

- определить ключевые абстракции модели - составляющие классы поведенческие паттерны, выделить части системы, определяющие сложное целевое поведение, и составить их описания;
- определить роль и взаимодействия каждой из частей системы.

Модель соответствует пониманию экономического подхода Беккером Г.С. - всеобъемлющий и применимый ко всему человеческому поведению [2]. Программа реализующая модель может быть подключена как самостоятельный модуль в самые различные интегрированные информационные системы управления, поскольку изначально построена на тех же основных принципах создания интегрированных информационных систем.

Источники и литература:

1. Автономов В. С. Модель человека экономической науке / В. С. Автономов. – СПб. : Экономическая школа, 1998. – 230 с.
2. Беккер Г. С. Человеческое поведение: экономический подход. Избранные труды по экономической теории / Г. С. Беккер. – М. : ГУ ВШЭ, 2003. – 672 с.
3. Галочкин И. В. Модель человека в современной экономической теории / И. В. Галочкин; ред. М. В. Сафрончук. – М. : Линкор, 2009. – 284 с.
4. Карминский А. М. Информационные системы в экономике : учеб. пособие : в 2-х ч. / А. М. Карминский, Б. В. Черников. – М. : Финансы и статистика, 2006. – Ч. 1 : Методология создания. – 336 с.
5. Ключарев В. А. Нейромодели принятия решения / В. А. Ключарев // Образовательный видеопортал UniverTV.ru. – Режим доступа : http://www.univertv.ru/video/biology/obwaya_biologiya/kurs_lectij_nejroekonomika_nejrobiologiya_prinyatiya_reshenij/?mark=science1
6. Организационное поведение : практикум / под ред.: Г. Р. Латфуллина, О. Н. Громовой. – СПб. : Питер, 2006. – 272 с.
7. Никольская К. А. Закономерности интегративной деятельности мозга позвоночных / К. А. Никольская, Ш. К. Сагимбаева // Механизмы адаптивного поведения : сб. науч. трудов. – Л. : Наука, 1986. – 151 с.
8. Объектно-ориентированный анализ и проектирование с примерами приложений / Буч, Гради, Максимчук, Роберт А., Энгл, Майкл У, Янг, Бобби Дж., Коналлен, Джим, Хьюстон, Келли А. – М. : ООО "И.Д. Вильямс", 2008. – 720 с.
9. Itil Books IT SERVICE MANAGEMENT ZONE : [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.ital.org.uk/index.htm>

Куценко В.І., Гаращук О.В.

УДК 338.24:323.32

МОДЕРНІЗАЦІЯ ПАРАДИГМИ ФОРМУВАННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ – ШЛЯХ ДО ПІДВИЩЕННЯ ЙОГО ЯКОСТІ

„Хороше управління дозволяє отримати нові вигоди від інтелекту й освіти і навіть від емоцій працівників у такій же мірі, як і від їхніх рук”

Т. Мілс

Актуальність дослідження. Економіка ХХІ століття ставить високі вимоги до якості робочої сили – освітнього, професійного, культурного рівня працівників – персоналу¹ та кадрового потенціалу². Саме ці параметри останніх визначають конкурентноздатність економіки. Ще в 1938 р. відомий український дослідник Ю. Липа писав, що доля України в руках її людей. Трохи пізніше В.І. Вернадський пише, що спасіння України у розвитку освіти і наукових знань.

Останнім часом в умовах ринку появилось багато професій (менеджер, маркетинголог, ділер, банківський службовець), що зумовлює зміну ієрархії престижу професії перш за все в суспільній свідомості, критеріїв затребуваності на ринку праці, підвищуються вимоги до зростання конкурентноздатності фахівців-випускників навчальних закладів.

Конкурентноздатність працівника – це:

- відповідність робочої сили вимогам ринку праці;
- сукупність характеристик, що визначає порівняльні позиції конкурентного працівника чи окремих груп на ринку праці;
- сукупність таких показників, які дозволяють йому (працівнику) претендувати на зайняття певних вакансій.

Проблемам підготовки кадрів, які відповідали б реальним потребам економіки і суспільства в цілому присвячено багато наукових розробок. Серед дослідників цієї проблеми слід назвати Андрушківа Б., Андрущенко В., Ансофера Г., Балла Г., Болдарова Л., Виготського Л., Виноградова О., Гончарова Н.,

¹ Персонал (лат. persona – особистість) – це колектив працівників або сукупність осіб, які здійснюють трудові функції на основі трудового договору (контракту).

