UDC 339.137
JEL classification: I 31, J 14, J 15
DOI: 10.35774/visnyk2025.01.161

Євген КАЧАН,
кандидат економічних наук, професор,
професор кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу,
Західноукраїнський національний університет,
вул. Львівська, 11, м. Тернопіль, 46009, Україна.
Електронна пошта: kaf.upre@wunu.edu.ua.
ORCID ID: 0000-0003-4262-4383.

Богдан КАЛИНЯК,
аспірант, кафедра менеджменту, публічного управління та персоналу,
Західноукраїнський національний університет,
вул. Львівська, 11, м. Тернопіль, 46009, Україна.
Електронна пошта: b.kalyniak@wunu.edu.ua.
ORCID ID: 0009-0007-9589-4041.

ДЕРЖАВНО-ПРИВАТНЕ ПАРТНЕРСТВО У СФЕРІ ПІДГОТОВКИ КВАЛІФІКОВАНИХ КАДРІВ: СУЧАСНИЙ СТАН І ОСНОВНІ НАПРЯМИ РОЗВИТКУ

Качан Є., Калиняк Б. Державно-приватне партнерство у сфері підготовки кваліфікованих кадрів: сучасний стан і основні напрями розвитку. *Вісник економіки.* 2025. Вип. 1. С. 161–172. DOI: 10.35774/visnyk2025.01.161.

Kachan, E., Kalynyak, B. Derzhavno-pryvatne partnerstvo u sferi pidhotovky kvalifikovanykh kadriv: suchasnyi stan i osnovni napriamy rozvytku [Public-private partnership in the field of training of qualified personnel: current state and main directions of development]. *Visnyk ekonomiky – Herald of Economics*, 1, 161-172. DOI: 10.35774/visnyk2025.01.161.

Анотація.

Вступ. *Сьогодні актуальним питанням є моніторинг потреб економіки у кваліфікованих кадрах і запобігання їхньому дефіциту. Для цього необхідно приділяти постійну увагу підготовці необхідних кадрів у навчальних закладах як державної, так і приватної форм власності. Тема підготовки кваліфікованих кадрів за умов їхнього дефіциту особливо актуальна, оскільки наявність кваліфікованої робочої сили буде запорукою відновлення національної економіки та її безпеки на майбутнє.*

Мета наукового дослідження *полягає в оцінюванні сучасного стану підготовки кваліфікованих кадрів для національної економіки, з'ясування тенденцій у співпраці*

© Євген Качан, Богдан Калиняк, 2025.

публічних і приватних інституцій у сфері підготовки фахівців та визначення основних напрямів її розвитку на перспективу.

Результати дослідження. *Для визначення потреби у кваліфікованих кадрах, формування державного замовлення на їхню підготовку відсутня відповідна методика.*

У сучасних умовах споживачами продукту фахових передвищих і вищих навчальних закладів є не тільки органи державної влади і місцевого самоврядування, а й приватні компанії, підприємства, які майже не роблять витрат на їхню підготовку.

Співпраця державних і приватних інституцій має здійснюватися через укладення відповідних угод між навчальними закладами і працедавцями та максимального запровадження дуальної освіти, особливо під час підготовки майбутніх учителів, медиків, інженерів, будівельників, транспортників, аграріїв, фахівців у сфері послуг.

Масштаби підготовки кваліфікованих кадрів органи державної влади і місцевого самоврядування можуть регулювати на основі розробки галузевих і регіональних балансів робочої сили та ліцензування освітньої діяльності.

Перспективи. *За умов демографічної кризи, дефіциту робочої сили, особливо кваліфікованих кадрів публічні та приватні інституції мають активно моніторити стан ринку праці й аналізувати тенденції його розвитку. Взаємодія публічних та приватних інституцій у сфері підготовки кваліфікованих кадрів полягає у тісній співпраці навчальних закладів різних форм власності, бізнесових структур. Дієвим і ефективним інструментом визначення потреби у кваліфікованих кадрах може служити баланс робочої сили (регіональні, галузеві, які можуть бути прототипом колишніх балансів трудових ресурсів (БТР). Для покриття дефіциту кадрів варто відновити систему направлень на роботу випускників, що навчалися за державним замовленням. Доцільно розробити систему заходів щодо підтримки навчальних закладів, які оперативно реагують на дефіцит фахівців певних спеціальностей. Розробити систему мотивації організацій і підприємств, які сприяють дуальній освіті та залучають випускників для проходження виробничої практики. Максимальну увагу приділити диджиталізації навчального процесу, що сприятиме підготовці конкурентоспроможного персоналу та інтеграції України в європейську спільноту.*

Ключові слова: *кваліфіковані працівники, фахівці, державні та приватні навчальні заклади, публічні та приватні інституції, ринок праці, робоча сила.*

Формули: 0, рис.: 0, табл.: 2, бібл.: 10.

