

## ІМПЕРАТИВИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КАДРАМИ ПОСТІНДУСТРІАЛЬНОГО РОЗВИТКУ УКРАЇНИ

©Фіненко О.Ю., 2017

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.

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.

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 майбутньому інженером на виробництві, дослідником або ж працюватиме економістом, він отримує навички в галузі управління на базі інформатики[1, с.5].

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 шаблі середньої освіти в навчальному курсі програм, які спрямовані на підготовку для подальшого навчання і професійної підготовки особистості[2, с.4].

Отже, об'єднавши результати зарубіжних та вітчизняних досліджень можна зробити висновок, що базовими компетенціями, якими необхідно володіти фахівцю під впливом розвитку інформаційно-комунікаційних технологій, є:

1. бути організаційним інженером і творцем віртуальної культури;
2. мислити стратегічно;
3. знати сучасні концепції та методи управління персоналом;
4. вміти виявляти людські таланти;
5. мати цифрові компетенції, щоб застосовувати різноманітні програми з УП;

6. знати стандарти бізнесу, а також бухгалтерію, фінанси, інвестиційний менеджмент;

7. бути активним діячем у сфері соціальної політики та суспільства[3, с.209].

Нагальним питанням має бути комплекс заходів, які базуватимуться на принципах соціального партнерства та мінімізувати період адаптації до нової економіки 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

1. *Bogetoft, P. (2014). The efficiency of educational production: A comparison of Denmark with other OECD countries. Odense: Tranæ University Press of Southern Denmark*

2. *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>*

3. *Василик А.В., Данилицька А.П. Трансформація управління людським капіталом під впливом інформаційно-комунікаційних технологій//Соціально-трудова відносина: теорія та практика : зб. наук. пр. / [голова редкол. А. М. Колот]. 2016. № 2(12).с.203-211*