² Кадровий потенціал – це трудові можливості підприємства, здатність персоналу до генерування ідей, створення нової продукції, його освітній, кваліфікаційний рівень, психофізіологічні характеристики та мотивації. Кадровий потенціал – це трудові можливості підприємства, здатність персоналу до генерування ідей. Створення нової продукції, його освітній, кваліфікаційний рівень, психофізіологічні характеристики і мотиваційний потенціал.

Давидова В., Денисенка Е., Долішного М., Друкера П., Зязюна І., Іноземцева В., Канішенка Л., Котлера Ф., Кремена В., Лугового В., Павленка А., Панченка Є., Сенча І., Степка М., Таланчука П., Файоля А., Хаєка Ф., Чухна А., Шумпетера Й. та багато інших.

Натомість в опублікованих роботах ще недостатня увага приділена обґрунтуванню шляхів удосконалення парадигми формування кадрового потенціалу, забезпечення його високої якості. Тому **метою** нашого дослідження є пошук шляхів підвищення якості підготовки кадрів, зокрема, за рахунок модернізації освіти.

Виклад основного матеріалу. Соціально-економічний розвиток України на сьогоднішній день не відповідає її можливостям. Так, середньорічне виробництво сільськогосподарської продукції складає лише 70% до рівня 1990 р., а промисловості – 79%. Наша країна і сьогодні серед країн бывшего Союзу РСР і бывшего соціалістичного табору є чи не єдиною, яка до цього часу не досягла в економічному розвитку рівня 1990 р.

Відомо, що важливим показником економічного розвитку є валовий внутрішній продукт (ВВП) на душу населення. Сьогодні він дуже диференціюється в розрізі країн. Якщо в Україні, приміром, у 2008 р. він складав 7,3 тис. дол., то у США – 37,4; Данії – 36,6; Австралії – 35,7 тис. дол. [2, с. 99]. У цілому величина ВВП в Україні на одного, скажімо, працюючого є у 4-5 разів нижчою, ніж у країнах Європейського Союзу. А це значить, що у зазначених Європейських країнах задовольняються життєві потреби не лише нинішнього покоління, але і створюються передумови для задоволення соціально-економічних потреб прийдешніх поколінь. Щоб цього досягти, в Україні необхідно забезпечити перехід нашої держави на інноваційний шлях розвитку, який виступає єдиноможливим інструментом у конкурентній боротьбі. Статистика свідчить, що найбільших успіхів досягають ті країни, ті суб'єкти господарювання, в яких інноваційна діяльність являє собою неперервний процес.

Тому вкрай важливим є необхідність забезпечити перехід усіх галузей економіки на інноваційний шлях. А для цього важливо створити належні умови, щоб інформаційні та комунікаційні технології не погіршували середовище життєдіяльності людини, а сприяли формуванню умов для зміни людиною своїх природних рис, для збереження співвідношення між природою і людиною, між людиною і можливостями науково-технічного прогресу. Саме такий підхід забезпечить не лише економічне зростання, а й підвищення добробуту населення. Адже нині в Україні 21,4% населення мають доходи нижче величини прожиткового мінімуму³ і який є значно нижчим, ніж навіть у сусідній Молдові (табл. 1).

Таблиця 1. Величина прожиткового мінімуму в Україні та ряді інших країн, 2010 р.

Країна	Дол. США	Євро
Азербайджан	108	82
Білорусь	92	69
Казахстан	92	69
Киргизстан	76	57
Молдова	111	85
Росія	185	137
Україна	110	83

Джерело: [13, с. 307].

На жаль, останнім часом в Україні спостерігається концентрація бідності, що охоплює основну частину її населення. Загострюється соціальна напруга. Особливо гострота цієї проблеми посилюється на фоні того, що поглиблюється прірва між бідними і багатими. Останнє зумовлює формування в нашій державі різних способів життя, різних можливостей щодо долучення населення до культурних цінностей, до освіти, медичних і рекреаційних послуг тощо.

В цих умовах української важливою є необхідність зміни парадигми соціально-економічного розвитку, формування особистісно зорієнтованого суспільного простору, важливим елементом якого має стати гуманізація⁴ суспільства. Що, в свою чергу, потребує внутрішньої зібраності кожної особистості, яка має виробляти свою стратегію, свідомо і планомірно вдосконалюючи її.

