

Y. Chernyavs'ka

INSTITUTIONAL FACTORS OF EFFICIENCY INCREASING OF ORGANIZATIONS' RESTRICTING

This paper examines the important trends of legislation as a condition of effectiveness of restructuring of enterprises of imperfect competitiveness at the modern stage of market reforms.

Key words: legislation, enterprise restructuring, socio-economic form of enterprise, market transformation of economy, institutionalization of production relations.

© Є. Чернявська

Надійшла до редакції 20.10.2011

УДК 331.108:330.322.5

ІННОВАЦІЙНА МОДЕЛЬ ФАХОВОЇ ПІДГОТОВКИ РОБОЧОЇ СИЛИ ЯК ІНСТРУМЕНТ НАКОПИЧЕННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

ІРИНА ШВЕЦЬ,

*доктор економічних наук, завідувач кафедри управління персоналом і економіки праці
Донецького національного технічного університету*

ОЛЕКСІЙ ЄСЬКОВ,

*доктор економічних наук, завідувач кафедри економіки підприємства
Донбаської державної машинобудівної академії, м. Краматорськ*

ОКСАНА ЗАХАРОВА,

*кандидат економічних наук, професор кафедри управління персоналом і економіки праці
Донецького національного технічного університету*

У статті обґрунтована інноваційна модель фахової підготовки робочої сили, яка створена з метою професіоналізації всіх етапів навчального процесу. Визначено умови формування індивіда як висококваліфікованого та компетентного професіонала.

Ключові слова: інноваційна модель фахової підготовки, робоча сила, інвестиції в людський капітал, вища освіта.

Постановка проблеми. Потреба підприємств в інтенсивному початковому інвестуванні коштів у людський капітал на стадіях трудової адаптації та професійного зростання життєвого циклу працівника значною мірою визначається ступенем прогресивності та адаптованості програм підготовки й перепідготовки фахівців на базі навчальних закладів до сучасних вимог ринку праці. Якість підготовки фахівців із високим рівнем професійних знань і навичок, а отже, професійної компетентності, здебільшого формується на етапі отримання першої вищої або професійно-технічної освіти, що є важливим підґрунтям розвитку не лише освітньої системи, але й економіки України в цілому. В умовах зниженого попиту підприємств до залучення молодих фахівців із вищою освітою має бути забезпечений достатній рівень якості їхньої підготовки та можливість швидкого набуття конкурентних переваг як майбутніх професіоналів. Отже, удоско-

налення системи освіти України в напрямі регулювання взаємозв'язків "школа-ВНЗ-підприємство" на основі поєднання навчальної, наукової та практичної діяльності дозволить підвищити ефективність освіти в цілому, що буде гарантувати досягнення окупності інвестованих із різних джерел коштів у людський капітал та дозволить зменшити наслідки ризиків втрати інвестованих коштів.

Підприємство, як основний споживач кваліфікованої робочої сили, повною мірою має можливість як непрямого, так і прямого впливу на процес підготовки та перепідготовки фахівців навчальними закладами. Непрямий вплив є найбільш поширеним в умовах української економіки та полягає в самостійному виборі підприємством одного або декількох навчальних закладів, які за рівнем та напрямами підготовки повною мірою відповідають його вимогам до якості знань та складу навичок і компе-

№ 7 (114) листопад-грудень 2011 р.

