

1. Содовский Г. К вопросу о налоге на недвижимые имущества и строения с точки зрения политической экономии и финансового права / Густав Содовский. – С.-Пб. : «Пушкинская Скоропечатная», 1901. – 57 с.
2. Правила оценки недвижимых имуществ для обложения земскими сборами: №9744 от 8 июня 1893 г. // ПСЗ. – изд. 3-е. – В 33 т. – Офиц. изд. – С.-Пб. : Государственная типография, 1897. – Т. 13. – 1897. – С. 414–419.
3. Методы описания и выработки норм доходности по оценке городских недвижимых имуществ / сост. А. Н. Дядиченко ; Оценочно-экономическое отделение Владимирской губернской земской управы. – Владимир на Клязьме : Типо-литография губернской земской управы, 1905. – 132 с.
4. Сміт А. Добробут націй. Дослідження про природу та причини добробуту націй / Адам Сміт ; під ред. Є. Литвин. – К. : Port Royal, 2001. – 594 с.
5. Податковий кодекс України: Закон України від 02.12.2010р. №2755 (зі змінами та доповненнями) [Електронний ресурс] / Інтернет – сторінка Міністерства доходів і зборів України. – Режим доступу: <http://minrd.gov.ua/nk/rozdil-xii--mistsevi-podatki-i/>

Орлова А.А., к.е.н.
Кіровоградський національний технічний університет, м. Кіровоград, Україна

РОЗВИТОК СИСТЕМИ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ: ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД

Багатотисячний досвід людства доводить, що успіх у розвитку економіки здобувають лише ті країни, уряд яких постійно піклується про освіченість та професійну підготовку населення, опанування новими знаннями, вміннями. Отримання порівняльних переваг у розвитку економіки країни залежить не стільки від працездатності, скільки від освіченості населення, поширення сучасних професійних знань, передачі наступним поколінням трудової культури, накопичених вмінь, досвіду, професіоналізму, тобто від наявності розвинутої системи професійної підготовки, що відповідає вимогам часу.

В Україні, на відміну від розвинених держав, система професійного навчання не відповідає потребам інноваційного розвитку економіки. З метою пошуку шляхів удосконалення системи підготовки кваліфікованих робітничих кадрів, зокрема шляхом запровадження методів державного регулювання, вважаємо за потрібне звернутися до світового досвіду.

Проведений аналіз засвідчив, що у переважній більшості країн підготовка кваліфікованих робітників забезпечується як приватним, так і державним секторами економіки. Зокрема, досить тривалий час організацію підготовки кваліфікованих робітників в Європі, США, Канаді здійснювали переважно роботодавці в інтересах зростання продуктивності праці, при цьому, як правило, учням не платили зовсім або дуже мало. У більшості випадків уряд брав участь тільки у впровадженні стандартів навчання [2]. Проте протягом останніх двох десятиліть ситуація принципово змінюється – зростає участь урядів у координації навчальних програм, забезпеченні тісного зв'язку професійної підготовки робітників зі змінами у зайнятості, перспективами розвитку високотехнологічних галузей економіки [2].

У більшості країн світу, як свідчить аналіз, держава різною мірою стимулює участь роботодавців у підготовці кваліфікованих робітничих кадрів. Тому найбільш поширеним залишається фінансування професійного навчання робітничих кадрів за рахунок підприємств. Загалом у міжнародній практиці використовується чотири типи фінансування професійного навчання робітників залежно від участі підприємств і держави:

1. Відсутність державного регулювання витрат підприємств на навчання. Характерно для Японії, Швейцарії, Німеччини, де підприємці добровільно здійснюють фінансування професійної підготовки робітників. Проте, на нашу думку, такий підхід може спричинити недостатні обсяги інвестицій підприємств у підготовку кваліфікованих робітників. У Франції, наприклад, згідно із законодавством, кожне підприємство, що налічує більше 10 осіб працівників, повинно відраховувати не менше 1% фонду заробітної плати на цілі підвищення кваліфікації працівників.

2. Державне запровадження прямих фінансових стимулів для підприємств, які організують професійне навчання. Це характерно для Чилі, Німеччини, Великобританії. У свою чергу, Уряди Великобританії, Італії, Швеції покривають до 80% витрат підприємств на найняття та навчання молоді від 16 до 18 років, яка не має повної середньої освіти.

3. Заохочення з боку держави до підписання колективних угод між профспілками та підприємствами про фінансування професійного навчання підприємцями. Такий тип притаманний більшості індустріальних країн. У Бельгії, Данії, Нідерландах підприємці та профспілки створюють спільні фонди для фінансування навчання працівників згідно з пунктами у колективних трудових угодах.

