

2.2.2. Оцінка управління університетською освітою та результатів формуючого експерименту

Забезпечення державної стабільності України виступає як глобальна інтегруюча ідея, національна ідея сьогоденної України, об'єднуючи весь комплекс проблем, пов'язаних з реалізацією концепції сталого розвитку [106]. Поруч з цим відзначаємо нерівномірність розвитку системи університетської освіти по регіонах. У цих умовах актуалізуються проблеми, які пов'язані з координацією міжрегіонального співробітництва та взаємодією з центральними інституціями. Наведемо основні проблеми з означеної сфери:

- Відсутність прозорої координації визначення держзамовлення при його формуванні та координації бюджетного планування.
- Недопустимо висока роль суб'єктивного фактора, особливо у момент визначення лімітів фінансування.
- Бюджет країни несе збитки, які пов'язані з високою ціною та низькою якістю випускників, які працюють у державному секторі.
- Обмежений перелік чи монополія за окремими напрямками підготовки в традиційно діючих закладах освіти, тобто недостатньо розвинутий ринок освітніх послуг, особливо на регіональному рівні.
- Вживання заходів, які носять характер заборони і, як свідчить досвід, малоефективні.
- Продовження окремими закладами освіти широкомасштабної підготовки фахівців, на які не існує попиту.
- Відсутність ефективних механізмів виявлення стратегічних потреб регіонів за напрямками підготовки кадрів та за рівнем їх кваліфікації.
- Відсутність планомірного розвитку регіональної ринкової інфраструктури надання освітніх послуг, тобто елементу децентралізації. Але, власне, саме він надає можливості розміщення держзамовлення, унікальної можливості економії бюджетних ресурсів. Формування та становлення регіональної ринкової інфраструктури надання освітніх послуг сприятиме зміцненню економічного простору країни та підвищить сукупний попит.

Слід також зазначити, що проблема нежорстких фінансових обмежень, в яких працюють державні заклади освіти пострадянських країн, коли значна кількість випускників не в змозі знайти роботу за

спеціальністю, але це ніяк не впливає на заклад, виступає однією з основних перепон на шляху успішної реструктуризації університетської системи освіти.

Визначимо найбільш актуальні проблеми взаємодії центрального університету та відокремленого структурного підрозділу у регіоні:

- Відсутність довгострокової стратегії розвитку комплексу як єдиної системи з центральним університетом і відокремленим структурним підрозділом у регіоні.
- Непослідовність політики центрального університету по відношенню до регіонального підрозділу, а у ряді питань – просто відсутність такої політики.
- Визнання парадоксальності проблеми, яка полягає в тому, що процес децентралізації потрібно аналізувати у контексті налагодження ефективного регулювання на централізованому рівні, тобто децентралізація не протирічить, а сприяє укріпленню центру.
- Не завжди адекватна поведінка чи політика регіонального підрозділу, яка, крім того, що націлена на вирішення ключових задач, лобіює питання, які мають особисте, локальне значення, або, навпаки, намагається вникнути у діяльність власне центрального університету.
- Недостатньо використовується, а частіше не залучається потенціал регіонального підрозділу при узгодженні різнопланових інтересів центру і регіону. Недостатньо активна робота центру з регіоном, особливо у допомозі по більш чіткому формуванню інтересів та потреб регіону.
- Недостатній обсяг грошової маси для обслуговування господарської діяльності при існуючих швидкостях грошового обігу.
- Недостатня відповідальність виконавців за виконання взятих на себе зобов'язань.
- Недостатнє використання фактора мобільності ресурсів.
- Процес розвитку регіонального структурного підрозділу набуває власної динаміки і практично стає некерованим.
- Перші особи природним чином схильні гальмувати проходження тих наказів, які обмежують їх владу на місцях.
- Переваги природної конкуренції регіональних органів влади різних рівнів не використовуються.
- Максимальні можливості регіону щодо експериментування різних варіантів в організаційно-економічній сфері

забезпечення навчального процесу не використовуються.

- Необхідно чітко розмежування повноважень, ресурсів та сфер діяльності органів університетської влади всіх рівнів.
- Дотримання наведених вище умов не дозволяє представникам влади добиватися переваг за рахунок своїх колег.
- Бюджетні, фінансові та правові обмеження в Україні все ще у багатьох випадках залишаються м'якими та еластичними, розмивають повноваження та можливості владних структур різних рівнів. Як наслідок, регіональна освітня політика залежить не стільки від її ефективності, скільки від пріоритетів її керівника.

З одного боку, регіональний керівник може надати переваги та орієнтуватися на ліберальну та конкурентну модель організації навчального процесу з прозорим бюджетом та захистом прав усіх учасників навчально-виховного процесу, у тому числі від намагань з боку держави. З іншого боку, він може орієнтуватися на авторитарну модель, коли жорстко контролюється діяльність всіх учасників навчально-виховного процесу.

Спроможність лідера відстоювати інтереси регіональної освіти на рівні центрального університету оцінюється значно вище, тому більшість учасників навчально-виховного процесу обирають чи надають переваги моделі міцного “господаря”. Виграш чи програш кожного з керівників залежить виключно від того, наскільки ефективно він використовує та реалізує свої повноваження як керівник.

Слід зазначити, що дотримується висока географічна мобільність надання навчальних послуг за різними кваліфікаційними вимогами між центром та регіоном для всіх бажаючих та здатних до інновацій.

