

МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ



МАУП

НАУКОВІ ПРАЦІ МАУП

Засновано у 2001 р.

Випуск 44 (1–2015)

Київ
ДП «Видавничий дім «Персонал»
2015

Редакційна колегія

Подолька А. М., д-р юрид. наук, проф. — головний редактор

Головатий М. Ф., д-р політ. наук, проф. — заступник головного редактора

Ігнатченко А. А., канд. техн. наук — відповідальний редактор

Політичні науки

Антонюк О. В., д-р політ. наук, проф., Бабкіна О. В., д-р політ. наук, проф., Бідзюра І. П., д-р політ. наук, Варзар І. М., д-р політ. наук, проф., Головатий М. Ф., д-р політ. наук, проф., Гончаренко О. М., д-р іст. наук, Піляєв І. С., д-р політ. наук, Хижняк І. А., д-р іст. наук, проф., Шуба О. В., д-р політ. наук, проф.

Економічні науки

Захожай В. Б., д-р екон. наук, проф., Дахно І. І., д-р екон. наук, проф., Дмитренко Г. А., д-р екон. наук, проф., Куроченко О. В., д-р екон. наук, проф., Пила В. І., д-р екон. наук, проф., Радзівський О. І., д-р екон. наук, Федоренко В. Г., д-р екон. наук, проф., Шостак Л. Б., д-р екон. наук, проф., Швець В. Я., д-р екон. наук, проф., Баєва О. В., д-р біол. наук, проф., Сафонова В. Є., д-р екон. наук, Хачатрян Г. Е., д-р екон. наук.

Юридичні науки

Александров Ю. В., канд. юрид. наук, проф., Ануфрієв М. І., д-р юрид. наук, проф., Бандурка О. О., д-р юрид. наук, проф., Бородін І. Л., д-р юрид. наук, проф., Гаркуша В. С., канд. юрид. наук, доцент, Демченко С. Ф., д-р юрид. наук, Джунь В. В., д-р юрид. наук, проф., Ковальська В. В., д-р юрид. наук, ст. наук. співр., Корнієнко М. І., канд. юрид. наук, проф., Курко М. Н., д-р юрид. наук, доцент, Мартиненко О. А., д-р юрид. наук, проф., Муравйов К. В., канд. юрид. наук, доцент, Недюха М. П., д-р філос. наук, проф., Подолька А. М., д-р юрид. наук, проф., Темченко В. І., канд. юрид. наук, доцент, Христинченко Н. П., канд. юрид. наук, Юлдашев О. Х., д-р юрид. наук, проф., Ярмиш О. Н., д-р юрид. наук, проф.

Психологічні науки

Балл Г. А., д-р психол. наук, проф., Лігоцький А. О., д-р пед. наук, проф., Ложкін Г. В., д-р психол. наук, проф., Приходько Ю. О., д-р психол. наук, проф., Синьов В. М., д-р пед. наук, проф., Чернуха Н. М., д-р пед. наук, проф., Чуприков А. П., д-р мед. наук, проф., Бучек А. О., д-р психол. наук, проф.

Рекомендовано до друку Вченою радою Міжрегіональної Академії управління персоналом (протокол № 11 від 24 грудня 2014 р.)

Міжрегіональна Академія управління персоналом.

М58 Наукові праці МАУП / редкол.: А. М. Подолька (голов. ред.) [та ін.]. — К. : МАУП, 2001 — Вип. 44 (1–2015). — К. : ДП “Вид. дім “Персонал”, 2015. — 266 с.: іл. — Бібліогр. в кінці ст.

У збірнику наукових праць публікуються статті науковців, які займаються проблемами розвитку економіки, політології, психології і права.

Для науковців, викладачів, студентів, а також усіх, кого цікавить розвиток науки в Україні.

Збірник “Наукові праці МАУП” зареєстровано Державним комітетом інформаційної політики, телебачення та радіомовлення України (свідоцтво від 11.04.02 за № 6048, серія КВ) як наукове видання, в якому висвітлюються результати наукових досліджень в галузях економіки, політології, соціології, психології, права, матеріалів наукових конференцій.

Вищою атестаційною комісією України “Наукові праці МАУП” визнано як фахове видання з політичних наук (за постановою Президії ВАК України № 1-05/4 від 26 травня 2010 р.) та юридичних наук (за постановою Президії ВАК України № 1-05/5 від 31 травня 2011 р.).

Міністерством освіти і науки України збірник “Наукові праці МАУП” визнано як фахове видання з економічних наук (за наказом МОН України від 21.11.13 № 1609).

ББК 65.9(4УКР)29-2я43+67.9(4УКР)я43

© Міжрегіональна Академія
управління персоналом (МАУП), 2015
© ДП “Видавничий дім “Персонал”, 2015

Поліщук М. Г.

