

МЕНЕДЖМЕНТ В ОСВІТІ

УДК 331.108.2

О.П. Волошин

Національний університет “Львівська політехніка”

АНАЛІЗУВАННЯ МЕТОДІВ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ ПРОФІЛЬНИМ НАВЧАННЯМ

Ї Волошин О.П., 2012

Проаналізовано досвід розвитку профільного навчання в Україні, наведено класифікацію методів управління профільним навчанням задля забезпечення відтворення кадрового потенціалу підприємств, описано методи реалізації і переваги профільного навчання.

Ключові слова: профільне навчання, компенсаційний процес, відтворення кадрового потенціалу підприємств.

O.P. Voloshyn

Lviv Polytechnic National University

THE ANALYSIS OF PUBLIC MANAGEMENT PROFILE SPECIALIZED EDUCATION METHODS

The experience of specialized education in Ukraine is analyzed in the given article. The classification of methods of profile education management to ensure the reproduction of human resources business is given and methods of implementation and benefits of school education are described.

Key words: profile education, the compensation process, reproduction of businesses' human resources.

Постановка проблеми. З огляду на зростаюче значення знань в економіці, у суспільному та особистому житті, покращується усвідомлення людьми того факту, що добробут і доля кожного громадянина великою мірою залежать від нас самих. Попит на знання та їх доступність зростають, люди зацікавлені отримувати нові знання та навички, вони все більше прагнуть вчитися упродовж усього життя. Отже, інтереси кожного індивіда збігаються з інтересами суспільства, яке зацікавлене у грамотних і свідомих громадянах, а також з інтересами бізнесу, який вимагає підготовлених спеціалістів та поінформованих споживачів. Такий результат, що нині узагальнено формулюють як забезпечення сталого розвитку суспільства, може бути забезпечений тільки через освіту. Проте, це вимагає реорганізації національної системи освіти, професійної підготовки та перепідготовки громадян країни, що можна назвати формуванням національного середовища відтворення кадрового потенціалу підприємств, установ та організацій. Лише за цієї умови держава у порівняно короткий термін може долучитися до групи високорозвинутих країн світу, забезпечити собі інноваційний характер розвитку. Тим часом, країна, яка не підтримує модернізацію освіти і науки, ризикує швидко перетворитися на депресивний регіон.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблема аналізу та оцінювання ефективного використання кадрового потенціалу постійно перебуває в центрі уваги вчених-економістів. Значний внесок у вирішення цієї проблеми зробили вітчизняні вчені О. Амоша, С. Бандур, Д. Богиня, М. Долішній, С. Злупко, Н. Краснокутська, А. Колот, Л. Корчевська, В. Лич, І. Петрова, П. Саблук, А. Чухно та інші. Серед зарубіжних науковців слід виділити таких, як М. Альберт, М. Вебер, Д. Кейнс, Ф. Кене, Ф. Лассаль, Р. Оуен, Л. Портер, А. Сміт, Ф. Тейлор, М. Фур'є, Й. Шумпетер та інші.

Проблемам підготовки кадрів як проблемним питанням освіти останнім часом приділяється багато уваги з точки зору маркетингу освітніх послуг [1], в аспекті розвитку його матеріально-технічної бази [2], в контексті кадрової підготовки виробництва на базі вищих навчальних закладів університетського типу [3]. Такі дослідники, як Т.Є. Оболенська, В.П. Штуль, А.С. Мороз, відзначають важливість і необхідність вдосконалення системи освіти, трансформації її відповідно до принципів Болонського процесу.

Методи державного управління досліджували вчені-економісти Г. Атаманчук, Ю.Козлов, А. Луньов, які проводили їх класифікацію на види залежно від того чи іншого критерію класифікації. Однак питання відтворення кадрового потенціалу підприємств, аналізування методів державного управління профільним навчанням мають недостатній розвиток, тому тема дослідження є актуальною і своєчасною.

Цілі статті. Дослідження проблем відтворення кадрового потенціалу підприємств, аналізування методів державного управління профільним навчанням зумовлює постановку таких цілей:

- проаналізувати досвід розвитку освітньої галузі у царині профільного навчання;
- навести класифікацію методів управління профільним навчанням у процесі відтворення кадрового потенціалу підприємств;
- описати методи реалізації і переваги профільного навчання.

