УДК 351

РОЗВИТОК ІННОВАЦІЙНОЇ ЕКОНОМІКИ І ПРОБЛЕМА ПІДГОТОВКИ КАДРІВ

Близнюк А.О., к.е.н., доцент
Харківський національний автомобільно-дорожній університет

Одним з найбільш актуальних питань, що стоять сьогодні перед країною, є питання про можливість в умовах глобальної конкуренції зайняти гідне місце в системі міжнародного поділу праці. Зіставлення обсягів світових ринків продукції з високим ступенем наукоємності, а також світового ринку все більш інтеллектуалізуємими послугами з обсягами відповідних статей вітчизняного експорту говорить про недостатній присутності країни в найбільш прибуткових і перспективних секторах світової економіки.

В епоху, коли лідерство в світовій економіці забезпечується за рахунок економіки знань, однією з головних сфер, де формуються конкурентні переваги, є якість інфраструктури - ступінь розвитку науково-технічного та людського потенціалу, його відповідність потребам економіки, бізнесу. Не випадково саме питання номенклатури спеціальностей, за якими готує сьогодні випускників вища школа, якості підготовки молодих фахівців, а також можливостей їх професійної реалізації в останні роки все частіше стають предметом серйозної дискусії. Про те, що між ринком праці, системою освіти і потребами національної економіки є серйозні неузгодженості, неодноразово говорилося і на найвищому рівні. Наші дослідження також підтверджують їх наявність: понад 60% випускників вузів працюють не за фахом. Спробуємо наблизитися до розуміння причин цих неузгодженостей.

Рішення цих задач вимагає організації системи соціального партнерства між навчальними закладами та роботодавцями, які будуть працевлаштовувати випускників. Такий механізм взаємодії дозволить подолати ізоляцію підготовки кадрів від їх подальшого використання за фахом.

Як стверджують експерти, в якості яких виступали працівники регіональних вищих професійних навчальних закладів, складність вирішення проблеми залучення роботодавців до співпраці у формуванні планів підготовки фахівців має самий загальний характер і полягає у високій нестабільності багатьох галузевих і регіональних ринків праці, які знаходяться в стані безперервної зміни. Мета потреби галузей економіки в професійно-кадровій структурі і рівні підготовки фахівців. У свою чергу, це веде до значного перерозподілу робочої сили між галузями економіки, потоку чисельності зайнятих з одних секторів економіки в інші. Причому, вектор перерозподілу трудових ресурсів в значній мірі задається факторами, які є зовнішніми по відношенню до самого ринку праці.

В результаті, на жаль, в даний час можна сказати, що навіть великі підприємства не здатні прогнозувати свої потреби в кваліфікованих кадрах, не можуть чітко уявити професійно-кваліфікаційні характеристики затребуваних фахівців, дати прогноз розвитку власного бізнесу більше, ніж на 1 - 2 роки, що свідчить про досить вузькому горизонті передбачення. Експерти вважають, що можливості аналітичних служб і державних відомств визначати або прогнозувати перспективну потребу економіки у працівниках за окремими (навіть дуже укрупненим) професіями в середньостроковій перспективі вкрай обмежені. Часовий горизонт прогнозування повинен бути певним чином синхронізований з горизонтом системи професійної освіти в регіонах. Підготовка професіоналів у галузі вимагає часу, який обчислюється роками. Для того щоб враховувати прогнози перспективного попиту на окремі професії при плануванні

структури підготовки кадрів за професіями та спеціальностями, глибина передбачення такого попиту повинна бути, як мінімум, не менше тривалості самого навчання. Горизонт такого прогнозування повинен бути порівнянний з сумою числа років навчання і періоду часу, необхідного для підстроювання системи професійної освіти до навчання за даною спеціальністю.

Отже, держава повинна розвивати інноваційну економіку. Тоді, коли вітчизняний бізнес побачить шляхи вирішення проблеми підготовки кваліфікованих кадрів не тільки в створенні нових стандартів освіти та розвитку інститутів безперервного навчання, а й у введенні системи економічної підтримки вузів, заснованої на рейтингу, побудованому на двох показниках: часу працевлаштування молодого фахівця після закінчення вузу і рівні зарплати, який йому готовий платити роботодавець.

УДК 005.7

ФОРМУВАННЯ ПЕРСОНАЛЬНОГО БРЕНДУ МЕНЕДЖЕРА ОРГАНІЗАЦІЇ

Дубовик С.Г., к.е.н., доцент
Плюта Є.В., слухач магістратури
Сумський національний аграрний університет

Питання і проблеми організації навчально-виховного процесу у вищих закладах освіти достатньо повно розглянуто у працях Болюбаша Я.Я., Туркота Г.І., Бондара В.І., Нагаєва В.М., Мороза О.Г., Зязюна І.А., Фіцули М.М. та ін.