

of government in organizing of political processes and a corruption, as its result, has been analyzed. Also, the writer paid attention to problems of transforming modern Ukrainian society, according to conception of post-industrial civilization.

As a result, we say: main barriers of forming „fair play” regulations of Ukrainian political market today are: monopolizing tendencies in a production resources ownership, slow tempo of forming citizen society, dominating of material needs under the un-material needs of society, which is based on the low life-living.
political market, political demand, political supply, corruption, political and economical equilibrium

Одержано 12.04.13

УДК 005.95:331.5

О.М. Левченко, проф., д-р екон. наук, О.В. Ткачук, канд. екон. наук
Кіровоградський національний технічний університет

Активізація співпраці роботодавців та ВНЗ як чинник удосконалення стратегії розвитку підприємств машинобудування

У статті розглянуто основні питання та проблеми формування стратегії сталого розвитку вітчизняних машинобудівних підприємств на інноваційних засадах. Висвітлено види стратегій розвитку підприємств, етапи стратегічного планування на підприємстві, сутність традиційної та сучасної моделей взаємодії підприємств та ВНЗ. Розроблено пропозиції щодо активізації співпраці роботодавців та ВНЗ як чинника вдосконалення стратегії розвитку машинобудівних підприємств.
стратегія розвитку, машинобудування, роботодавці, вищі навчальні заклади

А.Н. Левченко, О.В. Ткачук
Кіровоградский национальный технический университет

Активизация взаимодействия работодателей и ВУЗов как фактор усовершенствования стратегии развития предприятий машиностроения

В статье рассмотрены основные вопросы и проблемы формирования стратегии устойчивого развития отечественных машиностроительных предприятий на инновационных принципах. Отражены виды стратегий развития предприятий, этапы стратегического планирования на предприятии, сущность традиционной и современной моделей взаимодействия предприятий и ВУЗов. Разработаны предложения относительно активизации сотрудничества работодателей и ВУЗов как фактора совершенствования стратегии развития машиностроительных предприятий.
стратегия развития, машиностроение, работодатели, высшие учебные заведения

Аналіз особливостей практичної діяльності вітчизняних підприємств машинобудування свідчить, що значна їх кількість працюють без належного обґрунтування стратегії розвитку. Це призводить до зниження конкурентного потенціалу підприємств у довгостроковій перспективі, низького рівня створеної доданої вартості. Орієнтованість підприємств на досягнення лише поточних цілей, забезпечення можливостей для підтримки свого функціонування у короткостроковому періоді призводить до втрати багатьох конкурентних переваг на національному та міжнародному ринках.

На сьогодні наявний ресурсний, виробничий, інтелектуальний потенціал, який мають вітчизняні машинобудівні підприємства, не знаходить належного ефективного використання та повною мірою не втілюється у результативних показниках їх розвитку.

Основними причинами такої ситуації є насамперед:

– низька інвестиційна привабливість багатьох машинобудівних підприємств, що, у поєднанні з нестачею власних коштів та зменшенням обсягів банківського кредитування, спричинює недостатність оновлення основних засобів підприємств, відсутність вкладень у техніко-технологічний розвиток, реконструкцію, модернізацію, придбання об'єктів інтелектуальної власності;

– низький рівень інноваційної активності вітчизняних господарюючих суб'єктів та розвитку заходів у сфері співпраці підприємств реального сектору економіки з науковими, освітніми установами тощо, відсутність інноваційної інфраструктури;

– недосконалість існуючої системи навчання і підвищення професійного рівня працюючих унаслідок професійно-кваліфікаційного дисбалансу на ринку праці, відсутності системи безперервної освіти та впровадження інноваційних методів і підходів у навчанні;

– посилення диференціації у заробітній платі передусім за галузевим та регіональним принципами, а не за освітніми та кваліфікаційними характеристиками працюючих, що знижує їх мотивацію до ефективної високоякісної праці, впровадження змін і нововведень.

У таких умовах значної актуальності набувають питання формування стратегії сталого розвитку вітчизняних машинобудівних підприємств на інноваційних засадах, формування інноваційної інфраструктури, підвищення якісних характеристик працюючих, подолання регіонального та галузевого дисбалансів, активізації адресної підтримки підприємств, розвиток яких є пріоритетним для економіки країни в цілому чи окремого регіону, спрямування інвестиційних ресурсів на якісне оновлення та модернізацію засобів виробництва та розвиток інтелектуального потенціалу, розвитку партнерських відносин між суб'єктами приватного та державного секторів.

