

державні органи покладається також проведення реформи середньої та середньо-спеціальної і вищої освіти, покликаної підвищити адаптованість студентів і учнів до коливань кон'юнктури на ринку праці.

Вирішальною умовою реалізації завдань удосконалення управління трудовими ресурсами виступає розробка і реалізація в системі загальнодержавного управління економікою української моделі мотиваційного менеджменту в сфері праці. Ця модель має стати основою цілеспрямованої державної підтримки розвитку конкурентоспроможної робочої сили на ринку праці. Серед головних заходів такої моделі пріоритет слід надати реформуванню системи оплати праці, зокрема, підвищенню мінімальної заробітної плати, проведенню реальної індексації грошових доходів населення; обмеженню необґрунтованої диференціації працівників в оплаті праці та доходах; запровадженню моделей гнучкого регулювання тарифних ставок та окладів у певних межах і в тісному зв'язку зі зміною тарифів на житлово-комунальні послуги та послуги освіти; застосуванню специфічних умов оподаткування та кредитування тих фірм та організацій, які запроваджують інновації і за свої кошти навчають та перенавчають персонал, сприяють розвитку НТП та збагаченню професійно-освітнього потенціалу суспільства; розробленню методик і рекомендацій щодо оцінки конкурентоспроможної праці (відповідно до чинного законодавства) та стимулювання розвитку персоналу на основі посилення зв'язку оплати праці з результатами діяльності працівника і колективу підприємства в цілому.

Таким чином, проведення загальнодержавної національної кадрової політики з метою підвищення конкурентоспроможності робочої сили вимагає посилення динамізму процесів пристосування робочої сили до ринкового попиту.

Савченко В. А., д-р екон. наук, проф.
завідувач відділу НДІ праці і зайнятості
населення Міністерства праці
та соціальної політики України і НАН України

УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ РЕГУЛЮВАННЯ ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ ІЗ ВИЩОЮ ОСВІТОЮ

Трансформація суспільства на ринкових засадах формування інформаційної цивілізації потребує нової концепції вищої освіти, переосмислення її ролі, форм організації та фінансування. Змінена система освіти має стати вирішальним фактором сталого економічного зростання. При цьому успіх у розвитку вищої освіти залежить, насамперед, від її ефективної адаптації до ринкових перетворень.

Однак через тривалу несприятливу економічну ситуацію в Україні протягом 1990—1999 років, глибокий спад обсягів виробництва, зменшення бюджетного фінансування вищої школи, науки і соціально-культурної сфери, зростанні безробіття серед різних категорій населення і, зокрема, серед випускників вищих навчальних закладів адаптація вищої освіти до ринкових умов проходить досить важко.

Дана ситуація зумовлена як кількісною, так і якісною незбалансованістю між прийомами, випусками фахівців із вищою освітою і попитом на них на регіональних ринках праці. У нових соціально-економічних умовах для реалізації цілей запланованих реформ вищі навчальні заклади повинні адекватним чином переорієнтуватися щодо змісту і напрямів підготовки фахівців.

Зараз держава певною мірою абстрагувалась від регулювання процесів підготовки спеціалістів, переклавши цю проблему на власний розсуд ВНЗ. До того ж у країні відсутні економічні передумови, які б слугували істотним регулятором між потребою населення у здобутті вищої освіти і можливістю отримати роботу за спеціальністю. Існуюча система підготовки спеціалістів в основному зорієнтована на неконтрольований ажіотажний попит населення на деякі спеціальності соціального та гуманітарного напрямів, які дають, хоч які шанси на працевлаштування.

В Україні при збільшенні за 1996—2000 роки прийому студентів до ВНЗ III—IV рівня акредитації на 56,4 %, їх кількість в освіті та соціальних науках збільшилась більше ніж у 2 рази, у сфері економічних знань та права — більше ніж у 1,5 раза. У 2000 навчальному році на такі галузі, як освіта, соціальні науки, економіка, комерція і бізнес, право, припадало близько 52 % загального числа прийому абітурієнтів, тоді як у 1996 році — 41 %. У той же час обсяги прийому на інженерні спеціальності, транспорт, сільське господарство, на спеціальності математики та інформатики скоротились із 34,9 % у 1996 навчальному році до 30,5 % у 2000 році.