тенцій випускників. Тому вони співпрацюють саме із такими ВНЗ щодо заповнення вакантних посад або здійснення програм професійного розвитку та перепідготовки працівників. Прямий вплив підприємств безпосередньо на процес підготовки фахівців може відбуватися шляхом участі керівників та провідних фахівців підприємств у формуванні змісту навчальної програми підготовки саме тих фахівців, на яких підприємство має найбільший попит. Однак така можливість практично не використовується з боку українських підприємств через високу централізацію та уніфікацію процесу розробки навчальних програм ВНЗ. У результаті на первинний ринок праці приходять випускники ВНЗ, які навіть при отриманні диплома з відзнакою не можуть повністю задовольнити більшість вимог підприємств за обсягом знань та наявними навичками і потребують здійснення певних інвестиційних витрат. Таким чином, спостерігається розбіжність між компетенціями, наявністю яких вимагає певна посада, та існуючою компетентністю випускників ВНЗ на ринку праці. Отже, за сучасних умов доцільним є пошук наявних можливостей для узгодження інтересів усіх зацікавлених суб'єктів у формуванні високопрофесійної, компетентної та конкурентоспроможної робочої сили для задоволення наявного попиту на неї в економіці України.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідження ряду сучасних науковців спрямовані на розв'язання широкого кола наукових та практичних проблем, пов'язаних із процесами формування та розвитку людського капіталу. Так, В. П. Антонюк [1], О. А. Грішнова [2], А. С. Криклій [3], В. А. Савченко [4] та С. В. Шершня [5] визначають процеси формування, оцінки та розвитку людського капіталу в системі освіти й професійної підготовки. Проте якісні перетворення в людському капіталі внаслідок упродовження інвестиційної складової багато в чому залишаються поза увагою не тільки вітчизняних, але й провідних іноземних науковців, що обумовлює необхідність здійснення досліджень цієї проблеми.

Мета роботи - обґрунтувати сучасну інноваційну модель фахової підготовки робочої сили як чинник ефективного накопичення людського капіталу в Україні.

Виклад основного матеріалу. В Україні підготовка фахівців здійснюється на комплексній основі та включає загальноосвітню підготовку абітурієнтів, професійну підготовку фахівців, подальше підвищення їхньої кваліфікації та перепідготовку в разі потреби відповідно до зміни вимог суб'єктів господарювання щодо обсягу та якості знань працівників. Кожна складова цієї системи безпосередньо впливає на формування певного рівня якісної підготовки та забезпечення професійної компетентності фахівців, а отже, на обсяг та якість людського капіталу. При цьому основними інституціональними суб'єктами, які визначають якість та обсяг людського капіталу на регіональному та державному рівнях та класифіковані за місцем їх виникнення, є Міністерство освіти і науки, молоді та спорту України, навчальні заклади системи середньої освіти, професійно-технічні та вищі навчальні заклади, суб'єкти господарювання й служби зайнятості (рис. 1) [6]. Комплексна ефек-

тивна взаємодія всіх суб'єктів у процесі їх взаємоузгодженої діяльності формує передумови для створення певного обсягу та якості людського капіталу окремого регіону та країни.

Державні структури управління загальною системою освіти в особі Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України забезпечують розробку та виконання законодавчої бази освітньої діяльності, визначають зміст, основні форми, способи й методи навчання в системі середньої, професійно-технічної та вищої освіти, обсяги бюджетної підготовки, формують структуру пропозиції первинної кваліфікованої робочої сили на ринку праці. У цих умовах для підвищення результативності реалізації загальнодержавної освітньої стратегії має бути впроваджена система взаємодії між усіма суб'єктами, що формують як пропозицію, так і попит на робочу силу високого рівня компетентності та забезпечують конкурентоспроможність молодих фахівців на ринку праці.

Центральною складовою системи підготовки конкурентоспроможних фахівців для ринку праці України є ВНЗ, які забезпечують підготовку й перепідготовку кадрів на науковій основі з урахуванням новітніх світових тенденцій в освітній сфері відповідно до Закону України "Про вищу освіту" [7]. Аналіз закону дозволяє дійти висновку, що його спрямовано більшою мірою на забезпечення державних потреб висококваліфікованою робочою силою без повного урахування особливостей діяльності та постійної зміни вимог роботодавців, які працюють в умовах високої конкуренції, до якості освіти фахівців [8, с. 67]. У цьому зв'язку достатньо обґрунтованим є постійний перегляд та вдосконалення процесів формування навчальних програм підготовки фахівців різного освітньо-кваліфікаційного рівня із метою їх приведення у відповідність до вимог ринку.