Evgeny KACHAN,
PhD (Economics), Professor,
Professor of the Department of management,
public administration and personnel,
West Ukrainian National University,
11 Lvivska st., Ternopil, 46009, Ukraine.
Email: kaf.upre@wunu.edu.ua.
ORCID ID: 0000-0003-4262-4383.

ISSN 2786-4537 (print). Вісник економіки № 1, 2025 р.
ISSN 2786-4545 (online). Herald of Economics № 1, 2025

Bohdan KALINYAK,
graduate student, Department of management,
public administration and personnel,
West Ukrainian National University,
11 Lvivska st., Ternopil, 46009, Ukraine.
Email: b.kalyniak@wunu.edu.ua.
ORCID ID: 0009-0007-9589-4041.

PUBLIK-PRIVATE PARTNERSHIP IN THE FIELD OF TRAINING OF QUALIFIED PERSONNEL: CURRENT STATE AND MAIN DIRECTIONS OF DEVELOPMENT

Abstract.

Introduction. *Today, the task of monitoring the economy's need for skilled personnel and preventing their shortage remains relevant. It is necessary to constantly pay attention to the training of the necessary personnel by educational institutions, both state and private. The issue of training qualified personnel in conditions of their shortage is of particular relevance, as the availability of a qualified workforce will be the key to the recovery of the national economy and its security in the future.*

The goal of the scientific research *is to assess the current state of training qualified personnel for the national economy, to identify trends in the cooperation of public and private institutions in the field of training specialists, and to determine the main directions of its development for the future.*

Research Results *Ukraine today possesses extensive capabilities for training skilled workers and specialists. Educational institutions, whether state-owned, communal, or private, are involved in this process.*

In modern conditions, the consumers of the products of higher and higher education institutions are not only state authorities and local self-government bodies, but also private companies and enterprises, which bear almost no costs for their training.

Cooperation between state and private institutions should be carried out through the conclusion of appropriate agreements between educational institutions and employers, and the maximum introduction of dual education, especially in the training of future teachers, doctors, engineers, builders, transport workers, agrarians, and service specialists.

The scale of training qualified personnel should be regulated by state and local authorities through the development of sectoral and regional labor force balances and licensing of educational activities.

Conclusions. *In the context of a demographic crisis and a shortage of labor, particularly skilled labor, public and private institutions must actively monitor the labor market and analyze its trends. The interaction of public and private institutions in the field of training qualified personnel lies in the close cooperation of educational institutions of various forms of ownership with business structures, primarily in the practical training of future specialists. An effective tool for determining the need for qualified personnel can be the balance of the workforce (regional, sectoral) that can serve as a prototype for local labor resource balances. To address the shortage of personnel, it is worth restoring the system of job placements for graduates who studied under state orders. It is advisable to develop a*

system of measures to support educational institutions that quickly respond to the shortage of specialists in certain specialties. It is necessary to develop a system of motivation for organizations and enterprises that contribute to dual education and accept graduates for practical training.

Maximum attention should be paid to the digitalization of the educational process, which will contribute to the training of competitive personnel and the integration of Ukraine into the European community.

Keywords: *qualified workers, specialists, state and private educational institutions, public and private institutions, labor market, workforce.*

Formulas: 0, fig.: 1, tabl.: 2, bibl.: 19.

JEL classification: I 31, J 14, J 15.

Актуальність теми дослідження. Сучасні демографічні процеси в Україні характеризуються значним скороченням природного приросту економічно активного населення, яке є основою формування персоналу, його найважливішої компоненти – кваліфікованих кадрів.

