

а з іншого боку, інноваційний клімат – це стан зовнішнього середовища організації, який сприяє або протидіє досягненню інноваційної цілі. Виявляється він через вплив на інноваційний потенціал.

Існування інноваційного клімату на мікрорівні та макрорівні ускладнює його розуміння та застосування в прогнозно-аналітичній діяльності. Більш доцільно розглядати інноваційний клімат на макрорівні (передумови), а на мікрорівні застосовувати поняття інноваційна політика (інструмент реалізації інноваційної політики за певних передумов).

Узагальнюючи проблеми, які було визначено при аналізі підходів щодо сутності інноваційного клімату підприємств, можна навести наступний їх перелік:

1. Невизначеність середовища формування (зовнішнє чи внутрішнє по відношенню до підприємства).
2. Невизначеність суб'єкта (держава, регіон, підприємство).
3. Невизначеність факторів впливу.
4. Невизначеність об'єкта впливу (можливості та характер інструментів реалізації інноваційної політики підприємства).

Сало А.В., здобувач
(Науковий керівник: *Семикіна М.В., докт. екон. наук, професор*)
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький

ФАКТОРИ ФОРМУВАННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНИХ ВИПУСКНИКІВ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ

В Україні набула гостроти проблема конкурентоспроможності молодих фахівців, підготовлених закладами вищої освіти, що має негативні наслідки, зокрема:

- 1) знижується якість кадрового потенціалу підприємств та організацій;
- 2) унеможлиблюється працевлаштування за фахом кожного другого випускника;
- 3) посилюються процеси депрофесіоналізації серед випускників як результат вибору місця роботи не за профілем отриманих освітніх послуг у закладі вищої освіти;
- 4) уповільнюється процес створення кадрового базису інноваційно-інтелектуальних змін в економіці.

Така ситуація уповільнює рух країни до інформаційного суспільства, обмежує можливості держави нарощувати далі інтелектуальний потенціал з конкурентними перевагами.

Окресленій проблематиці присвячені праці Л. Лісогор, М. Семикіної, Л. Мартинової, Л. Шаульської та ін. Водночас підходи науковців про конкурентоспроможність (працівників, випускників навчальних закладів, трудового потенціалу, людського капіталу тощо) суттєво різняться.

Розвиваючи наукову думку [1-5], під конкурентоспроможністю випускників закладу вищої освіти розуміємо їх спроможність працевлаштуватися краще за випускників інших аналогічних закладів освіти, обираючи конкурентні робочі місця завдяки набутим в процесі навчання знанням, вмінням, компетенціям та сформованій здатності до безперервного освітньо-професійного розвитку, прояву трудової та професійної мобільності на ринку праці.

На формування конкурентоспроможності впливає низка різноманітних чинників, які потребують поглибленого аналізу (табл.1).

**Чинники формування конкурентоспроможності випускників
закладів вищої освіти**

Блоки чинників	Групи чинників	Дія чинників
Природноресурсні	Кліматичні, географічні, екологічні, ресурсні умови	Природні передумови відтворення населення та розвитку економіки
Медико-демографічні	Народжуваність, смертність, тривалість життя, стан здоров'я населення, стан розвитку медицини, її доступність	Медико-демографічні передумови якісного відтворення населення
Соціальні	Розвинена система виховання і профорієнтації, доступність і розвиненість якісних послуг освіти, фізичної культури; всеохоплюючий соціальний захист дитинства, материнства, інвестування держави у розвиток закладів освіти, культури, фізичного виховання, трудового виховання, безперервне навчання	Умови виховання, формування здорового способу життя та освіченості населення, налагодження соціальних комунікацій, системи наскрізної профорієнтації (від парти до робочих місць)
Історико-культурні та психологічні	Історичні, культурні, релігійні, ціннісно-ментальні, психологічні умови та чинники; мережа громадських, культурних та релігійних центрів	Ціннісні орієнтири формування особистості, загальна культура, цінність моральних чеснот, ставлення до праці та розвитку як до цінності
Економічні	Розвиток економіки, підприємництва, прогресивна економічна політика держави, зростання ВВП, реформування доходів населення, інвестування у постійний освітньо-професійний розвиток населення	Умови та можливості створення стимулів для підвищення продуктивності праці, зростання конкурентоспроможності фахівців
Науково-технологічні	Розвиток науки, зміна технологічних укладів, активізація інноваційної діяльності, інформатизація суспільства, модернізація навчальних закладів	Передумови інноваційного розвитку, попиту на інновації, якісні знання, компетенції
Конкурентні	Розвиненість конкурентного середовища. Обмеження проявів монополізму держави, зокрема у сфері освітніх послуг. Створення конкурентних робочих місць.	Передумови конкуренції на ринку освітніх послуг, ринку праці. Попит на конкурентоспроможних фахівців.
Організаційно-технічні	Рівень організаційно-технічного розвитку виробництва, модернізація старих і створення сучасних нових робочих місць, механізація, автоматизація, комп'ютеризація праці та робочих місць	Розширення можливостей вибору сучасних робочих місць для освіченої молоді, попит на технічні знання, опанування комп'ютерних технологій
Політичні	Політичні свободи, гендерна рівність, прозорість в діяльності влади	Політичні передумови
Правові	Правове виховання; дотримання законів в суспільстві; правова підтримка та супроводження молоді, зокрема випускників закладів освіти на ринку праці	Формування правової культури, вміння відстоювати свої права на ринку праці, дотримання чесною конкуренції