Розширення масштабів підготовки фахівців в останні роки значною мірою забезпечується за рахунок недержавних коштів. Так за період 1996—2000 років кількість студентів, що навчаються за рахунок фізичних та юридичних осіб, збільшилась в усіх без винятку галузях знань. У 2000 році абітурієнтів на навчання за спеціальностями з соціальних наук, права, економіки, комерції та бізнесу на 67—78 % було здійснено за рахунок фізичних та юридичних осіб. Майже такі масштаби прийому за рахунок недержавних коштів були на спеціальності з гуманітарних наук, освіти, медицини тощо.

Особливо актуальною є проблема працевлаштування випускників ВНЗ, підготовка яких здійснювалась за рахунок державних коштів. Із загальної кількості випускників, що навчались за державним замовленням, направлення на роботу в 2000 році одержали лише 56,5 %. Доцільно перерахувати ряд спеціальностей, за якими у 2000 році випускники практично не одержали або мало одержали направлення на роботу і, як показала практика, ці спеціальності найбільш часто зустрічаються на зареєстрованому ринку праці. У сфері освіти — це спеціальності педагогічної освіти, дошкільного виховання та початкового навчання, дефектології, серед яких направлення на роботу із числа тих, що навчались за рахунок державного бюджету, одержали від 14 до 43 %, серед гуманітарних спеціальностей — історія, філологія — 4—16 % направлення на роботу. У сфері економіки, комерції, бізнесу (спеціальності: економіка та підприємництво, облік і аудит, економіка підприємства, бухгалтерський облік, менеджмент тощо) — від 8,2 до 63 %. Із 1191 випускника за спеціальністю «бакалавр права» направлення на роботу одержали лише 9 %.

Особливої гостроти в період ринкових реформ набуває проблема незайнятості випускників вищих навчальних закладів, спричинена в основному зменшенням можливостей у працевлаштуванні і отриманні першого робочого місця. В останні роки зростає чисельність випускників вищих навчальних закладів, які отримують право на вільне працевлаштування, і зменшується чисельність тих випускників, які одержують направлення на роботу. За період 1996—2000 років питома вага випускників, які отримали направлення на роботу, зменшилася з 44,1 % до 39,0 %, незважаючи на те, що випуск спеціалістів щорічно збільшується.

За період 1996—2000 років випуск спеціалістів із вищою освітою в Україні зріс на 25,3 % і досяг 419,0 тис. осіб. Причому

цей показник був досягнутий за рахунок збільшення кількості випускників вищих навчальних закладів III—IV рівня акредитації, темп зростання яких склав 178,3 %. Чисельність випускників вищих навчальних закладів I—II рівнів акредитації за цей період зменшилася з 181,2 тис. осіб до 145,8 тис. осіб, проте питома вага серед них випускників, які отримали направлення на роботу, вища (42,2 %), ніж у випускників з повною вищою освітою (39,0 %).

Значна кількість випускників, які не отримали направлення на роботу, звертаються до регіональних служб зайнятості. За відсутністю статистичних даних, зараз не можна визначити окремо кількість зареєстрованих у службі зайнятості випускників з базовою і повною вищою освітою. В цілому в Україні зареєстровано у службі зайнятості випускників вищих навчальних закладів I—IV рівнів акредитації у 2000 році 36,8 тис. осіб проти 22,0 тис. осіб у 1996 році, або 8,8 % від усієї кількості випускників-спеціалістів. У той же час потреба у працівниках для заміщення вільних посад службовців на кінець 1999 року становила 16,5 тис. осіб.

Наведені дані свідчать лише про чисельність випускників, зареєстрованих у центрах зайнятості. В дійсності проблема їх незайнятості значно гостріша, ніж це видно за даними статистики. По-перше, значна частина випускників не реєструється в державній службі зайнятості через зневіру в отриманні бажаної роботи і низький рівень допомоги по безробіттю. По-друге, досить велика частка випускників, що не знаходять роботи, поповнює нерегламентовану зайнятість у неформальному (тіньовому) секторі економіки.

