

Тарас Григорович ВАСИЛЬЦІВ

доктор економічних наук, професор, завідувач відділу проблем соціально-гуманітарного розвитку регіонів,
ДУ «Інститут регіональних досліджень імені М. І. Долішнього НАН України»
ORCID ID: 0000-0002-2889-6924
E-mail: tgyas77@ukr.net

Ольга Петрівна МУЛЬСКА

кандидат економічних наук, старший науковий співробітник відділу проблем соціально-гуманітарного розвитку регіонів,
ДУ «Інститут регіональних досліджень імені М. І. Долішнього НАН України»
ORCID ID: 0000-0002-1666-3971
E-mail: oliochka.mulska@gmail.com

Наталія Василівна МАГАС

кандидат економічних наук, доцент, заступник завідувача кафедри менеджменту, економіки та туризму,
ПрАТ «ВНЗ «Міжрегіональна Академія управління персоналом»
ORCID ID: 0000-0003-4496-9262
E-mail: natali.mahas@gmail.com

ІНСТРУМЕНТИ КОЛЕКТИВНО-ДОГОВІРНОГО ПІДХОДУ ДО УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ РЕГІОНУ¹

Васильців Т. Г., Мульська О. П., Магас Н. В. Інструменти колективно-договірного підходу до управління розвитком професійно-технічної освіти регіону. *Український журнал прикладної економіки*. 2021. Том 6. № 2. С. 147 – 155.

Анотація

Вступ. Сучасні умови невисокої ефективності функціонування системи професійно-технічної освіти в Україні актуалізують потребу в обґрунтуванні та впровадженні нових більш сучасних і ефективних форм співпраці влади, представників підприємництва та професійно-технічної освіти задля задоволення спільних інтересів і потреб у руслі розвитку системи освітніх послуг та національної економіки в цілому. Стаття присвячена проблемам розвитку професійно-технічної освіти держави, зокрема в частині регіональної політики зі застосуванням інструментів та засобів колективно-договірного підходу до управління. Обґрунтовано необхідність удосконалення інституційного забезпечення управління розвитком закладів професійно-технічної освіти в Україні.

Мета. Метою дослідження є обґрунтування інструментів колективно-договірного підходу до управління розвитком професійно-технічної освіти регіону.

Результати. Здійснено аналіз проекту Положення про наглядові ради при закладах професійної (професійно-технічної) освіти Міністерства освіти і науки України. Визначено недоліки та напрями удосконалення нормативно-правового забезпечення функціонування наглядових рад. Висвітлено результати аналізу зарубіжного досвіду щодо колективно-договірного підходу до управління розвитком сфери професійно-технічної освіти. Визначено стратегічні етапи розвитку системи професійно-технічної освіти в Україні.

Висновки. Подальший розвиток системи професійно-технічної освіти в Україні та її закладів тісно корелює з впровадженням різних форм колективно-договірної співпраці всіх суб'єктів, зацікавлених у зростанні якості системи та підготовці висококваліфікованих фахівців робітничих професій, у тому числі з метою збереження їх на теренах України (на противагу зовнішній міграції), що сприятиме формуванню і

© Тарас Григорович Васильців, Ольга Петрівна Мульська, Наталія Василівна Магас, 2021

¹ Стаття підготовлена у межах виконання НДР «Інституційні інструменти сталого розвитку професійної (професійно-технічної) освіти регіону на засадах публічно-приватного партнерства» (номер державної реєстрації 0121U108391).

розвитку людського потенціалу країни. Однією з найбільш перспективних форм колективно-договірної співпраці є створення при закладах професійно-технічної освіти наглядових рад як колегіальних консультативно-дорадчих органів управління, що утворюються для участі у вирішенні стратегічних завдань закладів освіти.

Ключові слова: професійно-технічна освіта, інституційне забезпечення управління, наглядові ради, інструменти колективного регулювання, регіональний розвиток.

