

## ІННОВАЦІЙНІ ПІДХОДИ ДО ПОБУДОВИ ЕФЕКТИВНОЇ ОСВІТНЬОЇ МОДЕЛІ В УКРАЇНІ ЯК ЗАПОРУКА ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ВІТЧИЗНЯНОГО РИНКУ ПРАЦІ

*В статті обґрунтовано актуальність розробки інноваційної моделі підготовки фахівців відповідно до реалій ринку праці. Метою нашого дослідження є побудова ефективної освітньої моделі, зорієнтованої на потреби ринку праці. Здійснено компаративний аналіз сучасних моделей взаємодії «роботодавець – найманий працівник – вищий навчальний заклад» в країнах ЄС, країнах СНД та Україні. Визначено та охарактеризовано переваги та недоліки вітчизняної системи освіти. Запропоновано авторське бачення механізму взаємодії ринку освітніх послуг та ринку праці. Розроблено інноваційну компетентнісну модель підготовки сучасного фахівця відповідно до вимог ринку праці у вигляді проекту. Обчислено показники ефективності проекту (рентабельність, чисту додану вартість, приведені витрати та строк окупності проекту), які обґрунтовують доцільність його упровадження в практиці діяльності конкретного ВНЗ.*

*Ключові слова: освіта, інноваційна освітня модель, освітній проект, подвійний диплом.*

**Постановка проблеми дослідження.** Україна має розвинену і всеохоплюючу систему освіти, яка за основними показниками була і залишається на рівні світових стандартів. Проте, у цій сфері накопичилося чимало невирішених питань, які негативно впливають на її якість. Найбільшою проблемою вітчизняної системи освіти, на наш погляд, є її відокремлене функціонування від ринку праці, що і актуалізує необхідність ґрунтовних досліджень. Адже саме орієнтація на реалії ринку праці має стати відправною точкою реформування системи освіти в Україні на засадах активного упровадження інноваційного досвіду.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Особливості взаємодії вітчизняного ринку освітніх послуг та ринку праці розглянуті в наукових працях Н. Анішиної, О. Балакіревої, С. Бандури, Д. Богині, І. Гнибіденко, А. Колота, Е. Лібанової, О. Новикової, багатьох інших. В їх працях здебільшого висвітлені проблеми управління якістю освітніх послуг чи здійснені спроби пошуку напрямків гармонізації вказаних ринків, але в жодній праці не здійснена спроба побудови моделі підготовки фахівця відповідно до вимог ринку праці.

**Мета дослідження** – побудова ефективної інноваційної освітньої моделі, зорієнтованої на потреби ринку праці.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Вивчення світового досвіду формування системи вищої освіти має важливе значення для реформування системи освіти України.

Світовою тенденцією розвитку вищої освіти сьогодні є поширення англосаксонської моделі дворівневої підготовки фахівців у різних галузях знань і сферах професійної діяльності, де перший рівень передбачає набуття освітньо-кваліфікаційного рівня «бакалавр», а другий рівень – «магістр». Поширення такої системи підготовки фахівців пояснюється найбільшою адаптованістю до домінуючої ринкової моделі функціонування економік країн світу. Тривалий час дворівнева система підготовки фахівців реалізується в США, Великобританії, Канаді, Австралії та інших розвинених країнах, визначаючи економічні успіхи цих країн в системі світогосподарських відносин.

*Моделі взаємодії «роботодавець – найманий працівник – вищий навчальний заклад» в країнах ЄС, країнах СНД та Україні: компаративний аналіз*

Загальновідомо, що система вищої освіти в умовах розбудови інноваційної економіки перетворюється на провідну галузь, що забезпечує прирощення людського і, в його межах, – інтелектуального капіталу країни. Останнім часом освіта відіграє вирішальну роль, формуючи потужну економіку, засновану на знаннях. Певного поширення в світі набула модель глобального науково-дослідного університету (*global research university*), де вищі навчальні заклади є не тільки генераторами нових знань, але і каталізаторами інноваційної діяльності. Рух до цієї моделі відбувається не тільки в країнах, де університети є фундаторами національної науково-дослідної й інноваційної діяльності (США, Великобританія, Канада), але й там, де дослідницька робота зосереджена в академічних інституціях (Німеччина, Франція, Фінляндія). Принциповими

особливостями цієї моделі є: освоєння студентами базових компетенцій науково-дослідної й інноваційної діяльності через їх включення до відповідних практик; повноцінний перехід на дворівневу систему вищої освіти «бакалавр-магістр», що передбачає активне використання студентів як «робочої сили» для практичних досліджень і розробок; включення всіх викладачів в науково-дослідну й інноваційну діяльність; перетворення університетів у центри комунікації бізнесу, суспільства, держави з питань наукового та технологічного прогнозування, обміну передовими знаннями, вирішення глобальних проблем; відмова від лінійної моделі «від фундаментального дослідження до прикладної розробки» на користь тісної співпраці з реальним сектором економіки; міждисциплінарність досліджень і розробок; формування і організація інноваційних підприємств; розвиток малого інноваційного підприємництва; інтернаціоналізація наукової діяльності, що виражається у формуванні інтернаціональних дослідних колективів, проведенні стажувань в зарубіжних наукових та міжнародних центрах, публікації результатів наукових досліджень у провідних зарубіжних виданнях [1].

