
**ДЕМОГРАФІЯ, ЕКОНОМІКА ПРАЦІ,
СОЦІАЛЬНА ЕКОНОМІКА І ПОЛІТИКА**

УДК [331.3+331.5]:338.2

DOI: <https://doi.org/10.32782/2520-2200/2019-6-54>**Богущ Л.Г.**кандидат економічних наук, старший науковий співробітник,
провідний науковий співробітник
Інституту демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи**Bogush Larysa**Ptoukha Institute for Demography and Social Studies of the
National Academy of Sciences of Ukraine**ФІНАНСУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ ПЕРСОНАЛУ
НА ВИРОБНИЦТВІ: ОСОБЛИВОСТІ РЕГУЛЮВАННЯ****FINANCING VOCATIONAL PERSONNEL TRAINING IN PRODUCTION:
THE FEATURES OF REGULATION**

У статті досліджено особливості, проблеми та пріоритети державного, корпоративного, громадського регулювання й фінансування в Україні системи професійного навчання персоналу на виробництві. Визначено основні недоліки цієї діяльності, що загострилися останніми десятиріччями; проаналізовано якість нормативно-правового забезпечення процесу формування й розподілу державного замовлення на підготовку, перепідготовку, підвищення кваліфікації кадрів на виробництві. Узагальнено актуальний досвід фінансування професійної освіти в розвинутих державах світу. Сформульовано гострі поточні проблеми фінансування витрат на професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації персоналу в Україні, а також ключові пріоритети регулювання їх організаційно-економічних засад і виробничої практики у ближчій і середньостроковій перспективі.

Ключові слова: професійне навчання на виробництві, виробнича практика, менеджмент підприємства, інфраструктура професійної освіти, механізми державного, корпоративного, громадського регулювання професійної освіти, адаптація світового досвіду.

В статье исследованы особенности, проблемы и приоритеты государственного, корпоративного, общественного регулирования и финансирования в Украине системы профессионального обучения персонала на производстве. Определены основные недостатки этой деятельности, обострившиеся в последние десятилетия; проанализировано качество нормативно-правового обеспечения процесса формирования и распределения государственного заказа на подготовку, переподготовку, повышение квалификации кадров на производстве. Обобщен актуальный опыт финансирования профессионального образования в развитых странах мира. Сформулированы острые насущные проблемы финансирования расходов на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации персонала в Украине, а также ключевые приоритеты регулирования их организационно-экономических основ и производственной практики в ближайшей и среднесрочной перспективе.

Ключевые слова: профессиональное обучение на производстве, производственная практика, менеджмент предприятия, инфраструктура профессионального образования, механизмы государственного, корпоративного, общественного регулирования профессионального образования, адаптация мирового опыта.

The article explores the peculiarities, problems and priorities of the state, corporate, public regulation and financing of the personnel professional training system in Ukraine' production. Given the generalization of scientific research and the current situation in the national labor potential reproduction, it is urgent to drastically improve the effectiveness of the organizational and economic mechanism of the vocational education resource provision, including through the stimulation of employers to increase the volume of the personnel training, retraining and advanced training in production. The main shortcomings of this activity, which have been aggravated in the last decades, are identified; the quality of

regulatory support of the process of formation and distribution of the state order for personnel training, retraining, advanced training in the production is analyzed. The actual experience of financing vocational education in developed countries is generalized. The acute current problems of financing the costs of personnel vocational training, retraining and advanced training in Ukraine, as well as the key priorities for regulating their organizational and economic foundations and production practices in the short- and mid-term perspective are formulated. Priority areas for improvement of the vocational training system in production should include, in particular: development and implementation of the national strategy of cluster interaction of territorial subsystems of enterprises (for example, related by technology, raw materials, consumer target categories, etc.) and vocational education institutions; improvement and approval of methodological recommendations for calculating the reasonable cost of skilled workers' training in the production; further optimization of approaches to taxation of enterprises, which, in comparison with others, spend considerable funds on vocational training of personnel directly in the production and in specialized centers of vocational education, including departmental ones.