Довгостроковий характер політики центру до регіону може забезпечуватися лише при наявності діючого єдиного об'єднання, творчого колективу, який відповідає за координацію її виконання та має вагомий вплив на виконавців, у тому числі фінансові.

Планомірне вирішення проблем гармонійного розвитку комплексу як єдиної системи з центральним університетом та регіональним підрозділом неможливе без ефективної взаємодії між керівниками, виконавцями та творчою групою дослідників-експертів.

Щоб якось облегшити перехід від теорії до української практики, потрібно виконувати наукову роботу у тісному контакті з потенційними “користувачами”, як з керівниками, так і з виконавцями – краще з їх безпосередньою участю. Доцільне виявлення як

особливостей позицій, так і загальність підходів до аналізу регіонального розвитку, взаємодії між регіональним підрозділом і центральним університетом. Також потрібно встановити пріоритетне значення наукової теми з визначення взаємодії між регіональним підрозділом і центральним університетом у межах щорічного конкурсу грантів на науково-дослідну роботу.

Тобто надії та сподівання на те, що регіональні ініціативи зможуть компенсувати недоліки централізованого забезпечення, на жаль, залишаються нездійсненими. Успіх гармонійного забезпечення регіонального розвитку можливий лише тоді, коли керівництво центрального університету поставить його у визначені межі.

Велике практичне значення має відповідь на запитання: чи неминуча криза у розвитку комплексу як вищого навчального закладу нового типу в умовах, коли взаємодії центрального університету і його регіонального структурного підрозділу вступають у смугу організаційно-економічних труднощів? Аналіз цієї проблеми носить багатоаспектний характер.

Так, криза може виникнути в силу неоптимальної поведінки учасників навчально-виховного процесу як у центрі, так і у регіоні. Наприклад, через недостатність інформації або різницю в очікуваннях.

Однією з цілей у проведенні дослідження проблеми взаємодії центрального університету та регіонального структурного підрозділу, з одного боку, є з'ясування стимулів обох сторін до встановлення та прийняття патронажу. З другого боку, потрібно виконати оцінку економічних, освітянських та політичних наслідків таких відношень. Також потрібно з'ясувати, як і наскільки патронаж узгоджується з громадським станом та інтересами керівників обох сторін.

Слід підкреслити, що реальні повноваження керівників як центрального університету, так і регіонального структурного підрозділу у керуванні доходами власних бюджетів досить низькі. Крім того, сама бюджетна система організована вкрай нераціонально. По-перше, керівники закладів освіти змушені купувати велику кількість послуг та товарів, які ефективно можуть надавати лише виробники приватного сектора. По-друге, вони придушені безліччю обмежень: заробітна платня, ставки, штатний розклад, стандартна інфраструктура, санітарні та протипожежні норми тощо. Таким чином, керівники закладів освіти свідомо поставлені в умови, коли їх витратні зобов'язання в багато разів перевищують бюджетне фінансування. В цих умовах лівова частка всіх можливих власних доходів закладу спрямовується на покриття бюджетного недофінансування, а не на

власний розвиток, не на інноваційну діяльність університету.

Дослідження, які були проведені у Гарвардському університеті [34, с. 3], показують, що між довгостроковим економічним ростом та існуючими в країні природними ресурсами існує негативна кореляція. Доведено, що основним джерелом довгострокового економічного росту є науково-технічний прогрес. Цей прогрес забезпечує не сектор сировини, а сектор економіки держави, який зайнятий переробкою. Достатньо порівняти країни, які швидко зростають, але бідні природними ресурсами (Тайвань, Північна Корея), з країнами, які повільно розвиваються, але мають багаті природні ресурси (Мексика, Венесуела, Нігерія).

Більшість університетів України змушені лівову частку власних доходів витратити на покриття першочергових потреб, на покриття бюджетного недофінансування, що негативно відбивається на перспективі розвитку закладу.

З економічної теорії природокористування відомо, що для ефективного сталого розвитку економіки вся рента, яка отримується від використання природних ресурсів, повинна інвестуватись. При цьому інвестиції потрібно спрямовувати у переробну галузь економіки. Можна зробити висновок, що для освітньої системи доходи від власної діяльності, перш за все, слід спрямовувати на забезпечення наукової діяльності в закладах освіти як основи науково-технічного прогресу та забезпечення відповідності рівня освітніх послуг вимогам та умовам праці покоління молодих людей, що навчається, у майбутньому, наступному періоді.

Тобто існуюча практика державного недофінансування господарських витрат університетів вкрай неефективна та шкідлива у довгостроковому плані, позбавляє університети фінансового підґрунтя для сталого розвитку.

Основний аргумент на користь децентралізації взаємодії між центральним університетом та його відокремленим структурним підрозділом у регіоні полягає в тому, що окремі складові, які менші за розміром, ніж одна велика система-комплекс, повинні працювати більш ефективно.

Що треба зробити, щоб покращити існуюче становище? По-перше, потрібно навести порядок з витратами, встановити рейтинг та відповідне спрямування державних коштів на його забезпечення. По-друге, потрібно розмежувати джерела власних доходів. По-третє, налагодити механізм фінансової допомоги, створити Фонд розвитку.

