

УДК 342.813

Наталія ВОЛКОВА

Дніпропетровська державна фінансова академія

МЕХАНІЗМ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТІ ВИТРАТ НА ОСВІТУ

Розглядається питання економічної результативності витрат на професійну освіту та необхідності її визначення засобами державного моніторингу. Досліджується проблема відповідності освітніх послуг потребам ринку праці.

Ключові слова: державний механізм, професійна освіта, потреба ринку праці, держзамовлення.

Наталія ВОЛКОВА

Днепропетровская государственная финансовая академия

МЕХАНИЗМ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ЗАТРАТ НА ОБРАЗОВАНИЕ

Рассматривается вопрос экономической результативности расходов на профессиональное образование и необходимости ее определения средствами государственного мониторинга. Исследуется проблема соответствия услуг образования потребностям рынка труда.

Ключевые слова: государственный механизм, профессиональное образование, потребность рынка труда, госзаказ.

Natalia VOLKOVA

Dnipropetrovsk State Finance Academy

THE MECHANISM OF STATE REGULATION OF THE IMPACT OF EDUCATION EXPENDITURE

The question of economic impact of expenditures on vocational education and the need to determine the means of state monitoring are considered. The problem of matching of educational services to the needs of the labor market are studied.

Key words: state mechanism, professional education, labor market needs, the state order.

Економічна результативність витрат на професійну освіту визначається умовами взаємодії сфери освіти з економікою країни. В умовах комерціалізації

освіти постає питання про відповідність обсягів підготовки фахівців потребам ринку праці та про якість освітніх послуг. Сповільнений розвиток технічного рівня виробництва спричиняє значний попит на професії, що не потребують спеціальної освіти, водночас зростає рівень освіченості молоді в галузях знань, популярність яких продиктована не попитом на ринку праці, а попитом самої молоді. Вимога підвищення якості освіти дискредитована лояльністю по відношенню до студентів з низьким рівнем успішності, залежністю фінансування навчального закладу від контингенту студентів. Відсутність узагальнених даних про потреби регіональних ринків праці і контингенту випускників у розрізі спеціальностей та оперативного доступу до них негативно впливає на стан працевлаштування та закріплення випускників, відповідно знижуючи результативність витрат на освіту.

В українській та російській теорії і практиці дослідженню проблем економічної ефективності освіти, витрат на неї та проблем людського капіталу присвятили свої роботи такі вчені, як В. І. Марцинкевич, С. Г. Струмлілн, В. А. Жамін, Є. Н. Жильцов, В. Є. Комаров, С. Л. Костанян, В. К. Розов, В. Н. Усанов, В. П. Щетинін, М. Хроменков, Б. Рябушкін, С. А. Дятлов, Г. А. Балихін, Л. І. Романкова, І. С. Каленюк, Т. М. Боголіб, О. А. Грішнова, В. П. Александрова, Й. М. Бескид, Б. Данилишин, Г. А. Дмитренко, М. І. Карлін, К. Корсак, В. В. Мортиков та ін. Зокрема, питання взаємозв'язку державного регулювання та механізмів самоорганізації в управлінні освітою розглядалось у роботах Н. М. Колісніченко.

Серед закордонних учених проблемами економічної ефективності освіти займалися представники теорії людського капіталу Т. Шульц, Г. Беккер, Мінцер, а також такі вчені, як Барро, Е. Денісон та ін.

Метою статті є обґрунтування теоретичних положень та практичних рекомендацій щодо механізму державного регулювання результативності витрат на освіту.

Економічний результат освіти визначається саме на ринку праці і є відображенням кількісної та якісної відповідності випускників і первинних робочих місць, закріпленості на них. Проблема забезпечення молоді робочими місцями є одним із першочергових завдань державного управління [1 – 3]. Не останню роль у розв'язанні цієї комплексної проблеми повинна відігравати державна система моніторингу працевлаштування випускників та закріплення їх на робочому місці.

Проблема працевлаштування та закріплення на робочому місці випускників професійних навчальних закладів зумовлена комплексом причин, серед яких:

- відсутність відповідної роботи в регіоні, країні;
- відсутність чітких орієнтирів під час вибору професії, небажання працювати за отриманою спеціальністю;
- завищені вимоги до умов праці, хибні уявлення про престижність професій;
- дискримінація на ринку праці (небажання брати на роботу дівчат, установлення випробувального терміну);

- висока конкуренція серед претендентів на робоче місце, перенасиченість ринку праці;
- низька якість робочих місць (низька заробітна плата, виконання доручень, не пов'язаних з посадою);
- низька якість підготовки фахівця (низька конкурентоспроможність);
- низькі можливості територіальної мобільності всередині країни (відсутність житла за місцем роботи, неспроможність оплати оренди житла, небажання виїжджати з рідної місцевості від сім'ї тощо).

