

nacionalnogo universytetu imeni I.I. Mechnykova. Seriya «Ekonomika». — Odesa: Vydavnychyj dim «Gelvetyka». — 2014. — T. 19. — № 2(5). — S. 55—59.

4. Kyrylyuk V.V. Social'no-trudovi chynnyky` socialnoyi zгурtovanosti v innovacijnij ekonomici / V. Kyrylyuk // Ukrayina: aspekty` pracj. — 2015. — № 2. — S.41—46.

5. Kyrylyuk V.V. Suchasni pidhody` shhodo vyznachennya rivnya social'noyi zгурtovanosti suspil'stva. Social'no-trudovi vidnosyny`: teoriya ta prakty`ka / zbirnyk naukovyx pracz`. — K.: KNEU, 2014. — № 1(7). — S. 384—390.

6. Kolot A. M. Social'no-trudova sfera: etap vidnosyn, novi vyklyky`, tendenciyi rozvytku: monografiya / A.M.Kolot. — K.: KNEU, 2010. — 251 s.

7. Canadian Policy Research Networks. [Електронний ресурс]. — Режимдоступу: <http://nhrc-cnrl.ca/en/hub/canadian-policy-research-network>.

8. Concerted development of social cohesion indicators: Methodological guide. — Paris, 2005. — P.233.

9. Kolot, A.M. (2010), Socializaciya vidnosy`n u sferi pracj v konteksti stijkogo rozvytku : monografiya [Socialization of labor relations in the context of sustainable development: monograph], KNEU, Kyiv, Ukraine.

10. Kolot, A.M. (2008). “To the problem of the development of the theory of distributive relations”, Ukrayina: aspekty` pracj. — no. 8. — S. 3—11.

11. Kolot, A.M. (2011), “The dialectics of economic and social development as a subject of scientific research”, Ukrayina: aspekty` pracj. — no. 5. — S. 3—8.

Стаття надійшла до редакції 07.03.2016 р.

УДК 331+337

Фіненко О.Ю.,

асистент,
кафедра управління персоналом та економіки праці,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»,
fiesta-2006@mail.ru

Фіненко А.Ю.,

асистент,
кафедра управления персоналом и экономики труда,
ГВУЗ «Киевский национальный экономический университет
имени Вадима Гетьмана»

Finenko A.Y.,

assistant,
Personnel Management and Labour Economics Department,
SHEI «KyivNationalEconomicUniversity named after Vadym Hetman»

АНАЛІЗ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ СУЧАСНОЇ СИСТЕМИ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ КАДРІВ В УКРАЇНІ

АНАЛИЗ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ СОВРЕМЕННОЙ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ В УКРАИНЕ

ANALYSIS OF THE COMPETITIVENESS OF MODERN PROFESSIONAL TRAINING IN UKRAINE

Досліджено сучасні тенденції розвитку системи професійної підготовки кадрів в Україні. Виокремлено фактори впливу на конкурентоспроможність національної економіки через призму професійного розвитку громадян. Обґрунтовано причинно-наслідковий зв'язок між Глобальним Індексом Конкурентоспроможності країни та існуючою системою професійної освіти України та запропоновано орієнтовний перелік критеріїв визначення конкурентоспроможності сучасної системи професійної підготовки кадрів в Україні.

Исследованы современные тенденции развития системы профессиональной подготовки кадров в Украине. Выделены факторы влияния на конкурентоспособность национальной экономики через призму профессионального развития граждан. Обоснована причинно-следственная связь между Глобальным Индексом конкурентоспособности страны и существующей системой профессионального образования Украины, на основе чего предложено ориентировочный перечень критериев определения конкурентоспособности современной системы профессиональной подготовки кадров в Украине.

The article is to study the modern requirements of social dialogue in vocational training in Ukraine, the study of advanced experience of the European workforce development, defining the essence of the model and the formation of the main criteria for improving its quality. The article has been further scientific development concept providing competitive advantages of the national system of professional training. The analysis method for determining the Global Competitiveness Index investigated and place him in professional training. The author gives his own vision of changing the original jurisdiction in terms of innovation in Ukrainian enterprises. Thesis there is determined factors account which will enable to increase the competitiveness of the training system of Ukraine and, consequently, improve in the global ranking. Grounded practical significance institute of education in economic growth. Thesis there is determined destabilizing impacts on the economy and the mechanism of social dialogue in the management competencies.