Досвід багатьох розвинених країн свідчить, що цьому сприяє розвиток освіти, науково-технічного прогресу, інтелектуального потенціалу країни. Саме такий підхід сприяє розвитку високо- і середньотехнологічних виробництв, перетворенню інноваційних факторів в основне джерело економічного зростання.

У високорозвинутих країнах світу освіта є визначальним чинником не лише підвищення інтелектуального потенціалу суспільства, підготовки кадрів, але і забезпечення:

- соціальної стабільності суспільства;
- національної та економічної безпеки держави;
- саморозвитку кожної особистості;
- консолідації суспільства та національної стійкості;

³ Прожитковий мінімум – це вартісна оцінка споживчого кошику, що включає мінімум наборів, необхідних для збереження здоров'я людини та забезпечення її життєдіяльності, і відноситься до числа найважливіших соціально-економічних показників. Споживчий кошик включає продукти харчування, непродовольчі товари та послуги.

⁴ Гуманістична – людська, властива людині, людиноподібна.

- економічного зростання тощо.

Разом із тим освіта може вищезазначене забезпечити, якщо дана сфера діяльності формується на інноваційній основі. В Україні, як відомо, прийнято ряд законів про інноваційну діяльність, що орієнтують суспільство на інноваційний розвиток, на створення умов для кардинального оновлення як соціально-економічної сфери в цілому, так і кожної її ланки, зокрема. Серед останніх – Державна національна програма „Освіта” (Україна XXI століття), що передбачає необхідність удосконалення системи вищої освіти, підвищення якості підготовки фахівців. А це вимагає змін не лише у змісті, але й у формах і методах навчання.

Останнього, до речі, вимагає й те, що в країні зароджується індустрія нанотехнології. Необхідність поліпшення професійної підготовки фахівців стає все більш очевидною. Тим більше, що випускники професійних навчальних закладів останнім часом, на жаль, не задовольняють потреби роботодавців. На подолання цієї проблеми направлений і Указ Президента України В. Януковича „Про заходи щодо забезпечення пріоритетного розвитку освіти в Україні”. Згідно з цим документом 2011 рік було оголошено роком освіти та інформаційного суспільства, що мав:

- забезпечувати поліпшення функціонування та інноваційного розвитку освіти в Україні;
- сприяти підвищенню якості та доступності освіти;
- створити умови для інтеграції української освіти в європейський освітній простір зі збереженням національних досягнень і традицій.

Входження України в єдиний освітній простір потребує поліпшення не лише якісних, але і кількісних параметрів, підвищення освітнього рівня, який, на жаль, ще залишається низьким (табл. 2).

Таблиця 2. Освітній рівень населення, за місцем проживання, %, 2010 р.

Показник	Усього	у тому числі у		
		великих містах	малих містах	селах
Частка населення у віці 22 роки і старші мають повну вищу освіту	20,7	30,8	19,6	8,2
Не мають початкової загальної освіти та неписьменні	5,3	4,0	4,2	7,0

Джерело: [15, с. 5; 14].

Як видно із табл. 2, особливо низьким є освітній рівень сільських жителів. Водночас існує певна відмінність в освітньому рівні чоловіків і жінок (табл. 3).

Таблиця 3. Рівень освіти населення за статеву ознакою, %, 2010 рік.

Показник	Усього	у тому числі	
		жінки	чоловіки
Частка населення у віці 14-35 років має:			
повну вищу освіту	17,7	19,9	15,6
професійно-технічну	22,6	18,2	26,9
не має початкової загальної освіти та неписьменні	0,2	0,2	0,3

Джерело: [15, с. 5; 14].

Сьогодні вкрай важливими є не лише кількісні параметри розвитку освіти, а і якісні. Ні у кого не викликає сумніву той факт, що якісна освіта у вищій школі у значній мірі залежить від цього ж показника у загальноосвітніх навчальних закладах. Приміром, Громовий В. вважає, що в українській шкільній освіті існує 10 розломів, які негативно позначаються на якості навчання, на якісних параметрах діяльності загальноосвітнього навчального закладу. Серед останніх:

- часовий розлом між минулим і майбутнім (вчителі зі старим мисленням і молодь – з новими підходами до навчання);
- нормативно-правовий – між нормативами і реаліями сучасної освіти (існує удавана освітня реальність та реальність як така);
- управлінський розлом між застарілою системою управління і нагальною необхідністю „роздержавлення” загальноосвітніх навчальних закладів;
- мережевий розлом між існуючою мережею і демографічною, соціально-економічною і соціально-педагогічною реальністю;
- внутрісистемний розлом між елітарною освітою (ліцейна, гімназійна, приватна) і масовою шкільною;
- територіальний розрив між мегаполісами (великі міста) і периферіями; між містом і селом;
- розрив між педагогічною наукою й освітньою практикою;
- тендерний розлом між суто жіночими педагогічними колективами і чоловічим менеджментом.