Щодо поділу правопорушень на дрібні та тяжкі в Україні та зарубіжних країнах і участі адвоката у процесі розгляду зазначених справ 136

ЕКОНОМІЧНІ НАУКИ 142

Сафонова В. Є.

Концепція ефективного співфінансування інноваційного потенціалу вищої освіти 142

Варениченко Л. Л., Фещенко О. Л.

Застосування моделі платіжного балансу для статистичного аналізу і прогнозування 151

Захожай В. Б., Корецька О. В.

Методика розрахунку інтегрального показника інноваційної спрямованості підприємств 158

Радзієвський О. І.

Специфіка управління національними підприємствами в умовах глобалізації 166

Бовш Л. А.

Аналіз основних аспектів розвитку готельного бізнесу в Україні в сучасних умовах 171

Грідчина М. В., Яковлева Н. Г.

Шляхи підвищення інноваційної активності вітчизняних підприємств 176

Чайка Н. Г., Каштанова Т. В.

Набуття комунікативних вмінь у процесі підготовки менеджерів 180

Юсеф Н.

Определение и многогранность международных экономических отношений в условиях глобализации экономики 188

Григор'єва М. І.

Удосконалення системи управління ризиками зовнішньоекономічної діяльності у бізнес-плануванні 192

Бурсов Р. В.

Багатофакторний аналіз господарської діяльності промислових підприємств 201

Колесник В. М.

Підходи до оцінки ефективності управління витратами феросплавних підприємств 208

Любас Б.

Понятийно-категориальный аппарат, используемый в процессе изучения конкурентоспособности предприятий 214

Макарчук М. П.

Унікальні конкурентні переваги для підприємств 218

Марченко С. М.

Теоретичні засади формування адаптивних логістичних систем ціноутворення в системі маркетингу підприємств сільськогосподарського машинобудування 224

Маценко Є. В.

Моделі управління розвитком національної економіки та основні підходи до їх реалізації 236

Таранець В. О.

Методи виміру та оцінки ефективності застосування організаційного ресурсу 241

ПСИХОЛОГІЧНІ НАУКИ 246

Головатий Н. Ф., Пиарска Р.

Семья и семейная политика в условиях современных трансформирующихся обществ 246

Дуднік О. О., Дуднік А. С.

Психологічні проблеми професійного самовизначення випускників шкіл-інтернатів 252

Пиарска Р.

Проблема типологии семьи и ее функционального предназначения в современных обществах: теоретико-методологический аспект 255

ВІДОМОСТІ ПРО АВТОРІВ 261

УДК 378:330.341.1

В. Є. САФОНОВА

Міжрегіональна Академія управління персоналом, м. Київ

КОНЦЕПЦІЯ ЕФЕКТИВНОГО СПІВФІНАНСУВАННЯ ІННОВАЦІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Наукові праці МАУП, 2015, вип. 44(1), с. 142–150

Досліджуються пріоритетні напрями співфінансування інноваційного потенціалу вищої освіти. Особлива увага надається формуванню моделі соціального партнерства у співфінансуванні освітніх новацій.

В Україні нині все частіше обговорюється роль бізнесу в розвитку суспільства, зокрема і розвиток його інтелектуального потенціалу. Дискусії про соціальну активність українського бізнесу у сфері освіти ведуться в контексті так званої корпоративної соціальної відповідальності перед суспільством. Цей термін трактується як філософія поведінки і концепція вибудовування діловим співтовариством, компаніями і окремими представниками бізнесу своєї діяльності з акцентом на соціально-економічні орієнтири, у тому числі: створення привабливих робочих місць, виплати легальних зарплат і інвестиції в розвиток людського потенціалу, а також внесок у формування громадянського суспільства через партнерські програми і проекти розвитку місцевого співтовариства.

У зарубіжній науковій літературі питанням дослідження соціальної відповідальності приділялася значна увага. Різноманіття підходів до розуміння категорії та розвитку концепції корпоративної соціальної відповідаль-

ності знайшло своє відображення у працях Г. Боуена, П. Друкера, К. Девіса, Ф. Котлера, А. Керролла, Н. Лі, Р. Маккіона, М. Фрідмана, Е. Фрімена, М. Штойера та ін. Проблеми, пов'язані з теоретичними і практичними аспектами соціальної відповідальності бізнесу, знайшли широке відображення в роботах сучасних російських авторів: М. Здравомислова, М. Корсакова, С. Літовченко, Л. Москвіна, В. Міхеєва, В. Сперанського, С. Туркіна, Б. Столповського, Е. Шиманської та ін. Значну увагу питанню формування теоретико-методичних аспектів соціальної відповідальності бізнес-середовища в Україні приділено у працях вітчизняних науковців: І. Акимової, О. Акіліної, О. Балакіревої, Д. Баюри, І. Булеєва, О. Грішнєвої, А. Колода, А. Лопатинської, Е. Лібанової, М. Мурашко, Е. Осикіної.