Ключові слова. Інноваційна економіка, система професійної підготовки кадрів, конкурентоспроможність, рівень розвитку компетенцій, мультидисциплінарність.

Ключевые слова. Инновационная экономика, система профессиональной подготовки кадров, конкурентоспособность, уровень развития компетенций, мультидисциплинарность.

Key words. Innovative economy, the system of professional training, competitiveness, level of competencies, multidisciplinary.

Вступ. В умовах інноваційної економіки відбуваються структурні зрушення в технологічних базисах розвитку якісної сторони конкурентоспроможності національної економіки, що обумовлено рівнем розвитку людського капіталу на засадах соціальної відповідальності. На сучасному етапі йде процес недооцінки та неналежного розвитку інтелектуального капіталу, що стає результатом відсутності конкурентних переваг і поглиблення системної неприбутковості інтелектуальних активів держави. Ці негативні процеси набувають дедалі більшого значення для підприємств і стають об'єктом досліджень науковців.

Вирішення проблем розвитку інноваційної економіки вимагають ґрунтовного підходу до системи управління знаннями, особливостями їх формування та використання, а також інструментів і методів управління інноваційною працею.

Проблемам розвитку та вдосконалення механізму професійної підготовки кадрів присвячено багато робіт як вітчизняних, так і зарубіжних учених, серед яких В. Антонюк, Г. Кейслінг, Б. Клеменс, А. Колот, О. Новікова, Е. Кулик, Е. Лібанова, А. Лук'яненко, Л. Онищук, І. Петрова, В. Савченко та ін. Однак, не

дивлячись на такий арсенал досліджень по визначеній проблематиці, постає необхідність вивчення питання конкурентоспроможності національної системи професійної підготовки кадрів в умовах глобальних викликів і мережевої економіки.

Постановка завдання. Метою статті є вивчення сучасних вимог сторін соціального діалогу в системі професійної підготовки кадрів в Україні, дослідження передового європейського досвіду системи розвитку кадрів, визначення сутності цієї моделі та формування основних критеріїв підвищення її якості.

Результати дослідження. Конкурентоспроможність національної системи професійної підготовки на сучасному етапі є першочерговим інструментом підвищення рівня розвитку людського капіталу України, що, в свою чергу, генерує нову спіраль розвитку економіки країни відносно глобальних перетворень і різновекторності в подоланні бідності та безробіття.

Головним стрижнем сучасних процесів є попит і пропозиція на ринку. Якщо ринок дефіцитний, то питання забезпечення споживача не стоїть дуже гостро перед виробниками, тому що в даній ситуації необхідно більше виробляти. Але це є головною помилкою виробників, які таким чином нехтують професійним розвитком кадрів, які і в цьому випадку мають бути підготовленими до продуктивної праці, з урахуванням високої якості продукції та ефективної системи управління організацією. Цим обумовлена і вся економіка країни в умовах дефіциту, що може нести тягар дефіциту і кваліфікованого персоналу. З іншого боку, виникає ситуація, коли пропозиція не забезпечена платоспроможним попитом — виникає профіцит. Головним системотворчим елементом стає споживач, а виробники конкурують між собою за покупця товарів або послуг. У цій ситуації на перший план виходить, знову ж таки, кваліфікований персонал виробника, який контролює якість продукції та здійснює процес управління організацією. Як ми бачимо, що в двох випадках на ринку визначальна роль належить людському капіталу організації, який забезпечується високим рівнем професійної підготовки [1].

