

- створити та апробувати новий курс із бізнес-освіти в навчальних закладах;
- підготувати навчально-методичні матеріали за результатами впровадження інноваційної технології бізнес-симуляції в умовах організації навчально-виховного процесу навчального закладу;
- надати організаційні, технічні, інформативні ресурси для занурення учня у бізнес-середовище шляхом використання бізнес-ігор і бізнес-симуляцій, у результаті чого учень має можливість відчути себе в різних управлінських ролях з подальшим стажуванням у суб'єктів бізнесу.

Головним результатом експерименту має стати повноцінна програма з розвитку підприємництва для 8–11 класів і включення України у повноцінний процес розвитку підприємницької освіти Європейського Союзу. А вже даний експеримент йде повністю у контексті прийнятих документів Європейським Парламентом, Європейською Комісією і в рамках Entrepreneurship Education Action Plan 2020.

Ключові слова: підприємницька освіта, бізнес-симуляція ViAL+, КНЕУ.

Інтернет-адреса публікації: <http://ibe.kneu.org/uk/pazdrij-v-ya-pochatok-doslidno-eksperymentalnoyi-roboty-vseukrayinskogo-rivnya-za-temoyu-rozvytok-biznes-osvity-v-ukrayini-yak-element-derzhavnoyi-polityky-spruyannya-rozvytku-pidpryemnytstva/>

Олександр Фіненко,
асистент, ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана»,
fiesta-2006@mail.ru

СУЧАСНА ФОРМА БІЗНЕС-ОСВІТИ ТА ЕКОНОМІЧНОЇ ОСВІТИ: ВАРІАНТИ КОНСЕНСУСУ

Alexandr Finenko,
assistant,
fiesta-2006@mail.ru

CONTEMPORARY FORMS OF BUSINESS EDUCATION AND ECONOMIC EDUCATION: OPTIONS CONSENSUS

Професійна підготовка особистості є важливим компонентом людського капіталу, особливо в умовах швидких технологічних змін або глибокої реструктуризації. У той же час, через початковий спад у вітчизняній промисловості і глибоких структурних зрушень, багато підприємств зараз стикаються з дефіцитом кваліфікованих кадрів. Багато дослідників намагаються пояснити варіації у професійній підготовці кадрів у різних країнах і відмінності в інституційній структурі ринку праці. Зокрема, останні дослідження показують, що ступінь навчання впливає на досконалість на ринку праці, що зумовлено асиметричною інформацією, яка дає певну владу монополістичному роботодавцю. Глобальна економічна криза ознаменувала перехід світової системи професійної підготовки до нового типу розвитку — глобальної економіки знань. Глибинність і різновекторність нової економіки обумовлена системним поглибленням асиметрії в конкурентних перевагах, які є наслідком технологічного прогресу, кризою у моделюванні ринкових ситуацій та багатополісний світ інноваційної праці.

Сучасний етап науково-технічної революції призвів до якісної зміни ролі людини у виробництві, перетворення її у вирішальний фактор. Усе більшого значення набувають такі показники, як професіоналізм, компетентність, здатність до отримання знань упродовж життя, рівень культури тощо.

Створення мережевої економіки та прогресивний розвиток глобальної економіки зумовив суспільство перейти на пошук нових методів регулювання процесів управління людськими ресурсами підтримуючи розвиток бренду «соціальна відповідальність», який є новою конкурентною перевагою кожного підприємства на світовому полі інноваційної кластеризації. Ефективна комерційна діяльність компанії залежить від корпоративної соціальної відповідальності, що ґрунтується на економічній, екологічній і соціальній сталості, результатом чого є виклик впровадження інноваційних управлінських технологій і створення нового інноваційного продукту, орієнтованого на трансцендентність в управлінні людськими ресурсами компанії.

На думку автора, соціальна відповідальність у сфері професійної підготовки кадрів має орієнтуватись на забезпечення добробуту населення країни через розвиток інтелектуального потенціалу та забезпечувати потреби компаній у створенні інноваційних продуктів. Цей процес має бути побудований на соціальному партнерстві держави, власників компаній і «людини праці», шляхом відстоювання інтересів кожної зі сторін. Але перш за все головною стороною, яка має диктувати свої умови у сфері професійного розвитку людини має бути власник компанії, який може піти двома шляхами:

1. Вимагати від органів державної влади розробляти план підготовки кваліфікованих працівників для задоволення потреб роботодавців і повній мірі, стаючи добросовісним платником податків та соціально відповідальним підприємством у всіх напрямках;

2. Приймати активну участь у освітньому процесі, шляхом спонсорства та благодійництва, що також є основними складовими соціальної відповідальності.

Розглядаючи перший шлях, необхідно наголосити на тому, що держава не в змозі самостійно реагувати на зміни, в компетентнісному плані, вимог роботодавців до сучасного персоналу. Консультації між державою та власниками компаній мають відбуватись безперервно. Але є ряд обставин, які заважають організації даного діалогу: непрозорість державної політики, порушення стандартного підходу до регулювання соціально-трудова відносин, політиканство та соціальна незабезпеченість більшої частини населення. Тому, на думку автора, цей шлях поки не є пріоритетним у подальшій розбудові ефективної системи професійної підготовки кадрів [1].

В умовах нової економіки України необхідно вжити низки заходів, які мають базуватись на принципах соціального партнерства та мінімізувати настання точки біфуркації у професійній підготовці кадрів: розробленні моделі компетенцій працівника для кожної професії, орієнтованих на високопродуктивне виробництво; забезпечення рівних умов для отримання якісної професійної освіти усіх громадян; надання пільг роботодавцям за підвищення рівня професійної підготовки кадрів; підтримці іміджу, збереженні бренда та підтвердженні статусу конкурентоспроможного суб'єкта, який задовольняє інтереси усіх сторін соціального діалогу; підвищення рівня якості освіти шляхом впровадження нової матеріально-технічної бази та наукової складової навчального процесу; розробка стратегії бізнесу та, на основі неї, планування потреб у підготовці персоналу; забезпечення професійного зростання усіх працівників залежно від рівня компетентності; підвищення рівня інноваційної праці залежно від підвищення конкурентних переваг на світовому ринку; мотивація людини економічної та соціальної до отримання професії та застосування для цього усіх своїх сил, а також працювати продуктивно і на благо суспільства; розроблення основних імперативів щодо виміру ефективності підготовки кадрів відносно змін ВВП.

Визначені кроки дозволять компаніям створити високоосвічене українське суспільство на принципах соціальної відповідальності, що має базуватись на стратегічних програмах благодійності та дохідності соціального інвестування у сферу професійної підготовки кадрів. Але має бути чітка система звітності навчальних закладів про використані ресурси, прикладом якої є венчурна філантропія — створення системи професійних благодійних фондів з управління ресурсами та результативністю.

Список використаних джерел

1. *Фіненко О.Ю.* Сучасні світові тенденції розвитку теоретико-методичних аспектів професійної підготовки // Соціально-трудова відносини: теорія та практика : зб. наук. пр. / ДВНЗ «Київ. нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана», Ін-т соц.-труд. відносин; редкол.: А. М. Колот (голова) [та ін.]. — К. : КНЕУ, 2015. — № 1. — С. 237–243.

Ключові слова: соціальна відповідальність, соціальний діалог, інтелектуальний потенціал
Keywords: social responsibility, social dialogue, intellectual potential

Інтернет-адреса публікації: <http://ibe.kneu.org/uk/finenko-o-yu-suchasna-forma-biznes-osvity-ta-ekonomichnoyi-osvity-varianty-konsensusu/>