Taras VASYLTSIV

Doctor of Economics, Professor, Head of Department of
Social and Humanitarian Development of the Regions,
Dolishniy Institute of Regional Research of the National Academy of Sciences of Ukraine

Olha MULSKA

PhD in Economics, Senior researcher of
Department of Social and Humanitarian Development of the Regions,
Dolishniy Institute of Regional Research of the National Academy of Sciences of Ukraine

Natalia MAHAS

PhD in Economics, Associate Professor, Deputy Head of the Department of management,
economics and tourism, Lviv Institute «Interregional Academy of Personnel Management»

**TOOLS OF COLLECTIVE-CONTRACTUAL APPROACH TO MANAGING THE DEVELOPMENT
OF VOCATIONAL EDUCATION IN THE REGION**

Vasylytsiv T., Mulska O., Mahas N. Tools of collective-contractual approach to managing the development of vocational education in the region. *Ukrainian Journal of Applied Economics*. 2021. Volume 6. № 2, pp. 147 – 155.

Abstract

Introduction. Modern conditions of low efficiency of the vocational education system in Ukraine highlight the need to justify and implement new more modern and effective forms of cooperation between government, business, and vocational education to meet common interests and needs along with the development of educational services and the national economy in general. The article is devoted to the problems of development of vocational education in Ukraine, in the part of regional policy with the use of tools and measures of collective bargaining approach to management. The necessity of improving the institutional support of the management of the development of vocational education institutions in Ukraine is substantiated.

Purpose. The purpose of the research is to substantiate the measures to managing the development of vocational education by collective bargaining approach in the region.

Results. An analysis of the draft Regulation on Supervisory Boards at Vocational Education Institutions of the Ministry of Education and Science of Ukraine has been carried out. The shortcomings and directions of improving the regulatory and legal support for the functioning of supervisory boards are identified. The results of the analysis of foreign experience on the collective-agreement approach to the management of the development of vocational education are highlighted. The strategic stages of development of the vocational education system in Ukraine are determined.

Conclusions. Further development of the vocational education system in Ukraine and its institutions is closely correlated with the introduction of various forms of collective bargaining of all individuals interested in increasing the quality of the system and training highly qualified professionals, including maintaining them in Ukraine (substituting external migration), which will contribute to the formation and development of the human resources. One of the most promising forms of collective bargaining is the creation of supervisory boards at vocational education institutions as collegial consultative and advisory management bodies to participate in solving strategic tasks of educational institutions.

Keywords: vocational education, institutional support of management, supervisory boards, tools of collective regulation, regional development.

JEL classification: A21; I25; I28.

Вступ

Сучасний етап розвитку системи професійно-технічної освіти в Україні класифікується як трансформаційний. Після певної стагнації було прийнято низку стратегічних

та програмних планових документів, положення яких містили заходи і засоби з модернізації вітчизняної професійно-технічної освіти. Проте, все ще не вирішено цілий комплекс проблем, пов'язаних із недостатнім фінансуванням, погіршенням матеріально-технічного та фінансово-економічного забезпечення великої кількості закладів професійно-технічної освіти. Відбуваються й зміни, пов'язані з децентралізацією та зміщенням у фінансуванні професійно-технічної освіти на місцевий рівень, де фінансові можливості нижчі. Останніми роками активізувалися й міграційні процеси молоді, зокрема зовнішні, пов'язані з обранням молодими людьми закордонних (передусім у Польщі, Чехії, Словаччині, Румунії) закладів освіти. У підсумку цих та інших процесів вітчизняні підприємства недоотримують достатнього якісного трудового ресурсу, що ще більше загострює кризу відносин «бізнес – профтехосвіта». Така ситуація потребує обґрунтування та впровадження нових більш сучасних й ефективних форм співпраці влади, представників підприємництва та професійно-технічної освіти задля задоволення спільних інтересів і потреб у руслі розвитку системи освітніх послуг та національної економіки в цілому.