Для мотивування ВНЗ виконувати підготовку студентів у рамках потреб роботодавців необхідно акцентувати увагу на якості освіти, а також на кінцевому результаті роботи ВНЗ. Для підвищення якості вищої освіти потрібно забезпечити прямий зв'язок між бажаними компетенціями ринку праці та підготовкою кадрів. З найбільш ефективних форм взаємодії роботодавців і системи вищої освіти можна виділити подачу підприємствами заявки до ВНЗ на фахівців певного профілю, проходження на підприємстві ознайомлювальної, виробничої та переддипломної практики, в тому числі і стажувань; проведення тренінгів і майстер-класів співробітниками підприємств. Ефективними є ярмарки вакансій і професійні форуми, які дають інформацію про майбутні робочі місця. Прикладом ефективною взаємодії ВНЗ з бізнесом є знайомство представників освітніх установ з виробничою діяльністю підприємства з метою подальшого коригування існуючих навчальних планів підготовки фахівців [2].

Разом з тим, бізнес-структури та представники державного сектора вкрай повільно, іноді з відсутністю бажання, залучаються до співпраці з ВНЗ. Одним із шляхів вирішення цієї проблеми є інформатизація системи вищої освіти, зокрема, створення «хмарних ресурсів» з ряду хмарних сервісів для ефективною організації спільного навчально-освітнього процесу з метою підготовки компетентних випускників. У запропонованій І.А. Язовцевим [3] концепції пропонується автоматизувати процес спільного створення і узгодження навчальних планів, а також процес тимчасового працевлаштування студентів. Реалізація даних процесів дозволить скоротити витрати часу і коштів, пов'язані з коригуванням освітніх програм, дасть можливість максимально стандартизувати навчальні процеси у ВНЗ, залучити більше зацікавлених осіб. Для роботодавця використання цих технологій підвищить ефективність підбору кадрів для працевлаштування як в кількісному відношенні (збільшиться потік пропозицій роботи і робочої сили за рахунок загальнодоступності хмарної системи), так і в якісному відношенні (підвищиться обізнаність учасників системи).

#### *Визначення переваг та недоліків існуючої системи освіти*

Вітчизняна освіта має глибокі традиції. Але приєднання ВНЗ України до Болонського процесу передбачає реалізацію заходів з використанням форм навчання, характерних для європейської освіти. Європейська освіта має суттєві відмінності, тому впроваджені заходи щодо гармонізації національної та європейської освіти мають бути комплексними, на основі реформ інституційного, змістовного і науково-методичного характеру, що вимагає вирішення багатьох питань як на державному рівні, так і в кожному окремому ВНЗ.

Конкурентними перевагами вітчизняної освіти є:

- високоякісна гуманітарна підготовка фахівців порівняно з багатьма зарубіжними ВНЗ;
- ґрунтовна, глибока, предметна і фундаментальна підготовка, яка є основою подальшої професійної мобільності, створює передумови для конкурентоспроможності фахівців на ринку;
- єдині для усієї держави стандарти якості підготовки фахівців (ОПП, ОКХ);
- високий рівень наукової підготовки кадрів, що забезпечується за рахунок існування наукового ступеня доктора наук (після захисту кандидатської дисертації, яка прирівнюється до ступеня доктора наук у країнах ЄС).

На наш погляд, слід зберегти ці позитивні здобутки вищої освіти в Україні і разом з

тим, знайти шляхи подолання проблем на основі адаптації провідного зарубіжного досвіду підготовки фахівців.

До недоліків вітчизняної системи освіти відносять: занепад науково-дослідної роботи; низька питома вага населення з вищою освітою (22.5% в Україні проти 50.5% у країнах ЄС); низький рівень оплати праці професорсько-викладацького складу; відсутність механізмів заохочення працівників вітчизняної освіти до підвищення якості виконуваної роботи та пропонованих освітніх послуг; низький рівень використання інноваційних технологій у навчальному процесі ВНЗ; застаріла матеріально-технічна база, відсутність коштів на її реновацію; недостатнє бюджетне фінансування вітчизняної системи освіти.

Загальновідомо, перехід до інноваційного шляху реформування вітчизняної системи освіти сприймається вкрай складно (можновладцями, працівниками міністерства, керівниками ВНЗ та його підрозділів, і нарешті – самими студентами), як і будь-яка новизна в іншій сфері діяльності. Адже ламати традиції і стереотипи мислення завжди є болочим і складним процесом. Тому глибокий аналіз вимог Болонського процесу та окреслення перспектив їх упровадження в Україні є надзвичайно актуальним. Він дасть можливість підготовки кваліфікованих кадрів відповідно до реальних вимог ринку праці [4], обміну досвідом з провідними державами ЄС і формування європейського типу мислення майбутнього працевлаштування. Його ключовими перевагами є: мобільність (можливість продовжувати навчання і працевлаштовуватись в інших країнах); вільний вибір студентами навчальних дисциплін; переорієнтація на самостійну роботу.