Виклад основного матеріалу дослідження. Кадровий потенціал підприємств, установ та організацій формується, насамперед, у навчальних закладах, в процесі профільного навчання майбутніх робітників, фахівців для різних видів економічної діяльності. Досвід розвитку освітньої галузі, зокрема у сфері профільного навчання, упродовж двадцяти років незалежності показав таке. По-перше, профільне навчання, тобто підготовка кадрів для різних видів економічної діяльності, певною мірою зруйнувалась. По-друге, втрачено зв'язки між підприємствами і навчальними закладами, тобто між замовниками освітніх послуг з профільного навчання і виконавцями цих послуг. По-третє, держава втратила контроль над сферою профільного навчання, довірившись ринковим механізмам, які спрацювали проти вітчизняної економіки і освіти. У той же час, досвід інших країн показує, що державний чинник абсолютно не виключається із сфери регулювання взаємодії підприємств і навчальних закладів, оскільки має провідне значення у соціально-економічному розвитку держави. Більше того, державне замовлення на підготовку фахівців різноманітних професій, спеціальностей і кваліфікації визначається і водночас визначає пріоритетні напрями розвитку економіки, сприяє підтриманню конкурентоспроможності економіки загалом і окремих видів економічної діяльності. Важливим аспектом забезпечення кадрового потенціалу національних товаровиробників мають виступати методи державного управління профільним навчанням.

Методи державного управління профільним навчанням як такі ще не набули належного розвитку у нових, ринкових умовах. Хоча дослідження у цій сфері велися і раніше. Проте сама постановка завдання розвитку «методів державного управління профільним навчанням» задля забезпечення відтворення кадрового потенціалу підприємств була відсутня. Через це діяльність державних органів управління освітньою сферою відбувалась, однак вона мала характер безпосереднього впливу лише на навчальні заклади. Не відбувалося конкретної прив'язки підготовки кадрів до потреб їхніх споживачів – підприємств. Вважалося, й донині вважається, що підготовка кадрів має відбуватися на ринкових засадах і співвідношення попиту і пропозиції відрегулює ситуацію на ринку праці, на ринку освітніх послуг автоматично. Досвід фінансово-економічної кризи 2008–2012 рр. показав, що ринкові механізми не є настільки досконалими, щоб на них можна було покладатися в «автоматичному режимі». Проте в Україні вже склалися певні диспропорції у підготовці кадрів. Безперечно, не слід повністю копіювати

радянську систему підготовки кадрів, яка мала на меті забезпечити конкретні підприємства відповідним контингентом кадрів з визначених професій, спеціальностей та кваліфікації, проте мала свої серйозні вади. Зокрема, наприкінці існування радянської держави теж відбувалося перевиробництво, зокрема, інженерних кадрів, які йшли працювати на робочі місця звичайних робітників. Лише в окремих випадках таке могло бути виправданим, а зазвичай, це було марним витрачанням коштів на п'ятирічну підготовку висококваліфікованого робітника, якого слід було б підготувати у професійно-технічному училищі максимум за два роки. До того ж, бракувало фахівців з юриспруденції, фінансів, соціології, психології тощо. Нині можна спостерігати перекиє в інший бік, коли бракує кваліфікованих інженерів, натомість спостерігається перевиробництво фахівців гуманітарного профілю. Але ж матеріальне виробництво вимагає неперервного оновлення кадрів. Саме так має розвиватися кадровий потенціал підприємств, до цього й має спричинитися влада, як державна, так і місцева.

У контексті дослідження взаємозв'язку і взаємовпливу потреб виробництва і підготовки кадрів необхідно наголосити на тому, що система освіти є базою підготовки кадрів, або інакше – основою кадрової підготовки виробництва, формування й підтримання кадрового потенціалу підприємств. При цьому методи державного управління профільним навчанням як складовою відтворення кадрового потенціалу підприємств мають містити: (1) методи законодавчо-нормативного та організаційно-правового регламентування, (2) методи фінансового забезпечення і (3) методи роз'яснювально-виховні (табл. 1).