Key words: vocational training in production; internship; enterprise management; vocational education infrastructure; mechanisms of state, corporate, public regulation of vocational education; adaptation of the world experience.

Постановка проблеми. В умовах нео- та постіндустріальної глобалізованої економіки, національні суб'єкти якої зорієнтовані на розширення власного представництва на зовнішніх ринках товарів і послуг, систематична масштабна діяльність з професійного навчання кадрів на виробництві (їх підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації) стає дедалі актуальнішим фактором формування та капіталізації потенціалу конкурентних переваг основного й керівного персоналу, суттєво впливаючи на його продуктивність праці та трудову вмотивованість.

Водночас тривалий час підтримуваний в Україні негативний імідж праці на робітничих посадах реального сектору економіки та в низці ланок соціального призначення зумовив суттєве старіння трудових колективів, плінність кваліфікованих кадрів, дефіцит молодих працівників, що загострюється незадовільною ефективністю державної та галузевої політики з розв'язання цих проблем, а також неготовністю крупних підприємницьких структур і середнього бізнесу, зорієнтованих на підвищення норми прибутку й швидку окупність інвестицій, витратитись на підготовку кадрів.

Разом із браком коштів на фінансування професійного навчання працівників у рамках державних і галузевих заходів негативний вплив на масштаби та якість підготовки кадрів на виробництві здійснює низка суб'єктивних чинників, зокрема, пов'язаних з небажанням роботодавців інвестувати у професійну освіту в умовах високої плінності кадрів; незацікавленістю працівників у підвищенні кваліфікації через відсутність подальших перспектив кар'єрного росту та позитивних зрушень в оплаті праці; відходом від практики наставництва та залучення кращих працівників до керівництва виробничою практикою учнів і студентів професійно-технічних і вищих навчальних закладів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Проблематика ресурсного забезпечення та регулювання діяльності з підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів на виробництві широко висвітлюється в працях, де, зокрема:

– визначаються види, форми та етапи організації такого професійного навчання [1];

– досліджуються нормативно-правові та організаційні засади й недоліки вітчизняної практики підготовки кадрів на виробництві, зокрема, в навчальних центрах професійної освіти [2; 3];

– висвітлюються тенденції та проблеми формування й розподілу обсягів держзамовлення за участю Міністерства освіти, інших зацікавлених відомств (Мінекономіки, асоціації роботодавців, профспілки працівників освіти та науки), вищих навчальних закладів, а також регіонів (репрезентованих обласними управліннями освіти) [4];

– аналізується актуальний досвід фінансування професійної освіти у країнах ЄС та інших розвинутих державах світу [5];

– оцінюються сучасні тенденції підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації персоналу на підприємствах в контексті оптимізації продуктивності праці, забезпечення випуску конкурентоспроможної продукції, інтеграції України та окремих суб'єктів господарювання, що функціонують в ланках її спеціалізації, у світовий економічний простір [6–8].

Мета статті. З огляду на узагальнення фахових досліджень та поточну ситуацію з відтворенням національного трудових ресурсного потенціалу актуальним є кардинальне підвищення ефективності організаційно-економічного механізму ресурсного забезпечення сфери професійної освіти, зокрема, завдяки стимулюванню роботодавців до нарощування обсягів професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів на виробництві.

Виклад основного матеріалу дослідження.

Попри численні зміни нормативно-правового забезпечення, процес формування та розподілу обсягів державного замовлення на підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації кадрів досі залишається недостатньо прозорим і провокує корупційні ситуації, перебуваючи під надмірним впливом органів виконавчої влади. Якщо ще у 2011–2012 рр. дані про розподіл держзамовлення були інформацією з обмеженим доступом, то прийняття Закону України «Про формування та розміщення державного замовлення на підготовку фахівців, наукових, науково-педагогічних та робітничих кадрів, підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів» від 20 листопада 2012 р. № 5499-VI сприяло відходу від кулурної практики його ручного розподілу. Водночас нині численні значущі аспекти цього процесу визначаються підзаконними нормативними актами або взагалі не мають чіткого правового регулювання (так, жоден чинний акт не містить норми щодо обов'язкового оприлюднення результатів кінцевого розподілу державного замовлення за конкретними ВНЗ та спеціальностями в них) [4].