Починаючи з 1991 р., після переходу на ступеневу систему освітньо-кваліфікаційної фахової підготовки, в Україні на базі вищих навчальних закладів III-IV рівнів акредитації було розпочато підготовку кадрів за рівнем "бакалавр", який було визначено як повноцінна закінчена базова вища освіта. На національному рівні було встановлено, що отримання диплома бакалавра надає людині право працевлаштування на вакантні посади (у тому числі й керівні) суб'єктів господарювання різних форм власності та видів економічної діяльності, посадові інструкції яких вимагають наявності відповідного диплома про отримання вищої освіти. Водночас, унаслідок історичних передумов становлення та розвитку вітчизняного ринку праці освітньо-кваліфікаційний рівень бакалавра в економіці України не набув належного практичного поширення та розглядається роботодавцями винятково як неповна вища освіта. Попри те, що така думка є помилковою, переважна більшість роботодавців як підтвердження можливості працевлаштування вимагають наявності диплома про отримання освітньо-кваліфікаційного рівня "спеціаліст" або "магістр". Отже, людина, яка отримала освітньо-кваліфікаційний рівень бакалавра, маючи всі права на відповідне робоче місце задля ефективного працевлаштування за фахом, вимушена продовжувати своє професійне навчання.

На думку більшості фахівців, оцінка якості вищої

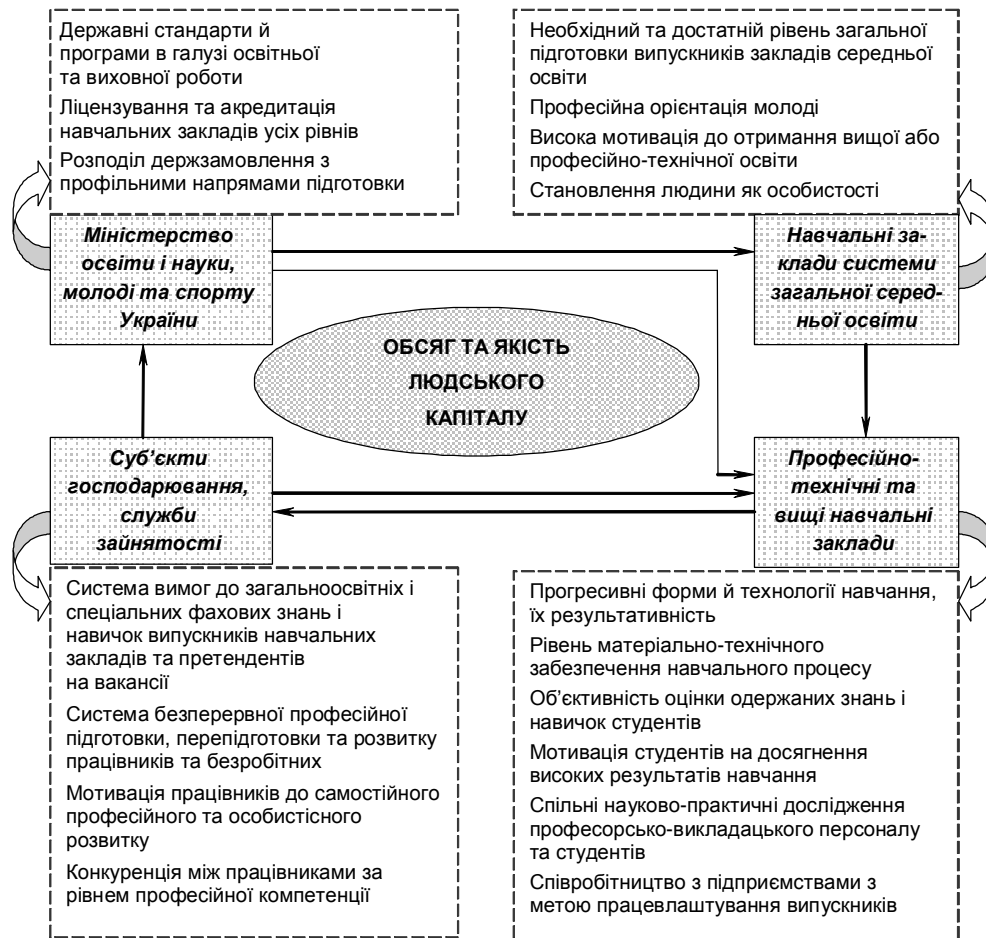


Рис. 1. Формування обсягу та якості людського капіталу у сфері освіти та професійної діяльності.

