

# ЯКІСТЬ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ В УКРАЇНІ: ПРАВОВІ АСПЕКТИ

© 2015 ЩЕТИНІНА Л. В., РУДАКОВА С. Г., ДАНИЛЕВИЧ Н. С.

УДК 37.01

## Щетиніна Л. В., Рудакова С. Г., Данилевич Н. С. Якість професійно-технічної освіти в Україні: правові аспекти

У статті проаналізовано зміст основних нормативних документів щодо відповідальності за якість професійно-технічної освіти та перевірки їх використання на практиці. Визначено, що однією з головних ознак професійного стандарту є участь роботодавців у визначенні вимог до компетентності робітника. Зазначено, що в Україні кваліфікаційні характеристики розробляє Міністерство соціальної політики. Така суперечність свідчить про невідпрацьованість розробки професійних стандартів або формальний підхід до цього процесу. Професійні стандарти мають відповідати по-перше, кваліфікаційним характеристикам професії; по-друге, вихідному рівню випускників. Запропоновано запровадити експертну оцінку якості документів з боку зацікавлених учасників – роботодавців, директорів навчальних закладів та учнів. Але найважливішу оцінку мають давати споживачі освітніх послуг – роботодавці. Також виправданним є проведення польових досліджень результативності використання правових документів.

**Ключові слова:** Державний стандарт професійно-технічної освіти, компетентнісний підхід, робітнича професія, соціальне партнерство.

**Бібл.:** 9.

**Щетиніна Людмила Валеріївна** – кандидат економічних наук, доцент кафедри управління персоналом та економіки праці, Київський національний економічний університет ім. В. Гетьмана (пр. Перемоги, 54/1, Київ, 03068, Україна)

**E-mail:** sludval@ukr.net

**Рудакова Світлана Григорівна** – кандидат технічних наук, доцент кафедри управління персоналом та економіки праці, Київський національний економічний університет ім. В. Гетьмана (пр. Перемоги, 54/1, Київ, 03068, Україна)

**E-mail:** svetlana.rudakova.home@gmail.com

**Данилевич Наталія Станіславівна** – кандидат технічних наук, доцент кафедри управління персоналом та економіки праці, Київський національний економічний університет ім. В. Гетьмана (пр. Перемоги, 54/1, Київ, 03068, Україна)

**E-mail:** iljusha@mail.ru

УДК 37.01

Щетинина Л. В., Рудакова С. Г., Данилевич Н. С.

## Качество профессионально-технического образования в Украине: правовые аспекты

В статье проанализировано содержание основных нормативных документов в отношении ответственности за качество профессионально-технического образования и проверки их использования на практике. Определено, что одним из главных признаков профессионального стандарта является участие работодателей в определении требований к компетентности рабочего. Отмечено, что в Украине квалификационные характеристики разрабатывает Министерство социальной политики. Такое противоречие свидетельствует о некачественной разработке профессиональных стандартов или о формальном подходе к этому процессу. Профессиональные стандарты должны соответствовать, во-первых, квалификационным характеристикам профессии; во-вторых, исходному уровню выпускников. Предложено ввести экспертную оценку качества документов со стороны заинтересованных участников – работодателей, директоров учебных заведений и учащихся. Но самая главная оценка должна даваться со стороны потребителей образовательных услуг – работодателей. Также оправданным является проведение полевых исследований результативности использования правовых документов.

**Ключевые слова:** Государственный стандарт профессионально-технического образования, компетентностный подход, рабочая профессия, социальное партнерство.

**Библ.:** 9.

**Щетинина Людмила Валериевна** – кандидат экономических наук, доцент кафедры управления персоналом и экономики труда, Киевский национальный экономический университет им. В. Гетьмана (пр. Победы, 54/1, Киев, 03068, Украина)

**E-mail:** sludval@ukr.net

**Рудакова Светлана Григорьевна** – кандидат технических наук, доцент кафедры управления персоналом и экономики труда, Киевский национальный экономический университет им. В. Гетьмана (пр. Победы, 54/1, Киев, 03068, Украина)

**E-mail:** svetlana.rudakova.home@gmail.com

**Данилевич Наталія Станіславівна** – кандидат технических наук, доцент кафедры управления персоналом и экономики труда, Киевский национальный экономический университет им. В. Гетьмана (пр. Победы, 54/1, Киев, 03068, Украина)

