

чення СРС, що підвищує ефективність самостійної роботи та дозволяє реалізувати якісну самооцінку під чітким керуванням викладача.

Таким чином, теоретичне значення даної публікації полягає в розробці методичного підходу щодо формування системи управління СРС, основними компонентами якого є визначення структури системи у функціональному розрізі, яка відображає особливості конструювання організаційного, методичного та інформаційно-технічного інструментарію самостійної роботи. Практичне значення визначається створенням комплексу навчально-методичних матеріалів щодо здійснення самостійної роботи студентів з навчальної дисципліни на основі компетентнісного підходу до професійної підготовки фахівців.

Література: 1. Закон України "Про вищу освіту" № 2984-III, із змінами від 19 січня 2010 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=1060-12>. 2. Алексюк А. М. Педагогіка вищої освіти України. Історія. Теорія : підручник / А. М. Алексюк. – К. : Либідь, 1998. – 560 с. 3. Архангельский С. И. Учебный процесс в высшей школе, его закономерные основы и методы / С. И. Архангельский. – М. : Высшая школа, 1980. – 368 с. 4. Пидкасистый П. И. Организация учебно-познавательной деятельности студентов : учебн. пособ. / П. И. Пидкасистый – М. : Педагогическое общество России, 2004. – 112 с. 5. Сікорський П. Диференційоване навчання і проблеми реформування освітньої системи / П. Сікорський // Шлях освіти. – 1997. – № 1. – С. 7–12. 6. Вища освіта України і Болонський процес : навчальний посібник / за редакцією В. Г. Кременя ; авт. колектив : М. Ф. Степко, Я. Я. Болюбаш, В. Д. Шинкарук та ін. – Тернопіль : Навчальна книга – Богдан, 2004. – 384 с. 7. Згуровський М. З. Інформаційні мережеві технології в науці і освіті / М. З. Згуровський, Ю. І. Якименко, В. І. Тимофєєв // Систем. дослідж. та інформ. технології. – 2002. – № 3. – С. 43–56. 8. Козаков В. А. Самостоятельная работа студентов и ее информационно-методическое обеспечение : учебн. пособ. для ФПК по дисциплине "Педагогика и психология высш. шк." / В. А. Козаков. – К. : Вышш. шк., 1990. – 246 с. 9. Шишкин В. П. Планирование, организация и контроль внеаудиторной самостоятельной работы студентов [Электронный ресурс] / В. П. Шишкин. – Режим доступу : http://www.ntu.ru/RUS/NEWS/t1_d25.htm. 10. Тимчасове положення про організацію навчального процесу в кредитно-модульній системі підготовки фахівців (Затверджено наказом Міністерства освіти і науки України від 23 січня 2004 р. № 48) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.minagro.gov.ua/page/?n=51>.

Рецензент
докт. екон. наук,
професор Пономаренко В. С.

Стаття надійшла до редакції
14.12.2010 р.

УДК 331.101.3 (477)

Лугова В. М.
Серіков Д. О.

СУЧАСНИЙ СТАН ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ В ДИСЕРТАЦІЯХ УКРАЇНСЬКИХ ВЧЕНИХ

Анотація. Визначено основні напрямки, за якими здійснюється дослідження мотивації українськими науковцями, та обґрунтовано перспективні напрями наукової роботи у цій сфері.

Аннотация. Определены основные направления, по которым осуществляется исследование мотивации украинскими учеными, и обоснованы перспективные направления научной работы в этой сфере.

Annotation. The basic directions on which the motivation research by the Ukrainian scientists is carried out are defined and perspective directions of scientific work in this sphere are proved.

Ключові слова: мотивація персоналу, стимулювання персоналу, напрями дослідження мотивації персоналу.

Мотивація персоналу є основним джерелом підвищення ефективності виробництва та добробуту населення. Саме від мотивації залежить якість взаємодії інтересів підприємства та окремого працівника, а її відсутність на більшості підприємств України спричиняє численні проблеми соціального та економічного характеру. Тому, безперечно, мотивація персоналу була і залишається предметом досліджень багатьох вітчизняних вчених, а розробка способів ефективної мотивації є актуальним завданням сучасної науки.