Практика свідчить, що не завжди освітній менеджмент відповідає реальним потребам, не є адекватним освітнім вимогам. У цьому контексті справедливою, на наш погляд, є думка Сухомлинського В., який зазначає, що багато серед тих, які управляють освітою, є такі, що не люблять ні школи, ні дітей. А дехто з них навіть ненавидить педагогіку. Ці, з дозволу сказати, керівники відстоюють години своєї вахти. І при таких горе-керівником сфери освіти годі говорити про забезпечення високої її якості. За такого керівництва сферою освіти мова не може йти і про забезпечення в школі вибору власної освітньої траєкторії, здійснення профілізації старшої школи – важливої передумови підвищення якісних показників.

Шлях до підвищення якості навчання лежить і через співпрацю школи та вищого навчального закладу, розширення мережі шкіл, які працюють за інклюзивною освітньою моделлю, що передбачає необхідність

створення умов для навчання всіх дітей, нових механізмів навчання та виховання. Таке навчання ґрунтується на принципах:

- самостійності особи;
- врахування індивідуальності;
- поваги до особистості;
- гуманізації навчально-виховного процесу;
- справедливості та поваги до особистості;
- максимального розкриття потенційних можливостей кожного учня, студента;
- стимулювання кожного учня до особистісно-розвивального творення.

Такий підхід сприятиме тому, щоб кожен випускник навчального закладу міг:

- гнучко адаптуватись в мінливих життєвих ситуаціях;
- самостійно й критично мислити;
- бачити й формулювати проблему та знаходити раціональне її вирішення;
- усвідомити, де і яким чином можна здобувати знання, як їх можна використати в житті;
- бути здатним генерувати нові ідеї, творчо мислити;
- гармонійно працювати з інформацією;
- бути комунікабельним, контактним у різних соціальних групах;
- працювати в колективі в різних ситуаціях;
- бути здатним самостійно працювати над розвитком особистої моралі, інтелектуального і культурного рівня.

Для підвищення якості знань в загальноосвітніх навчальних закладах здійснюється моніторинговий⁵ контроль якості середньої освіти (педагогічної, психологічної, соціологічної, медичної, статистичної, ресурсної, кадрової, управлінської складових, які прямо чи опосередковано впливають на якість освітніх послуг).

Досвід кращих навчальних закладів (і середніх, і вищих) свідчить, що для підвищення якості освіти необхідно задіяти весь ресурсний⁶ потенціал для оптимізації навчального процесу, збільшивши віддачу в процесі педагогічної діяльності, перш за все той ресурсний потенціал, яким володіє навчальний заклад.

В умовах всезростаючих інформаційних потоків, упровадження високотехнологічних засобів фахівець постійно опиняється в ситуації, коли він гостро відчуває потребу в постійному оновленні навчально-матеріальної бази. Показник оснащення українських навчальних закладів, залишається низьким, особливо високотехнологічним обладнанням. За цим показником Україна значно відстає від західних країн. Зношене, морально застаріле обладнання не лише нездатне забезпечити випуск конкурентоспроможного фахівця, але й знижує активність процесу інтеграції освіти України в загальноєвропейський освітній простір, метою якого є підвищення якості підготовки кадрів, що позитивно впливає на всі види економічної діяльності.

За даними Європейського регіонального бюро Всесвітньої організації охорони здоров'я (ВООЗ), існує пряма залежність між кількістю та якістю підготовки кадрів, з одного боку, та кількістю врятованих людей. Лише грамотний спеціаліст, який володіє необхідним обсягом теоретичних знань і практичних навиків, здатний освоїти сучасні технології, обґрунтувати алгоритм своїх дій.

