

## ПРОБЛЕМИ МЕНЕДЖМЕНТУ ЕКОНОМІЧНОЇ ОСВІТИ В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЇ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ

*Анотація.* В статті розглядаються проблеми менеджменту економічної освіти в умовах трансформації економіки України. В ході проведеного автором дослідження у м. Львові та Донецьку ідентифікуються та аналізуються проблеми та тенденції розвитку економічного товариства та пропонуються напрями змін у системі економічної освіти.

Визнання людського капіталу головним фактором економічного зростання в економіці знань обумовлює особливі вимоги до системи вищої, зокрема економічної, освіти України – тієї сфери, де здійснюється підготовка кваліфікованих кадрів. Від того, чи здатна вища школа в її теперішньому стані бути адекватною мінливим потребам ринку праці, чи орієнтована вона на позитивні трансформації в економіці, значною мірою залежить успішність нашої економіки.

Окремі аспекти цієї проблематики висвітлені у наукових працях видатних вітчизняних вчених В. М. Гейця, М. І. Долішнього, С. М. Злупко, Е. М. Лібанової, Е. М. Михайлова, А. М. Новікової, С. І. Пірожкова, Л. К. Семів. Узагальнення опублікованих за названими проблемами наукових концепцій, сучасних методичних і практичних розробок дозволяє стверджувати, що дослідження проблем освіти як детермінанти покращання людського капіталу економіки нашої країни, незважаючи на їх актуальність, не знайшли поки що достатнього висвітлення.

Пошук відповідей на питання, пов'язаний з визначенням проблем та тенденцій розвитку вищої економічної освіти, став **метою** нашого дослідження. При цьому ми виходили із національних пріоритетів у сфері освіти, до когуну яких входять:

- переорієнтація ринку освітніх послуг на потреби роботодавців через розробку та запровадження ефективного механізму взаємодії навчальних закладів та роботодавців;

- підвищення якості робочої сили шляхом реалізації концепції неперервного навчання протягом життя, забезпечення професійного навчання працівників [1].

Відповідно до мети дослідження послідовно проаналізовано три групи **проблем**: загальних - економічної освіти, професійних - викладачів вищої школи та вищих навчальних закладів - з підготовки фахівців-економістів. Як **об'єкти** дослідження були обрані ВУЗи та підприємства із міст Донецьк та Львів. В опиті взяли участь всього 76 осіб (по 38 осіб в Донецьку та Львові), які є працівниками ВУЗів та економічних відділів підприємств - об'єктів дослідження [2].

Опит, спрямований на ідентифікацію основних проблем економічного товариства дозволив з'ясувати основні проблеми сучасної української економічної науки. Результати опитування свідчать, що найбільш критичними проблемами у економічному товаристві є недостатнє фінансування (19% у Донецьку і 18,8% у Львові); слабкий зв'язок науки з практикою (16,5% у Донецьку та 14,5% у Львові) та відсутність впливу науки на виробництво, політику (14,6% у Донецьку і 18,5% у Львові) (див. рис.1).



Рис.1. Основні проблеми сучасної української економічної науки

Для 4,4 % у Донецьку та 14,4% у Львові респондентів гострими проблемами є недостатній професійний рівень студентів, що бажають займатися наукою; 4,4% відзначають розрив, що зберігається, між наукою й освітою, між НАН і університетами. Привертає увагу той факт, що 10,8% у Львові та 8,5 % у Донецьку опитаних виокремили низький престиж наукової діяльності і непопулярність професії вченого в суспільстві. Значна частина респондентів 18,5% опитаних у Львові та 14,6% у Донецьку осіб звернули увагу на відсутність інтересу до науки з боку бізнесу.

Визнаючи проблему слабого зв'язку науки з практикою, навчальні заклади можуть будувати свої навчальні плани і програми відповідно до потреб ринку праці. Окрім цього, щоб зменшити цей розрив між теорією і практикою, доцільним нам видається виконання курсових, дипломних та магістерських робіт студентом на замовлення підприємства, на якому він проходить практику, починаючи з третього курсу. В даному випадку такий підхід міг би бути взаємовигідним як для студента, так і для підприємства, яке б, по – перше, адаптувало під свої потреби майбутнього потенційного працівника, а, по друге, отримувало б реальний продукт його практики - дослідження, конкретні пропозиції щодо покращення діяльності підприємства.

Важливе питання анкети стосується напрямків змін у системі економічної освіти в Україні. Це питання розглядається нами як своєрідна відповідь на визначені вище проблеми, пошук шляхів їх подолання. Респонденти мали змогу з запропонованих семи напрямків змін вибрати максимум чотири, які видаються їм найбільш істотними. Одержані відповіді відображає діаграма на рис.2.