В освітній системі України діє традиційна концепція взаємодії

центру з регіонами. Відповідно до традиційної концепції всі регіони слід наближувати до встановленого мінімального рівня. Можна піти шляхом, коли всі бюджети урівнюються за фактично існуючим середнім рівнем. Але в цьому випадку більш слабкі регіони отримують перевагу порівняно з міцними, добре влаштованими. Це фактично провокує саботаж.

Потрібна нова концепція реформування взаємовідносин між центральним університетом та регіональним підрозділом, яка б забезпечила компроміс між економічною ефективністю, соціальною справедливістю та політичною стабільністю освітянського середовища.

Концепція реформування взаємовідносин має свої цілі та задачі. Потрібно, перш за все, чітко усвідомлювати, що підтягувати кризові складові освітньої системи комплексу КМА збитково протягом достатньо тривалого періоду часу. Це означає, що оцінювати взаємовідносини потрібно не за економічними показниками, а за соціальною та політичною ефективністю. Тобто реформу взаємовідносин повинна впроваджувати спеціальна група ініціативних дослідників.

Реалізація реформування взаємовідносин неможлива без власних, цілеспрямованих фінансових ресурсів, які слід вважати розумною платою за реальну єдність комплексу.

При розробці Плану дій щодо реформування взаємовідносин слід вирішити принципове питання: кому допомагати? Вкрай потрібна чітка стратегія аудиту, системи моніторингу, щоб формувати чітке уявлення про реальний стан справ у всіх елементах комплексу, механізм стимулювання ефективної роботи.

Рано чи пізно, але все неявне чи приховане стає відомим. Тому результати діяльності системи моніторингу повинні відобразитися та висвітлюватися службою новин. Для підвищення надійності подання новин в актуальний період часу не слід економити на дублюванні. Потрібно паралельно друкувати новини у виданнях у центрі та в регіоні, використовувати сучасні електронні форми надання інформації. Наприклад, у НаУКМА – “Могилянські джерела”, “Вагант” – у МДГУ ім. П. Могили.

Значна різниця в цінах з надання освітніх послуг та з фактичних витрат на їх реалізацію у центрі, в Києві, та у регіоні, наприклад, в Миколаєві, показує, що єдиний освітній простір – скоріше поетичний образ, ніж реальність. Ринок освітніх послуг у країні далеко ще не інтегрований. Але куди він рухається – в бік інтеграції чи підсилення

регіональної фрагментації?

Мобільність по доходах може призвести як до зростання, так і до зменшення нерівномірності між центром та регіоном. В залежності від домінування мобільності тих чи інших груп доходів спостерігаються різні типи динаміки нерівномірності: поляризація; “конвергенція” – коли бідні багатіють, а багаті бідніють; однополюсна динаміка нерівномірності – коли бідні збіднюються або багаті збагачуються.

Метою реформування взаємовідносин між центральним університетом та регіональним структурним підрозділом є спостереження за динамікою нерівномірності та вироблення Плану дій, щоб “бідні” багатіли, “багаті” теж багатіли і при цьому переважно за рахунок власних зусиль та намагань, а не за рахунок один одного.

Розвиток характеризує зростання якості, а ріст характеризує зростання кількісних показників. Розвиток як підвищення рівня якості безпосередньо залежить від кількості. Від кількості зростають надходження та зростає фінансова ефективність, але зменшується чи втрачається якість. Актуальною залишається проблема пошуку балансу кількості та якості, іншими словами, за наявності *можливих ресурсів* потрібно встановити *максимально можливий рівень якості, що досягається*.

Індивідуальна форма навчання майже завжди дає максимальну якість, яку може забезпечити існуюча кваліфікація викладача. Групові форми чи технології навчання мають на меті забезпечити збереження рівня чи показника якості, незважаючи на перехід від індивідуальних форм до групових форм навчання. Тобто зростання кількості студентів у групі компенсується впровадженням групових технологій навчання. Також зростання кількості груп повинно компенсуватися належною технологією організації навчального процесу. Навчальні технології у групі потребують розвитку у навчальні технології на потоці.

Зростання кількості факультетів чи поширення спектру спеціальностей забезпечує більший чи ширший спектр можливостей вільного вибору комбінацій дисциплін. Зростання різноманіття елементів (дисциплін) в університетській системі освіти забезпечує багатоваріантність навчальних послуг. Зростання кількості навчальних груп надає можливості організаційно забезпечити впровадження багатоваріантності, а саме через це – і задоволення індивідуальних потреб розвитку творчої особистості. Тобто кількість та номенклатура спеціальностей університетської системи освіти забезпечують можливість навчання та підготовки універсалістів на максимальному рівні, задовольняючи індивідуальні потреби активної особистості. При

цьому навчальні технології на потоці однієї спеціальності потребують розвитку у міждисциплінарні технології та форми навчання.

Університетська система освіти складається з підсистем. Так, кожний з факультетів та департаментів чи кожна спеціальність утворюють відповідну підсистему, компоненту. Загальний розвиток університетської системи освіти складається з розвитку її підсистем чи компонентів. Визначивши стан, проблеми та умови, перспективи та тенденції розвитку кожної з компонентів, слід на більш високому, системному рівні вирішувати задачі перерозподілу ресурсів між спеціальностями для задоволення сталого розвитку університетської системи освіти в цілому.