освіти визначається в першу чергу набуттям за час навчання спроможності випускника самостійно здійснити працевлаштування й стати корисною людиною для суспільства [9, с. 59]. Отже, програма підготовки сучасного фахівця має бути розроблена таким чином, щоб не лише повністю задовольнити вимоги роботодавця, а також виховати й підготувати його до власного успішного трудового шляху. Вища освіта має сприяти розвитку потенціалу й набуття професійної компетентності протягом усього періоду навчання у ВНЗ, що сформує прагнення особи до трудової кар'єри в майбутньому.

Забезпечення високого професійного рівня компетентності випускників ВНЗ має бути реалізоване завдяки впровадженню інноваційної моделі фахової підготовки фахівців, яка має розроблятися та впроваджуватися в навчальний процес відповідно до сучасних вимог ринку праці України та новітніх результатів наукових досліджень в обраній сфері діяльності. Інноваційний характер моделі фахової підготовки забезпечує принцип усебічної професіоналізації процесу навчання студента, яка розглядається як тривалий, динамічний, багаторівневий та цілісний процес професійного становлення особистості й набуття нею соціальної зрілості з метою якісного перетворення індивіда на висококваліфікованого професіонала та фахівця (рис.2). Така модель має охоплювати всі етапи фахової підготовки й зак-

інчуватися успішним працевлаштуванням випускника. Своєчасне впровадження інноваційної моделі професійної підготовки фахівців має на меті кардинально змінити ситуацію з первинним безробіттям молодих фахівців, яка дуже гостро стоїть на ринку праці не лише в Україні, а й у світі в цілому.

Відповідно до запропонованої інноваційної моделі кожен студент, починаючи з першого курсу, за бажанням може здійснювати формування власного портфоліо - постійно поповнюваного архіву навчальних, наукових, творчих та суспільних досягнень, а також обов'язків, які виконувалися ним протягом усього періоду навчання з обов'язковою об'єктивною самооцінкою досягнутого рівня майстерності та результативності. Необхідною умовою формування портфоліо є тісна співпраця викладача й студента для об'єктивної оцінки індивідуальних досягнень студента. Таке портфоліо дозволяє студенту професійно підійти до оцінки власних досягнень, побудувати особистісно-творчу траєкторію власної успішності навчання та набуття професійних знань, що має стати важливою складовою рейтингу майбутнього фахівця на первинному та вторинному ринку праці. Надалі портфоліо студента є одним із інструментів переконання роботодавця про доцільність вибору саме такої особи спочатку для проходження практики на підприємстві, а надалі - при працевлаштуванні вже дипломованого фахівця. Таким чином,



портфолію виконує не лише інформативну функцію, але й стимулює особу до безперервного розвитку власного професійного потенціалу, досягнення високих результатів у навчанні, її активності в професійному навчанні та науково-дослідній роботі.

Одним із недоліків сучасної системи фахової підготовки молодшої людини є досить незначна увага до розвитку її самостійності та сміливості в прийнятті важливого рішення або подолання боязні виступу перед аудиторією. Саме тому інноваційна модель має всебічно сприяти набуттю саме цих компетенцій під час навчання у ВНЗ. Так, організацію різних видів практики має бути здійснено таким чином, щоб кожний студент підготував звіт із презентацією результатів дослідження перед компетентною комісією, до складу якої мають входити викладачі та фахівці підприємств. Поступове впровадження такої форми захисту створює умови для розвитку навичок самостійної підготовки доповіді та її ілюстративного супроводу, набуття досвіду прилюдного виступу із доповіддю та розвитку умінь швидкої реакції на запитання за темою дослідження при його прилюдному захисті. Разом із тим, проходження студентом певного виду навчальної практики на окремих підприємствах надає можливість ознайомлення та опанування новітніми видами техніки, виробничих технологій, комп'ютерних пристроїв та програм, методів управління тощо, чого в більшості випадків не може забезпечити матеріальна база ВНЗ.

У сучасних умовах при працевлаштуванні випускників ВНЗ суттєвого значення набуває вимога роботодавця щодо володіння молодим фахівцем на досить високому рівні кількома іноземними мовами, серед яких у більшості випадків обов'язково є англійська. Саме тому навчальний процес підготовки фахівців має організовуватися таким чином, щоб забезпечити студента можливістю оволодіння на достатньому якісному рівні під час навчання у ВНЗ однією іноземною мовою та при бажанні факультативно або самостійно - ще декількома. Досягнення цієї вимоги може бути реалізоване шляхом запро-

вадження на старших курсах та в магістратурі викладання окремих дисциплін циклу професійної підготовки фахівців іноземною мовою. Проте для цього ВНЗ потрібно буде здійснити додаткові інвестиційні витрати, що мають бути спрямовані на доведення мовного рівня викладачів, які задіяні в мовних програмах професійної підготовки студентів.