Відповідно до Глобального Індексу Конкурентоспроможності, який в основі своєї методики визначення має субіндекси по кожному напрямку, система професійної підготовки кадрів посідає чільне місце в трьох іпостасях враховуючи напрямки оцінки країни: базові показники, підсилюючі показники ефективності та показники оцінювання рівня інновацій. По першому напрямку, система початкового навчання є ключем для управління факторами економіки, по другому напрямку, система вищої освіти та навчання є ключем для управління ефективністю економіки та по третьому, інновації — ключ для управління нововведеннями в економіці [8, с. 6]. Тому значення людського капіталу в глобальній конкурентоспроможності неможливо недооцінити та необхідно вдосконалювати весь механізм професійного розвитку в Україні задля виходу на передові позиції. Порівняльні рейтингові оцінки за субіндексами, які формують Глобальний Індекс Конкурентоспроможності за 2015—2016 роки та місце в ньому України, можна подивитись в табл. 1. Якщо ґрунтовніше дослідити субіндекси формування кожного показника та визначити прямо або опосередковано місце професійної підготовки кадрів у цій системі, то можна зробити висновки: Україна за рівнем розвитку охорони здоров'я та початкової освіти посідає 45-е місце в світовому рейтингу, за рівнем розвитку системи вищої освіти та навчання — 34-те місце та за рівнем впровадження інновацій в економіку — 54-те місце [8, с. 10—14]. Тобто, проблеми у формуванні конкуренто-

спроможності національної економіки, як ми бачимо, існують. Більше того, вони мають властивість поглиблюватись, що може бути пов'язано з падінням рівня людського капіталу через погіршення демографічної ситуації та «пасти» некомпетентності в системі освіти.

Таблиця 1

ГЛОБАЛЬНИЙ ІНДЕКС КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ 2015—2016 (вибіркові дані)

Країна	Загальний індекс		Базові індекси		Підсилюючі індекси		Індекс інновацій	
	Місце	Оцінка	Місце	Оцінка	Місце	Оцінка	Місце	Оцінка
Україна	79	4,03	101	4,08	65	4,09	72	3,55
Швейцарія	1	5,76	2	6,26	4	5,55	1	5,78
Сингапур	2	5,68	1	6,36	2	5,7	11	5,19
США	3	5,61	30	5,27	1	5,76	4	5,59
Німеччина	4	5,53	8	5,95	10	5,31	3	5,61
Нідерланди	5	5,50	7	6,05	9	5,31	6	5,46
Японія	6	5,47	24	5,52	8	5,53	2	5,56
Гонг -Конг	7	5,46	3	6,20	3	5,57	23	4,80
Фінляндія	8	5,45	11	5,95	13	5,22	5	5,50
Швеція	9	5,43	13	5,90	12	5,24	7	5,45
Франція	22	5,13	26	5,48	19	5,08	20	4,97
Росія	45	4,44	47	4,87	40	4,53	76	3,54
Македонія	60	4,28	60	4,65	64	4,11	62	3,62
Грузія	66	4,22	51	4,83	77	3,96	118	3,10

*Складено автором на основі [8,8-9].

Емпіричний аналіз літератури дозволяє припустити, що рівень компетенцій-та прибуток компаній знаходяться у прямій залежності. Якщо особа додатково навчається протягом одного року, то її дохід збільшиться наприблизно на 10 % [7, с. 24]. Також це надасть можливість збільшити надходження до бюджету за рахунок сплати більшого податку на доходи фізичних осіб, що дозволить державі більше витратити коштів на систему освіти та навчання.

Аналіз передового досвіду дає підґрунтя для таких висновків щодо особливостей професійної підготовки в розвинених країнах:

1. Промисловість пред'являє до навчальних закладів вимоги забезпечити випускників солідною загальною підготовкою, в якій переважає знання теоретичних дисциплін, а також навчити їх методам оволодіння спеціальністю. Завершення підготовки кадрів потрібного профілю беруть на себе компанії.

2. Навчальні заклади повинні підготувати студентів працювати в колективі, приймати спільні рішення, вміти спілкуватися з людьми, чітко висловлювати думки.

3. Посилюються вимоги до випускників з оволодіння управлінськими знаннями. Незалежно від того, чи буде молодий потенційний працівник у майбут-

ньому інженером на виробництві, дослідником або ж працюватиме економістом, він отримуватиме навички в галузі управління на базі інформатики[2—6].

Постає гостро питання про забезпечення економіки кваліфікованими випускниками, які будуть мати такі характеристики: талант, організаційні здібності, адаптивність, творчість та інноваційність прийомів праці, соціальна відповідальність, програмування майбутнього, моделювання ситуацій на ринку, безперервність освіти.