Щодо сприяння працевлаштуванню через державні служби зайнятості, то у сфері організованого працевлаштування спостерігається тенденція до збільшення навантаженості служби зайнятості. Якщо на обліку в центрах зайнятості у 1994 році було зареєстровано 13,7 тис. випускників ВНЗ, то в 2000 році — 36,8 тис. осіб, причому 71 % з них — жінки. Всього ж перебувало на обліку в службі зайнятості у 2000 році 63,3 тис. випускників, — у 3,1 раза більше, ніж у 1994 році.

Це пояснюється такими факторами:

по-перше, зменшенням сфери прикладання праці взагалі. Скорочення в останні роки обсягів валового внутрішнього продукту, що є ознакою занепаду виробництва, аж ніяк не стимулювало попит на працю. Активізація структурної перебудови базових галузей економіки, запровадження механізму

реального банкрутства підприємств також зумовлюють скорочення чисельності працюючих і звужують сферу прикладання праці;

по-друге, зменшенням попиту на фахівців із вищою освітою у зв'язку з введенням окремих законодавчих актів, які сприяють скороченню чисельності працюючих у бюджетній сфері з метою зменшення бюджетних витрат;

по-третє, збільшенням кількості вивільнених працівників, у т. ч. з вищою освітою, які на ринку праці стають конкурентами випускникам ВНЗ, оскільки мають і високий професійний рівень, і практичний досвід. Якщо в 1993 році серед усіх безробітних (83,9 тис. осіб) на ринку праці безробітні з повною вищою освітою становили 26,2 тис. осіб, то на кінець 1999 року цей контингент збільшився до 127,1 тис. осіб;

по-четверте, невідповідністю між існуючою професійно-фаховою структурою випускників і попитом на ринку праці. Зокрема це стосується інженерних спеціальностей, престиж на які різко впав унаслідок:

- спаду обсягів виробництва;
- незадовільної оплати праці на виробництві;
- поширення зайнятості в неформальному секторі з більш високим заробітком.

Крім того, до факторів, які впливають на зростання незайнятості серед випускників ВНЗ, необхідно віднести відсутність методичних підходів щодо визначення потреби у спеціалістах та належного державного регулювання процесів підготовки і працевлаштування випускників ВНЗ.

Важливішою причиною зростання безробіття серед фахівців з вищою освітою і особливо серед випускників ВНЗ є невідповідність професійно-кваліфікаційної структури фахівців потребам галузей економіки і попиту регіональних ринків праці. В Україні у службі зайнятості в 1999 році було зареєстровано 2046 найменувань професій безробітних робітників і службовців, а попит був на 781 професію, не затребувано 856 професій, а також 409 посад службовців.

За період 1996—1999 років чисельність незайнятого населення зростала на ринку праці за останнім місцем роботи за такими посадами, як:

- інспектор — до 5,5 тис. осіб або в 3,2 раза;
- головний бухгалтер — до 4,3 тис. осіб (у 9,4 раза);
- начальник відділу — 2,8 тис. осіб (у 3,2 раза);
- інспектор по кадрах — до 1,8 тис. осіб (у 3,7 раза);

- агент (страховий, комерційний) — до 5,6 тис. осіб (у 3,5 раза);
- директор — до 1,4 тис. осіб (у 7,5 раза).

У професійному складі незайнятого населення найбільше зростання за період 1996—1999 років спостерігалось за останнім місцем роботи серед таких професій:

- ◆ бухгалтер — до 44,9 тис. осіб, або в 3,5 раза проти 1996 року;
- ◆ економіст — до 14,9 тис. осіб (у 2,8 раза);
- ◆ інженер — до 24,0 тис. осіб (у 1,8 раза);
- ◆ вихователь — до 11,8 тис. осіб (в 1,9 раза);
- ◆ товаровознавець — до 9,9 тис. осіб (у 1,8 раза);
- ◆ вчитель — до 10,0 тис. осіб (в 1,6 раза);
- ◆ юристконсульт — до 2,2 тис. осіб (у 2,9 раза).