**E-mail:** iljusha@mail.ru

UDC 37.01

## Shchetinina L. V., Rudakova S. G., Danylevych N. S. Quality of Vocational Education in Ukraine: Legal Aspects

The article analyzes the contents of basic normative documents regarding the responsibility for both quality of vocational education and control over their use in practice. It has been determined that one of the main features of a professional standard is participation of employers in determining the requirements to the competencies of workers. It has been specified that development of qualification characteristics in Ukraine is implemented by the Ministry of social policy. This means either unsatisfactory development of occupational standards or formalist approach to this process. Professional standards should comply, firstly, with the qualifying characteristics of profession and, secondly, with the original level of graduates. It has been suggested to inculcate expert estimating of documents' quality by efforts of concerned parties – employers, principals of educational institutions and students. The most important estimation should be given by consumers of educational services, i. e. by employers. Carrying out field studies of effectiveness in the use of legal instruments appears reasonable as well.

**Key words:** State standard of vocational education, competence approach, working profession, social partnership.

**Bibl.:** 9.

**Shchetinina Ludmila V.** – Candidate of Sciences (Economics), Associate Professor of the Department of Personnel Management and Labour Economics, Kyiv National Economic University named after V. Getman (pr. Peremogy, 54/1, Kyiv, 03068, Ukraine)

**E-mail:** sludval@ukr.net

**Rudakova Svetlana G.** – Candidate of Sciences (Engineering), Associate Professor of the Department of Personnel Management and Labour Economics, Kyiv National Economic University named after V. Getman (pr. Peremogy, 54/1, Kyiv, 03068, Ukraine)

**E-mail:** svetlana.rudakova.home@gmail.com

**Danylevych Nataliia S.** – Candidate of Sciences (Engineering), Associate Professor of the Department of Personnel Management and Labour Economics, Kyiv National Economic University named after V. Getman (pr. Peremogy, 54/1, Kyiv, 03068, Ukraine)

**E-mail:** iljusha@mail.ru

Представники різних гілок влади часто перекладають один на одного відповідальність за свої результати роботи. Так, представники законодавчої влади говорять про високу якість законів, про кількісні показники роботи Верховної Ради України. Тоді як представники виконавчої влади говорять про прийняття правових документів в інтересах певних партій, груп, індивідів. У свою чергу, судова влада реагує на конфліктні ситуації з огляду на «силовий потенціал» виконавчої або законодавчої влади – розповсюджена практика, коли для пересічного громадянина участь у судовій справі коштує «дуже дорого». Така взаємодія між гілками влади призводить до негативних результатів на практиці. Вирішення цієї проблеми – компетентна робота представників різних гілок влади над помилками у своїй сфері, а також розуміння необхідності взаємодії та матеріальної зацікавленості усіх учасників цього процесу [7]. Управління професійно-технічною освітою також відноситься до сфер, коли результативність залежить від злагодженої роботи не тільки представників влади, а й соціальних партнерів. Як підтвердження цьому, за 2014 р. кількість найважливіших документів від МОН України щодо ПТО становить 17, серед яких – як документи на виконання Законів України, так і ініційовані МОН України. Водночас, освітня сфера впливає та залежить від реакції на її результати з боку роботодавців та учнів (майбутніх працівників), і це проявляється в розподілі джерел фінансування, використанні пільгового оподаткування, якості педагогічного складу тощо.

Питання розвитку професійно-технічної освіти в Україні вивчаються багатьма вченими, серед яких: О. А. Даниленко, Т. О. Кожан, А. М. Колот, Л. С. Лісогор, В. А. Савченко, В. М. Петюх, О. М. Поплавська тощо. Але предмет їх досліджень стосується переважно практики підготовки фахівців, активізації навчального процесу, розробки та впровадження компетентнісного підходу, тоді як аналіз правової бази розвитку професійно-технічної освіти в Україні проведено неповною мірою.

У статті буде зроблена спроба проаналізувати зміст основних нормативних документів щодо відповідальності за якість професійно-технічної освіти та перевірити їх використання на практиці.

