

УДК 378.012.001

Почтовюк А.Б., к.н.д.у., доцент кафедри менеджменту,
Кременчуцький національний університет ім. М. Остроградського

МЕТОДИКА ТА ПОРЯДОК ДОСЛІДЖЕННЯ РАЦІОНАЛЬНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ СУБ'ЄКТІВ СИСТЕМИ ВИЩОЇ ОСВІТИ

У статті дослідження діяльності системи вищої освіти передбачає раціональну поведінку, під якою у кінцевому випадку розуміється результат. Основна мета полягає у побудові ієрархії використання показників діагностики раціональної діяльності суб'єктів системи вищої освіти. Запропоновано та проаналізовано постійний кругообіг показників результатів діяльності суб'єктів системи вищої освіти у послідовності «індивідуум – роботодавець – держава – ВНЗ – індивідуум».

Ключові слова: вища освіта (ВО), система вищої освіти (СВО), вищий навчальний заклад (ВНЗ), показники результатів діяльності суб'єктів СВО «індивідуум – роботодавець – держава – ВНЗ – індивідуум».

Pochtovyuk A.B.

METHODOLOGY AND RESEARCH OF RATIONALITY OF HIGHER EDUCATION SYSTEM SUBJECTS ACTIVITY

In the article the research of activity of higher education system anticipates rational behavior that leads to the result. The government that determines the policy of higher education, including state order volumes on professional studying of young people, has the opportunity to influence dramatically on development of modern society and economy, based on objective needs for specialists at the labour market. Therefore in this article for determination of methodology and research order of activity rationality of higher educational system subjects we need the indexes that characterize effectiveness and are primary in relation to other indexes. All selected indexes combine inter se to establish the degree of proportion of interrelation between the activity results of every subject. **The principal objective** of this research is to develop the hierarchy of the indexes use of diagnostics of rationality of higher education system subjects activity.

Key words: higher education, system of higher education, Higher School, indexes of higher educational system subjects activity results «individual – employer – state – Higher School – individual».

Почтовюк А.Б.

МЕТОДИКА И ПОРЯДОК ИССЛЕДОВАНИЯ РАЦИОНАЛЬНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СУБЪЕКТОВ СИСТЕМЫ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

В статье исследования деятельности системы высшего образования предполагает рациональное поведение, под которой в конечном понимается результат. Основная цель заключается в построении иерархии использования показателей диагностики рациональной деятельности субъектов системы высшего образования. Предложен и проанализирован постоянный круговорот показателей результатов деятельности субъектов системы высшего образования в последовательности «индивидуум - работодатель - государство - вуз - индивидуум».

Ключевые слова: высшее образование (ВО), система высшего образования (СВО), высшее учебное заведение (ВУЗ), показатели результатов деятельности субъектов СВО «индивидуум - работодатель - государство - вуз - индивидуум».

Постановка проблеми у загальному вигляді і її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями. Уряд країни, визначаючи свою політику в галузі вищої освіти, у тому числі обсяги державного замовлення на професійну підготовку молоді, має можливість активно впливати на розвиток сучасного суспільства, в тому числі на економіку, ґрунтуючись на об'єктивні потреби у фахівцях на ринку праці. Тому у даній статті для визначення методики та порядку дослідження раціональності діяльності суб'єктів СВО затребувало обрати показники, які, з одного боку, найбільше характеризують результативність, а з другого, є первинними по відношенню до інших показників. Обрані показники поєднуються між собою для встановлення ступеню пропорційності взаємозв'язку між результатами діяльності кожного суб'єкта.

Аналіз останніх досліджень, у яких започатковано вирішення проблеми. Методологічну основу даного дослідження становлять комплексний аналіз і системний підхід до вивчення першоджерел та літератури в області раціонального розвитку та становлення системи вищої освіти. Найбільш помітний вплив на пошук показників раціональності у діях

вищої школи по відношенню до інших суб'єктів менеджменту вищої школи за останні роки освітлено в публікаціях таких авторів: Бородчук Н., Гишук І., Згуровський М., Кісіль М., Ланюк Є., Романовський О., Слюсаренко О., Фініков Т., Черніченко Г., Шаульська Л., Шевляков І., Шевченко Л., Яворська Л.

