

8. Gerasimenko, O. O. (2013). Transformatsiya zaynyatosti yak vector gidnoyi pratsi: global'ni tendentsiyi ta vitchyznyani realiyi (Transformation of employment as a vector of good work: global trends and national reality). *Sotsial'no-trudovi vidnosyny: teoriya ta praktyka*, 2, 68-76.
9. Grishnova, Ye. A., Az'muk, N. A. (2014). Razvitiye chelovecheskogo kapitala i transformatsiya form zanyatosti: vzaimovliyanie i vzaimoobuslovlennost' (Development of human capital and transformation of forms of employment: mutual influence and mutual correlation). *Demografiya ta sotsial'na ekonomika*, 1, 85-96.
10. Dolzhenko, R. A. (2014). Novyye formy trudovykh otnosheniy: utochnenie ponyatiy (New forms of labor relations: a clarification). *Vestnik Altayskogo gosudarstvennogo agrarnogo universiteta*, 1, 168-173.
11. Dolzhenko, R. A. (2014). Formirovanie strategii organizatsii s ispol'zovaniem kraudsoringa (Crowdsourcing-based company strategy). *Problemy teorii i praktiki upravleniya*, 4, 125-129.
12. Dolzhenko, R. A. (2014). Transaktsionnye izderzhki ispol'zovaniya novykh form trudovykh otnosheniy (Transaction cost of new forms of labor relations). *Nauchnyy zhurnal NIU ITMO. Seriya: Ekonomika i ekologicheskii menedzhment*, 4, 110-118.
13. Kolot, A. M. (2013). Transformatsiya instituta zanyatosti kak sostavlyayushchaya globalnykh izmeneniy v sotsial'no-trudovoy sfere: fenomen prekarizatsii (Transformation of employment as a part of global changes in social and labor relation: phenomenon of precarization). *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii*, 11, 93-101.
14. Nestandartnaya zanyatost' v rossiyskoy ekonomike (Atypical employment in Russian economy) / Ed. by V. E. Gimpel'son and R. I. Kapelyushnikov. Moscow: Izdatel'skiy dom GU VSHE, 2006.
15. Pink, D. (2005). Natsiya svobodnykh agentov: kak novyye nezavisimyye rabotniki menyayut zhizn' Ameriki (Free Agent Nation: The Future of Working for Yourself). Moscow: Izdatel'skiy dom «Sekret Firmy», 2005.
16. Sankova, L. V. (2014). Prekarizatsiya zanyatosti v sovremennoy ekonomike: sistemnyy risk ili «osobaya» form fleksibilizatsii (Precarization of employment in modern economy: a system risk or a «specific» form of flexibilization). *Uroven' zhisni naseleniya regionov Rossii*, 4, 44-53.
17. Tapscott, D., Williams, Anthony D. (2009). *Vikinomika. Kak massovoye sotrudnichestvo menyaet vse* (Wikinomics. How Mass Collaboration Changes Everything).
18. Howe, J. (2012). *Kraudsorsing: Kollektivnyy razum kak instrument razvitiya biznesa* (Crowdsourcing: Why the Power of the Crowd Is Driving the Future of Business). Moscow: Al'pina Publisher.
19. Tsizhma, Yu. I. (2013). Kontseptsiya fleksik'yuritu ta nestandatni formy zaynyatosti: vyklyky syogodennyya (Concept of flexicurity and atypical form of employment: contemporary problems). *Biznes Inform*, 7, 197-202.
20. Tsygankova, I. V., Telyatnikova, T. V. (2012). Professional'naya podgotovka molodezhi, orientirovannaya na nestandartnuyu zanyatost' (Professional formation of young people for atypical employment). *Vestnik Sibirskoy gosudarstvennoy avtomobil'no-dorozhnoy akademii*, 5, 160-163.
21. Yakovleva, A. V. (2014). Posobiya po bezrabotitse pri nestandartnoy zanyatosti (sovremennyy opyt Danii) (Unemployment benefits in case of atypical employment (modern practice in Denmark)). *Nauchnyy zhurnal NIU ITMO. Seriya: Ekonomika i ekologicheskii menedzhment*, 4, 236.
22. Williamson, Oliver E. (1991). Comparative Economic Organization: The Analysis of Discrete Structural Alternatives. *Administrative Science Quarterly*, 36 (2), 269-296.