Аналіз загальних проблем, які спостерігаються на шляху розвитку університетської системи освіти, проведемо відповідно до умов відродження та розвитку Києво-Могилянської академії (КМА). При цьому, як приклад, особливу увагу будемо приділяти розвитку та становленню відокремленого структурного підрозділу – експериментальної Миколаївської філії Національного університету “Києво-Могилянська академія” (МФ НаУКМА).

Наведемо основні показники зростання регіонального структурного підрозділу комплексу КМА. На нашу думку, перш за все слід аналізувати:

- динаміку чисельного зростання студентів, тобто замовників та споживачів освітніх послуг;
- динаміку фінансового забезпечення навчального процесу, тобто ресурси, які забезпечують основний вид діяльності закладу;
- динаміку чисельного зростання працівників закладу, у тому числі науково-педагогічного персоналу (НПП), тобто виконавців процесу надання навчальних послуг.

При цьому потрібно аналізувати не стільки абсолютні чисельні показники зростання, скільки співвідношення внесків як з боку держави, так і з боку власних зусиль, власної діяльності регіонального закладу освіти. Результати цього аналізу зведені у табл. 2.4-2.6 і показані на рис. 2.1-2.4.

Аналіз даних, які наведені на рис. 2.1, 2.2, дозволяє зробити висновок, що темпи фінансового забезпечення навчального процесу з боку держави не відповідають темпам зростання державного замовлення на підготовку регіональних кадрів з боку держави. Особливу увагу слід звернути на діяльність регіонального закладу у 1996 році в умовах повної відсутності фінансового забезпечення з боку держави, при стовідсотковому виконанні плану держзамовлення. На нашу думку, цей факт є яскравим свідченням позиції всіх представників

Таблиця 2.4
Динаміка чисельного зростання студентів

Рік	Всього (чол.)	Студенти за держзамовленням (чол.)	Студенти за контрактом (чол.)
1996	175	175	-
1997	384	350	34
1998	584	525	59
1999	850	725	125
2000	1174	925	249
2001	1448	1025	423
2002	1808	1360	448

◆ всього
■ студенти за державним замовленням
▲ студенти за контрактом

Чисельність (чол.)

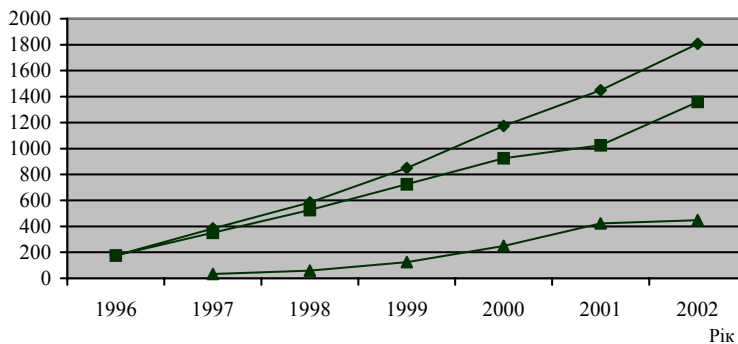


Рис. 2.1. Динаміка чисельного зростання студентів

Таблиця 2.5
Динаміка фінансового забезпечення навчального процесу

Рік	Всього	Бюджетне фінансування	Позабюджетні кошти
1996	148,6	—	148,6
1997	828,7	327,7	501,0
1998	1284,7	672,0	612,7
1999	2077,2	874,0	1201,2
2000	2729,8	1206,7	1523,1
2001	4103,7	1668,8	2434,9
2002	4730,2	2005,7	2724,5

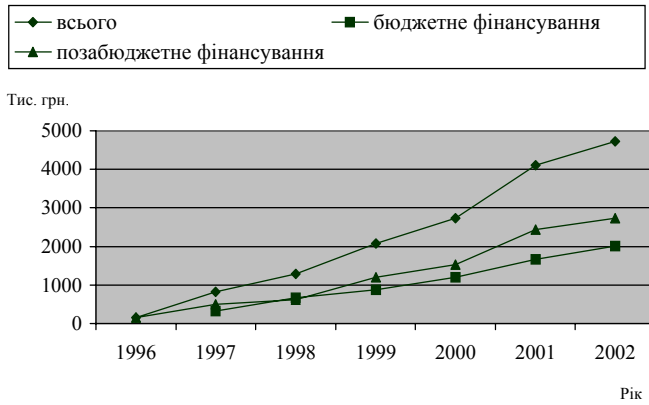


Рис. 2.2. Динаміка фінансового забезпечення навчального процесу

Таблиця 2.6
Динаміка чисельного зростання працівників

Рік	Всього (штатних од.), в т.ч. НПП	Бюджетні штати (штатних од.), в т.ч. НПП	Позабюджетні штати (штатних од.), в т.ч. НПП
1996	71/19	–	71/19
1997	171/70	126/38	45/32
1998	217/89	172/57	45/32
1999	259,5/100,5	227/77	32,5/23,5
2000	349/139	300/100	49/39
2001	417,6/159,1	325/115	92,6/44,1
2002	480/185	372/130	108/55

