

© Захарова О.В., 2018

bonheur5576@gmail.com

Черкаський державний технологічний університет, Черкаси

РЕГІОНАЛЬНІ ОСОБЛИВОСТІ ПОШИРЕННЯ ПРИНЦИПІВ  
НЕПЕРЕРВНОЇ ОСВІТИ В УКРАЇНІ

*Доповнено склад принципів неперервної освіти, запровадження яких має сприяти формуванню економіки знань в регіоні та країні. Проілюстровано особливості поширення означених принципів у регіонах України за критерієм професійного розвитку працівників.*

**Ключові слова:** неперервна освіта, принципи, регіони України, підвищення кваліфікації, освіта, працівники підприємств, рівень кваліфікації

**Постановка проблеми.** Комплексний розвиток регіону залежить від багатьох чинників, у основі кожного з яких лежить людина з її знаннями, вміннями та навичками. Саме тому від наявності умов і можливостей для створення на регіональному рівні гнучкої та конкурентоспроможної системи вищої та професійно-технічної освіти, а також тенденцій подальшого вдосконалення та розповсюдження системи безперервної післядипломної освіти та професійного розвитку працівників будуть залежати перспективи розвитку регіону та можливість формування на його базі економіки знань. Тобто саме перехід на принципи неперервної освіти має стати підґрунтям ефективності економічної діяльності суб'єктів господарювання регіону, збільшення інноваційного потенціалу науки і промисловості та створення умов для забезпечення підприємств висококваліфікованими працівниками, здатними розробляти інноваційні технології виробництва продукції і надання послуг і забезпечувати їх економічно обґрунтоване й ефективне впровадження і практичне використання. Саме тому моніторинг наявного стану поширення принципів неперервної освіти у регіональному розрізі має надати вичерпну інформацію щодо доцільних векторів змін стратегій розвитку кожного регіону.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Питанням організації й поширення неперервної освіти в економіці країни, тобто запровадженню механізму створення умов для професійного і особистісного розвитку й компетентісного зростання людини протягом всього її життя, останніми роками почали присвячувати дослідження українські науковці, що є досить позитивною тенденцією. Так, Л. Лук'янова робить історичний аналіз поширення неперервної освіти у світі та виокремлює чотири періоди її розвитку [1]. О. Самсонова висвітила європейський і світовий досвід формування та

розвитку системи освіти протягом життя [2]. І. Зязюн присвятив своє дослідження неперервному розвитку та саморозвитку викладачів, як однієї з головних умов досягнення результативності цього процесу [3]. В. Діуліна обґрунтовує та конкретизує принципи неперервної освіти [4]. О. Плахотнік і Ю. Торба визначають неперервну освіту як основу розвитку особистості [5; 6].

**Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми.** Сучасні теоретичні досягнення у досліджуваній тематиці довели доцільність поширення принципів неперервної освіти, яка має стати дієвим інструментом поступового оздоровлення економіки України на основі поетапного формування економіки знань. Водночас залишаються актуальними питання оцінки потенційних умов та можливостей щодо поширення неперервної освіти в регіонах України, що можна зробити на основі аналізу тенденцій розвитку інституту підвищення кваліфікації та професійного розвитку працівників.

**Формулювання цілей статті.** Метою статті є діагностика регіональних особливостей поширення неперервної освіти в Україні.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Доступний високоякісний професійний розвиток, підвищення кваліфікації та перепідготовка кадрів є визначальними й фундаментальними складовими формування системи неперервної освіти як у регіоні, так і на державному рівні. При цьому успішність реалізації завдань побудови системи неперервної освіти та означених її складових залежить від дотримання певних принципів, основна мета яких – збалансування інтересів і можливостей регіону у створенні такої системи.

У цьому контексті заслуговує на увагу теоретичний підхід В. Діуліної щодо встановлення принципів багатовекторної неперервної освіти [4]. Автором виокремлюється

чотирнадцять принципів, які за змістом і напрямом дії, на нашу думку, можуть бути згрупованими у три групи. До складу першої групи, спрямованої на регламентацію процедур організації процесу неперервної освіти, доцільно віднести принципи неперервності, єдності, відповідальності, науково-педагогічної забезпеченості, інноваційності та координації дій. Друга група принципів характеризує сутнісну наповненість процесу неперервної освіти та містить вимоги гуманізму, додатковості, системності та багаторівневості, зв'язку науки і практики. Результативність системи неперервної освіти визначає третя група, до якої доцільно віднести принципи орієнтації, відповідності і варіативності, випереджальності освіти, універсальності. Водночас першу групу доцільно також доповнити принципом доступності, який регламентує рівні можливості доступу людині до освіти незалежно від віку, статі, національності, професійного рівня та місця проживання протягом всього її життя. До складу другої групи варто ввести принцип комплексності, відповідно до якого під неперервну освіту мають попадати працівники всіх, без винятку, галузей регіональної і національної економіки, що дозволить набутти характеристик системності й прогресивності їх розвитку. Третю групу доцільно доповнити двома принципами: конкурентоздатності, який визначає необхідність збалансованості можливостей освітньої системи регіону і потреб ринку праці, її здатність швидко адаптуватися до зовнішніх змін та соціально-економічної окупності, що доводить обов'язковість у різний спосіб (створення додаткових соціальних і економічних благ, отримання додаткового прибутку, зростання доходів людини тощо) повернення коштів, вкладених із різних джерел у неперервну освіту людини. Максимальне дотримання кожного з вісімнадцяти принципів дозволить сформувати ефективну систему неперервної освіти на рівні регіону та країни, створити підґрунтя для перспективного й інноваційного розвитку економіки.