#### *Побудова механізму взаємодії ринку освітніх послуг та ринку праці*

На сучасному етапі державотворення в Україні, як і в усьому світі, триває пошук дієвих механізмів регулювання взаємодії освіти і ринку праці. Недосконала нормативно-правова база, надмірна централізація управління освітою, падіння попиту на висококваліфікованих працівників через погіршення якісних характеристик робочих місць, недостатні інвестиції в нові технології, проблеми із працевлаштуванням молоді, – все це викликає необхідність вивчення зарубіжного досвіду стосовно забезпечення взаємозв'язку освіти та ринку праці і його адаптації до ситуації, що склалась у нашій країні. Кожна країна має власні підходи до регулювання взаємовідносин між державою, освітніми закладами і роботодавцями.

Як зазначає Е.М. Лібанова, кожна країна має власну соціально-економічну стратегію, систему пріоритетів; її населення характеризується особливою ментальністю, рівнем професійної та освітньої підготовки; нарешті в кожній країні існує специфічне культурне середовище, історичні традиції [5].

Держави-учасниці ЄС, навпаки, виробили єдину політику з урахуванням глобалізації, яка відповідає сучасним вимогам європейського ринку праці, міжкраїнової міграції, сприяє підвищенню зайнятості, забезпеченню якісної професійної підготовки кадрів для високої конкурентоспроможності альянсу. З цією метою затверджені стратегічні конвенції (Болонська декларація, Копенгагенська декларація, Лісабонська стратегія), які сприяють поглибленню координації політики у сферах освіти та зайнятості на загальноєвропейському рівні.

Важливим елементом забезпечення взаємодії ринку освітніх послуг і ринку праці є розподіл витрат та відповідальності на основі збільшення інвестування в людські ресурси. Мова йде про довгостроковий інвестиційний проект основним критерієм ефективності якого є формування стабільного людського капіталу суб'єктів господарювання.

Наша авторська модель інтеграційної моделі взаємодії ринку освітніх послуг з ринком праці представлена у вигляді ромбу на рис. 1.

Державно-приватне партнерство спрямоване на створення ефективної інноваційно-інвестиційної стратегії щодо спільного фінансування підготовки компетентного фахівця, конкурентоспроможного на ринку праці. Всі сторони моделі мають органічно взаємодіяти на паритетній основі. Державні органи мають постійно контролювати якість надання освітніх послуг та якість майбутніх фахівців у вигляді атестаційно-ліцензійно-акредитаційних заходів, встановлюючи систему високих європейських стандартів. В свою чергу роботодавці, активно співпрацюючи з навчальними закладами, мають коригувати навчальні стандарти і програми підготовки фахівців, наповнюючи їх практичним змістом і забезпечують набуття фахівцями практичних компетенцій, створюючи бази реальної (не віртуальної) практики. До

функцій держави крім іншого належить гарантування достатнього рівня інвестування з боку роботодавців за умови справедливого розподілу між ними видатків та майбутніх вигод.

Активізація участі роботодавців у процесі підготовки компетентних фахівців може бути досягнута шляхом: встановлення обов'язкових внесків, які мають сплачуватися до спеціального фонду навчання; надання податкових преференцій компаніям, які інвестують у людський капітал; допомога підприємствам у питаннях створення дієвої кадрової політики тощо. Європейський досвід свідчить, що з метою стимулювання процесу підготовки компетентних фахівців має бути створена система відшкодування витрат майбутніх працівників роботодавцями за умови, що здобуті знання цілком відповідатимуть тому роду діяльності, яку фахівці виконуватимуть на підприємстві. Держава, в свою чергу, може здійснювати субсидіювання таких програм навчання.

Україна за 2000-2015 рр. значно послабила державне регулювання як ринку праці, так і ринку надання освітніх послуг.



Рис. 1. Інтеграційна модель взаємодії ринку освітніх послуг і ринку праці  
Джерело: розробка автора, представлена в науковому дослідженні [6]

Але, враховуючи сьогоднішні сучасні тенденції європейського розвитку, враховуючи процес глобалізації та необхідність постійного оновлення професійних знань, умінь і навичок (для відповідності ринку праці) окрім традиційних завдань у сфері соціально-економічної політики держави, перед ринком освіти постають нові завдання і вимоги стосовно ефективного функціонування, зокрема: 1) перетворення провідних освітніх закладів в епіцентри програмування регіонального розвитку; 2) формування інноваційно-підприємницької освітньої моделі, в якій навчальний заклад відіграватиме роль науково-освітньо-промислового комплексу з академічним ядром і міждисциплінарною проектно-орієнтованою програмою підготовки фахівців, органічно вписаною в систему розвитку підприємницького комплексу; 3) формування єдиного відкритого освітньо-інформаційного простору; 4) забезпечення постійного державного моніторингу і прогнозування попиту на кваліфіковану робочу силу на ринку праці на основі сценаріювання розвитку, що сприятиме вибору оптимальної моделі ринку освітніх послуг; 5) розробка форм і критеріїв оцінки компетенцій майбутніх фахівців.