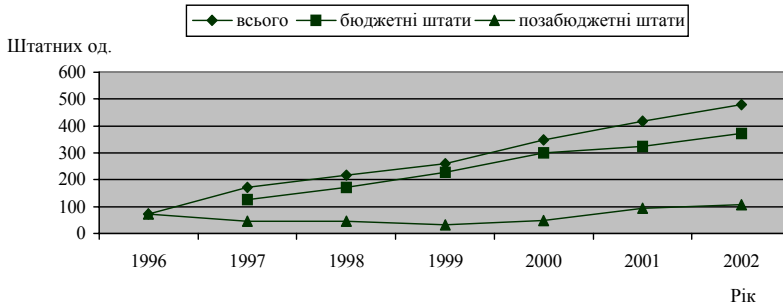


Рис. 2.3. Динаміка чисельного зростання працівників

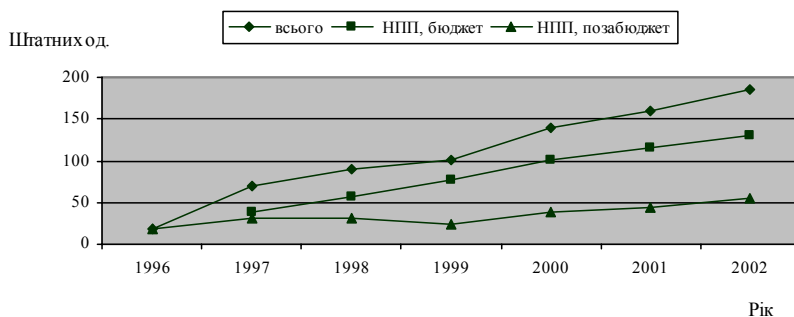


Рис. 2.4. Динаміка чисельного зростання науково-педагогічних працівників

Аналіз рис. 2.5 визначає тенденцію з боку держави до зменшення частки з навчання та виховання молодого покоління за рахунок державного замовлення. В цих умовах єдиним шляхом для забезпечення та урахування регіональних потреб є використання власних ресурсів регіону. З цього визначається друга складова концепції розвитку регіонального закладу: частка чи складова навчального плану з двох циклів дисциплін, вільного вибору закладу студентами повинна зворотньо-пропорційно збільшуватися саме для задоволення особливостей та відмінностей регіону, відповідно до зменшення частки держзамовлення.

Аналіз рис. 2.6 визначає тенденцію з боку держави стосовно част-

Таблиця 2.7
Динаміка чисельного зростання студентів у відносних одиницях

Рік	Всього (чол.)	Студенти за держзамовленням (%)	Студенти за контрактом (%)
1996	175	100	—
1997	384	91	9
1998	584	90	10
1999	850	85	15
2000	1174	79	21
2001	1448	71	29
2002	1808	75	25

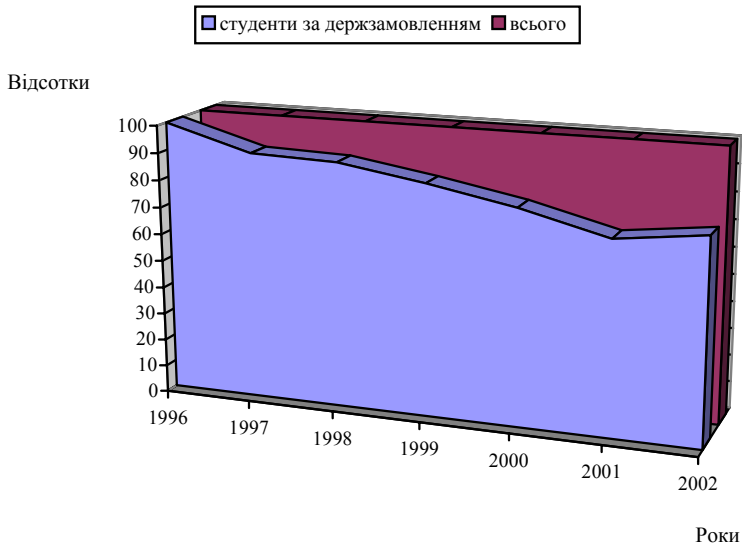


Рис. 2.5. Динаміка чисельного зростання студентів-контрактників у відносних одиницях

Таблиця 2.8
Динаміка фінансового забезпечення навчального процесу у відносних одиницях

Рік	Всього	Бюджетне фінансування (%)	Позабюджетні кошти (%)
1996	148,6	–	100
1997	828,7	39	61
1998	1284,7	52	48
1999	2077,2	42	58
2000	2729,8	44	56
2001	4103,7	41	59
2002	4730,2	42	58

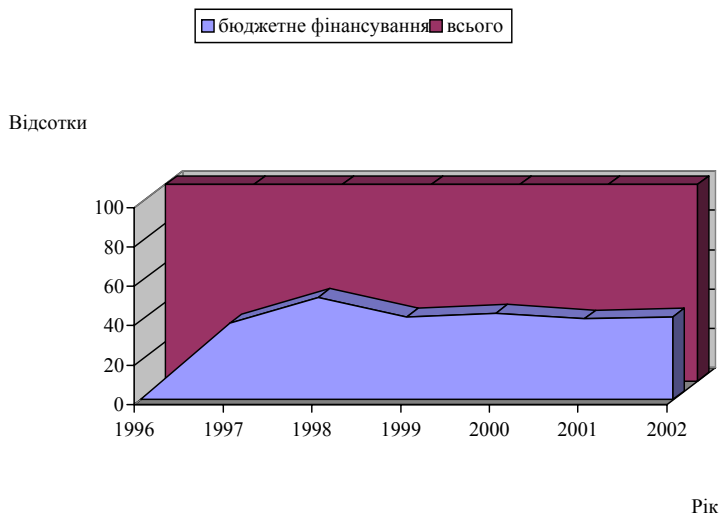


Рис. 2.6. Динаміка фінансового забезпечення навчального процесу у відносних одиницях

