МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

МАУП

# ПРОБЛЕМИ МОДЕРНІЗАЦІЇ УКРАЇНИ

Випуск 5

*Матеріали*
*Звітної науково-практичної конференції науковців МАУП*
*“Соціальна практика та теоретико-методологічні*
*засади модернізації України*
*(політичні, юридичні, економічні та психологічні проблеми)”*
*м. Київ, МАУП, 30 листопада 2017 р.*

Київ
ДП “Видавничий дім “Персонал”
2017

ББК 63.3(4УКР)я43
С76

*Схвалено Вченою радою Міжрегіональної Академії управління персоналом (протокол № 12 від 25.10.17)*

**Редакційна колегія:**
*М. Н. Курко* (голова), д-р юрид. наук, проф.;
*М. Ф. Головатий* (заступник голови), д-р політ. наук, проф.;
*А. А. Ігнатченко* (відповідальний редактор), канд. техн. наук;
*І. П. Бідзюра*, д-р політ. наук, проф.;
*В. М. Воронін*, д-р іст. наук;
*В. І. Литвиненко*, д-р юрид. наук, проф.;
*Є. О. Романенко*, д-р наук з держ. упр., проф.;
*О. Л. Фещенко*, канд. екон. наук, доц.;
*Л. В. Янюк* (виконавчий редактор).

*Матеріали подано в авторській редакції.*
*Відповідальність за зміст та орфографію матеріалів несуть автори.*

**Проблеми модернізації України** : [зб. наук. пр.] / МАУП. — К.: ДП "Видавничий дім "Персонал", 2008 —

С76 Вип. 5: Матеріали звітн. наук.-практ. конф. "Соціальна практика та теоретико-методологічні засади модернізації України (політичні, юридичні, економічні та психологічні проблеми)", 30 листопада 2017 р. / редкол. : М. Н. Курко (голова) [та ін.]. — 2017. — 352 с. : іл. — Бібліогр. у кінці ст.

У пропонованому збірнику подано тези доповідей учасників науково-практичних форумів МАУП, що відбувались у контексті загальноакадемічної Науково-практичної конференції "Соціальна практика та теоретико-методологічні засади модернізації України (політичні, юридичні, економічні та психологічні проблеми)" з проблематики широкого кола аспектів процесу системної модернізації України.

Для науковців, громадсько-політичних діячів, студентів, а також усіх, хто цікавиться розвитком Української держави і світовим досвідом проведення модернізаційних процесів.

**ББК 63.3(4УКР)я43**

© Міжрегіональна Академія управління персоналом (МАУП), 2017
© ДП "Видавничий дім "Персонал", 2017

***Алієва-Барановська В. М., Катречко К. С.***
*Шляхи удосконалення імпортної діяльності суб'єктів господарювання України ... 237*

***Амбросенко О. П.***
*Оцінка впливу землекористування на екологічну стабільність агроландшафтів України ... 240*

***Берестецька Л. М.***
*Використання нових інформаційних технологій в бізнес-освіті ... 243*

***Бігдаш В. Д.***
*Джерела та чинники управління ризиками медичної реформи ... 246*

***Братусь Г. А., Бабій К. І.***
*Методологія оцінки ефективності управління бізнесом на ДП ТА "КИЙ АВІА" ... 248*

***Братусь Г. А.***
*Застосування міжнародного досвіду у діяльності ринку цінних паперів України ... 251*

***Головач Н. В.***
*Реалізація інноваційних підходів до підготовки кадрів в Україні ... 254*

***Згалат-Лозинська Л. О.***
*Підходи до удосконалення оплати праці працівників будівельних підприємств ... 257*

***Дмитренко Т. Л.***
*Теоретико-методологічні засади управління ризиком в сфері фінансового моніторингу 260*

***Дорошенко Л. С.***
*Лізинг як сучасний вид послуг при підборі персоналу ... 263*

***Дорошенко Л. С., Лапицька Н. І.***
*Роль аудиту в удосконаленні управління персоналом ... 266*

***Калина А. В.***
*Пропозиції щодо регулювання за планового рівня людського розвитку ... 269*

***Карбовська Л. А., Прокопенко Н. І.***
*Необхідність та можливість активізації інноваційної діяльності вітчизняних поліграфічних підприємств ... 271*

***Кобржицький В. В.***
*Особливості інвестиційної діяльності в туристичному та готельному бізнесі ... 275*

***Козлова А. І.***
*Іноземні інвестиції в промисловість України ... 278*

***Колпаков В. М.***
*Проблеми методологічного забезпечення модернізації України ... 281*

***Корінчевська І. А.***
*Сучасні інноваційні тенденції управління приватним закладом охорони здоров'я в Україні ... 285*

***Кузнецова А. І.***
*Підвищення кваліфікації облікових працівників як фактор їх фізичної та психічної адаптації до викликів сучасної глобалізованої економіки та кризових впливів ... 288*