Балабанова Л.В., Сардак О.В., Сафронова Н.А. у своїх працях вивчають питання професійно-кваліфікаційного балансу на ринку праці.

Ціль статті даного дослідження полягає у побудові ієрархії використання показників діагностики раціональної діяльності суб'єктів системи вищої освіти.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Для розробки методики використано ті показники результатів діяльності суб'єктів, які відповідають напряму та цільовій функції дослідження, а саме першочерговості діяльності одного суб'єкта по відношенню до інших та наявності базового показника сполучення інтересів суб'єктів як запоруки реалізації місії ВО.

Первинними кількісними показниками, які обумовлюють значення більшості інших показників, відзначаємо наступні: ПКВ (базовий), продуктивність праці, ВВП, бюджетне фінансування вищої освіти та державне замовлення. Послідовність показників відповідає ієрархії сполучення інтересів суб'єктів. Наявний постійний кругообіг показників результатів діяльності у послідовності “індивідуум – роботодавець – держава – ВНЗ – індивідуум”. Зв'язок кількісних показників по кожному суб'єкту відбувається завдяки чотирьом комплексним показникам, які відмічено на рис. 1 цифрами від 1 до 4.

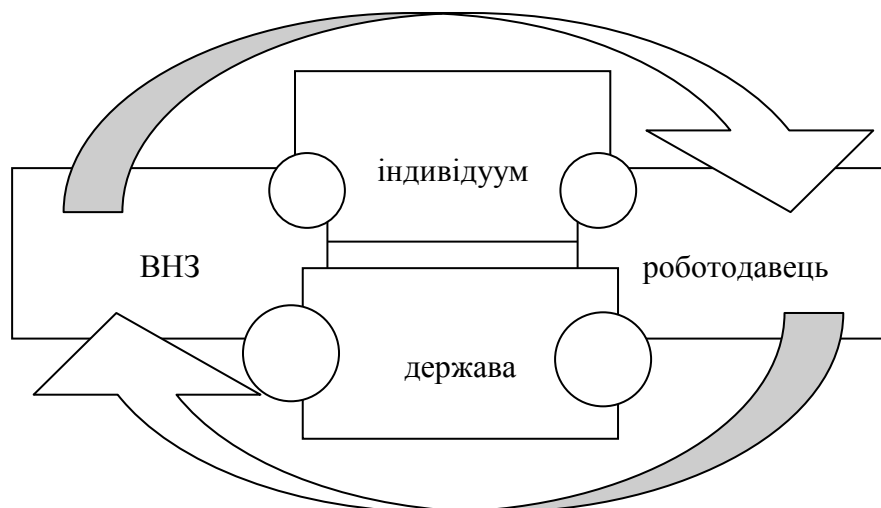


Рис. 1 Кругообіг показників оцінки результатів діяльності суб'єктів

Отже, ця послідовність буде визначати порядок оцінювання результатів діяльності суб'єктів. Методика дослідження раціональності діяльності полягає у визначенні чотирьох комплексних показників для сполучень інтересів “індивідуум – роботодавець”, “роботодавець – держава”, “держава – ВНЗ” та “ВНЗ – індивідуум”.

1. “Індивідуум (носіє професійних якостей) – роботодавець”.

Сполучення інтересів індивідуума та роботодавця знаходить своє вираження у синтезі професійно-кваліфікаційних потреб роботодавця та професійно-кваліфікаційних якостей працівника. Рівень освітньо-кваліфікаційної та професійно-практичної підготовки працівника є стрижнем взаємодії випускника ВНЗ та роботодавця. Це є базовий показник досягнення місії вищої освіти.

Сутність коефіцієнту професійно-кваліфікаційної відповідності полягає у відповідності професійно-кваліфікаційних якостей найманого працівника (приватного підприємця), набутих по закінченні ВНЗ, та існуючих вимог роботодавця до професії та кваліфікації працівника за місцем основної роботи.

На макроекономічному рівні кількісний зміст професійно-кваліфікаційної відповідності полягає у визначенні потреб економіки у фахівцях з ВО певної професії та кваліфікації та забезпеченні країни кадрами з ВО певної професії та кваліфікації. Дослідження структури персоналу підприємства на предмет професійно-кваліфікаційної відповідності має відповідати певним умовам.