Питання формування стратегій підприємств, різноманітних аспектів стратегічного планування достатньо широко висвітлені у працях вітчизняних та зарубіжних учених, таких як: І. Ансофф, М. Портер, А. Дж. Стрікланд, А.А. Томпсон, П. Друкер, Г. Мінцберг, К. Боумен, О.С. Віханський, Р.А. Фатхутдінов, І.А. Бланк, В.А. Васильченко, Т.І. Ткаченко, З.Е. Шершньова, С.В. Оборська та багатьох інших.

Однак більш детального розгляду потребують підходи до удосконалення стратегій розвитку вітчизняних підприємств машинобудування в умовах формування інноваційної моделі економіки за рахунок інтенсифікації їх взаємодії з іншими суб'єктами, зокрема, вищими навчальними закладами, органами державної влади й місцевого самоврядування тощо.

Метою даної статті є розробка пропозицій щодо активізації співпраці роботодавців та ВНЗ як чинника вдосконалення стратегії розвитку машинобудівних підприємств.

У світовій практиці виокремлюють три основних види стратегій розвитку підприємства, кожний з яких повністю обґрунтований специфікою виробництва: 1) стратегія зростання (розвитку) відображає намір підприємства збільшувати обсяги продажу, прибутку, капіталовкладень; 2) стратегія стабілізації (сталості) характеризує прагнення підприємства зберегти досягнуті обсяги виробництва в умовах суттєвої нестабільності обсягів продажу і прибутку; 3) стратегія виживання – оборонна стратегія в умовах глибокої кризи діяльності підприємства [2].

Стратегія розвитку підприємства може бути визначена як довгостроковий

план, який містить комплекс рішень щодо вибору напрямку розвитку підприємства, визначення його основних цілей, а також моделі дій щодо формування та ефективного використання його потенціалу і дає можливість створення сприятливих внутрішніх та зовнішніх умов для успішного подолання основних стадій розвитку [3].

Формування стратегії розвитку підприємства дає змогу визначити як підприємство буде функціонувати на ринку та виробити сценарії із врахуванням умов зовнішнього середовища (розвиненість і вік галузі, кількість конкурентів та їх позиції, характеристика та прибутковість ринку тощо) та внутрішнього середовища (потенціал підприємства, технічне оснащення, якість, ціна, продукція, фінансування, ресурси, персонал тощо), характер їх змін; визначити мету діяльності та оцінити стратегічні конкурентні переваги [1].

Основними етапами стратегічного планування на підприємстві є: визначення місії підприємства; формулювання стратегічних цілей; аналіз зовнішнього середовища та оцінка актуальності і реальності діяльності підприємства; аналіз потенціалу підприємства, перспектив його розвитку; вибір генеральної стратегії; аналіз стратегічних цілей; розробка функціональних та ресурсних стратегій; впровадження, контроль та оцінка результатів вибраної стратегії.

Перш за все, необхідно забезпечити відповідність завдань, визначених стратегією розвитку кожного окремого підприємства машинобудівної галузі, із основними пріоритетами розвитку інноваційно-інвестиційної та інтелектуальної складових економіки України.

Ці пріоритети передбачені відповідними Стратегіями і Програмами загальнонаціонального масштабу. Так, головною метою «Стратегії інноваційного розвитку України на 2010-2020 роки в умовах глобалізаційних викликів» є визначення, обґрунтування і створення механізмів реалізації нової державної інноваційно-інвестиційної політики стосовно здійснення узгоджених змін в усіх ланках національної інноваційної системи, спрямованих на кардинальне зростання її впливу на економічний і соціальний розвиток країни [6, с. 18].

Для розбудови інтелектуально-орієнтованої економіки і формування знаннєвого суспільства Україна повинна мати ефективну науку світового рівня: високопродуктивних науковців, сучасне технологічне оснащення та інформаційне забезпечення їх праці, раціональну організацію науково-дослідних, дослідно-конструкторських розробок, розвинуту систему комерціалізації наукових результатів, інакше кажучи, науку з високим інноваційним потенціалом [6, с. 7].

Водночас, для потреб інноваційного розвитку країни саме освіта відіграє надзвичайно важливу роль. Вона є не лише зв'язуючою, але й конструктивною ланкою в системі трьох головних складових інноваційної економіки – «наука – освіта – виробництво». У цьому поєднанні освітній потенціал виступає одночасно як джерело поповнення науки кадрами і як головний фактор оволодіння робочою силою, всім населенням сучасними знаннями, необхідними для забезпечення економічного, соціального і культурного розвитку суспільства на основі використання передових досягнень науки, технологій, інновацій [6, с. 8].

