
Література:

1. Звіт Аудиторської палати України до Кабінету Міністрів України за 2016 рік. Узагальнена інформація про стан аудиторської діяльності в Україні у 2016 році [Електронний ресурс] / Аудиторська палата України. – Київ, 2017. – 61 с. – Режим доступу: <http://www.apu.com.ua/zvit-do-kmu>
2. Звіт Аудиторської палати України до Кабінету Міністрів України за 2014 рік. Узагальнена інформація про стан аудиторської діяльності в Україні у 2014 році [Електронний ресурс] / Аудиторська палата України. – Київ, 2015. – 56 с. – Режим доступу: <http://www.apu.com.ua/zvit-do-kmu>
3. Звіт Аудиторської палати України до Кабінету Міністрів України за 2015 рік. Узагальнена інформація про стан аудиторської діяльності в Україні у 2015 році [Електронний ресурс] / Аудиторська палата України. – Київ, 2016. – 42 с. – Режим доступу: <http://www.apu.com.ua/zvit-do-kmu>
4. Одегов Ю.Г. Аудит и контроллинг персонала: Учебник / Ю.Г. Одегов, Т.В. Никонова. – М.: Издательство «Альфа-Пресс», 2006. – 560 с.
5. Ситнов А.А. Операционный аудит: теория и организация: учебное пособие / Алексей Александрович Ситнов. – М.: ФОРУМ, 2011. – 240 с.



Горпинченко О.В.

*асистент кафедри економіки, менеджменту та комерційної діяльності
Центральноукраїнський національний технічний університет*

ВИЩА ОСВІТА ЯК ЧИННИК БЕЗПЕРЕРВНОГО ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПРАЦІВНИКІВ

Процеси формування інноваційної економіки вимагають наявності високоякісного людського капіталу. За сучасних умов це стає можливим переважно за рахунок безперервного професійного розвитку працюючих.

У більшості розвинених країн велика увага приділяється саме аспекту стимулювання як працівників, так і роботодавців для постійного, системного професійного розвитку. Так, наприклад, група Світового банку визнала за доцільність, підтримувати країни, які потребують фінансування або міжнародної технічної допомоги для досягнення цілей сталого розвитку, в рамках яких визначено, що до 2030 року населення повинно отримати доступ до якісної освіти та безперервного навчання. Ось чому подальший розвиток вітчизняної економіки вимагає формування налагодженої системи безперервного професійного розвитку.

Як свідчать результати закордонних досліджень, одним з стимулюючих факторів до безперервного професійного розвитку є рівень освіченості працівників.

Не дивлячись на високий рівень охоплення населення вищою освітою в Україні, за оцінками міжнародних експертів, якість освіти є низькою [8]. Поряд з цим досить невисоким є рівень охоплення післядипломною освітою, що також негативно впливає на якість робочої сили.

З іншого боку недосконалість збору статистичних даних, що описує цей процес в Україні, не відображає реальної ситуації, що стосується малого та середнього бізнесу.

У зв'язку з цим нами було проведено опитування та з метою встановлення залежності між рівнем освіти та залученням працівників у процес безперервного професійного розвитку. Проведене опитування показало такі результати: 55%

опитаних отримали загальну середню освіту з оцінкою в атестаті «відмінно», 41,2% відповіли, що за результатами навчання в школі отримали оцінки «добре» та 3,8 % на «задовільно».

Половина опитаних (49%) для вступу у заклади вищої освіти здавали зовнішнє незалежне оцінювання: 49% склали ЗНО на 176-200 балів, 40,8% 151-175 балів і 10,2% на 126-150 балів.

Логічним є те, що високі оцінки, отримані за навчання в школі і відповідно високі бали ЗНО дали змогу вступити на місця державного замовлення для навчання у ЗВО (72,9 % опитаних вступили на навчання на бюджетні місця та 27,1% на контрактні місця).

39,3 % респондентів навчалися на перекладачів, 28,6 % обрали для себе сферу менеджменту, 15,5 % вивчали природничі науки.

42,4 % опитаних отримали освітньо-кваліфікаційний рівень «Магістр», 29,4% ОКР «Спеціаліст» та 28,2 % - ОКР «Бакалавр», з них більше половини, а саме 51,8 % навчалися на «відмінно», 45,9% – на «добре», 2,4% - на «задовільно».

Цікавим є той факт, що майже 60% (а саме 59,3%) працевлаштувалися за профілем навчання.

На питання «Чи продовжили навчання після закінчення ЗВО?» 82,3% відповіли так, що свідчить про розуміння необхідності професійного розвитку (рис. 1).