З огляду на вітчизняну специфіку формування обсягів державного замовлення прозорою та реалістичнішою порівняно з вищою освітою є ситуація у професійно-технічному навчанні, де відповідні показники формуються на підставі конкретних договорів між закладами й роботодавцями-замовниками, що передаються до профільного територіального підрозділу державної адміністрації, де узагальнюються й подаються до Мінекономіки та Міносвіти.

Як відомо, Мінекономіки розраховує обсяги підготовки кадрів у межах держзамовлення в натуральному й вартісному вимірах відповідно до методики, затвердженої Постановою Кабінету Міністрів України «Про затвердження Методики розрахунку орієнтовної середньої вартості підготовки одного кваліфікованого робітника, фахівця, аспіранта, докторанта» від 20 травня 2013 р. № 346, яка оперує показниками мінімальних економічно обґрунтованих витрат за 11 критеріями, деякі з яких (насамперед, тарифи на комунальні послуги та енергоносії; витрати на придбання реактивів, сировини, матеріалів для проведення лабораторних, практичних робіт, витратних матеріалів для комп'ютерної техніки та оргтехніки, пально-мастильних матеріалів, проведення поточного ремонту, технічного огляду та технічного обслуговування основних фондів, оплату послуг з утримання будинків і споруд та прибудинкових територій; капітальні

витрати на придбання або створення основних засобів, навчального, лабораторного, спортивного, виробничого обладнання, предметів довгострокового користування, приладів, механізмів, меблів, комп'ютерної техніки та оргтехніки, капітальне будівництво, ремонт, реконструкцію та реставрацію приміщень, будівель, споруд, транспортних засобів, що використовуються у навчально-виховному процесі) швидко застарівають.

Характерними проявами руйнування механізмів та ускладнення процедур організації вищими навчальними закладами виробничої практики студентів останніми десятиріччями є [9, с. 337–338]:

– проблеми організації та фінансування процесу виробничої практики в межах зобов'язань самих ВНЗ, а саме скорочення баз практики, зокрема, в межах інфраструктури науково-дослідної та підсобної діяльності закладів вищої освіти; брак коштів на оплату праці керівників практики на виробництві; проблеми організації та оплати проїзду студентів, їх проживання на місцях виробничої практики;

– недосконалість процедур мотивування суб'єктів господарювання, що залучаються до проведення виробничої практики, в контексті складності зарахування студентів на посади, що відповідають їх спеціалізації; використання праці практикантів, визначеного розумінням підприємцями виробничого процесу й комерційної таємниці; відбору керівників практики на виробництві.

Отже, важливим пріоритетом у сфері регулювання організаційно-економічних засад і практики професійного навчання на виробництві у ближчій та середньостроковій перспективі залишиться збалансування джерел і статей відповідних витрат у загальнодержавному й галузевому масштабах, а також оптимізація чинної практики їх оподаткування як ключові засоби кардинального поліпшення поточних тенденцій фінансування безпосередньо підприємствами професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації персоналу.

Визначення потреби в навчанні персоналу на підприємствах має ґрунтуватись на періодичних опитуваннях, тестуваннях, аналізі результатів їх функціонування, що дають змогу встановити відповідність професійних знань, вмінь, навичок, які повинні мати працівники для виконання поточних і перспективних завдань на конкретному робочому місці (зокрема, з урахуванням перспектив реструктуризації, техніко-технологічного переоснащення підприємства) наявним характеристикам їх трудового потенціалу.