Проблеми державної політики розвитку системи освіти загалом та професійно-технічної освіти зокрема достатньо комплексно досліджені. Так, аспекти джерел та ефективності фінансування розвитку освітніх закладів досліджуються у працях А. Соколовської [5, с. 8-18], І. Сторонянської та Л. Беновської [6, с. 51-58], Г. Терещенко та О. Чернюк [7, с. 119-125] та ін. Проблематика пошуку та впровадження сучасних форм управління освітою розкрита в публікаціях В. Кременя [3, с. 5-14]. Н. Шульги [9, с. 140-143] та ін. Питання, пов'язані зі збереженням інтелектуально-кадрового потенціалу регіону та врегулювання питань якісної освіти в Україні та за кордоном стали центром дослідження в працях В. Горячука [2, с. 34-39] та Т. Васильціва, Р. Лупака, М. Куницької-Ляш, О. Левицької, О. Мульської [10, с. 149-160]. Аспекти якісного працевлаштування випускників закладів професійно-технічної освіти досліджуються у статтях Н. Величко [1, с. 154-159], Т. Шестаковської [8] та ін. Попри наявність достатньо великої кількості досліджень, проблема системного покращення якості та ефективності вітчизняної професійно-технічної освіти не вирішується. Це потребує обґрунтування нових, зокрема інституційних, форм співпраці всіх зацікавлених сторін задля спільного скоординованого внеску в розвиток закладів та системи освіти в цілому.

Мета та завдання статті

Метою дослідження є обґрунтування інструментів колективно-договірного підходу до управління розвитком професійно-технічної освіти регіону. Додатковими цілями, які покликані розкрити мету статті, є визначити недоліки та напрями удосконалення нормативно-правового забезпечення функціонування наглядових рад, а також пошук форм і шляхів імплементації в Україні зарубіжного досвіду щодо колективно-договірного підходу до управління розвитком сфери професійно-технічної освіти.

Виклад основного матеріалу дослідження

Система професійно-технічної освіти, як в Україні в цілому, так і в її регіонах зокрема, характеризується на сьогодні низкою проблемних аспектів, серед яких низький рівень фінансової та організаційної спроможності закладів до самостійного ефективного функціонування і розвитку кадрової та матеріально-технічної бази, а також їх інтеграції з ринком праці. Відповідно, значна частина випускників закладів професійно-технічної освіти залишається незайнятою (йдеться про невідповідність отриманої професії та фактичного працевлаштування), а підприємства недоотримують кваліфікованих, здатних на високому рівні виконувати виробничі завдання, кадрів робітничих професій.

Попри реалізацію в Україні адміністративної та бюджетно-фінансової децентралізації, в регіонах так і не створено належних умов для ефективного функціонування та модернізації закладів професійно-технічної освіти, якісних зрушень

на користь здобувачів освіти, регіональних ринків праці, суб'єктів реального сектору економіки. Відсутні також і якісні практики співпраці закладів освіти та роботодавців, зокрема в частині спільного вирішення питань організації навчального процесу, обсягу та структури отримуваних знань, розвитку та модернізації виробничої і матеріально-технічної бази, її інфраструктури, активізації практик дуальної освіти, забезпечення випускників зайнятстю та робочими місцями.

Як наслідком, так і причиною все ще низької ефективності функціонування закладів професійно-технічної освіти в регіонах України, а в нинішніх умовах – суттєвою перешкодою – слугує зростання налаштованості вітчизняної молоді до зовнішньої освітньої міграції та здобуття знань за кордоном. Спершу такі практики стали поширеними з-поміж студентства, а нині стають все більш активними й для здобувачів професійно-технічної освіти.

Приміром, після закінчення навчального закладу понад 13% учнів закладів професійно-технічної освіти Карпатського регіону України має намір виїхати на роботу за кордон і 7,2% – продовжити навчання за кордоном (табл. 1). Високі міграційні установки молоді підтверджують результати відповідей на питання щодо наявності підготовки до реалізації міграційних планів. Близько 40% випускників закладів професійно-технічної освіти здійснили певну підготовку до реалізації своїх міграційних аспірацій, що свідчить про зростання міграційного потенціалу території і негативний вплив на регіональний ринок праці та економіку загалом.

