

УДК 331.361

**М. І. Хромов,**  
*канд. екон. наук,  
старший науковий співробітник,  
Інститут економіки промисловості  
НАН України, м. Донецьк*

### **ПРОБЛЕМИ СИСТЕМИ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ В КОНТЕКСТІ ЯКОСТІ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ**

Роль освіти в житті людини не можна переоцінити, з яких би точок зору не розглядалося зазначене поняття. Завдяки освіті відбувається розуміння протікання всіх природних, фізичних, хімічних, біологічних та інших процесів, формується світогляд. Набуті внаслідок освіти знання підштовхують індивідів усвідомити свою особливу призначеність в цьому світі і що умови їх життєвості залежать не тільки від об'єктивних, неминучих обставин, а, перш за все, від них самих, що людина сама визначає власну долю і є творцем свого майбутнього та, що особливо важливо, вплив людини на зазначений процес власного становлення і самовизначення може мати як позитивні, так й негативні наслідки.

Визначення ролі освіти в цілому і професійної освіти зокрема у процесі формування людського капіталу — чи не найактуальніший напрям сучасних досліджень у сфері функціонування економічних систем. Цим проблемам присвячено праці багатьох науковців, у тому числі таких, як О. Грішнова [1], Б. Данилишин [2], В. Петюх [3], Л. Шаульська [4] та ін.

У зазначеному секторі досліджень, здебільшого, між науковцями немає принципових розбіжностей у наукових визначеннях, методологічних підходах і оцінках (за винятком безпосередньо самої категорії «людський капітал»). Однак досвід засвідчує, що проблем, пов'язаних із

механізмами регулювання освітніх процесів, формуванням професійно-кваліфікаційних ознак робочої сили, ліквідацією диспропорцій між попитом і пропозиціями на ринку праці, не зменшується. Навпаки, за окремими напрямками вирішення окреслених питань вони навіть загострилися. А на практиці це призводить до того, що функціонування ринку освітніх послуг не призводить до досягнення бажаного результату — формування відповідних ознак якості людського капіталу, забезпечення суб'єктів економічної діяльності високопрофесійними кадрами і продуктивної зайнятості населення.

З цього приводу в умовах постійного підвищення вимог до інтелектуальних здібностей, коли знання і кваліфікація набувають дедалі більшої цінності і від якості вирішення цих проблем безпосередньо залежать економічна та соціальна стабільність країни, перспективи її сталого економічного розвитку, а за кінцевим рахунком, і власно добробут кожної людини, питання дослідження факторів впливу ефективності функціонування ринку освітніх послуг на якість людського капіталу є вельми актуальними.

*Метою статті є дослідження проблем системи професійної освіти в контексті якості розвитку людського капіталу, комплексний, системний аналіз організації освітньої діяльності в Україні та визначення шляхів його вдосконалення.*

© М. І. Хромов, 2011

Дослідження системи професійної освіти в контексті концепції людського капіталу слід здійснювати за двома основними напрямками: професійна спрямованість освіти й освітній рівень. В українському законодавстві не передбачено поняття «професійна освіта», існують окремо: професійно-технічна освіта (на базі рівня середньої освіти) і вища освіта. Хоча вища освіта не існує без ознак професійної приналежності.

Відповідно до Закону України «Про професійно-технічну освіту» професійно-технічна освіта є комплексом педагогічних та організаційно-управлінських заходів, спрямованих на забезпечення оволодіння громадянами знаннями, вміннями і навичками в обраній ними галузі професійної діяльності, розвиток компетентності та професіоналізму, виховання загальної і професійної культури [5, с. 37].

Зміст вищої освіти, згідно Закону «Про вищу освіту», обумовлений цілями та потребами суспільства система знань, умінь і навичок, професійних, світоглядних і громадянських якостей, що мають бути сформованими у процесі навчання з урахуванням перспектив розвитку суспільства, науки, техніки, технологій, культури та мистецтва [6, с. 141].

Не вдаючись до ретельного дослідження термінології, за змістом наведені визначення з обох законів є майже ідентичними з точки зору формулювання цілей здобуття професійної освіти. До того ж, сучасний рівень науково-технічного прогресу і технологічного розвитку виробничих процесів поступово стирає грань між робітничою (рівень профтехосвіти) та інженерною (рівень вищої освіти) працею. На провідних виробництвах високотехнологічних підприємств майже усі посади потребують рівня інженерної (вищої) освіти.