Перша умова – професійно-кваліфікаційна структура персоналу складається під впливом професійного й кваліфікаційного поділу праці. Під впливом науково-технічного прогресу

відбувається зміна чисельності і питомої ваги окремих професій і професійних груп виробничого персоналу. Чисельність інженерно-технічних працівників і спеціалістів збільшується більш швидкими темпами порівняно із зростанням чисельності робітників при відносній стабільності питомої ваги керівників і технічних виконавців. Зростання числа цих категорій працівників обумовлене розширенням і вдосконаленням виробництва, його технічної оснащеності, зміною галузевої структури, появою робочих місць, для яких необхідна інженерна підготовка, зростаючою складністю продукції, що випускається. Очевидно, що ця тенденція збережеться і в майбутньому [1].

Отже, особливої уваги потребують інженерно-технічні працівники та спеціалісти вищої кваліфікації, потреба у яких на ринку праці постійно зростає. Якщо розглядати організаційну структуру підприємства, то це можуть бути його виробничі підрозділи (цеха, ланки, обслуговуючі господарства тощо).

Друга умова – не всі кваліфікаційні групи персоналу потребують отримання вищої освіти. Тому необхідно визначити структуру кваліфікаційних груп з розподілом за відсотками на кваліфікованих, високо-і малокваліфікованих, некваліфікованих працівників та їх потреб у вищій освіті та досвіді роботи. Л. Балабанова підкреслює, що вища спеціальна освіта та практичний досвід роботи за фахом потрібні лише спеціалістам вищої та середньої кваліфікації [2]. Подібне визначення кваліфікаційних груп персоналу з позиції роботодавця є доволі умовним, та, у будь-якому випадку, має спиратись на рівень освіти.

Національний класифікатор професій ДК 003:2010 визначає розділи класифікації професій залежно від рівня освіти. Оскільки у роботі розглядається рівень підготовки спеціалістів у вишах, то слід досліджувати ті розділи професій, для яких вимагається наявність ВО. Маємо чотири розділи професій – керівники, менеджери (управителі); професіонали; фахівці та технічні службовці – яким відповідає кваліфікація за дипломом про вищу освіту [3].

Третя умова – диплом про вищу освіту може бути отриманий випускником ВНЗ за різними освітньо-кваліфікаційними рівнями. Вищі відповідно до потреб економіки у межах ліцензованого обсягу за відповідним напрямом підготовки або спеціальністю здійснюють на конкурсній основі прийом на навчання за освітньо-професійними програмами підготовки висококваліфікованих працівників.

Зміст вищої освіти встановлюється в освітньо-кваліфікаційних характеристиках та інших актах органів управління освітою і змінюється відповідно до рівня розвитку науки, культури, виробництва та суспільства [4].

Відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України “Про затвердження Положення про освітньо-кваліфікаційні рівні (ступеневу освіту)” № 65 від 20.01.1998 р. та Ст. 24 Закону України “Про вищу освіту” № 2984-III від 17.01.2002 р., розглянемо основні рівні вищої освіти (табл. 1).

Таблиця 1

Вища освіта та освітньо-кваліфікаційні рівні випускника

Рівень вищої освіти [5]	Освітньо-кваліфікаційний рівень [4]	Рівень акредитації ВНЗ
повна вища	магістр	IV
повна вища	спеціаліст	III - IV
базова вища	бакалавр	II - IV
неповна вища	молодший спеціаліст	I

За відсутності ВО працівник за освітньо-кваліфікаційним рівнем може бути кваліфікованим або некваліфікованим робітником. Освітньо-професійна програма підготовки кваліфікованого робітника реалізується професійно-технічними навчальними закладами та формується переважно з навчальних дисциплін загальнотехнічного, фахового спрямування та виробничого навчання. Некваліфікований робітник має лише повну чи базову загальну середню освіту.