4. Практикується фінансування державою спільно з підприємцями відпусток працівників на період навчання (курси, підвищення кваліфікації). Цей тип державної підтримки підготовки кваліфікованих робітників використовують у Бельгії та Франції [1].

Порівняльна характеристика моделей підготовки кваліфікованих робітничих кадрів у країнах розвинутої ринкової економіки наведена у табл. 1.

Зауважимо, підготовка робітничих кадрів для машинобудування, електротехніки, будівництва, сільського господарства, металообробки та автомобілебудування здійснюється переважно у професійних школах і технічних гімназіях. В інші галузі робітничі кадри надходять головним чином через дуальну систему профнавчання, яка поєднує навчання на робочому місці з теоретичною підготовкою в

навчальному закладі. Особливо поширена дуальна система профнавчання робітників у Німеччині, Австрії, Данії, Швейцарії. Фінансування дуальної системи охоплює як платежі підприємців, так і державне фінансування [5].

Таблиця 1

Порівняльна характеристика моделей підготовки кваліфікованих робітників у країнах розвиненої ринкової економіки

Країна	Специфічні риси	Переваги
Німеччина	- одночасне функціонування декількох систем підготовки; - фінансування охоплює платежі підприємців, які покривають витрати на практичне навчання та державне фінансування; - дуальна система навчання, яка охоплює підготовку на робочому місці та теоретичне навчання у навчальному закладі	- поєднання навчання на робочому місці з теоретичною підготовкою в навчальному закладі
Великобританія	- стажування на підприємствах доповнюється теоретичними семінарами на спеціальних курсах; - розвинена система учнівства	- держава запроваджує прямі фінансові стимули для підприємств, які організовують професійну підготовку
Франція	- професійна освіта не вважається престижною у суспільстві; - професійні ліцеї – перехідна ланка до вищої освіти; - децентралізована система ПТО; - фінансування здійснюється державою та регіонами, частково підприємствами та домогосподарствами	- законодавчо встановлене здійснення обов’язкових відрахувань усіма підприємствами на потреби профпідготовки; - залучення до розробки й реалізації політики у сфері професійної освіти професійних асоціацій, торгово-промислових палат, профспілок тощо
Швеція	- навчання у професійних школах – перехідна ланка до вищої освіти; - фінансування здійснюється державою	- при підготовці враховуються потреби в робочій силі за професіями даного регіону
США	- різноманітність змісту, форм і методів роботи; - зростання професійного рівня спеціалістів служб управління людськими ресурсами	- збільшення обсягів коштів, які витрачаються на підготовку та підвищення кваліфікації працівників; - застосування новітніх інформаційних технологій
Китай	- фінансування відбувається за рахунок держави та приватних осіб	- зниження плати за навчання для соціально незахищених категорій населення
Японія	- підприємці добровільно беруть участь у фінансуванні професійної підготовки	- державою реалізується принцип «освіта протягом життя»

Примітка: побудовано автором за даними [3; 4; 5; 6; 7].

Професійна підготовка в Європі та Азії має істотні відмінності, що пояснюються традиціями. Наприклад, в Японії і Кореї професійна підготовка у навчальних закладах має загальноосвітній характер, тут загальні професійні навички, доброзичливі відносини, повага, слухняність, дисципліна цінуються більше, ніж спеціальні професійні навички, оскільки останні вже набуваються в рамках навчання на підприємствах упродовж трудового життя. Відповідно школи, навіть професійно-технічні училища, наприклад, у Кореї, роблять акцент на моральному вихованні та дисципліні [7].

Незважаючи на специфічні відмінності важелів державного впливу на розвиток СПКР у різних країнах світу, спільними є такі тенденції:

- посилення ефективності впливу державних важелів на цю сферу (пряма залежність темпів розвитку економіки від якісних змін у системі професійної підготовки населення загалом і підготовки кваліфікованих робітничих кадрів зокрема);
- інноваційний зміст реформ у підготовці кваліфікованих робітників;
- заохочення взаємодії соціальних партнерів у підготовці кадрів.

На прикладі країн, що рухаються у напрямі розбудови постіндустріальної економіки, приходимо до висновку, що ефективний розвиток системи підготовки кваліфікованих робітників в умовах сьогодення – це передусім: 1) орієнтованість на новітні досягнення науки і техніки, сучасні знання, їх постійне оновлення; 2) адаптованість до вимог технологічного розвитку галузей економіки; 3) спрямованість на

відповідність потребам національної економіки, завданням її постійної модернізації, активізації інноваційної діяльності; 4) висока чутливість до коливань ринкової кон'юнктури, що означає швидкі зміни в обсягах, структурі, змісті підготовки у навчальних закладах та на підприємствах за переліком професій, що постійно оновлюється.