Тому сучасні умови розвитку економіки потребують розробки єдиних стандартів формування професійно-кваліфікаційних ознак якості людського капіталу і відповідного законодавчого забезпечення освітнього процесу, набуття необхідних для цього знань, вмінь, навичок, спроможностей і властивостей.

Зазначений захід, сприятиме, по-перше, підвищенню рівня та налагодженню кваліфікаційної послідовності професійної підготовки фахівців і, по-друге, підвищенню престижності робітничих професій високого рівня кваліфікації. До того ж, таке реформування стане першим кроком до поступового переходу високотехнологічних галузей на умови загальної вищої освіти, що у свою чергу створюватиме додаткові

чинники їх подальшої модернізації і загального розвитку економіки в цілому.

На необхідність комплексного реформування процесу управління системою професійної підготовки звертає увагу О. Грішнова, виокремлюючи спеціальну підготовку в окремий цілісний сегмент системи освіти [1, с. 102–105]. Професійна підготовка, за її визначенням, це цілеспрямований процес навчання реальних і потенційних працівників професійним знанням і вмінням з метою набуття навичок, необхідних для виконання певних видів робіт, за допомогою різних форм здобуття професійної освіти, включаючи заклади професійної освіти різних рівнів.

Вирішення проблем системи професійної освіти залежить від багатьох факторів, у тому числі: реальної оцінки її сучасного стану, причинно-наслідкових зв'язків у процесах її функціонування, чинників ефективності розвитку і сфер впливу, обрання оптимальних засобів, напрямів і пріоритетів реформування.

Теорія люського капіталу визначає, що освіта, як джерело знань, формує робочу силу, яка стає більш кваліфікованою і більш продуктивною [3, с. 43]. Але вдосконалення людських здібностей і техніко-технологічний, інноваційний, інформаційний розвиток є взаємообумовленими процесами зі змінною динамікою.

Під впливом науково-технічного прогресу темпи зміни нових поколінь техніки почали набагато перевищувати темпи зміни поколінь працівників. Протягом активної трудової діяльності (30–40 років) відбувається 5–7 змін поколінь техніки. У цьому процесі, знову ж таки, вирішальна роль належить людині, адже в новій техніці і технологіях матеріалізуються людські знання. Ще К. Маркс підкреслював, що природа не буде ні машин, ні локомотивів, ні залізниць, ні електричного телеграфу тощо, що все це — продукти людської праці, природний матеріал, перетворений в інструменти людської волі, яка має владу над природою. Все це — уречевлена сила знання [7, с. 21].

При цьому, як зазначає О. А. Кратт, на кожному етапі еволюції виробництва зростає потреба у висококваліфікованій робочій силі, що переважно і визначає масштаби і рівень виробництва [8, с. 22].

Важливим чинником формування і критерієм якості людського капіталу є стан ринку праці, який, за визначенням В. Д. Базилевич, представляє собою сукупність економічних відносин із приводу купівлі-продажу товару «ро-

боча сила»; систему економічних механізмів, суспільних норм та інститутів, які регулюють рух робочої сили та її використання [9, с. 139].

Освіта ж, у свою чергу, це галузь, яка покликана задовольнити потреби суспільства у фахівцях, а споживачів своїх послуг в отриманні певної кваліфікації за відповідною професією. Тому освіта повинна вирішувати завдання відтворення пропозиції на ринку праці, формуючи освітній і професійно-кваліфікаційний рівень населення, що відповідає потребам суспільно-економічного розвитку.

Освітній і професійний потенціал робочої сили формують основу її компетентності і конкурентоспроможності, результатом чого є готовність робітників до нових видів діяльності, адекватне реагування на зміни в навколишньому середовищі, розвинена спроможність до особистого стилю, у тому числі й економічній діяльності та більш високий, досконалий рівень виробничої культури [10, с. 26].

Важливість освітнього компоненту у забезпеченні конкурентоспроможності робочої сили відображається у наступному:

1. Використання висококваліфікованої робочої сили є на сьогоднішній день важливим фактором не тільки економічного зростання, а й соціального розвитку. Це, звісно, стає можливим, коли людина досягає відповідного освітньо-кваліфікаційного рівня, який характеризується ступенем сформованості знань, умінь, навичок та інших ознак якості людського капіталу. Це забезпечує здатність персоналу до виконання завдань та обов'язків певного рівня професійної діяльності.