Віддаючи належне їх науковим напрацюванням з цієї проблематики, слід зауважити, що дослідження з розвитку інституту соціального партнерства у співфінансуванні ви-

щої освіти ще не мають координованого і системного характеру.

Потребують ретельнішого дослідження такі питання співфінансування інноваційного потенціалу вищої освіти, як формування моделі соціального партнерства у співфінансуванні освітніх новацій, яка б сприяла більш стійкому та якісному розвитку вищої освіти.

Дослідимо пріоритетні напрями співфінансування інноваційного потенціалу вищої освіти та опрацювання пропозицій щодо підвищення ефективності цього процесу.

Основними принципами соціального партнерства у фінансуванні інновацій в освіті є: дотримання норм законодавства; повноважність представників сторін; рівноправ'я сторін у свободі вибору і обговорення питань, що становлять зміст договорів зі спільного фінансування інноваційних проєктів; прояв доброї волі сторін під час прийняття зобов'язань; систематичний контроль і відповідальність за виконання зобов'язань.

Адміністративна реформа, що розпочалася в Україні у 2010 р., спрямована: а) на оптимізацію діяльності органів законодавчої, виконавчої і судової влади; б) на подолання адміністративних бар'єрів у розвитку соціального партнерства як особливого типу соціально-економічних відносин, властивих ринковому суспільству.

Разом з бюджетним фінансуванням, що створює умови для стимулювання інноваційної освітньої діяльності, як чинник істот-

ної фінансової підтримки освітніх установ у прийнятих нормативних документах пропонується використовувати формування такого інвестиційного клімату у сфері освіти, який дає можливість: здійснити перехід до конкурентних і контрактних механізмів фінансування; створити умови для залучення додаткових коштів до установ освіти; розширити сферу додаткових платних освітніх послуг як внутрішнього ресурсу фінансування і стимулювання інноваційних освітніх програм [1].

Збільшення частки позабюджетних надходжень припускає диверсифікацію джерел фінансування освіти, тобто розширення кола інвесторів, зацікавлених у розвитку освітньої діяльності.

Інвесторів, які залучаються до контрактних форм фінансування інноваційних процесів, можна ідентифікувати як співінвесторів інноваційної освітньої діяльності, а механізм залучення і використання інвестиційних вкладень як механізм співфінансування освітніх інновацій.

Враховуючи наслідки хронічного недофінансування освіти, пріоритетним напрямом співфінансування, на наш погляд, повинні стати підтримка і стимулювання інноваційного потенціалу вищої професійної освіти [2, 277].

Підвищення ефективності співфінансування освітньої діяльності неможливе без розвитку інституту соціального партнерства (рис.1).



Рис. 1. Система співфінансування освітніх новацій

Об'єктом соціального партнерства є інвестиції у приріст нефінансових активів вищої школи [3]. Суб'єктами такого партнерства є держава, некомерційні організації і бізнес.

Слід погодитися з думкою Е. Лібанової в тому, що більшість керівників і власників великих бізнес-структур в умовах кризи приходять до розуміння того, що будь-яким довгостроковим інвестиційним програмам іманентно властива соціальна складова [4].

На думку дослідників, вбудовування корпоративної соціальної відповідальності в базові функції бізнесу сьогодні є актуальним завданням [5, 171].

Український бізнес нині виділяє 17 % прибутку на соціальні програми. Інвестиції приватного бізнесу в освітні новації можна визначити як зовнішні та внутрішні. Класифікацію фінансових вкладень в освітні новації за суб'єктами інвестування визначає модель, представлена на рис. 2.

У моделі представлені усі основні співінвестори освітніх новацій: держава, некомерційні організації, бізнес (фірми). Розділяючи державний тягар витрат на інноваційну освіту, бізнес може здійснювати як зовнішні, так і внутрішні інвестиції.

Під зовнішніми інвестиціями розуміється соціальна активність бізнесу, заснована на вкладенні капіталу фірми в новації сфери освіти свого регіону; під внутрішніми — вкладення фінансових коштів організації в розвиток інтелектуального потенціалу працівників, відтворення і підтримування людського капіталу, підвищення рівня кваліфікації і зрештою рівня доходів від бізнесу.

На сьогодні розвиток соціальної відповідальності українського бізнесу знаходить-

ся на початковому етапі свого формування. Проте держава може і повинна стимулювати перехід від разових добродійних акцій до проектування соціальних програм, у тому числі і нововведень в освіті.

Цей процес може стати наслідком того, що корпоративний сектор стимулюватиметься до усвідомлення своїх зобов'язань перед суспільством. У світовій практиці вже існують докази взаємозв'язку збільшення вартості компаній від покращання двох параметрів — якості соціальної відповідальності і якості корпоративної структури.