Погіршується ситуація з працевлаштуванням випускників на ринку праці за такими професіями як бухгалтер, економіст, юристконсульт у зв'язку з тим, що зростає їх питома вага в загальній чисельності випускників. Так, за 1996—1999 роки питома вага бухгалтерів зросла з 17,2 % до 30,2 %, а економістів — із 7,5 % до 10 %.

У країнах із розвинутою ринковою економікою проблеми, пов'язані з процесами відтворення освітнього потенціалу, незважаючи на загальновідомі принципи саморегулюючої економіки, у значній мірі підпорядковані регулюванню на державному рівні. Гнучка система стосовно підготовки кадрів дає можливість провадити збалансовану політику як по відношенню до приватних форм навчання, так і за рахунок коштів федеральних бюджетів та корпорацій.

Україна, будуючи нову модель суспільства, започатковує прогресивні методи розвитку й освітнього потенціалу. Але під тиском об'єктивних та суб'єктивних причин неможливість перенесення в повному обсязі в нашу практику напрацьованих світових стандартів і моделей розвитку освіти, зокрема вищої, вимагає пошуку своїх шляхів у цій царині, адекватних ступеню розвитку національної економіки. З огляду на це особливого значення набуває вдосконалення механізму державного регулювання процесів відтворення фахівців із вищою освітою, який би, з одного боку, давав можливість поєднувати світові надбання в зазначеному напрямі з національними особливостями, а з іншого — регулювати масштаби підготовки фахівців відповідно до попиту на ринку праці. Важливим ланцюгом цього механізму є формування державного замовлення на підготовку фахівців.

Підвищення ефективності державного замовлення передбачає вдосконалення законодавчої бази щодо формування державного замовлення на підготовку фахівців із вищою освітою. Про таку необхідність наголошено в Програмі дій уряду. На це спрямований Закон України «Про закупівлю товарів, робіт і послуг за державні кошти». Однак робота щодо реалізації цього Закону затримується у зв'язку з необхідністю розробки повного пакета документів, які б визначали порядок формування замовлень на державні потреби, в тому числі й на підготовку кваліфікованих кадрів. Постанова Кабінету Міністрів України від 27.09.2000 року № 1469 «Про організаційні заходи щодо функціонування системи державних закупівель», а також постанови з інших питань, які визначені в Законі України «Про закупівлю товарів, робіт і послуг за державні кошти» сприятимуть зміцненню правового поля у цій сфері. В основу цих документів покладено принцип тендера. Позитивна роль державного замовлення на підготовку фахівців на тендерній основі полягає в тому, що воно:

- формується під конкретні програми розвитку виробництва і послуг;
- дає можливість розширити підготовку фахівців за спеціальностями, що визначають стратегічні напрями розвитку країни;
- дозволяє уникнути надлишкової підготовки фахівців за тими спеціальностями, які не користуються попитом на ринку праці.

Разом із тим організація формування державного замовлення на тендерній основі в найближчий час буде досить ускладнена. По-перше, не відпрацьований механізм відстежування можливостей ВНЗ щодо участі у тендерах, виходячи із стану матеріально-технічної бази та якісного складу професорсько-викладацького персоналу. По-друге, — і це головне, — розробка державного замовлення на тендерній основі зараз наштовхується на відсутність достатньо обґрунтованих підходів до визначення вартості підготовки одного випускника. Особливі складнощі виникають у визначенні вартості ступеневої підготовки фахівців та окремих спеціальностей. Достатньо обґрунтовані методики таких розрахунків практично відсутні. Це, в свою чергу, може стати об'єктивною перешкодою при встановленні обґрунтованих розмірів фінансування тендерів.

Ринкове регулювання у сфері освіти повинно поєднуватися з державним. Держава не може відмовлятися від відповідальності за гарантії надання першого робочого місця випускникам,

ліцензування вищих навчальних закладів, удосконалення податкової, кредитної та фінансової політики з метою створення гнучкого механізму регулювання процесів працевлаштування випускників. Держава має взяти на себе відповідальність за сферу освіти і створити передумови рівних можливостей до навчання, забезпечення потреби ринку праці і суспільства у висококваліфікованих фахівцях.