2. У сучасних економічних умовах виникає потреба у працівниках нового типу, які володіють новітніми знаннями і технологіями. Даний тип працівників повинен бути здатним до продукування своїх ідей і втілення їх в економічній діяльності. Окрім цього, він має своєчасно реагувати на зміни обставин і приймати самостійні професійні рішення. Освоєння сучасних знань і здатність їх застосовувати визначає професійну компетентність робітників і впливає на рівень їх конкурентоспроможності.

3. Навчання є фактором соціалізації особистості, її творчої самореалізації у процесі трудової діяльності та впливає на рівень розвитку загальної культури та комунікативності, що також є важливим елементом конкурентоспроможності людини на ринку праці [11, с. 641].

Загальновідомим є той факт, що освіта впливає на ринок праці, адже вона сприяє підвищен-

ню її продуктивності і дозволяє виконувати роботу, яку було б неможливо виконати, не маючи певних знань і навичок. Але не менш важливим є також її позитивний вплив на ринок праці ще й тому, що вона акумулює потенційно незайняту молодь і відіграє тим самим свої соціальні наслідки [12, с. 91].

У свою чергу ринок праці повинен впливати на освітню галузь, тому що він має виступати інструментом регулювання процесу освітньої діяльності, адже саме там генерується інформація, необхідна для прийняття рішень щодо спрямованості її розвитку [7, с. 21].

В Україні методика визначення професійно-кваліфікаційних потреб у фахівцях є недосконалою, а якщо висловлюватися більш конкретно, то методик багато і серед них є непогані, але у практичному використанні немає жодної, тобто підготовка спеціалістів здійснюється поза впливом держави на зазначений процес. З цього приводу склад та рівень підготовки персоналу, а відповідно і якість людського капіталу, не відповідає вимогам навіть існуючої сфери економічної діяльності, не кажучи вже про потенційний ефективний розвиток держави і критерії конкурентоспроможності вітчизняної економіки.

Абсолютна більшість дослідників із питань розвитку трудового потенціалу, ринку праці, ефективності функціонування освітньої галузі, акцентують увагу на невідповідності як професійно-кваліфікаційної структури, так і рівня фаховості трудового потенціалу країни зростаючим потребам економіки у висококваліфікованих кадрах.

Л. В. Шаульська підкреслює, що світові тенденції глобалізації економіки, прогресуючі технологічні зміни, революція в інформаційних технологіях і викликаний ними швидкий темп соціальних змін зумовлюють необхідність формування чіткої парадигми розвитку системи освіти, її модернізації. Особливої уваги потребує реалізація економічної і продуктивної функції системи освіти, що полягає в забезпеченні національної економіки відповідною чисельністю і професійно-кваліфікаційною структурою кадрів [4, с. 1122].

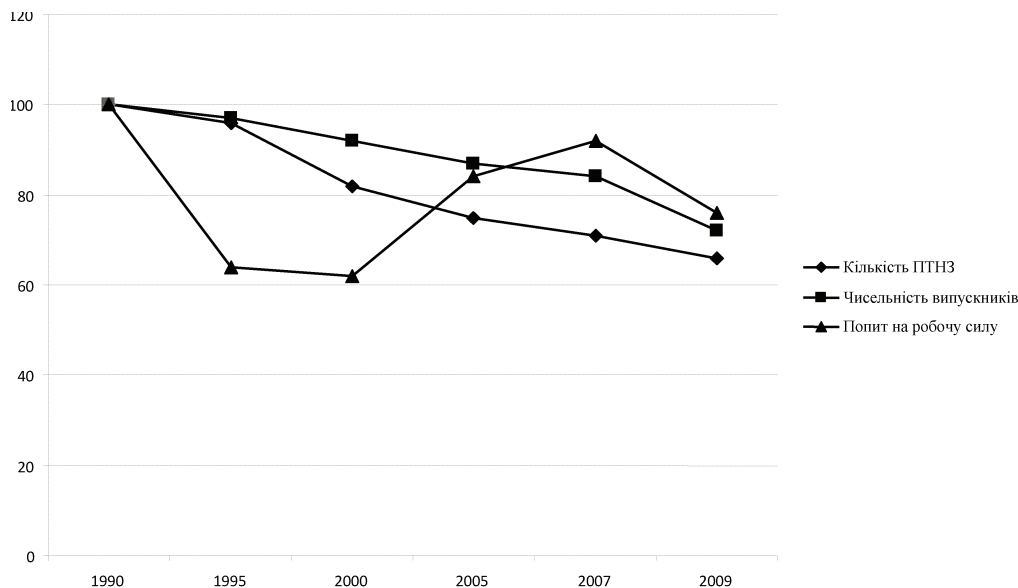
При цьому, за ствердженням В. Г. Федоренко, упродовж останніх десятиліть ринок праці країни характеризується незбалансованістю попиту і пропозиції робочої сили за обсягами і напрямками підготовки. Утворилася надзвичайно складна трудовресурсна ситуація щодо забезпечення економіки висококваліфікованими робітничими кадрами. Якість підготовки випускників не відповідає зростаючим сучасним вимогам. Пито-

