

комп'ютер дистанційні уроки для поглиблення знань з обраного учнем предмету. Школа може укласти договір з викладачем, що має вчений ступінь на трансляцію учням в школі його лекцій. Забезпечити інтерактивне спілкування учня з викладачами ВНЗ; 5) підняти престиж закладів освіти створити конкуренцію серед цих закладів (шкіл); 6) привести до належного стану матеріально-технічну базу закладів (забезпечити доступ учнів до новітніх технологій); 7) освіта повинна бути безперервною, всеосяжною та вільно доступною; 8) запровадження підприємствами грантів на навчання у ВНЗ з працевлаштуванням кращих учнів на підприємствах.

Реалізація запропонованих напрямів поліпшення якості освіти дасть змогу підприємствам підбирати кадровий потенціал відповідно до існуючої потреби, значно підвищити рівень інноваційного розвитку підприємств, прискорить процес оновлення виробництва та дозволить пропорційно використовувати внутрішні і зовнішні інвестиції в освітню галузь.

Література

1. Ми дивимося лише на переможців світових олімпіад /№235 15.12.2010р., Урядовий кур'єр: С.8.
2. Школа по яку ми мріємо/ № 208 06.11.2010р., Урядовий кур'єр: С.8.
3. Лукянчук В.Е. Управління якістю освіти для України. – Х.: Гімназія, 2009.–128с.

Жукова В.О., асист.

Кіровоградський національний технічний університет, м. Кіровоград, Україна

ВИЩА ОСВІТА ЯК ЧИННИК ФОРМУВАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Перехід провідних країн світу до постіндустріальної парадигми свого розвитку обумовлює об'єктивну необхідність трансформації і вітчизняної соціально-економічної системи як на макро-, так і на макrorівні.

Серед основних чинників, що визначають конфігурацію чинників розвитку сучасних підприємств світу є розвиток сфери вищої освіти, що дозволило сформувати необхідний відповідний людський капітал.

Дослідження проблеми взаємозв'язку освіти і суспільства були закладені ще в працях Е. Дюркгейма та М.Вебера, які досліджували соціальні функції освіти, її зв'язок з економічними, політичними процесами.

Освіта, формуючи якість робочої сили, по суті перетворює "людський фактор" в "людський капітал", а "людський капітал" в поєднанні з "фізичним капіталом" дає збільшення продуктивності праці та відповідно якості і конкурентоспроможності продукції.

Огляд вітчизняної економічної літератури засвідчив, що зростає значення вищої освіти у соціально-економічному розвитку суспільства знайшло відображення в працях таких учених: Л.І. Антошкіної, І.К.Бондар, О.А.Гришнєвої, І.С.Каленюк, А.М.Колота, В.І.Куценко, Г.А.Дмитренка, В.А.Савченка, Д.П.Богині, О.М.Левченка, Л.С.Лісогор, Е.М.Лібанової, І.Г.Манцурова, В.В.Онїкієнка, Л.К.Семів, А.А.Чухна та інших [1,2,3,4,5].

У працях зазначених дослідників простежується головна думка про те, що поряд з упровадженням принципово нових технологій, обладнання нового покоління, нових типів продукції, які стали ключовим фактором ринкової конкуренції, основним засобом забезпечення ефективності виробництва та покращення якості товарів та послуг виступає освіта, як визначальний фактор якості робочої сили.

