

// Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2010. – № 6, т. 2. – С. 189-192.

4. Офіційний сайт Державного комітету статистики. - Електронний ресурс: Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua> (дата звернення: 21.10.2013).

5. Биковець В. Вплив громадських об'єднань підприємців на становлення і розвиток малого та середнього бізнесу в Україні : регіональний аспект / В'ячеслав Биковець // Аналітичний Центр Академія. – 2011. – Електронний ресурс : режим доступу : <http://www.academia.org.ua>

References

1. Metodychny poloshenia shchodo vyznachennia neformal'noy zaynyatosty naselennia. – Elektronnyi resurs : reshim dostupu : http://lv.ukrstat.gov.ua/ukr/themes/18/metod_16.pdf (data zvernennia 28.10.2013)

2. Angelko I. V. Neformal'na zayniatist' naselennia v suchasnyh umovah gospodaruvania / I. V. Angelko // Ukrainskiy sotsium. – 2010. – № 3(34). – С. 124–132.

3. Vedernykov M. D. Neformal'nyy sektor v struktury natsional'nogo rynku pratsi / M. D. Vedernykov // Visnyk Khmel'nytskogo natsional'nogo universytetu. – 2010. – № 6, Т. 2. – С. 189-192.

4. Ofitsiynyy sayt Dershavnogo komitetu statystyky. – Elektronnyi resurs : reshim dostupu : <http://www.ukrstat.gov.ua> (data zvernennia 21.10.2013)

5. Bykovets V. Vplyv gromads'kykh ob'ednan' pidpryemstv na stanovlennia y rozvitok malogo ta serednyogo byznecu v Ukrainy : regional'nyy aspekt / V. Bykovets // Analytychniy Centr Akademya. – 2011. - Elektronnyi resurs : reshim dostupu : <http://www.academia.org.ua>

УДК 316.32:331.556.4

Л.І. БЕЗТЕЛЕСНА

Національний університет водного господарства та природокористування, м. Рівне

ІНТЕРНАЦІОНАЛІЗАЦІЯ ВИЩОЇ ОСВІТИ ЗА УМОВ МІЖНАРОДНОЇ МІГРАЦІЇ НАСЕЛЕННЯ ЯК НОСІЯ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ

У статті розглянуто процеси інтернаціоналізації вищої освіти та її основні форми. Окрему увагу акцентовано на міжнародній міграції студентів і її ролі у реалізації людського потенціалу. Визначено основні напрями регулювання міжнародної освітньої міграції в контексті людського розвитку.

Ключові слова: інтернаціоналізація вищої освіти, міжнародна міграція, людський потенціал

L.I. BEZTELESNA

National University of Water Management and Nature, Rivne

INTERNATIONALIZATION OF HIGHER EDUCATION IN TERMS OF INTERNATIONAL MIGRATION OF POPULATION AS BEARER OF HUMAN POTENTIAL

Abstract. – The aim of the article is to study international migration as a form of internationalization of higher education and opportunities for its regulating to ensure realization of human potential.

Today, countries are interested in forming education and qualification potential by migration, primarily through attracting foreign students and their future employment in the national labor markets. In addition to the educational and qualification component, other components that are formed during the educational migration is social and cultural. As a result, interest in higher education grows in a country where it is most likely to implement new knowledge in professional work, to obtain relevant material status effects or get the kind of education, which is characterized by a certain level of prestige and ensure the implementation of the generated human potential in the country of origin. Higher education obtains an international character, providing high mobility of students and teachers between universities of different countries, creating a unified curriculum that is ensured by the demand for certain educational and skill groups of workers in the international labor market.

In the article special attention is paid to the international migration of students and its role in the realization of human potential. The main directions of international educational migration regulation in the context of human development are determined.

Key words: internationalization of higher education, international migration, human potential

Постановка проблеми. За сучасних умов, освітньо-кваліфікаційна складова людського потенціалу, що формується під час здобуття людиною середньої, професійно-технічної, вищої освіти, самоосвіти та підвищення кваліфікації, є домінуючим ресурсом розвитку економіки знань. Під час міграції населення як носія людського потенціалу відбувається перерозподіл даної складової шляхом переміщення низько-, середньо- та висококваліфікованих працівників між країнами походження та призначення. На сьогодні, країни світу зацікавлені у формуванні освітньо-кваліфікаційного потенціалу міграційним шляхом, передусім, через залучення іноземних студентів та їх подальше працевлаштування на національних ринках праці.