ма вага робітників високої кваліфікації в Україні складає лише 10 % (у США — 46 %, ФРН — 52 %). Як наслідок, провідні галузі промисловості, особливо наукоємні, зазнають значних втрат [13, с. 4].

Такому становищу сприяли, перш за все: руйнація промислового комплексу країни пост-радянського періоду внаслідок економічної кризи з наступним скороченням попиту на робітничі кадри; припинення фінансування закладів професійно-технічної освіти; безконтрольність держави в питаннях ліцензування освітньої діяльності, що привело до значних диспропорцій в системі підготовки кадрів за рахунок неефективного впровадження платної освіти.

На протязі 1990–2000 рр. попит на робочу силу різко зменшився, а на робітничі кадри — майже вдвічі. Крім того, абсолютна більшість закладів профтехосвіти (ПТНЗ) у докризовий період фінансувалися здебільшого за кошти підприємств, для яких вони готували робітничі

кадри. За даних обставин кількість ПТНЗ було скорочено шляхом їх закриття чи перепрофілювання з відповідним зменшенням чисельності випускників [14, с. 9]. Характерним є також те, що настання періоду економічної стабілізації і зростання попиту на випускників ПТНЗ не вплинули на збільшення обсягів підготовки робітничих кадрів, які продовжили динаміку скорочення (рис. 1). Це обумовлено нестачею державного фінансування для поновлення навчальної бази, а крім того, — падінням престижності робітничих спеціальностей і непрофесійною позицією роботодавців із приводу розуміння їх ролі в питаннях власного кадрового забезпечення. Щодо скорочення всіх показників на протязі 2007–2009 рр., і перш за все — попиту на робочу силу, то це вже обумовлено кризовими явищами в економіці зазначеного періоду і не є характерною ознакою змін відносно предмету нашого дослідження.



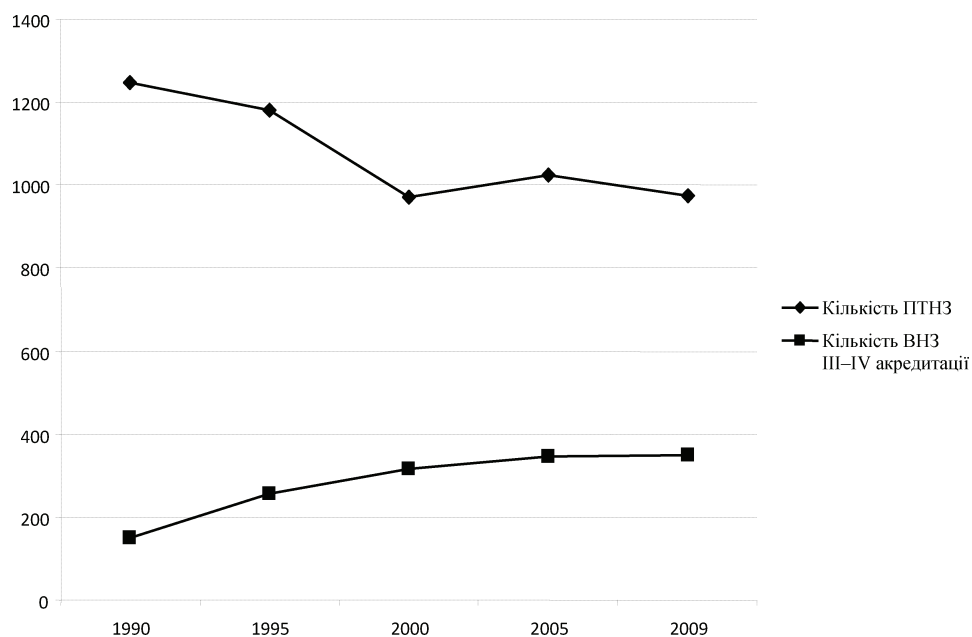
**Рис. 1.** Динаміка кількості ПТНЗ і чисельності їх випускників та попиту на робітничі кадри в Донецькій області в 1990–2009 рр.