Як відомо, використання професійних стандартів є базою для підвищення якості професійно-технічної освіти, забезпечує зв'язок ринку освіти з ринком праці. Тому розглянемо нормативно-правове забезпечення використання професійних стандартів у сфері професійно-технічної освіти в Україні. Так, у Наказі Міністерства освіти і науки України від 15.05.2013 р. № 511 «Про затвердження Методики розроблення державних стандартів професійно-технічної освіти з конкретних робітничих професій» [4] зазначено, що «...у системі контролю знань, умінь і навичок учнів (слухачів) головною складовою є кваліфікаційна атестація». А «критерії кваліфікаційної атестації – критерії оцінювання випускників, що базуються на компетентнісному підході та розроблені відповідно до вимог освітньо-кваліфікаційної характеристики». Тобто не враховано принципи рівності (паритетності) – роботодавців, навчальних закладів та держави в оцінюванні кваліфікації, зокрема не згаду-

ється про професійні стандарти. Проаналізуємо цей документ щодо участі роботодавців у системі розроблення державних стандартів професійно-технічної освіти з конкретних робітничих професій [6].

Державний стандарт професійно-технічної освіти (ДСПТО) визначається як документ, у якому визначено державні вимоги до результатів професійно-технічної освіти, рівня професійної кваліфікації випускників професійно-технічних навчальних закладів (ПТНЗ) відповідно до вимог кваліфікаційної характеристики професії та освітнього рівня вступників до зазначених навчальних закладів. Тобто вони мають відповідати, по-перше, кваліфікаційним характеристикам професії; по-друге, вихідному рівню випускників.

Далі в Наказі кваліфікаційні характеристики посад ототожнюються з професійними стандартами: «...освітньо-кваліфікаційна характеристика розробляється на основі кваліфікаційної характеристики професії (професійного стандарту) для кожного рівня кваліфікації...». Тоді як в п. 1.4. «...професійний стандарт – затверджені в установленому порядку вимоги до знань, умінь і навичок випускників професійно-технічних навчальних закладів, що визначаються роботодавцями та слугують основою для формування кваліфікацій...» [4]. Тобто однією з головних ознак професійного стандарту є участь роботодавців у визначенні вимог до компетентності робітника. Але, як відомо, в Україні кваліфікаційні характеристики розробляє Міністерство соціальної політики. Така суперечність свідчить про невідпрацьованість розробки професійних стандартів або формальний підхід до цього процесу.

Як бачимо, на етапі створення професійних стандартів відсутня участь роботодавців. Щодо їх участі у затвердженні ДСПТО, то відповідно до тексту Наказу «...органи управління освітою... формують склад творчих груп з розроблення проектів ДСПТО з конкретних робітничих професій, до складу яких входять керівники, методисти, викладачі спеціальних предметів, майстри виробничого навчання ПТНЗ, науковці та фахівці підприємств...» [4]. Тобто участь представників роботодавців у розробці ДСПТО визнана на законодавчому рівні, але не зрозумілий механізм їх участі (з яких сфер, критерії відбору, чисельність, обов'язковість участі тощо).

На нашу думку, роботодавці мають залучатися до рецензування ДСПТО: «...на основі створених освітньо-кваліфікаційних характеристик творчі групи розробляють проекти ДСПТО першої редакції та розсилають їх на рецензування до ПТНЗ відповідного профілю та Спільного представницького органу сторони роботодавців на національному рівні, організації роботодавців, їх об'єднань ...» [4]. Але, разом з тим, участь роботодавців в погодженні ДСПТО відповідно до Наказу обмежується лише перевіркою їх відповідності освітньо-кваліфікаційній характеристиці «...спільний представницький орган сторони роботодавців на національному рівні, організації роботодавців аналізують проекти ДСПТО на відповідність змісту програм предметів професійно-теоретичної підготовки та

професійно-практичної підготовки вимогам освітньо-кваліфікаційних характеристик...» [4]. У свою чергу, за якість освітньо-кваліфікаційної характеристики відповідають директори «...обласних навчально-методичних центрів (кабінетів) професійно-технічної освіти...» [4]. Тобто участь роботодавців на етапі погодження ДСПТО є формальною.

За даними Міністерства освіти і науки України, за 2013 р. затверджено 47 державних стандартів професійно-технічної освіти з конкретних робітничих професій, які погоджено Федерацією роботодавців України та Міністерством соціальної політики, зокрема: для промисловості – 14, сільського господарства та переробної галузі – 2, транспорту – 5, торгівлі та сфери послуг – 13, будівництва – 5, зв'язку – 1, добувної промисловості – 2, енергетики – 3, правоохоронна галузь – 2. Усього затверджено наказами МОН 306 державних стандартів професійно-технічної освіти з конкретних робітничих професій.

Але, з огляду на норми Методики розроблення державних стандартів професійно-технічної освіти з конкретних робітничих професій, роботодавці не є реальними розробниками стандартів. Тобто в перспективі слід говорити про необхідність участі галузевих рад, які знайомі зі специфікою певних сфер економічної діяльності та реально можуть говорити про потреби роботодавців.