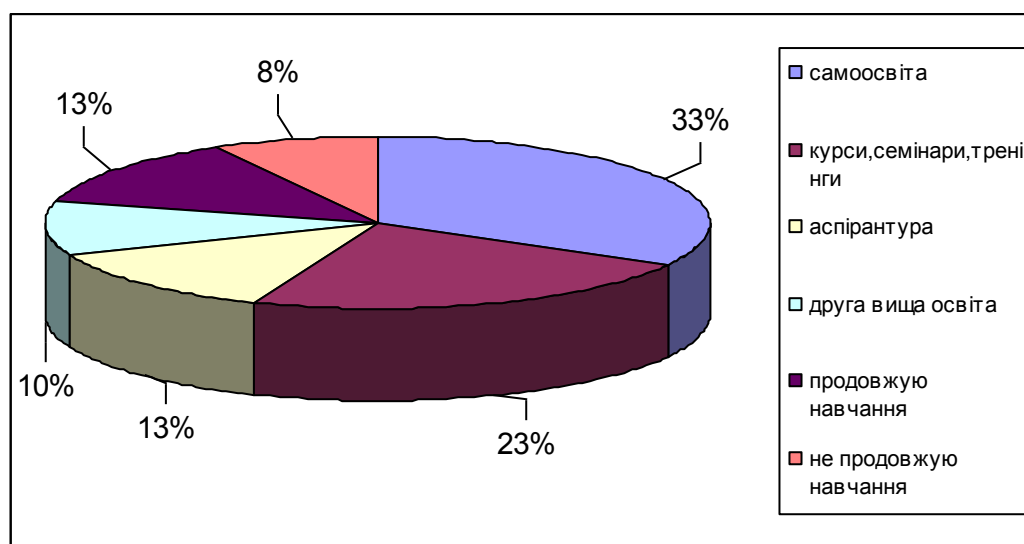


Рис. 1. Результати опитування щодо участі у безперервному навчанні

Джерело: складено автором на основі проведеного інтернет-опитування

Отже, за результатами опитування ми можемо висунути гіпотезу про те, що здатність та бажання до продовження навчання, до безперервного професійного розвитку на пряму залежить від рівня освіти та її якості. Це пояснюється тим, що серед опитаних значна частина приділяла велику увагу їх навчанню у закладах середньої освіти, потім продовжувала навчання у вищих навчальних закладах, отримавши найвищі освітньо-кваліфікаційні рівні та постійно удосконалюють свої знання за допомогою тренінгів, майстер-класів, семінарів, продовжуючи навчання в закладах освіти та ін.

Свідченням цього можна навести приклад підвищення кваліфікації саме з використанням інформальних методів за допомогою пошукових систем в Інтернеті (табл. 1).

Кількість запитів щодо участі у безперервному професійному розвитку населення

Пошуковий ресурс	Назва запиту	Кількість результатів запиту
Google	підвищення кваліфікації	1 720 000
	курси підвищення кваліфікації	2 570 000
	навчання і тренінги для підвищення кваліфікації	2 340 000
	майстер-класи	1 830 000
You tube	курси онлайн	1 620 000
	відео-уроки	80 500 000
	лайфхаки	2 930 000
	відео конференції онлайн	1 670 000

Джерело: складено автором

Як видно з табл. 1, ми спостерігаємо підвищення зацікавленості до самонавчання неформальними методами, переглядаючи відео уроки, проходячи онлайн курси, поглиблюючи свої знання в певній сфері трудової діяльності.

Такі результати свідчать про те, що сучасні працівники готові до самонавчання, проте результати їх навчання роботодавцями визнаються суб’єктивно, так як об’єктивних передумов немає, на відміну від економічно розвинених країн світу. У той же час необхідно створити умови для налагодженого функціонування неформальної освіти, що буде забезпечувати підтримку конкурентоспроможності сучасних найманих працівників в Україні.

У зв’язку з цим, з метою формування ефективної моделі професійного розвитку працівників необхідно реалізувати такі заходи як:

- розробка механізму оцінки та визнання неформально отриманих знань та досвіду з метою отримання формальної кваліфікації, яка визнавалася роботодавцем;
- створення Національного порталу безперервного професійного навчання, який би допомагав у пошуку необхідної інформації для отримання нових знань, компетентностей як, безпосередньо, працівниками, так і роботодавцями;
- сприяння формуванню сучасних підходів до безперервного професійного розвитку із використанням інформаційно-комунікаційних технологій.