Стаття надійшла до редакції 29.03.2015 р.

УДК 331.101.262

**Фіненко О.Ю.,**

асистент,

кафедра управління персоналом та економіки праці,  
ДВНЗ «Київський національний економічний університет

імені Вадима Гетьмана  
fiesta-2006@mail.ru

**Финенко А.Ю.,**

ассистент,

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 «Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman»

## **СУЧАСНІ СВІТОВІ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ТЕОРЕТИКО — МЕТОДИЧНИХ АСПЕКТІВ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ**

## **СОВРЕМЕННЫЕ МИРОВЫЕ ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ ТЕОРЕТИКО — МЕТОДИЧЕСКИХ АСПЕКТОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ**

## **CURRENT GLOBAL TRENDS OF DEVELOPMENT OF THEORETICAL AND METHODOLOGICAL ASPECTS OF VOCATIONAL TRAINING**

*Розглянуто сучасні визначення поняття професійна підготовка, як основа розвитку людини, здійснено теоретико методичний аналіз системи професійної підготовки кадрів з точки зору міждисциплінарного підходу. Проведене дослідження переконує в тому, що трансформація економіки відкриває нові можливості для розвитку людини, її самореалізації. Водночас ця трансформація вимагає й іншого, принципово нового, механізму регулювання професійної підготовки.*

*Рассмотрено современные определения понятия профессиональная подготовка, как основа развития человека, проведен теоретико методический анализ системы профессиональной подготовки кадров с точки зрения междисциплинарного подхода. Проведенное исследование убеждает в том, что трансформация экономики открывает новые возможности для развития человека, его самореализации. В то же время эта трансформация требует и другого, принципиально нового, механизма регулирования профессиональной подготовки.*

*The modern definition of training as the basis of human development, conducted theoretical and methodological analysis of the system of professional training from the perspective of interdisciplinary hie. The study confirms that the transformation of the business economy opens up new opportunities for human development, of self-realization. At the same time, this transformation requires both, a fundamentally new mechanism for the regulation of training.*

**Ключові слова.** Професійний розвиток, точка біфуркації, нова економіка, система професійної підготовки.

**Ключевые слова.** Профессиональное развитие, точка бифуркации, новая экономика, система профессиональной подготовки.

**Keywords.** Professional development, bifurcation point, the new economy, the system of professional training.

**Вступ.** Професійна підготовка особистості є важливим компонентом людського капіталу, особливо в умовах швидких технологічних змін або глибокої рестру-

ктуризації. У той же час, через початковий спад в вітчизняній промисловості і глибоких структурних зрушень, багато підприємств зараз стикаються з дефіцитом кваліфікованих кадрів. Багато дослідників намагаються пояснити варіації в професійній підготовці кадрів в різних країнах та 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 монополії роботодавця.

Глобальна економічна криза ознаменувала перехід світової системи професійної підготовки до нового типу розвитку — глобальної економіки знань. Глибинність та 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.

**Постановка завдання.** Значна кількість провідних українських вчених, таких як В. М. Геєць, Колот А. М., В. П. Александрова, Ю. М. Бажал, М. С. Данько, В. О. Дем'яненко[1,с.9] та інші, вважають, що характерними ознаками економіки розвиненої країни, яка базується на використанні знань, є домінування в структурі валового внутрішнього продукту високотехнологічних галузей та інтелектуальних послуг, формування переважної частки національного прибутку за рахунок інноваційної або технологічної ренти, високий рівень капіталізації компаній, основна вартість яких формується завдяки нематеріальним активам, тобто інтелектуальними складовими. Але необхідно поглибити вчення про сучасні світові тенденції розвитку інтелектуального капіталу через соціалізацію і індивідуалізацію відносин задля забезпечення економіки нового типу кваліфікованими кадрами.

Основною метою даного дослідження є вивчення сучасних теоретико — методичних аспектів функціонування системи професійної підготовки кадрів, а також факторів, що впливають на стимули інвестування в навчання.

**Результати дослідження.** Професійна підготовка кадрів — комбінація первинної підготовки, загальної освіти та безперервної освіти, пов'язаної з досвідом та культурною діяльністю, яка допомагає молодій особі вийти на ринок праці та на рівних конкурувати з іншими категоріями населення [7,с.3]. Тобто акцент в даному визначенні робиться саме на молоді, яка має володіти конкурентними перевагами на ринку праці та володіти досвідом роботи у визначеній сфері. З огляду на це, виникає запитання щодо отримання цього саме досвіду в українських реаліях.