Забезпечення постійного та інтенсивного процесу нагромадження, збільшення та збереження людського капіталу у вигляді професійних знань, вмінь та навичок працівників суб'єктів господарювання є основою розвитку економіки регіону. Це, в першу чергу, може бути забезпечено шляхом систематичного навчання та підвищення рівня кваліфікації працівників, що дозволить покращити стан використання їх професійного потенціалу. Процеси підвищення кваліфікації мають у повному обсязі задовольняти потреби суб'єктів господарювання

у високопрофесійних і конкурентоздатних кадрах, здатних забезпечити інноваційність виробничо-господарської діяльності.

Існуючий рівень інвестування переважно малими та середніми українськими суб'єктами господарювання у людину, що найбільше визначає поширення принципів неперервної освіти, незадовільний. Проте, у першу чергу, це відбувається не стільки через нестачу вільних коштів, скільки внаслідок нерозуміння керівництвом більшості підприємств необхідності здійснення даних витрат, їх непоінформованість, в який термін і в якому вигляді буде отримана окупність від вкладених коштів. Проте, виходячи із досвіду вітчизняних великих конкурентоспроможних промислових підприємств, синергетичного ефекту від інвестування можна досягти лише за умови одночасного вкладення коштів у всі складові виробничої діяльності [7, с. 134-136]. Крім того, інвестування у людський капітал навіть незначної суми дозволить отримати більш високий рівень економічної віддачі у довгостроковій перспективі, ніж значні вкладення коштів у технічний розвиток підприємства. Так, за підрахунками фахівців, у середньому збільшення освітнього рівня працівників на 10,0% веде до зростання загальної продуктивності діяльності підприємства на 8,6%, тоді як збільшення на 10,0% інвестицій в устаткування дозволяє отримати приріст продуктивності лише на 3,4% [8, с. 128]. При цьому особливої актуальності питання поширення принципів неперервної освіти на регіональному рівні набувають в сучасних умовах фінансово-економічної кризи, що має забезпечити підґрунтя для ефективного використання потенціалу людини у найближчій перспективі та у післякризовий період.

Вихідною статистичною базою для проведення аналізу ступеня інтенсивності процесів підвищення кваліфікації працівників суб'єктів господарювання за регіонами України обрано дані офіційної статистики за три роки – 2002, 2008 та 2014 рр. [9, с. 439-440; 10, с. 387-388; 11, с. 359-360]. Інтервальність обраного періоду дослідження має забезпечити наочність тих тенденцій, що склалися у системі професійного розвитку за останні тринадцять років, при чому кожен з обраних років характеризується певними тенденціями у розвитку країни (відносної стабільності, фінансової кризи, суспільно-політичної й соціально-економічної кризи). До того ж обмеження періоду дослідження 2014 р. стало вимушеним через те, що з середини 2015 р. Держстатом скасовано річну форму статистичної звітності 6ПВ «Звіт про кількість працівників,

їхній якісний склад та професійне навчання», тому з цього періоду офіційна інформація про професійну підготовку та підвищення кваліфікації працівників на регіональному рівні не збирається і не оприлюднюється [12, с. 26; 13, с. 20].

Регіональний аспект дослідження виявив, що найбільший рівень підвищення кваліфікації працівників у розрахунку на 1000 найманих осіб був характерним для Запорізької (126 осіб, або 12,6% загальної чисельності у 2002 р.; 124 особи, або 12,4% у 2008 р.; 123 особи, або 12,3% у 2014 р.), Дніпропетровської (115 осіб, або 11,5% у 2002 та 2008 рр.; 111 осіб, або 11,1% у 2014 р.) та Донецької (104 особи, або 10,4% у 2002 р.; 117 осіб, або 11,7% у 2008 р.) областей, які історично мають статус найбільш промислово розвинених в загальній соціально-економічній системі України (рис. 1). Ще десять областей – Івано-Франківська, Кіровоградська, Луганська, Миколаївська, Полтавська, Рівненська, Сумська, Харківська, Херсонська та Хмельницька – в різні роки мали вищий за середній рівень підвищення кваліфікації працівників, який для умов 2002 р. становив 80 осіб, 2008 р. – 90 осіб та 2014 р. – 76 осіб у розрахунку на 1000 найманих працівників. При цьому відзначимо, що цей показник знаходиться на незадовільно низькому рівні та до того ж простежується тенденція до його поступового скорочення.