У свою чергу, активізації зазначених вище процесів сприяє ситуація на ринках праці окремих країн, де спостерігається неможливість реалізації освітньо-кваліфікаційної складової людського потенціалу, що зумовлено рядом причин: невідповідністю пропозиції попиту на підготовлених працівників, нерівнозначністю освітніх програм і вимог до реальної професійної діяльності, відсутністю взаємодії вузів і підприємств при підготовці необхідних спеціалістів [1]. Окрім освітньо-кваліфікаційної складової, іншими складовими, що формуються під час освітньої міграції, є соціальна та культурна. Як наслідок, виникає зацікавленість у здобутті вищої освіти в країні, де існує найбільша вірогідність реалізувати здобуті знання у професійній діяльності із отриманням відповідних матеріально-статусних ефектів або одержати такий вид освіти, який характеризується певним рівнем престижу і забезпечить реалізацію сформованого людського

потенціалу у країні походження. Вища освіта набуває інтернаціонального характеру, що передбачає високу мобільність студентів і викладачів між вузами країн, створення єдиних навчальних програм та універсальних навчальних планів, що забезпечується попитом на окремі освітньо-кваліфікаційні групи працівників на міжнародному ринку праці.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питанням інтернаціоналізації вищої освіти присвячено ряд праць зарубіжних вчених А. Глітца, К. Дастанана, В. Іонцева, М. Сафонові, Г. Хансона, Дж. Хіршмана, Т. Юдіної та інших, в яких висвітлено особливості і сучасні тенденції цього процесу. Серед українських науковців на розгляді освітньої міграції як форми інтернаціоналізації вищої освіти та її наслідках акцентують увагу О. Біляковська, В. Куценко, І. Майданік, Л. Семів, Ю. Чекушина. Проте, у наукових працях мало дослідженим залишається визначення ролі і можливостей інтернаціоналізації вищої освіти і її форм для ефективної реалізації людського потенціалу в контексті становлення економіки знань.

Метою статті є дослідження міжнародної освітньої міграції як форми інтернаціоналізації вищої освіти та можливостей її регулювання для забезпечення реалізації людського потенціалу.

Основний матеріал дослідження. Фактологічні дані Інституту статистики ЮНЕСКО виявляють стабільне зростання чисельності іноземних студентів у країнах світу. За період з 2008 по 2012 рік число іноземних студентів у світі зросло на 600 тис. чол. (рис. 1) [2].