Зазначена мета може бути досягнута при направленому державному впливі на ринковий механізм, який здійснюється через сукупність взаємопов'язаних заходів правового, організаційного та фінансово-економічного характеру, покликаних забезпечити нормальне його функціонування, аби запобігти виникненню соціальної напруги серед молоді.

Регулюючий вплив держави на процеси працевлаштування випускників вищих навчальних закладів повинен носити різноманітний характер: захисний, організаційний та стимулюючий. Захисний характер державного впливу повинен здійснюватися передусім для підтримки соціального становлення та розвитку молоді, особливо на етапі включення її у трудову діяльність. В умовах реформування галузей економіки, коли економічна необхідність вимагає від підприємств різних форм власності позбутися надлишкової робочої сили, роботодавці скоріш за все йдуть на скорочення вакансій для молоді, насамперед для недавніх випускників. Тому проблема ефективного включення її в трудову діяльність є загостреною соціальною проблемою ринкової економіки, що, в першу чергу, повинна вирішуватися через державні правові заходи у вигляді:

- надання першого робочого місця;
- забезпечення додаткових гарантій молоді, випускникам навчальних закладів;
- створення молодіжних центрів праці, соціальних служб молоді та інші заходи.

Існуюча законодавча база поклала початок соціальному захисту випускників через державні гарантії, проте складність полягає в тому, що чинне законодавство створює лише певне правове середовище, деякі передумови, але не забезпечує їх реального виконання. Внаслідок відсутності механізму реалізації цих державних гарантій вимоги законодавства не виконуються через незацікавленість роботодавців забезпечувати роботою випускників на рівноправній основі з іншими категоріями персоналу.

В умовах ринкових відносин роботодавці не зацікавлені брати на роботу молодь, і жодні адміністративні заходи тут не діють. Тому проблема соціального захисту молоді на ринку праці, випускників навчальних закладів повинна вирішуватися через державні правові заходи у поєднанні з економічними та організаційними механізмами реалізації державних гарантій. Зазначене в першу чергу стосується заходів щодо заінтересованості і стимулювання роботодавців у наданні першого робочого місця випускникам навчальних закладів шляхом проведення гнучкої податкової, фінансової та кредитної політики, особливо найбільш незахищеним.

З метою соціального захисту випускників вищих навчальних закладів з числа дітей-сиріт та інвалідів необхідно у статті 7 Закону України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» передбачити персональне бронювання для них робочих місць. Крім того, для забезпечення працевлаштування дітей-сиріт у Житловому кодексі України слід передбачити гарантії з боку держави щодо надання їм житла за рахунок державних коштів.

Статтею 7 Закону України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» встановлено, що держава гарантує надання роботи за фахом на період не менше трьох років молодим спеціалістам-випускникам державних вищих навчальних закладів, потреба у яких була визначена державним замовленням. ВНЗ доцільно встановити протягом 6 місяців після закінчення навчального року достовірний контроль за працевлаштуванням випускників, підготовка яких здійснювалась за державним замовленням. Для цього вищий навчальний заклад повинен вести облік своїх випускників. У разі непрацевлаштування такого випускника, зареєстрованого в центрі зайнятості державної служби зайнятості, його професійна перепідготовка може бути здійснена за рахунок коштів вищого навчального закладу, який закінчив безробітний випускник, у цьому або іншому навчальному закладі.

Проблема працевлаштування випускників вищих навчальних закладів тісно пов'язана з проблемою підготовки фахівців. Справа не тільки в тому, щоб надати перше робоче місце молоді, треба щоб це робоче місце відповідало профілю отриманої спеціальності і реальним потребам ринкової економіки. Для цього необхідно збалансувати підготовку спеціалістів по спеціальностях і професіях з потребою в них галузей економіки шляхом внесення потрібних істотних змін у діючу систему навчання.

Регулюючий організаційний вплив держави у працевлаштування випусників має бути дієвим і полягати в тому, щоб поєднати процес завершення підготовки фахівців із стабільним їх працевлаштуванням.