**Н**а сьогоднішній день в реєстрі розробників професійних стандартів зафіксовано такі галузеві ради, як: Галузева рада з розробки професійних стандартів і стратегії розвитку професійних кваліфікацій у гірничо-металургійному комплексі України, Галузева рада з розробки професійних стандартів і професійних кваліфікацій хімічної галузі України (Всеукраїнське галузеве об'єднання організацій роботодавців хімічної промисловості «Союз хіміків»), Галузева рада з розробки професійних стандартів і професійних кваліфікацій вугільного-промислового комплексі (Всеукраїнське галузеве об'єднання і організацій роботодавців вугільної промисловості «Укрвуглероботодавці»), Галузева рада з розробки професійних стандартів і професійних кваліфікацій в електроенергетичному комплексі (Всеукраїнське галузеве об'єднання і організацій роботодавців вугільної промисловості).

Крім того, у ст. 33 Закону України «Про професійно-технічну освіту» [2] визначено, що «освітньо-кваліфікаційна характеристика випускника професійно-технічного навчального закладу – це сукупність вимог, що визначають його професійні знання, уміння та навички, який розробляється центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері освіти на основі освітньо-кваліфікаційних характеристик професій». У цьому документі роль роботодавців щодо участі в оцінюванні результатів навчання визначена таким чином: «професійно-технічні навчальні заклади, органи управління освітою, засновники долучають до тематичного, вихідного контролю знань, умінь та навичок учнів, слухачів, їх кваліфікаційної атестації представників роботодавців, їх організацій та об'єднань».

**К**рім недосконалості нормативно-правових актів щодо участі роботодавців у підвищенні якості освіти, яка часто зводиться до формального «проставлення ними підписів». Ще однією проблемою в забезпеченні ефективного навчання є виконання нормативно-правових актів [1]. Так, наприклад, Наказом Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України № 1336 від 22.11.2011 р. [5] затверджено критерії та показники системи рейтингового оцінювання діяльності професійно-технічних навчальних закладів. Відповідно до цього нормативно-правового документу, починаючи з 2012 р., Департамент професійно-технічної освіти, Інститут інноваційних технологій та змісту освіти мають щорічно здійснювати моніторинг ефективності діяльності професійно-технічних навчальних закладів. Цей моніторинг передбачає оцінювання ПТНЗ за такими групами критеріїв:

- ✦ ефективність навчання і працевлаштування;
- ✦ зміст навчання і навчально-методичне забезпечення;
- ✦ педагогічні працівники;
- ✦ фінансування та матеріально-технічна база;
- ✦ доступність професійно-технічної освіти та впровадження гендерної рівності та соціальної справедливості.

Для визначення рейтингового значення передбачено розрахунок 26 показників. Перевагою цього рейтингу є те, що в рейтинговому оцінюванні ПТНЗ використовуються не тільки показники, що мають забезпечуючий характер (фінансове, матеріально-технічне, педагогічне, навчально-методичне забезпечення), а й реальні показники результативності діяльності ПТНЗ. Так, серед показників ефективності навчання і працевлаштування в Наказі наводяться такі: відсоток випускників, які успішно закінчили навчання (отримали дипломи), відсоток випускників, які отримали дипломи з відзнакою, відсоток випускників, працевлаштованих за отриманою професією, відсоток випускників, які працевлаштовані за отриманою професією після року роботи, відсоток випускників, які звернулися до служби зайнятості, відсоток випускників, які отримали інтегровану професію, відсоток випускників, які отримали розряди нижче встановлених за вимогами державних стандартів з конкретних професій, відсоток роботодавців, які вважають достатнім рівень професійної підготовки випускників.

Тобто використання запропонованої Міністерством освіти і науки методики мало забезпечити побудову об'єктивних рейтингів ПТНЗ. Але слід звернути увагу на ряд недоліків.

*По-перше*, результати рейтингу діяльності ПТНЗ мало здійснюватися вже з 2012 р., натомість на сайті [www.proftekhosvita.org.ua](http://www.proftekhosvita.org.ua) наявні результати опитування роботодавців та випускників лише за 2010–2011 рр.

*По-друге*, із загальної кількості показників діяльності ПТНЗ – 26, встановленої Міністерством освіти та науки України, на сайті можна знайти інформацію лише про 6.

