

Для обеспечения персоналу непрерывного потока расширения информации и знаний, необходимо применять механизм заказа на научно-технические разработки, результаты которых могут быть использованы в инновационной деятельности данного бизнеса.

Рыночная системы расширения знаний и информации представляет собой совокупность физических и юридических лиц которые объединяют в комплексе институты учебного, научного характера, деятельность которых направлена на эффективное расширение знаний и информации.

Система расширения знаний и информации о сельском зеленом туризме создает основу которая объединяет общества (собственников, предпринимателей, консультантов, инвесторов и т.д.) для осуществления мероприятий, которые влияют информационное обеспечение сельских жителей (владельцев сельских усадеб) и потенциальных клиентов.

Решение проблем с обеспечением персонала (владельцев сельских домов) научными знаниями о сельском зеленом туризме и информацией, с использованием высших учебных заведений следует внедрять через:

- подготовку кадров по целевому направлению в пределах государственного заказа;
- усиление мотивации предпринимателей обучению своих работников;
- расширение границ научных центров;
- повышение качества центров обучения с внедрением результатов исследований.

В перспективе, в индустрии сельского зеленого туризма будет происходить переориентация управления к повышению эффективности использования персонала, что вызвано рядом причин:

- предприятия, не имеющие сильных кадров, в условиях рынка не выдержат конкуренции;
- ведение бизнеса в условиях жесткой конкурентной борьбы заставляет предприятия повышать требования к сотрудникам. Между компаниями существует конкуренция за "лучших" работников.

Управление персоналом в сельском зеленом туризме должно ориентироваться на определение будущих потребностей и развитие потенциала работника, а также на осознание каждым работником собственных задач, создание благоприятного трудового климата, мотивирующего персонал на достижение поставленных целей.

Таким образом, для частных предприятий сельского зеленого туризма персонал является ключевым ресурсом: отлаженная работа персонала становится средством повышения конкурентоспособности, а также средством выживания на рынке туристических услуг.

Чорний Р.С.

*кандидат економічних наук,
доцент кафедри загальноекономічних та гуманітарних дисциплін
Нововолинського факультету
Тернопільського національного економічного університету
м. Нововолинськ, Волинська область, Україна*

ВПЛИВ ОСВІТНЬО-НАУКОВОЇ СФЕРИ НА ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТОК ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

Перехід людства до нової фази цивілізаційного розвитку визначає знання та освіту головними рушіями економічного зростання та суспільного поступу. Здатність новітнього інноваційного середовища інтегрувати у виробничі процеси новітні технології та виробляти новітній інформаційний продукт напряму залежить від наявності висококваліфікованого трудового потенціалу, спроможного ефективно та динамічно освоювати нові знання, уміння, навички, та отримувати особистісні моральні та матеріальні дивіденди. Оскільки саме таку спроможність забезпечує освітньо – наукова система, актуальний стан та особливості останньої слід вважати одним із ключових факторів розвитку трудового потенціалу.

Програмні документи України, зокрема такі, як Програма економічних реформ на 2010–2014 роки «Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава», Послання Президента до Верховної Ради «Про внутрішнє та зовнішнє становище України у 2012 році», Указ Президента України «Про заходи щодо забезпечення пріоритетного розвитку освіти в Україні» та ін. засвідчують необхідність модернізаційного, якісного та конкурентоздатного розвитку національної освітньо – наукової системи. Однак вони суттєво розходяться з практикою, передусім, з точки зору відповідності національної освіти запиту економіки, конкурентних позицій останньої у єдиному європейському освітньому просторі, ступеня її інноваційного наповнення. Дані дисбаланси двояко проявляють свій вплив на формування та розвиток трудового потенціалу.

Так, освіта є стрижнем та першопочатковий детермінантом формування, зростання якісних характеристик трудового потенціалу, його аплікації в актуальному соціально – економічному середовищі. Однак, структура фахової та професійної підготовки системою професійної та вищої освіти не відповідає актуальним запиту національної економіки, і насамперед, – структурі зайнятості.

За оцінками експертів ринку праці та даних соціологічних опитувань кадрових агенцій кожен другий-третій українець працює не за спеціальністю. Отриманий після закінчення навчального закладу диплом у більшості випадків потрібен лише для офіційного оформлення на роботу, оскільки для роботодавця важлива не стільки задекларована у дипломі відповідність освіти потенційних працівників профілю роботи, скільки професійні навички та особистісні якості працівника.

Так, згідно соціологічних опитувань міжнародного кадрового порталу компанії Head Hunter, проведених у 2011 році, 37,4% респондентів працевлаштовані не за спеціальністю, 25,7% працюють у сфері, наближеній до здобутого фаху, і лише 36,6% – виконують роботу, безпосередньо пов'язану із отриманою освітою [1]. На жаль, у офіційній вітчизняній статистиці відсутні дані, щодо масштабу окресленої проблеми, однак навіть з нерепрезентативних опитувань та даних урядовців [2] можна зробити висновок, що отримана освіта не відповідає актуальним запитам економіки, а також не відповідає критерію ефективності витрат бюджетних коштів на освіту.

Вимоги роботодавців до якості потенційних трудових ресурсів, зокрема в частині наявної кваліфікації, компетенції, досвіду роботи, з огляду на науково-технічний прогрес, стало зростають. Отож з метою досягнення паритету професійно – кваліфікаційного рівня трудового потенціалу у та вимог потенційних роботодавців, а отже, реальних запитів ринку праці, необхідно враховувати такі особливості впливу освітнього фактора на формування та розвиток трудового потенціалу, як:

1. Кількість вищих та спеціальних професійно – технічних навчальних закладів, що надають освітні послуги а також кількість абітурієнтів, що здобувають вищу та спеціальну професійну освіту детермінуються кількістю бажаючих навчатися, а не якісними показниками ефективності навчального процесу, зокрема кількістю та кваліфікаційним рівнем професорсько-викладацького складу та відповідністю отриманих знань актуальним запитам економіки.

2. Досягнення високих стандартів якісних показників трудового потенціалу з огляду на глобалізаційні виклики та випереджаючий інноваційний розвиток вимагають якісних зрушень в організації освіти, зокрема в частині модифікації педагогічних технологій, інформатизації освіти, створення високотехнологічної бази наукової та інноваційної діяльності в освіті, інтегрування та кореляції освіти у світовому освітньому просторі.

3. Якісні показники розвитку трудового потенціалу в частині його освітніх та професійно – кваліфікаційних характеристик повинні корелюватися з запитами механізму моніторингу освітніх послуг, як засобу управління освітою та підвищення її якості.

Література:

1. Украинцы работают не по специальности / Электронний ресурс.- Джерело доступу: <http://hh.ua>
2. Грищенко.Г. Незапитані знання. У вищій освіті чергова псевдо реформа / Георгій Грищенко - Тиждень – 1 вересня 2012 р./ Електронний ресурс.- Джерело доступу: <http://tyzhden.ua>