У цілому по Україні кількість професійно-технічних освітніх закладів за 1990–2009 рр. зменшилася на 22 %, а чисельність їх випускників — більше ніж на третину. Щодо вищої освіти, то динаміка змін мала зворотній характер. Протягом даного етапу відбулося зростання кількості вищих навчальних закладів III–IV рівнів акредитації у 2,4 рази при зростанні чисельності в них студентів майже в 4 рази (рис. 2, 3).

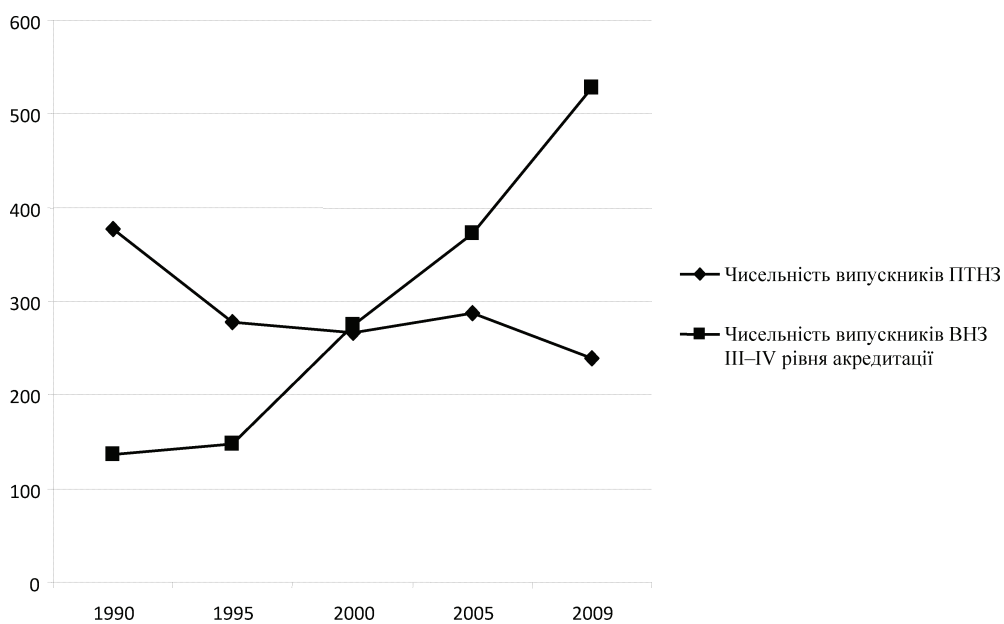
На ринку робочої сили спостерігається дисбаланс між чисельністю молодих дипломованих фахівців із вищою освітою і кваліфікованих пра-

цівників. У професійних навчально-технічних навчальних закладах нині готують у 5 разів менше кадрів, ніж у вищих навчальних закладах [15, с. 40]. Так, у перерахунку на 100 тис. осіб населення України у середньому 100 учнів навчаються у професійно-технічних навчальних закладах, 121 — у технікумах і коледжах, 350 — у вищих начальних закладах III–IV рівнів акредитації (рис. 4) [16, с. 5].