*Розроблення інноваційної компетентнісної моделі підготовки сучасного фахівця*

Освіта і професійна підготовка є фундаментом людського розвитку і суспільного прогресу. Також вони є запорукою індивідуального розвитку, формують інтелектуальний, духовний та

виробничий потенціал суспільства. Розвиток держави, структурні перетворення на мікро- та макро- рівнях мають гармонійно поєднуватися з реформою освіти і професійною підготовкою для задоволення особистих і суспільних потреб. Першочерговим є задоволення освітніх потреб особистості заради її розвитку, самореалізації і забезпечення конкурентоспроможності на ринку праці [7].

Одним із загальних законів розвитку будь-якого суспільства є закон підвищення якості трудового потенціалу суспільства, заснованого на аксіомі, що властивості кожного наступного покоління вищі (більше знань і вмінь) порівняно з попереднім поколінням. Це зумовлюється закономірностями розвитку науково-технічного і соціально-економічного прогресу і необхідністю впровадження компетентнісного підходу в навчальному процесі. Поява і осмислення понять «компетентного підходу» в освітній теорії були викликані входженням української системи освіти в Болонський процес і ухваленням західної освітньої термінології. Як справедливо відмітив А.Ф. Павленко, у рамках Болонського процесу європейські університети в різній мірі освоюють компетентнісний підхід, який розглядається як інструмент посилення соціального діалогу вищої школи зі світом праці, засобом поглиблення їх співпраці та відновлення в нових умовах взаємної довіри [7].

Наше дослідження були проведені на базі Дніпропетровської державної фінансової академії. За даними Центру Кар'єри, випускники академії, які навчалися за рахунок коштів державного бюджету, отримали направлення на роботу за спеціальністю, крім тих, хто має право на самостійне працевлаштування відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України «Про Порядок працевлаштування випускників вищих навчальних закладів, підготовка яких здійснювалась за державним замовленням». Але очевидно й те, що справжню долю таких студентів відстежити неможливо. Наші власні дослідження реалій ринку праці Дніпропетровської області показують, що тільки 52% студентів ДДФА працює за спеціальністю. Тому керівництвом академії було прийняте рішення про необхідність внесення змін в систему організації навчального процесу. Тому було запропоновано компетентнісний підхід до навчання як сучасного інноваційного інструменту інтеграції потреб ринку праці, вимог професії до підготовки молодих фахівців.

Було започатковано проект «Розроблення інноваційної моделі підготовки сучасного фахівця відповідно до вимог ринку праці». Було створено робочу групу проекту в складі:

Керівник проекту: в.о. ректора Дніпропетровської державної фінансової академії.

Заступник керівника: проректор з науково-педагогічної роботи ДДФА.

Проектна група:

завідувач кафедри управління персоналом та економіки праці;

4 доценти кафедри управління персоналом та економіки праці;

студенти V курсу денної форми навчання, які навчаються за спеціальністю 7.03050501

«Управління персоналом та економіка праці».

Структура і типи завдань проекту представлені нижче:

*Підготовчо-аналітичний етап*

0-1 Формування робочої групи проекту.

1-2 Аналіз існуючої освітньо-професійної програми підготовки фахівців спеціальності «Управління персоналом та економіка праці».

1-3 Моніторинг ринку праці та ринку освітніх послуг Дніпропетровської області.

1-4 Збір даних про кількісний та якісний склад студентів академії.

1-5 Аналіз даних про працевлаштування випускників академії в розрізі спеціальностей.

2-6 Моніторинг сучасних моделей вищої освіти.

3-6 Дослідження та аналіз вимог роботодавців до майбутніх фахівців в регіоні.

4-6 Дослідження та аналіз якісної підготовки фахівців за всіма спеціальностями.

5-6 Економічна діагностика здійснюваних досліджень.

6-7 Визначення переваг і недоліків існуючої освітньо-професійної програми підготовки фахівців за спеціальністю «Управління персоналом та економіка праці».

6-8 Розробка нової документації

6-9 Визначення виробничих функцій, типових завдань діяльності фахівця освітньо-

кваліфікаційного рівня «бакалавр» та умінь, якими він повинен володіти.

6-10 Визначення компетенцій фахівця освітньо-кваліфікаційного рівня «бакалавр».

6-11 Визначення робіт, які здатен виконувати фахівець освітньо-кваліфікаційного рівня «бакалавр».

7-12 Формулювання та затвердження виробничих функцій, типових завдань діяльності фахівця освітньо-кваліфікаційного рівня «бакалавр» спеціальності «Управління персоналом та економіка праці» (спеціалізація «Управління соціальним захистом та соціально-трудовами відносинами») та умінь, якими він повинен володіти.

