

Список використаних джерел

1. *Верхоглядова В. І. та ін.* Управління розвитком людських ресурсів: [монографія] [Текст] / В. І. Верхоглядова, С. Б. Ільїна, Н. А. Іваннікова, О. В. Лавріченко. — Дніпропетровськ: Наука і освіта, 2008. — 317 с.
2. *Грішнова О. А.* Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. Монографія [Текст]/ О. А. Грішнова. — К.: Т-во «Знання», 2001. — 254 с.
3. *Уиддет С.* Руководство по компетенциям [Текст] : пер. с англ. / Стив Уиддет и Сара Холлифорд. — М. : Изд-во ГИППО, 2008. — 228 с.

Тези розміщено за посиланням:



<http://goo.gl/DyPAe0>

Скібіцький Олександр Миколайович (Україна)

канд. екон. наук, доцент, доцент кафедри менеджменту зовнішньоекономічної діяльності підприємств,
Національний авіаційний університет
skibo@ukr.net

РОЗВИТОК ПЕРСОНАЛУ АВІАБУДІВНИХ ПІДПРИЄМСТВ ЧЕРЕЗ ІНВЕСТИВАННЯ В ОСВІТУ

Skibitskiy Alexander Nikolaevich (Ukraine)

STAFF DEVELOPMENT OF AIRCRAFT ENTERPRISES THROUGH INVESTMENT IN EDUCATION

Незважаючи на актуальність і значимість досліджень проблем теорії і практики економіки праці, шляхи та форми управління

розвитком компетенцій кадрів дотепер досліджені не повною мірою. Недостатньо вивчено багато проблем, пов'язаних зі структурними і процесними інноваційними змінами, які є адекватними вимогам модернізованої економіки і які створюють умови для підвищення її ефективності, забезпечуючи посилення конкурентних позицій авіапромисловості України.

Наразі актуальним є розгляд зростання ролі інтелектуальної праці, здібностей, умінь, освітнього рівня і професійної компетенції працівників авіабудівної промисловості (АП) на сучасному етапі створення інноваційної економіки, заснованої на знаннях, необхідності нагромадження і збереження людського капіталу через інвестування людського потенціалу та створення науково-виробничо-освітнього інноваційного комплексу на базі авіаційних і пов'язаних з авіаційною галуззю вузів.

Враховуючи складність, викликані несприятливою економічною, геополітичною і демографічною ситуацією, здебільшого невисокою продуктивністю праці, порушенням багаторічних зв'язків з АП Російської Федерації в зв'язку із погіршенням геополітичної ситуації в Криму і південно-східному регіоні України, незначною інноваційною активністю вітчизняної АП і практичною відсутністю в неї інтересу до процесу й результатів освіти, можна стверджувати, що система професійної підготовки і підвищення кваліфікації кадрів АП все ж таки залишається інститутом, здатним вирішувати ключові завдання інноваційної економіки, пов'язані з підвищенням якості людського потенціалу.

В економіці, заснованої на знаннях, найважливішим і одним із самих цінних ресурсів (факторів виробництва) є працівники. При цьому мова йде не просто про кваліфіковані трудові кадри, а про фахівців, які володіють спеціальними, часом унікальними знаннями й навичками, тобто зростає актуальність проблеми інвестування людського капіталу держави [3].

Таким чином, у сучасних умовах підвищується значимість інтелектуальної праці й капіталу, підсилюються вимоги до системного й безперервного відновлення компетенцій працівників, але традиційна система освіти все ще інерційна, тому розрив між сформованими нею компетенціями й потребами інноваційної економіки залишається значним, що й визначає необхідність модернізації системи підготовки й перепідготовки кадрів [5].

Усе більшого масштабу і значення набуває діяльність із переважанням інтелектуальної роботи, елементів творчості. Саме із творчістю пов'язаний розвиток людини, вдосконалювання її продуктивних здатностей, оскільки характерною рисою такої роботи

є пошук нових вирішень проблем на основі осмислення накопиченого практичного й теоретичного досвіду. Від працівників потрібно не просто професійні знання, а вміння опрацьовувати і приймати зважені рішення. Отже, у сучасній ринковій економіці здатність до роботи реалізується у формі людського капіталу [13].