Таблиця 1. Міграційні наміри учнів випускових курсів закладів професійно-технічної освіти Карпатського регіону України

| Відповіді | Результати відповідей, % |
|--|--------------------------|
| | ЗПТО |
| <i>Міграційні наміри після закінчення навчального закладу</i> | |
| Працевлаштуватися за спеціальністю | 37,2 |
| Розпочати власну справу | 27,4 |
| Продовжити навчатися в Україні | 31,2 |
| Працевлаштуватися на будь-яку роботу | 13,0 |
| Виїхати за кордон на постійне проживання | 10,0 |
| Виїхати на роботу за кордон на тривалий час | 13,7 |
| Продовжити працювати там, де уже працюю | 4,5 |
| Продовжити навчання за кордоном | 7,2 |
| Здобути другу вищу освіту в Україні | 40,9 |
| Їздити на тимчасові заробітки в інші країни | 11,0 |
| Інше | 7,4 |
| <i>Підготовка до реалізації позитивних міграційних установок</i> | |
| Так | 38,4 |
| Ні | 39,9 |
| Не маю наміру мігрувати | 21,7 |

Джерело: побудовано на основі даних [4].

Зазначимо, що частка осіб, які мають «тверді» позитивні міграційні аспірації на предмет працевлаштування або здобуття освіти за кордоном, може зменшитися при сприятливій політиці соціально-економічного розвитку території і створенні умов для реалізації інтелектуального потенціалу. Так, 50,9% і 34,7% опитаних респондентів-молоді мають намір виїхати за кордон на постійне місце проживання через низький рівень оплати праці та відсутність робочих місць, що свідчить про слабку роль закладів та в цілому системи професійно-технічної освіти у забезпеченні якісної зайнятості випускників (рис. 1). Відповідно, відсутність сучасних прогресивних практик щодо управління закладами професійно-технічної освіти сприятиме «відтоку» молоді, у т.ч. спеціалізованих та висококваліфікованих кадрів, що збільшуватиме масштаби інтелектуальної міграції і призведе до послаблення кадрової стійкості країни.

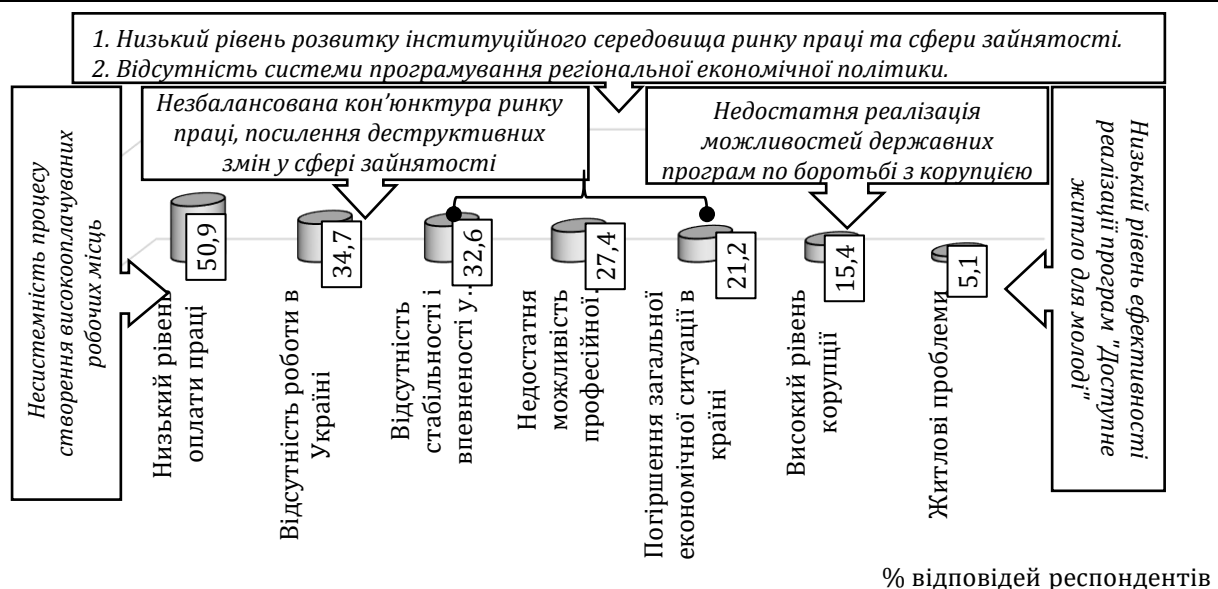


Рис. 1. Проблемні соціально-трудоі аспекти, що спонукають студентську та учнівську молодь Карпатського регіону України до міграції

Джерело: побудовано на основі [4].