Четверта умова – джерелами інформації проведення порівняльного аналізу професійно-кваліфікаційної відповідності працівника окремого суб'єкта господарювання є:

З боку роботодавця:

директивне визначення у штатно-посадовому розписі назви професії відповідної посади згідно Національного класифікатора професій ДК 003:2010;

директивне визначення по кожній професії необхідної кваліфікації, або рівня ВО (повна, базова, неповна вища) відповідно до посадових інструкцій. Посадова інструкція є обов'язковим кадровим документом, що регламентує виробничий процес для різних спеціалізацій

працівників. У розділі “Кваліфікаційні вимоги” визначається затребуваний рівень ВО. Існують систематизовані за видами економічної діяльності Довідники кваліфікаційних характеристик професій працівників (ДКХПП). На них спираються підприємства під час розробки посадових інструкцій, але при цьому мають право вносити власні корективи.

З боку працівника:

документ про освіту – диплом про вищу освіту. Додаток до диплому містить інформацію про привласнену спеціальність (професію) та освітньо-кваліфікаційний рівень (рівень кваліфікації).

Для розрахунку коефіцієнту професійно-кваліфікаційної відповідності індивідуума (носія професійних якостей) введемо наступні умовні позначення:

$\tilde{y}_i^\alpha x_j$ – співвідношення назви та змісту професії (згідно штатно-посадового розпису) та спеціальності (напряму підготовки) відповідно до диплому про вищу освіту за α -посадою на i -ому відрізку часу щодо j -ого підприємства;

$\hat{y}_i^\alpha x_j$ – співвідношення рівня кваліфікації відповідно до посадових інструкцій та освітньо-кваліфікаційного рівня із додатку до диплому про вищу освіту за α -посадою на i -ому відрізку часу щодо j -ого підприємства.

Тоді коефіцієнт професійно-кваліфікаційної відповідності для працівника, що займає α -посаду на j -му підприємстві протягом i -го відрізка часу дорівнює:

$$u_i^\alpha x_j = \tilde{y}_i^\alpha x_j \times \hat{y}_i^\alpha x_j$$

Одиницями виміру коефіцієнту ПКВ $u_i^\alpha x_j$ є відсотки та бальні оцінки.

Існують три можливі варіанти співвідношення $\tilde{y}_i^\alpha x_j$:

- “=” – повна відповідність;
- “≈” – часткова відповідність;
- “≠” – невідповідність.

А також три можливі варіанти співвідношення $\hat{y}_i^\alpha x_j$:

- “>” – перевищення кваліфікації;
- “<” – недостатня кваліфікація;
- “=” – повна відповідність кваліфікації.

У табл. 2 представлено усі можливі варіанти сполучень рівня вищої освіти працівника та його освітньо-кваліфікаційного рівня для визначення $\hat{y}_i^\alpha x_j$.

Таблиця 2

Сполучення рівня ВО та освітньо-кваліфікаційного рівня

№ з/п	Кваліфікація	Освітньо-кваліфікаційний рівень	$\hat{y}_i^\alpha x_j$
1	повна вища	бакалавр, молодший спеціаліст, кваліфікований робітник, некваліфікований робітник	>
2	базова вища	молодший спеціаліст, кваліфікований робітник, некваліфікований робітник	
3	неповна вища	кваліфікований робітник, некваліфікований робітник	
4	базова вища	магістр, спеціаліст	<
5	неповна вища	бакалавр	
6	повна вища	магістр, спеціаліст	=
7	базова вища	бакалавр	
8	неповна вища	молодший спеціаліст	

Якщо позначити літерами латинської абетки усі можливі комбінації співвідношень $\tilde{y}_i^\alpha x_j$ та $\hat{y}_i^\alpha x_j$, то отримаємо дев'ять умовних комбінацій (табл. 3).

Таблиця 3

Умовні комбінації співвідношень професії та кваліфікації

Тип комбінації	A	B	C	D	E	F	G	H	I
$\tilde{y}_i^\alpha x_j$		=			≈			≠	
$\hat{y}_i^\alpha x_j$	>	<	=	>	<	=	>	<	=

Коефіцієнт професійно-кваліфікаційної відповідності набуває конкретних значень, якщо

дати умовним співвідношенням “>”, “<”, “=”, “≈”, “≠” конкретні оцінки. Якщо прийняти значення $u_i^\alpha x_j$ за 100% при умові досягнення повної професійної ($\tilde{u}_i^\alpha x_j=100\%$) та кваліфікаційної ($\hat{u}_i^\alpha x_j=100\%$) відповідності, та $u_i^\alpha x_j=0\%$ за абсолютної невідповідності професії та кваліфікації працівника, то отримаємо відсоткову шкалу оцінок професійно-кваліфікаційної відповідності.