На жаль, за даними вибіркового обстеження витрат на робочу силу, проведених Держста-

том України, низька частка видатків на фінансування професійного навчання працівників скоротилася з 0,3% фонду заробітної плати у 2001 р. до 0,1% в останні кілька років (починаючи з 2014 р.), внаслідок чого в абсолютному вимірі на ці потреби в середньому за місяць у розрахунку на пересічного працівника припадали від 2–3 грн. на малих підприємствах до 10 грн. на підприємствах з кількістю зайнятих від 1 000 осіб [2]. Водночас вітчизняний та зарубіжний досвід свідчить про те, що оптимальними вважаються затрати на професійне навчання в обсязі 3–4% фонду заробітної плати [1].

Серед гострих поточних проблем фінансування витрат на професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації персоналу в Україні слід відзначити незадовільні розміри оплати праці викладачів, залучених до теоретичного навчання, що є нижчими за ставку погодинної оплати праці зайнятих в усіх галузях економіки; відсутність надбавок до заробітної плати працівників підприємства за керівництво практикою; низьку якість навчального устаткування й інвентарю, зокрема, у відомчих закладах професійної освіти; необґрунтовану економію на низці витрат відомчих закладів і навчальних центрів професійної освіти завдяки мінімізації досить важливих для їх належного функціонування господарських, адміністративних та інших супровідних витрат (зокрема, витрат у рамках відповідних закупівель за конкурсом).

Покращення підготовки студентів до професійної діяльності вимагає ефективної співпраці та взаємодії закладів вищої та професійно-технічної освіти, галузевих міністерств, інших профільних державних структур, професійних спілок та організацій роботодавців з питань:

- проведення досліджень щодо вивчення потреби та кваліфікаційних вимог до фахівців за напрямками підготовки (спеціальностями);
- реалізації прав закладів професійної освіти на самостійне укладання навчальних програм з урахуванням результатів досліджень ринку праці, принципу міждисциплінарності, а також зі включенням до них сегменту, сформованого з дисциплін, що вибираються самими студентами;
- стимулювання зв'язків між закладами професійної освіти та роботодавцями для проведення виробничої практики студентів, набуття ними потрібних професійних навичок і початкового рівня кваліфікації;
- вдосконалення програм виробничих практик щодо повноцінної реалізації практичних питань навчальних планів і закріплення знань; сприяння співробітництву між викладачами – керівниками практики від кафедр та

керівниками практики від виробництва щодо підготовки програм практики;

- стимулювання реалізації у вищих навчальних закладах програм прикладних наукових досліджень; процесів набуття цими закладами статусу ресурсних навчально-методичних і дослідницьких центрів за пріоритетними ланками економіки регіонів і країни загалом; участі закладів професійної освіти в діяльності таких центрів, територіальних навчально-науково-виробничих комплексів та спектру інноваційних структур (технопарків, науково-дослідних консорціумів, інноваційно-технологічних кластерів тощо);

- вжиття адміністративних та фіскальних заходів, що забезпечують здобуття випускниками першого робочого місця, їх ранню адаптацію на первинних посадах; заохочення підприємств та організацій, які надають бази практики й перші робочі місця випускникам, а також укладають із закладами освіти договори щодо виробництва товарів, послуг (зокрема, з підвищення кваліфікації та перепідготовки персоналу), проведення наукових досліджень.

Унормування та поширення потребує досвід розвинутих країн світу, де прийнятими механізмами стимулювання підприємств до співпраці із закладами вищої освіти та інвестування у власний людський капітал, зокрема, є:

- надання пільг з оподаткування, пільгових кредитів на проведення професійного навчання, державних субсидій роботодавцям, які створюють додаткові місця для виробничого навчання та навчання на робочому місці;
- надання цільових державних дотацій на навчання на робочому місці, зокрема, в межах програм з підвищення конкурентоспроможності ланок спеціалізації територіальних господарських комплексів, санації та стимулювання розвитку депресивних регіонів, запобігання структурному безробіттю;
- створення унормованих колективними договорами навчальних фондів, активи яких формуються за рахунок податку на фонд заробітної плати або з державних дотацій.