Підвищенню ефективності навчання сприяє також використання під час викладання дисциплін циклу професійної підготовки на старших курсах активних імітаційних форм навчання (ділові, планові та рольові ігри, case-study, презентації, "мозковий штурм", брейн-ринги тощо), метою застосування яких є моделювання певних аспектів або окремих проблемних ситуацій із виробничо-господарської діяльності умовного або реального підприємства та пошук шляхів розв'язання кожної ситуації під час проведення занять у навчальній аудиторії в реальному часі. Прискорення засвоєння навчального матеріалу під час таких занять відбувається завдяки високому ступеню зацікавленості й умотивованості студентів, активізації й розвитку їхньої уваги, пам'яті, інтуїтивних та розумових здібностей, що стає можливим за умов інтенсивної групової роботи.

Отже, практичне значення інноваційної моделі фахової підготовки сучасної молодшої людини та її перетворення на висококваліфікованого професіонала полягає в активізації й мотивації студентів до навчальної та науково-дослідної діяльності, у формуванні сучасних знань, умінь та навичок на базі послідовної співпраці навчального закладу та підприємства, що дозволить наблизити компетентісний рівень випускників до сучасних вимог роботодавця.

Водночас із упровадженням інноваційної моделі професійної підготовки випускників ВНЗ мають використовувати всі форми навчання для поширення можливостей надання якісних та конкурентноздатних освітніх послуг усім групам населення. Так, відповідно до законодавства основними дозволеними формами навчання у ВНЗ України є очна, ве-

чірня, заочна та на її основі дистанційна форма й екстернат [7]. Прийняття окремих законодавчих документів щодо регулювання освітньої сфери додатково збільшує можливості підготовки та перепідготовки кадрів суб'єктів господарювання на базі навчальних закладів, зокрема, із залученням дистанційної форми навчання. Перспективи збільшення можливостей отримання переваг дистанційного навчання українські ВНЗ отримали після приєднання України до Болонського процесу в травні 2005 р. [10]. Створення новітніх інформаційних технологій, відео- та електронних засобів зв'язку сприяють інтенсивному розвитку в рамках заочної форми навчання дистанційної форми організації навчального процесу, яка за якістю формування знань, умінь і навичок значно перевершує можливості заочної форми підготовки та перепідготовки фахівців. Сутність дистанційного навчання полягає в одержанні знань за допомогою широкого спектра традиційних і прогресивних інформаційних технологій на відстані, тобто за відсутності безпосередньої фізичної участі викладача, що дозволяє більш інтенсивно використовувати науковий та освітній потенціал провідних ВНЗ, залучаючи в інтерактивному режимі кращих викладачів, збільшуючи аудиторію студентів, а отже, здійснювати якісну підготовку та перепідготовку фахівців незалежно від місця їх проживання та фактичного знаходження під час навчання [11]. При цьому дистанційна форма освіти дозволяє студенту здійснити перепідготовку за новим фахом, пройти тренінг із необхідних йому дисциплін або окремих питань, а також передбачає самостійне або факультативне вивчення матеріалу, довідкове ознайомлення зі змістом певних курсів. Водночас використання дистанційної форми навчання дозволяє більш економічно та раціонально використовувати грошові та часові ресурси, які спрямовуються на одержання цього виду освіти через відсутність необхідності забезпечення протягом тривалого часу безпосереднього контакту між викладачем та студентом, що значно скорочує їх витрати під час навчання. Дистанційні форми навчання також дозволяють підвищити мобільність молодшої людини як безпосередньо під час процесу навчання, так і в період її подальшого працевлаштування.