Відповідно даної точки зору, некваліфікована молода особа — особа, яка після закінчення навчального закладу не отримала кваліфікації або отримала некорисні знання, які не забезпечують високого рівня професійної підготовки та повної зайнятості [7,с.4]. Професійна підготовка по суті інтегрована суміш професійного навчання, загальної і соціальної освіти, а також особиста рекомендація, розроблена для допомоги молодим людям прогресувати від школи до робочого місця. Професійна підготовка встановлюється у відповідь на зменшення числа доступних робочих місць, але самостійно це не може створити нові робочі місця. Це може тільки підготувати молодих людей до трудової діяльності, коли вона з'являється.

Данія, Норвегія, Нова Зеландія, Канада і США є країнами ОЕСР, які проводять виважену та ефективну політику професійної підготовки кадрів, що вимірюється по відношенню до ВВП. Зосередившись, зокрема, на верхньому шаблі середньої освіти. Відповідно до даної програми професійна підготовка — процес розвитку відповідних навичок та зайнятості населення, шляхом інвестицій в людину, а також забезпечення оптимального поєднання навичок кваліфікація [8,с.7].

В сучасній світовій практиці існує дві моделі професійної підготовки кадрів: американська та європейська. Американська модель — єдина шкільна система адаптована до ринку праці, що вимагає генеральної кваліфікації, і здатності адаптуватися стосовно роботи. Усі студенти проходять ряд профільних предметів у межах навчання в ліцеї, наприклад, англійської мови, математики, загальнонаукових та соціальних наук. В принципі, американська модель пропонує те, що є по суті єдиною програмою для всіх когорт населення, але на практиці вона перетворилася на диференційовану систему на основі раніше вибраних програм, які призводять до специфічної кваліфікації або навичок.

Європейська модель, яка використовується в країнах, включаючи Скандинавські країни, Німеччину, Австрію та Швейцарію, характеризується зосередженням уваги саме на другому щаблі середньої освіти в навчальному курсі програм, які спрямовані на підготовку для подальшого навчання і професійної підготовки особистості, що призводить безпосередньо до підготовки кваліфікованих працівників [6, с.4].

Професійна підготовка в широкому сенсі визначається як будь-який вид роботи, пов'язаний з навчанням, що підвищує індивідуальну продуктивність, і включає в себе навчання в спеціалізованих школах і технікумах, в навчальних центрах або інститутах, так і на робочому місці або поза роботою.

Метою професійної підготовки, як правило, є освоєння нових навичок або вдосконалення вже наявних навичок в цілях залучення кадрів до виробничого потенціалу. Однією з головних цілей держави в сфері професійної підготовки є задоволення необхідних потреб економіки в кваліфікованих працівниках. На вході ми маємо прямі і непрямі ресурси, що виділяються для ефективного функціонування механізму професійної підготовки кадрів. На виході ми маємо кваліфікованого працівника, який має конкурентні переваги. Вигоди для підприємства включають більш низькі показники плинності кадрів, скорочення простоїв, зниження витрат на сировину і збільшення продуктивності праці. Користь суспільства включає підвищення економічної продуктивності і вища база оподатковуваного прибутку.

В науці зараз превалюють міждисциплінарні підходи, тому висунемо гіпотезу про точку біфуркації в сучасній системі професійної підготовки кадрів в Україні. Точка біфуркації характеризує критичний стан, при якому система стає нестійкою відносно будь-яких коливань і виникає невизначеність, яка може розвиватись двома шляхами: перший — стан системи хаотичний, другий — система переходить на новий, більш диференційований і високий рівень упорядкованості [4, с.42].

На нашу думку, властивостями точки біфуркації в професійній підготовці кадрів є:

1. Непередбачуваність. Зазвичай точка біфуркації має декілька стійких режимів роботи, по одному з яких буде розвиватись система. Однак в сучасних умовах в Україні неможливо спрогнозувати за яким режимом роботи буде розвиватись система професійної підготовки кадрів. Процес прогнозування соціальними партнерами в даному питанні в нашій державі відбувається формально, тому наслідки можуть бути негативними. Як було зазначено вище, на вході ми маємо нераціональне використання ресурсів і, як наслідок, неефективність, тому й на виході буде некваліфікований працівник, який не зможе себе знайти в світі праці.