Як відомо, програми підготовки та перепідготовки мають приблизно 76% корпорацій США з кількістю персоналу понад 500 осіб, а 30% усіх фірм розглядають освітні витрати як інвестиції та невід'ємну складову довгострокової економічної та конкурентної стратегії. Американські корпорації «Форд» і «Крайслер» із середини 90-х рр. ХХ ст. на професійно-технічну підготовку кадрів витрачали 25% і 35% своїх капіталовкладень відповідно. У Великобританії витрати на проведення професійного навчання складають 3,6% ВВП; у Франції середні витрати підприємств на підвищення

кваліфікації працівників становлять 3% фонду заробітної плати й продовжують рости. Періодичність професійного навчання працівників у більшості розвинутих країн не перевищує трьох років, у Японії – 1–1,5 року, тоді як в Україні (за звітністю останніх років) вона складає в середньому 12 років [10, с. 127].

Як засвідчує зарубіжний досвід розвитку системи професійної освіти [5], у широкому колі розвинутих країн її фінансування децентралізоване; отже, основні повноваження щодо реалізації пріоритетів у сфері підготовки кадрів виконують місцеві органи влади, зобов'язані регулярно проводити моніторинг потреб підприємств на підпорядкованій території, визначати й оптимізувати можливості (зокрема, позабюджетні ресурси та ресурси власних бюджетів) їх співпраці із закладами професійного навчання. Найчастіше ця співпраця приймає форми реалізації програм учнівства із залученням спеціалістів підприємств, надання податкових пільг у контексті пріоритетів територіального господарства (значний досвід напрацьовано в Польщі, Чехії, Фінляндії, Франції). Активний діалог представників закладів професійного навчання, місцевої влади й роботодавців дає змогу обґрунтовано формувати й швидко актуалізувати перелік нині затребуваних і перспективних професій.

Дієвим механізмом підвищення організаційно-економічної ефективності функціонування сфери професійної освіти в Данії та Естонії, наприклад, стало об'єднання закладів (традиційних ПТНЗ, професійних коледжів, центрів з перепідготовки та підвищення кваліфікації) у потужні навчальні центри [5].

Попри досить незначну частку у загальному фінансуванні системи професійної освіти (менше 5%), роботодавці Фінляндії платять учням зарплату згідно з трудовими договорами на період навчання на підприємствах, отримуючи фінансову компенсацію на організацію та проведення такого навчання. Промислові, сільськогосподарські, ремісницькі, торговельні підприємства Франції незалежно від кількості працівників та обсягів виробництва сплачують обов'язковий податок на учнівство в розмірі 0,5% фонду оплати праці; масштабного поширення набула практика учнівства (як форми початкового професійного навчання задля подальшого працевлаштування), на витрати за якою припадає приблизно 42% загального фінансування системи професійної освіти. В Данії кошти підприємств на учнівство, організоване на їх базі, сягають 60% загальних видатків на професійну освіту, фінансування якої забезпечується законодавчо унормованою угодою держави, організацій роботодав-

ців і профспілок, що передбачає фінансування підготовки кадрів переважно без відриву від виробництва (з розподілом витрат між усіма навчальними закладами й виробничими підприємствами) [5].

Загалом розв'язанню проблем та підвищенню якості регулювання процесу підготовки кадрів для вітчизняної економіки перешкоджає досить повільний розвиток партнерських зв'язків між системою професійної освіти (вищої, професійно-технічної) і роботодавцями (зокрема, незадовільний рівень залучення останніх до розроблення навчальних програм, атестації випускників, оцінювання якості підготовки робітничих кадрів і спеціалістів з вищою освітою).