Головною метою заходів, спрямованих на вдосконалення системи освіти, є створення умов для приведення рівня і якості освітнього потенціалу до вимог кадрового забезпечення інноваційного розвитку України.

Як один з основних напрямків цієї роботи, Стратегія передбачає, в тому числі:

- оптимізацію структури підготовки спеціалістів шляхом приведення її у відповідність з потребами нарощування кількості фахівців з природничих і технічних спеціальностей;

- вдосконалення системи наукової підготовки фахівців з вищою освітою,

відновлення у вищих навчальних закладах вимоги обов'язкового поєднання навчального і наукового процесів, широкої участі студентів у виконанні НДДКР, створювати різноманітні студентські форми організації навчально-дослідної та проектно-конструкторської роботи, розробити і запровадити програму державної підтримки найбільш талановитих студентів для навчання у провідних вітчизняних і зарубіжних університетах [6, с. 31-33].

Стратегія інноваційного розвитку наголошує, що основна мета реформування вузівського сектору науки полягає у забезпеченні органічного поєднання процесу навчання студентів з науково-дослідною діяльністю, приведення системи підготовки висококваліфікованих спеціалістів у відповідність з ринковими потребами, підвищення їх здатності ефективно працювати в інноваційній економіці [6, с. 35].

Програма економічних реформ на 2010-2014 роки «Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава» у сфері підвищення якості й конкурентоспроможності освіти підкреслює такі завдання:

- узгодження кваліфікаційних характеристик, стандартів і навчальних програм з освітньо-кваліфікаційними вимогами робочих місць;
- мотивація роботодавців до участі в підготовці навчальних програм, узгодження з ними освітніх і професійних стандартів; переорієнтація навчальних планів на збільшення частини практичного компонента; масштабне запровадження програм стажування на виробництві;
- розподіл у ВНЗ навчальних програм академічного й практичного профілю, розвиток професійно-орієнтованої вищої освіти.

III етап реалізації даної Програми включає (до кінця 2014 р.):

- розроблення методичних засад прогнозування потреби у фахівцях на ринку праці; прийняття порядку формування й розміщення державного замовлення на підготовку фахівців, робочих кадрів з урахуванням потреб ринку праці й контролю за його виконанням [5].

У багатьох випадках держава, визнаючи обмеженість власних ресурсів та необхідність залучення великого капіталу в особі великих підприємств різних галузей економіки, розглядає їх як основний локомотив інноваційного розвитку як економіки загалом, так і професійного потенціалу зокрема. За умов створення пільгових умов для розширення інноваційної діяльності таких підприємств, які мають як фінансові ресурси, так і ринки збуту своєї продукції, останні будуть потребувати кваліфікованих кадрів інноваційного типу. Самі працедавці будуть об'єктивно зацікавлені активніше брати участь у навчальному процесі в рамках ВНЗ та поступово створювати корпоративні навчальні центри, де вони могли б у перспективі навчати спеціальних знань потенційних та наявних молодих фахівців. У даному випадку якість навчання шляхом надання студентам сучасних професійних знань для них буде означати зменшення витрат на подальше навчання у власних навчальних центрах.

За такої моделі для проведення дослідної роботи будуть залучатися як науковці ВНЗ, так і поступово будуть створюватися власні корпоративні дослідні центри підприємств. З метою посилення взаємодії ВНЗ, які мають великий резерв кадрів з науковими ступенями, та підприємств, держава має стимулювати організаційними й економічними важелями реалізацію спільних дослідних та інноваційних проектів, а також подальше використання отриманих нових знань у навчальному процесі для підвищення якості підготовки фахівців. Поряд з цим, самі підприємства мають стимулюватися щодо передачі ВНЗ устаткування, ноу-хау, обладнання лабораторій, зокрема і на своїй базі тощо.

Таким чином, за такої моделі конкурентоспроможні підприємства реального сектора економіки стають локомотивами формування як національної, так і

регіональних інноваційних систем, у межах яких і відбуватиметься інноваційний розвиток професіонального потенціалу.