2. Точка біфуркації носить короткостроковий характер. З огляду на це, необхідно коригувати потреби економіки в кваліфікованих кадрах для того, щоб враховувати помилки режиму роботи системи професійної підготовки кадрів в Україні та аналізувати змінні в системі кореляції.

В нашій системі є чотири основні елементи: людина, роботодавець, держава та освітні інституції. Тому, якщо один з цих елементів не в повній мірі виконує за-

плановану функцію, то система перестає бути стабільною і виникає ентропія. Тобто міра невизначеності йде за вектором негативного розвитку ринку праці, який, в свою чергу, не може адекватно реагувати на зміни в основних параметрах професійної підготовки. Як наслідок, маємо запитання про якість кадрів для забезпечення так званого інноваційного розвитку України на сучасному етапі, що, вочевидь, ставить під загрозу усі наукові здобутки щодо інноваційної праці та впровадження концепції «Гідної праці». Також сюди можна додати дослідження глобалізації, яка передбачає міжнародний поділ праці. На нашу думку, систему професійної підготовки кадрів в Україні необхідно розглядати з точки зору п'яти елементів функціонування: людина, роботодавець, міжнародні інституції, держава та освітні інституції. Тобто система стає ще більш непрогнозованою, що вимагає більш ґрунтовнішого підходу до взаємодії соціальних партнерів. Це підтверджує науковець у галузі менеджмента Пітер Друкер, який у своїх тезах підкреслює, що центр тяжіння у трудових відносинах швидко зміщується від ручної праці до праці інноваційної, до працівників знань, тобто до тих, хто створює нове знання й активно його використовує [5, с.10].

Разом з тим, в структурі соціально — трудових відносин в Україні проблема формування сучасних кваліфікованих кадрів не може бути вирішена механізмом саморегулювання, а вимагає розв'язання проблем лише державою, що об'єднує й організує взаємодію різноманітних державних та недержавних установ та інститутів з роботодавцем, визначає організаційну, управлінську й навчально-виховну політику та орієнтується на людину праці. Тобто виникає нова економічна система, новий тип відносин між працівником і роботодавцем, між соціальним і економічним. У новій економіці, яка інтенсивно формується, багато складників міняються місцями, ролями, значенням в економічному і суспільному житті або ж потребують іншої оцінки, іншого сприйняття [3, с.5]

Складність такої еволюції пояснюється, насамперед, тим, що протягом значного історичного періоду місце людини у системі економічних відносин не пов'язувалося безпосередньо з її продуктивною працею, воно визначалося такими чинниками, як приналежність до владних структур, власністю на основні фактори виробництва — землю, капітал, тощо. Навіть в епоху європейського Відродження, коли відбулося « тотальне », за висловом деяких вчених, « звернення до матеріального світу, людини, як його невід'ємної та кращої частини », яке, врешті решт, заклало основи розуміння місця та ролі людини у сучасній економічній системі, « економічна сторона людської діяльності не ставала безпосередньою метою в науковій чи у практичній діяльності » [2, с. 44.].

**Висновки.** Доведено, що в українському суспільстві формується розуміння того, що без підготовки вітчизняного висококваліфікованого виробника, без реальної турботи про систему професійної підготовки неможливо відродити економіку України і зробити її привабливою для Європи і світу.

В умовах нової економіки України необхідно вжити низки заходів, які мають базуватись на принципах соціального партнерства та мінімізувати настання точки біфуркації в 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.

### ***Література***

1. Геєць В. М. Бар'єри на шляху розвитку промисловості на інноваційній основі та можливості їх подолання / В. М. Геєць // Економіка України . — 2015. — № 1. — С. 4-25
2. Экономическое мышление: философские предпосылки: Учеб. Пособие /Е.Н Калмычкова, И.Г. Чаплыгина. — М.: ИНФРА-М, 2005. — С. 44.
3. Колот А. Розвиток науки про працю і соціально-трудова відносини та її роль у перформатизації та формуванні сучасного економічного мислення / А. Колот // Україна: аспекти праці. — 2012. — № 6. — С. 3–10.
4. Лебедев С. А. Философия науки: Словарь основных терминов. — М.: Академический Проект, 2004. — с.42 — (Серия «Gaudeamus»).
5. Управление знаниями. — М. : Альпина Бизнес Букс, 2006, с.10
6. The efficiency of educational production: A comparison of Denmark with other OECD countries Peter Bogetoft, Eskil Heinesen and Torben TranæsUniversity Press of Southern DenmarkOdense, 2014, p.4-5
7. 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
8. Litjens, I. and M. Taguma RESEARCH BRIEF: QUALIFICATIONS, EDUCATION AND PROFESSIONAL DEVELOPMENT, 2013 <http://www.oecd.org/education/school/49322232.pdf>
9. Колот А. Теоретичні і прикладні аспекти підвищення доходів працюючих як передумови збереження та розвитку людського капіталу / А. Колот, С. Григорович // Україна: аспекти праці. — 2005. — № 8. — С. 19–27.