Проте повне заміщення традиційних форм організації навчального процесу дистанційними є недоцільним, і тому перспективним розвитком навчального процесу ВНЗ є поєднання всіх можливих варіантів організації освітньої діяльності з метою найбільш повного використання переваг кожного з підходів. Виходячи з того, що однією з характерних рис сучасного світового менеджменту провідних компаній світу є інтенсивне та результативне інвестування в безперервний професійний розвиток працівників, яке в більшості випадків реалізується через використання дистанційних форм навчання шляхом організації навчання як у компанії (корпоративні університети), так і в зовнішніх спеціалізованих навчальних закладах, то саме ця форма організації навчального процесу дорослої людини може бути рекомендована як найбільш економічно доцільна [12; 13]. Дистанційна форма навчання дозволяє уникнути зайвого переміщення й відволікання працівників від безпосередніх функціональних обов'язків і надає

можливість оптимізувати інвестиційні витрати підприємства, спрямовані на одержання працівниками другої професії, полівалентної кваліфікації та підтримання високого рівня професійної компетентності.

Перевагою дистанційної освіти є можливість самостійного усвідомленого вибору студентом навчального закладу незалежно від місця його розташування - як у країні, так і за її межами, відсутність вікових та особистісних обмежень, вільний графік навчання й можливість самостійного вибору переліку дисциплін. Чинниками, які обмежують доступ до системи дистанційної освіти, є певні труднощі у виборі навчального закладу, можливість здійснення навчання тільки при наявності в студента певних базових знань у цій сфері, невідповідність можливостей студента та обраного ВНЗ щодо технічного забезпечення, розміру плати за навчання.

Одним з найбільш успішних прикладів розвитку дистанційної освіти у світі є створення міжнародної програми MBA (Master of Business Administration), яку вперше було розроблено та реалізовано в США, а пізніше розповсюджено країнами Європи [14]. Універсальність програм бізнес-освіти MBA досягається використанням єдиної методичної освітньої бази, яка, разом із тим, завдяки своїй гнучкості дозволяє здійснити адаптацію навчальної програми до національних освітніх особливостей кожної країни. Так, навчання за програмою MBA у Великобританії здійснюється на базі класичних університетів з урахуванням традицій академічної освіти та застосування творчого підходу до навчання і виконання самостійних наукових досліджень слухачами [15, с. 51]. Бізнес-освіта в країнах Азії спрямована на використання переваг щільного спілкування багатонаціонального контингенту слухачів із достатньо високою професійною кваліфікацією та досвідом управлінської діяльності. Російські програми бізнес-освіти MBA спеціалізуються на запрошенні для викладання провідних досвідчених менеджерів підприємств та найбільш результативних іноземних викладачів, а також на використанні зручного графіка проведення занять (модульні та вечірні форми організації навчального процесу). Однією з особливостей бізнес-освіти в Україні є її відносна фінансова доступність у порівнянні із зарубіжними аналогами та програмами. Саме тому підвищується ступінь доступності такого навчання не лише для керівних осіб, а й для менеджерів середньої ланки управління.

Упровадження перспективних курсів MBA в Україні дозволяє здійснювати підготовку фахівців міжнародного рівня кваліфікації, забезпечити високий рівень підготовки керівних кадрів вищої кваліфікації, що активно сприятиме підвищенню інтенсивності залучення іноземних інвестицій для реалізації перспективних проектів. За цих умов доцільним є організація єдиного банку даних кваліфікованих фахівців MBA в усьому світі та Україні зокрема. Ураховуючи універсальність одержаної освіти, власники дипломів рівня MBA, з одного боку, можуть бути затребуваними за фахом у будь-якій країні світу, з іншого, мають широку можливість вибору умов та місця професійної діяльності, що значно підвищує рівень їхньої конкурентоспроможності.

Висновки

Отже, основними напрямками вдосконалення та підвищення якості підготовки та перепідготовки кадрів на базі українських ВНЗ, що відповідають сучасним умовам господарювання, є:

упровадження в практику навчальних закладів вищої освіти різних форм дистанційного навчання на підставі розвитку нормативно-правового забезпечення регулювання її організації;

інтернаціоналізація освітніх послуг, яка вимагає розвитку та вдосконалення системи показників державної акредитації ВНЗ і критеріїв оцінки якості освітніх процесів, їхньої гармонізації з показниками й критеріями, що використовуються при оцінці систем менеджменту якості ВНЗ в інших країнах світу;

упровадження в навчальний процес інноваційних моделей підготовки фахівців за тими напрямками, представники яких мають найбільший попит на ринку праці України.