Удосконалення процесу підготовки фахівців за Європейськими стандартами⁷ є одним із чинників євроінтеграції освіти. В досягненні цього винятково важлива роль відводиться кадровій складовій ресурсного забезпечення. Тож не дивно, що останнім часом акцент ставиться на вплив викладача на учня, студента, слухача. І тут основним принципом мають слугувати слова А. Сміта „постав себе на його місце”. Сьогодні фахівець відчуває гостру потребу в постійному підвищенні своєї кваліфікації, що зумовлює необхідність удосконалення вже існуючих і пошук нових форм систематичного підвищення знань. Серед останніх – впровадження інтерактивних методів навчання із застосуванням телекомунікаційних технологій та самопідготовки за Інтернет-програмами PREK; дистанційна форма навчання тощо. Ці форми підготовки кадрів мають значні переваги над традиційними методами. При їх застосуванні забезпечується:

- більш повне задоволення потреб населення в освітніх послугах;
- економічна активність навчального закладу;
- гнучкість системи освіти для працюючого фахівця;
- висока якість і високі стандарти освіти за рахунок реалізації комплексних освітніх програм, заснованих на використанні передових педагогічних інформаційних технологій;
- можливість залучення додаткових людських ресурсів з інших країн у якості викладачів;

⁵ Моніторинговий контроль – це комплекс кількарізних повторювальних довгострокових процедур, спрямованих на оцінку процесу розвитку освіти в заданих часових точках, з'ясування рівня позитивних тенденцій та відхилень з метою внесення в колектив і прийняття управлінських рішень.

⁶ Ресурси – це об'єктивні складові будь-якої діяльності, без яких неможлива діяльність суспільства. Це – матеріально-технічні, кадрові, фінансові, адміністративні, інформаційні, оптимізація яких здатна привести до покращення результатів навчального процесу.

⁷ Такі стандарти передбачені Болонською декларацією. Болонський процес, до якого в 2005 р. долучилась Україна, – це добровільний, багатоваріантний, гнучкий, відкритий, поступальний, що ґрунтується на цінностях Європейської освіти та культури і не ставить за мету руйнацію національної особливості освітньої системи. Одним із головних пріоритетів цієї системи визначено „освіта протягом усього життя”. В Україні використовується багатопільовий механізм – Європейська кредитно-трансферна система (ECTS). Запровадження системи набору кредитів з усіх видів професійної діяльності майбутнього фахівця стане одним із етапів стандартизованої системи оцінювання рівня професійної компетентності фахівця.

- підвищення соціальної та професійної мобільності фахівців, їхньої соціальної активності, кругозору, рівня самосвідомості;
- широкі можливості одержання фахівцем за місцем проживання без відриву від основного місця роботи безперервної освіти;
- ефективніша робота з персоналом, який має власний досвід і надає перевагу сучасним технологіям самостійного навчання тощо.

Досягнення європейських стандартів у сфері підготовки кадрів, підвищення якості тісно пов'язане з модернізацією не лише освіти, а й економіки в цілому.

Саме з інноваційним розвитком пов'язана й модернізація економіки, всіх її галузей. Модернізація економіки тісно пов'язана з розвитком усього суспільства, послідовним упровадженням інноваційних технологій, модернізацією освіти, у тому числі системи підготовки кадрів. У цих умовах наразі потребою стала безперервна освіта. Цього вимагає:

- динамізм сучасної цивілізації;
- зростання соціальної ролі особистості;
- гуманізація та демократизація суспільства;
- інтелектуалізація праці в усіх сферах економіки;
- швидка зміна техніки і технологій.

Завданням модернізації освіти є навчити кожну людину самостійно здобувати нові знання, аналізувати нову інформацію; постійно вдосконалювати власні особисті та професійні якості. Адже інтелектуальні, духовно-моральні ресурси людини визначають рівень розвитку економіки, культури, технічної і технологічної політики. Інновації в сфері культури – це не лише управління технологічними, організаційними й економічними інноваціями, але і менеджмент педагогічних інновацій, тобто управління процесом розробки та поширення нових педагогічних технологій, методів, прийомів, методик викладацької діяльності.

Модернізація освіти парадигми формування кадрового потенціалу – це комплексне завдання, що вимагає здійснення скоординованих дій, це перехід на інноваційні освітні технології – комп'ютерні, дистанційні, он-лайн тощо. У зв'язку з цим модернізація системи підготовки кадрів веде до того, що остання починає виступати як цілісне соціально-економічне явище, що відчуває вплив об'єктивних і суб'єктивних фактів, враховує досвід людства, кінцевою метою якого є формування самостійної творчої особистості.