Отже, у сучасному світі сформувалося нове розуміння капіталу ХХІ століття – людського капіталу, головною якісною складовою якого є рівень освіти людини, якість її знань. Економічно розвинені країни світу, нині яскраво демонструють високу внутрішню і міжнародну конкурентоспроможність, інтенсивно переорієнтовуючи свої інвестиції з розширення виробництва і накопичення матеріальних активів на розвиток "людського капіталу", реалізуючі постіндустріальну стратегію розвитку. На "людський капітал" в Японії припадає 80 % усього капіталу, у Люксембурзі - 83%, Швейцарії - 78 %, Франції - 76 %, США - 59 %, Німеччині - 79 %. За оцінками ОЕСР (Організація економічної співпраці й розвитку), сьогодні понад 50% ВВП найбільших країн ОЕСР створюється в галузях, що базуються на знаннях [5, с.210]. Так, загальна капіталізація такої фірми, як „Майкрософт” ще у 1996 р. складала 85,5 млрд. (на сьогоднішній день більше, ніж 400 млрд. дол.), при цьому залишкова вартість її основних фондів дорівнювала 930 млн. дол. [6, с.116].

У сучасних умовах людський капітал стає першочерговим важелем соціально-економічного зростання будь-якої країни, а вища освіта, відповідно, перетворюється на ключовий інструмент в залученні інвестицій в людський капітал і має безпосереднє відношення до економічного зростання.

У той же час, на відміну від розвинених країн світу, в Україні стійке зростання кількісних обсягів підготовки фахівців з вищою освітою, що спостерігалось за останні роки, так і не набуло якісних трансформацій і, як результат, не стало визначальним фактором і складовою інноваційного розвитку вітчизняних підприємств.

При цьому на ринку праці фахівців має місце професійно-кваліфікаційний дисбаланс, що проявляється у надлишковій пропозиції кількості фахівців певних професійних груп у порівнянні з попитом у поєднанні з дефіцитом кваліфікованих працівників з інших багатьох професій та спеціальностей. Сфера вищої освіти характеризується хронічно низьким рівнем фінансування, значним ступенем зношеності основних засобів та низьким рівнем оплати праці професорсько-викладацького складу.

У сфері оплати праці в Україні домінує у більшій мірі галузева та регіональна диференціація, а не диференціація за критеріями посади, рівня освіти та професійно-кваліфікаційної підготовки, що не дозволяє системно підходити до забезпечення повноцінного відтворення якісних характеристик фахівців з вищою освітою.

Серед основних напрямів реформування сфери вищої освіти та підвищення рівня задоволеності

роботодавців структурою та якісним рівнем ВНЗ є передусім:

- впровадження інноваційних методик та інформаційно-комунікаційних технологій у навчальний процес ВНЗ;
- підвищення ефективності процесу формування та реалізації державного замовлення на підготовку фахівців;
- стимулювання роботодавців щодо фінансування підготовки кадрів з вищою освітою;
- залучення роботодавців до удосконалення навчального процесу та контролю якості підготовки фахівців тощо;
- підвищення рівня оплати кваліфікованої праці фахівців з вищою освітою тощо.

Література

1. Антошкіна Л.І. Вища освіта в системі суспільних інтересів: Монографія / Л.І. Антошкіна. – Донецьк: ТОВ „Юго-Восток, Лтд”, 2008. – 284 с.
2. Колот А.М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку: монографія / А.М. Колот. – К.: КНЕУ, 2010. – 251 с.
3. Левченко О.М. Професіональний потенціал: регуляторні механізми інноваційного розвитку. / О.М. Левченко. Монографія – Кіровоград: КОД, 2009. – 375 с.
4. Семів Л.К. Регіональна політика: людський вимір: Монографія / Л.К. Семів. – Львів: ІРД НАН України, 2004. – С.210.
5. Социально-экономические проблемы информационного общества / Под ред. д.э.н., проф. Л.Г. Мельника. – Сумы: ИТД «Университетская книга», 2005. – С.213.

Калина А.В., к.е.н., доц.