8-12 Формулювання та затвердження виробничих функцій, типових завдань діяльності фахівця освітньо-кваліфікаційного рівня «бакалавр» спеціальності «Управління персоналом та економіка праці» (спеціалізація «Менеджмент персоналу») та умінь, якими він повинен володіти.

9-12 Формулювання та затвердження робіт, які здатен виконувати фахівець освітньо-кваліфікаційного рівня «бакалавр» за спеціальністю «Управління персоналом та економіка праці» (спеціалізація «Управління соціальним захистом та соціально-трудовами відносинами»).

10-12 Формулювання та затвердження робіт, які здатен виконувати фахівець освітньо-кваліфікаційного рівня «магістр» за спеціальністю «Управління персоналом та економіка праці» (спеціалізація «Менеджмент персоналу»).

11-12 Розробка нової освітньо-кваліфікаційної характеристики бакалавра.

12-14 Визначення переліку вибірових дисциплін з кількістю навчальних годин/кредитів на їх вивчення для спеціалізації «Управління соціальним захистом та соціально-трудовами відносинами».

13-14 Визначення переліку вибірових дисциплін з кількістю навчальних годин/кредитів на їх вивчення для спеціалізації «Менеджмент персоналу».

14-15 Затвердження переліку вибірових дисциплін.

15-16 Розробка нової освітньо-професійної програми підготовки бакалаврів.

*Затвердження та реалізація проекту*

16-17 Затвердження освітньо-кваліфікаційної характеристики та освітньо-професійної програми підготовки бакалаврів.

17-18 Розробка нової компетентісної моделі підготовки фахівців за спеціальністю «Управління персоналом та економіка праці».

Сітьова модель проекту представлена на рис. 2.

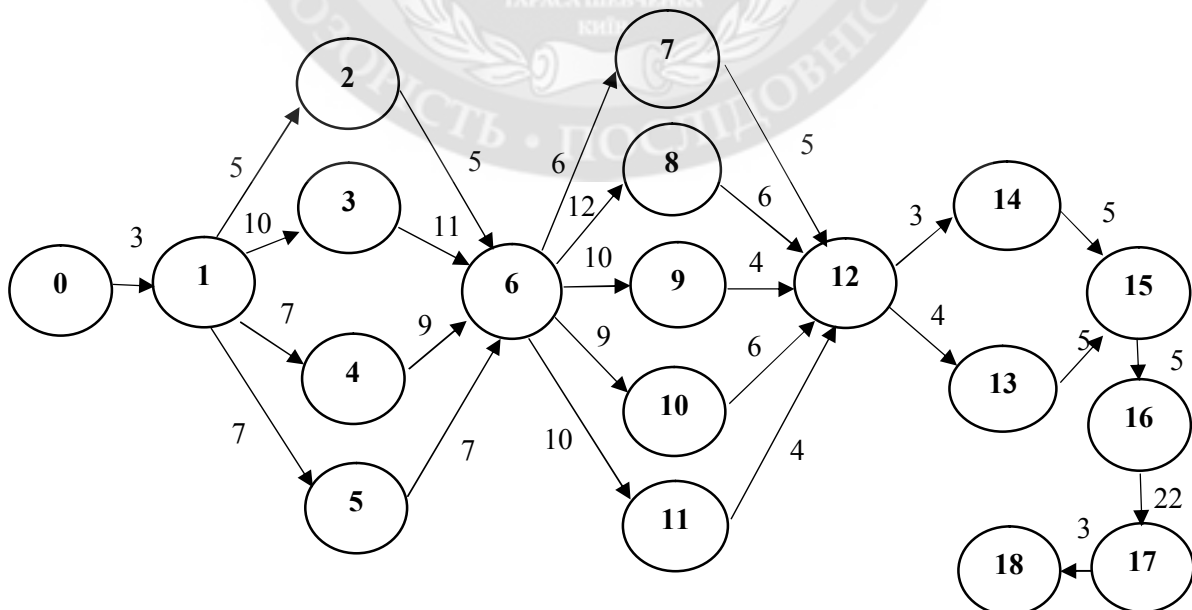


Рис. 2. Сітьова модель проекту «Розроблення інноваційної моделі підготовки сучасного фахівця відповідно до вимог ринку праці»

Джерело: власна розробка автора

Останнім часом все частіше для підвищення конкурентоспроможності випускників ВНЗ на ринку праці застосовуються різні інноваційні заходи, які ґрунтуються на застосуванні світового інтелектуального потенціалу до вітчизняного освітнього процесу. Зокрема, йдеться про практику співробітництва з іноземними ВНЗ та введення програм подвійних дипломів. Тому було вирішено в межах здійснення вищеприписаного проекту застосувати цю інноваційну практику. Як зазначають у своїх дослідженнях О.Л. Оголь та О.І. Момот [8], мотивація і цілі програм подвійних дипломів (спільних ступенів) різноманітні. Уряд може заохочувати їх як інструмент залучення кваліфікованих кадрів з метою регіонального розвитку. Для ВНЗ програми подвійних дипломів є засобом підвищення ефективності власних програм розвитку, отримання іноземної/міжнародної акредитації/визнання, присвоєння кваліфікацій фахівцям, які не може запропонувати національна система освіти, підвищення конкурентоспроможності ВНЗ, або забезпечення додаткових доходів (шляхом, наприклад, франчайзингу їх програм і ступенів).