Аналіз середньорічних ланцюгових темпів зростання, розрахованих за даними про чисельність осіб, які протягом 2002-2014 рр. підвищували кваліфікацію, у регіональному

розрізі дозволив встановити, що в шістнадцяти з двадцяти чотирьох областей України спостерігалася негативна тенденція до скорочення інтенсивності процесу підвищення кваліфікації працівників, рівень якого коливався від 9,7% середньорічного падіння у Луганській до 0,1% – у Закарпатській областях. Протягом періоду дослідження лише для Івано-Франківської області спостерігалися незмінними темпи зростання показника.

У середньому в Україні чисельність осіб, які протягом 2002-2014 рр. підвищували кваліфікацію, скоротилася на 1,59%, що є негативною тенденцією для забезпечення сталого розвитку економіки регіонів і країни. Найбільш негативний моментом – тенденція до скорочення інтенсивності підвищення кваліфікації працівників підприємств промислово розвинених областей України, а саме: Донецької (середньорічні темпи зростання становили 93,73%), Запорізької (98,58%), Дніпропетровської (99,21%) й Харківської (99,97%). Основними причинами негативної динаміки стали екстенсивний характер економічного зростання даних регіонів, наслідки світової фінансово-економічної кризи та внутрішньо державних процесів падіння рівня економічного розвитку, викликаного порушенням територіальної цілісності та виробничо-торгівельних зв'язків України. Ці негативні явища у найбільшому ступені відбилися на фінансовій спроможності промислових підприємств, що вплинуло й на інтенсивність процесів підвищення кваліфікації працівників.