***Новальська Н. І.***
*Підготовка фахівців-управлінців для галузі охорони здоров'я в Україні ... 291*

***Ольшанська О. П., Мороз-Ольшанська Н. В.***
*Культура як соціально-практичний засіб в процесі модернізації України ... 294*

***Н. В. ГОЛОВАЧ***
*канд. пед. наук, ННІМЕФ МАУП*

# РЕАЛІЗАЦІЯ ІННОВАЦІЙНИХ ПІДХОДІВ ДО ПІДГОТОВКИ КАДРІВ В УКРАЇНІ

Актуальною є проблема недостатнього рівня задоволеності якісної потреби роботодавців в кадрах, що здебільшого обумовлено низьким рівнем взаємодії між роботодавцями та освітньою сферою, недосконалістю існуючої системи освіти, поширенням рівня доступності вищої освіти, тощо. Все це загострює проблеми надлишку низькоякісної робочої сили, зменшує віддачу від інвестицій в людський капітал та стримує розвиток економіки України.

Сьогодні надзвичайно актуальною є проблема реалізації в країні інноваційних підходів до професійної підготовки та підвищення кваліфікації робочої сили, наближення їх до стандартів розвинених країн Європейського союзу. Адже професійне навчання є ефективним методом боротьби з безробіттям, основним чинником підвищення конкурентоспроможності робочої сили, вирішальним фактором соціально-економічного розвитку України.

Дослідженню теоретичних і прикладних аспектів професійної підготовки кадрів у контексті формування людського капіталу, підвищення якості трудового потенціалу та реалізації концепції безперервного навчання присвячені наукові праці багатьох вчених. Вагомим є внесок у дослідження цієї проблематики багатьох вітчизняних вчених-економістів, і передусім таких як: Т. Ю. Базаров, С. А. Барков, А. Я. Кибанов, В. І. Куценко, Г. В. Щокін та ін. Водночас сьогодні недостатньо уваги приділяється дослідженню проблеми реалізації в країні інноваційних підходів до професійної підготовки та сучасних тенденцій і закономірностей розвитку системи підготовки кадрів, а також розробленню механізму управління нею.

Мета дослідження — обґрунтувати необхідність реалізації інноваційних підходів до підготовки кадрів в Україні в сучасних умовах.

Реалізація інвестиційно-інноваційної моделі економічного розвитку припускає формування нових вимог до структури та якості кадрового потенціалу сучасної економіки України. Слід зазначити, що це вимагає певного часу та повинно здійснюватись поетапно. Відповідно і вимоги до кадрів економіки України мають змінюватися поступово, хоча і з деяким випередженням зміну структурі виробництва.

В крупних компаніях професійне навчання персоналу являє собою систему взаємозалежних дій, елементами якої є вироблення стратегії, прогнозування й планування потреби в кадрах тієї або іншої кваліфікації, управління кар'єрою й професійним зростанням; організація процесу адаптації, навчання, тренінгу, формування організаційної культури. Відповідальність за професійне навчання персоналу несуть адміністрація, а також самі працівники, які повинні бути активними й спрямованими на постійне самовдосконалення. Ступінь кваліфікованості таких фахівців залежить від рівня набутих знань як результату поєднання освіти і досвіду. Теоретичною основою для оволодіння цими професійними знаннями й уміннями слугує інформація як основний ресурс, що їх формує, і трансформується самими суб'єктами професійного навчання у знання, що знову можуть передаватися у вигляді інформації іншим

людям чи одразу матеріалізуватися в товарну продукцію. Інтелектуалізація праці й розвиток нових видів послуг актуалізує необхідність зміни навичок, якими мають володіти кваліфіковані працівники підприємств.

Інноваційна економіка обґрунтовано висуває нові вимоги до кваліфікованих робітників: високий рівень кваліфікації й професіоналізму, який є важливим чинником соціальної захищеності та професійного розвитку особистості; володіння знаннями, навичками й уміннями, а також такими професійно важливими якостями, які в науковій літературі дістали назву ключових кваліфікацій; професійна мобільність, зумовлена зміною видів трудової зайнятості населення у зв'язку з масовим виникненням малих і середніх підприємств різних форм власності, а також розвитком індивідуальної підприємницької діяльності; вміння легко адаптовуватися у мінливих життєвих ситуаціях, самостійно набувати необхідних знань і вміло застосовувати їх на практиці тощо.

Саме тому важливого значення нині набуває реалізація інноваційних методів підготовки кадрів для економіки України. Одним із них є модульне професійне навчання, в основу якого покладена концепція фактора компетентності, а не часу.