Таблиця 2.9
Динаміка чисельного зростання працівників у відносних одиницях

Рік	Всього (штатних од.)/НПП, %	Бюджетні штати/НПП, %	Позабюджетні штати/НПП, %
1996	71/19	–	100/100
1997	171/70	74/54	26/46
1998	217/89	79/64	21/36
1999	259,5/100,5	87/76	13/24
2000	249/139	86/72	14/28
2001	417,6/159,1	78/72	22/28
2002	480/185	77/70	23/30

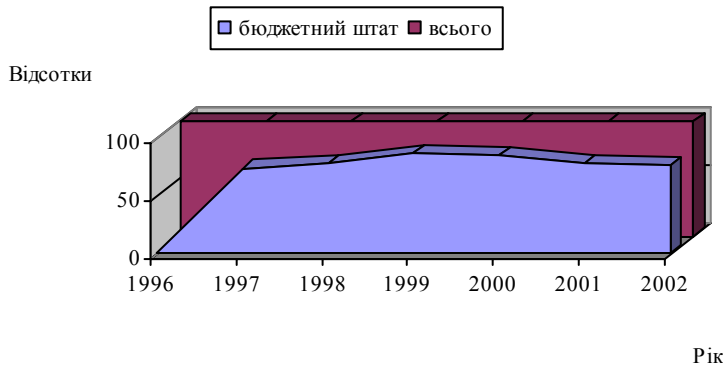


Рис. 2.7. Динаміка чисельного зростання працівників у відсотках

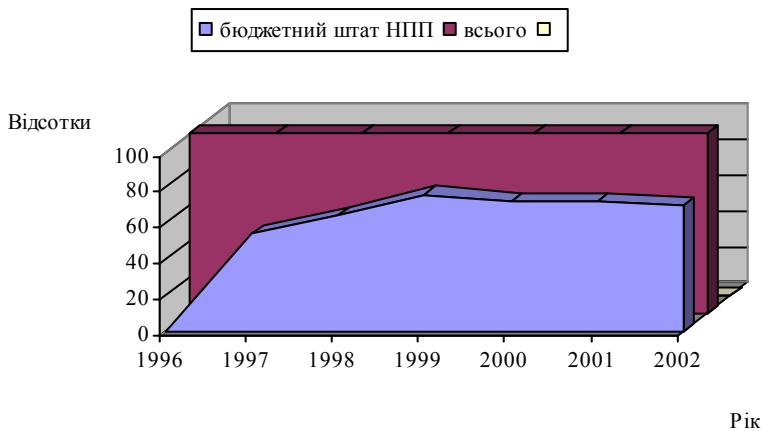


Рис. 2.8. Динаміка чисельного зростання науково-педагогічних працівників у відсотках

Аналіз рис. 2.7 визначає третю тенденцію з боку держави щодо частки фінансування працівників закладу, яка, починаючи з 1997 року, знаходиться у межах 74-87%. При цьому, як можна спостерігати з рис. 2.8, частка фінансування найбільш важливішої категорії працівників закладу, тобто науково-педагогічного персоналу, знаходиться у межах 54-76%.

Зведення даних з рис. 2.5-2.8 до сумісного зображення на рис. 2.9 дозволяє зробити висновок, що диспропорції з боку державного фінансування наявні та залишаються протягом 5 років приблизно на одному рівні. Зазначені диспропорції наведені окремо на рис. 2.10,

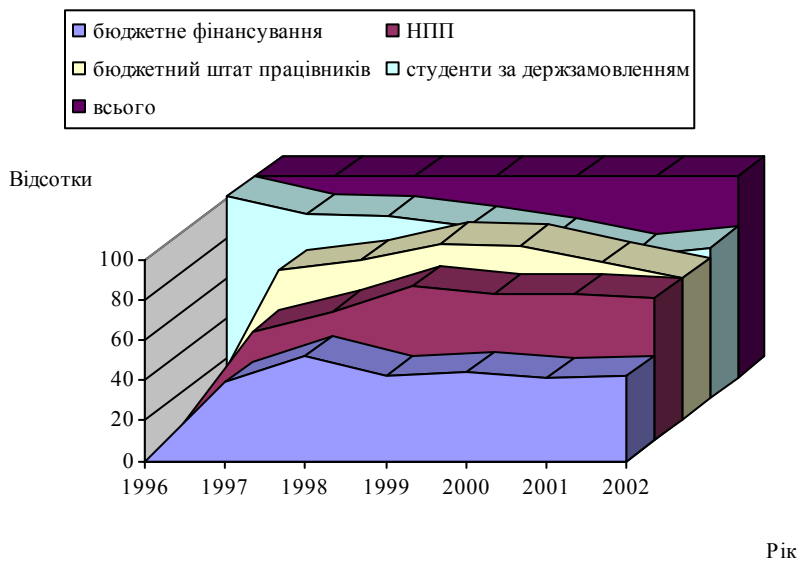


Рис. 2.9. Порівняння показників діяльності

Таблиця 2.10
Динаміка якісного (НПП) зростання працівників у відносних
одиницях

Рік	НПП/всього (штатних од.)	НПП/бюджетні штати	НПП/позабюджетні штати
1996	26,7	–	26,7
1997	41	30	71
1998	41	33	71
1999	38,7	34	72,3
2000	39,8	33,3	79,6
2001	38	35,4	47,6
2002	38,5	34,9	50,9