Таблиця 1

Класифікація методів управління профільним навчанням у процесі відтворення кадрового потенціалу підприємств

Група	Методи	Напрямок використання
Законодавчо-нормативного регламентування	1. Методи щодо регулювання міграції (еміграції та імміграції).	Мають на меті законодавчо-нормативне врегулювання взаємодії учасників процесу відтворення кадрового потенціалу підприємств
	2. Методи реорганізації національної системи освіти задля входження до групи розвинених країн, вдосконалення суто освітніх процесів, впровадження принципів Болонського процесу.	
	3. Методи розподілу організаційно-фінансового навантаження щодо реалізації освітнього процесу між різними суспільними інституціями.	
	4. Методи забезпечення наскрізного, упродовж усього життя навчання людини.	
	5. Методи структурування освітньої сфери через визначення: Національної рамки кваліфікацій, освітньо-кваліфікаційних рівнів, форм дипломів, посвідчень, свідоцтв.	
	6. Методи інтегрування освітньої та виробничої сфер, первинних ланок підготовки та використання кадрів шляхом впровадження системи "освіта-кадрова підготовка виробництва".	
	7. Методи державного управління кадровим потенціалом у середовищі молодих фахівців.	
	8. Методи забезпечення інноваційного розвитку економіки, конкурентоспроможності економіки через кадровий потенціал.	
Фінансового забезпечення	1. Методи фінансової політики.	Забезпечують процес відтворення кадрового потенціалу підприємств фінансовими ресурсами, в тому числі з державного та місцевого бюджетів
	2. Методи вибору джерел фінансування освітньої сфери і забезпечення кадрового потенціалу підприємств.	
	3. Методи кредитування.	
	4. Методи фінансування наукових досліджень.	
Роз'яснювально-виховні	1. Метод переконання.	Потрібні для формування мотивації у потенційних працівників щодо отримання потрібних суспільству професій, спеціальностей та кваліфікації
	2. Метод заохочення.	
	3. Метод регулювання.	
	4. Метод координації.	

Якщо перша група має на меті законодавчо-нормативне врегулювання взаємодії учасників процесу відтворення кадрового потенціалу підприємств, установ та організацій, то методи другої групи покликані забезпечити зазначений процес фінансовими ресурсами, зокрема з держаного та місцевих бюджетів. Щодо третьої групи методів, то вони потрібні для формування мотивації у потенційних працівників щодо отримання потрібних суспільству професій, спеціальностей та кваліфікації. Саме враховуючи зазначені цілі, використання визначених нами груп методів управління, розглянемо аргументацію щодо їх застосування державними органами влади та управління. Розпочати слід з методів, які забезпечать певне врегулювання у міграційних потоках фахівців, оскільки без такого врегулювання усі заходи будуть марними, а фінансові ресурси держави будуть витрачатися на підготовку кадрів для інших країн. Це припустимо, проте на компенсаційних засадах, коли вітчизняна освітня система отримуватиме за надані освітні послуги кошти, а підготовлені кадри будуть відпрацьовувати їх деінде.

Необхідно згадати про нелегальну міграцію, переважно зі сходу на захід, яка є одним із джерел збільшення кількості дітей, неохоплених освітою. Якщо західні сусіди виконують вимоги Європейського Союзу щодо депортації нелегальних іммігрантів, то Україна відповідних законів не має, а її східні кордони захищені слабо. В результаті багато людей, що покинули рідні місця, залишаються жити в Україні, хоча вони могли мати інші наміри. Сьогодні це питання постає ще гостріше. Адже згідно з угодою про реадмісію з Євросоюзом з 1 січня 2010 року Україна зобов'язана приймати до себе сотні тисяч нелегалів з ЄС, які потрапили туди з території України. Продовження неконтрольованої міграції може призвести до того, що на території країни проживатиме велика кількість неохопленого освітою населення різних національностей. Це може стати причиною багатьох негативних явищ для України.

Іншим фактором є велика кількість емігрантів, що покидають Україну в пошуках роботи і працюють за кордоном. Це також можна вважати негативним аспектом діяльності вітчизняної системи освіти. Українці їдуть за кордон, зазвичай через те, що не бачать для себе перспективи.

Прийнято проповідувати думку, що через реорганізацію національної системи освіти, професійної підготовки та перепідготовки своїх громадян будь-яка країна у порівняно короткий термін може долучитися до групи високорозвинутих країн світу. Щодо «швидкого» приєднання до розвинених країн, то, звичайно, лише освітніми заходами чи науковими дослідженнями такого результату досягти важко. Проте, розвиваючи економіку і реалізуючи необхідні освітні та наукові програми, можна досягти бажаного.

