).pdf](http://ib.iitta.gov.ua/4367/1/Інноваційні_підходи_до_управління_ПТНЗ_в_сучасних_умовах_(Сімфер).pdf).

126. Радкевич В. О. Компетентнісний підхід до забезпечення якості професійної освіти і навчання // Наук.-метод. забезпечення проф. освіти і навчання: матеріали Звіт. наук.-практ. конференції (м. Київ, 29 берез. 2012 р.). Т.1. / Ін-т проф.-тех. освіти НАПН України / за заг. ред. В. О. Радкевич. – К.: ІПТО НАПН України, 2012. – 164 с. – С. 9–15.
127. Радкевич В. Проблеми професійного навчання кваліфікованих робітників для потреб інноваційної економіки / Валентина Радкевич // Наук. вісник Ін-ту проф.-тех. освіти НАПН України. Професійна педагогіка : зб. наук. праць : Вип. 3 / Інст-т проф.-тех. освіти НАПН України; Ред. кол. : В. О. Радкевич (голова) та ін. – К. : Вид-во ІПТО НАПН України, 2012. – С. 5–10.
128. Радыгин Б. Л. Переходная экономика. учеб. пособ. / Б. Л. Радыгин., М. М. Махмудова. – Тюмень : Вектор Бук, 2003. – 178 с.
129. Резніченко К. Г. Фінансове оздоровлення сфери освіти: проблеми та шляхи розв'язання / К. Г. Резніченко // Зб. наук. праць Нац. ун-ту держ. подат. служби України. – 2009. – №2. – С. 301–308.
130. Романків І. Я. Розвиток ринку послуг в Україні / І. Я. Романків // Фінанси України. – 2011. – № 11. – С. 38–45.
131. Савченко В. А. Розвиток персоналу: підруч. / В.А. Савченко. – К.: КНЕУ, 2008. – 512 с.
132. Садовський В. Системний підход / В. Садовський, И. Блауберг, Э. Юдин // Философский энциклопедический словарь ; под ред. В. Садовского. – М.: Советская энциклопедия, 1983. – С. 612–614.
133. Сайт ДІНЗ України – <http://dinz.gov.ua/index/ua/category/51>
134. Сакс Дж. Економіка перехідного періоду: уроки для України / Дж. Сакс; пер. з англ. О. Пивоварського. – К.: Основи, 1996. – 54 с.
135. Сафонова В. Є. Теоретичні підходи до аналізу чинників та умов впливу на якість вищої освіти / В. Є. Сафонова // Стратегія розвитку України (економіка, соціологія, право): наук. журнал. – К.: НАУ, 2013. – № 3. – С. 37–43.
136. Свистун В. І. Загальнонаукові засади управлінської діяльності керівників у системі професійно-технічної освіти / В.І. Свистун // Наук. вісник Ін-ту проф.-тех. освіти НАПН України: Проф. педагогіка. – 2011. – № 1. – С. 74.
137. Свистун В. І. Педагогічні засади децентралізації управління професійно-технічною освітою / В. І. Свистун. – Режим доступу: <http://svistunvip.blogspot.com/>. – Назва з екрану. – Мова укр.
138. Свистун В. І. Управління розвитком професійно-технічного навчального закладу в умовах ринкової економіки / В.І. Свистун // Проф.-тех. освіта. – 2014. – № 1 (62). – С. 16–18.
139. Свистун В. І. Керівнику ПТНЗ : законодавчі норми управління в тестових завданнях: навч.-метод. посіб. для керівників установ ПТО, директорів ПТНЗ / В. І. Свистун. – К.: Азбука, 2013. – 38 с.