Основними перевагами модульної технології професійного навчання є такі: забезпечення індивідуалізації навчального процесу, що дозволяє скоротити тривалість (в 2 рази) та витрати (в 2–2,5 рази) на навчання; підвищення рівня мотивації незайнятого населення до навчання; врахування раніше набутих знань і трудових навичок можливість готувати робітників під заданий профіль роботи та відповідно до потреб роботодавців; можливість використання модульної технології для соціально незахищених категорій населення (молодь, жінки, інваліди, військовослужбовці тощо).

Реалізація інноваційних методів підготовки кадрів тісно пов'язана з проблемою вибору навчальних закладів, які будуть в змозі забезпечити головну потребу сьогодення — високу конкурентоспроможність випускників. Відомо, що після проходження професійного навчання за направленням Державної служби зайнятості працевлаштовується лише 60 % випускників. Доведено, що причина такого низького відсотка, серед іншого, полягає і в якості навчання. З іншого боку, при виборі того чи іншого закладу мають бути враховані ті переваги, які пропонують саме інноваційні методи професійного (у тому числі модульного) навчання [3, *26*].

Нині в ході проведення процедури тендеру при виборі навчального закладу враховується такий основний критерій, як вартість навчання, а якість залишається на другому плані.

Необхідно забезпечити комплексний підхід до вибору навчального закладу. Вирішення проблеми оптимізації вибору того чи іншого навчального закладу не дозволить у цілому підвищити конкурентоспроможність випускників без забезпечення належного ріння фінансування освітніх послуг, у тому числі в такій важливій сфері, як проведення професійного навчання незайнятого населення [1, *89*]. Аналіз видатків Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття дозволив зробити висновки, що найбільшу питому вагу витрату структурі фонду мають пасивні заходи політики зайнятості — більше як 50 %, а питома вага витрат на професійне навчання становить лише близько 4 % (у розвинених країнах — до 20 %), що вимагає збільшення питомої ваги витрат на проведення професійного навчання незайнятого населення в Україні. Значна частина коштів витрачається на утримання фонду — 11,9 %; розвиток матеріальної та інформаційної бази — 16,9 %; інформаційні та консультаційні послуги, пов'язані з працевлаштуванням, — 5,3 %, що в сумі становить 34,1 %, тобто одну третину всіх коштів фонду [2, *103*]. Тому збільшення питомої ваги витрат на користь активної політики зайня-

тості має стати пріоритетом діяльності правління фонду, а це є резервом для збільшення витрат на таку важливу сьогодні складову активної політики, як організація професійного навчання.

Крім того, виникає необхідність диверсифікації джерел витрат на професійне навчання. Досвід розвинених країн свідчить, що крім спеціально створених державних фондів по безробіттю, широко використовуються кошти союзів промисловості і торгівлі (Франція), місцевих органів влади (Данія), доходи від приватизації (Великобританія), субсидії федерального уряду (Німеччина) [4, *160*]. Можна також залучати кошти для цільового використання на організацію професійного навчання з різноманітних фондів (страхових, молодіжних, пенсійного, соціального захисту інвалідів, громадських, підприємств, державного і місцевого бюджетів), кошти спонсорів і гранти.

Потенційними споживачами модульної технології професійного навчання можуть бути такі: незайняте населення; працівники, які були навчені новим професіям на підприємствах установах та організаціях); учні, слухачі, які навчаються в професійно-технічних закладах освіти; студенти, які навчаються у вищих навчальних закладах (I–IV рівнів акредитації).

Таким чином, реалізація та розвиток підготовки кадрів економічно активного населення в Україні вимагає розробки ефективного організаційно-економічного механізму державного регулювання цієї системи навчання; пошуку джерел фінансування витрат і вдосконалення існуючої системи фінансування професійної освіти незайнятого населення, кадрів на виробництві та інших категорій економічно активного населення; визначення організаційних перспектив його реалізації; виявлення обсягів модульного професійного навчання та його соціально-економічної ефективності.

## Джерела


1. Дрозач М. І. Розвиток професійного навчання кадрів на виробництві в контексті зарубіжного досвіду / М. І. Дрозач // Наука та інновації. — 2014. — № 3. — С. 88–94.
2. Заюков І. Розвиток організаційно-економічного механізму реалізації інноваційних методів професійного навчання незайнятого населення / І. Заюков // Проблеми ефективного використання та професійно-технічної підготовки кадрів промислового сектору економіки України : доповіді міжнар. наук.-практ. конф., м. Київ, 28–29 листопада 2007 р. : у 2 т. — К. : РВПС України НАН України, 2008. — Т. 2. — С. 100–109.
3. Иванова В. В. Модель организации информационного обеспечения экономики, основанной на знаниях // Економіка і прогнозування. — № 3. — 2011. — С. 25–42.
4. Roman J. and Roman S. (2012). State and perspectives of human capital development in Ukraine, Ekonomichny Prostir, 1, 157–162. (In Ukrainian).