В Україні на розвиток бізнес-середовища в наш час впливає велика кількість факторів, серед яких: корупція, інфляція, нестабільна політика держави у всіх сферах, недосконалість трудового законодавства, низький рівень етики на ринку праці та низька якість людського капіталу. Це не тільки не підвищує конкурентоспроможність системи професійної підготовки кадрів в країні, а й дестабілізує нормальне функціонування усіх економічних процесів і вже, як наслідок, порушується гармонія у функціонуванні соціального капіталу нації. Для забезпечення сприятливих умов розвитку інноваційної економіки розроблено схему механізму активізації впливу професійної підготовки на інноваційну економіку (рис. 1).

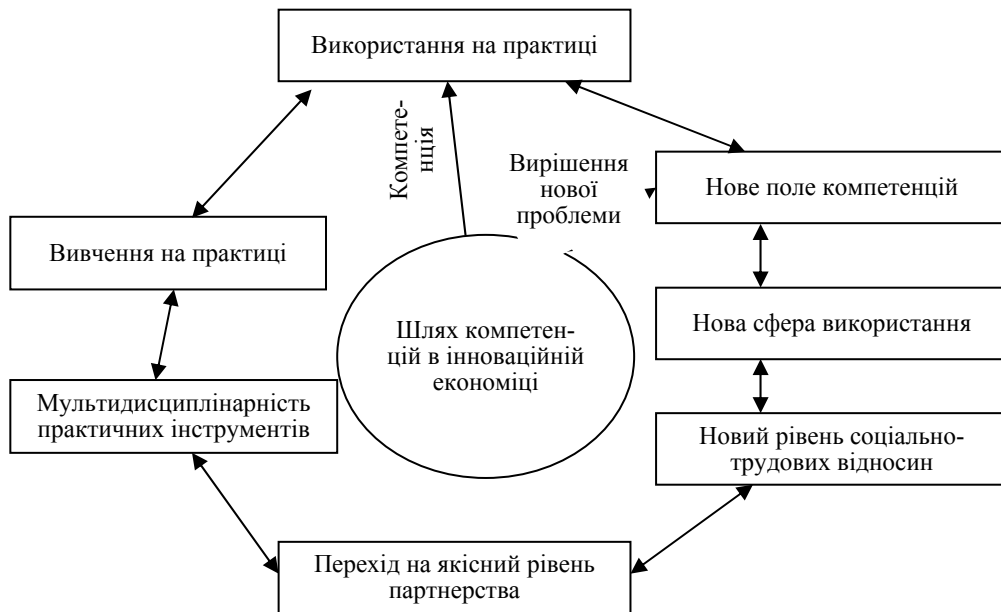


Рис. 1. Схема механізму активізації впливу професійної підготовки на інноваційну економіку

*Розроблено автором.

Таким чином, визначальним елементом і рушійною силою отримання конкурентних переваг на всіх ринках є компетенція як складова системи управління будь-якою організацією. В Україні на даний момент компанії мають дуже багато проблем у цій царині, що є основною перепорою для глобалізації національних ринків і впровадження у практику міжнародних стандартів і положень.

Висновки. Якщо держава не буде сприяти всебічному розвитку системи професійної підготовки кадрів, то це матиме негативний вплив на здобуття конкурентних переваг національними компаніями. Тому державна політика має бу-

ти направлена на покращення ділової активності підприємств і розвиток соціального партнерства і соціальної відповідальності в Україні.

Тому, на думку автора, необхідно проводити превентивні заходи у сфері професійного розвитку громадян, які мають бути направлені не тільки на регулювання державних навчальних закладів, а й на різного типу корпоративні навчальні заклади. Фактори підвищення конкурентоспроможності національної системи професійної підготовки кадрів повинні мати глобальне забарвлення та сприяти розвитку мережевої (інноваційної) економіки (рис.2).