Знання, звички, майстерність людини, її здоров'я, подібно до фізичного капіталу, служать на протязі тривалого періоду, обмеженого строком роботи (строком життя), виробляючи послуги, які мають певну вартість. При цьому, людський капітал здатен, також як і «звичайний», морально застарівати до того моменту, коли відбудеться його повне фізичне зношування [5].

Під впливом науково-технічної революції, автоматизації й механізації роботи, трансформації соціальної структури суспільства, підвищення в цих умовах значимості кваліфікації, рівня освіти кожної людини окремо й населення в цілому, традиційна точка зору на жорстке розмежування між роботою, як первинним фактором виробництва, і капіталом, як фактором похідним, отримана в спадщину від промислової революції, втратила своє первинне значення [6].

Таким чином, одним із способів накопичення людського капіталу є інвестування в людину, в її здоров'я й освіту.

Наростання негативних процесів у нагромадженні людського капіталу позначилося, насамперед, на зниженні якості професійної підготовки, і психологічно-фізіологічного здоров'я населення [4]. У перспективі це здатне збільшити відставання економіки України від провідних країн, ускладнити її економічне відродження. Добре відомо, що втрата людського капіталу відбувається дуже швидко, а поповнюється він надзвичайно складно.

Наразі все більше коштів фірми витрачають на розвиток своїх трудових ресурсів. Природно, що постійне виробниче навчання (перенавчання) вимагає певних інвестицій у людський потенціал і, як наслідок, — у його реалізацію — перетворення в людський капітал [5].

Старіння знань, умінь і звичок загострює проблему невідповідності між очікуваними й фактичними професійними компетенціями працівників [1].

Сучасна система освіти не встигає повною мірою сформувати необхідний найманому робітнику й роботодавцю спектр професійних компетенцій, який ініціює підвищення якості робочої сили шляхом відновлення категоріально-методичної бази й доповнення прикладного інструментарію економіки праці [4].

Наразі інтеграція науки, виробництва й освіти має стати важливим фактором збереження і підготовки кадрів; використання науково-експериментальної бази в освітньому процесі, проведення наукових досліджень [2].

Для швидкої та ефективної підготовки кадрів для авіаційної галузі необхідно створити нову структуру в управлінні освітою, а також систему безперервного навчання (перенавчання) з метою забезпечення підприємств персоналом адекватного рівня кваліфікації відповідно до поточних і перспективних вимог авіабудівної галузі [1].

Можемо зробити такі висновки.

1. Створення науково-виробничо-освітніх інноваційних комплексів в авіаційних вузах, або там, де створені відповідні факультети і кафедри (Національний авіаційний університет, Національний аерокосмічний університет ім. Н. Є. Жуковського, Житомирський військовий інститут ім. С. П. Корольова Державного університету телекомунікацій, Кіровоградська льотна академія Національного авіаційного університету України, Харківський університет повітряних сил, Черкаський філіал Харківського аерокосмічного університету, Дніпропетровський національний університет ім. О. Гончара, Запорізький національний технічний університет, Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут» тощо) дозволить позиціонувати їх як базові елементи науково-інноваційного розвитку національної економіки і аерокосмічної галузі. Адже, фахівець, навчений із застосуванням інноваційних механізмів в освіті, дозволить оптимізувати внутрішній бізнес-процес підприємства за входним параметрами «трудовий ресурс» та «інтелектуальний ресурс» [6].

2. Актуальним для України є питання формування такого механізму використання людського потенціалу, який би оптимально поєднував створення, впровадження, поширення знань, акумулюючи всі стадії формування й використання інтелектуальних ресурсів.