Враховуючи необхідність вдосконалення освітніх програм, уже тривалий час європейське освітнє співтовариство живе під знаком так званого Болонського процесу, до якого долучилася й Україна [4; 5]. Його суть полягає у формуванні на перспективу загальноєвропейської системи вищої освіти, названої Зоною європейської вищої освіти, яка ґрунтується на спільності фундаментальних принципів функціонування.

У багатьох країнах визнають, що учасниками освітнього процесу є приватний сектор, громадські організації, органи місцевого самоврядування, держава, асоціації батьків та навчальні заклади.

Невід'ємною частиною успішної реалізації програм підготовки висококваліфікованих фахівців є підготовка майбутніх фахівців, починаючи з загальноосвітньої школи через профільне навчання. Зокрема останній фактор створюватиме сприятливі умови для врахування індивідуальних особливостей, інтересів і потреб учнів, сформує у школярів орієнтацію на той чи інший вид майбутньої професійної діяльності. Профільна школа найповніше реалізує принцип особистісно орієнтованого навчання, що значно розширює можливості учня у створенні власної освітньої траєкторії.

Впровадження нових освітніх технологій в умовах сучасних економічних, соціальних і демографічних тенденцій є невід'ємною складовою, яка реалізує право людини на повноцінну освіту. Важливою домінантою у цьому є реалізація навчання протягом усього життя. Саме такий підхід забезпечить вимоги сьогодення і наблизить нас до європейської вищої освіти. У цьому контексті основою підготовки фахівців є база, яка закладається у середній школі.

Впродовж останніх десяти років на рівні держави задекларовано важливий стратегічний крок – середня школа повинна бути профільною. Загальнодержавне бачення реалізації цієї проблеми визначене багатьма документами (Указ Президента України від 17 квітня 2002 року №347/2002 “Про Національну доктрину розвитку освіти”, постанова Кабінету Міністрів України від 16 листопада 2000 року № 1717 “Про перехід загальноосвітніх закладів на новий зміст, структуру і 12-річний термін навчання”, Концепція профільного навчання в старшій школі, що затверджена рішенням колегії Міністерства освіти і науки України від 25 вересня 2003 року № 10/12-2, листи Міністерства освіти і науки України від 28 листопада 2002 року № 1/9-528 та 26 грудня 2002 року № 2/2-3-389 стосовно вжиття комплексу невідкладних заходів щодо забезпечення профільного навчання учнів старшої школи та вирішення питань здобуття учнями якісної повної загальної середньої профільної та професійної освіти).

Об липня 2010 року № 2442-VI Президент України підписав Закон України “Про внесення змін до законодавчих актів з питань загальної середньої та дошкільної освіти щодо організації навчально-виховного процесу” [6]. Цей Закон замінює 12-річну освіту на 11- річну освіту і вносить доповнення такого змісту: “Загальноосвітні навчальні заклади для задоволення допрофесійних, професійних запитів та культурно-освітніх потреб громадян можуть входити до складу освітніх округів, спілок, інших об’єднань, у тому числі за участі навчальних закладів системи дошкільної, загальної середньої, позашкільної, професійно-технічної та вищої освіти різних типів і рівнів акредитації, закладів культури, фізичної культури та спорту, підприємств і громадських організацій. Положення про освітній округ затверджується Кабінетом Міністрів України”.

Якщо проаналізувати освітні галузі згідно з державним стандартом базової і повної середньої освіти, то стає зрозумілим, що вирішальною умовою реалізації профільного навчання є комплексне вирішення питань, пов’язаних з необхідним потужним фінансовим, високоякісним кадровим, сучасним навчально-методичним, нормативно-правовим і організаційним забезпеченням профільної школи.

Реалізацію профільного навчання і його переваги наведено на рисунку.