Для позначення соціальної активності бізнесу в межах місцевого співтовариства іноземні економісти використовують термін "Corporate Community Involvement" (CCI), що означає: "корпоративна залученість у справи місцевого співтовариства".

Ця система відносин знаходить своє віддзеркалення в соціальних програмах, у тому числі й освітніх, які підтримують інтереси компаній і місцевого співтовариства. Соціальна активність бізнесу на місцевому рівні може бути дуже важлива для подальшого існування і розвитку компанії. Це виявляється, наприклад, у тому, що місцеві адміністративні органи значною мірою впливають на бізнес, причому не завжди позитивно.

Ще одним незаперечним фактом на користь соціальної активності бізнесу на місцевому рівні є те, що багато членів цього співтовариства є потенційними клієнтами компанії. Саме ця причина — найважливіша мотивація при прийнятті компанією участі у розв'язанні проблем освітніх організацій регіону.

Проте в Україні в результаті багаторічного реформування сфери вищої освіти виник

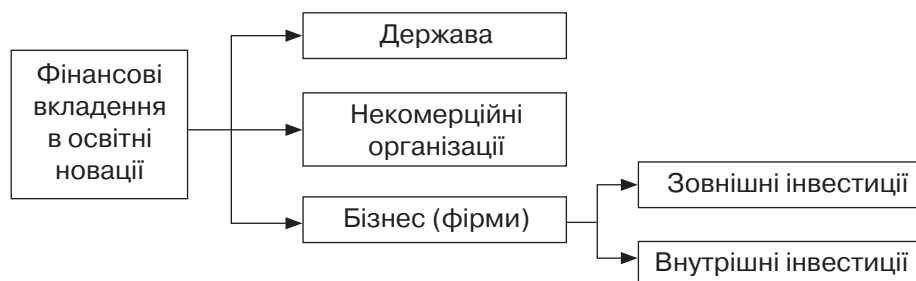


Рис. 2. Модель соціального партнерства у співфінансуванні освітніх новацій

механізм переорієнтації основної частини позабюджетних коштів на покриття недофінансованих бюджетом витрат. Його успішній реалізації сприяли новації бюджетного і податкового законодавства, оскільки з переходом в казначейство до вищих органів управління освітою перейшли і функції розпорядників кредитів, зокрема позабюджетними надходженнями як неподатковими доходами бюджету.

Унаслідок був створений механізм дестимулювання оновлення і розвитку ресурсної бази ВНЗ за рахунок позабюджетних коштів. Безумовно, цей процес ніяк не сприяє залученню інвестиційних ресурсів в освітні новації. Залишився лише один спосіб використання інвестиційних вкладень. Це гранти й інші цільові надходження, які, оминувши органи казначейства, безпосередньо потрапляють на розрахункові рахунки ВНЗ.

Іншим видом соціальної активності бізнесу є внутрішні інвестиції в освітні інновації. На думку Є. Ф. Сабурова, у класичному розгляді ставлення корпорацій до вкладень в освіту прийнята певна схема [6]. Якщо професійний потенціал працівника після навчання буде задіяний досить тривалий час тільки всередині корпорації, то її керівництво згодне навчати своїх працівників не тільки на робочих місцях, але й у навчальних закладах. Фінансові кошти на це беруться не лише з недоплати за працю, але й з корпоративного прибутку. Якщо, навпаки, навчання носить більш загальний характер і в недалекому майбутньому дає можливість працівникові змінити місце роботи, то корпорація не стане брати участь в інвестуванні.

Ще одним великим соціальним партнером у фінансуванні освіти виступають міжнародні некомерційні фонди і пов'язані з ними інститути-грантодавачі. Акумуляуючи приватні кошти, кошти корпорацій або кошти бюджетів різних держав, ці міжнародні фонди інвестують в освіту, часто на безповоротній основі. Як зазначають дослідники, загальний обсяг інвестицій громадських організацій в освіту важко підрахувати через відсутність достовірної статистики.

Отже, інвестиції в інноваційний розвиток освіти — це фінансові ресурси компанії, що направляються на реалізацію освітніх програм, розроблених з урахуванням інтересів основних внутрішніх і зовнішніх сторін, від вкладення яких очікується певний соціальний та економічний ефект.

З цих позицій як основний об'єкт спільного інвестування слід розглядати нові освітні програми з урахуванням їх диверсифікації за рівнями навчання. Наприклад, перехід на нові стандарти навчання і дворівневу підготовку з гуманітарних спеціальностей необхідно розглядати як спільний інноваційний проект держави і бізнесу. Доцільність інвестування цієї новації як базисної в соціальній сфері неможливо довести без кваліфікованої інноваційної технологічної експертизи. На наш погляд, експертизу ефективності введення нових стандартів вищої освіти має взяти на себе держава, оскільки саме вона несе відповідальність за дотримання пріоритетів державної фінансової політики, зокрема і в співфінансуванні інноваційної освітньої діяльності.