Логіко-структурна схема механізму впровадження системи подвійної освіти для бакалаврів напрямку підготовки «Управління персоналом та економіка праці» на основі навчальної програми іноземного ВНЗ запропонована на рис. 3.

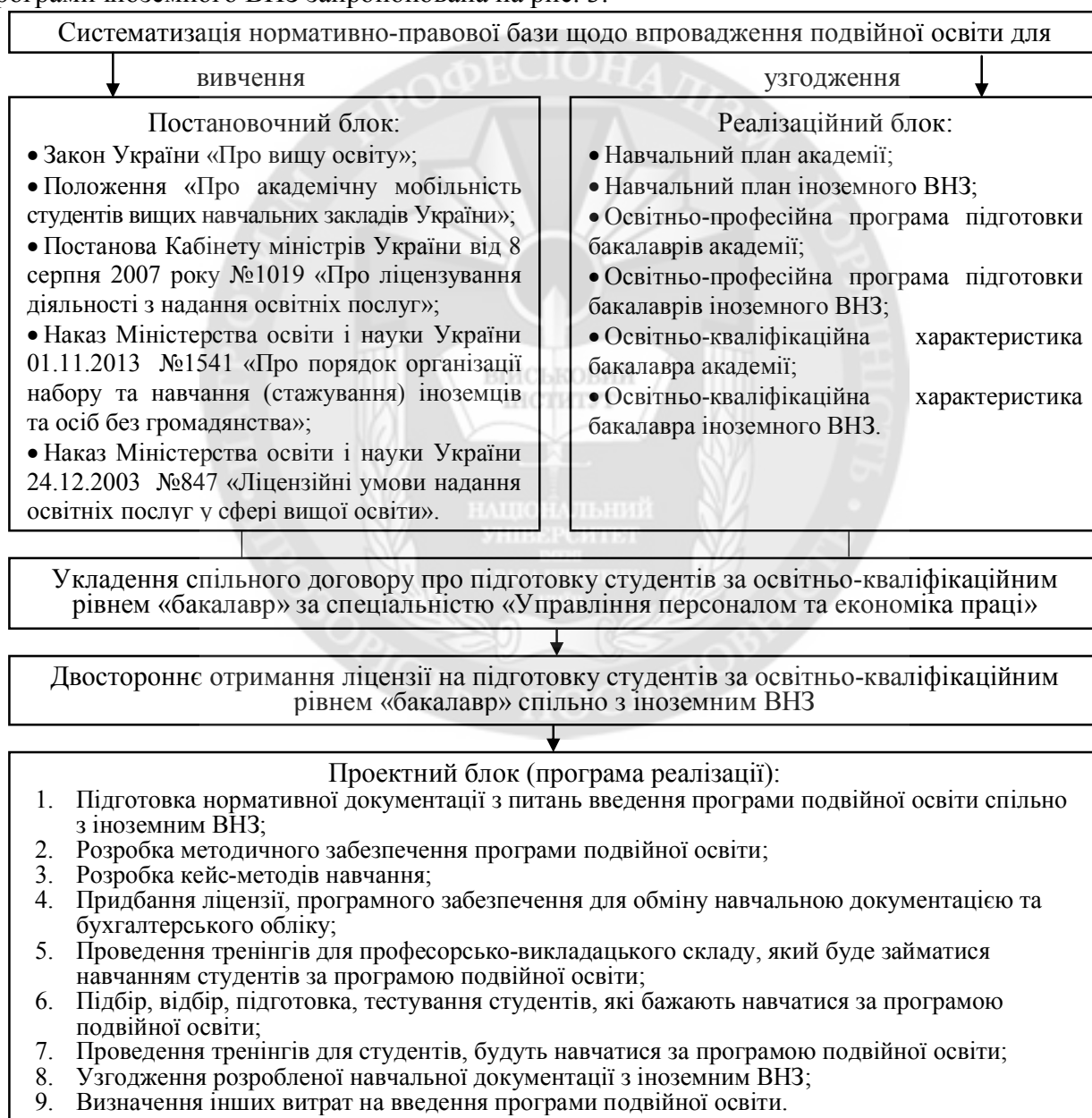


Рис. 3. Впровадження системи подвійного диплому (джерело: власна розробка автора)

Кошторис витрат на впровадження проекту представлений в табл. 1.