Пристаюючи до модернізації сфери підготовки кадрів, необхідно відмовитись від міфів і не переоцінювати сучасний її стан. Адже основні засоби, як зазначено вище, практично не оновлюються, уже не один десяток років, старіють, інфраструктура деградує. Прискоренню подолання цієї проблеми має сприяти інтеграція освіти та науки. Модернізація вищої освіти має забезпечити підвищення якості підготовки конкурентоздатних кадрів. Показником останнього має стати затребуваність випускників навчальних закладів на ринку праці. Разом із тим парадигма формування кадрового потенціалу в Україні має плавно вписуватись у світову систему, включаючи загальноєвропейську, з метою формування єдиного освітнього простору, направлено на більш широку доступність населення до освітніх ресурсів, як у нашій країні, так і за її межами. І цьому сприяє реалізація Болонської декларації, що має базуватись на наступних принципах:

- автономії та підпорядкованості;
- відповідальності перед суспільством;
- розвитку університетської системи наукових досліджень;
- врахуванні різноманітності форм організації національних систем освіти.

Модернізація парадигми формування кадрового потенціалу сприятиме прискоренню введення системи, що забезпечує співставність дипломів про вищу освіту; підвищенню мобільності студентів, викладачів, дослідників, використовуючи уніфіковану систему визнання якості знань; розширенню впровадження модульної системи навчання, що являє собою активний пізнавальний процес засвоєння учнями різних видів професійної діяльності; необхідності співробітництва в сфері вищої освіти з метою розробки єдиних методологічних підходів щодо формування критеріїв оцінки якості освітнього процесу; розробки взаємновизнаної системи показників (індикаторів), а також механізмів оцінки забезпечення та сертифікації якості; посиленню „Європейського виміру”, якості та конкурентноздатності підготовки кадрів, що дозволяє зробити освіту більш адекватною і гнучкою по відношенню до зовнішнього середовища і вибудувати освітній процес на основі освітніх модулів.

Таким чином, можна сказати, що сучасна модернізація – це послідовний і постійний процес, орієнтований на підтримку навчальних закладів на найвищому сучасному рівні. Мова має йти не лише про підготовку кадрів, але і про ефективне їх використання. Цьому має сприяти відповідний мотиваційний механізм ефективного управління персоналом та кадровим потенціалом. Як відомо, мотивація виникає під впливом потреб та інтересів. Мотиви – це те, чого чекають люди, це система заходів, направлена на створення умов, спонукаючи персонал, кадровий потенціал до більш ефективного, ініціативного виконання своїх посадових повноважень, це адекватне заохочення працівників до покращення своєї діяльності. Будь-яка організація праці має поєднувати інтереси людини, її розвиток з вимогами постійного вдосконалення виробництва. Зрозуміло, що спектр мотивів трудової діяльності працівника досить різноманітний. Тому будь-яку працю слід організувати таким чином, щоб розвивати індивідуальні якості людини, щоб були затребувані всі потенційні можливості кадрів кожного працівника.

Стимулюючи працю, частіше всього у будь-якій сфері діяльності у якості стимулів використовують:

- грошові винагороди – зарплата, доплата, премія, бонуси тощо;
- негрошове стимулювання – путівки, харчування, транспортні пільги; можливість здобуття другої вищої освіти, підвищення рівня кваліфікації тощо⁸;
- поліпшення житлових умов, умов праці.

Практика свідчить, що грошові винагороди позитивно спрацьовують лише тоді, коли оплата праці є справедливою і працівник бачить зв'язок своєї діяльності з кінцевим результатом своєї роботи. Зарплата – важлива система стимулювання працівників, один із інструментів впливу на ефективність праці, підвищення конкурентноздатності підприємства.

Серед основних напрямів матеріального стимулювання працівників сфери освіти є підвищення тарифних ставок і посадових окладів, що відбувається за збільшення обсягів виробництва; зростання кваліфікації; суміщення посад, тобто виконання обсягу робіт з меншою кількістю працівників; збільшення обсягів реалізації продукції; преміювання відбувається за: впровадження нових розробок і нових технологій; підвищення якості продукції; зниження трудомісткості тощо.

Нематеріальне стимулювання – це перш за все різні види соціальної допомоги соціального забезпечення. У їх числі:

- престижність праці;
- самостійність прийняття рішення;
- можливість управляти виробництвом.