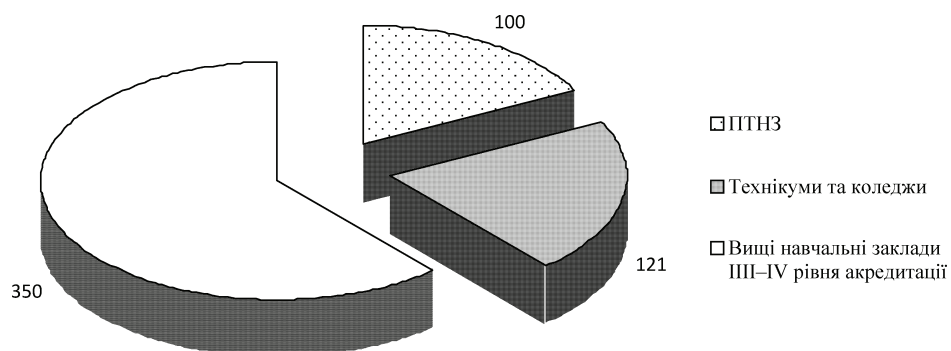
Звісно, це не найкращий рівень співвідношення для забезпечення динамічного інноваційного розвитку держави, світовий досвід демонструє більш високу питому вагу вищої освіти.



**Рис. 2. Динаміка кількості ПТНЗ і ВНЗ в Україні за 1990–2009 рр.**



**Рис. 3. Динаміка чисельності випуску спеціалістів ПТНЗ і ВНЗ України у 1990–2009 рр.**



**Рис. 4. Структура підготовки спеціалістів професійними навчальними закладами України**

Але необхідну освітню і професійну структуру підготовки кадрів формують стан і темпи техніко-технологічного розвитку економіки.

У розрахунку на кожного підготовленого кваліфікованого робітника в Україні в середньому прибуває два фахівці з вищою освітою, водночас 80 % виявленої на ринку праці потреби припадає на робітничі професії й менше як 20 % — на фахівців з вищою освітою [17, с. 27], у тому числі — більше половини з них (10–12 %) — становить потреба у фахівцях середньої ланки.

Крім того, сучасний вітчизняний освітній ринок складають переважно спеціальності економічного профілю, загального менеджменту, сфери послуг. Натомість ринок праці за інженерними спеціальностями та високотехнологічні робочі місця практично не заповнені і тому потреба у грамотних технічних фахівцях залишається незадоволеною. У табл. 1 наведено показники співвідношення попиту і пропозиції на ринку праці Донецької області робітників за професійними групами та окремими професіями і спеціальностями у 2007 р. (за даними обласної служби зайнятості) [18].

*Таблиця 1. Співвідношення попиту і пропозиції на ринку праці Донецької області робітників за професійними групами та окремими професіями і спеціальностями*

Професійна група, професія, спеціальність	Кількість вакансій	Чисельність безробітних	Навантаження
Технічні службовці			
оператор комп'ютерного набору	60	297	4,95
секретар	29	294	10,1
адміністратор	28	159	5,67
Працівники сфери торгівлі і послуг			
перукар	55	370	6,72
продавець продовольчих товарів	668	2174	3,25
Кваліфіковані працівники з інструментом			
прохідник	975	70	0,07
забійник	563	9	0,01
муляр	472	114	0,24
електрогазоварник	553	144	0,26
Робітники з обслуговування технологічного устаткування			
машиніст екскаватору	170	47	0,27
горновий доменної печі	27	3	0,11
вальцювальник прокатного стану	25	2	0,08

Наведені висновки та показники черговий раз демонструють наявність професійно-кваліфікаційного дисбалансу між потребами ринку праці і структурою підготовки кадрів навчальними закладами. Але, крім того, це зумовлює значні непродуктивні витрати державних і особистих коштів громадян в умовах їх нестачі та відповідні моральні втрати [2, с. 17].

Наслідком неефективності існуючої системи професійної освіти в Україні є також створення умов до підготовки ними спеціалістів з низькими характеристиками отриманих знань, навичок, вмінь та іншими ознаками якості людського капіталу.

Як свідчать матеріали опитування, проведеного протягом 2009 р. (проанкетовано більше 31,5 тис. роботодавців та 183,7 тис. випускників ПТНЗ з 2738 професій), кожен другий респондент зазначив необхідність покращення практичної підготовки кадрів у професійно-технічних навчальних закладах. Майже кожен третій роботодавець визначив рівень підготовки випускників як такий, що частково або повністю не відповідає потребам виробництва [13, с. 4].