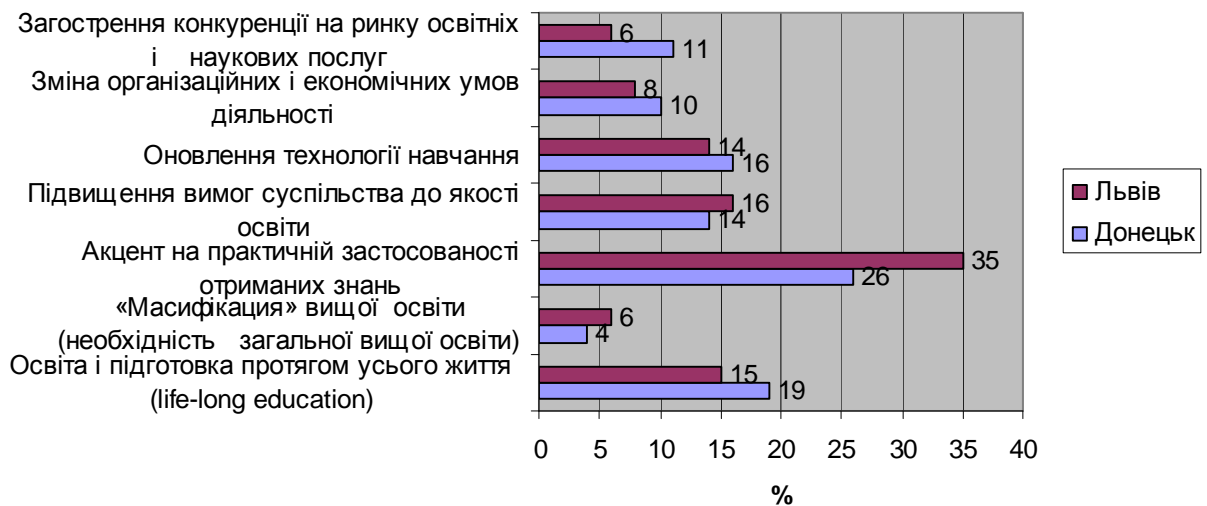


Рис.2. Напрямки змін у системі економічної освіти в Україні

В ході опиту перше місце по значущості зайняло акцентування на практичній застосованості отриманих знань. Важливість цього відзначили 35% респондентів зі Львова, та 26% - з Донецьку. Майже однакова кількість респондентів в обох регіональних групах (19% - Донецьк; 15% - Львів) вказали на актуальність освіти і підготовки протягом усього життя (life-long education), підвищення вимог суспільства до якості освіти (14% - Донецьк; 16% - Львів) та оновлення технології навчання (16% - Донецьк; 14% - Львів).

Далі за значущістю виявилися такі напрямки змін у системі економічної освіти: зміна організаційних і економічних умов діяльності (10% - Донецьк; 8% - Львів), загострення конкуренції на ринку освітніх і наукових послуг (11% - Донецьк; 6% - Львів) та „масифікація” вищої освіти або масове збільшення потреби у вищій освіті (4% - Донецьк; 6% - Львів).

Додатково ми намагалися дізнатися, з якими проблемами доводиться стикатись підприємствам. Респонденти мали можливість відзначити кілька варіантів відповідей. Заслуговує на увагу те, що значна частина респондентів (22,2 % опитаних у Львові та 23,8% - у Донецьку) відмітили як одну з найкритичніших проблем недостачу фінансових ресурсів. 16,6%

опитаних у Львові та 12,3% у Донецьку зазначили важливість такого факту як недосконалість законодавчої, нормативної бази. Брак добре підготовлених кадрів є також болючим питанням для працедавців, оскільки 23,5% опитаних у Львові та 11,5% у Донецьку відзначили цю відповідь. Окрім цього, на погляд представників бізнесу, випускникам ВУЗів бракує функціональних знань та навичок з економічних дисциплін. Результати дослідження також виявили, що загальна політико-економічна обстановка в країні значно впливає на діяльність організацій (9,2% у Львові та 11,5% у Донецьку), окрім цього 2,4% львів'ян та 1,6% мешканців Донецьку вказали відносини з владними структурами [2].

Окрім наукових і організаційних проблем економічного товариства нас цікавили фактори професійного розвитку економістів-професіоналів, визначенню яких присвячена друга частина другої анкети. Низка питань даного розділу анкети стосувалася аналізу ситуації у сфері підвищення якості і, відповідно, збільшення вартості людського капіталу шляхом підвищення кваліфікації співробітників економічного підрозділу організації.

Результати дослідження засвідчили факт зацікавленості у навчанні і підвищенні кваліфікації у фахівців-економістів організації. Було запропоновано вибрати причину, яка стимулює економістів удосконалювати свої знання і навички. Респондентам можна було обрати декілька варіантів відповідей. 40,5% респондентів зауважили, що одним з основних факторів, які стимулюють удосконалювати свій людський капітал, є зміни, що відбуваються в економіці. Багато опитаних відмітили перспективи кар'єрного росту (35,6% у Львові та 29% у Донецьку), велика частина респондентів – 39,5% у Львові та 23,2% у Донецьку - зауважили, що удосконалювати свої знання та навички їх змушує конкуренція на ринку праці, всередині організації. Інші мотиваційні причини, а саме вміння приймати рішення, ефективно спілкуватися, застосовувати професійну етику, розкривати і постійно підсилювати свій людський

капітал, склали 19,6%. І тільки невелика частина респондентів – 5,3% у Львові та 7,3% у Донецьку відзначила тиск керівництва (див. рис.3.)