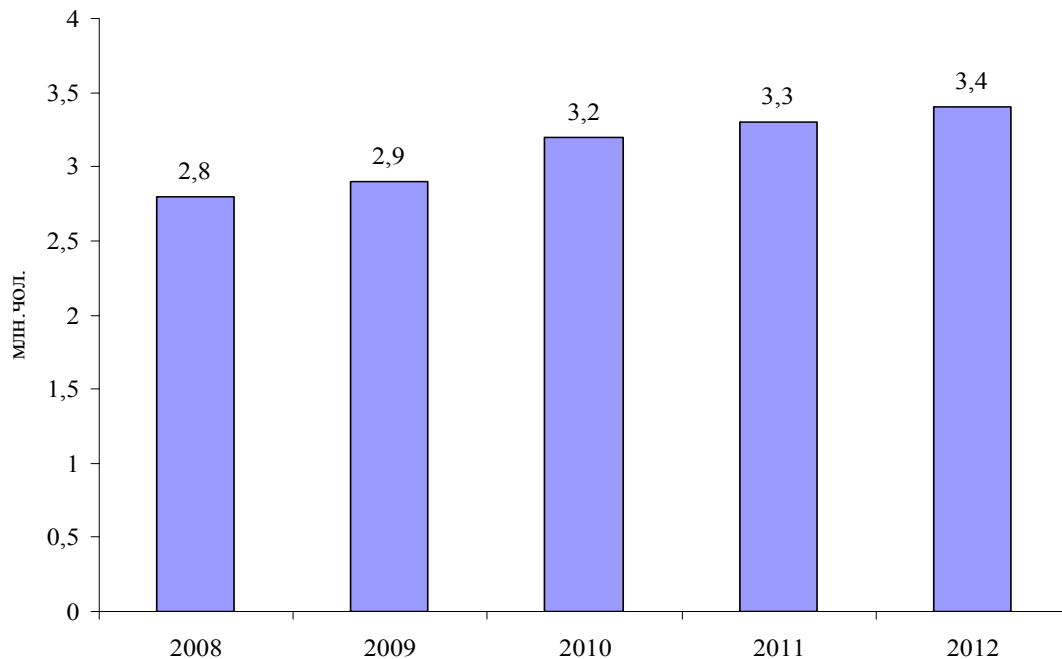


Рис. 1. Чисельність іноземних студентів у світі у 2008-2012 рр., млн чол. [2]

Основними країнами призначення іноземних студентів є розвинуті країни та країни, що характеризуються інтенсивним економічним розвитком і відповідною ємністю національних ринків праці: США (20%), Великобританія (12%), Франція (8%), Австралія (8%), Німеччина (6%), Японія (5%), Канада (3%), Китай (3%) (рис. 2) [2].

Приваблення іноземних студентів є однією із складових політики активного залучення освітньо-кваліфікаційного потенціалу країн призначення, більшість з яких є високорозвинутими і переживають демографічний спад та одночасний перехід до економіки знань, що підвищує необхідність у висококваліфікованих працівниках. В умовах конкурентної боротьби за освітньо-кваліфікаційний потенціал високої якості, країни призначення створюють сприятливі умови для подальшого працевлаштування іноземних студентів на національних ринках праці для задоволення його зростаючої потреби у спеціалістах високої кваліфікації.

Іноземні студенти є більш привабливими для залучення на національні ринки праці ніж іноземні працівники, оскільки володіють не лише необхідною освітою і кваліфікацією, а й набутим за роки навчання соціальним і культурним потенціалом, що надає їм вищих адаптаційних характеристик. Крім того, при їх подальшому працевлаштуванні відсутня необхідність у визнанні та атестації іноземних кваліфікацій. Наприклад, у Франції, Німеччині та Новій Зеландії іноземним студентам надається дозвіл перебування у країні призначення протягом одного року для пошуку роботи [3].

Отже, політика залучення іноземних студентів на національному ринку праці, у більшості випадків, призводить до їх постійного проживання, тобто людський потенціал цих осіб стає втраченим для країни походження.

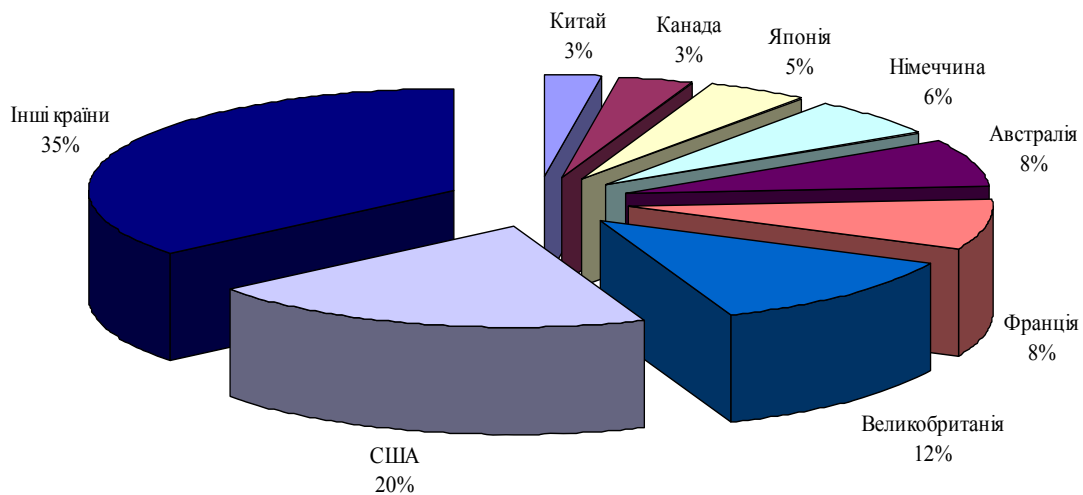


Рис. 2. Основні країни призначення іноземних студентів, 2012 р., % [2]