Викликає стурбованість, що діюча система професійно-технічної освіти, яка є базовою у поповненні робітничих ресурсів, функціонує як замкнута система, що сама визначає параметри професійної підготовки і сама оцінює результати своєї діяльності, працює на основі застарілих підходів і методик навчання при відсутності належного матеріально-технічного забезпечення і бази практики.

Якість вищої освіти також залишається здебільшого низькою, що не завжди відповідає вимогам сьогодення. Сучасному роботодавцю вкрай важко знайти справжнього фахівця, незважаючи на значну пропозицію, адже більшість випускників — спеціалістів українських ВНЗ — мають лише стислі теоретичні знання і у них відсутні професійні навички, придатні для продуктивного практичного використання [19, с. 23].

До того ж, недосконалість запровадженого механізму платної освіти звужує конкурсний відбір найздібніших і найталановитіших абітурієнтів. За таких умов значною мірою вступ до ВНЗ вирішують фінансові можливості батьків. Як відомо, купівля права на знання ще не є самими знаннями. Як зазначив академік І. Лукінов, це спричинює падіння якості знань молодого покоління, а отже і загального рівня інтелекту української нації, з усіма негативними наслідками для сучасного і майбутнього розвитку держави [20, с. 300].

Проведений аналіз демонструє неспроможність сучасної вітчизняної системи професійної освіти повноцінно виконувати покладену на неї функцію формування високої якості фахової складової внутрішньої структури людського капіталу для забезпечення ефективного розвитку і конкурентоспроможності національної економіки. Звісно, єдиним дієвим заходом підвищення ефективності функціонування зазначеного механізму є вдосконалення системи професійного навчання.

Одним з найважливіших факторів ефективного, інноваційного розвитку людського капіталу є науковий потенціал країни. Як засвідчує світова практика, якщо на фінансування науки припадає менше 1 % ВВП, вона виконує лише освітню і пізнавальну функцію; якщо ж більше 1 % — економічну функцію. У країнах ЄС видатки на розвиток науки в середньому складають 2 % (в Україні видатки на наукові дослідження та розробки на протязі останніх років складають в середньому за рік 0,3–0,5 % ВВП) [21, с. 37].

За останні 15 років чисельність працівників наукових організацій в Україні скоротилася у 2,6 рази. Сьогодні українські вчені (враховуючи професорсько-викладацький склад університетів), більшість науково-дослідних працівників опинилися у скрутному економічному становищі. Вони значною мірою втратили фінансові й матеріальні можливості для здійснення наукових досліджень на сучасному світовому рівні [22, с. 41].

З метою зростання ролі науки як важливої складової механізму професійного розвитку людських ресурсів, для забезпечення потреб та інноваційної спрямованості національної економіки необхідно підвищити соціальний статус наукової діяльності через систему правових, організаційних і економічних заходів; розробити стратегію відтворення науково-кадрового потенціалу країни; удосконалити політику фінансування наукової діяльності тощо [15, с. 41].

Таким чином, управління системою професійного навчання і підготовки кадрів, в цілому розвитком освіти і науки потребує шонайскорішого реформування, основними напрямками якого мають бути:

розробка нової концепції розвитку системи професійної підготовки населення;

перевірка обґрунтованості видачі існуючих ліцензій на здійснення освітньої діяльності професійними навчальними закладами;

вдосконалення системи прийому до навчальних закладів;

заходи підвищення престижності робітничих професій;

повноцінне науково-методичне та фінансове, у тому числі матеріально-технічне забезпечення закладів освіти;

забезпечення навчальних закладів висококваліфікованими кадрами, у тому числі й за рахунок підвищення рівня матеріального стимулювання праці викладачів, виробничих майстрів тощо;

врегулювання питання проходження учнями (студентами) повноцінної виробничої практики і стажування на підприємствах (в організаціях, установах) майбутньої сфери професійної діяльності;

заходи розвитку наукової діяльності і відтворення науково-кадрового потенціалу країни.