Висновки з проведеного дослідження. До пріоритетних напрямів удосконалення системи професійного навчання на виробництві слід, зокрема, віднести:

- розроблення та реалізацію загальнодержавної стратегії кластерної взаємодії територіальних підсистем підприємств (наприклад, пов'язаних технологічно, сировиною, цільовими категоріями споживачів) та закладів професійної освіти;

- вдосконалення й затвердження методичних рекомендацій щодо розрахунку обґрунтованої вартості підготовки кваліфікованих працівників на виробництві;

- визначення переліків пріоритетних професій для регіональних підсистем економіки, а саме її реального (ресурсодобувного, переробного, будівельного), обслуговуючого, фінансового, високотехнологічного та інших секторів, у рамках функціонування робочих груп у складі представників місцевих органів влади й самоврядування (як медіатора діалогу та учасника процесу формування регіонального замовлення на підготовку кадрів на локальному рівні), закладів професійно-технічної освіти, роботодавців;

- поширення ефективного вітчизняного досвіду щодо забезпечення належної якості послуг навчальних центрів професійної освіти як для їх зовнішніх замовників, що сплачують вартість навчання за ринковими цінами, так і для працівників підприємств, що є балансоутримувачами зазначених закладів;

- надання навчальним центрам статусу самостійної юридичної особи задля підвищення рівня їх фінансування, самоокупності та якості послуг, що надаються споживачам, завдяки спільному використанню цієї інфраструктури низкою близьких за профілем підприємств;

- подальшу оптимізацію підходів до оподаткування підприємств, які порівняно з іншими витрачають значні кошти на професійне

навчання персоналу безпосередньо на виробництві та у спеціалізованих центрах професійної освіти, зокрема відомчих;

– опрацювання механізму цільового виділення на потреби фінансування професійного навчання працівників на виробництві коштів державного та місцевих бюджетів;

– унормування та запровадження практики укладення договору (контракту) щодо відпрацювання особою, яка закінчила вищий чи професійно-технічний навчальний заклад, отримала нову спеціальність (кваліфікацію), не менше 3 років на підприємстві, що оплатило ці послуги.

Список використаних джерел:

1. Синенко Н. Організація професійного навчання кадрів на виробництві. *HR лига. Сообщество кадровиков и специалистов по управлению персоналом*. 2007. URL: <https://hrliga.com/index.php?module=profession&op=view&id=786> (дата звернення: 13.12.2019).
2. Савченко В., Гемма М. Фінансування професійного навчання персоналу на виробництві в Україні. URL: <http://ir.kneu.edu.ua/bitstream/2010/18328/1/42-51.pdf> (дата звернення: 13.12.2019).
3. Білоус Л. Організаційно-правове забезпечення професійного навчання робітничих кадрів. *Innovative solutions in modern science*. 2016. № 8 (8). С. 4–21.
4. Світяшук І., Солодько А., Стадний Є. Державне фінансування підготовки кадрів у вищій освіті: досвід та виклики. Київ : Центр дослідження суспільства, 2014. URL: http://iro.org.ua/uploads/Report_CSR_finance_HEI.pdf (дата звернення: 13.12.2019).
5. Покідіна В. Врятувати професійну освіту. *Ціна держави*. 2016. URL: <https://www.segodnya.ua/opinion/pokidinacolumn/vryatuvati-profesynu-osvtu-705822.html> (дата звернення: 13.12.2019).
6. Галайда Т., Савицька І. Підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації персоналу на підприємствах в сучасних умовах. *Економіка і регіон*. 2011. № 2 (29). С. 118–122.
7. Грибик І., Копець Г. Проблеми розвитку персоналу на вітчизняних підприємствах. URL: http://vlp.com.ua/files/37_10.pdf (дата звернення: 13.12.2019).
8. Алексеева Н., Вороніна М. Шляхи удосконалення професійного навчання персоналу машинобудівного підприємства. *Вісник КДПУ ім. М. Остроградського*. 2010. Вип. 1 (60). Ч. 1. С. 190–196.
9. Шульга Л., Бражник Л., Вакуленко Ю. Підвищення якості університетської освіти: професійна та практична підготовка фахівців. *Наукові праці Полтавської державної аграрної академії. Серія «Економічні науки»*. 2013. № 1 (6). Т. 2. С. 335–338. URL: <https://www.pdaa.edu.ua/content/naukovi-praci-poltavskoyi-derzhavnoyi-agrarnoyi-akademiyi-seriya-ekonomichni-nauky-vypusk-6> (дата звернення: 13.12.2019).
10. Подра О. Інвестиції в професійне навчання як інструмент накопичення специфічного людського капіталу. *Вісник Дніпропетровського університету. Серія «Економіка»*. 2011. Вип. 5 (2). С. 126–132.