Реалізація профільного навчання	щодо нормативно-правового забезпечення	розробляти й вдосконалювати його відповідно до чинного законодавства для швидкої та ефективної реалізації
	щодо кадрового забезпечення	залучати найбільш досвідчених викладачів середніх загальноосвітніх навчальних закладів та викладачів вищих навчальних закладів
	щодо навчально-методичного забезпечення	розробляти їх на базі кафедр вищих навчальних закладів відповідно до сучасних досягнень і тенденцій
	щодо фінансового забезпечення	використовувати не тільки бюджетні кошти, але й в значній мірі кошти фізичних і юридичних осіб, а також інші інвестиції
	щодо організаційного забезпечення	створити навчально-науково-виробничі комплекси середніх загальноосвітніх навчальних закладів і вищих навчальних закладів для реалізації спектру профілів відповідно до державного стандарту
Переваги реалізації профільного навчання	якісно і в короткі терміни реалізувати профільне навчання відповідно до затверджених стандартів освіти	
	ефективно проводити профорієнтаційну роботу	
	зацікавити учнів у пізнавальній діяльності	
	адаптувати і зробити безболісним перехід від середньої школи до вищої школи, зокрема оволодіти всіма засобами та навичками університетської освіти, а отже адаптуватися до вищої школи (написання рефератів і курсових робіт, робота в бібліотеці, проведення презентацій тощо)	
	реалізувавши профільне навчання за дистанційною формою, залучити до профілізації учнів сільських шкіл	
	розв’язати питання зайнятості підлітків	
	проводити навчання із залученням науково-педагогічних працівників, бібліотек, навчально-методичного та інформаційно-технічного забезпечення, а також лабораторної бази ВНЗ, що буде сприяти залученню учнів до перших кроків у науково – дослідній роботі	
	учням шкіл приймати участь у студентських наукових конференціях, диспутах, семінарах, залучатися до участі у різноманітних виховних заходах ВНЗ	

Методи реалізації і переваги профільного навчання

Важливим аспектом управління розвитком освітньої сфери є визначення етапів зазначеного процесу розвитку, яких фахівці пропонують розглядати три.

Для успішної реалізації запровадження профільного навчання на першому етапі необхідно створити робочу групу для моніторингу та координації дій, вивчити потреби у професійних кадрах і попит на певні профілі навчання, раціонально сформувати мережу профільних класів, визначити перелік дисциплін в межах обраних профілів, розробити навчальні програми дисциплін відповідної профілізації, підготувати педагогічні кадри для викладання профільних дисциплін, сформувати бібліотечні фонди необхідного навчально-методичного забезпечення, проаналізувати матеріально-технічне та фінансове забезпечення щодо реалізації профільного навчання.

На наступному етапі доцільно було б розглянути у якості інтеграційної складової моделі “старша школа – ВНЗ” підготовку молодших спеціалістів, що відповідає Закону України „Про вищу освіту” (стаття 8, п. 1), де передбачено можливість одночасно навчатися за освітньо-професійною програмою підготовки молодшого спеціаліста та здобувати повну загальну середню освіту [7]. Така модель акцентує увагу на організації і координації навчального процесу на рівні переходу “старша школа – ВНЗ”, який має бути змістовний, раціональний та безболісний. Наступний етап передбачає зв’язок з підприємствами, створення баз практик, надання підприємствам можливості відбору майбутніх працівників.

Для реалізації структурних зрушень у вітчизняній освіті, наближенні її до світових зразків слід згадати про Національну рамку кваліфікацій, що визначає градацію фахівців за рівнем їх освіти, за наявними професійними навичками. Згідно з зазначеним документом розробляються освітньо-кваліфікаційні характеристики (ОКХ) для освітньо-кваліфікаційних рівнів (ОКР), а також визначається склад та форма документів про освіту – дипломи, свідоцтва, посвідчення тощо. Для реалізації цієї мети необхідно удосконалити структуру освіти, прийняти прозорі та зрозумілі градації дипломів, ступенів та кваліфікацій, використати єдину систему оцінювання знань, врахувати європейську практику організації контролю якості освіти, підтримувати і розвивати європейські стандарти якості, ліквідувати перепони для розширення мобільності студентів, викладачів і дослідників, запровадити сучасні підходи інтеграції вищої освіти і науки у справі підготовки магістрів та аспірантів, а також забезпечити подальший розвиток автономності та самоврядування у системі вищої освіти та науки. Такий підхід дозволить підвищити ефективність і якість діяльності українських навчальних закладів, розширити експорт освітніх послуг, створити умови для освоєння викладачами і студентами міжнародних джерел інформації, підвищити рівень конкурентоспроможності вітчизняних випускників.