Для надання відсоткової оцінки можливим комбінаціям професійно-кваліфікаційної відповідності (від А до І), присвоїмо співвідношенням $\tilde{u}_i^\alpha x_j$ та $\hat{u}_i^\alpha x_j$ наступні бальні оцінки:

- “=” – 2 бали,
- “≈” – 1 бал,
- “<” – 1 бал (надлишок знань та навиків краще, аніж їхня нестача),
- “>” – 0 балів,
- “≠” – 0 балів.

Отримаємо наступні бальні оцінки співвідношень та їхніх комбінацій (табл. 4).

Таблиця 4

Бальні оцінки професійної та кваліфікаційної відповідності

Тип комбінації	A	B	C	D	E	F	G	H	I
$\tilde{u}_i^\alpha x_j$	2			1			0		
$\hat{u}_i^\alpha x_j$	0	1	2	0	1	2	0	1	2
$u_i^\alpha x_j$	0	2	4	0	1	2	0	0	0

Наявні комбінації співвідношень $\tilde{u}_i^\alpha x_j$ та $\hat{u}_i^\alpha x_j$, що мають однакову бальну оцінку: C – 4 бали; B, F – 2 бали; E – 1 бал; A, D, G, H, I – 0 балів.

Для переведення бального оцінювання у відсотки слід розрахувати вартість одного балу у відсотках. Якщо прийняти, що чотири бали відповідають 100% професійно-кваліфікаційної відповідності, то один бал дорівнює 25%.

Таблиця 5

Дискретна відсоткова шкала оцінок комбінацій ПКВ

Тип комбінації	C	B, F	E	A, D, G, H, I
$u_i^\alpha x_j, \%$	100	50	25	0

Отже, одиничний коефіцієнт професійно-кваліфікаційної відповідності $u_i^\alpha x_j$ окремо взятого працівника (посади) буде мати фіксовані значення у відсотках (0, 25, 50 та 100%) залежно від умовної комбінації, до якої належить.

Алгоритм визначення професійно-кваліфікаційної відповідності $u_i^\alpha x_j, \%$:

По-перше, визначення значень співвідношень професійної та кваліфікаційної відповідності індивідуума (носія професійних якостей): $\tilde{u}_i^\alpha x_j$ та $\hat{u}_i^\alpha x_j$;

До-друге, вибір умовної комбінації від А до І та її відсоткової оцінки.

Середній коефіцієнт професійно-кваліфікаційної відповідності дорівнює:

$$\bar{U}_i^\alpha = \frac{\sum_{i=1}^n u_i^\alpha x_j}{n}$$

\bar{U}_i^α – середній коефіцієнт професійно-кваліфікаційної відповідності;

n – кількість працівників у структурному підрозділі (на підприємстві).

Множина значень коефіцієнту \bar{U}_i^α також складає діапазон від 0 до 100%.

2. “Роботодавець – держава”.

Серед значної кількості макроекономічних показників, пропонується обрати показник, дані для розрахунку якого можна отримати із загальнодоступних статистичних джерел, та який

найбільш точно відображає реалізацію інтересів роботодавця та держави. Це продуктивність праці за галузями економіки.

Обраний макроекономічний показник є первинним та визначальним по відношенню до інших статистичних показників, які виражають інтереси роботодавців (обсяг випуску та реалізації промислової продукції, рентабельність операційної діяльності), держави (індекс промислової продукції за видами діяльності, валовий внутрішній продукт) та, навіть, індивідуума-найманого працівника (середньомісячна заробітна плата найманих працівників по галузях економіки).

За даною формулою, продуктивність праці за галузями економіки є відношення обсягу випуску промислової продукції за видами діяльності до кількості найманих працівників у промисловості. Відповідно до Наказу Держкомстату № 201 від 05.08.2011р., продуктивність праці визначається як відношення величини реалізованої за рік продукції до середньої кількості працівників за відповідним видом діяльності, скориговане на зміну цін. Індекс продуктивності праці характеризує зміну продуктивності у попередньому році до базисного [6].