У травні 2020 р. Міністерство освіти і науки України запропонувало для громадського обговорення проєкт Постанови Кабінету Міністрів України «Про затвердження типового положення про наглядову раду закладу професійної (професійно-технічної) освіти» та ініціювало перед регіональними органами влади активізацію політики зі створення наглядових рад при закладах професійно-технічної освіти в областях країни.

За ідеєю наглядові ради є колегіальним консультативно-дорадчим органом управління, що утворюється для участі у вирішенні стратегічних завдань розвитку закладів освіти, здійснення нагляду за їх діяльністю, зокрема на предмет досягнення мети їх створення і діяльності. На загал така ідея видається достатньо перспективною, оскільки метою функціонування таких структур є сприяння у вирішенні стратегічних завдань розвитку закладу освіти, його ефективній взаємодії з владними структурами, а також роботодавцями, науковою громадськістю, громадськими організаціями, іншими юридичними та фізичними особами шляхом об'єднання інтелектуального потенціалу, залучення фінансових і матеріальних ресурсів, здійснення контролю за їх використанням, а також громадського контролю за діяльністю закладу освіти.

Втім, на сьогодні практика створення наглядових ради при закладах освіти набула дещо більшого поширення з-поміж закладів вищої освіти, і можна перелічити лише кілька випадків, коли такі структури створені і функціонують при закладах професійно-технічної освіти. Відповідно, складно вести мову й про ефективність діючих рад. До основних перешкод активізації такої діяльності та в цілому реалізації інструментів колективно-договірного підходу до управління розвитком закладів професійно-технічної освіти в регіонах України можна віднести:

- відсутність достатньої інформації у засобах масової інформації, зокрема на інтернет-сторінках закладів освіти, про утворення, персональний склад і діяльність наглядових рад;
- низьку активність закладів освіти щодо утворення наглядових рад;
- обмеженість мотивації керівництва закладів освіти до розширення інституційної підтримки розвитку за рахунок залучення додаткових стейкхолдерів;
- відсутність публікування затвердженого положення за умов наявності наглядової ради;
- невизначеність щодо складу наглядової ради, зокрема допустимість включення представників педагогічного колективу.

Відповідно, регіональним органам влади, зокрема департаментам освіти і науки обласних державних адміністрацій, громадським організаціям, що спеціалізуються на підтримці розвитку та модернізації системи освіти і її закладів, слід активізувати діяльність у напрямі поінформування представників закладів професійно-технічної освіти, бізнесу та громадськості про можливості створення, переваги та можливості наглядових рад; залучення потенційних учасників наглядових рад, передусім провідних підприємств регіону, бізнес-асоціацій тощо; організаційної та іншої підтримки в руслі створення і ведення діяльності наглядових рад. В перспективі можливе утворення асоціації наглядових рад регіону як структури алокації інформації про розвиток цього інституту, його здобутки, проблемні аспекти, спільні практики з розвитку закладів професійно-технічної освіти, її інфраструктури, системи працевлаштування випускників, розвитку ринку праці фахівців робітничих професій, зближення системи освіти та виробництва (реального сектора регіональної та місцевої економіки).

Позаяк, не відхиляємо можливості і переваг розвитку інших форм та елементів колективно-договірного підходу до управління закладами та взагалі системою професійно-технічної освіти регіону. Йдеться про імплементацію кращих практик зарубіжного досвіду в цій сфері (табл. 2), які стосуються громадських формувань, соціально-трудового та освітнього партнерства, залучення асоціацій роботодавців, використання інституту кваліфікацій, створення агентств координації і взаємодії, галузево-професійних експертних комісій, рад з розвитку кваліфікації та професійних навичок та ін.