Нині існує багато причин, за якими в українських ВНЗ, особливо дослідницьких університетах, що реалізують освітні інновації, потрібні багатоканальні фінансові інвестиції соціальних партнерів. Головними причинами є:

1. Відсутність законодавчо закріплених соціальних стандартів, тобто державних зобов'язань з фінансування освітньої діяльності, зокрема і освітніх інновацій у вищій школі. У зв'язку з цим виникає необхідність орієнтації на конкретного споживача освітніх послуг, що можна здійснити шляхом реалізації принципів і методів ефективного управління фінансовими ресурсами ВНЗ.

2. Зміна умов набору контингенту студентів. Уведення єдиного державного іспиту змінює зовнішні умови фінансово-господарської і освітньої діяльності вітчизняних ВНЗ, можливо, руйнуючи побудовану профорієнтаційну роботу, що сприяла пошуку і залученню абітурієнтів. Знеособлена взаємодія "абітурієнт — ВНЗ" примушує шукати нові методи і форми взаємодії з середньою школою і потенційними абітурієнтами.

3. Перехід на всезагальну платну вищу освіту. Державні іменні фінансові зобов'язання, освітні кредити, нові форми цільової контрактної підготовки — усе це вводить нові елементи в систему управління фінансовими потоками вищої освіти, просуваючи її шляхом ринкових перетворень. Досвід роботи західних університетів, що заснований на реалізації принципів планування і програмно-цільового бюджетування, дає підстави думати, що і в українській вищій школі немає особливого шляху у справі створення ефективної системи управління.

4. Нові моделі освіти. Так само, як і в США, нові моделі, засновані на сучасних телекомунікаційних технологіях, орієнтованих на потреби ринку, є серйозною загрозою для існування фундаментальної вищої освіти. Тому лінія поведінки ВНЗ на ринку освітніх послуг повинна знайти і протиставити негативній тенденції у вищій освіті такі методи і технології, які становитимуть їх конкурентоспроможність як на локальному, так і на світовому ринку освітніх послуг.

5. Приватний сектор освіти. Наявність у системі української вищої освіти приватного сектору, в якому умови праці значно полегшені порівняно з державним сектором, створює жорстку конкуренцію, в якій державний сектор часто програє за зовнішніми параметрами, привабливими для споживача. Внаслідок цього освітні інновації, що мають на меті досягнення конкурентоспроможної переваги над приватним сектором, вимагають спеціальних тактичних прийомів і методів роботи.

З огляду на це цікаво досліджувати досвід інноваційного менеджменту у сфері вищої професійної освіти зарубіжних країн, який сьогодні переживає новий виток розвитку.

Європейський соціальний діалог був ініційований президентом Європейської комісії Ж. Делором. Учасниками цього діалогу в країнах Європейського Союзу є: Спілка конфедерацій промисловців і роботодавців Європи (UNICE); Європейський центр підприємств за участю держави і підприємств загального економічного інтересу (СЕЕР); Європейська конфедерація профсоюзів (ETUC); Європей-

ська асоціація ремісничих, малих і середніх підприємств.

У сфері освіти і професійного навчання були виділені чотири основні напрями:

1. Безперервне навчання — початкове і подальше навчання.

2. Професійна орієнтація молоді і дорослого населення.

3. Професійні кваліфікації, включаючи прогнозування й аналіз попиту, взаємне визнання кваліфікацій та їх прозорість.

4. Ресурси і фінансування.

У межах цих напрямів у сферу інтересів соціальних партнерів входять такі питання: професійного навчання, визначення змісту професійної освіти і підвищення якості навчальних планів та програм, формування єдиного європейського простору для дистанційного навчання; визначення умов і цілей розробки професійних кваліфікацій і базових професійних умінь; здійснення професійної орієнтації (виявлення зв'язків між основною освітою і професійним навчанням, особливо сприяння працевлаштуванню молоді); тривалості обов'язкового навчання; підготовки викладацького складу; організації і здійснення виробничого навчання; забезпечення зайнятості, і передусім — серед молоді (ця проблема знаходиться на перехресті сфер освіти, початкового професійного навчання, професійної орієнтації, освоєння професійних кваліфікацій і продовженого навчання, вона набула особливого значення у зв'язку із зростанням безробіття серед молоді і зростаючим попитом з боку підприємств на кваліфіковану робочу силу); організації і функціонування системи подальшого навчання та його доступності; забезпечення законодавчого закріплення перелічених питань.