3. “Держава – ВНЗ”.

Формування надходжень до державного бюджету проводиться шляхом перерозподілу доходів, що створюються в країні. Кошти державного бюджету спрямовуються на забезпечення соціально-економічного розвитку держави. Формування державного бюджету відображає використання частини ВВП у вигляді податкових та інших надходжень та залучення її до державних фондів з метою забезпечення державних функцій фінансовими ресурсами. Найбільшу частку у обсязі соціальних видатків складають видатки на освіту. Щорічно у Державному бюджеті України закладаються видатки на фінансування вищої освіти, включаючи підготовку кадрів вищими навчальними закладами та забезпечення діяльності їх баз практики; здійснення методичного та матеріально-технічного забезпечення діяльності навчальних закладів; навчання, стажування, підвищення кваліфікації студентів, аспірантів, науково-педагогічних та педагогічних працівників за кордоном; пільговий проїзд студентів тощо [7].

Показником, який характеризує сполучення інтересів держави та ВНЗ, є частка видатків зведеного бюджету на вищу освіту до ВВП (у відсотках). Чим більше ВВП, тим більше надходжень до державного бюджету, а отже, більше можливостей у держави для фінансування розвитку вищої освіти.

Для визначення обсягу видатків зведеного бюджету на вищу освіту на душу населення (у абсолютному виразі), слід розділити розмір видатків на вищу освіту на загальну кількість населення. Також можна порівняти обсяги доходів зведеного бюджету та видатків зведеного бюджету на ВО на душу населення.

4. “ВНЗ – індивідуум (споживач професійних освітніх послуг)”.

Аналіз реалізації потенціалу ВНЗ у контексті споживчого вибору доцільно розглядати через сполучення інтересів ВНЗ та споживачів професійних освітніх послуг. Це сполучення досягається за відповідності потреб абітурієнтів у здобутті вищої освіти за певним напрямом підготовки (спеціальністю) та пропозиції ВНЗ у наданні затребуваних індивідуумом професійних освітніх послуг.

Прийом абітурієнтів до ВНЗ на відповідний цикл навчання відбувається за рахунок коштів чотирьох джерел фінансування: державного бюджету, місцевих бюджетів, органів державної влади та юридичних осіб, фізичних осіб. Про те, наскільки споживачі професійних освітніх послуг сприймають держзамовлення та наскільки воно є затребуваним, можна зробити висновок за допомогою коефіцієнту виконання обсягу держзамовлення на підготовку фахівців з ВО:

$$\widehat{k}_i^\beta y_j = \frac{\widetilde{q}_i^\beta y_j}{\widehat{q}_i^\beta y_j}$$

$\widehat{k}_i^\beta y_j$ – ступінь виконання обсягу держзамовлення на підготовку фахівців з ВО;

$\widetilde{q}_i^\beta y_j$ – обсяг держзамовлення на підготовку фахівців з вищою освітою за β напрямом підготовки (спеціальністю) на i -ому відрізку часу щодо j -ого ВНЗ;

$\widehat{q}_i^\beta y_j$ – обсяг прийому студентів на навчання за рахунок коштів держбюджету за β

напрямом підготовки (спеціальністю) на i -ому відрізку часу щодо j -ого ВНЗ.

Ступінь виконання обсягу держзамовлення на підготовку фахівців з ВО визначається як співвідношення фактичного обсягу прийому студентів на навчання за рахунок коштів держбюджету та обсягу держзамовлення на підготовку фахівців з вищою освітою за освітньо-професійними програмами підготовки спеціаліста, магістра; та за індивідуальними програмами підготовки бакалавра на основі здобутого освітньо-кваліфікаційного рівня „молодший спеціаліст”. Характеризуючи раціональність у взаємодії ВНЗ та споживачів професійних освітніх послуг, первинним показником обрано коефіцієнт виконання обсягу держзамовлення на підготовку фахівців з ВО. У цьому показникові прослідковуються інтереси держави у підготовці конкретної кількості фахівців.

З огляду на вищевказане, можна зобразити взаємозв'язок показників СВО (рис.2).