3. Наука і освіта є першоосновою для формування людини і перетворення її в особистість. Необхідність інвестицій в освіту і підвищення кваліфікації усвідомлюється як урядом держави, керівниками компаній, так і громадянами, які прагнуть до гідного рівня життя й одержання певного соціального статусу.

4. Розвиток системи професійної підготовки кадрів, вдосконалення людського потенціалу залишається одними із найгостріших

проблем української АП і набуває особливого значення в умовах інноваційної економіки.

5. Найважливішою передумовою підвищення ефективності інвестицій в освіту є прогнозування потреб ринку праці. Прогнозування ситуації на ньому необхідно й державі для запобігання структурних диспропорцій на ринку або масового безробіття і трудової міграції.

6. Одним зі способів нагромадження людського капіталу є інвестування у здоров'я й освіту людини [5]. Проте, у зв'язку з тим, що існує велика кількість показників ефективності інвестицій у людський капітал, абсолютно бездоганих критеріїв їх оцінки немає.

7. Оскільки на стратегію здійснення інвестицій в освіту впливають не тільки виявлені потреби фірми в навчанні й розвитку персоналу, але й характер навчання, положення компанії на ринку праці, плинність кадрів, остільки при розробці інвестиційних проектів, пов'язаних із навчанням і розвитком персоналу компанії, визначення стратегії здійснення цих інвестицій і оцінка їхньої ефективності є актуальною, складною методологічною й методичною проблемою.

Список використаних джерел

1. Атоян В. Р. и др. Вузовский технопарк как базовая структура инновационной деятельности региона [Текст] / В. Р. Атоян, А. А. Коваль, В. Ю. Тюрина, Ю. В. Чеботаревский. Под общ. ред. В. Р. Атояна. — Саратов: Сарат. гос. техн. ун-т, 2001. — 127 с.
2. Багаутдинова Н. Г. Высшая школа сегодня и завтра: пути преодоления кризиса [Текст] / Н. Г. Багаутдинова. — М.: ЗАО «Издательство «Экономика», 2003. — 329 с.
3. Богиня Д. П. Концептуальні підходи до визначення конкурентоспроможності робочої сили на ринку праці [Текст] / Д. П. Богиня // Україна: аспекти праці. — 1999. — № 6. — С. 38.
4. Бондарчук К. Профорієнтація як складова відтворення людського потенціалу в Україні [Текст]// Україна: аспекти праці. — 2007. — №7. — С. 26—29.
5. Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. Монографія [Текст] / О. А. Грішнова. — К.: Т-во «Знання», 2001. — 254 с.
6. Інвестування. Зайнятість. Освіта: Монографія [Текст] / В. Г. Федоренко, М. Г. Чумаченко, Ю. М. Маршавін та ін.; за наук. ред. В. Г. Федоренко. — К.: Наук. світ, 2002. — 517 с.

Тези розміщено за посиланням:



<http://goo.gl/0boZxV>

Торопова Аліса (Україна)

студентка III курсу, група ЕЕП-306,
факультет економіки та управління,
ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана»

**РОЗВИТОК ЕКОНОМІЧНОГО МИСЛЕННЯ ШЛЯХОМ
ПРОФОРІЄНТАЦІЙНОЇ РОБОТИ З МОЛОДДЮ:
ДОСВІД УЧАСТІ У МІЖНАРОДНИХ ОСВІТНІХ ПРОЕКТАХ**

Toropova Alice (Ukraine)

**THE DEVELOPMENT OF ECONOMIC THINKING THROUGH
VOCATIONAL WORK WITH YOUTH: EXPERIENCE
IN INTERNATIONAL EDUCATIONAL PROJECTS**

Однією з актуальних проблем в Україні є питання вищої освіти та системи економічної освіти взагалі. Економіка є сама по собі предмет доволі динамічний та емпіричний, тому процес її викладання потребує інновацій та змін.

Світ поступово переходить до постіндустріальної економіки, де найціннішими робітниками будуть люди-професіонали з унікальними знаннями, здібностями тощо. Розвиток економічного мислення відіграє важливу роль у формуванні свідомої, освіченої людини.