Таблиця 1

Кошторис витрат на впровадження системи подвійної освіти

Витрати	Вартість, грн.
Витрати на підготовку нормативної документації з питань введення програми подвійної освіти спільно з іноземним ВНЗ	5000
Витрати на підготовку методичного забезпечення програми подвійної освіти	30000
Витрати на підготовку кейс-методів навчання, придбання ліцензії, програмного забезпечення для обміну навчальною документацією та бухгалтерського обліку	70000

Продовження табл. 1

Витрати на підготовку та проведення тренінгів для професорсько-викладацького складу, який буде займатися навчанням студентів за програмою подвійної освіти	25000
Витрати на підбір, відбір, підготовку, тестування студентів, які бажають навчатися за програмою подвійної освіти та проведення тренінгів для цих студентів	30000
Витрати на узгодження розробленої навчальної документації з іноземними ВНЗ	25000
Інші витрати	60000
Всього за кошторисом	245000

Джерело: розрахунки автора

Зважаючи увагу на те, що ліцензований обсяг підготовки фахівців складає 25 осіб, розрахуємо чисту грошову вартість навчання студентів, строк окупності проекту та його рентабельність за схемою, представленою на рис. 4. Вважаємо, що середня вартість отримання послуг за програмою подвійної освіти для студентів коштуватиме 15000 грн/рік.



Рисю 4.Схема «дохід – витрати» програми подвійної освіти

Джерело: розрахунки автора

Зростання доходів щорічно на 375 тис. грн зумовлене виконанням щорічного плану набору 25 студентів, а попередній набір продовжує свою підготовку. Зниження витрат відбуватиметься через те, що витрати на підготовку нормативної документації з питань введення програми подвійної освіти спільно з іноземним ВНЗ; витрати на узгодження розробленої навчальної документації; витрати на підготовку методичного забезпечення для програми подвійної освіти є поточними. Але витрати на тестування, підготовку студентів та оплату праці викладачів, витрати на додаткові практичні матеріали, а також інші витрати є постійними і будуть протягом всього терміну навчання.

Рентабельність проекту розраховується за формулою (1):

$$R_{\text{пр}} = E = \frac{\sum \Pi}{\sum Z} * 100\% , \quad (1)$$

де  $R_{\text{пр}}$  – рентабельність проекту, %;  $\sum \Pi$  – очікуваний прибуток, грн;  $\sum Z$  – витрати, грн.

Чисту грошову вартість доходу розрахуємо а формулою (2):

$$NVP_D = D_1 * (1 + 0,2)^3 + D_2 * (1 + 0,2)^2 + D_3 * (1 + 0,2)^1 + D_4 * (1 + 0,2)^0, \quad (2)$$

де  $NVP_D$  – чиста грошова вартість проекту, грн;  $D_n$  – дохід за n-рік, грн.



Чиста грошова вартість доходу від нашого проекту складає:

$$NVP_D = 375000 (1+0.2)^3 + 750000 (1+0.2)^2 + 1125000 (1+0.2)^1 + 1500000 (1+0.2)^0 = 4578000 \text{ грн.}$$

Приведені витрати розраховуються за формулою (3):

$$NVP_B = B_1 * (1 + 0,2)^0 + B_2 * (1 + 0,2)^1 + B_3 * (1 + 0,2)^2 + B_4 * (1 + 0,2)^3, \quad (3)$$

де  $NVP_B$  – приведені витрати, грн;  $B_n$  – витрати за  $n$ -рік, грн.

Отже, приведені витрати на проект проекту складає:

$$NVP_B = 245000 (1+0.2)^0 + 180000 (1+0.2)^1 + 160000 (1+0.2)^2 + 140000 (1+0.2)^3 = 933320 \text{ грн.}$$

Розрахунок прибутку від реалізації проекту здійснюватиметься за формулою (4):

$$\Sigma \Pi = NVP_D - NVP_B, \quad (4)$$

$$\Sigma \Pi = 4578000 - 933320 = 3644680 \text{ грн.}$$

Рентабельність проекту складе:

$$R_{\text{ГР}} = 3644680/933320 \times 100\% = 390.5\%.$$

Термін окупності проекту розраховується за формулою (5):

$$T_{\text{ок}} = \frac{\Sigma \Pi}{\Sigma \Sigma}, \text{ тобто } 933320/3644680 = 0.26 = 95 \text{ днів}. \quad (5)$$

Отже, загальні витрати по проекту впровадження системи подвійної освіти для бакалаврів напрямку підготовки «Управління персоналом та економіка праці» спільно з іноземним ВНЗ в розрахунок на 4 роки складатимуть 933320 грн, тоді як сукупний дохід 4578000 грн. Рентабельність даного проекту складає 390.5%, а термін окупності – 95 днів, що є надзвичайно переконливим показником для його запровадження.