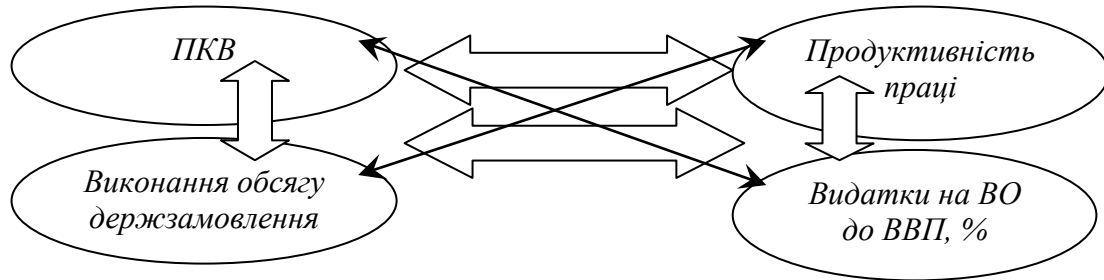


Рис. 2 Взаємозв'язок показників результатів діяльності суб'єктів

Оскільки результатом раціональної діяльності усіх чотирьох суб'єктів є одночасне сполучення та задоволення їхніх інтересів, то має існувати взаємозв'язок між комплексними показниками, які характеризують результати їхньої діяльності. Друга умова методики кількісної оцінки раціональності передбачає двовимірний взаємозв'язок результатів, а, отже, і показників, що визначають результати та їхні сполучення.

Висновки. Отже, з вищесказаного можна зробити наступні висновки: по-перше, визначено первинні кількісні показники, які обумовлюють значення більшості інших показників: ПКВ (базовий), продуктивність праці, ВВП, бюджетне фінансування вищої освіти та державне замовлення. По-друге, проаналізовано кожен із комплексних показників, які характеризують результати сполучень інтересів «індивідуум – роботодавець», «роботодавець – держава», «держава – ВНЗ» та «ВНЗ – індивідуум»: у сполученні «індивідуум – роботодавець» стрижнем взаємодії виступає рівень освітньо-кваліфікаційної та професійно-практичної підготовки випускника; у сполученні «роботодавець-держава» пропонується обрати показник продуктивності праці за галузями економіки; показником, який характеризує сполучення інтересів держави та ВНЗ, є частка видатків зведеного бюджету на вищу освіту до ВВП (у відсотках). Чим більше ВВП, тим більше надходжень до державного бюджету, а отже, більше можливостей у держави для фінансування розвитку вищої освіти; сполучення «ВНЗ-індивідуум» досягається за відповідності потреб абітурієнтів у здобутті вищої освіти за певним напрямом підготовки (спеціальністю) та пропозиції ВНЗ у наданні затребуваних індивідуумом професійних освітніх послуг. Таким чином, визначено комплексні показники, які характеризують результати сполучень інтересів «індивідуум – роботодавець», «роботодавець – держава», «держава – ВНЗ» та «ВНЗ – індивідуум» та побудовано чітку ієрархію використання даних показників.

Список використаних джерел:

1. Экономика предприятия // Под ред. Сафронова Н.А. – М: Юристъ, 1998. – 584 с.
2. Балабанова Л.В., Сардак О.В. Управління персоналом. – К.: Центр учбової літератури, 2011. – 468 с.
3. Національний класифікатор професій ДК 003:2010. – К.: Держспоживстандарт України, 2010. – 698 с.
4. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Положення про освітньо-кваліфікаційні рівні (ступеневу освіту)» № 65 від 20.01.1998 р. // Офіційний вісник України від 05.02.1998 – 1998 р., № 3, стор. 202, стаття 108.
5. Закон України «Про вищу освіту» // Відомості Верховної Ради України від 17.05.2002 – 2002 р., № 20, стаття 134.
6. Наказ Державного комітету статистики України «Про внесення змін до наказу Держкомстату від 02.08.2005 №224 «Про затвердження Методики розрахунку інтегрального індексу виробництва» № 201 від 05.08.2011 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ligazakon.ua/>
7. Закон України «Про державний бюджет України на 2013 рік» // Офіційний вісник України від 28.12.2012 – 2012 р., № 97, стор. 23, стаття 3903.

Рецензент: д.е.н., професор Маслак О.І.