140. *Секерин В. Д.* Перспективы использования фандрайзинга для финансирования региональных и муниципальных программ развития / В.Д. Секерин, А.Е. Горохова // *Вопр. регион. экономики. Королев. ин-т управления экономики и социологии.* – 2013. – Т.14. – №4. – С. 56–61.
141. *Сергеева Л. М.* Управління професійними навчальними закладами у країнах європейського союзу / Л. М. Сергеева. – Режим доступу: <http://ena.lp.edu.ua:8080/bitstream/ntb/23848/1/27-207-212.pdf>. – Назва з екрану. – Мова укр.
142. *Сергеева Л. М.* Управління розвитком професійно-технічного навчального закладу: теорія і методика: монографія / за наук. ред. В. В. Олійника. – К.; Херсон: Айлант, 2013. – 452 с.
143. Середня номінальна заробітна плата за видами економічної діяльності [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.org/>.
144. *Сидор І. П.* Організація діяльності та фінансове забезпечення закладів професійно-технічної освіти в Україні / І. П. Сидор // *Наук. вісник: Фінанси, банки, інвестиції.* – 2011. – № 2. – С. 19–24.
145. *Сиченко В. В.* Державні механізми фінансування освітніх закладів / В.В. Сиченко // *Теорія та практика держ. управління.* – 2008. – Вип. 4 (23). – С. 1–6.
146. Словник іншомовних слів: 23000 слів та термінологічних словосполучень / Уклад. Л. О. Пустовіт та ін. – К.: Довіра, 2000. – 1018 с. (Б-ка держ. службовця. Держ мова і діловодство).
147. *Соловей О. В.* Проблема несоответствия подготовки кадров требованиям современного рынка труда и пути её решения / О. В. Соловей // *Экономика образования: науч. журнал.* – 2011. – № 1 (62) январь–февраль. – С. 56–72.
148. *Сотула О. В.* Перехідні і трансформаційні процеси в економіці України // *36. наук.-тех. праць Черкас. нац. ун-ту ім. Б. Хмельницького.* – 2009. – № 153. – С. 14–21.
149. Соціальна відповідальність: теорія і практика розвитку: монографія / [А.М. Колот, О.А. Грішнова та ін.]; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А.М. Колота. – К.: КНЕУ, 2011. – 501 с.
150. Соціальне партнерство в дії. – Режим доступу: <https://proftekhosvita.org.ua/uk/social/details/12/>. – Назва з екрану. – Мова укр.
151. *Спивак В.* Факторно-целевой поход к управлению профессиональным образованием / В. Спивак. – СПб.: Изд-во СПбУЭФ, 1992. – 123 с.
152. Створення системи соціального партнерства у сфері професійно-технічної освіти. – Режим доступу: <https://fs.ptu.org.ua/wps/files.get.php?id=1309>. – Назва з екрану. – Мова укр.
153. Стратегія державної кадрової політики на 2012–2020 роки: Указ Президента України від 1 лют. 2012 р. № 45/2012 // *Офіц. вісник Президента України.* – 2012. – № 10. – Ст. 365. – С. 44.