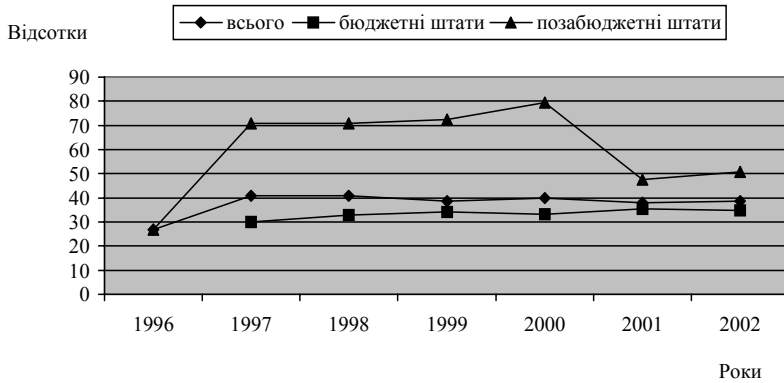


Рис. 2.10. Динаміка зростання частки працівників, які мають науковий ступінь, наукове звання

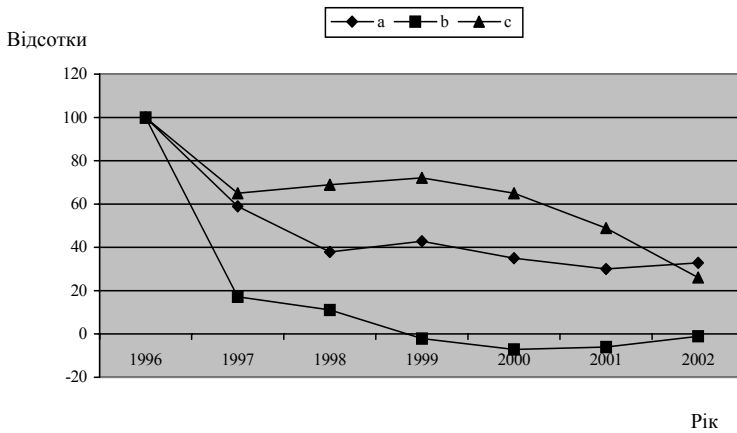


Рис. 2.11. Диспропорція у забезпеченні держзамовлення: а – фінансуванням; б – штатами працівників; с – штатами науково-педагогічного складу

Аналіз рис. 2.10 дозволяє охарактеризувати власну діяльність закладу протягом всього терміну роботи, від створення у 1996 році до випуску перших спеціалістів у 2001 році, як цілеспрямовану, результативну та стабільну.

Зведення даних на рис. 2.5-2.8 до сумісного зображення на рис. 2.12 дозволяє зробити висновок щодо оцінки власної позабюджетної діяльності.

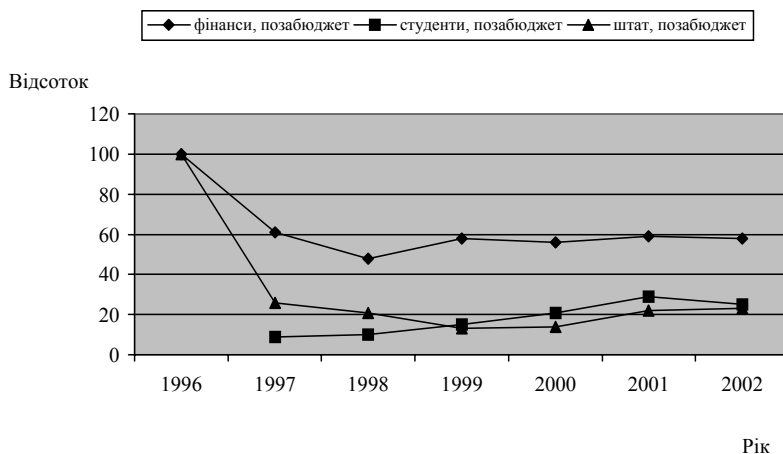


Рис. 2.12. Порівняння показників позабюджетної діяльності

Важливими показниками діяльності вищого навчального закладу при проведенні порівняльного аналізу є параметри у розрахунку на одного студента. Такі показники дозволяють зробити висновок відповідно до потреб найважливішої зі сторін навчально-виховного процесу – студентів. Кожна родина може отримати відповідь на питання: яку частку у забезпечення навчання студента вкладає держава, а яку – родина? Важливіші показники у розрахунку на одного студента наведені у табл. 2.11-2.13 та на рис. 2.13-2.16.