Серед ризиків упровадження даної моделі назвемо такі: недостатній рівень використання наукового потенціалу ВНЗ та дисиміляції нових знань у навчальному процесі. Це пояснюється тим, що вітчизняним підприємствам вигідніше працювати за моделлю „копіюй та вдосконалюй”, що не вимагає утримання великого штату дослідників або конструкторів. А фахівців, які будуть удосконалювати зразки механізмів чи інші елементи продукції, як правило, закордонних фірм, вони не будуть потребувати у великій кількості. Внаслідок цього підприємства будуть оберігати свої основні технологічні рішення та ноу-хау. Крім того багато підприємств, не бажаючи втрачати час, будуть намагатися просто закуповувати технології та випускати інноваційну продукцію за ліцензією західних виробників.

Поряд з цим така модель не буде охоплювати малий та середній бізнес, який не має ні кваліфікованих кадрів, ні ресурсів для реалізації інноваційних проектів, але в даному секторі, як свідчить світовий досвід, з кожним роком будуть працевлаштовуватися все більше випускників ВНЗ [4, с. 303-304].

Серед основних моделей взаємодії підприємств та ВНЗ можна виділити наступні:

1) Традиційна модель взаємодії: підприємства не приймають участі в профорієнтації та підготовці молодих фахівців, а очікують від ВНЗ вже повністю підготовлених кадрів. Така модель, безсумнівно, призводить до економії коштів у короткостроковій перспективі, проте може суттєво знизити позитивний корисний ефект у довгостроковій, підвищуючи тривалість адаптації молодих фахівців унаслідок їх необізнаності з особливостями роботи підприємства, підвищує ризики втрат від браку у період адаптації. Крім того, продуктивність праці прийнятих кадрів часто виявляється значно нижчою, оскільки молоді фахівці з високим рівнем підготовки, не знаючи про наявність місць у власному регіоні, прагнуть знайти місце роботи у розвинених регіонах, за межами країни тощо, а на підприємства, розташовані у депресивних регіонах, часто влаштовуються випускники з низьким рівнем підготовки. Знижується якість підготовки фахівців в цілому, а висновок про відповідність підготовки потребам підприємств робиться часто не в режимі „реального часу”, а занадто пізно – вже після завершення студентами навчання.

2) Традиційна модель взаємодії (у разі звільнення працівника): крім тих аспектів, що притаманні першій моделі взаємодії, слід відмітити, що молодий фахівець розглядає дане підприємство лише як тимчасове місце роботи, а після набуття певного практичного досвіду переходить на інше підприємство з кращими умовами та вищим рівнем оплати праці. За такої моделі суттєво зростають витрати підприємств: існує необхідність витрат на пошук нового працівника, його термінове введення у курс справ тощо.

3) Сучасна модель взаємодії: підприємства розпочинають відбір потенційних майбутніх молодих фахівців ще під час їх навчання у ЗОШ, приймаючи участь спільно з ВНЗ у профорієнтаційній роботі; інтегруються з ВНЗ, формуючи відповідні кластерні об'єднання, на основі створення власних лабораторій на базі ВНЗ, спільних навчальних баз для підвищення кваліфікації за участі як персоналу підприємств, так і викладачів ВНЗ; надають вільний доступ для проходження реальної, а не номінальної практики для студентів, можливість працевлаштування студентів на умовах часткової зайнятості. Це, відповідно, призводить до певних витрат з боку підприємств у поточному періоді (короткостроковий економічний ефект має від'ємне значення).

Однак, за такої моделі можливе отримання значно вищого позитивного ефекту у довгостроковому періоді за рахунок відбору найбільш перспективних кадрів, здатних

до високопродуктивної праці, зниження періоду первинної адаптації та плинності кадрів, оскільки молоді фахівці вже ознайомлені з особливостями роботи підприємства ще під час навчання, економії витрат на підвищення кваліфікації у розрахунку на одну особу за рахунок ефекту масштабу, підвищення якості підготовки фахівців за рахунок можливостей впливу на рівень такої підготовки з боку підприємств у режимі „реального часу”, а не із запізненням.

Таким чином, до основних напрямів активізації співпраці роботодавців та ВНЗ як важливого чинника стратегічного, інноваційно-орієнтованого розвитку підприємств машинобудування доцільно включити такі:

1. Посилення взаємодії науки, освіти і виробництва, стимулювання такої взаємодії з боку державної влади і місцевого самоврядування у сфері стратегічно важливих для розвитку певних територій напрямів.

2. Створення передумов для формування і розвитку інтелектуального потенціалу, забезпечення територіальних потреб у кваліфікованих кадрах з вищою освітою за рахунок збалансованості попиту і пропозиції на ринку висококваліфікованої праці.