До моральних стимулів відносяться:

- можливість творчої реалізації;
- особисте визнання;
- соціально-психологічний клімат в колективі, соціальні інтеракції. Всі вони, як свідчить практика, сприяють підвищенню ефективності використання кадрового потенціалу.

Висновок. Підвищення якості підготовки кадрів, формування кадрового потенціалу є одним із пріоритетних напрямів забезпечення успішної реалізації Програми економічних реформ на 2010–2014 роки „Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава”, що, в свою чергу, потребує:

- забезпечення процесів диверсифікації навчальних програм, здатних задовольняти багатосторонні запити індивідуумів, суспільства і держави;
- підвищення ролі системи підготовки кадрів у забезпеченні диверсифікаційних потреб сучасного суспільства, що базуються на знаннях у питаннях якості спеціалістів;
- виявлення тенденцій щодо відкритості для суспільства інформації про діяльність інститутів освіти зі зміною і розвитком автономії вищих навчальних закладів;
- підвищення якості інтернаціоналізації освіти в цілому і вищої, зокрема, та формування відповіді вищої освіти на виклики глобалізації;
- підвищення академічної мобільності студентів українських вишів і трудової мобільності населення між країнами Європи та світу;
- розширення можливостей ефективного використання інформаційних комп'ютерних технологій для доступу до різних освітніх програм і підвищення якості підготовки випускників вищих навчальних закладів;
- зміцнення постійних зв'язків вищої освіти з науково-дослідними установами для забезпечення високої якості підготовки кадрів.

Реалізація цих напрямів, на наш погляд, сприятиме підготовці фахівців у відповідності з вимогами тріади „знає, вміє, володіє”, тобто забезпечить перехід від традиційної парадигми формування кадрового потенціалу, що включає знання, вміння й навички, у бік практичної направленості сучасної системи підготовки кадрів, посилення її діяльній складової.

Джерела та література:

1. Башмакова Н. И. Мировые тенденции развития высшего образования в XXI веке: видение ЮНЕСКО и практика реформ / Н. И. Башмакова // Высшее образование сегодня. – 2007. – № 1. – С. 29.
2. Белорусский экономический журнал. – 2010. – № 2. – С. 99.
3. Головінов В. Професійно-технічна освіта в умовах світової та вітчизняної фінансово-економічної кризи. Проблеми старі – виклики нові / В. Головінов. // Професійно-технічна освіта. – 2008. – № 4. – С. 4.
4. Инновационный потенциал кадров организации : [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.Vn.2.mnogosmenka.ru>
5. Качество человеческого потенциала в условиях инновационной экономики // Народонаселение. – 2009. – № 3. – С. 20-21.
6. Крутій К. Проектування освітнього простору ДНЗ / К. Крутій // Імідж сучасного педагога. – 2009. – № 6-7. – С. 10.

⁸ Скажімо, в Ізраїлі існує система поліпшення якості кадрового потенціалу, в сфері освіти у відповідності з якою кожен учитель після кожних семи років може брати річну оплачувану відпустку для підвищення свого освітнього й професійно-кваліфікаційного рівня. У Сінгапурі кожному вчителю, викладачу вищого навчального закладу додатково до зарплати оплачується 100 годин на підвищення свого професійного рівня.

7. Куценко В. І. Інноваційно-кластерна парадигма підготовки кадрів / О. В. Гарашук, В. І. Куценко // Інвестиції: практика та досвід : наук.-практ. журнал РВПС України НАН України. – 2011. – № 1. – С. 13-16.
8. Куценко В. І. Кадровий потенціал соціального розвитку: шляхи вдосконалення / В. І. Куценко, О. В. Гарашук // Економіка і регіон : наук. вісник ПНТУ. – 2011. – № 1 (28). – С. 82-88.
9. Куценко В. І. Стратегічні напрями підвищення якості підготовки кадрів / В. І. Куценко, О. В. Гарашук // Економіка та держава : наук.-практ. журнал РВПС України НАН України. – 2011. – № 3. – С. 12-14.
10. Куценко В. І. Вища і післядипломна освіта в ринкових умовах / В. І. Куценко. – К. : РВПС України НАН України, 2009. – 224 с.
11. Лук'янов В. Нововведення в освітній сфері: сучасний стан і проблеми / В. Лук'янов, Ф. Брецько, Л. Лоха та ін. // Голос України. – 2009. – № 155. – С. 7.
12. Наукова та інноваційна діяльність в Україні : стат. зб. / Державний комітет статистики України. – К., 2008. – 360 с.
13. Общество и экономика. – 2011. – № 8-9. – С. 307.
14. Освіта : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua/>
15. Основні показники діяльності вищих навчальних закладів України на початок 20010/11 навчального року : стат. бюл. / Державний комітет статистики України. – К., 2011. – 207 с.