За таких умов, головним негативним явищем для країн походження іноземних студентів та освітнього персоналу, що супроводжує процес інтернаціоналізації вищої освіти, є так звана «втрата мізків», що позначається загальним зниженням людського потенціалу. В цьому руслі необхідною є розробка відповідних заходів національної освітньої, соціально-економічної та міграційної політики. Основними напрямками регулювання міжнародної освітньої міграції як прояву інтернаціоналізації вищої освіти є:

- стимулювання тимчасової освітньої міграції (обмежений термін перебування, програми обміну студентами – їх ефективними прикладами є програма комісії Фулбрайта в США та Сократ-Еразм в Євросоюзі) [3];

- сприяння тимчасовій кваліфікованій міграції, що відповідає принципам економіки, заснованої на знаннях. Даний напрям спрямований, передусім, на залучення талановитих студентів і університетських кадрів, які є потенційними працівниками сфери виробництва знань та здатні підвищити конкурентоспроможність науки і освіти країни призначення. Домінуючими інструментами стимулювання кваліфікованої міграції є стипендійні програми, активне рекламування системи освіти країни за кордоном, спрощення візових вимог для осіб, що належать до групи освітніх мігрантів. Водночас, найбільше сприяння міжнародному обміну висококваліфікованими спеціалістами досягається шляхом гармонізації систем освіти країн, що є важливою передумовою інтеграції ринків праці. Найбільш показовим прикладом становлення єдиної зони вищої освіти є Болонський процес в країнах Європи, який має на меті розширити доступ до вищої освіти, сприяти мобільності студентів і викладачів, підвищити якість освіти, забезпечити успішну реалізацію освітньо-кваліфікаційного потенціалу випускників вузів за рахунок того, що усі академічні ступені і кваліфікації мають бути орієнтовані на ринок праці;

- заохочення інтенсивного розвитку національних вищих навчальних закладів шляхом посилення міжнародних зв'язків із освітніми закладами розвинутих країн у напрямі переймання досвіду, освітніх програм, трансферу ноу-хау, обміну персоналом. У даному напрямі тимчасовий виїзд представників професорсько-викладацького складу для підвищення кваліфікації і викладання за кордоном може попередити відтік студентів і стимулювати їх повернення в країну походження після навчання у іноземному вузі. Тобто активізація освітньої і міграційної політик у даному напрямі попереджає втрату і стимулює формування національного людського потенціалу. Ефективність такої стратегії підтверджується досвідом таких країн як Китай, ОАЕ, Індонезія, В'єтнам [3].

Крім міжнародної міграції студентів, іншими формами інтернаціоналізації вищої освіти є:

- дистанційна освіта з використанням новітніх інформаційно-комунікаційних технологій;
- комерційна транскордонна освіта (освітній франчайзинг);
- створення філіалів іноземних вузів [3].

Проте, варто зауважити, що ці форми здобуття іноземної освіти зумовлюють формування освітньо-кваліфікаційної складової людського потенціалу студентів, не враховуючи соціальну та культурну складові, що активно формуються при освітній міграції.

Водночас, слід зазначити, що, зважаючи на інтенсивний науково-технічний розвиток та прогрес у інформаційно-комунікаційних технологіях, посилення інтеграційних зв'язків у всіх сферах людського і економічного розвитку, розбудову економіки знань та інформаційного суспільства, різноманітність форм інтернаціоналізації вищої освіти може сягнути таких меж, що в майбутньому буде дедалі складніше стверджувати про те, як висококваліфікований працівник з дипломом про вищу освіту її отримав – у національному вузі, у іноземному вузі, через дистанційну освіту, у філіалі іноземного вузу або шляхом електронного навчання.

Висновки. Інтернаціоналізація вищої освіти набуває ролі рушія гармонізації систем вищої освіти країн та застосування механізмів міжнародного визнання дипломів і кваліфікацій, посилюючи, таким чином, міграційні потоки студентів і висококваліфікованих спеціалістів для ефективної реалізації їх людського

потенціалу. Будучи провідним напрямом інтернаціоналізації, міграція студентів і освітніх кадрів як носіїв людського потенціалу і, передусім, його освітньо-кваліфікаційної складової може створювати ряд переваг і загроз у людському розвитку для країн походження і призначення, детальний розгляд яких є перспективою подальших досліджень у цьому напрямі.