Водночас ВНЗ мають повною мірою задовольнити попит суб'єктів господарювання в короткострокових та середньострокових навчальних адаптованих професійних програмах, що дозволить досягти результативності інвестування в людський капітал та збільшити обсяг та якість людського капіталу. Повне використання всіх наявних в Україні ресурсів, можливостей та напрямів модернізації системи освітніх послуг сприятиме прискоренню інтеграції в європейській освітній простір, досягненню сталого інноваційного розвитку економіки України та дозволить забезпечити очікуваний рівень соціально-економічної ефективності інвестицій у людський капітал.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Антонюк В. П. Формування та використання людського капіталу в Україні: соціально-економічна оцінка та забезпечення розвитку : [монографія] / В. П. Антонюк ; НАН України, Ін-т економіки пром-сті. - Донецьк, 2007. - 348 с.
2. Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки : [монографія] / О. А. Грішнова. - К. : Знання, КОО, 2001. - 254 с.
3. Криклій А. С. Освіта і професійне навчання як чинники

розвитку трудового потенціалу / А. С. Криклій. - К. : Репрографіка, 2005. - 473 с.

4. Профорієнтація населення і професійне навчання незайнятих громадян / [Савченко В. А., Павловська Н. О., Герасимчук В. І. та ін.] ; НАН України. - Кременчук : Науково-дослідний центр з проблем зайнятості населення та ринку праці, 1997. - 277 с.

5. Шекшня С. В. Управление персоналом современной организации / С. В. Шекшня. - М. : ЗАО "Бизнес-школа "Интел-Синтез", 2000. - 363 с.

6. Захарова О. В. Совершенствование качества подготовки и переподготовки кадров / О. В. Захарова, И. А. Бондарева // Соціально-економічні дослідження в перехідний період : зб. наук. праць / НАН України. Інститут регіональних досліджень. - Львів, 2003. - Вип. 6 (XLIV): Інноваційний розвиток економіки. - Ч. 4. - С. 164-175.

7. Закон України "Про вищу освіту" від 17.01.2002 р. № 2984-III // Відомості Верховної Ради України. - 2002. - № 20. - Ст. 134. - С. 506-536.

8. Україна: Звіт з людського розвитку. Сила децентралізації / ПРООН. - К. : ПРООН, 2003. - 136 с.

9. Высшее образование в XXI веке: подходы и практические меры / ЮНЕСКО. Всемирная конференция по высшему образованию (Париж, 5-9 окт. 1998 г.) [Раб. доклады]. - Париж : ЮНЕСКО, 1998. - 90 с.

10. The Bologna Declaration of 19 June 1999. Joint declaration of the European Ministers of Education / The European higher education area [Електронний ресурс]. - Режим доступу : http://www.ond.vlaanderen.be/hogeronderwijs/bologna/documents/MDC/Bologna_Declaration1.pdf.

11. Holtbeng B. Status and trends of distance education / B. Holtbeng. - London : Kogan Page, 1981. - P. 200.

12. Фролова И. И. Адаптационный тренинг - инструмент корпоративной системы обучения / И. И. Фролова, М. И. Рогачева // Управление развитием персонала. - 2007. - № 4 (12). - С. 308-313.

13. Amadco A. Distance education without high costs / A. Amadco // Learning and leading with technology. - 1995. - Vol. 22. - № 8. - P. 12-13.

14. 5 Steps to a Graduate Business Degree / Master of Business Administration [Електронний ресурс]. - Режим доступу : <http://www.mba.com/mba/whybschool>.

15. Уильямс Д. Универсальность диплома MBA / Д. Уильямс // Социология образования. - 2003. - № 1. - С. 49-52.

I. Shvets, O. Es'kov, O. Zakharova

INNOVATIVE MODEL OF PROFESSIONAL TRAINING LABOR AS A TOOL HUMAN CAPITAL ACCUMULATION

Unsubstantiated nature of an innovative model of training the workforce in order to professionalize all stages of the learning process. The conditions of formation of the individual as a highly qualified and competent professional.

Key words: innovative model of professional training, labor, investment in human capital, higher education.

© I. Швець, О. Єськов, О. Захарова
Надійшла до редакції 21.09.2011