Таблиця 2.11

Динаміка фінансового забезпечення навчального процесу у розрахунку на одного студента

Рік	Всього, тис. грн. на студента	Бюджет Держзамовлення	Позабюджет Контрактники	Частка недофінансування
1996	0,85	–	–	-0,85
1997	2,16	0,94	14,73	-1,22
1998	2,19	1,28	10,38	-0,91
1999	2,44	1,21	9,61	-1,23
2000	2,32	1,30	6,12	-1,02
2001	2,83	1,63	5,76	-1,2
2002	2,61	1,47	6,08	-1,14

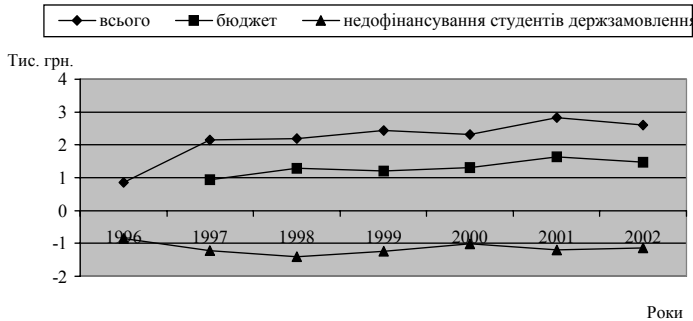


Рис. 2.13. Динаміка фінансового забезпечення навчального процесу у розрахунку на одного студента

Таблиця 2.12
Динаміка забезпечення студентів працівниками та науково-педагогічним персоналом

Рік	Всього		Держзамовлення Бюджет		Контрактники Позабюджет	
	студенти працівни ки	студенти НПП	студенти працівни ки	студенти НПП	студенти працівни ки	студенти НПП
1996	2,46	9,21	–	–	–	–
1997	2,25	5,49	2,78	9,21	0,76	1,06
1998	2,69	6,56	3,05	9,21	1,31	1,84
1999	3,27	8,46	3,19	9,42	3,85	5,32
2000	3,36	8,45	3,08	9,25	5,08	6,38
2001	3,47	9,10	3,15	8,91	4,57	9,59
2002	3,77	9,77	3,66	10,46	4,15	8,15

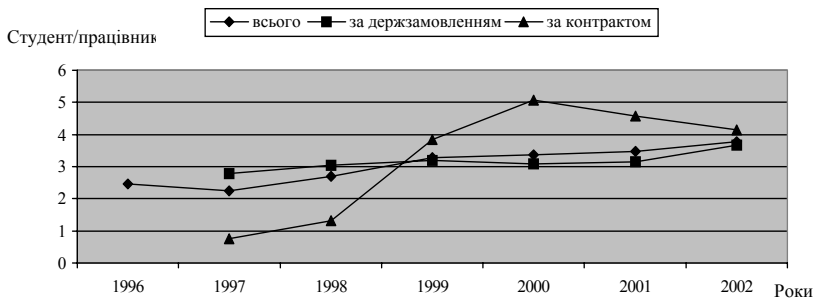


Рис. 2.14. Динаміка забезпечення студентів працівниками

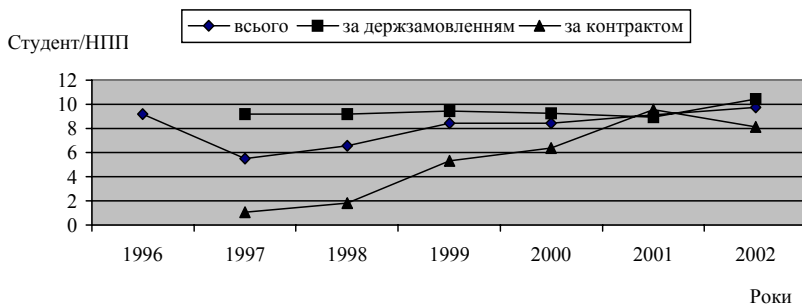


Рис. 2.15. Динаміка забезпечення студентів науково-педагогічним персоналом

Таблиця 2.13
Динаміка співвідношення працівників до науково-педагогічного персоналу

Рік	Всього	Бюджет	Позабюджет
1996	3,74	—	3,74
1997	2,44	3,31	1,41
1998	2,44	3,02	1,41
1999	2,58	2,95	1,38
2000	2,51	3,0	1,26
2001	2,62	2,83	2,10
2002	2,59	2,86	1,96

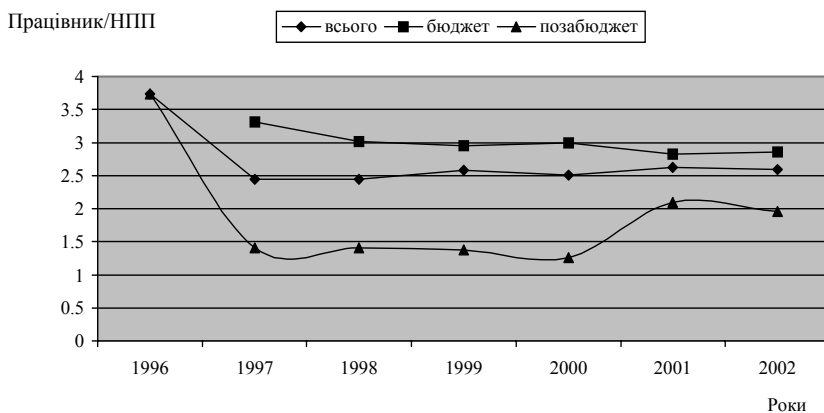


Рис. 2.16. Динаміка співвідношення працівників до науково-педагогічного персоналу

Таким чином, спостерігається тенденція зменшення частки позабюджетного штату співробітників. Позабюджетні фінансові ресурси дозволяють збільшити штат викладачів університету до 60% замість 20%. Але ці фінансові ресурси університет змушений спрямувати на покриття бюджетного недофінансування. В першу чергу це будівництво, ремонти, придбання обладнання, книжок та інше [69].