Зазначені причини можна поділити на такі, що залежать:

- від самого випускника (суб'єктивні);
- навчального закладу;
- державного управління у сфері освіти.

Не всі причини перебувають під впливом держави, тим більше за умов ринкової економіки. Але важелем впливу залишається державне замовлення на підготовку фахівців. Не можна абсолютизувати роль державного замовлення в питанні узгодження обсягів підготовки фахівців з ринковими потребами, оскільки воно охоплює лише близько 50 % студентів. Збалансованість ринку праці та освітніх послуг держава може забезпечити, застосувавши такі заходи:

- прогнозування розвитку економіки;
- підвищення статусу професій, які користуються попитом на ринку праці;
- моніторинг працевлаштування випускників професійних навчальних закладів та їх закріпленості на робочих місцях.

Прогнозування розвитку економіки в умовах ринку не втрачає своєї значущості. На підставі прогнозованого розвитку галузей формуються контрольні показники прийому на навчання та обсяги підготовки фахівців відповідно до методичних рекомендацій щодо визначення потреби у кваліфікованих робітниках з професійно-технічною освітою та фахівцях з повною вищою освітою, розроблених науково-дослідним інститутом (НДІ) соціально-трудових відносин і НДІ праці та зайнятості спільно із Національною академією наук України, Міністерством праці та соціальної політики, Міністерством освіти та науки. Визначення перспективних потреб ринку праці дозволить обґрунтувати структуру та обсяги державного замовлення на кваліфікованих робітників.

Заходи з підвищення статусу професій, які користуються попитом на ринку праці, повинні бути обов'язком не тільки державних центрів зайнятості, які мають в арсеналі заходів упереджувальну профорієнтацію та перепідготовку кадрів, а також і засобів масової інформації, управлінь з праці та соціальної політики, податкових адміністрацій, які б могли впровадити податкові пільги на відрахування із зарплати для представників непривабливих професій. Як відомо, соціальний статус професії має дві форми: економічну і престижну. Економічний статус залежить від рівня матеріальної винагороди. Престижний статус професії пов'язаний з економічним, але його також визначають такі параметри, як змістовність і ступінь популярності. Слід мати на увазі, що на популярність професій впливають національні або місцеві трудові традиції, належність людини до тієї чи іншої соціальної групи. Крім того, ступінь популярності професії не

завжди залежить від величини оплати та складності праці (прикладом є професії вчителя та лікаря). Отже, держава повинна створювати позитивний імідж навколо працівників тих професій, які є дефіцитними.

Моніторинг працевлаштування і закріпленості на робочих місцях випускників професійних навчальних закладів дозволить підтримувати зворотний зв'язок між освітою та економікою. Центри моніторингу можна створювати в місцях нагромадження первинної інформації про стан на ринку праці, тобто при державних центрах зайнятості за умови їх кадрового підкріплення. Необхідно створити державну комп'ютеризовану систему моніторингу працевлаштування випускників професійних навчальних закладів, а також забезпечити доступ центральних та місцевих органів виконавчої влади до інформаційних ресурсів даної системи. Система моніторингу призначена для вдосконалення механізму узгодження ринків праці та освітніх послуг [4]. Вона передбачає розробку системи показників. Так, до показників діяльності випускників навчального закладу можна віднести:

- відсоток випускників, працевлаштованих за спеціальностями;
- відсоток випускників, які працюють за спеціальністю через 1, 3, 5 років після закінчення професійного навчального закладу;
- оцінка готовності випускників до професійної діяльності керівником (високий, середній, низький рівень);
- самооцінка готовності випускників до професійної діяльності (високий, середній, низький рівень);
- рівень заробітної плати випускників;
- забезпеченість випускників житлом.

Реалізація завдань моніторингу передбачає розробку його науково-практичних інструментів. Найбільш доцільними для вирішення завдань моніторингу є методи опитування, експертного оцінювання, спостереження, вивчення документації.

Завдання моніторингу працевлаштування випускників професійних навчальних закладів – створити підґрунтя для визначення потреби в кадрах. Головним методом визначення потреби галузей економіки регіону у працівниках є балансовий метод. На кожному підприємстві незалежно від форми власності повинні здійснюватись прогностичні розрахунки додаткової потреби в працівниках за схемою балансу «наявність – прибуття – вибуття – потреба – додаткова потреба» у розрізі професій (на приріст чисельності та заміну тих, хто вибув). Такі розрахунки повинні проводитися на основі прогнозованих обсягів продукції та послуг, а також середньорічних показників вибуття кваліфікованих фахівців за останні два роки.