Метою роботи є визначення головних напрямів, за якими проводиться дослідження мотивації у роботах вітчизняних вчених, та пропозицій щодо перспектив наукової роботи у цій сфері.

Протягом 1999 – 2010 рр. проблеми мотивації та стимулювання персоналу розглядалися у ряді дисертаційних робіт, автореферати яких виступили джерелом інформації у даному дослідженні. Стислий виклад основних ідей, представлених у роботах, наведено у таблиці.

Таблиця

Огляд дисертаційних робіт з мотивації, захищених в Україні

Автор 1	Основні результати 2	Коментарі 3
М. Паладій [1]	Досліджено проблеми економічної та соціальної ефективності мотивації праці у комерційних банках шляхом мотиваційного моніторингу, діагностики умов праці, її складності, результативності, форм стимулювання, можливостей використання мотиваційного потенціалу	Рекомендації та система показників ефективності мотивації стосуються лише праці персоналу банків і їх складно застосовувати на промислових підприємствах
М. Карлін [2]	Розроблено рекомендації з удосконалення механізму стимулювання результативності праці у виробничій та невиробничій сферах, що враховують багатокладність перехідної економіки	Формування механізму стимулювання праці в умовах перехідної і ринкової економік мають суттєві відмінності
О. Гніденко [3]	Уточнено особливості мотивації праці різних категорій сільськогосподарських працівників; розроблено методичні засади і нормативи стимулювання ефективної праці у сільськогосподарських підприємствах в умовах реформування аграрного сектору	Запропонований підхід можливо застосовувати лише на сільськогосподарських підприємствах. Крім того, у роботі мотивація зводиться лише до регулювання оплати праці