*По-третє*, як продовження дослідження про участь роботодавців у поліпшенні діяльності ПТНЗ, інформація

про оцінки роботодавцями якості професійно-технічної освіти розпоршуються. Наприклад, роботодавцям пропонується оцінити, наскільки окремо знання, окремо вміння та окремо навички відповідають їх потребам. Тоді як в реальності оцінити результати підготовки в розрізі знань, вмінь та навичок навіть компетентним фахівцям у сфері освіти та у виробничій сфері виявляється важким. Крім того, для оцінки роботодавцям пропонується три варіанти оцінки – відповідає потребам повною мірою, відповідає потребам частково та не відповідає потребам. Тоді як методикою на питання про достатність рівня професійної підготовки в ПТНЗ передбачено відповіді «так» чи «ні». Це призводить до того, що негативні відповіді стосуються тільки варіанта, коли рівень підготовки не відповідає потребам роботодавців (за даними опитування складає приблизно 2-3%), а його часткова відповідність вважається позитивною відповіддю (за даними опитування складає приблизно 22–24%).

*По-четверте*, інформацію в рамках результатів рейтингу ПТНЗ також розпоршено по сайту, а саме: деякі показники знаходяться в документі про результати опитування роботодавців та працівників, інші – у документі про результати моніторингового дослідження «Стан і розвиток професійно-технічної освіти» [3]. Як наслідок, вони не можуть бути використані для побудови рейтингу через різні масштаби вибірки (у випадку опитування).

*По-п'яте*, об'єктивність результатів рейтингу відповідно до запропонованої методики можна було б підвищити через використання вагових коефіцієнтів, щоб розподілити важливість показників.

**Т**ака ситуація з оцінюванням якості професійно-технічної освіти призводить до невідповідності очікувань учнів реальності. Як результат, за даними моніторингового дослідження у 2014 р., найчастіше під час вибору навчального закладу випускники шкіл враховують думку друзів, знайомих, родичів, що навчалися чи навчаються в ньому (39%); значну кількість респондентів приваблюють прості умови вступу (34%); безкоштовне навчання у закладі або доступна плата за нього (26%) і близьке розташування до місця проживання обрали 29% респондентів. Що стосується таких критеріїв, як репутація навчального закладу, висококваліфікований педагогічний колектив, матеріально-технічне забезпечення, то вони мають опосередкований вплив на вибір того чи іншого навчального закладу.

Також, за даними цього моніторингового дослідження, результативність навчання в ПТНЗ знаходиться на середньому рівні – тільки 86% випускників ПТНЗ планують працювати за обраною професією після закінчення навчального закладу. Тобто 14% респондентів вагаються або не планують працювати за отриманою професією. Якщо взяти до уваги, що найголовнішим чинником вибору майбутньої професії є власне бажання (52%), думка друзів і родичів (45%), думка батьків (33%), а також профорієнтаційна робота (33%), а також те, що володіють всією, на їхню думку, можливою інформацією про ситуацію на місцевому ринку праці 47% респондентів, то можна зробити висновок про недостатні проф-

орієнтаційну роботу та інформаційне забезпечення щодо вибору майбутньої професії на всіх рівнях управління.

Для вирішення проблеми дисбалансу на ринку праці України через прогнозування кількісних показників підготовки за напрямками та спеціальностями необхідно привести у відповідність Постанову Кабінету Міністрів від 11 вересня 2007 р. № 1117 «Про затвердження Державного переліку професій з підготовки кваліфікованих робітників у професійно-технічних навчальних закладах» [8] до нормативно-правових актів щодо формування державного замовлення на підготовку, пере- підготовку та підвищення кваліфікації робітників.

## ВИСНОВКИ

Як бачимо, зміст нормативно-правових актів у сфері професійно-технічної освіти та механізм їх використання потребують вдосконалення. Тобто необхідно запровадити експертну оцінку якості документів з боку зацікавлених сторін – роботодавці, директори навчальних закладів та учні. Але найважливіша оцінка має належати споживачам освітніх послуг – роботодавцям. Також виправданим є проведення польових досліджень результативності використання правових документів. Крім того, слід розуміти, що висока якість професійно-технічної освіти залежить від спільної роботи всіх суб'єктів, а саме – представників законодавчої та виконавчої влади; керівників середніх загальноосвітніх шкіл та професійно-технічних навчальних закладів; роботодавців та їх об'єднань; працівників та їх спілок. До того ж, участь суб'єктів не повинна бути формальною. Так, наприклад, якщо в нормативно-правовому акті задекларована певна норма щодо підвищення якості професійно-технічної освіти, то необхідний реальний механізм її реалізації та контролю за виконанням. Також, на нашу думку, доцільно пам'ятати, як зазначено в [9], і про світовий досвід підготовки працівників за робітничими професіями, підвищення їх престижності, профорієнтаційну роботу, підтвердження результатів неформального навчання, практику сертифікації тощо. Вивчення цього досвіду дасть можливість заощадити час та грошові ресурси в реформуванні професійно-технічної освіти. Наприклад, цікавим є досвід Німеччини та Франції щодо участі роботодавців у розробленні й використанні професійних стандартів. ■