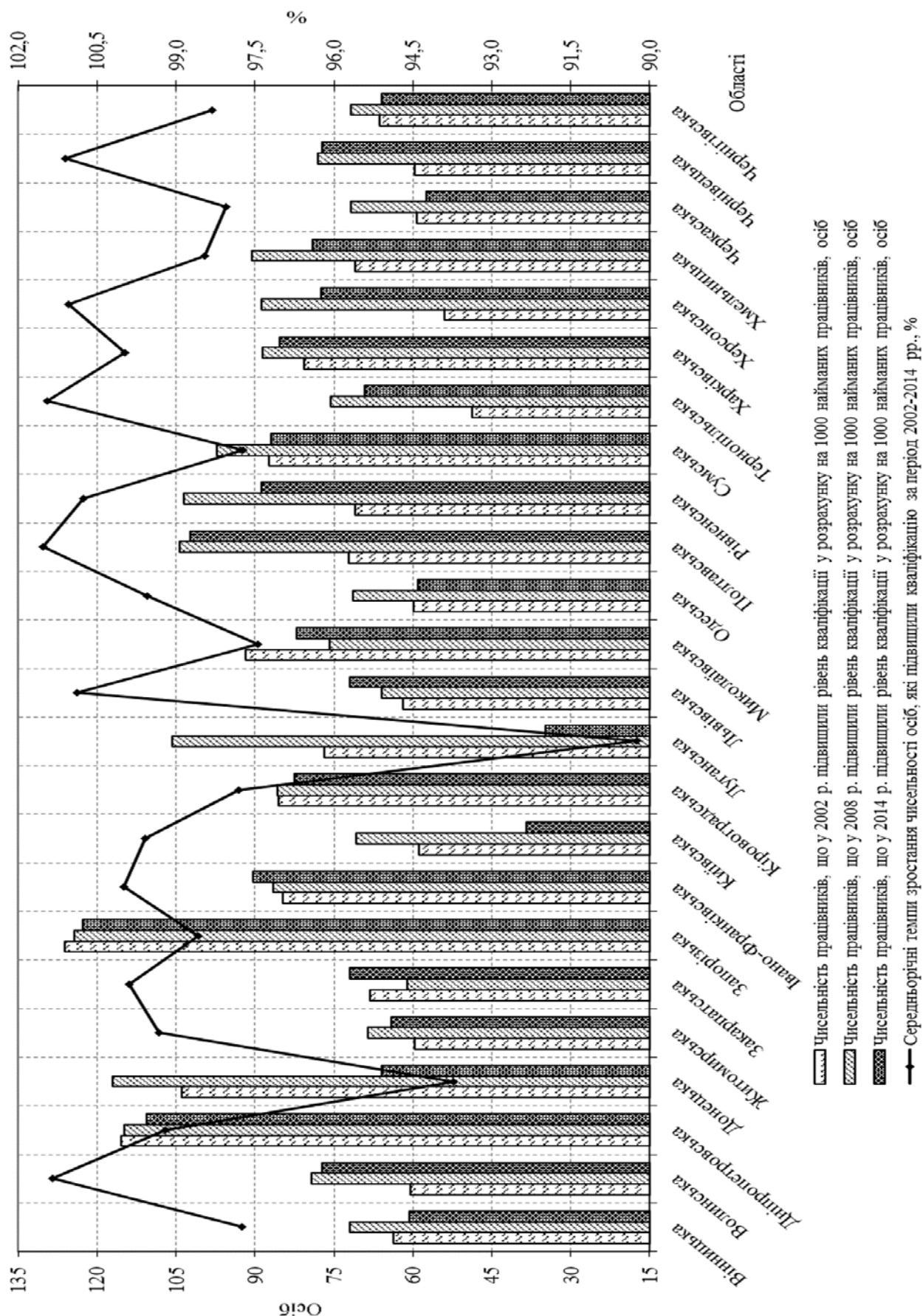


Рис. 1. Чисельність осіб, які у 2002, 2008 та 2014 рр. підвищили кваліфікацію, та інтенсивність процесів підвищення кваліфікації протягом 2002-2014 рр. у регіонах України\*

\*Розраховано автором за даними [9, с. 440; 10, с. 381, 388; 11, с. 345, 360]

Із метою визначення регіональних особливостей здійснення процесів підвищення кваліфікації працівників підприємств виконано групування регіонів України за чисельністю осіб, що підвищували рівень кваліфікації у розрахунку на 1000 найманих працівників для умов 2008 р. (табл. 1) [14, с. 100]. Аналогічні дослідження було проведено і для даних 2014 р., табл. 2. За результатами дослідження встановлено, що у 2008 р. склад кожної з чотирьох виокремлених груп збільшувався при зменшенні числових значень діапазону групування, тобто більшість регіонів України зосереджено у групі, якій відповідає 80-60 навчених осіб у розрахунку на 1000 найманих працівників. Так, перша група із діапазоном понад 120 навчених осіб на 1000 найманих працівників представлена лише Запорізькою областю, тоді як четверта налічує чотирнадцять регіонів України (включаючи міста Київ та Севастополь). Негативність такого розподілу регіонів України пояснюється тим, що питома вага осіб, які підвищували кваліфікацію у загальній чисельності найманих працівників четвертої групи дорівнювала в середньому 7,07%, що вкрай недостатньо порівняно із показниками першої групи, де питома вага становила 12,44%.

Групування регіонів України за даними 2014 р. дозволило встановити загальну негативну тенденцію падіння інтенсивності процесів підвищення кваліфікації працівників порівняно із 2008 р. Так, по-перше, під час аналізу додатково виділено п'яту групу регіонів, до складу якої увійшли області, яким відповідає середня чисельність осіб, що підвищували кваліфікацію у розрахунку на 1000 найманих працівників – менше 60 осіб. По-друге, до складу п'ятої групи увійшло аж чотири області, завдяки чому питома вага групи становила 12,18%: Одеська (значення показника скоротилося з 71 особи у 2008 р. до 59 осіб у 2014 р., або на 16,9%), Черкаська (з 72 до 57 осіб або на 20,8%), Київська (з 71 до 38 осіб, або на 46,5%) та Луганська (з 106 до 35 осіб, або на 67,0%). По-третє, склад другої групи скоротився з п'яти до двох областей, через що зменшилася питома вага групи у загальній чисельності працівників, які підвищували кваліфікацію – з 38,54% до 20,6%. По-четверте, питома вага четвертої групи областей зросла з 34,64% у 2008 р. до 36,16% у 2014 р.

Позитивним можна вважати стабільний рівень підвищення кваліфікації працівників, що спостерігався у Запорізькій області, яка незмінно одноосібно представляє першу групу. При цьому через скорочення загальної чисельності

працівників, які підвищили в 2014 р. кваліфікацію в Україні, питома вага працівників Запорізької області, які підвищили кваліфікацію зросла до 7,92%. До того ж Миколаївська область у 2014 р. підвищила рівень досліджуваного показника з 76 до 82 осіб, завдяки чому перейшла з третьої до другої групи.

За результатами проведеного групування регіонів України за інтенсивністю процесів підвищення кваліфікації виявлено високу пряму залежність між станом промислового розвитку й інноваційного потенціалу регіону та активністю областей у підвищенні кваліфікації працівників. Так, найбільш розвинені промислові регіони України при групуванні увійшли до перших двох груп та у загальній структурі осіб, які підвищили кваліфікацію, представлені 44,68% загальної чисельності працівників, які у 2008 р. проходили процедуру підвищення кваліфікації. За даними 2014 р. промислово розвинені регіони зайняли три перші групи.

Інноваційний розвиток технологічних процесів значно посилює вимоги до рівня професійних знань і вмінь працівників, що потребує від роботодавця забезпечення умов постійного оновлення знань і підвищення якості, професіоналізму і компетентності працівника протягом усіх стадій життєвого циклу. Виходячи з того, що період напіврозпаду компетентності протягом останніх двадцяти років, завдяки підвищенню інтенсивності процесів старіння знань, скоротилося із п'яти-шести до трьох років, оптимальна періодичність професійного навчання та підвищення кваліфікації працівників для забезпечення підприємству перспектив сталого розвитку має дорівнювати не більше ніж три роки, а для динамічного середовища бізнесу даний критерій ще більш жорсткий і не має перевищувати два роки [14, с. 107].