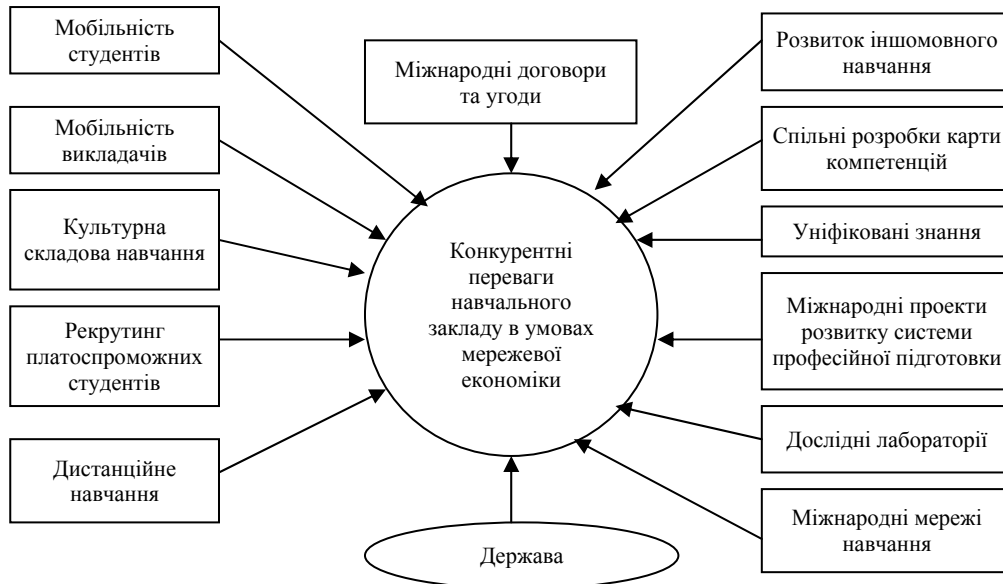


Рис.2. Фактори підвищення конкурентоспроможності національної системи професійної підготовки кадрів

З огляду на викладене, автором пропонується виокремити критерії конкурентоспроможності системи професійної підготовки кадрів, які мають реалізовуватись у формі соціального діалогу між суб'єктами навчального процесу, а саме:

1) тісні зв'язки навчального закладу з стейкхолдерами. Можна розрахувати показники кількості підписаних договорів з іноземними організаціями, державними інституціями, роботодавцями. Також показником може бути якість висвітлення інформації на сайті;

2) спільне інтерактивне навчання та динамічний обмін знаннями. Показником оцінки може слугувати чисельність студентів, які пройшли стажування в компаніях або в органах державної влади, також чисельність викладачів, які підвищили кваліфікацію в реальному секторі економіки і кількість проведених лекцій або практичних практиками з компаній;

3) визначальна роль навчального закладу в реалізації спільних ініціатив. Тільки навчальний заклад несе відповідальність за рівень компетентності випускників і звітує по виконаним спільним договорам перед державою та роботодавцями, які надавали ресурси. Якщо робота буде визнана незадовільною, то партнери звернуться в інший заклад, який конкурентоспроможнішим;

4) постійність відносин між учасниками соціального діалогу. Показником може бути кількість проведених круглих столів, конференцій спільно з усіма учасниками та вчасна корекція карти компетенцій або ж навчальних планів;

5) моніторинг політики та спільна оцінка. Контроль процесу навчання має відбуватись на тристоронній основі та адекватно оцінюватись з різних боків задля задоволення інтересів кожного учасника. Показником може бути результативність навчання або приріст національного та підприємницького доходу.

Література

1. Фіненко О.Ю. Сучасні світові тенденції розвитку теоретико-методичних аспектів професійної підготовки // Соціально-трудові відносини: теорія та практика : зб. наук. пр. — К. : КНЕУ, 2015. — № 1. — С. 237—243.

2. CEDEFOP by Mr Jeremy Harrison Planning vocational preparation initiatives European Centre for the Development of Vocational Training, Bundesallee 22, D-1000 Berlin 2015.— P.43—76.

3. Litjens, I. and M. Taguma Research brief: qualifications, education and professional development, 2013 [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.oecd.org/education/school/49322232.pdf>

4. Holzer, H. J. Workforce development as an antipoverty strategy: What do we know? What should we do? IZA Discussion Paper No. 3776, 2008.

5. Vallas, S.P. Work: a critique. Cambridge, UK: Polity Press. Quote from, 2012. p.11.

6. The efficiency of educational production: A comparison of Denmark with other OECD countries Peter Bogetoft, Eskil Heinesen and Torben Tranæs University Press of Southern Denmark Odense, 2014. — P.4—5.