**Висновки.** Ефективне впровадження передових ідей Болонського процесу у практику регулювання вітчизняної системи освіти, як і будь-яких інновацій, має відбуватися зі збереженням найкращих вітчизняних освітніх надбань і традицій. Тому цілком виправданою є необхідність подальшого удосконалення підготовки фахівців у ВНЗ України в межах програм співробітництва з можливістю отримання подвійного диплому. Це сприятиме максимальному збереженню позитивних здобутків національної системи освіти й ефективному використанню досвіду європейських країн для підготовки мобільних, творчих фахівців високої кваліфікації.

#### ЛІТЕРАТУРА:

1. Онікієнко В.В. Розвиток ринку праці України: тенденції та перспективи / В.В. Онікієнко, Л.Г. Ткаченко, Л.М. Ємельянова; за ред. В.В. Онікієнка. – К.: Рада по вивченню продуктивних сил України НАН України, 2007. – 286 с.
2. Мартякова О.В. Регулювання взаємодії ринків освітніх послуг та праці на основі управління їх якістю / О.В. Мартякова, С.М. Снігова, О.В. Мудра // Маркетинг і менеджмент інновацій. – 2013. – №3. – С. 154-168.
3. Язовцев И.А. Бизнес-модели облачных сервисов, входящих в состав облачного ресурса «Бизнес-власть-образование» // Современные проблемы науки и образования. – 2012. – №5. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.science-education.ru/105-7114>.
4. Кійко О. Міфи і реальність «Болонського процесу» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://experts.in.ua/baza/analytic/index.php?ELEMENT\\_ID=16312](http://experts.in.ua/baza/analytic/index.php?ELEMENT_ID=16312).
5. Лібанова Е.М. Ринок праці: навч. посібник / Е.М. Лібанова. – К.: Центр навчальної літератури, 2003. – 224 с.
6. Гетьман О.О. До питання формування освітньої моделі сучасного фахівця відповідно до вимог ринку праці / О.О. Гетьман, М.Ю. Нагорнюк // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Економічні науки. – Вип. 5, Ч. 3. – 2014. – С. 136-141.
7. Павленко А.Ф. Університетська автономія в системі конкурентоспроможного розвитку вищої

освіти / А.Ф. Павленко // Університетська освіта. – №1. – 2011. – С. 6-13 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://drive.google.com/file/d/0B7hQeoLmRpd2MDc0OWM5OTQtZTMzMi00MGVlLWFiMDItMTYzMzQ5ZTUzZGYw/view?pli=1>.

8. Оголь О.Л. Проблемы разработки и внедрения программ двойных дипломов в Украине / О.Л. Оголь, О.И. Момот [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.masters.donntu.edu.ua/2013/iem/ogol/diss/index.htm>.

**Рецензент: д.е.н., проф. Шаповал В.М.,** завідувача кафедри економіки підприємства ДВНЗ «Національний гірничий університет», м. Дніпропетровськ.

к.э.н., доц. Гетьман О.А.

### **ИННОВАЦИОННЫЕ ПОДХОДЫ К ПОСТРОЕНИЮ ЭФФЕКТИВНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ МОДЕЛИ В УКРАИНЕ КАК ЗАЛОГ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ОТЕЧЕСТВЕННОГО РЫНКА ТРУДА**

*В статье обоснована актуальность разработки инновационной модели подготовки специалистов в соответствии с реалиями рынка труда. Целью нашего исследования является построение эффективной образовательной модели, ориентированной на потребности рынка труда. Осуществлен компаративный анализ современных моделей взаимодействия «работодатель – наемный работник – высшее учебное заведение» в странах ЕС, странах СНГ и Украине. Определены и охарактеризованы преимущества и недостатки отечественной системы образования. Предложено авторское видение механизма взаимодействия рынка образовательных услуг и рынка труда. Разработана инновационная компетентностная модель подготовки современного специалиста в соответствии с требованиями рынка труда в виде проекта. Рассчитаны показатели эффективности проекта (рентабельность, чистая добавленная стоимость, приведенные затраты и срок окупаемости проекта), которые обосновывают целесообразность его внедрения в практике деятельности конкретного вуза.*

*Ключевые слова: образование, инновационная образовательная модель, образовательный проект, двойной диплом.*

Ph.D. Getman O.A.

### **INNOVATIVE APPROACHES FOR BUILDING THE EFFECTIVE EDUCATIONAL MODEL IN UKRAINE AS A GUARANTEE OF ECONOMIC SECURITY OF DOMESTIC LABOR MARKET**

*The actuality of developing an innovative educational model in accordance with the realities of the labor market is proved in this article. The aim of our study is building an effective educational model focused on the needs of the labor market. Comparative analysis of modern models of interaction between "employer – employee – higher education" in the EU, CIS and Ukraine is implemented. Advantages and disadvantages of domestic educational system are identified and characterized here. Authorial vision of the interactive mechanism of the educational market and the labor market is suggested. Innovative competence model of a modern specialist training in accordance with the requirements of the labor market in the form of a project has been developed. Project performance indicators (profitability, net value added, costs and payback period) are calculated here; they justify the feasibility of its implementation in the practice of a certain institution.*

*Keywords: education, innovative educational model, educational project, double diploma.*