Таблиця 2. Зарубіжний досвід колективно-договірного підходу до управління розвитком закладів професійно-технічної освіти

| Країни | Інституції | Функції та завдання інституцій |
|-------------------------------|--|---|
| Канада | Громадські формування; ради директорів | Систематичний збір інформації про кон'юнктуру ринку праці, спільна робота над навчальними програмами та їх модернізацією, надання обладнання, організація навчальних практик. |
| Франція | Незалежні атестаційні журі; комісії з представників соціальних партнерів (підприємств, бізнес-асоціацій, профспілок) | Формування і реалізація програм зростання якості професійної освіти; організація внутрішньовиробничих навчальних центрів та їх фінансування. |
| США, Корея, Єгипет, Індонезія | Асоціації роботодавців | Обмін інформацією про напрями розвитку професійних кваліфікацій; співпраця зі закладами П(ПТ)О з метою заповнення вільних вакансій, стажування і працевлаштування випускників. |
| Іспанія | Національний інститут кваліфікацій | Аналіз стану ринку праці, розробка професійних кваліфікацій та апробація кваліфікаційних програм, розвиток співпраці роботодавців і закладів П(ПТ)О. |
| Нідерланди | Національні організації професійної освіти; об'єднання національних організацій та спілок роботодавців | Створення професійних профілів, удосконалення програм освіти та їх експертування, сприяння співпраці бізнесу та закладів П(ПТ)О. |
| Болгарія | Національне агентство професійної освіти і навчання; Галузеві експертні комісії | Ліцензування і контроль за освітньою діяльністю; планування професій для професійної освіти; визначення вимог до кваліфікацій за професіями; укладання договорів з роботодавцями щодо співпраці. |
| Австралія, Велика Британія | Галузеві Ради з розвитку професійних умінь; Національна Рада з професійних кваліфікацій при центральних органах виконавчої влади | Розробка професійних стандартів, взаємодія зі закладами освіти та асоціаціями з метою працевлаштування випускників, підвищення якості освіти зі застосуванням фінансових, акредитаційних та організаційно-управлінських механізмів. |

Джерело: авторські узагальнення

Ініціатива щодо створення відповідних інституцій, їх діяльності, підтримки та всебічного сприяння виходить на найвищому рівні державного управління, для чого співпрацюють міністерства освіти, соціальної політики, зайнятості, ринку праці, інші органи влади, у т. ч. у сферах економіки, розвитку підприємництва, фінансів, промислової

політики, сільського господарства, регіонального розвитку. Звичайно, що організаційно-управлінські та юридичні питання щодо створення та розвитку тих, чи інших інституцій можуть суттєво різнитися, втім головне в іншому – налагодженні ефективної комунікації та спільної роботи зацікавлених сторін у площині «освіта – бізнес – влада – громадянське суспільство» у напрямі модернізації системи професійно-технічної освіти та її закладів, зближення позицій зі сторони навчального процесу та з боку запиту на кадри від підприємств, реалізації соціальних функцій освіти щодо підготовки затребуваних на внутрішньому ринку праці висококваліфікованих фахівців з гідними умовами праці.

Зазначимо, що практично всі ці та інші функції можуть реалізуватися й на засадах такого інституту, як наглядові ради при закладах професійно-технічної освіти. Для цього слід удосконалити низку засад базисного положення про їх створення і функціонування. Це, по-перше, розширення переліку завдань наглядових рад, зокрема включення до них наступних пунктів: налагодження соціального партнерства *між закладами освіти, роботодавцями, органами виконавчої влади, місцевого самоврядування та громадськістю*; реалізація перспективного плану та інших програмних документів розвитку закладу освіти та співпраці з роботодавцями; удосконалення та підвищення ефективності освітнього процесу; забезпечення зайнятості випускників закладу освіти; підвищення іміджу закладу освіти на ринку освітніх послуг регіону; представлення інтересів закладу освіти перед органами державної влади, місцевого самоврядування, підприємствами, установами й організаціями, суспільно-політичними, профспілковими, громадськими та комерційними організаціями; проведення комунікативних заходів, формування інформаційно-технологічного та креативного простору у закладі освіти; розробка та апробація механізму взаємодії закладу освіти з підприємствами-роботодавцями; участь в оцінюванні якості підготовки фахівців; системний моніторинг працевлаштування випускників закладу освіти, забезпечення робочих місць для випускників закладу освіти, які навчалися за регіональним замовленням; організація на базі підприємств-роботодавців підвищення кваліфікації і стажувань науково-педагогічних працівників закладу освіти.