В Україні, згідно з діючим «Положенням про професійне навчання кадрів на виробництві», періодичність професійного навчання робітників на курсах підвищення кваліфікації і довгострокового підвищення кваліфікації керівних працівників і фахівців устанавлюється залежно від виробничої потреби, але не рідше одного разу на п'ять років [15]. Виконання нормативних вимог щодо періодичності професійного навчання та підвищення кваліфікації працівників мають вирішальне значення для практичного розповсюдження інноваційної концепції навчання впродовж життя, яка має стати підґрунтям для сталого зростання конкурентоспроможності української економіки.

Таблиця 1

## Групування регіонів України за інтенсивністю підвищення кваліфікації працівників у 2008 р.\*

№ групи	Діапазон групування за чисельністю осіб, які підвищували кваліфікацію у розрахунку на 1000 найманих працівників, осіб	Регіональний склад групи	Середня чисельність осіб, які підвищували кваліфікацію у розрахунку на 1000 найманих працівників, осіб	Загальна середньорічна чисельність найманих працівників у групі		Середня чисельність працівників у групі, які підвищили кваліфікацію		
				тис. осіб	% до чисельності найманих працівників	осіб	% до чисельності найманих працівників групи	% до загальної чисельності працівників, які підвищували кваліфікацію
1	Понад 120	Запорізька обл.	124	505	4,43	124	12,44	6,14
2	100-120	Донецька обл.	117	3513	30,84	112	11,22	38,54
		Дніпропетровська обл.	115					
		Луганська обл.	106					
		Полтавська обл.	104					
		Рівненська обл.	103					
3	80-100	Сумська обл.	97	2361	20,73	90	8,96	20,68
		Хмельницька обл.	91					
		Автономна Республіка Крим	89					
		Харківська обл.	89					
		Херсонська обл.	89					
		Івано-Франківська обл.	87					
		Кіровоградська обл.	86					
4	60-80	Волинська обл.	79	5011	44,00	71	7,07	34,64
		Чернівецька обл.	78					
		Миколаївська обл.	76					
		Тернопільська обл.	76					
		м. Севастополь	74					
		Вінницька обл.	72					
		Черкаська обл.	72					
		Чернігівська обл.	72					
		Київська обл.	71					
		Одеська обл.	71					
		Житомирська обл.	69					
		м. Київ	69					
		Львівська обл.	66					
		Закарпатська обл.	61					

\*Розраховано та згруповано автором за даними [10, с. 381, 388]

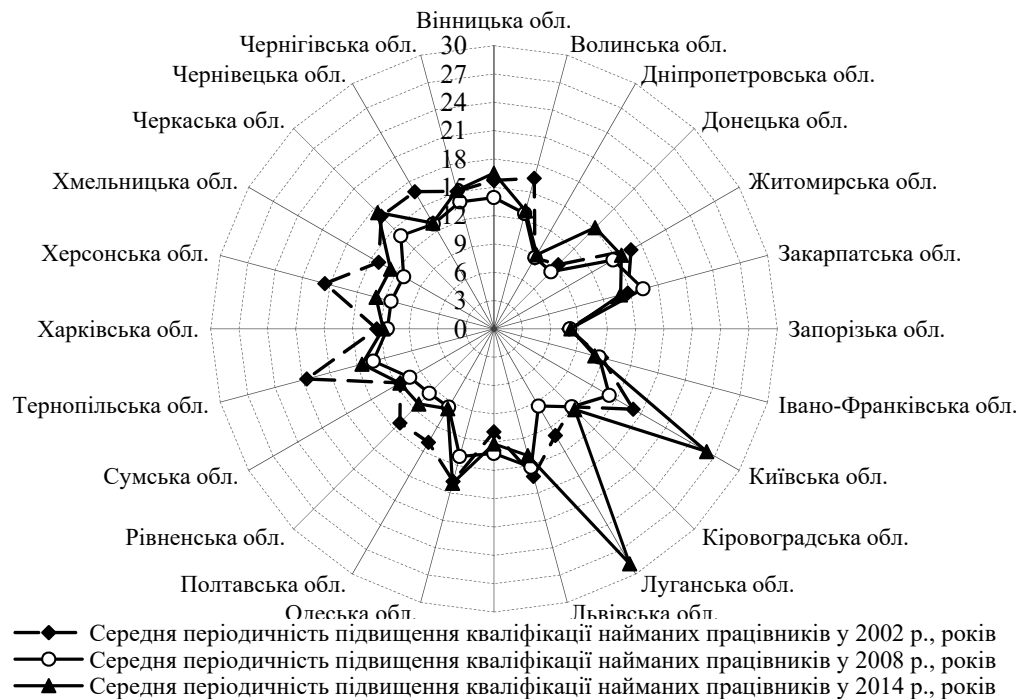
Таблиця 2  
Групування регіонів України за інтенсивністю підвищення кваліфікації працівників у 2014 р.\*