Література:

1. Інноваційний вимір розвитку вищої освіти України: сучасний стан та перспективи : монографія / за заг. ред. О. М. Левченка. - Кіровоград : Ексклюзив-Систем, 2016. - Ч. I. - 580 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://dspace.kntu.kr.ua/jspui/handle/123456789/6214>
2. Левченко О.М. Професіональний потенціал: регуляторні механізми інноваційного розвитку. Монографія. – Кіровоград: КОД, 2009. – 375 с.
3. Левченко А.О. Компаративний аналіз тенденцій освіти впродовж життя в контексті розвитку інноваційно-інтегрованих структур у світі [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://dspace.kntu.kr.ua/jspui/handle/123456789/7400>
4. Левченко А.О. Особливості професійного розвитку найманих працівників в Україні Пріоритети розвитку підприємств у XXI ст. / А.О. Левченко, О.В. Горпинченко // Матеріали Міжнародної наук.-практ. конф. (12 квітня 2016 р.). – КНТУ. – Кіровоград, КОД, 2016. – 124 с.
5. Левченко, А. О. Особливості професійного розвитку найманих працівників в Україні / А. О. Левченко, О. В. Горпинченко // Пріоритети розвитку підприємств у XXI столітті : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф., 12 квіт. 2016 р. - Кіровоград, 2016. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://dspace.kntu.kr.ua/jspui/handle/123456789/3282>

6. Левченко, А. О. Особливості формування освітнього потенціалу Кіровоградської області: стан та напрями розвитку / А. О. Левченко, І. О. Царенко, О. В. Горпинченко // Кіровоградщина – 2025: пріоритети і можливості розвитку : наук.-практ. конф., 7 черв. 2017 р. : зб. тез доп. - Кропивницький, 2017 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://dspace.kntu.kr.ua/jspui/handle/123456789/7171>
7. Levchenko, A. Impact of lifelong learning on innovative processes in EU countries / A. Levchenko, O. Horpynchenko CEFE 2017 – Central European Conference in Finance and Economics [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://dspace.kntu.kr.ua/jspui/handle/123456789/7170>
8. Levchenko, O.M., Levchenko, A.O., Horpynchenko, O.V., Tsarenko, I.O. (2017). The impact of higher education on national economic and social development: comparative analysis. Journal of Applied Economic Sciences, Volume XII, Summer, 3(49): pp. 850 – 862. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://dspace.kntu.kr.ua/jspui/handle/123456789/7154>
9. Yatsun O. Modern Approaches to Organization of Personnel Professional Development at Enterprise [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://dspace.kntu.kr.ua/jspui/handle/123456789/658>



Денисенко К.С.
аспірант,
Кабай В.О.
здобувач

*Центральноукраїнський національний технічний університет
(науковий керівник – д.е.н., проф. Семикіна М.В.)*

АСПЕКТИ ЗАОХОЧЕННЯ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ ФОРМУВАННЯ ІННОВАЦІЙНО-ОРІЄНТОВАНОЇ МОДЕЛІ ЕКОНОМІКИ

Формування інноваційно-орієнтованої моделі економіки потребує змін у кадровій роботі та переорієнтації мотиваційного менеджменту на завдання активізації інноваційної діяльності. При цьому важливо спрямувати мотиваційні важелі одночасно на стимулювання трудової і інноваційної активності працівників. Пошук можливостей забезпечення такої активності залишається надзвичайно важливим з огляду на проблеми занепаду інноваційної діяльності в Україні та послаблення мотивації до продуктивної праці на тлі економічної кризи, інфляції, обмежених доходів суб'єктів господарювання.

Саме цим пояснюється актуальність досліджень, присвячених проблемі вдосконалення мотиваційного менеджменту на підприємствах, зокрема заохочення персоналу до прояву трудової і інноваційної активності.

Аналіз наукових джерел засвідчує, що перелік можливостей впливу на трудову поведінку сучасного працівника та його заохочення до трудової та інноваційної активності в світі є достатньо широким. Це підтверджують наукові праці та результати досліджень А. Колота, М. Семикіної, С. Цимбалюк, І.Петрової, Г. Кулікова, Т.Костишиної та інших українських дослідників у сфері мотиваційного менеджменту [1-3]. Водночас в Україні заохочення персоналу до продуктивної праці на підприємствах поки характеризується обмеженим переліком засобів мотиваційного впливу на трудову поведінку персоналу. Це пов'язано передусім з нестачею коштів у підприємств, застарілістю правового регулювання цих питань, тінізацією трудових відносин.

Розглянемо сутність поняття «заохочення персоналу до прояву трудової і інноваційної активності». В літературі це поняття розглядається по-різному, переважно в контексті стимулювання праці за допомогою різноманітних систем оплати праці,