По-друге, доповнення прав наглядових рад, зокрема в частині участі її представників у роботі громадської ради при департаментах освіти і науки обласних державних адміністрацій, організації при закладі освіти інформаційно-технологічного та креативного простору, розвитку співпраці закладу освіти та стейкхолдерами освітніх програм, проведення моніторингу працевлаштування випускників і формування відповідних баз даних, створення робочих місць для випускників закладу освіти, які навчалися за регіональним замовленням, здійснення моніторингу фінансово-економічної діяльності закладу освіти.

По-третє, розширення складу (до представників органу місцевого самоврядування території, на якій розташований заклад освіти, роботодавців та сфери освіти) можливих учасників наглядової ради представниками профспілкових організацій (галузевих чи обласних), громадськості, випускниками закладу освіти, що є відомими та визнаними фахівцями у відповідній галузі діяльності.

Позаяк, ключовим аспектом – чинником ефективного функціонування такого типу структур є зацікавленість керівництва закладів професійно-технічної освіти в їх розвитку, представників бізнесу – у організаційній та фінансовій підтримці розвитку закладів освіти, покращенні їх матеріально-технічної та техніко-технологічної бази (через інтерес в підготовці відповідних фахівців), представників влади – у наділенні наглядових рад реальними можливостями.

За такого підходу наглядові ради стануть своєрідним перехідним етапом в політиці від розробки та впровадження державних стандартів професійно-технічної освіти до формування Національної ради професійної освіти і навчання, а надалі – розвитку й ефективного функціонування системи дуальної освіти.

Висновки та перспективи подальших розвідок

Подальший розвиток системи професійно-технічної освіти в Україні та її закладів тісно корелює з впровадженням різних форм колективно-договірної співпраці всіх суб'єктів, зацікавлених у зростанні якості системи та підготовці висококваліфікованих фахівців робітничих професій, у тому числі з метою збереження їх на теренах України (на противагу зовнішній міграції), що сприятиме формуванню і розвитку людського потенціалу країни. Однією з найбільш перспективних форм колективно-договірної співпраці є створення при закладах професійно-технічної освіти наглядових рад як колегіальних консультативно-дорадчих органів управління, що утворюються для участі у вирішенні стратегічних завдань закладів освіти. Це дозволить залучити до спільної діяльності представників органів місцевого самоврядування території, на якій розташований заклад освіти, роботодавців, представників сфери освіти, профспілкових організацій (галузевих чи обласних), громадськості, випускників закладу освіти, що є відомими та визнаними фахівцями у відповідній галузі діяльності. Така діяльність сприятиме вирішенню стратегічних завдань розвитку закладу освіти, ефективній взаємодії закладу освіти з органами державної влади та органами місцевого самоврядування, стейкхолдерами (роботодавцями, науковою громадськістю, громадськими організаціями, іншими юридичними та фізичними особами) шляхом об'єднання інтелектуального потенціалу, залучення фінансових і матеріальних ресурсів для забезпечення його діяльності з основних напрямів розвитку і здійснення контролю за їх використанням, а також здійснення громадського контролю за діяльністю закладу освіти. При цьому не відхиляємо й перспектив застосування в регіонах України інших альтернативних та ефективних (як свідчить міжнародний досвід) форм і практик, зокрема дуальної освіти, колективно-договірного підходу до розвитку професійно-технічної освіти.