№ групи	Діапазон групування за чисельністю осіб, які підвищили кваліфікацію у розрахунку на 1000 найманих працівників, осіб	Область	Середня чисельність осіб, які підвищували кваліфікацію у розрахунку на 1000 найманих працівників, осіб	Загальна середньорічна чисельність найманих працівників у групі, тис. осіб		Середня чисельність працівників у групі, які підвищили кваліфікацію		
				тис. осіб	% до чисельності найманих працівників	осіб у розрахунку на 1000 найманих працівників	% до чисельності найманих працівників групи	% до загальної чисельності працівників, що підвищили кваліфікацію
1	Понад 120	Запорізька	123	464,40	4,93	123	12,30	7,92
2	100-120	Дніпропетровська Полтавська	111 102	1369,50	14,55	108	10,82	20,60
3	80-100	Івано-Франківська Рівненська Сумська Харківська Кіровоградська Миколаївська	90 89 87 85 83 82	1957,70	20,80	85	8,50	23,14
4	60-80	Хмельницька Волинська Чернівецька Херсонська Закарпатська Львівська Тернопільська Донецька Чернігівська Житомирська Вінницька Одеська Черкаська Київська Луганська	79 77 77 77 72 72 69 66 66 64 61 59 57 38 35	3745,20	39,79	69	6,94	36,16
5	Менше 60			1874,70	19,92	47	4,67	12,18

\*Розраховано та згрупувано автором за даними [11, с. 345, 360]

Дослідження середньої фактичної періодичності підвищення кваліфікації працівників українських підприємств у регіональному аспекті у 2002, 2008 та 2014 рр. дозволило встановити невиконання навіть національних нормативних вимог щодо її рівня (рис. 2). Так, у 2014 р. середня періодичність підвищення кваліфікації працівників підприємств

у середньому в Україні становила 13,14 років, порівняно із 11,14 роками у 2008 р. та 12,56 роками у 2002 р., що слід вважати дуже незадовільним рівнем. Для порівняння, у країнах-учасницях ЄС рівень періодичності підвищення кваліфікації становить у середньому біля 5 років, в Японії – від 1 до 1,5 роки, у Росії – 7,8 років [14, с. 107].



**Рис. 2.** Середня періодичність підвищення кваліфікації найманих працівників підприємств за областями України у 2002, 2008 та 2014 рр. \*

\*Розраховано автором за даними [9, с. 440; 10, с. 381, 388; 11, с. 345, 360]

У 2008 р. найбільш результативне скорочення періодичності підвищення кваліфікації працівників суб'єктів господарювання порівняно з 2002 р. спостерігалось у Херсонській (періодичність скоротилася з 18,54 до 11,27 років, або на 39,2%) та Тернопільській (з 20,52 до 13,22 років, або на 35,6%) областях. У 2014 р. скорочення періодичності підвищення кваліфікації працівників суб'єктів господарювання порівняно з 2008 р. спостерігалось у Запорізькій (періодичність скоротилася з 16,36 до 13,89 років, або на 15,1%), Львівській (з 15,18 до 13,90 років, або на 8,4%), Миколаївській (з 13,20 до 12,19 років, або на 7,7%) та Івано-Франківській (з 11,54 до 11,05 років, або на 4,2%) областях. Така динаміка була досягнута завдяки скороченню середньорічної чисельності найманих працівників при одночасному різкому зростанні чисельності працівників, які у відповідному році підвищували кваліфікацію.

Проте у Миколаївській та Закарпатській областях у 2008 р. та у двадцяти областях у 2014 р., навпаки, спостерігалася протилежна негативна тенденція до зростання періодичності підвищення кваліфікації працівників, що викликано одночасним скороченням як середньорічної чисельності найманих працівників, так і чисельності осіб, які підвищували кваліфікацію. Негативним є також незначне зростання протягом періоду дослідження періодичності підвищення кваліфікації на підприємствах Запорізької області (у 2008 р. періодичність зросла з 7,93 до 8,04 років, або на 1,4%, а у 2014 р. – з 8,04 до 8,15 років, або також на 1,4%), яке без впровадження відповідних заходів поступово може стати причиною втрачання Запорізькою областю у найближчі роки лідируючих позицій із підвищення професійного рівня працівників серед регіонів України.