154. *Супрун В.* Забезпечення якості професійно-технічної освіти у 2013–2014 навчальному році (матеріали до серпн. пед. конф. працівників ПТНЗ) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://proftekhosvita.org.ua/uk/news/details/4079/>.
155. *Сурмін Ю. П.* Майстерня вченого: підручник для науковця / Ю. П. Сурмін. – К.: Консорціум з удосконалення менеджмент-освіти в Україні, 2006. – 302 с.
156. Сучасний словник іншомовних слів: близько 20 тис. слів і словосполучень / укл.: О. І. Скопенко, Т. В. Цимбалюк. – К.: Довіра, 2006. – 789 с. – (Словники України).
157. *Сушенцева Л. Л.* Формування професійної мобільності майбутніх кваліфікованих робітників у професійно-технічних навчальних закладах: теорія і практика : монографія / Лілія Леонідівна Сушенцева; за ред. Н. Г. Ничкало; Інститут професійно-технічної освіти НАПН України. – Кривий Ріг : Видавничий дім, 2011. – 439 с.
158. Теоретико-концептуальні засади соціального партнерства ВНЗ та державних і недержавних організацій / С. М. Коляденко. – Режим доступу: [http://eprints.zu.edu.ua/4344/1/Документ\\_Microsoft\\_Word.pdf](http://eprints.zu.edu.ua/4344/1/Документ_Microsoft_Word.pdf). – Назва з екрану. – Мова укр.
159. *Телетов О. С.* Маркетингові дослідження: навч. посіб. / О. С. Телетов. – К.: Знання України, 2010. – 299 с.
160. *Тюкалова Н. В.* Социальное партнерство в образовательной практике как фактор повышения качества начального профессионального образования: автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / Н. В. Тюкалова; [Место защиты: Удмурт. гос. ун-т]. – Ижевск, 2010. – 21 с.
161. Філософський енциклопедичний словник [ред. кол.: Шинкарук В.І. та ін.]; Нац. Акад. наук України; Ін-т філософії ім. Г.С. Сковороди. – К.: Абрис, 2002. – 742 с.
162. *Хузина Г. Г.* Сущность трансформационного процесса в экономической системе / Г. Г. Хузина // Проблемы современ. экономики: Евразий. Междунар. научно-аналит. журнал. – 2010. – N 4 (36). – С.45–51.
163. *Черніченко Г. О.* Попит на освітні послуги: шляхи наближення до потреб роботодавців [текст] // Університет. наук. записки. – 2007. – №3 (23). С. 224–226.
164. *Чернобук Г. Г.* Плідна співпраця / Г.Г. Чернобук // Проф.-тех. освіта: наук.-метод. журнал. – 2013. – № 3. – С. 20–21.
165. *Шевченко В. Л.* Програма і методика дослідження теми «Методичні основи створення підручника нового покоління для професійно-технічних навчальних закладів»: рукопис / В. Л. Шевченко. – К.: ІПТО, 2011. – 19 с.

166. *Шевчук В. О.* Ринок освіти: методологічні підходи визначення / В. О. Шевчук [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http:// www.rusnauka.com/ONG\\_2006/Economics/17923.doc.htm](http://www.rusnauka.com/ONG_2006/Economics/17923.doc.htm).
167. *Шишкіна М. П.* Якість програмних засобів навчального призначення: підходи до визначення предмета / М. П. Шишкіна // Наук. часопис нац. пед. ун-ту ім. М. П. Драгоманова. Серія №5. Пед. науки: реалії та перспективи. – Вип. 22: зб. наук. праць / за ред. В. П. Сергієнка. – К.: Вид-во НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2010. – С. 553–557.
168. *Щербак Л. В.* Нова професія на ринку праці / Л. В. Щербак // Проф.-тех. освіта. – 2013. – № 1(58). – С. 30–32.
169. *Юцявичене П. А.* Теория и практика модульного обучения / П. А. Юцявичене. – Каунас: Швиеса, 1988. – 272 с.
170. *Ягунов В. В.* Методологія модернізації професійно-технічної освіти в Україні / В. В. Ягунов // Наук. вісник Ін-ту проф.-тех. освіти НАПН України: Проф. педагогіка. – 2011. – № 1. – С. 87–88.
171. *Education sector strategy. A World bank report.* – Washington: D.C. World Bank, 1999.
172. *Smedley L.* Impediments to Partnership: A literature review of school – university links // *Teachers and Teaching: theory and practice.* – 2001. – Vol. 7, № 2. – P. 189–209.

Наукове видання

# **ВПЛИВ ТРАНСФОРМАЦІЇ РИНКОВОЇ ЕКОНОМІКИ НА УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ**

**МОНОГРАФІЯ**

За науковою редакцією В. І. Свистун  
Редактор Л. С. Гуменна

Підписано до друку 23.06.2014 р.  
Формат 60x84/16. Папір офсетний.  
Друк. арк. 10. Обл. вид. 10  
Замовлення № 10-1551 Тираж 300 прим.

Віддруковано ТОВ «НВП Поліграфсервіс».  
Свідоцтво про внесення суб'єкта  
видавничої справи до державного реєстру  
видавців, виготівників і розповсюджувачів  
видавничої продукції серія ДК  
за № 3751 від 01.04.2010 р.  
04053, м. Київ, вул. Юрія Коцюбинського, буд. 4, к. 25,  
тел. (+380-44) 234-78-54.