Протягом останніх років, особливо після великомасштабного вторгнення росії в Україну, погіршилася ситуація на ринку праці щодо забезпечення потреби виробництв у кваліфікованих кадрах. Така ситуація зумовлена масштабною мобілізацією кваліфікованих кадрів у ЗСУ та інтенсивною зовнішньою міграцією населення, особливо жінок. Сьогодні зросла кількість вакантних робочих місць, які вимагають кваліфікованої робочої сили. Особливо актуальною ця проблема є для підприємств критичної інфраструктури. Тому сьогодні проблема підготовки кваліфікованих кадрів серед безробітних, ветеранів війни, їх підготовка, перепідготовка, підвищення кваліфікації, залучення пенсіонерів, осіб II і III груп інвалідності набуває особливої актуальності. Вагомим резервом кваліфікованих кадрів є пошук їх серед переміщених осіб зі східних регіонів України.

Аналіз останніх публікацій і досліджень з даної проблематики. Проблема підготовки кваліфікованих кадрів і забезпечення кваліфікованим персоналом національної економіки загострилася, особливо після повномасштабного вторгнення росії. Переважна більшість публікацій з цієї проблематики стосується з'ясування причини масштабного дефіциту кваліфікованих кадрів як на регіональному, так і на локальному рівнях. Останні публікації С. Андреєва, Н. Коваль, А. Мельник, Т. Небоги, О. Пилипенко, А. Селенького, а також статті в журналі «Професійна підготовка» свідчать про те, що проблема кадрів є доволі складною і вимагає співпраці як публічних, так і приватних інституцій, а також інноваційних форм підготовки необхідних фахівців не лише нині, а й у майбутньому (маємо на увазі задоволення цих потреб нині та на перспективу).

Взаємодія публічних і приватних інституцій у підготовці кваліфікованих кадрів доволі актуальна, що потребує пильної уваги науковців і спеціалістів, особливо в умовах дефіциту фахівців.

Мета наукового дослідження полягає в оцінюванні сучасного стану підготовки кваліфікованих кадрів, а також з'ясуванні тенденцій співпраці публічних і приватних

ISSN 2786-4537 (print). Вісник економіки № 1, 2025 р.
ISSN 2786-4545 (online). Herald of Economics № 1, 2025

інституцій у сфері підготовки кваліфікованого персоналу та визначення основних напрямів її розвитку.

Для досягнення мети необхідно вирішити такі завдання:

– обґрунтувати наукові засади співпраці публічних і приватних інституцій у сфері підготовки кваліфікованих кадрів;

– з'ясувати сучасний стан забезпеченості економіки України кваліфікованими кадрами;

– виявити обсяги та тенденції підготовки кваліфікованих кадрів навчальним закладами державної і приватної форм власності;

– оцінити результативність співпраці навчальних закладів різних форм власності у сфері підготовки фахівців для національної економіки;

– розробити рекомендації щодо поглиблення взаємодії публічних та приватних інституцій у сфері підготовки, підвищення кваліфікації, перепідготовки, залучення нових кадрів для організацій, територіальних громад і регіонів України.

Виклад основного матеріалу. Наукові засади розвитку ринкової економіки ґрунтуються насамперед на дослідженнях процесів зайнятості і продуктивності праці. Аналіз зайнятості населення необхідно починати з аналізу динаміки чисельності економічно активного населення країни, регіону, територіальної громади.

Протягом останніх років суттєво знизився природний приріст осіб у працездатному віці, тобто скоротився природний приріст трудових ресурсів, на ринку праці зменшилася пропозиція робочої сили.

Таблиця 1

Заклади загальної середньої освіти (тис.)

Навчальний рік	2010–2011	2005–2006	2010–2011	2015–2016	2020–2021	2022–2023
А	1	2	3	4	5	6
Кількість закладів	22,6	21,6	20,3	17,3	14,9	13,0
Кількість учнів	6764	5359	4299	3783	4213	4040
У т. ч. в 10 – 12 класах	104	975	570	432	462	456
Кількість учителів	577	543	515	444	440	402

Джерело: розроблено авторами на основі [8].