З огляду на це Європейська комісія вживає можливих заходів і розробляє документи, що містять орієнтири подальшого розвитку. Наприклад, в Зеленій книзі “Життя і робота в інформаційному суспільстві” називаються такі вимоги: міцні основи знань і умінь необхідно закладати протягом перших років освіти, яка повинна ґрунтуватися на нових технологіях; викладачі і вчителі повинні постійно підвищувати свій професій-

ний рівень; навчальні заклади мають бути гнучкими в частині їх адаптації до нових вимог ринку праці; потрібне зближення навчальних закладів і підприємств; повинне здійснюватися формування компаній, що навчаються [7].

Вивчення досвіду країн ЄС за останні 50 років дає можливість стверджувати, що саме розвиток інституту соціального партнерства є необхідною передумовою для стійкого та якісного розвитку професійної освіти і навчання. Ключова роль у розвитку соціального партнерства у сфері професійної освіти належить роботодавцям та їх організаціям, які виконують такі функції:

- участь у розробці кваліфікаційних вимог і професійних стандартів, а також стандартів професійного навчання;
- формування пріоритетів навчання на робочому місці;
- участь у формуванні державної політики і прийнятті рішень в галузі професійного навчання;
- участь в розробці освітніх програм;
- визначення вимог до змісту навчання і до підсумкової оцінки;
- мобілізація фінансових ресурсів і контроль за їх використанням;
- участь в управлінні навчальними закладами.

Участь соціальних партнерів в розробці структури кваліфікацій є природною гарантією того, що навчання ведеться саме тим професіям, які затребувані на ринку праці. Наприклад, держава в Нідерландах встановлює формат взаємодій, який конкретизується суб'єктами освіти і праці, тобто соціальними партнерами. Соціальні партнери здійснюють пошук компаній, які можуть надати учнівські місця і відповідні умови для виробничої практики. Компанії зацікавлені у наданні учнівських місць з двох причин: по-перше, вони можуть вибрати потрібних для себе фахівців з "учнів", а, по-друге, "учні", проходячи виробничу практику, працюють на компанію.

Учнівські місця оплачуються роботодавцями. Між роботодавцем і студентом укладається контракт, за яким студент стає співробітником компанії на період навчання й

отримує мінімальну зарплату. Крім цього роботодавці також оплачують інструкторів виробничого навчання і вартість навчальних матеріалів. За це вони отримують певні податкові пільги.

Головна ідея соціального партнерства у Великобританії впливає з аналізу ситуації в економіці і порівнянні її з ситуацією основних конкурентів. Аналіз показав, що продуктивність праці у Великобританії нижча, ніж в інших економічно розвинених країнах. У розрахунку на одного працівника вона на 42 % нижча, ніж у США, і на 14 % — ніж у Франції і Німеччині. В цілому по країні було виявлено істотну відмінність між регіонами. Раніше у Великобританії існувало близько 70 національних організацій з навчання, проте їх мережа в цілому не змогла вирішити важливі завдання, що ставилися промисловістю. У зв'язку з цим виникла реальна потреба у створенні нової дієздатної і сильної мережі, яка визнається вже на рівні уряду і вирішувала б такі завдання: підвищила залучення роботодавців до навчання; чітко уявляла потреби роботодавців; проводила якісний аналіз потреб галузей в уміннях; могла чітко виявити кореляцію між уміннями та якістю виробництва товарів і послуг; мала тісний зв'язок з галузями; формулювала потреби галузі для сфери освіти і навчання; мала репутацію, яка б сприяла залученню роботодавців і профспілок до процесу підвищення конкурентоспроможності економіки країни в цілому шляхом розширення інвестицій та зміцнення загальної бази умінь у країні.

На думку роботодавців, вирішення цих завдань дасть можливість вирішити і два інші: підвищити рівень продажів та інноваційний розвиток національної економіки.

У Німеччині соціальні партнери активно беруть участь у розробці кваліфікацій професійної освіти. На першому рівні проводиться дослідження, і Федеральний інститут профосвіти (BIBB) готує необхідні документи по структурі і змісту розроблюваного регулювання. Потім об'єднання роботодавців, профспілок, федерального уряду й урядів земель досягають угоди по пілотуванню нових про-

цедур та по ключових параметрах. Потім відповідне міністерство і бізнес-структури допрацьовують документи і домовляються про умови співфінансування.

У Департаменті професійного навчання Міністерства освіти Франції існує Бюро партнерства із сферою праці і консультативними професійними комісіями (організаціями соціальних партнерів), яке відповідає за розробку змістовної сторони кваліфікаційних вимог і за зв'язок з національними галузевими консультативними комісіями. Також існують понад двадцять консультативних професійних комісій, що займаються розробкою кваліфікаційних вимог для державних професійних дипломів. Кожна з цих комісій відповідає великому сектору економіки. При цьому соціальні партнери мають право розпоряджатися податком на потреби програми "учнівство" і зборами з підприємств на розвиток безперервного професійного навчання.