Механізми переходу до трудової діяльності можуть бути дієвими тільки тоді, коли забезпечується відповідність між попитом і пропозицією на ринку праці. В Україні ефективної системи переходу від завершення навчання до працевлаштування випусників практично поки що не існує. Впровадження ринкових відносин обумовлює необхідність розвиненої системи ефективного ведення справ у сфері освітніх послуг, яка б орієнтувала вищі навчальні заклади на підготовку спеціалістів відповідно до попиту на ринку праці і поєднала процес завершення навчання з процесом включення випусників у трудову діяльність. Тобто, виникає необхідність створення організаційної структури при вищих навчальних закладах, яка б виконувала функції дослідження попиту і пропозиції спеціалістів на ринку праці та сприяла їх працевлаштуванню. Такими структурами при вищих навчальних закладах можуть бути кадрові агентства, які б склалися як мінімум з двох підрозділів: підрозділ маркетингу освітніх послуг та підрозділ сприяння працевлаштуванню випусників.

Стимулюючий характер державного впливу передбачає вдосконалення податкової, кредитної і фінансової політики щодо регулювання процесів підготовки та працевлаштування випусників вищих навчальних закладів.

Фінансування державних вищих закладів освіти та установ, організацій, підприємств системи освіти здійснюється за рахунок коштів відповідних бюджетів, коштів галузей економіки, державних підприємств і організацій, а також додаткових джерел фінансування. Кошти навчальних закладів та установ освіти і науки, що повністю або частково фінансуються з бюджету, одержані від здійснення або на здійснення діяльності, передбаченої їх статутними документами, не вважаються прибутком і не оподатковуються.

Серед додаткових джерел фінансування вищих навчальних закладів особливу роль відіграють кошти, одержані за підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації фахівців з вищою освітою відповідно до укладених договорів між навчальними закладами і підприємствами. Разом із тим, роль цього джерела фінансування вищої освіти використовується ще

не у повній мірі, що здебільшого обумовлене недосконалістю чинного податкового законодавства стосовно регулювання процесів підготовки персоналу підприємств та організацій.

Стимулювання професійної підготовки персоналу підприємств, насамперед, регулюється Законом України «Про оподаткування прибутку підприємства». Ним передбачено витрати платника податку, пов'язані з професійною підготовкою або перепідготовкою за профілем такого платника податку фізичних осіб, які перебувають у трудових відносинах з таким платником податку, в українських закладах освіти, за винятком фізичних осіб, пов'язаних з таким платником податку, відносяться до валових витрат виробництва та обігу.

Кабінет Міністрів України постановою «Про розмір витрат платника податку на професійну підготовку або перепідготовку» від 24 грудня 1997 року № 1461 визначив порядок професійної підготовки і перепідготовки та розміри витрат на зазначені цілі. Вказаною постановою передбачено, що платник податку на прибуток підприємств може включати до валових витрат виробництва та обігу звітного періоду витрати на професійну підготовку або перепідготовку за профілем такого платника фізичних осіб, які перебувають у трудових відносинах із ним, в українських закладах освіти, за винятком фізичних осіб, пов'язаних з таким платником податку, в розмірі до 2 % фонду оплати праці звітного періоду.

Але цього недостатньо для того, щоб створити ефективний механізм стимулювання роботодавців щодо професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації фахівців із вищою освітою і забезпечення на цій основі утвердження в Україні на-уково-технологічної моделі економічного розвитку. Досвід конкурентоздатних на світовому ринку вітчизняних підприємств свідчить, що у них витрати на професійне навчання персоналу становить до 10 %, а інколи і більше від фонду оплати праці.

З метою підвищення зацікавленості підприємств у виділенні коштів на професійну підготовку персоналу і протидії на цій основі тенденції зниження витрат роботодавців на навчання персоналу доцільно створити на всіх підприємствах, незалежно від їх форм власності, фонд професійного навчання персоналу за рахунок власних коштів пропорційно фонду оплати праці на мінімальному рівні 2 % фонду оплати праці.