Водночас обмежуються можливості розширення підготовки кваліфікованих кадрів. Аналіз даних табл. 1 показує, що за останні 12 років чисельність учнів у закладах середньої освіти зменшилась майже на 41%, а учнів у 10 – 12 класах – на 56%. У 2022 р. 221 тис. осіб отримали атестат про здобуття повної середньої освіти, що на 145 тис. менше, ніж у 2010 р.

Така ситуація може зумовлювати напругу в забезпеченні персоналом виробництва і сфери послуг, але рівень зайнятості може підтримуватися через додаткове залучення на ринок праці осіб у віці 60–70 років, інвалідів II і III груп, зайнятих у домашньому й особистому підсобному господарстві та в тіньовому секторі.

Альтернативою скорочення кількості трудових ресурсів є зростання продуктивності праці вже зайнятих на виробництві, впровадження інноваційних форм зайнятості

в соціальній сфері. Правда, збільшення продуктивності досягається переважно двома шляхами: за рахунок упровадження трудозберігаючих технологій і підвищення кваліфікації персоналу. Перший шлях вимагає додаткових інвестицій, а другий – удосконалення підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації та безперервного навчання персоналу. Ситуація на ринку праці може суттєво змінитися в післявоєнний період за умови, що певна кількість осіб повернеться в Україну, а демобілізовані виявлять бажання працевлаштуватися в межах держави.

Один із шляхів подолання дефіциту робочої сили в післявоєнний період – це залучення іноземної робочої сили на її умовах щодо статусу й розміру оплати праці.

Важливу роль у подоланні дефіциту кваліфікованих кадрів у майбутньому можуть відіграти жінки, які масово освоюють т. з. чоловічі професії. Водночас до працевлаштованих за кордоном жінок можуть виїжджати демобілізовані чоловіки і тому очікувати на них як на поповнення пропозиції робочої сили доволі ризиковано. За оцінкою фахівців, економіка України в післявоєнний період може розраховувати на 11,5–13 млн. зайнятих, що недостатньо буде для її відновлення і майбутнього розвитку.

Магістральним шляхом подолання дефіциту робочої сили є зростання продуктивності праці зайнятих в офіційній економіці. Сьогодні продуктивність праці в Україні є однією з найнижчих у Європі. Так, один працівник в Україні виробляє за годину продукції в 3 рази менше, ніж у Чехії, в 4,5 рази менше, ніж у Німеччині.

У сучасних умовах зростання продуктивності праці залежить від обсягів інвестицій у сучасні засоби виробництва та технології. В умовах демографічної кризи і дефіциту кваліфікованих кадрів гальмується економічне зростання, збільшення конкурентоспроможності персоналу залежить від якості його кваліфікації.

За словами Олексія Мірошниченка, президента Конфедерації працедавців України, сьогодні Україні не вистачає 4,5 млн працівників. У зв'язку з цим найважливішим завданням є підготовка висококваліфікованих кадрів забезпечення розвитку економіки, що є питанням національної безпеки.

Сьогодні підготовкою кваліфікованих кадрів займаються навчальні заклади державної, комунальної і приватної форм власності. Деяку частину унікальних фахівців готують великі підприємства для власних потреб, а також міські й обласні Центри зайнятості, як правило, реагуючи на їх дефіцит і попит на ринку праці.

Так, у 2022 р. у фахові навчальні заклади передвищої освіти було прийнято 93,6 тис. осіб, зокрема за державним замовленням 61,8%. У тому самому році ці навчальні заклади випустили 77,7 тис. осіб, з них 63,6 тис. молодших бакалаврів.

Того самого року заклади вищої освіти прийняли на навчання 243,1 тис. осіб, зокрема за контрактом 62%, а випустили 273,2 тис. осіб, зокрема майже 90 тис. магістрів і 165,5 тис. бакалаврів. Сьогодні заклади вищої освіти здійснюють підготовку молодших бакалаврів та фахових молодших бакалаврів.

Навчальні заклади державної форми власності є основою національної системи підготовки кадрів. Їм належить головна роль у забезпеченні кадрами всіх галузей економіки. Державні навчальні заклади сьогодні розвиваються в умовах глобалізації, цифровізації, вимог ринку праці, зростання конкуренції з боку закладів інших форм власності.