**Висновки.** Проведене дослідження



дозволило встановити наявність диспропорцій у процесах поширення неперервної освіти регіонами України, що здійснено за критерієм інтенсивності підвищення кваліфікації працівників суб'єктів господарювання за період 2002-2014 рр. Крім того, встановлено, що із часом відбувається тенденція до скорочення чисельності працівників, які протягом року підвищують рівень професійних знань і набувають нові інноваційні знання. Через виявлені тенденції можна стверджувати про невиконання на регіональному рівні більшості з обґрунтованих у роботі принципів неперервної освіти, причинами чого можна вважати як економічні, так і суспільно-політичні чинники. З метою отримання перших ознак покращення ситуації необхідно на національному і

регіональному рівнях створювати та впроваджувати програми зі стимулювання працівників до постійного професійного розвитку та підвищення відповідальності роботодавців до забезпечення високого рівня компетентності працівників. Необхідність практичної реалізації даних програм обґрунтовується також високою потребою суб'єктів господарювання України у висококваліфікованих працівниках, яку, в першу чергу, відчувають великі та середні підприємства, що виступають локомотивом економічного зростання країни. Подальші дослідження мають бути спрямованими на розробку конкретних дієвих заходів щодо згладжування диспропорцій у регіональному поширенні неперервної освіти та зростання на цій основі добробуту суспільства.

### Список літератури

1. Лук'янова Л. Неперервна освіта впродовж життя: історичний огляд, сучасні реалії / Л. Лук'янова // Науковий вісник Мелітопольського державного педагогічного університету. – 2015. – №2 (15). – С. 187-192.
2. Самсонова О.О. Неперервна освіта як чинник розвитку сучасного суспільства / О.О. Самсонова // Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах. – 2014. – Вип. 36. – С. 355-361.
3. Зязюн І.А. Неперервний розвиток і саморозвиток педагогічної майстерності вчителя у післядипломний період / І.А. Зязюн // Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання у підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми. – 2012. – Вип. 29. – С. 13-23.
4. Діуліна В.В. Принципи багатовекторної неперервної освіти в галузі державного управління [Електронний ресурс] / В.В. Діуліна // Державне будівництво. – 2012. – № 1. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/DeBu\\_2012\\_1\\_21](http://nbuv.gov.ua/UJRN/DeBu_2012_1_21).
5. Плахотнік О.В. Неперервна освіта як основа професійної компетентності та конкурентоспроможності фахівців / О.В. Плахотнік // Таврійський вісник освіти. – 2016. – № 1. – С. 98-101.
6. Торба Ю.І. Неперервна освіта – стрижень розвитку особистості в сучасних умовах / Ю.І. Торба // Вісник післядипломної освіти. – 2014. – Вип. 11. – С. 154-164.
7. Захарова О.В. Обґрунтування ефективності витрат на професійне навчання з метою забезпечення розвитку персоналу / О.В. Захарова // Вісник соціально-економічних досліджень. 36. наук. праць. –

Вип. 32. – 2008. – С. 132-138.

8. Ткаченко А.М. Стратегічні напрями удосконалення управління персоналом: моногр. / А.М. Ткаченко, Т.С. Морщенок. – Запоріжжя: Вид-во Запорізької держ. інженер. акад., 2008. – 233 с.
9. Статистичний щорічник України за 2002 рік / Держкомстат України; [За ред. О.Г. Осауленка; Відп. за ред. В.А. Головка]. – К.: Консультант, 2003. – 662 с.
10. Статистичний щорічник України за 2008 рік / Держкомстат України; [За ред. О.Г. Осауленка; Відп. за ред. Н.П. Павленко]. – К.: ДП «Інформаційно-аналітичне агентство», 2009. – 566 с.
11. Статистичний щорічник України за 2014 рік / Держкомстат України; [За ред. І.М. Жук; Відп. за ред. О.А. Вишневська]. – К.: Державна служба статистики України, 2015. – 585 с.
12. Захарова О.В. Аналіз трудових показників: навч. посіб. / О.В. Захарова. – Донецьк: ДонНТУ, 2014. – 461 с.
13. Захарова О.В. Методологія аналізу трудових показників на рівні підприємства / О.В. Захарова // Україна: аспекти праці. – 2016. – №7-8. – С. 18-26.
14. Захарова О.В. Управління інвестуванням у людський капітал: методологія, оцінка, планування: моногр. / О.В. Захарова. – Донецьк: ТОВ «ДРУК-ІНФО», 2010. – 378 с.
15. Наказ Міністерства праці та соціальної політики України, Міністерства освіти і науки України «Про затвердження «Положення про професійне навчання працівників на виробництві» №127/151 від 26.03.2001 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0315-01>.

### References

1. Luk'ianova, L. (2015) Continuing education throughout life: a historical overview, modern realities, *Naukovyi visnyk Melitopolskoho derzhavnoho pedahohichnoho universytetu*, №2 (15), Pp. 187-192.
2. Samsonova, O.O. (2014) Continuous education as a factor in the development of modern society, *Pedahohika formuvannia tvorchoi osobystosti u vyshchii i zahalnoosvitnii shkolakh*, issue 36, Pp. 355-361.