Основним показником, що характеризує відповідність обсягів та професійно-кваліфікаційної структури випускників потребам ринку праці, є інтегральний коефіцієнт збалансованості попиту та пропозиції робочої сили, підготовленої в професійних навчальних закладах, K_6 :

$$K_6 = K_{цз} + K_{нз} \times (1 - K_{рп} - K_{об}) \times (1 - K_c),$$

де $K_{цз}$ – коефіцієнт співвідношення незайнятих фахівців з вищою освітою чи кваліфікованих робітників та їх потреби за напрямами підготовки (спеціальностями, професіями):

$$K_{цз} = Ч_б / Ч_п,$$

де $Ч_б$ – незайняті фахівці (кваліфіковані робітники) (за певним напрямом);

$Ч_п$ – потреба у фахівцях з вищою освітою (кваліфікованих робітниках) за певним напрямом;

$K_{нз}$ – коефіцієнт співвідношення планової чисельності випускників за напрямами підготовки (професіями) і потреби в них:

$$K_{нз} = Ч_{вп} / Ч_п,$$

де $Ч_{вп}$ – планова чисельність випускників за певним напрямом;

$K_{рп}$ – коефіцієнт реального працевлаштування випускників певного напрямку:

$$K_{рп} = Ч_{рп} / Ч_в,$$

де $Ч_{рп}$ – реально працевлаштовані;

$Ч_в$ – середньорічна чисельність випускників певного напрямку;

$K_{ов}$ – коефіцієнт об'єктивного вибуття випускників з професійного сегменту регіонального ринку праці:

$$K_{ов} = (Ч_з + Ч_д + Ч_а + Ч_м) / Ч_в,$$

де $Ч_з$ – випускники, які призиваються до Збройних сил;

$Ч_д$ – випускники-жінки, які перебувають у декретних відпустках або у відпустках з догляду за дітьми;

$Ч_а$ – випускники, що вступили до навчальних закладів вищого рівня, аспірантури;

$Ч_м$ – випускники, які виїхали з даного регіону на постійне місце проживання з різних причин;

K_c – коефіцієнт можливої самозайнятості.

Система моніторингу призначена для удосконалення механізму узгодження ринків праці та освітніх послуг. За допомогою системи моніторингу забезпечується:

– розроблення та прийняття урядових рішень з питань подальшого удосконалення механізму державного замовлення на підготовку фахівців (кваліфікованих робітників);

– оперативний державний контроль за працевлаштуванням випускників, що навчалися за державні кошти;

– зберігання інформаційних матеріалів в інтегрованій базі;

– узагальнення, комплексний аналіз та використання інформаційних матеріалів;

– виявлення та аналіз шляхів і способів неефективного працевлаштування випускників ВНЗ.

Рівень працевлаштування випускників є показником ефективності управління у сфері освіти, зокрема державного стратегічного управління, націленого на узгодження ринків праці та освітніх послуг. Моніторинг

працевлаштування випускників необхідно проводити в загальній системі оцінки якості освіти, напрямками якого є моніторинг:

- контексту освітнього процесу;
- ресурсів освітнього процесу;
- перебіг освітнього процесу;
- результатів освітнього процесу [6; 7].

Необхідно чітко розмежувати повноваження навчальних закладів та державних органів з праці та соціального захисту, центрів зайнятості. Професійні навчальні заклади повинні готувати фахівців, а не визначати короткострокову потребу в них за допомогою маркетингових досліджень ринку праці регіону, як це пропонують деякі науковці (наприклад, О. А. Морозова [5]). Такими дослідженнями повинні займатися центри зайнятості. Перспективну потребу в кадрах повинні визначати в регіонах Головні управління праці спільно з управліннями економіки, а обласні державні адміністрації на основі цих даних повинні вести діалог із соціальними партнерами – роботодавцями, професійними навчальними закладами – для визначення контрольних показників замовлення на підготовку фахівців згідно з поточними і перспективними потребами економіки.

Кадрові агентства (центри кар'єри), створені при професійних навчальних закладах, повинні співпрацювати із зазначеними державними органами, роботодавцями здебільшого для організації практичного професійного навчання (навчання на виробництві, стажування), це для них посильна справа. Відповідальність за працевлаштування випускників повинні нести їх замовники. У зв'язку з цим необхідно згадати існуючий законопроект «Про формування та розміщення державного замовлення на підготовку фахівців різних освітньо-кваліфікаційних рівнів, кадрів вищої кваліфікації та кваліфікованих робітників», в якому зазначено, що державне замовлення на підготовку кадрів на національному рівні формується на основі потреби економіки держави у фахівцях; рівень працевлаштування випускників є одним із критеріїв розміщення державного замовлення на наступний рік. Отже, таке формулювання законопроекту повинно передбачати систему обліку працевлаштування в розрізі навчальних закладів, водночас навчальні заклади стають заручниками економічної ситуації в регіоні. Крім того, даний законопроект передбачає адміністративну та фінансову відповідальність замовників (посадових осіб, установ, організацій), наприклад у вигляді адміністративного штрафу за такі види правопорушень, як незабезпечення проходження виробничої переддипломної практики, ненадання випускникам першого робочого місця за фахом. Розміри штрафів та порядок їх мають визначатися постановою Кабінету Міністрів України. Також законопроект містить положення про адміністративну та фінансову відповідальність виконавців державного замовлення на підготовку кадрів:

- за порушення умов та низьку якість підготовки кадрів за державним замовленням виконавцям замовлень зменшується державне замовлення на наступний рік на 30,0 %;
- за нецільове або неефективне використання коштів Державного бюджету України, спрямованих на фінансування державного замовлення на підготовку

кадрів, виконавцям замовлень зменшується замовлення на наступний рік на 50,0 %.

Якщо виконавець державного замовлення раніше вже притягався до відповідальності за аналогічне правопорушення, він позбавляється права на підготовку кадрів за державним замовленням на п'ятирічний термін. Студенти (учні) несуть фінансову відповідальність за дотримання умов контракту. У разі відрахування студента (учня) з навчального закладу за неуспішність, порушення статуту, правил внутрішнього розпорядку навчального закладу, його неприбуття на місце роботи, обумовлене контрактом, або дострокове розірвання трудового договору не з вини замовника, студент (учень) відшкодовує державі витрати, пов'язані з його підготовкою. Ці правові норми в разі їх прийняття повинні підвищити ефективність використання бюджетних коштів закладами освіти, посилити відповідальність випускників, які навчались за кошти бюджету. Однак такі заходи будуть дієвими тільки за умови обліку працевлаштування, яке повинно ґрунтуватись на моніторингу.

При обласних центрах зайнятості, які мають первинну інформацію про попит на фахівців на ринку праці, необхідно створити центри моніторингу працевлаштування випускників. У свою чергу, проблеми узгодження ринків праці та освітніх послуг, ефективного працевлаштування випускників можуть вирішуватися такими державними заходами:

- законодавче закріплення і фінансове підкріплення пільг для фахівців (кваліфікованих працівників) у пріоритетних галузях економіки та в регіонах, які відчують брак кадрів (наприклад, брак учителів та лікарів на селі);

- співпраця із засобами масової інформації, кіностудіями для створення репортажів і фільмів з метою підвищення престижу певних професій (тобто ідеологічна робота);

- усунення комплексу меншовартості працівників бюджетної сфери, підвищення престижу державної служби, за рахунок доплати не тільки за стаж, а й за сумлінність молодих фахівців;

- пільгове оподаткування заробітної плати в пріоритетних галузях економіки, система надбавок за наставництво над молодими фахівцями або часткове звільнення наставника від основної роботи.

Під час вивчення економічної ефективності освіти на макрорівні зусилля науковців мають бути спрямовані не на конструювання відповідних показників, а на визначення умов збалансованого розвитку народного господарства й підготовки кадрів, що є темою подальших досліджень автора.

Список використаних джерел

1. **Про співробітництво** Міністерства праці та соціальної політики та Міністерства освіти і науки. Міністерство освіти і науки України : наказ Міністерства праці та соціальної політики України від 22 лип. 2005 р. № 232/430. – Режим доступу : www.rada.gov.ua.

2. **Єрохін, С.** Ефективність використання видатків державного бюджету на вищу освіту і можливість збільшення фонду державного пільгового

кредитування / С. Єрохін // Економ. часопис-XXI. – 2004. – № 2. – Режим доступу : – www.soskin.info.

3. **Лист** Міністерства освіти і науки керівникам вищих навчальних закладів I – IV рівнів акредитації, підпорядкованих Міністерству освіти і науки України від 28 листоп. 2008 р. № 1/9-770. – Режим доступу : www.rada.gov.ua.

4. **Моніторинг** якості освіти: світові досягнення та українські перспективи / за заг. ред. О. І. Локшиної. – К. : К.І.С., 2004. – 128 с.

5. **Морозова, О. А.** Вплив розвитку вітчизняного виробництва на структурні зміни вищої освіти та стан ринку праці спеціалістів на прикладі міста Дніпропетровська та області / О. А. Морозова // Формування ринкових відносин в Україні : зб. наук. пр. – К., 2000. – Вип. 9. – С. 125 – 127.

6. **Хриков, Є. М.** Теоретико-методологічні засади моніторингу якості професійної підготовки / Є. М. Хриков. – Режим доступу : www.experts.in.ua.

7. **Хриков, Є. М.** Управління навчальним закладом : навч. посіб. / Є. М. Хриков. – К. : Знання, 2006. – 365 с.

Надійшла до редколегії 19.03.09