1	2	3
Н. Казмерчук-Палащина [4]	Здійснено аналіз формування мотиваційної моделі в системі менеджменту торговельного підприємства в умовах трансформації економіки; висвітлено умови формування системи мотивації праці в Україні з урахуванням національних особливостей і менталітету нації; розроблено математичний алгоритм моделі мотивації праці та визначено ефективність нової моделі за допомогою інтегрального коефіцієнта ефективності	Запропонований підхід до мотивації можливо застосовувати лише на торговельних підприємствах, крім цього рекомендації, розроблені для перехідних умов, не завжди є придатними для ринкової економіки
В. Решетов [5]	Розроблено загальну структурну схему винагороди за працю; обґрунтовано мотиваційний взаємозв'язок доходів працівників і результативності виробництва; встановлено чітку ув'язку системи стимулювання з мотиваційними установками працівників; розроблено механізм мотивації праці персоналу малих підприємств, методику щодо оцінки результатів праці персоналу, з врахуванням кінцевих результатів всієї їх діяльності	В основному розглядаються економічні аспекти мотивації праці, що значно обмежує можливості мотиваційного впливу на працівників підприємств
В. Безматерних [6]	Обґрунтовано положення про те, що у сучасних високорозвинених країнах домінуючим фактором суспільного прогресу стає праця людини, її талант, творчість; виділено етапи ускладнення механізму трудової мотивації, зумовлені змінами економічного і соціального статусу людини, основні складники ринкового механізму активізації трудової діяльності	Автор основну увагу зосереджує на ускладненні моделі "економічної людини", ігноруючи існування моделей "соціальної", "комплексної", людини, що самореалізується
Т. Рубан [7]	Присвячено розробці рекомендацій щодо підвищення ефективності виробництва на базі удосконалення системи економічного стимулювання, в основі якої лежить оптимізація розподілу чистого прибутку підприємства	Основним недоліком запропонованого підходу є неможливість його застосування на більшості підприємств України, які не отримують чистий прибуток
В. Ячменьова [8]	Запропоновано методичний підхід до розробки алгоритму організації оплати праці, складовою якого є організація матеріального стимулювання персоналу з механізмом преміювання	Вирішено завдання щодо організації матеріального стимулювання персоналу, та питання нематеріальної мотивації потребують подальших досліджень
К. Наумік [9]	Основними науковими результатами роботи є виконання класифікації різновидів моніторингу мотивації персоналу; удосконалення порядку визначення стратегії мотивації персоналу із застосуванням теорії нечітких множин; виділення системи умов і факторів формування мотиваційної направленості персоналу з уведенням до неї культури як стабілізуючого чинника діючої мотиваційної направленості й організуючого засобу розвитку нової	Розроблені рекомендації, незважаючи на їх теоретичну значущість, є досить складними щодо практичного застосування
Т. Кулинич [10]	Запропоновано структурну схему мотивації, яка поєднує складові, етапи, методи мотивації; наведено методику розрахунку рівня мотивації та дослідження ціннісних орієнтацій; розроблено методику розрахунку індивідуального рівня заробітної плати та зміст компенсаційного пакета; запропоновано методику оцінки кадрів	Зі змісту автореферату не зрозуміло, яким чином поєднуються ціннісні орієнтації із заробітною платою та компенсаційним пакетом
Ж. Андрійченко [11]	Запроваджено трьохаспектний підхід до категорії "мотивація праці", який передбачає наявність матеріально-організаційної, соціально-економічної та морально-психологічної складових; удосконалено зміст реструктуризації підприємства шляхом включення до проектів реструктуризації комплексу заходів з удосконалення мотивації праці	Запропоновані рекомендації мають практичну значущість лише в умовах реструктуризації – у процесі якісних перетворень на підприємстві
І. Грузіна [12]	Висвітлено питання щодо змісту мотивації праці. Обґрунтовано роль матеріальних стимулів у системі факторів, що сприяють продуктивній діяльності працівників, та розроблено рекомендації щодо преміювання працівників	Запропонований у роботі підхід до організації прийняття рішень з мотивації праці персоналу підприємства обмежується рекомендаціями щодо оцінки результатів праці персоналу та оплати праці
Н. Пасенко [13]	Висвітлено проблеми формування системи мотивації праці персоналу підприємства. На підставі поділу учасників процесу виробничої діяльності на групи носіїв інтересів запропоновано метод оцінювання рівня мотивації праці кожної з виділених груп. Запропоновано методичні засади формування системи оплати праці та встановлено верхню межу витрат на стимулювання працівників	У роботі розглядається лише одна складова системи мотивації праці персоналу підприємства – система оплати праці
О. Бойко [14]	Наукова новизна одержаних результатів дисертаційної роботи полягає у розробці рекомендацій щодо удосконалення мотивів працівників та мотиваційних важелів підприємств. Розроблено модель управління мотивацією трудової діяльності персоналу, яка дозволяє проводити узгодження мотивів працівників та мотиваційних можливостей підприємств; запропоновано методичні основи комплексної оцінки ефективності організаційно-економічної мотивації персоналу на макро-, мікрота особистісному рівнях	У роботі розроблено рекомендації щодо мотивації всіх категорій персоналу, що є не зовсім коректним. Незрозуміло, яким чином узгодження мотиваційних потреб працівників і стимулюючих можливостей підприємств забезпечує оптимальний варіант балансу їх інтересів
І. Кошелупов [15]	Запропоновано методологію аналізу мотивації керівників різних рівнів на основі використання експертних систем "приблизних міркувань". Інструментарій дослідження мотивації управлінського персоналу, доповнено методикою оцінювання сили й структури мотивації персоналу за категоріями керівників, етапом їх трудової кар'єри, за розміром підприємства (за кількістю працюючих), а також за формою власності	Однак зі змісту автореферату незрозуміло, за допомогою яких інструментів відбувається поєднання стратегії підприємства з мотивацією управлінського персоналу. Також не визначено процедуру оцінки результативності розроблених рекомендацій