Список літератури

1. Величко Н. О. Збалансування попиту і пропозиції на ринку праці у кваліфікованих робітниках шляхом моніторингу працевлаштування випускників ПТНЗ. *Теорія, досвід, проблеми*. 2011. № 28. С. 154-159.
2. Горячук В. Ф. Інвестиції у людський капітал та віддача від них. *Економіка: реалії часу*. 2012. № 1. С. 34-39. URL: <https://economics.net.ua/files/archive/2012/No1/34-39.pdf>
3. Кремень В. Г. Концептуальні засади підвищення економічної ефективності освіти України в сучасних умовах. *Педагогіка і психологія*. 2013. № 1. С. 5-14.
4. Міграційна активність студентської та учнівської молоді Карпатського регіону України (результати соціологічного дослідження): науково-аналітичне видання за ред. д.е.н., проф. Васильціва Т. Г., д.е.н. Риндзак О. Т., к.е.н. Махонюка О. В. ДУ «Інститут регіональних досліджень імені М. І. Долішнього НАН України». Львів. 2020. 60 с.
5. Соколовська А. М. Дискусійні аспекти формульного розподілу бюджетних видатків на вищу освіту в Україні. *Фінанси України*. 2018. № 5. С. 8-21.
6. Сторонянська І. З., Бенюк Л. Я. Удосконалення освітньої мережі як напрямок підвищення ефективності видатків місцевих бюджетів Львівської області. *Регіональна економіка*. 2013. №4 (70). С. 51-60. URL: http://re.gov.ua/doi/re2013.04.051_u.php
7. Терещенко Г. М., Чернюк О. С. Розвиток гендерно-орієнтованого бюджетування у галузі освіти України. *Наукові праці НДФІ*. 2018. № 1. С. 119-130.
8. Шестаковська Т. Л. Методика оцінки ефективності функціонування закладів загальної середньої освіти. *Ефективна економіка*. № 5. 2013. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2013_5_52
9. Шульга Н. Д. Освітня політика та управління освітою: сутність та взаємозв'язок. *Інвестиції: Практика та досвід*. 2014. № 22. С. 140-143.
10. Vasylytsiv T., Lupak R., Kunytska-Iliash M., Levytska O., Mulska O. Instruments of regional policy for human resources conservation by means of regulation of external youth migration of rural territories of the Carpathian region. *Agricultural and Resource Economics*. 2020. Vol. 6. No. 3. P. 149-170.

References:

1. Velychko, N. O. (2011). «Balancing supply and demand in the labor market in skilled workers by monitoring the employment of graduates of vocational schools». *Teoriya, dosvid, problemy*. Issue 28. pp. 154-159.
2. Goriachyk, V. F. (2012). «Investments in human capital and return on them». *Ekonomika: realiyi chasu*. Issue 1. pp. 34-39. Available at: <https://economics.net.ua/files/archive/2012/No1/34-39.pdf>
3. Kremen, V. G. (2013). «Conceptual bases of increase of economic efficiency of education of Ukraine in modern conditions». *Pedahohika i psykholohiya*. Issue 1. pp. 5-14.
4. Mihratsiyina aktyvnist' student-s'koyi ta uchniv-s'koyi molodi Karpat-s'kohu rehionu Ukrayiny (rezul'taty sotsiologichnoho doslidzhennya) [Migration activity of students and pupils of the Carpathian region in Ukraine (results of sociological research)]. In Vasylytsiv, T.G., Ryndzak, O.T., Makhonyuk, O.V. (Eds.). (2020). SI «Dolishniy Institute of Regional Research of NAS of Ukraine». Lviv. Ukraine.
5. Sokolovs'ka, A. M. (2018). «Discussion aspects of the formula distribution of budget expenditures for higher education in Ukraine». *Finansy Ukrayiny*. Issue 5. pp. 8-21.
6. Storonianska, I. Z., Benovska, L. Ya. (2013). «Improving the educational network as a way to increase the efficiency of local budget expenditures in Lviv region». *Rehional'na ekonomika*. Issue 4 (70). pp. 51-60. Available at: http://re.gov.ua/doi/re2013.04.051_u.php
7. Tereshchenko, G. M., Chernyuk, O. S. (2018). «Development of gender-oriented budgeting in the field of education in Ukraine». *Naukovi pratsi NDFI*. Issue 1. pp. 119-130.
8. Shestakovska, T. L. (2013). «Methods for assessing the effectiveness of general secondary education». *Efektivna ekonomika*. Issue 5. 2013. Available at: http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2013_5_52
9. Shulga, N. D. (2014). «Education policy and education management: essence and interrelation». *Investytsiyi: Praktyka ta dosvid*. Issue. 22. pp. 140-143.
10. Vasylytsiv, T., Lupak, R., Kuniyska-Iliash, M., Levytska, O., Mulska, O. (2020). «Instruments of regional policy for human resources conservation by means of regulation of external youth migration of rural territories of the Carpathian region». *Agricultural and Resource Economics*. Vol. 6. Issue. 3. pp. 149-170. DOI: <https://doi.org/10.51599/are.2020.06.03.09>

Стаття надійшла до редакції 25.04.2021 р.