3. Ziazun, I.A. (2012) Continuous development and self-development of teachers' pedagogical skills in the postgraduate period, *Suchasni informatsiini tekhnolohii ta innovatsiini metodyky navchannia u pidhotovtsi fakhivtsiv: metodolohiia, teoriia, dosvid, problemy*, issue 29, Pp. 13-23.
4. Diulina, V.V. (2012) Principles of multi-vector continuous education in the field of public administration,

*Derzhavne budivnytstvo*, № 1 [Online], available at: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/DeBu\\_2012\\_1\\_21](http://nbuv.gov.ua/UJRN/DeBu_2012_1_21) (Accessed 12 April 2018).

5. Plakhotnik, O.V. (2016) Continuous education as the basis of professional competence and competitiveness of specialists, *Tavriiskyi visnyk osvity*, № 1, Pp. 98-101.

6. Torba, Yu.I. (2014) Continuous education – the core of personal development in modern conditions, *Visnyk pisliadyplomnoi osvity*, issue 11, Pp. 154-164.

7. Zakharova, O.V. (2008) Rationale for the effectiveness of costs for vocational training to ensure the development of staff, *Visnyk sotsialno-ekonomichnykh doslidzhen*, issue 32, Pp. 132-138.

8. Tkachenko, A.M., Morshchenok, T.S. (2008), *Stratehichni napriamy udoskonalennia upravlinnia personalom* [Strategic directions of personnel management improvement], Vyd-vo Zaporizkoi derzh. inzhener. akad., Zaporizhzhia, Ukraine.

9. (2003) Statistical Yearbook of Ukraine for 2002, Konsultant, Kyiv, Ukraine.

10. (2009) Statistical Yearbook of Ukraine for 2008, Konsultant, Kyiv, Ukraine.

11. (2015) Statistical Yearbook of Ukraine for 20014, Konsultant, Kyiv, Ukraine.

12. Zakharova, O.V. (2016), *Analiz trudovykh pokaznykiv* [Analysis of labor indicators], DonNTU, Donetsk, Ukraine.

13. Zakharova, O.V. (2016) Methodology for analyzing labor indicators at the enterprise level, *Ukraina: aspekty pratsi*, №7-8, Pp. 18-26.

14. Zakharova, O.V. (2010), *Upravlinnia investuvanniam u liudskiy kapital: metodolohiia, otsinka, planuvannia* [Managing investment in human capital: methodology, assessment, planning], TOV «DRUK-INFO», Donetsk, Ukraine.

15. (2001) «On the approval of the «Regulations on the vocational training of workers in production» Ministry of Labor and Social Policy of Ukraine, the Ministry of Education and Science of Ukraine of 26.03.2001 number 127/151 [Online], available at: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0315-01> (Accessed 15 April 2018).

### Аннотация

Оксана Захарова

### РЕГИОНАЛЬНЫЕ ОСОБЕННОСТИ РАСПРОСТРАНЕНИЯ ПРИНЦИПОВ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В УКРАИНЕ

Обоснована целесообразность распространения непрерывного образования для экономики страны. Дополнен состав принципов непрерывного образования, выполнение которых должно способствовать формированию экономики знаний в регионе и стране. Выполнен ретроспективный анализ регионального распространения в Украине основного инструмента непрерывного образования – повышения квалификации персонала предприятий. Определены регионы, лидирующие в процессах повышения квалификации персонала. Сгруппированы регионы по интенсивности повышения квалификации в 2008 и 2014 гг. Проанализирована средняя периодичность повышения квалификации в региональном разрезе.

**Ключевые слова:** непрерывное образование, принципы, регионы Украины, повышение квалификации, работники предприятий, уровень квалификации.

### Summary

Oksana Zakharova

### REGIONAL PECULIARITIES OF DISTRIBUTION OF PRINCIPLES OF CONTINUOUS EDUCATION IN UKRAINE

The purpose of the article is to diagnose regional features of the spread of continuing education in Ukraine. The expediency and necessity of extending continuous education to the country's economy is substantiated. The composition of the principles of continuing education is supplemented, the implementation of which should contribute to the formation of a knowledge economy in the region and the country. The principles were divided into three groups, the first was supplemented by the principle of accessibility, the second – complexity, the third – competitiveness and socio-economic return. A retrospective analysis of the regional distribution of the main instrument of continuous education in Ukraine is held in Ukraine – the improvement of the qualification of the personnel of enterprises. The analysis was carried out for three years – 2002, 2008 and 2014, which allowed to see the prevailing trends in the country in terms of observance by the regions of the selected principles. Regions that are leading in the processes of staff development are identified. The regions were grouped according to the intensity of their professional development in 2008 and 2014. A general decrease in the level of intensity of the processes of professional development has been established. The average periodicity of qualification improvement in the regional context is analyzed. The main reasons that could lead to the current dynamics are substantiated. The ways of stabilizing the situation with the upgrading of the qualification of the personnel in the regions of Ukraine are planned, which should increase the degree of compliance with the principles of the spread of continuing education in the country.

**Keywords:** continuous education, principles, regions of Ukraine, advanced training, employees of enterprises, skill level.

Стаття надійшла до редакції 15.03.2018