Створення системи «освіта – кадрова підготовка виробництва» є розвитком відомих в радянський період ідей про створення середньої політехнічної школи, з подальшим продовженням освіти в професійно-технічних училищах, технікумах, інститутах. Саме такий ланцюг навчальних закладів забезпечував у минулому підготовку кадрів сфери матеріального виробництва в країні і її регіонах. Сьогодні ця система втратила свої позиції. Практично зникло професійно орієнтоване навчання в середніх школах, немає достатньої кількості професійно-технічних училищ і технікумів. Система перепідготовки кадрів, яка існувала при провідних підприємствах, також ліквідована. Водночас, необхідність у відповідних кадрах зовсім не зникла. Насправді, немає необхідності повертатись до того масштабу підготовки спеціалістів різного рівня кваліфікації, який існував. Однак є потреба у відновленні на нових, вже ринкових принципах, системи підготовки і перепідготовки кадрів.

Взаємодія процесів демократизації суспільства і ринкових трансформацій економіки розширили можливості молоді у виборі сфер та видів економічної діяльності, територіальної та професійної мобільності, скоригували її вимоги до робочого місця та, загалом, трудової мотивації. Молодіжний сегмент ринку праці – найпроблемніша частка загальнонаціонального ринку праці. Нині значну стурбованість викликає ситуація з диспропорцією попиту та пропозиції робочих місць, трансформацією галузевої структури зайнятості, перерозподілом зайнятих між офіційним та неофіційним “тіньовим” секторами економіки, невідповідністю отриманих молоддю освіти та фаху вимогам роботодавців. Стан взаємодії між освітнім комплексом та ринком праці нині має такі прояви: невідповідність рівня спеціалістів, що їх випускають ВНЗ, запитами ринку праці;

значне зниження або відсутність у молодих спеціалістів умінь та практичних навичок за отриманою спеціальністю через недостатність практики та стажування на виробництві; невідповідність запитів молоді щодо оплати праці наявним пропозиціям від роботодавців [8].

Державна освітньо-наукова політика має відповідати загальній концепції стратегії випередження техніко-економічного розвитку. Має бути сформований економічний механізм стимулювання науково-технічних заходів, який забезпечить зацікавленість підприємств, організацій, установ у технічному вдосконаленні та оновленні виробництва. При цьому ступінь самостійного функціонування учасників інноваційного процесу є головною характеристикою ефективної дієвості ринку наукомісткої продукції. Втручання держави в інноваційну сферу має виявлятися через застосування економічних важелів, тобто шляхом прямої фінансової підтримки пріоритетних напрямків наукових досліджень, які доповнюються непрямими методами впливу на розвиток науки через законодавчі акти. Держава має зосередити свою фінансово-організаційну підтримку у сфері фундаментальних і стратегічних прикладних наукових розробок. Прикладом може слугувати створення “фірмової” науки в розвинених країнах світу, де взаємовигідний зв’язок у сфері “державо-приватна компанія” давно уже налагоджено і доведено його високу ефективність. Доцільно розглянути докладніше і розвиток інноваційних процесів та його вплив безпосередньо на ту чи іншу модель ринку науково-технічної продукції.

Методи другої групи – це фінансові методи державного управління відтворенням кадрового потенціалу підприємств. До них, як показує аналіз наукових публікацій, фактичного стану справ в освітній сфері, слід зарахувати методи фінансової політики, методи вибору джерел фінансування освітньої сфери і забезпечення кадрового потенціалу підприємств зокрема кредитування, методи фінансування наукових досліджень, які є важливою складовою навчального процесу фахівців вищої кваліфікації і необхідні для розвитку кадрового потенціалу підприємств.

Загальновідомим фактом є недостатність бюджетних коштів для фінансування освітніх закладів. Навіть для загальноосвітніх шкіл, тобто для обов’язкової за конституцією освіти, не вистачає бюджетних коштів. Тим паче їх не вистачає для підготовки фахівців з вищою освітою. Те саме можна сказати й про професійно-технічну освіту, яка у минулі десятиліття значною мірою утримувалася й підтримувалася зусиллями і коштами зацікавлених підприємств. Тому проблемою є аспекти фінансового забезпечення формування середовища кадрової підготовки виробництва.