Майданевич Ю.П., Касянчик В.В.

УДК 657

СВОБОДНЫЕ (СПЕЦИАЛЬНЫЕ) ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ЗОНЫ УКРАИНЫ

Постановка проблемы. Специальные (свободные) экономические зоны (СЭЗ) - один из инструментов стимулирования международного экономического сотрудничества на основе привлечения иностранных инвестиций. Кроме того, в сочетании с другими элементами общей стратегии экономического развития страны, СЭЗ способны обеспечить активизацию предпринимательской деятельности, привлечения новых технологий, развитие рыночных методов ведения хозяйства. Примеры многих стран показывают, что свободные экономические зоны могут быть эффективным инструментом повышения конкурентоспособности страны. Отмена льгот в СЭЗ в Украине отрицательно сказалась на деятельности СЭЗ. Некоторые СЭЗ прекратили свою работу, что значительно сократило приток инвестиций в нашу страну. Поскольку наша экономика нуждается в ежегодных инвестициях необходимо развивать СЭЗ.

Анализ последних публикаций. Вопросам развития свободных экономических зон в научной литературе уделяется достаточно внимания: изучаются особенности их государственного регулирования, их место в международной экономике и экономике Украины, определяются проблемы и пути их решения по дальнейшему развитию свободных экономических зон. Среди авторов, которые занимаются исследованиями развития свободных экономических зон необходимо выделить Авдокушина Е.Ф., Даныко Т.П., Игнатова В.Г., Кругман П.Р., Кузьменко В.Д., Кухарская Н.А., Леусский А., Обстфельд Р., Семенова К.А., Сиваченко И.Ю., Теор Т.Р. и др.

Целью статьи является проведение анализа функционирования свободных экономических зон Украины и определение факторов, мешающих их развитию.

Изложение основного материала. История свободных экономических зон берет свое начало в Древнем мире, но только со второй половины XX века они начали широко использоваться во многих странах. Данная форма международного экономического сотрудничества очень интересна для нашего государства, поскольку мировой опыт свидетельствует, что СЭЗ являются эффективным инструментом для привлечения значительных инвестиций в национальное хозяйство страны.

Под свободной экономической зоной понимается ограниченная территория с льготными экономическими условиями для предпринимателей.

Они создаются для привлечения инвестиций в экономику, повышения ее конкурентоспособности, наращивания экспорта товаров и услуг, увеличения поставок на внутренний рынок высококачественной продукции, роста валютных поступлений в бюджет государства, привлечение и внедрение новых технологий, роста занятости населения и его материальной обеспеченности.

В Украине за всю историю независимости было создано 12 специальных экономических зон: «Сиваш», «Азов» (Донецкая область), «Донецк», «Яворов» (Львовская область), «Курортполис Трускавец», «Николаев», «Рени» (Одесская область), «Закарпатье», «Славутич», «Порто-Франко» (Одесская область), «Интерпорт Ковель». Шесть из них специализировались на обслуживании транзитных грузовых перевозок, оказании транспортно-экспедиторских и агентских услуг. В пяти приоритетными видами деятельности являлись отрасли промышленного производства. СЭЗ «Курортполис Трускавец» специализировалась на лечебно-оздоровительных услугах, рекреационном туризме.

Специальные экономические зоны создавались в основном на 20-30 лет, СЭЗ «Азов» и «Донецк» – на 60. Занимаемая площадь – 2606 км² (если исключить СЭЗ «Яворов» и «Сиваш», то площадь составляла бы 54 км²). Зонам предоставлялись следующие льготы: налог на прибыль в размере 20% (5 зон освобождались от уплаты НПП на три года, а затем еще три года уплачивали 50% от действующей ставки), освобождение от уплаты таможенных пошлин и НДС (кроме подакцизных товаров) (распространялся на импортируемые товары для потребностей собственного производства, а также экспорт товаров, полностью изготовленных или достаточно переработанных или обработанных в ней), освобождение от уплаты налога на инвестиции, а