

документів. Так, Статут ООН визначає повну зайнятість як одну з важливих цілей урядів країн - членів ООН. Рішення проблеми безробіття передбачає наявність політичної волі у проведенні макроекономічної та міжнародної політики, що сприяє економічному зростанню. У довгостроковому плані високий рівень зайнятості часто супроводжувався високим рівнем економічного зростання [5].

Література

1. Пазюк О., Пономарьова О. Проблеми безробіття в Україні // Україна: аспекти праці. – 2004. – №2. – С. 3-10.
2. Бібліотека економіста [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://library.if.ua/book/63/4521.html>
3. Ситуація на ринку праці та діяльність державної служби зайнятості [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.dcz.gov.ua/control/uk/statdatacatalog/list/category?Cat_id=30543
4. Соколова Т. М. Структура зайнятості та безробіття: проблеми та тенденції / Т. М. Соколова // Україна : аспекти праці. – 2010. – №2. – С. 7-11.
5. Ломакін В. К. Світова економіка: підручник для вузів - 2-е вид., Перераб. і доп. - М.: ЮНИТИ - ДАНА, 2003. - 735 с.

Левченко А.О., к.е.н., доц., Горпинченко О.В., аспірантка
Кіровоградський національний технічний університет, м. Кіровоград, Україна

ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ НАЙМАНИХ ПРАЦІВНИКІВ В УКРАЇНІ

Світовий досвід засвідчує, що одним із способів подолання нестабільності в соціально-економічному розвитку суспільства є налагодження тісної взаємодії всіх учасників соціально-трудових відносин, зокрема у сфері професійного розвитку найманих працівників підприємств, організацій та держави, зокрема. У розвинених країнах світу, де держава та роботодавці забезпечують безперервність освіти, відбувається суттєве зростання рівня знань, умінь, компетенцій працівників, відбувається підвищення якості трудового життя, людського розвитку, створюються необхідні передумови для поглиблення інноваційних процесів, набуття конкурентних переваг підприємствами та країною загалом.

Вітчизняна система професійного розвитку найманих працівників у супереччя кращим світовим тенденціям є недосконалою, оскільки характеризується відставанням за кількісними та якісними показниками, поширенням формального підходу до організації навчання й підвищення кваліфікації як із боку роботодавців, так і найманих працівників, і зрештою – відсутністю позитивного впливу результатів підвищення кваліфікації на діяльність підприємств.

Проаналізувавши стан вищої освіти і професійної підготовки працівників в Україні та світі можна зробити наступні висновки: в нашій країні спостерігається дисонанс в збільшенні працівників з вищою освітою та якістю освіти. Формування інноваційної моделі економіки потребує не тільки здобуття працівником лише вищої освіти, а і потребує постійного безперервного професійного удосконалення [2].

Однією із головних причин такого стану є небажання та неспроможність роботодавців витрачати кошти на такі цілі. Як показали результати анкетування підприємств, проведені НДІ праці і зайнятості населення НАН України та Мінпраці, серед причин професійне навчання працівників є:

1. небажання інвестувати кошти в навчання працівників, пріоритетність залучення висококваліфікованих працівників зі сторони – 38,8 % опитаних;
2. побоювання втрати коштів, витрачених на професійне навчання працівників, унаслідок плинності кадрів – 32,6% опитаних;

3. недостатня зацікавленість працівників у підвищенні свого професійного рівня – 20,2% опитаних [1].

Таким чином, підвищення кваліфікації повинне бути не результатом, а засобом для підвищення продуктивності праці. З огляду на це, перспективними шляхами підвищення ролі професійного розвитку працівників на підприємствах у формуванні інноваційної моделі розвитку можуть стати:

- формування системи безперервної освіти, орієнтованої як на збільшення обсягів охоплення працівників професійним розвитком, так і на якісну перебудову системи освіти шляхом забезпечення відповідності освітніх послуг вимогам та потребам роботодавців та найманих працівників [4];

- вдосконалення і впровадження в Україні Національної системи кваліфікацій та Національної рамки кваліфікацій, що надасть можливість легалізації досвіду та знань, отриманих неформальним шляхом, сприятиме підвищенню мобільності працівників та їх конкурентоспроможності на вітчизняному та міжнародному ринках праці;

- подальший розвиток та удосконалення законодавчого забезпечення у сфері освітніх і професійних стандартів;

- розвиток інноваційної інфраструктури, здатної забезпечити ефективний обмін ідеями і можливостями, партнерську взаємодію між державою, науковими та освітніми установами, бізнесовими структурами.

Література

1. Алексеева Н.Ф. Удосконалення системи стимулювання професійного розвитку працівників підприємства [http://www.kdu.edu.ua/statti/2010-2-1\(61\)/136.PDF](http://www.kdu.edu.ua/statti/2010-2-1(61)/136.PDF)

2. Левченко О.М. Професіональний потенціал: регуляторні механізми інноваційного розвитку. Монографія. – Кіровоград: КОД, 2009. – 375 с.

3. Яцун О.В. Трансформація підходів до регулювання професійного розвитку фахівців як чинник підвищення їх конкурентоспроможності на ринку праці. Інноваційний вимір розвитку вищої освіти України: сучасні реалії та перспективи : [колективна монографія]. / За заг. ред. д.е.н., проф. О.М. Левченка - / Кіровоград: Ексклюзив - Систем, 2015. — Ч. I. — 580 с.

4. Horpynchenko O.V., Levchenko O.A. Lifelong learning as a factor of qualitative development of the human capital International Scientific-Practical Conference Modern Transformation of Economics and Management in the Era of Globalization: Conference Proceedings. January 29, 2016. Klaipeda: Baltija Publishing, 356 p., (P. 159-161)

Лучик М.В., к.е.н., керуючий відділенням
ПАТ "Креді Агріколь Банк" в м. Київ, Україна
Лучик В.Є., д.е.н., проф., завідувач кафедри
економічної кібернетики і програмної інженерії

Чернівецький торговельно-економічний інститут КНТЕУ, м. Чернівці, Україна

МЕХАНІЗМ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА

В умовах глобалізації економіки все більше уваги приділяється питанням забезпечення економічної безпеки країни. Вектор розвитку аграрної науки має бути спрямованим на підвищення ефективності використання ресурсного потенціалу, зростання продуктивності тваринництва, підвищення врожайності основних видів сільськогосподарських культур, ресурсозбереження тощо. Забезпечення конкурентоспроможності вітчизняного сільськогосподарського виробництва має відбуватися із врахуванням членства України в СОТ та можливого членства в асоціації