Звернемо тепер увагу на необхідність вирішення проблеми кадрової підготовки виробництва у зв’язку з фінансовою політикою регіону і держави загалом. Фінансова політика держави – це частина її економічної політики, яка втілюється через сукупність законодавчих і нормативних актів, бюджетних, податкових, інших фінансових інструментів, заходів, а також інститутів державної влади, які згідно з чинним законодавством, мають повноваження із формування і використання фінансових ресурсів країни і регулюють фінансово-кредитні потоки в секторах економіки відповідно до цілей економічної політики держави. Україна ще значно відстає від світових стандартів у використанні фінансових інструментів, особливо ефективності функціонування фінансових інститутів для реалізації фінансової політики. Підвищення ефективності фінансової політики в Україні потребує якісно нового підходу до аналізу і прогнозування розвитку національної економіки, зокрема фінансового забезпечення освіти як середовища кадрової підготовки інноваційного виробництва [9].

Спільною ознакою для країн з ринковою економікою є різноманітність джерел фінансування освіти, зокрема кредитних. Вкладення коштів у розвиток вищої освіти – справа ризикована, оскільки ймовірність їх повернення дуже низька, а сума розрахована на довгостроковий період. Ці кредити мають високий рівень кредитного ризику. Така ситуація являється причиною нерозвиненості ринку освітніх кредитів на Україні, що зумовлює необхідність втручання держави в цю сферу діяльності. Правильне поєднання бюджетного фінансування освіти, залучення коштів зацікавлених підприємств з наданням кредитів молоді для отримання вищої освіти, а також проходження перепідготовки повинно сформувати фінансовий механізм системи «освіта – кадрова підготовка виробництва».

Важливим аспектом у профільній підготовці майбутніх фахівців належить науковим дослідженням. Розгляд фінансування наукових досліджень з таких позицій має зайняти провідне місце і стати складовою фінансування підготовки кадрів, відтворення кадрового потенціалу. Дослідниками розглядаються різні схеми фінансування освіти й науки в Україні. У межах сектору, який здійснює наукові дослідження, треба чітко окреслити, по-перше, ту частину, яка може працювати за умови переведення досліджень на фінансування коштом споживача результатів, і, по-друге ту, яка повинна залишатися на держбюджетному фінансуванні установ, що пропонують наукові фундаментальні розробки. Інакше кажучи, для переходу від фінансування науково-дослідних установ державою до фінансування досліджень споживачами, у останніх повинна бути більш-менш явною потреба в результатах таких досліджень.

До третьої групи ми зарахували роз'яснювально-виховні методи державного управління відтворенням кадрового потенціалу підприємств, що мають визначати світогляд молоді на освіту, на майбутню професію, на можливість успішного працевлаштування і майбутню виробничу діяльність.

Освіта завжди вважалась необхідною для професійної діяльності людини. Саме з цих позицій і нині абітурієнти та їхні батьки оцінюють необхідність набуття певних знань та навичок. Перспективність професій, спеціальностей та кваліфікації визначають фізичні особи відповідно до можливості працевлаштування і рівня матеріальної винагороди за той чи інший фах.

Методи державного управління доволі різноманітні, що зумовлює необхідність їх класифікації на види залежно від того чи іншого критерію класифікації. Так, Г. Атаманчук виділяє такі види методів: морально-ідеологічні, соціально-політичні, економічні, адміністративні. На думку Ю.Н. Козлова, основними видами методів державного управління є дві групи: позаекономічного (прямого) й економічного (непрямого) впливу. А. Луньов виділяє морально-політичні, економічні, організаційні, адміністративно-директивні методи державного управління.

Крім зазначених, в адміністративній науці прийнято виділяти і такі методи державного управління, як: переконання, заохочення, нагляд, регулювання, керівництво, субординація, координація тощо.

Переконання – це один з основних адміністративно-правових методів, який проявляється в різних роз'яснювальних, виховних, організаційних заходах щодо формування волі підлеглого. Способами такого методу є навчання, пропаганда, роз'яснення, обмін досвідом тощо.

Заохочення – це такий спосіб впливу, який через інтереси, свідомість направляє волю людей на здійснення корисних, з точки зору суб'єкта управління, дій.

Регулювання – упорядкування, установлення в певному порядку. Спрямування розвитку, руху чого-небудь з метою впорядкування, створення системи. Встановлення правильної, необхідної для діяльності взаємодії підрозділів підприємства [10, 11].

Координація – узгодження; поєднання; приведення до порядку; приведення у відповідність (дій, понять, складових частин тощо) [11].