### Література

1. Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О. А. Грішнова. — К.: Т-во «Знання», ТОО, 2001. — 254 с.
2. Данилишин Б. Освіта, наука і виробництво у контексті Болонської декларації / Б. Данилишин, В. Куценко // Вісник НАН України. — 2007. — № 3. — С. 14–22.
3. Петюх В. М. Ринок праці та зайнятість / В. М. Петюх — К.: Знання-Прес, 2003. — 287 с.
4. Шаульська Л. В. Формування трудового потенціалу в системі освіти: стан та перспективи / Л. В. Шаульська // Проблеми розвитку внешне-економических связей и привлечения иностранных инвестиций: региональный аспект: сб. науч. тр. — Донецк: ДонНУ, 2007. — С. 788–794.
5. Закон України «Про професійно-технічну освіту» // Законодавство України про освіту / Верховна Рада України: Офіц. вид. — К.: Парламентське вид-во, 2007. — 200 с.
6. Закон України «Про вищу освіту» // Законодавство України про освіту / Верховна Рада України: Офіц. вид. — К.: Парламентське вид-во, 2007. — 200 с.
7. Шевчук В. Ринок праці як інструмент регулювання освітньої галузі у сфері підготовки висококваліфікованої робочої сили / В. Шевчук // Україна: аспекти праці. — 2010. — № 2. — С. 20–25.
8. Кратт О. А. Сегментація ринку послуг вищої освіти: використання системного підходу: моногр. / О. А. Кратт, М. Г. Словка. — Донецьк: ТОВ «Юго-Восток, ЛТД», 2005. — 362 с.
9. Економічна теорія: політекономія / за ред. В. Д. Базилевич. — К.: Знання-Прес, 2003. — 378 с.
10. Войналович І. А. Освітній компонент конкурентоспроможності робочої сили як інноваційний чинник її підвищення / І. А. Войналович // Вісник Хмельницького національного університету. — 2009. — № 5. — Т. 2. — С. 36–32.

11. Тімашкова О. А. Досвід внутрішньофірмового навчання як фактору розвитку конкурентоспроможності робочої сили у країнах з розвинутою економікою / О. А. Тімашкова // Проблемы развития внешнеэкономических связей и привлечения иностранных инвестиций: региональный аспект : сб. науч. тр. — Донецк : ДонНУ, 2010. — С. 640–644.

12. Утюж І. Г. Освітній потенціал особистості : моногр. / І. Г. Утюж. — Запоріжжя : ТОВ «КСК-Альянс», 2007. — 360 с.

13. Федоренко В. Г. Вплив економічного розвитку країни на формування системи професійного навчання безробітних / В. Г. Федоренко, Л. М. Капченко, Є. В. Бондаренко, Р. Л. Капченко // Економіка та держава. — 2010. — № 3. — С. 4–7.

14. Солдатова І. В. Розвиток професійно-технічної освіти в контексті кадрового забезпечення економіки регіону : автореф. дис. на здобуття наукового ступеня канд. екон. наук, спеціальність 08.00.07 «Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика» / І. В. Солдатова. — Донецьк : ДонНУ, 2009. — 21 с.

15. Кузнецова Н. Освіта, наука і виробництво як ключові компоненти механізму формування людських ресурсів інноваційного типу / Н. Кузнецова // Україна: аспекти праці. — 2009. — № 4. — С. 39–42.

16. Кінах А. К. Стан і перспективи професійного розвитку трудового потенціалу України / А. К. Кінах // Професійно-технічна освіта. — 2005. — № 3. — С. 2–7.

17. Кривоус В. Європейський освітній простір та інноваційний розвиток України / В. Кривоус // Наука молода. — 2005. — № 3. — С. 25–31.

18. Стан зареєстрованого ринку праці у Донецькій області [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://www.dcz.gov.ua>.

19. Мельничук Д. Освітня структура населення: шляхи оптимізації в контексті збереження та розвитку людського капіталу України / Д. Мельничук // Україна: аспекти праці. — 2009. — № 8. — С. 21–26.

20. Лукінов І. Економічні трансформації (наприкінці ХХ сторіччя) / І. Лукінов. — К. : НАН України, Інститут економіки, 1997. — 395 с.

21. Драгунова Т. Особливості сучасного формування і розвитку наукового потенціалу України в регіональному вимірі / Т. Драгунова, І. Майданик // Україна: аспекти праці. — 2007. — № 6. — С. 35–40.

22. Павлюк К. В. Видатки бюджетів на розвиток людського капіталу як чинник економічного зростання / К. В. Павлюк // Фінанси України. — 2006. — № 9. — С. 30–43.

*Надійшла до редакції 14.01.2011 р.*