ISSN 2786-4537 (print). Вісник економіки № 1, 2025 р.
ISSN 2786-4545 (online). Herald of Economics № 1, 2025

Державні заклади освіти, які готують професійні кадри і кваліфікованих робітників, мають розгалужену мережу, що охоплює університети, академії, інститути, коледжі, професійно-технічні училища, які розміщуються у всіх регіонах України.

Значну частину кваліфікованих робітників готують заклади професійної технічної освіти (табл. 2). Правда, протягом останніх 22 років кількість осіб, випущених закладами ПТУ, зменшилась у 2,5 рази, що свідчить про недостатнє використання можливостей підготовки кадрів у закладах професійно-технічного навчання.

Навчальні заклади, які готують кваліфіковані кадри, мають широкі можливості для свого розвитку, оскільки отримують фінансування з державного бюджету, а також готують фахівців за кошти фізичних і юридичних осіб, що є прикладом державно-приватного партнерства у сфері підготовки кваліфікованих кадрів. Державні навчальні заклади безкоштовно користуються приміщеннями для розвитку власної інфраструктури.

Таблиця 2

Заклади професійно-технічної освіти

Роки	Кількість закладів на кінець року (од.)	Кількість учнів на кінець року (тис.)	Кількість осіб, зарахованих на навчання протягом року (тис.)	Кількість осіб, випущених протягом року (тис.)
2000	970	524,6	307,3	266,8
2005	1023	496,6	314,2	286,6
2010	976	433,5	282,9	247,3
2015	798	304,1	176,6	165,0
2020	711	246,9	127,9	114,1
2021	694	256,5	131,2	112,4
2022	670	236,0	110,6	110,6
У 2022 р. професійну підготовку пройшли особи, що отримали повну загальну середню освіту				37,3
Здобули професію з отриманням повної середньої освіти				51,5

Джерело: розроблено авторами на основі [8].

Широка мережа навчальних закладів, які користуються безоплатно приміщеннями і гуртожитками, залучають приватний капітал і мають державне фінансування, виконують госпдоговірну наукову тематику, користуються грантовою підтримкою. Вони мають можливість готувати спеціалістів з 13 галузей науки, дотримуючись державних і галузевих стандартів.

Треба зазначити, що держава має можливість регулювати обсяги і структуру підготовки професійних кадрів для соціальної сфери, освіти, медицини, аграрного й енергетичного секторів.

Державні навчальні заклади користуються попитом в абітурієнтів оскільки успішне навчання дає їм змогу отримати стипендію або брати участь у конкурсах для отримання грантів.

Необхідно зазначити, що переважна більшість ЗВО мають потужну науково-дослідницьку базу, докторантуру й аспірантуру, готують фахівців з дослідницької діяльності.

Підготовку фахівців в Україні також здійснюють приватні навчальні заклади, що розвиваються в руслі нових вимог ринку праці, інноваційних технологій та розвитку інноваційних форм зайнятості. Сьогодні функціонують понад 30 відомих приватних ЗВО, які користуються попитом на ринку освітніх послуг. Найбільш відомі Київська школа економіки, Український католицький університет, Британська міжнародна школа, Міжрегіональна академія управління персоналом, Європейський університет, Університет ім. А. Нобеля, Київський університет культури, Київський медичний університет, відкритий університет «Україна». Серед приватних навчальних закладів є коледжі, училища, ліцеї, гімназії і т. д. Правда, кількість випускників приватних навчальних закладів, якщо порівняти з державними, невелика, але вони користуються попитом на ринку праці.

Необхідно зазначити, що приватні навчальні заклади своєчасно реагують на запити ринку праці. Вони запроваджують персональні навчальні плани для унікальних спеціальностей, активно використовують сучасні інформаційні технології, інноваційні форми навчання. Такі заклади активно упроваджують гнучкі навчальні програми, гнучкі графіки занять, дуальне навчання.

Навчальні заклади державної форми власності відіграють провідну роль у забезпеченні національної економіки кваліфікованими кадрами. У сучасних умовах поєднання зусиль державних і приватних навчальних закладів може повністю забезпечити потреби ринку праці у кваліфікованих кадрах.

Протягом останніх років бюджетне фінансування підготовки кадрів дещо скоротилося, хоча контингент студентів не зазнає суттєвих змін. Подібна ситуація склалася тому, що державним навчальним закладам дозволено здійснювати підготовку спеціалістів на контрактних умовах, або за кошти юридичних осіб. На нашу думку, це влучний приклад державно-приватного партнерства у сфері підготовки кваліфікованих кадрів.