## ЛІТЕРАТУРА

1. Даниленко О. А. Методичні підходи до оцінювання ефективності управління персоналом організації / О. А. Даниленко // Актуальні проблеми економіки. – 2011. – № 6. – С. 89 – 94.
2. Закон України «Про професійно-технічну освіту»: станом на 01.01.2015 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/103/98-%D0%B2%D1%80>
3. Моніторингове дослідження «Стан і розвиток професійно-технічної освіти» [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [www.proftekhoshvita.org.ua](http://www.proftekhoshvita.org.ua)
4. Наказ Міністерства освіти і науки України від 15.05.2013 р. № 511 «Про затвердження Методики розроблення державних стандартів професійно-технічної освіти з конкретних робітничих професій» / Верховна Рада України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0832-13>

5. Наказ Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України № 1336 від 22.11.2011 р. «Про затвердження критеріїв системи рейтингового оцінювання діяльності професійно-технічних навчальних закладів» / Верховна Рада України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z1413-11>

6. Петюх В. М. Моделювання стратегічного розвитку системи соціального управління персоналом / В. М. Петюх // Соціально-трудові відносини: теорія та практика. – 2014. – № 2. – С. 37 – 43.

7. Поплавська О. М. Бідність населення: шляхи запобігання та подолання наслідків / О. М. Поплавська // Україна: аспекти праці. – 2007. – № 2. – С. 40 – 45.

8. Постанова Кабінету Міністрів від 11 вересня 2007 р. № 1117 «Про затвердження Державного переліку професій з підготовки кваліфікованих робітників у професійно-технічних навчальних закладах» / Верховна Рада України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1117-2007-%D0%B>

9. Савченко В. А. Механізм формування державного замовлення на підготовку фахівців і робітників / В. А. Савченко // Соціально-трудові відносини: теорія та практика. – 2014. – № 1. – С. 83 – 88.

## REFERENCES

Danylenko, O. A. "Metodychni pidkhody do otsiniuvannia efektyvnosti upravlinnia personalom orhanizatsii" [Methodologi-

cal approaches to evaluating the effectiveness of HR organization]. Aktualni problemy ekonomiky, no. 6 (2011): 89-94.

[Legal Act of Ukraine] (2015). <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/103/98-%D0%B2%D1%80>

[Legal Act of Ukraine] (2013). Verkhovna Rada Ukrainy. <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0832-13>

[Legal Act of Ukraine] (2011). Verkhovna Rada Ukrainy. <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z1413-11>

[Legal Act of Ukraine] (2007). Verkhovna Rada Ukrainy. <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1117-2007-%D0%B>

"Monitorynhove doslidzhennia «Stan i rozvytok profesiino-tekhnichnoi osvity»" [The monitoring study "Status and development of vocational education"]. [www.proftekhosvita.org.ua](http://www.proftekhosvita.org.ua)

Poplavska, O. M. "Bidnist naselennia: shliakhy zapobihannia ta podolannia naslidkiv" [Poverty population: ways of preventing and overcoming consequences]. *Ukraina: aspekty pratsi*, no. 2 (2007): 40-45.

Petiukh, V. M. "Modeliuvannia stratehichnoho rozvytku systemy sotsialnoho upravlinnia personalom" [Modeling of Strategic Development of social management personnel]. *Sotsialno-trudovi vidnosyny: teoriia ta praktyka*, no. 2 (2014): 37-43.

Savchenko, V. A. "Mekhanizm formuvannia derzhavnoho zamovlennia na pidhotovku fakhivtsiv i robitnykiv" [The mechanism of formation of state order for training of specialists and workers]. *Sotsialno-trudovi vidnosyny: teoriia ta praktyka*, no. 1 (2014): 83-88.