Примітка: укладено автором на основі узагальнення наукової думки [1-4; 5, с. 24].

Окреслені чинники неоднаково виявляють вплив на різних економічних рівнях, важко піддаються керуванню, проте немає сумнівів в тому, що їх дія потребує регулювання. Нестача регулювання дії окреслених чинників призводить до втрат в якості підготовки майбутніх фахівців. Реалії свідчать, що надії роботодавців на випускників вишів достатньою мірою не спрацьовують, проте варто усвідомити, що причини такої ситуації є комплексними і лише частково залежать від закладів освіти. Йдеться передусім про таке: 1) слабкість державної підтримки розвитку вищої освіти; 2) вкрай обмежена участь роботодавців у фінансуванні підготовки студентів та організації якісної практики; 3) глибока розбалансованість у взаємодії ринку праці і ринку освітніх послуг. За результатами наших досліджень можна стверджувати, що заходи щодо підвищення конкурентоспроможності випускників мають бути багаторівневими та системними, враховувати необхідність регулювання комплексу визначених впливових чинників за участю держави і всіх соціальних партнерів.

Список використаних джерел

1. Лісогор, Л.С. Конкурентність ринку праці: механізми реалізації (монографія) / Л.С. Лісогор; Відп. ред. Е.М. Лібанова. – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАНУ, 2005. – 168 с.
2. Мартинова, Л.Б. Конкурентоспроможність людського потенціалу за умов євроінтеграції: монографія / Л.Б. Мартинова. – Хмельницький : ХНУ, 2016. – 335 с.
3. Семикіна, М.В. Конкуренція і конкурентоспроможність на ринку праці: методологія визначення / М.В. Семикіна // Демографія та соціальна економіка. – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, 2008. – № 2. – С. 94-103.
4. Шаульська, Л.В. Реалізація потенціалу конкурентоспроможності фахівця в умовах кризового стану ринку праці / Л.В. Шаульська // Вісник ДонНУ. – 2014. – № 2. – С. 97-101.
5. Семикіна, А.В. Людський капітал: підвищення конкурентоспроможності на основі соціальних інновацій [монографія] / А.В. Семикіна. – Одеса: «Атлант» ВОИСОІУ, 2018. – 272 с.

*Сидоренко Є.В., студентка
Васильєва О.О., канд. фіз.-мат. наук, доцент
Запорізький національний технічний університет
м. Запоріжжя*

СТРАТЕГІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В СУЧАСНИХ УМОВАХ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ

В сучасних умовах економічної, політичної та соціальної нестабільності в Україні існує глобальна загроза як міжнародної так і національної безпеки країни, яка супроводжується неефективним використанням корпоративних ресурсів для забезпечення стабільного розвитку підприємства на внутрішньому та зовнішньому ринках.

В умовах непередбачуваності зовнішнього середовища розвитку підприємств особливо важливе значення займає згуртованість та конкурентоздатність внутрішньої організаційної структури компаній. Саме персонал може виявитися тим головним фактором, що визначає успіх або невдачу підприємства, а висококваліфікований спеціаліст у сфері управління персоналом може стати лідером компанії [1, с. 330].

Функціонування сучасних підприємств являє собою складний комплекс взаємодій із зовнішнім ринковим середовищем. Під час цих взаємодій відбувається обмін енергією, інформацією та ресурсами, що, потрапляючи у внутрішнє середовище підприємства, на виході створюють продукти його діяльності. Звертаючи увагу на це,