Нині приватні компанії, великі промислові підприємства є акціонерними компаніями і вони насамперед відчувають дефіцит кваліфікованих кадрів технічного профілю, яких приватні навчальні заклади майже не випускають. Тому вони активно співпрацюють з державними навчальними закладами через систему двосторонніх договорів, беруть участь у фінансуванні навчального процесу і практичній підготовці майбутніх інженерів, технологів, конструкторів. Зі свого боку, навчальні заклади мають змогу максимально застосовувати методи дуальної освіти. Особливо це актуально для технічних, медичних, педагогічних та аграрних ЗВО.

Провідну роль у забезпеченні економіки кваліфікованими працівниками мають відігравати професійно-технічні училища. Варто зазначити, що в останні десятиліття престиж навчання в ПТУ дещо знизився тому, що в країні фактично безконтрольно відкривалися ЗВО приватної форми власності переважно в галузі соціально-

ISSN 2786-4537 (print). Вісник економіки № 1, 2025 р.
ISSN 2786-4545 (online). Herald of Economics № 1, 2025

поведінкових наук. Мережа ПТУ суттєво скоротилася і за рахунок скорочення зайнятості в промисловості, будівництві. Однак збільшився попит на кваліфікованих працівників у сфері послуг. Багато ПТУ переорієнтувалися на підготовку кадрів для сфери послуг.

Велику роль у підготовці кваліфікованих працівників відіграє держава, яка фінансує розвиток системи професійно-технічної освіти. Однак сьогодні бюджетних коштів на розвиток ПТО недостатньо хоча б тому, що вартість технологічного забезпечення навчального процесу постійно зростає, а бізнес не спішить вкладати інвестиції в підготовку кадрів.

Наприклад, для ефективної підготовки кадрів механізаторів широкого профілю необхідно забезпечити ПТУ сучасною технікою для обробітку землі, збирання врожаю. Тому забезпечувати такою технікою навчальні заклади мали би потужні аграрні холдинги, які найбільш заінтересовані у підготовці кваліфікованих механізаторів.

Відомо, що підприємства критичної інфраструктури є потужними споживачами кваліфікованої робочої сили. Усі вони, як правило, є акціонерними товариствами (газ, енерго) або належать до комунальної власності. Їхня адміністрація, дбаючи про персонал, може приблизно розрахувати потребу в кваліфікованих працівниках на найближчу перспективу та укласти угоду з керівниками місцевих ПТУ про підготовку відповідних фахівців, що дасть змогу запобігти дефіциту кадрів.

Особливу роль для місцевих підприємств щодо забезпечення їхніх потреб у кваліфікованих кадрах мають відіграти Центри зайнятості населення, які акумулюють дані про безробітних і водночас можуть організувати підготовку спеціалістів серед жінок та чоловіків, демобілізованих із ЗСУ, інвалідів II і III груп.

Сучасний стан підготовки кваліфікованих кадрів за умов скорочення природного приросту економічно активного населення суттєво впливає на можливості формування контингенту абітурієнтів коледжів і професійно-технічних училищ державної форми власності. Забезпечення потреб економіки у кваліфікованих кадрах вимагає активізації співпраці державних, приватних і акціонерних інституцій для підготовки необхідної кількості і якості кваліфікованих кадрів, які необхідні для виробництва за умов війни, для післявоєнного відновлення та ефективного використання як внутрішніх, так і зовнішніх інвестицій.

За умов ринкової економіки така співпраця має ґрунтуватися на засадах державно-приватного партнерства. Сьогодні кожен навчальний заклад державної форми власності має право здійснювати підготовку кадрів за їхні кошти або кошти юридичних осіб.

Сьогодні багато компаній беруть на роботу випускників державних навчальних закладів, які навчалися за державним замовленням. У період економічної кризи потрібно, щоби приватні компанії чи окремі підприємства повертали державі кошти, які вона затратила на підготовку цих спеціалістів. До речі, заслуговує підтримки співпраця державних навчальних закладів і бізнесових структур в організації дуальної освіти, що дало би можливість готувати кадри з професійними навичками і цілеспрямовано навчати персонал.