7. The Labor Market Consequences of an Inadequate Education Cecilia Elena Rouse, Equity Symposium on “The Social Costs of Inadequate Education” at Teachers’ College, Columbia University, 2005 [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.literacycooperative.org/documents/TheLaborMarketConsequencesofanInadequateEd.pdf>

8. The Global Competitiveness Report. World Economic Forum Klaus Schwab [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://www3.weforum.org/docs/gcr/-20152016/Global_Competitiveness_Report_2015-2016.pdf

References

1. Grynenko A.M. (2010), “Cinnisni oriyentyry v formuvanni social’noyi zгурtovanosti suspil’stva”, [Online], available at: <http://ir.kneu.kiev.ua:8080/bitstream/2010/197/1.pdf> (Accessed 2 March 2016).

2. Grynenko A.M., Kyrylyuk V.V. (2014), “ Social indicators determine the level of social cohesion of society”, Visnyk Kam’yanecz-Podil’s’kogo nacional’noho universytetu imeni Ivana Ogiyenka. Ekonomichni nauky., no. 9, pp. 304-308.

3. Kyrylyuk V.V. (2014), “ The main factors shaping social cohesion of society”, Visnyk Odeskogo nacionalnoho universytetu imeni I.I. Mechnykova. Seriya «Ekonomika», no 2(5)., pp. 55-59.

4. Kyrylyuk V.V. (2015), “ The main factors shaping social cohesion of society”, Social’no-trudovi vidnosyny’: teoriya ta prakty’ka / zbirnyk naukovykh prac’, no 2., pp.41-46.

5. Kyrylyuk V.V. (2014), “ Modern approaches to determine the level of social cohesion of society”, Social’no-trudovi vidnosyny’: teoriya ta prakty’ka / zbirnyk naukovykh prac’. no 1(7), pp. 384-390.

6. Kolot, A. M. (2010), Sotsial’no-trudova sfera: stan vidnosyn, novi vyklyky, tendentsii rozvytku [The social and labor issues: state relations, new challenges and trends], KNEU, Kyiv, Ukraine.

7. CPRN (2010) “Canadian Policy Research Networks”, available at: <http://nhrc-cnrl.ca/en/hub/canadian-policy-research-network> (Accessed 2 March 2016)

8. Council of Europe (2010), “Concerted development of social cohesion indicators: Methodological guide”, available at: http://www.coe.int/t/dg3/socialpolicies/socialcohesiondev/source/GUIDE_en.pdf (Accessed 2 March 2016)

9. Kolot, A.M. (2010), Socializaciya vidnosy`n u sferi praci v konteksti stijkogo rozvy`tku : monografiya [Socialization of labor relations in the context of sustainable development: monograph], KNEU, Kyiv, Ukraine.

10. Kolot, A.M. (2008). “To the problem of the development of the theory of distributive relations”, Ukrayina: aspekty` praci. — no. 8. — S. 3—11.

11. Kolot, A.M. (2011), “The dialectics of economic and social development as a subject of scientific research”, Ukrayina: aspekty` praci. — no. 5. — S. 3—8.

Стаття надійшла до редакції 11.03.2016 р.

УДК : 331.556

Смалійчук Г.В.,

асистент,
кафедра управління персоналом та економіки праці,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»,
annsmile@yandex.ua

Смалійчук А.В.,

асистент,
кафедра управління персоналом и економіки труда,
ГВУЗ «Киевский национальный экономический университет
имени Вадима Гетьмана»

Hanna Smaliychuk,

assistant,
Personnel management and labor economics department,
SHEI «Kyiv National Economic University
named after Vadym Hetman»

**ЗОВНІШНЯ ТРУДОВА ІМІГРАЦІЯ В КОНТЕКСТІ
ТРАНСФОРМАЦІЇ РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ:
СОЦІАЛЬНО-КУЛЬТУРНІ АСПЕКТИ АДАПТАЦІЇ ІМІГРАНТІВ**

**ВНЕШНЯЯ ТРУДОВАЯ ИММИГРАЦИЯ В КОНТЕКСТЕ
ТРАНСФОРМАЦИИ РЫНКА ТРУДА УКРАИНЫ:
СОЦИАЛЬНО-КУЛЬТУРНЫЕ АСПЕКТЫ АДАПТАЦИИ
ИММИГРАНТОВ**

**EXTERNAL LABOR MIGRATION IN THE CONTEXT
OF THE TRANSFORMATION OF THE LABOR MARKET
IN UKRAINE THE SOCIO-CULTURAL ASPECTS OF ADAPTATION
OF IMMIGRANTS**