Це підвищить зацікавленість підприємств у виділенні коштів на професійну підготовку персоналу і протидіятиме тенденції

зниження витрат роботодавців на навчання персоналу, пом'якшить неспроможність ринку в сфері професійного навчання внаслідок відсутності необхідних умов для його ефективного функціонування. Створення на підприємствах фонду професійного навчання дозволить оптимально поєднати дії держави та приватного сектору відносно підготовки персоналу.

Важливим напрямом реалізації молодіжної політики є вдосконалення кредитної політики щодо регулювання процесів підготовки та працевлаштування випускників вищих навчальних закладів. На виконання статті 11 Закону України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» Кабінет Міністрів України 27 травня 2000 року за № 840 затвердив Порядок надання молодим громадянам пільгових довгострокових кредитів для здобуття освіти у вищих навчальних закладах за різними формами навчання незалежно від форм власності.

Для покращання фінансової ситуації у галузях освіти, залучення додаткових джерел фінансування слід сприяти створенню спеціалізованих банків, інтегрованих у галузеву економічну інфраструктуру освіти. Це дало б можливість залучити у комерційний оборот кошти, що знаходяться на рахунках навчальних закладів. Саме ці банки могли б стати організаціями по впровадженню в Україні досвіду пільгового кредитування населення з метою одержання вищої освіти у закладах освіти різних форм власності. Це значно розширить можливості отримання вищої освіти громадянами різного рівня матеріального забезпечення і сприятиме на цій основі розвитку трудового потенціалу держави. Першим кроком у цьому напрямі в Україні має стати створення у 2001 році освітнього банку.

У наданні можливостей соціально незахищеним категоріям населення в здобутті вищої освіти важливу роль повинні відігравати різноманітні програми фінансової допомоги. Вони повинні передбачати надання цільових стипендій, спеціальних грантів. Для України буде корисним запозичення позитивного досвіду у цій сфері держав з розвиненою ринковою економікою. Наприклад, міністерство освіти США здійснює такі головні програми фінансової допомоги студентам: федеральні гранти Пелла, федеральні гранти додаткових освітніх можливостей та інші.

Аналогічні гранти доцільно також встановити для залучення талановитої молоді до навчання у престижних вітчизняних вищих навчальних закладах у технічній, соціальній і

гуманітарній сферах. У цьому напрямі в Україні вже зроблені перші кроки. Так, Фонд інтелектуальної співпраці «Україна — XXI століття», починаючи з 2001/2002 навчального року, надаватиме гранти у найпрестижніших університетах переможцям Всеукраїнської універсиади «Інтелектуал XXI століття».

Заяць Т. А., д-р екон. Наук
Рада з вивчення продуктивних сил
України НАН України

СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ ВІДТВОРЕННЯ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ УКРАЇНИ

Людські ресурси будь-якої держави — це елемент її національного багатства. За оцінками науковців Ради з вивчення продуктивних сил України Національної Академії наук України, в загальній вартості національного багатства нашої держави близько 50 % припадає на трудоресурсний потенціал. Розуміння важливості й необхідності постійного нарощування потенціалу людських ресурсів визначає характер і загальну спрямованість соціально-економічного розвитку будь-якої держави. Країни світу, які дотримуються в державній економічній політиці пріоритету людських потреб, інтересів, мотивів надають тим самим нових імпульсів розвитку національної економіки на якісно новій основі, що враховує внутрішні стимули саморозвитку економічної системи.

Відновлення людських ресурсів, на відміну від інших елементів продуктивних сил, з якими вони взаємодіють в єдиному су-спільному відтворювальному процесі, являє собою надзвичайно складний і суперечливий процес, що охоплює демографічну, економічну та соціальну сфери. Тому цілком закономірно, що в основі визначення рівня соціально-економічного розвитку держави та її окремих територій по суті знаходяться оцінки тих процесів та явищ, які зумовлюють особливості перебігу відтворення її головної продуктивної сили.

Не викликає сумніву той факт, що невиправдано тривалий період трансформації української економіки негативно вплинув на основні характеристики і параметри відтворення національної робочої сили, загострив існуючі раніше у цій сфері суперечності,