Київський національний економічний університет імені В.Гетьмана, м. Київ, Україна

МОТИВАЦІЯ ПРАЦІ ТА ЇЇ РОЛЬ У ПІДВИЩЕННІ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Актуальність проблеми. Мотивація персоналу є основним засобом забезпечення оптимального використання ресурсів, мобілізації кадрового потенціалу. Основна мета процесу мотивації – це отримання максимальної віддачі від використання трудових ресурсів, що дає змогу підвищити загальну результативність і прибутковість діяльності підприємства. Жодна система управління не може добре функціонувати, якщо не буде розроблено ефективної моделі мотивації, яка спонукає конкретного робітника та колектив до досягнення особистих та загальних цілей, підвищення конкурентоздатності підприємства.

Актуальність цієї проблеми зумовлена тим, що перехід до соціально-орієнтованої економіки передбачає необхідність створення адекватного механізму мотивації праці. Без цього не можна розглядати на практиці об'єктивні передумови для підвищення ефективності виробництва.

Вивченість у літературі. У наш час проблема мотивації досить активно розглядається у вітчизняній науковій літературі, зокрема у працях. Л. Безчасного, Д. Богині, Н. Лук'яненка, С. Вовканича, Л. Шаульської, В. Геєця, М. Долішнього. С. Злупка, Е. Лібанової, І. Лукінова, О. Амоші, С. Пірожкова та інших. Складність практичної організації системи мотивації трудових ресурсів пояснюється слабкою вивченістю особливостей мотивації робітників, зайнятих в окремих галузях економіки та видах виробництва і тим, що питання зовсім не розглядається під кутом зору конкурентоспроможності підприємства.

Мета. Основною метою тез є застосування теоретичних основ та сучасних тенденцій мотивації праці, її ролі в підвищенні конкурентоспроможності підприємств.

Мотивація людини до діяльності – це сукупність рушійних сил, що спонукають людину до здійснення певних дій. Ці сили перебувають зовні та всередині людини і примушують її свідомо чи несвідомо здійснювати певні вчинки. Зв'язок між окремими силами і діями людини опосередковано дуже складною системою взаємодій, у результаті чого різні люди можуть по-різному реагувати на однаковий вплив однакових сил. Більше того, поведінка людини та здійснені нею дії, в свою чергу, також можуть вплинути на її реакцію, в результаті чого може змінюватися як ступінь впливу, так і спрямованість поведінки, що викликана цим впливом [1].

Система мотивації є дієвим інструментом управління персоналом тільки в тому випадку, якщо вона якісно розроблена та правильно використовується на практиці. Є досить велика кількість різних теорій мотивації, що намагаються пояснити це явище. До них відносять змістові теорії мотивації, основна увага в яких зосереджена на аналізі факторів, які лежать в основі мотивації, а не власне на процесі мотивації (теорія ієрархії потреб А. Маслоу, теорія Альдерфера, теорія двох факторів Герцберга, теорія придбаних потреб Д. Мак-Клелланда та інші). А також процесійні теорії мотивації, в яких все зводять до процесу мотивації, опису і передбаченню результатів мотиваційного процесу, але не висвітлюють зміст мотивів (теорія очікування, теорія справедливості, модель вибору ризику; теорія Х та Y Дугласа Мак-Грегора) [2-4].

Різні теорії мотивації не суперечать одна одній, а взаємодоповнюються, відображаючи багатогранність і нестандартність процесу мотивації та визначають необхідність комплексного підходу до вирішення цієї складної проблеми.

Слід зазначити, що теорії мотивації та аналітичні моделі щільно пов'язані між собою. І якщо керівництво підприємства бажає отримати достатню віддачу від своїх працівників, воно повинно витратити значні кошти на їх мотивацію. Нижче розглянемо, що становить процес мотивації та основні мотивувальні фактори.

Мотивацію можна розглядати як процес, що умовно складається з послідовних стадій, взаємопов'язаних між собою.

Мотивація працівників має здійснюватись комплексно та системно. С.Бондаренко зазначає, що мотивацію персоналу слід розглядати не просто як окрему функцію управління, а як складову, як підсистему корпоративної культури підприємства [5]. Мотиваційна структура людини має певну стабільність. Однак вона