В умовах реформування освіти важливо враховувати вплив „людського фактора” на економічний розвиток країни, зокрема питання вдосконалення системи освітніх послуг для якісного засвоєння працівниками процесів виробництва, що постійно вдосконалюються. Вивчати залежність економічного розвитку країни від рівня освіти громадян як споживачів продуктів виробництва, в основі яких лежать нові інформаційні технології, динаміка технічного прогресу.

Головною метою формування національної системи освіти і науки вбачається вжиття заходів для входження в європейський простір з реалізацією таких вимог, критеріїв і стандартів: постійне навчання впродовж усього життя; мотивоване залучення студентів до навчання; сприяння привабливості та конкурентоспроможності Європейського простору вищої освіти і науки для інших регіонів світу.

Висновки і перспективи подальших досліджень. Проведені дослідження показують, що слід сформулювати методи державного управління профільним навчанням задля забезпечення відтворення кадрового потенціалу підприємств. При цьому необхідно враховувати методи

законодавчо-нормативного регламентування, що мають на меті законодавчо-нормативне врегулювання взаємодії учасників процесу відтворення кадрового потенціалу підприємств, установ та організацій, методи фінансового забезпечення покликані забезпечити зазначений процес фінансовими ресурсами, в тому числі з держаного та місцевих бюджетів і роз'яснювально-виховні методи державного управління відтворенням кадрового потенціалу підприємств, що мають визначати світогляд молоді на освіту, на майбутню професію, на можливість успішного працевлаштування і майбутню виробничу діяльність.

У подальшому вбачається доцільним вивчення можливості великим підприємствам організувати навчання персоналу безпосередньо в своїх стінах. Зокрема, в недалекому майбутньому особливе значення матиме випереджаюче навчання працівників відмираючих секторів господарства.

Проаналізовані методи державного управління профільним навчанням будуть використані у подальших дослідженнях щодо аналізу складу і змісту засобів забезпечення компенсаційних процесів відтворення кадрового потенціалу підприємств.

1. Оболенська Т.Є. *Маркетинг освітніх послуг: вітчизняний і зарубіжний досвід* / Оболенська Т.Є. – К.: КНЕУ, 2001. – 208 с. – (Монографія). 2. Штуль В.П. *Матеріально-технічна база як механізм забезпечення конкурентоспроможності закладів вищої освіти* / Штуль В.П // *Економіка розвитку*. – Харків: Харківський національний економічний університет. – 2005. – № 3 (35). – С. 23–25. 3. Мороз А.С. *Рівні формування кадрового потенціалу інноваційного розвитку економіки* / Мороз А.С. // *Економіка розвитку*. – 2005. – № 3 (35). – С. 31–33. 4. Закон України «Про наукову і науково-технічну діяльність» / *Відомості Верховної Ради України*. – 1999. – № 2–3. – 20 с. 5. Закон України «Про основи державної політики в сфері науки і науково-технічної діяльності» // *Збірник законод. та нормат. актів України в сфері науки і науково-технічної діяльності*. – К.: УкрІНТЕІ, 1997. 6. *Відомості Верховної Ради України*, 2010, № 46, ст. 545, яким внесено зміни до Закону України “Про загальну середню освіту (651-14) (*Відомості Верховної Ради України*, 1999 р., № 28, ст.230”. 7. Матвієнко Л. *Новий освітній комплекс як засіб забезпечення цілісної освіти* / Матвієнко Л. // *Вища освіта України*. – 2004. – № 4. – С. 46–49. 8. Балакірева О.М. *Проблеми працевлаштування та міграційні орієнтації молоді* / Балакірева О.М., Валькована О.В. // *Економіка і прогнозування*. – К.: Інститут економіки і прогнозування НАН України, 2006. – № 4. – С. 76–91. 9. Алексєєв І.В. *Фінансові проблеми освітньої галузі в контексті державотворення в Україні* / Алексєєв І.В., Мороз А.С. // *Вісник ЛФ УАДУ*. – Львів: ЛФ УАДУ, 1999. – № 2. – С. 111–117. 10. Куньч З.Й. *Універсальний словник української мов* / Куньч З.Й. – Тернопіль: Навчальна книга – Богдан, 2005. – 848 с. 11. *Економічний тлумачний словник: власність, приватизація, ринок цінних паперів (українсько-англійсько-російський)* [уклад. Л.М.Алексєєнко, В.М. Олексієнко] – Тернопіль: Астон, 2003. – 672 с.