1	2	3
М. Гунченко [16]	Окреслено комплексну схему формування механізму мотивації трудової діяльності, запропоновано класифікацію праці за ознаками мотиваційного механізму її виникнення. Розроблено практичні форми та методи, принципи та цілі побудови моделей мотивації праці	Розроблені рекомендації можливо застосовувати лише для мотивації працівників підприємств та організацій, що працюють та розвиваються в умовах трансформації економіки України
І. Лико [17]	Присвячено формуванню дієвої системи стимулювання працівників на промисловому підприємстві. Розроблено теоретико-методичні положення щодо оцінювання динаміки професійних, освітніх та кваліфікаційних якостей працівників; методик обчислення показника продуктивності праці на підприємстві; методичні положення та принципи організування системи стимулювання працівників на підприємстві	Робота більшою мірою орієнтована на оцінку персоналу та результативності його праці, ніж на формування дієвої системи стимулювання працівників на промисловому підприємстві
З. Осадца [18]	Запропоновано економічну оцінку мотивації трудової діяльності на підприємствах в сучасних умовах. Розроблено концептуальну модель генеалогії мотиваційного комплексу, методик кількісного визначення мотивації праці; підходи щодо розробки методик з підвищення ефективності професійної діяльності	Отримані результати можливо застосовувати лише для мотивації працівників, адже у роботі мотивація пов'язується з продуктивністю праці, яку дуже складно визначити для керівників та спеціалістів
І. Процик [19]	Розроблено методичні положення щодо вибору методів мотивування керівників підприємств на засадах ідентифікації типів керівників і методів впливу на них; рекомендації з оцінювання результативності роботи керівників підприємств; розроблено модель мотивування керівників підприємства	Практичне впровадження результатів є занадто трудомістким, особливо на великих підприємствах зі значною кількістю керівників різних рівнів управління
О. Чернушкіна [20]	Присвячено розробці рекомендацій з формування системи мотивації працівників як складової механізму підвищення продуктивності виробництва. Удосконалено теоретико-методологічні та прикладні засади формування системи мотивації працівників до продуктивної діяльності, обґрунтовано її елементи та принципи реалізації за сучасних економічних умов	Незрозуміло, яким чином забезпечується залежність між величиною трудової внеску керівника у підвищення продуктивності виробництва і розміром його винагороди, оскільки із цим процесом пов'язана система комплексного оцінювання працівників
О. Толстікова [21]	Запропоновано методичне забезпечення стимулювання праці; інформаційно-аналітичне забезпечення рішень щодо управління трудовою поведінкою працівника; методичний підхід до оцінки адекватності мотивів трудової поведінки працівника цілям і завданням підприємства; методичний підхід до синтезу механізму соціально-економічної мотивації персоналу підприємства	Запропонований підхід до вдосконалення механізму соціально-економічної мотивації працівника базується лише на регулюванні оплати праці, що в сучасних кризових умовах є значною проблемою
І. Смирнова [22]	Розроблено модель мотиваційної системи управління на основі застосування нових концептуальних положень та поєднання методів економічного, соціального характеру та форм корпоративної культури; удосконалено структурну модель мотиваційного процесу; запропоновано механізм преміювання за загальні результати роботи підприємства	У роботі, незважаючи на проголошене обґрунтування застосування методів мотивації соціальної політики та форм корпоративної культури, розглядається лише оплата праці
А. Остафійчук [23]	Запропоновано підхід до удосконалення системи стимулювання праці персоналу виробничих підрозділів машинобудівних підприємств за рахунок використання субкультур підприємств. Розроблено тривимірну модель взаємодії субкультур персоналу; удосконалено модель стимулювання праці шляхом узгодження потреб керівників і робітників за принципами культури підприємства	У роботі не знайшла відображення процедура зміни субкультур керівників і працівників. Крім того реалізація розроблених рекомендацій є надто складною процедурою та вимагає значних капіталовкладень
В. Лугова [24]	Запропоновано модель механізму мотивації управлінського персоналу та методичні засади його формування. Розроблено технологію визначення резервів мотиваційного впливу на управлінський персонал підприємства. Розроблено рекомендації щодо оцінки результативності механізму мотивації управлінського персоналу підприємства	Незважаючи на теоретичну значущість результатів дослідження, їх практичне впровадження є занадто трудомістким, особливо визначення результативності механізму мотивації управлінського персоналу

Таким чином, проведений теоретичний аналіз показав, що українські науковці здійснюють дослідження мотивації за такими основними напрямками:

мотивація розглядається як економічне стимулювання, матеріальна мотивація, мотивація заробітною платою [3; 5; 7; 8; 12; 14; 21 – 23];

досліджуються проблеми мотивації в особливих умовах, а саме: в перехідній економіці [2; 4; 16], у сільському господарстві [3], банківській сфері [1], торгівлі [4], на малих підприємствах [5], в умовах реструктуризації [11] тощо;

мотивація обмежується оцінкою персоналу та результативністю його праці [1; 15; 17; 19; 20];

мотивація розглядається як механізм та пропонуються рекомендації щодо оцінки його ефективності [18; 24].