Література

1. Управління трудовим потенціалом / [Васильченко В.С., Гриненко А. М., Грішнова О. А., Керб Л. П.] — Навч. посіб. — К. : КНЕУ, 2005. — 403 с.
2. Education at a Glance 2004, 2005, 2006, 2007 [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://www.oecd.org/document>.
3. Financing Technical and Vocational Education and Training in China, 2009 [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://www.adb.org/Documents/Books/Financing-TVET-PRC/financing-TVET-PRC-en.pdf>.
4. Foreword by Sarah Elson-Rogers/Sven-Åge Westphalen [Електронний ресурс]. — Режим доступу : http://www.cedefop.europa.eu/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/14/austria_en.html.
5. Germany's Vocational Education at a Glance. — Federal Ministry of Education and Research (BMBF) Public Relations Department D-53170 Bonn, 2003 [Електронний ресурс]. — Режим доступу : http://www.bmbf.de/pub/germanys_vocational_education_at_a_glance.pdf.
6. Technology Education in Japan / Shoji Murata & Sam Stern. — 1993 [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://scholar.lib.vt.edu/ejournals/JTE/v5n1/murata.jte-v5n1.html>.
7. Vocational education and training in Asia [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://scholar.google.com.ua/scholar?q>

Османова З.О., аспірант

Національна академія природоохоронного та курортного будівництва, м. Сімферополь, Україна

ОБМЕЖЕННЯ В ДІЯЛЬНОСТІ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ З БОКУ ЧИННИКІВ ЗОВНІШНЬОГО СЕРЕДОВИЩА

Не зважаючи на динаміку зростання сфери послуг, промисловість на сьогодні залишається однією з провідних, потужних і бюджетоутворюючих галузей української економіки. Згідно з аналізом останніх тенденцій розвитку для більшості промислових підприємств України є характерними спад виробництва, кризове становище чи банкрутство. Більшість вчених пояснюють таку ситуацію нестабільністю зовнішнього середовища, в якому функціонують всі підприємства незалежно від видів діяльності та форми власності. У таких умовах ефективність функціонування підприємств залежить від здатності своєчасно та правильно оцінювати зміни у зовнішньому середовищі, адекватно реагувати на них, і дотримуватися оптимального напрямку розвитку.

Чинники зовнішнього середовища та їхній вплив на діяльність підприємства розглядалися в працях багатьох вчених, серед яких В. М. Ячменьова [5], Г. В. Козаченко [1], Б. З. Мильнер [3], С. Ф. Смерічевський [4], Дж. К. Лафта [2].

Зміни, до яких підприємству необхідно пристосовуватись, формуються у зовнішньому та внутрішньому середовищах підприємства. У зв'язку з цим виникає необхідність конкретизації та розгляду чинників, зміна яких впливає на підприємство і, як наслідок, потребує реагування на ці зміни з боку підприємства. Чинники зовнішнього середовища — це чинники, що впливають на діяльність підприємства, але не підлягають безпосередньому контролю з його боку. Чинники зовнішнього середовища є некерованими та лише частково прогнозованими — підприємство може лише пристосовуватись до них, в той час як на внутрішні чинники воно може впливати та регулювати їх. Тому для підприємства більш небезпечними є саме чинники зовнішнього середовища.

Кількість чинників зовнішнього середовища, що впливають на діяльність підприємства досить велика. Тому підприємства, які не встигають реагувати на них можуть втратити конкурентні переваги на ринку. Вплив будь-якого з чинників зовнішнього середовища зобов'язує підприємства спостерігати за динамікою їхніх змін і пристосовуватись до них. Високий рівень невизначеності зовнішнього середовища, постійне збільшення кола чинників зовнішнього середовища, посилення взаємозв'язків між ними та динамічність, з якою вони змінюються суттєво ускладнюють процес управління діяльністю підприємства. Управління діяльністю підприємства за таких умов можливо лише при наявності повної та достовірної інформації. Для ефективного управління діяльністю підприємства необхідно заздалегідь визначити чинники, що впливають на підприємство та постійно відстежувати зв'язок між ними, для того, щоб завчасно виявити кореляцію між ними.

Вплив чинників зовнішнього середовища на діяльність промислових підприємств може бути як позитивним, так і негативним. Позитивний вплив чинників зовнішнього середовища проявляється в певних можливостях, які вони можуть відкривати для підприємств. Негативний вплив чинників зовнішнього середовища проявляється в виникненні під їхнім впливом загроз і обмежень для підприємств, які повинні враховуватись перш за все.

Обмеження для діяльності підприємства виникають на мега-, макро- та мікрорівнях. Обмеження, що виникають на мегарівні носять глобальний характер, є немінучими та неконтрольованими. Ці обмеження майже неможливо спрогнозувати, на них неможливо вплинути, але їх обов'язково необхідно дотримуватись. Обмеження макrorівня формуються під впливом державного регулювання,