Література

1. Безтелесна Л. Механізми взаємодії роботодавців та вищих навчальних закладів в системі безперервної освіти / Л. Безтелесна // Нова педагогічна думка. – 2013. – № 12. – С. 174-177.
2. Unesco Institute for Statistics [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://stats.uis.unesco.org/unesco/TableViewer/tableView.aspx?ReportId=167>
3. World Migration 2008. Managing Labour Mobility in the Evolving Global Economy. International Organization for Migration. Geneva, 2008. 540 p. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.iadb.org/intal/intalcdi/PE/2008/02382a11.pdf

References

1. Beztelesna L. Mekhanizmy vzaiemodii robotodavtsiv ta vyshchikh navchalnykh zakladiv v systemi bezperervnoi osvity / L. Beztelesna // Nova pedahohichna dumka. – 2013. - № 1.2. – p. 174-177.
2. Unesco Institute for Statistics [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://stats.uis.unesco.org/unesco/TableViewer/tableView.aspx?ReportId=167>
3. World Migration 2008. Managing Labour Mobility in the Evolving Global Economy. International Organization for Migration. Geneva, 2008. 540 p. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.iadb.org/intal/intalcdi/PE/2008/02382a11.pdf

Рецензія/Peer review : 19.5.2014 р.

Надрукована/Printed : 11.6.2014 р.

УДК 331.108.4(477)

Ю.В. КОЛОМІЄЦЬ, О.А. ФОМОВА
Хмельницький національний університет

СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ УПРАВЛІННЯ ДІЛОВОЮ КАР'ЄРОЮ ПЕРСОНАЛУ

Обґрунтована необхідність заходів щодо управління кар'єрою. Визначені поняття кар'єри, її види, основні етапи та потреби. Досліджені особливості реалізації технологій управління кар'єрою. Названі основні потенційні обмеження розвитку ділової кар'єри. Встановлені правила управління кар'єрою.

Ключові слова: кар'єра, управління діловою кар'єрою, потреби, правила управління, проблеми розвитку кар'єри.

JULIA VALENTYNIVNA KOLOMIETS, OLENA ANATOLIIVNA FOMOVA
Khmelnitsky National University

CURRENT TRENDS IN MANAGEMENT PERSONNEL BUSINESS CAREER

Abstract. A characteristic feature of modern management is the recognition of the increasing role of the human factor in the production and development of new forms and methods of personnel management, especially at the level of enterprises and companies. Staffing is the most significant resource of any society, any country and any organization. Organizations create special techniques and management professional development, career preparation reserve managers.

Background evident that the main thrust of the career management of staff is likely to value what has or may have a person in the organization, namely its ability to occupational activity was effectively used to achieve company goals and meet the interests of the individual.

Managing business career has become one of the most important areas of personnel management and human resources management, focused on the strategy and stages of development and promotion of managers and professionals.

Keywords: career management career business needs, rules management, development of career.

Вступ. Характерною рисою сучасного менеджменту є визнання зростаючої ролі людського чинника в системі виробництва і розвитку нових форм і методів управління персоналом, в першу чергу на рівні підприємств і фірм. Кадри є найбільш значним ресурсом будь-якого суспільства, будь-якої країни і будь-якої організації. Організації створюють спеціальні методи і системи управління професійним розвитком, кар'єри, підготовкою резерву керівників.

Актуальність проблеми проявляється в тому, що головний сенс управління кар'єрою персоналу полягає в тому, щоб все цінне, чим володіє або може мати людина в організації, а саме його здатності до професійної діяльності, було ефективно використано для досягнення цілей підприємства та задоволення інтересів особистості.

Питанням управління кар'єрою присвятили велике число робіт вітчизняні та зарубіжні вчені: Грачов М., Гриньова В.М., Кібанов А.Я., Кім М.Н., Оучі У.Г., Пономаренко В.С., Пушкар О.І., Самігін С.І., Травін В.В., Уотермен Р., Чижова Л.С., Савельєва В.С., Єськов О.С. та ін.

Мета даної роботи є вивчення процесу управління діловою кар'єрою персоналу, як комплексної технології, спрямованої на розвиток здібностей працівників, накопичення ними професійного досвіду і