Основні форми розвитку соціального партнерства у сфері професійної освіти в країнах ЄС можуть бути узагальнені таким чином. В останні п'ять років відбувається створення органів соціального партнерства на національному, регіональному, галузевому і місцевому рівнях і на рівні навчальних закладів (за участю представників підприємств, асоціацій роботодавців і підприємців, торгово-промислових палат, профспілок і представників сфери освіти) як для розробки кваліфікаційних вимог до фахівців (розробка специфікації сфери праці), національної системи кваліфікацій ПОО і стандартів ПОО (специфіка оцінки), навчальних програм (специфікація сфери освіти), змісту й організації виробничої практики на підприємстві (навчання на робочому місці) або в майстернях навчального закладу, так і для прогнозів розвитку ринку праці і ресурсної підтримки професійної освіти.

В Україні індикаторами розвитку інституту соціального партнерства в співфінансуванні вищої школи можуть бути:

- збільшення частки ВНЗ, що мають інституту суспільно-цивільної участі в управлінні фінансовими ресурсами;

- збільшення частки регіонів України, що використовують процедури суспільно-цивільної експертизи результативності довготермінових і поточних інвестицій у вищу професійну освіту;
- збільшення частки регіонів України, що здійснюють моніторинг фінансового забезпечення ВНЗ за усіма джерелами фінансування.

Таким чином, оцінку результативності взаємодії соціальних партнерів у співфінансуванні розвитку вітчизняних ВНЗ можна здійснити за такими показниками:

- скорочення кількості вищих навчальних закладів, навчально-матеріальної бази, яка вимагає капітального ремонту;
- спільне будівництво нових вищих навчальних закладів;
- зростання інвестицій, спрямованих на модернізацію основних фондів і приріст нефінансових активів;
- зростання питомої ваги фінансування вищої школи за рахунок засобів недержавних джерел у загальному обсязі фінансування;
- зростання частки великих інвестиційних проектів, питома вага витрат за якими за рахунок засобів недержавних джерел перевищує 10 %;
- зростання питомої ваги ВНЗ, що фінансуються на основі середньострокових і довгострокових цільових програм.

До стратегічних пріоритетів інституту соціального партнерства у співфінансуванні вищої освіти на державному рівні доцільно віднести зниження ресурсомісткості при підвищенні якості й доступності освітніх програм, розвиток інноваційної спроможності вищої школи. На рівні ВНЗ — зростання недержавного фінансування освітніх програм, частки позабюджетного фінансування освітніх інновацій, підвищення стійкості фінансового стану, збільшення частки нематеріальних активів і підвищення рівня прибутків працівників.

Особливості освітнього процесу визначають складність формалізації вартості інноваційного навчання, а відтак, обґрунтованість вигідності його інвестування. З цих позицій

доцільно розмежувати джерела фінансування і створити відповідні стимулюючі механізми для виконавчих органів влади, працевлаштувачів і населення в інвестуванні тих або інших напрямів діяльності освітньої установи. Тобто необхідно створити механізм соціального партнерства у фінансовому забезпеченні інноваційної освітньої діяльності ВНЗ.

У зв'язку з цим усі джерела грошових надходжень можуть бути поділені на три групи:

1) гарантовані (кошти бюджетів усіх рівнів і засновників);

2) джерела власних коштів (отримані від навчальних виробництв, наукових розробок, госпдоговірних робіт, підприємницької діяльності);

3) залучені кошти (фінансові надходження від замовників, спонсорів, партнерів).

Гарантовані джерела фінансових надходжень передусім призначені для формування інноваційних потенціалів самих закладів освіти, тобто формування сучасної науково-матеріальної і науково-експериментальної бази ВНЗ. Дві інші групи можна використовувати для розвитку професіоналізму кадрового потенціалу, вдосконалення технологій і якості навчання, генерації і відтворення нововведень.

Гарантованість бюджетних асигнувань передусім забезпечується на законодавчому рівні. У зв'язку з цим очевидна необхідність у залученні фінансово-економічних механізмів, що реалізують пріоритетне ресурсне забезпечення сфери освіти відповідно до усіх чинних законодавчо-нормативних актів і спрямовувати в освіту щонайменше 10 % ВВП. При цьому необхідно підняти соціальний статус працівників освіти і здійснити державну підтримку інноваційної складової освітньої діяльності [8].

Водночас можливо принципово не збільшуючи фінансові потоки і ресурсне забезпечення освіти, змінити державні стандарти, що гарантують якість освітніх програм у бік зменшення їх праце- і матеріаломісткості (скорочення навчальних годин і обов'язкових дисциплін), з одного боку — за рахунок введення інноваційних технологій навчання,

з іншого — за рахунок підключення інноваційного потенціалу викладачів і студентів. Таким чином, з одного боку реально знизити вартість навчання в умовах “недостатності” бюджетних коштів, з іншого — забезпечити сприятливий інвестиційний клімат у сфері освіти. У цих цілях пропонується створити умови для ринкового функціонування закладів освіти з чіткими і зрозумілими правами і обов'язками у сфері інвестування, функціонування і розвитку освітньої діяльності [7].