Тісна взаємодія медичних навчальних закладів та лікувальних установ; педагогічних – та шкіл, гімназій, ліцеїв; аграрних – та аграрних холдингів; технічних – та заводів і

фабрик сприяла б якісній підготовці майбутніх спеціалістів, їх закріпленню на робочих місцях, зменшило би плинність кадрів.

Важливим чинником підвищення якості підготовлених кадрів є практична підготовка викладачів, особливо тих, які працюють у професійно-технічних училищах, коледжах. Вони періодично мають проходити стажування на виробництві, у структурних підрозділах бізнес-компаній.

Важливим напрямом взаємодії державних і приватних навчальних закладів є розроблення спільних навчальних програм і навчальних планів підготовки кваліфікованих кадрів з окремих спеціальностей. Варто подумати про те, що такі програми і плани були б стандартами в певних галузях знань, спеціальностей, освітньо-професійних програм. До речі, сучасна практика, коли кожен ЗВО розробляє власні програми і плани, суттєво стримує мобільність студентів у масштабах країни.

Висновки й перспективи подальших досліджень. За умов дефіциту кваліфікованих кадрів усі навчальні заклади різних форм власності мають оперативно реагувати на стан ринку праці й тенденції його зміни. Взаємодія публічних та державних інституцій у сфері підготовки кваліфікованих кадрів полягає у співпраці державних і приватних навчальних закладів та бізнесових компаній, зокрема у сфері практичної підготовки випускників. Для забезпечення високого рівня кваліфікації випускників необхідно запровадити інноваційні форми навчання. Для покриття дефіциту кваліфікованих кадрів у критично важливих галузях економіки варто на державному рівні впровадити систему направлень на роботу випускників, які навчалися за бюджетні кошти, з обов'язковим відпрацюванням терміну, впродовж якого вони навчалися за державний кошт. Доцільно зрівняти у правах та обов'язках державні та приватні навчальні заклади щодо ліцензування й акредитації, використання коштів, отриманих від надання платних освітніх послуг, розробити і впровадити дієву систему мотивації та державної підтримки навчальних закладів, які ефективно й оперативно реагують на проблеми ринку праці. Вважаємо, що на державному рівні доцільно розробити систему фінансових важелів для заохочення бізнес-компаній брати активну участь у підготовці висококваліфікованих фахівців для провідних галузей економіки. Необхідно реформувати систему підвищення кваліфікації викладачів ЗВО та ПТУ, звести до мінімуму підвищення кваліфікації без відриву від виробництва. Навчальні заклади, які знаходяться в невеликих містах і селищах, мають користуватись більшою підтримкою, оскільки їхні випускники мають стати основою кадрового потенціалу аграрного сектору економіки та закладів соціальної сфери. Диджиталізація навчального процесу, перехід до цифрових технологій у галузі освіти, взаємодія державних і приватних інституцій сприятиме формування конкурентоспроможної економіки, інтеграції України в глобальний освітній простір.

Література

1. Губанова Т. Державно-приватне партнерство у сфері освіти і науки України: нормативно-правова характеристика. *Підприємництво, господарство і право.* 2019. № 6. С. 220–224.
2. Дмитришин М. В. Особливості публічно приватного партнерства у сфері вищої освіти України. *Економіка, фінанси, право.* 2019. № 11. С. 15–18.

3. Затананець Т. Г. Трансформація напрямів взаємодії держави та приватного сектору у сфері вищої освіти в Україні. *Фінанси України.* 2019. № 1. С. 68–79.
4. Ільницький Денис. Науково-освітнє державно-приватне партнерство – запорука міжнародної конкурентоспроможності. *Журнал європейської економіки.* 2015. Т. 14, № 2. С. 128–148.
5. Ляховець О. О. Державно-приватне партнерство у вищій освіті як інституційна складова модернізації економіки. *Інноваційна економіка.* 2014. № 4. С. 71–78.
6. Мельник А. Ф. Державно-приватне партнерство в системі інституцій національної економіки: механізм розвитку. Тернопіль : ТНЕУ, 2017. 279 с.
7. Петрук Т. Державні та приватні ВНЗ: взаємовідносини на ринку освітніх послуг. *Економічний аналіз.* 2013. Вип. 12, ч. 1. С. 217–218.
8. Статистичний щорічник України в 2022 р. Державна служба статистики України. URL: https://stat.gov.ua/sites/default/files/2024-02/Збірник%20Статистичний%20щорічник%20України%202022%20рік.pdf.
9. Стеблюк Н. Ф. Державне регулювання підготовки фахівців у системі вищої освіти України : моногр. Донецьк : НАНУ УЕП, 2013. 232 с.
10. Брич В., Білоус Л., Борисяк О., Брич Б. Управління підготовкою робітничих кадрів : моногр. / за наук. ред. В. Я. Брича. Тернопіль : Економічна думка. 2020. 196 с. URL: http://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/38596/3/