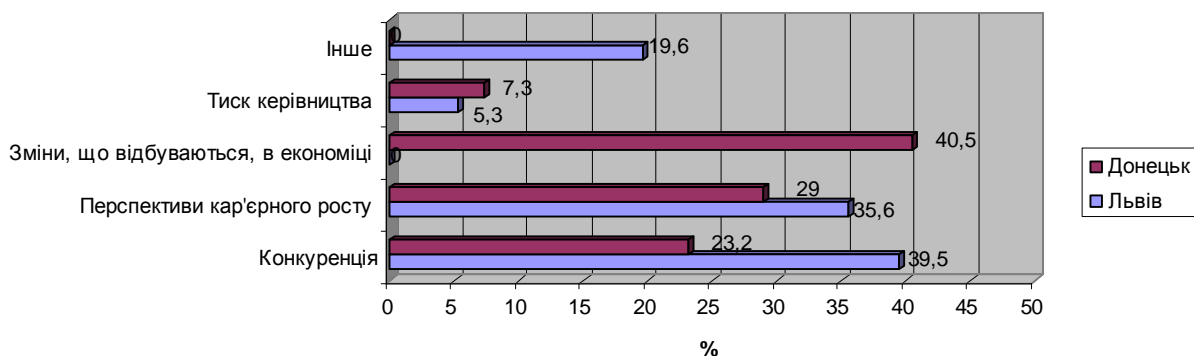


Рис.3 Розподіл факторів, які стимулюють економістів удосконалювати свій людській капітал

Завданням наступного питання було з'ясувати, чи проводяться освітні і тренувальні заходи щодо підвищення кваліфікації співробітників економічного підрозділу у організації респондента. Результати дослідження свідчать, що майже 30% організацій респондентів не надають можливостей підвищувати кваліфікацію своїм працівникам. Цікавим видається нам той факт, що керівники, які самі не прагнуть підсилити свій людський капітал, не заохочують і своїх підлеглих. Існує певний скептицизм до навчальних програм, тренінгів, що, на нашу думку, негативно впливає на ефективність діяльності організації.

Продовжуючи тему підвищення кваліфікації, респондентам було задано питання: які форми навчання співробітників економічного підрозділу практикуються у Вашій організації? Відповідала більшість опитаних, які намагаються удосконалити свої знання та навички, при чому можна було вибрати декілька варіантів відповідей. Розподіл відповідей респондентів ілюструє табл. 1.

**Форми навчання співробітників економічного підрозділу**

Форми навчання	% респондентів у Львові	% респондентів у Донецьку
Навчання з відривом від виробництва на тривалий термін (місяць і більше)	10,4	19,7
Навчання без відриву від виробництва на тривалий термін (місяць і більше)	15	15,5
Короткострокове навчання (короткі семінари до тижня, тренінги)	39,4	33,8
Стажування	10,2	25,4
Дистанційне навчання	0	5,6
Інше	25	0

Найбільш прийнятною формою навчання співробітників економічного відділу виявилися короткострокове навчання (короткі семінари до тижня, тренінги). Заслуговує на увагу той факт, що досить немала частина опитаних (25%) вказали інші форми навчання, зокрема самоосвіта, створення дискусійних груп, замовлення літератури з певної актуальної для компанії проблематики.

Таким чином, результати дослідження свідчать про те, що беручи до уваги різні мотиваційні причини (перспективи кар'єрного зростання, конкуренція та інш.), у більшості опитаних існує потреба у інвестиціях у людський капітал, що є основним елементом національного багатства, з метою постійного підвищення його цінності. Це набуває особливої значимості з огляду на концепцію постіндустріального суспільства, де відбувається заміна праці знаннями, яка знаменує перехід від суто технічних навиків до інтелектуальних. Трудова теорія вартості заміщається теорією „вартості, створюваної знаннями”. Економіка перетворюється в нову, постіндустріальну економіку, в систему, яка функціонує на основі обміну не товарами, а знаннями та їх взаємної оцінки.

### Література:

1. Національна доктрина розвитку освіти. Затверджено Указом Президента України від 17 квітня 2002 року// <http://www.president.gov.ua/>.
2. Лапшина І., Степанова О. “Українське економічне товариство: стан та перспективи розвитку” у Збірнику досліджень Консорціуму із удосконалення менеджмент – освіти в Україні. - К.: Навчально-методичний центр. - 2005.-112 с.
3. World Development Report 1999.- World Bank, 1999.
4. Building Human Capital for the Global Knowledge Economy// [http:// www.worldbank.org/](http://www.worldbank.org/).
5. A New Economy? The Changing Role of Innovation and Information Technology in Growth. Paris: OECD, 2000.
6. Bourdieu, P. The forms of capital // Handbook of theory and research for sociology of Education. Ed. by J. Richardson. New York: Greenwood Press, 1986, p. 21.