References:

1. Synenko N. Organization of personnel vocational training in production. *HR liga. Soobshchestvo kadrovikov i spetsialistov po upravleniyu personalom*, 2007. Available at: <https://hrliga.com/index.php?module=profession&op=view&id=786> (accessed: 13 December 2019).
2. Savchenko V., Gemma M. Financing personnel vocational training of Ukraine' production. Available at: <http://ir.kneu.edu.ua/bitstream/2010/18328/1/42-51.pdf> (accessed: 13 December 2019).
3. Bilous L. Organizational and legal provision of workforce' vocational training. *Innovative solutions in modern science*, 2016, vol. 8 (8), pp. 4–21.
4. Svitashchuk I., Solodko A., Stadnyi Ye. (2014). *Derzhavne finansuvannia pidhotovky kadriv u vyshchii osviti: dosvid ta vyklyky* [Public funding for personnel training in higher education: experience and challenges]. Kyiv : Society Research Center (in Ukrainian). Available at: http://iro.org.ua/uploads/Report_CSR_finance_HEI.pdf (accessed: 13 December 2019).
5. Pokidina V. Vriatuvaty profesiinu osvitu [Save vocational education]. *Tsina derzhavy*. 2016. Available at: <https://www.segodnya.ua/opinion/pokidinacolumn/vryatuvati-profesynu-osvtu-705822.html> (accessed: 13 December 2019).
6. Halaida T., Savytska I. Pidhotovka, perepidhotovka ta pidvyshchennia kvalifikatsii personalu na pidpriemstvakh v suchasnykh umovakh [Training, retraining and advanced training of personnel at enterprises in modern conditions]. *Ekonomika i rehion*, 2011, vol. 2 (29), pp. 118–122.
7. Hrybyk I., Kopets H. Problemy rozvytku personalu na vitcheznianykh pidpriemstvakh [Problems of personnel development at domestic enterprises]. Available at: http://vlp.com.ua/files/37_10.pdf (accessed: 13.12.2019).

8. Aleksieieva N., Voronina M. Shliakhy udoskonalennia profesiinoho navchannia personalu mashynobudivnoho pidpriemstva [Ways to improve the professional training of machine-building company' personnel]. *Bulletin of Mikhail Ostrogradsky Kremenchug State Polytechnic University*, 2010, vol. 1 (60), p. 1, pp. 190–196.
9. Shulha L., Brazhnyk L., Vakulenko Yu. Pidvyshchennia yakosti universytetskoi osvity: profesiina ta praktychna pidhotovka fakhivtsiv [Improving the quality of university education: professional and practical training of specialists]. *Proceedings of Poltava State Agrarian Academy. Economic Sciences Series*, 2013, vol. 1 (6), p. 2, pp. 335–338. Available at: <https://www.pdaa.edu.ua/content/naukovi-praci-poltavskoyi-derzhavnoyi-agrarnoyi-akademiyi-seriya-ekonomichni-nauky-vypusk-6> (accessed: 13.12.2019).
10. Podra O. Investytzii v profesiine navchannia yak instrument nakopychennia spetsyfichnoho liudskoho kapitalu [Investments in vocational training as an instrument for the specific human capital accumulation]. *Bulletin of Dnipropetrovsk University. Economy Series*, 2011, vol. 5 (2), pp. 126–132.