### ***References***

1. Geets, V. (2015). Bar'ery na shlyahy rozvitky promislovosti na innovaciinii osnovi ta mozhlyuvosti ih podolannia(Barriers to the development of industry on the basis of innovation and opportunities to overcome them). Ukrayina : Economy of Ukraine
2. Kalmichkova, E. (2005). Economicheskoe mishlenie: filosofskie predposilki(Economic thinking: philosophical background).Moscow : Infra — M
3. Kolot, A. (2012). Rozvutok nayki pro praci i sotsialno-trydovi vidnosunu ta ii rol' y pereformatizacii ta formuvanni suchasnogo ekonomichnogo muslennia(The development of the science of labor and labor relations and its role in preformation and the formation of modern economic thinking). Ukrayina : aspekty praci
4. Lebedev, S.(2004). Filosofija nayki: slovar' osnovnuh terminov(Philosophy of science: a Glossary of key terms). Moskow: Academichescij proekt
5. Alpina bizness buks.(2006). Upravlinie znanijami(Knowledge management).Moskow: Alpina

6. Bogetoft, P. (2014). The efficiency of educational production: A comparison of Denmark with other OECD countries. Odense: Tranæs University Press of Southern Denmark
7. Harrison, J. (2015). Planning vocational preparation initiatives. Berlin :European Centre for the Development of Vocational Training
8. Litjens, I. (2013). Qualifications, education and professional development Retrieved from <http://www.oecd.org/education/school/49322232.pdf>
9. Kolot A. Teoretychni i prykladni aspekty pidvyshchennya dokhodiv pratsyuyuchykh yak pere-dumovy zberezheniya ta rozvytku lyuds'koho kapitalu / A. Kolot, S. Hryhorovych // Ukrayina: aspekty pratsi. – 2005. – # 8. – S. 19–27.

Стаття надійшла до редакції 22.01.2015 р.

УДК 331.21 : 338.43 (477)

**Мала С.И.,**

канд. экон. наук, доцент,  
кафедра политической экономии факультетов управления  
и управления персоналом и маркетинга,  
ГВУЗ «Киевский национальный экономический университет  
имени Вадима Гетьмана»  
malasvetlana@mail.ru

**Мала С.І.**

Cand.Econ.Sci., associate professor,  
chair of political economy of faculties of management  
and human resource management and marketing,  
SHEE «Vadim Hetman Kiev national economic university»

**Мала С.І.**

канд. екон. наук, доцент,  
кафедра політичної економії факультетів управління та  
управління персоналом і маркетингу  
ДВНЗ «Київський національний економічний університет  
імені Вадима Гетьмана»

## ПЕРСПЕКТИВНЫЕ ПОДХОДЫ К ИССЛЕДОВАНИЮ РАЗМЕРОВ ОПЛАТЫ ТРУДА В СЕЛЬСКОМ ХОЗЯЙСТВЕ

## PERSPECTIVE APPROACHES TO RESEARCH OF THE SIZES OF COMPENSATION IN AGRICULTURE

## ПЕРСПЕКТИВНІ ПІДХОДИ ПРИ ДОСЛІДЖЕННІ РОЗМІРІВ ОПЛАТИ ПРАЦІ В СІЛЬСЬКОМУ ГОСПОДАРСТВІ

|| *Анализ размеров оплаты и производительности труда, особенно в сельском хозяйстве Украины, где самый низкий уровень стоимости рабочей силы, актуальная проблема. Для определения взаимозависимости данных факторов был использован кластерный анализ, который научно целесообразен при проведении экономических исследований.*