References

1. Gubanova, T. (2019). Derzhavno-pryvatne partnerstvo u sferi osvity i nauki Ukrayiny: normatyvno-pravova kharakterystyka[Public-private partnership in the field of education and science in Ukraine: A regulatory and legal characteristic]. *Pidpryiemnytstvo, gospodarstvo i pravo – Entrepreneurship*, Business, and Law, 6, 220-224.
2. Dmytryshyn, M. V. (2019). Osoblyvosti publichno pryvatnoho partnerstva u sferi vyshchoyi osvity Ukrayiny[Features of public-private partnership in the field of higher education in Ukraine]. *Ekonomika, finansy, pravo – Economics*, Finance and Law,11, 15-18.
3. Zatananets, T. H. (2019). Transformatsiya napriamiv vzayemodiyi derzhavy ta pryvatnoho sektora u sferi vyshchoyi osvity v Ukrayini [Transformation of the directions of interaction between the state and the private sector in the field of higher education in Ukraine]. *Finansy Ukrayiny – Ukrainian Finance*, 1, 68-79.
4. Ilnytskyy, D. (2015). Naukovo-osvitne derzhavno-pryvatne partnerstvo – zaporuka mizhnarodnoyi konkurentospromozhnosti[Scientific and educational public-private partnership – a guarantee of international competitiveness]. *Zhurnal yevropeyskoyi ekonomiky – Journal of European Economics*, 14(2), 128-148.
5. Lyakhovets, O. O. (2014). Derzhavno-pryvatne partnerstvo u vyshchiy osviti yak instytuciyna skladova modernizatsiyi ekonomiky [Public-private partnership in higher education as an institutional component of economic modernization]. Innovatsiyna ekonomika – Innovation economy, 4, 71-78.
6. Melnyk, A. F. (2017). Derzhavno-pryvatne partnerstvo v systemi instytusiy natsionalnoyi ekonomiky: mekhanizm rozvytku [Public-private partnership in the

system of institutions of the national economy: The development mechanism]. Ternopil: TNEU. 279 p.

7. Petruk, T. (2013). Derzhavni ta pryvatni VNZ: vzayemovidnosyny na rynku osvitnikh poslug [State and private higher education institutions: Interactions in the educational services market]. *Ekonomichnyy analiz – Economic analysis*, 12(1), 217-218.
8. Statystychnyy shorichnyk Ukrayiny v 2022 r. Derzhavna sluzhba statystyky Ukrayiny [Statistical yearbook of Ukraine in 2022. State Statistics Service of Ukraine]. URL: https://stat.gov.ua/sites/default/files/2024-02/Збірник%20Статистичний%20щорічник%20України%202022%20рік.pdf.
9. Steblyuk, N. F. (2013). Derzhavne regulyuvannya pidgotovky fakhivciv u systemi vyshchoyi osvity Ukrayiny: monogr. [State regulation of the training of specialists in the higher education system of Ukraine]: monogr. Donetsk: NANU UEP. 232 p.
10. Upravlinnya pidgotovkoiu robitnychykh kadriv(2020): monohr. V. Brych, L. Bilous, O. Borysiak, B. Brych; za nauk. red. V. Ya. Brycha [Management of the training of workers: monogr.: V. Brych, L. Bilous, O. Borysiak, B. Breeches; for science ed. V. Ya. Brycha]. Ternopil. Ekonomichna dumka – Ternopil: Economic thought. 196 p.[in Ukrainian].

Статтю отримано 27 грудня 2024 р.
Article received December 27, 2024.