3. Розробка і затвердження методики визначення поточних і прогнозування перспективних потреб у фахівцях з вищою та професійно-технічною освітою країни в цілому, регіонів, окремих міст і районів, з метою розвитку інтелектуального потенціалу регіону в контексті формування інноваційно-інвестиційної моделі економіки.

4. Розробка Програми закріплення молодих фахівців на підприємствах шляхом стимулювання роботодавців при наданні першого робочого місця випускникам освітніх закладів, створення відповідної соціальної інфраструктури, підвищення привабливості робочих місць, їх відповідності вимогам молодих фахівців.

Зважаючи на вищевикладене, перспективи подальших досліджень у даному напрямі пов'язані, перш за все, з необхідністю розробки й впровадження дієвих заходів щодо активізації взаємодії підприємств та ВНЗ, підвищення позитивного впливу такої взаємодії на рівень ефективності діяльності підприємств та якість освітніх послуг, забезпечення й підвищення конкурентоспроможності на підставі стратегії сталого розвитку вітчизняних підприємств машинобудування.

Список літератури

1. Головінов М.І. Стратегія розвитку підприємства: сутність та ознаки / М.І. Головінов, О.І. Литвинов // Науковий вісник НЛТУ України. – 2011. – Вип. 21.19. – С. 224-229.
2. Колесник В.М. Розробка стратегій розвитку сільськогосподарських підприємств з використанням економіко-математичних моделей / В.М. Колесник, Н.Є. Казакова // Інноваційна економіка. – 2012. – №11(37). – С. 91-94.
3. Кукушкін О.М. Сутність поняття «стратегія розвитку підприємства» / О.М. Кукушкін // Науковий вісник Уманського держ. лісотехн. унів. – 2005. – Вип. 15.2. – С. 220-227.
4. Левченко О.М. Професіональний потенціал: регуляторні механізми інноваційного розвитку / О.М. Левченко. Монографія – Кіровоград: КОД, 2009. – 375 с.
5. Програма економічних реформ на 2010-2014 роки «Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/n0004100-10>.
6. Стратегія інноваційного розвитку України на 2010-2020 роки в умовах глобалізаційних викликів [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://kno.rada.gov.ua/komosviti/control/uk/doccatalog/list?currDir=48718>.

A. Levchenko, O. Tkachuk

Kirovograd National Technical University

The activation of employers and higher educational institutions collaboration as a factor of machine-building enterprises development strategy improvement

The aim of this article is development of suggestions in relation to activation of employers and higher educational institutions collaboration as factor of perfection of machine-building enterprises development strategy.

In this article the basic questions and problems of national machine-building enterprises steady development strategy forming on innovative principles are considered. The types of strategies of enterprises development, stages of the strategic planning on an enterprise, essence of traditional and modern models of co-operation of enterprises and higher educational institutions are reflected. Suggestions in relation to activation of collaboration of employers and higher educational institutions as factor of perfection of machine-building enterprises development strategy are made.

Thus, the basic directions of activation of employers and higher educational institutions collaboration include such as: strengthening of co-operation of science, education and production; creation of pre-conditions for forming and development of intellectual potential; development and claim of methodology of determination of current and prognostication of perspective requirements in specialists and others.

strategy of development, machine-building, employers, higher educational institutions

Одержано 16.04.13

УДК 338. 439

А.Б. Немченко, доц., канд. екон. наук, Т.Б. Немченко, доц., канд. філос. наук
Кіровоградський національний технічний університет

Сучасні підходи до забезпечення продовольчої безпеки України

В статті розглядаються існуючі підходи щодо визначення змісту, цілей та шляхів забезпечення продовольчої безпеки як складової національної безпеки України.

національна безпека, продовольча безпека, складові системи продовольчої безпеки, забезпечення продовольчої безпеки

А.Б. Немченко, Т.Б. Немченко
Кіровоградский национальный технический университет

Современные подходы к обеспечению продовольственной безопасности Украины

В статье рассматриваются существующие взгляды относительно определения содержания, целей и путей обеспечения продовольственной безопасности, как составляющей национальной безопасности Украины.

национальная безопасность, продовольственная безопасность, составляющие системы продовольственной безопасности, обеспечение продовольственной безопасности

Продовольча безпека України є одним з головних чинників забезпечення національної безпеки держави, так як посилення продовольчої залежності в умовах глобалізації світової економіки послаблює її та підвищує можливість завоювання внутрішнього ринку іноземними сільгоспвиробниками. За таких умов досить гостро постає питання попередження загроз у продовольчій системі.