Проте на практиці відбувається автоматичне перенесення ринкових відносин в освітню сферу з метою скорочення державних асигнувань в освіту, але не за рахунок покриття витрат на освітні послуги роботодавця, а за рахунок безпосередніх споживачів — населення. При цьому ігнорується той факт, що потенційні можливості населення як інвестора освіти обмежені рівнем його платоспроможності.

Перехід на режим інвестування інноваційної складової освітньої діяльності припускає:

а) раціоналізацію структури витрат на освітні інновації;

б) удосконалення методик розрахунків потреби в ресурсному забезпеченні нововведень і визначення обсягів їх фінансування. Це вимагає не стільки дотримання традиційних підходів до визначення рівня ресурсного забезпечення, скільки оптимізації їх використання за напрямками освітньої діяльності, оцінки достатності економічної підтримки і контролю механізму співфінансування.

Прибічники трансформації вітчизняної системи вищої школи вважають, що зазначений перехід зумовлений передусім необхідністю підготовки інноваційного прориву у вітчизняній економіці й означає, що ті, які вчитимуться чотири роки, повинні не більше знати, а по-іншому вміти. Через це необхідна організація незалежної системи контролю і оцінки якості освіти. Вона має бути органічно вбудована в міжнародну систему оцінки якості вищої освіти, що забезпечить можливість обміну освітніми програмами, підвищить академічну і студентську мобільність. Водночас формування такої системи може призвести до посилення принципових

процедур контролю за якістю, закриття багатьох неякісних освітніх програм і навіть ВНЗ.

Зазначені проблеми пов'язані з переосмисленням ролі держави в організації й управлінні професійною освітою і децентралізацією управління в умовах швидкого розвитку ринку праці, викликані стрімким розвитком технологій, потребою в нових уміннях і кваліфікаціях і необхідністю підтримки конкурентоспроможності як економіки загалом, так і окремих галузей і підприємств.

Отже, ефективність співфінансування освітніх новацій неможлива без відповідного механізму стимулювання процесів спільного інвестування, що враховуватиме особливості розвитку національної економіки і трансформації економік провідних країн світу в новий тип соціально-орієнтованої економіки.



Література

1. Проект “Концепція розвитку освіти України на період 2015–2025 років” / Міністерство освіти і науки України. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.mon.gov.ua/ua/messages/39066-mon-pro>

ponue-na-gromadske-obgovorenniya-proekt-kontseptsiyi-rozvitku-osviti-ukrayini-na-period-20152025-rokiv

2. Сафонова В. Є. Вища освіта — ресурс формування інноваційної економіки: Монографія / В. Є. Сафонова. — К.: ТОВ “Аграр Медія Груп”, 2012. — 336 с.

3. Михеев В. А. Основы социального партнерства: теория и политика: Учеб. для вузов / В. А. Михеев. — М.: Экзамен, 2001. — 448 с.

4. Людський розвиток в Україні: соціальні та демографічні чинники модернізації національної економіки: [кол. монографія] / [Е. М. Лібанова, О. В. Макарова, І. О. Курило та ін.]; за ред. Е. М. Лібанової. — К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України, 2012. — 320 с.

5. Карагод В. С. Теория и методология международной системы корпоративной отчетности в рамках концепции устойчивого развития / В. С. Карагод. — М.: РУДН, 2004. — 260 с.

6. Сабуров Е. Ф. Образование и инвестиции / Е. Ф. Сабуров // Экономика образования. — 2006. — № 1. — С. 15–21.

7. Green Paper. Living and Working in the Information Society: People First /European Commission. — Belgium, 1996. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://ec.europa.eu/employment_social/knowledge_society/green_en.pdf

8. Официальные документы в образовании: информационный бюллетень. // Частное образование. — 2003. — № 14. — С. 23.

Враховуючи наслідки хронічного недофінансування освіти, пріоритетним напрямом співфінансування повинні стати підтримка і стимулювання інноваційного потенціалу вищої професійної освіти. Підвищення ефективності співфінансування освітньої діяльності неможливе без розвитку інституту соціального партнерства.

Учитывая последствия хронического недофинансирования образования, приоритетным направлением софинансирования должны стать поддержка и стимулирование инновационного потенциала высшего профессионального образования. Повышение эффективности образовательной деятельности невозможно без развития института социального партнерства.

Considering the effects of chronic underfunding of education, the priority direction of co-financing must be the support and promotion of innovative potential of higher professional education. Improving the efficiency of co-financing educational activity is impossible without the development of social partnership institution.

Надійшла 23 грудня 2014 р.