Проведене дослідження дозволяє стверджувати, що існують теоретичні та практичні проблеми мотивації працівників, яким приділяється замало уваги в економічній науці:

по-перше, недостатньо вивчено особливості мотивації керівників різних рівнів, роль яких у сучасних умовах значно зросла;

по-друге, потребує уточнення сутність і зміст понять "механізм мотивації працівника" та "механізм мотивації персоналу підприємства";

по-третє, необхідно вирішити одне з найбільш важливих завдань формування ефективного механізму мотивації персоналу – забезпечення гармонії цілей підприємства і персоналу шляхом інтеграції механізмів мотивації працівників у механізм мотивації персоналу підприємства;

по-четверте, потребує подальших досліджень проблема оцінки ефективності механізму мотивації персоналу підприємства.

Важливість визначених завдань для управління персоналом вітчизняних підприємств обумовлює необхідність наукового пошуку у сфері мотивації персоналу, що буде предметом подальших досліджень авторів.

Література: 1. Паладій М. В. Ефективність мотивації праці банківського персоналу : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.09.01 / М. В. Паладій. – К., 1999. – 19 с. 2. Карлін М. І. Формування механізму стимулювання праці в перехідній економіці: проблеми теорії і практики : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.01.01 / М. І. Карлін. – К., 1999. – 20 с. 3. Гніденко О. А. Мотивація ефективної праці в сільськогосподарських

підприємствах : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.09.01 / О. А. Гніденко. – К., 2000. – 19 с. 4. Казмерчук-Палащина Н. Г. Організаційно-економічні аспекти мотивації праці в системі менеджменту торговельного підприємства : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.06.02 / Н. Г. Казмерчук-Палащина. – К., 2000. – 20 с. 5. Решетов В. О. Механізм мотивації праці персоналу малих підприємств : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.09.01 / В. О. Решетов. – К., 2000. – 20 с. 6. Безматерних В. Г. Механізм активізації трудової діяльності в умовах ринкової економіки : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.01.01 / В. Г. Безматерних. – К., 2001. – 20 с. 7. Рубан Т. С. Економічне стимулювання підвищення ефективності виробництва : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.06.01 / Т. С. Рубан. – Хмельницький, 2001. – 19 с. 8. Ячменьова В. М. Організація матеріального стимулювання персоналу промислових підприємств : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.06.01 / В. М. Ячменьова. – Луганськ, 2002. – 21 с. 9. Наумік К. Г. Розвиток мотивації як функції менеджменту : автореф. дис. на здобуття наукового ступеня канд. екон. наук: спец. 08.06.01 / К. Г. Наумік. – Харків, 2003. – 20 с. 10. Кулинич Т. В. Ефективність застосування мотиваційних важелів та стимулів на діючих підприємствах : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.06.01 / Т. В. Кулинич. – Харків, 2004. – 20 с. 11. Андрійченко Ж. О. Організація мотивації праці на підприємствах в умовах реструктуризації : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.06.01 / Ж. О. Андрійченко. – Харків, 2004. – 19 с. 12. Грузіна І. А. Організація прийняття рішень з мотивації праці персоналу підприємства : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.09.01 / І. А. Грузіна. – Харків, 2004. – 18 с. 13. Пасенко Н. С. Формування системи мотивації праці персоналу підприємства : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.09.01 / Н. С. Пасенко. – Харків, 2004. – 20 с. 14. Бойко О. В. Організаційно-економічні аспекти мотивації трудової діяльності на підприємствах : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.06.01 / О. В. Бойко. – К., 2005. – 19 с. 15. Кошелупов І. Ф. Мотивація управлінського персоналу як складова стратегії підприємства : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.06.01 / І. Ф. Кошелупов. – Одеса, 2006. – 20 с. 16. Гунченко М. В. Мотивація праці в умовах трансформації економіки України : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.01.01 / М. В. Гунченко. – Полтава, 2006. – 20 с. 17. Лико І. Я. Соціально-економічне стимулювання працівників на промислових підприємствах : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.06.01 / І. Я. Лико. – Львів, 2006. – 20 с. 18. Осадца З. І. Економічна оцінка мотивації трудової діяльності на підприємствах в сучасних умовах : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.00.07 / З. І. Осадца. – Львів, 2007. – 21 с. 19. Процик І. С. Мотивування керівників в системі управління підприємством : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.06.01 / І. С. Процик. – Львів, 2007. – 22 с. 20. Чернушкіна О. О. Мотивація у механізмі підвищення продуктивності виробництва : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.00.07 / О. О. Чернушкіна. – К., 2007. – 22 с. 21. Толстікова О. В. Формування механізму соціально-економічної мотивації персоналу підприємства : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.00.04 / О. В. Толстікова. – Харків, 2008. – 20 с. 22. Смирнова І. І. Розвиток мотиваційної системи управління на промислових підприємствах : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.00.04 / І. І. Смирнова. – Маріуполь, 2008. – 22 с. 23. Остафійчук А. В. Удосконалення системи стимулювання праці персоналу виробничих підрозділів машинобудівних підприємств : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.00.04 / А. В. Остафійчук. – Луганськ, 2009. – 21 с. 24. Лугова В. М. Формування механізму мотивації управлінського персоналу підприємства : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.00.04 / В. М. Лугова. – Луганськ, 2010. – 21 с.

Рецензент
докт. екон. наук,
професор Назарова Г. В.

Стаття надійшла до редакції
04.01.2011 р.

УДК 338.46:378.1

Локтєв Е. М.
Смазний В. В.

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНИЙ МЕХАНІЗМ ВНЗ: СТРАТЕГІЯ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ

Анотація. Розкрито особливості функціонування організаційно-економічного механізму (ОЕМ) вищих навчальних закладів (ВНЗ) за умов скорочення державного фінансування їх витрат. Визначено сутність факторів макро- і мікросередовищ ВНЗ, які впливають на вибір стратегії його розвитку. Охарактеризовано вітчизняну та зарубіжну практику оптимізації ОЕМ і розвитку пріоритетних структур. Проаналізовано і доповнено принципи класифікації основних типів ОЕМ сучасних ВНЗ України.

Анотация. Раскрыты особенности функционирования организационно-экономического механизма (ОЭМ) высших учебных заведений (ВУЗ) в условиях сокращения государственного финансирования их расходов. Определена сущность факторов макро- и микросреды вузов, которые влияют на выбор стратегии его развития. Охарактеризована отечественная и зарубежная практика оптимизации ОЭМ и развития приоритетных структур. Проанализированы и дополнены принципы классификации основных типов ОЭМ современных вузов Украины.

Annotation. The functional peculiarities of the universities' organizational-economic mechanisms under the conditions of the reduced budget funding of their expenditures are determined. The essence of the macro- and microenvironment factors influencing the university's choice of the development strategy is defined. The best home and foreign practices in optimizing organizational-economic mechanisms as well as the development of the priority structures are characterized. The principles of classifying basic types of organizational-economic mechanisms in modern Ukrainian universities are analyzed and complemented.

Ключові слова: організаційно-економічний механізм, вищий навчальний заклад, державне фінансування видатків, освітні послуги.

Різке скорочення державного фінансування витрат ВНЗ та одночасне підвищення рівня вимог щодо ефективності їхньої діяльності, зокрема у навчально-виховній, науково-дослідній та фінансово-економічній сферах, поставило серйозну проблему перед керівництвом багатьох державних ВНЗ. Становлення інформаційного суспільства у країні, формування економіки, заснованої на знаннях, зростання вимог роботодавців до якості підготовки випускників ВНЗ, реформаційні перетворення в українському суспільстві ускладнюють умови функціонування закладу освітньої діяльності як відкритої соціально-економічної системи, яка опинилась на межі виживання. Для вирішення зазначеної вище проблеми вище керівництво освітніх закладів вимушене проводити комплексний аналіз сукупності показників ефективності роботи ВНЗ, організаційно-економічних відносин між своїми структурними підрозділами, оптимізувати чи створювати нову систему управління якістю надання освітніх послуг відповідно до вимог державних стандартів освіти та запитів кінцевих споживачів освітнього продукту.

Аналіз останніх публікацій свідчить про те, що питання ефективності освітньої діяльності постійно знаходиться в полі зору як вітчизняних, так і закордонних дослідників. Виходячи з того, що вплив факторів зовнішнього середовища не можна змінити на краще, вчені пропонують зосередитись на питаннях