

інституційної підтримки та трудове законодавство [3].

Для розвитку програм соціальної відповідальності бізнесу в Україні необхідно: сформувати державні механізми, які стимулюватимуть здійснення корпоративної відповідальності; поширити практики КСВ, запозичити досвід у зарубіжних країнах; покращити соціально-трудова відносини; раціональніше використовувати природні ресурси.

Соціальна відповідальність корисна всім – компанії, державі, суспільству тому реалізація соціальних проектів є дуже важливою. Можна сказати, що це передумова виходу вітчизняних компаній на світові ринки чи співпраці з іноземними інвесторами. Постійно зростаюча конкуренція вимагає дотримання загальноприйнятих у світі – соціальної відповідальності бізнесу, прозорості та готовності звітувати перед суспільством. Існує потреба створення власної парадигми соціальної відповідальності бізнесу, яка ґрунтуватиметься на стандартах, прийнятих у провідних, розвинених країнах світу з метою забезпечення в Україні кращого рівня життя населення.

Література

1. Євтушенко В.А. Оцінка корпоративної соціальної відповідальності: методи, об'єкти, показники / В.А. Євтушенко // Вісник НТУ «ХПІ». – 2013. – №46 (1019). – С. 53-63. 9.

2. Жук В. Напрями підвищення соціальної відповідальності бізнесу на місцевому рівні / В. Жук. – [Електронний ресурс] – Режим доступу: old.niss.gov.ua/Monitor/November/13.htm.

3. Забаштанський М. М. Соціальна відповідальність концесійної діяльності в Україні / М. М. Забаштанський // Інноваційна економіка. – 2013. – № 6. – С. 23-27.

Мартович Зоряна

(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри управління персоналом та економіки праці Прохоровська С. А.)

ОСВІТА ТА ПРОФЕСІЙНА ПІДГОТОВКА ЯК ЧИННИК КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

Соціально-економічний розвиток України в умовах глобалізації визначає необхідність підготовки працівників нового формату.

Основними вимогами в цьому процесі є забезпечення умов для самореалізації творчого потенціалу особистості, зв'язок фундаментальних теоретичних знань із високопрофесійними практичними навичками й уміннями, спрямованими на інтелектуалізацію праці.

Сьогодні система освіти, працюючи на реформу суспільства, повинна ставити за мету повніше задоволення потреб у освітніх послугах з боку окремої особи, так і суспільства загалом. Поява широкого спектру послуг освіти, а також наявність навчальних закладів різних форм власності створює конкуренцію між ними, сприяючи підвищенню якості освітніх послуг і адресному їх споживанню [2; с. 2].

Освіта нині є важливою соціальною гарантією. Без належного рівня освіти, людина може взагалі не знайти гідної праці, не реалізуватися в професійному житті. Вищий рівень освіти дає людині змогу бути конкурентнішою на ринку праці. Проте, окрім здобутої освіти працівник повинен постійно нарощувати обсяг своїх знань та підвищувати кваліфікацію: навчання у вищих і спеціалізованих навчальних закладах освіти, стажування на курсах підвищення кваліфікації, тренінги, удосконалення професійної майстерності на виробництві тощо.

Вважаємо, що основними засадами професійної освіти є: гуманізація; поєднання навчання з продуктивною працею; науковість її змісту; наступність із загальною середньою і вищою освітою. Реалізація цих засад у сучасних умовах дає змогу здійснити перехід від жорсткої регламентації змісту освіти та організації навчально-виховного процесу до розробки певних стандартів змісту базисної частини професійної підготовки, зменшення кількості обов'язкових нормативних показників навчально-програмної документації.

Необхідно готувати персонал до середовища, де обов'язки постійно змінюються, інформація надходить через безліч каналів, а ефективність діяльності залежить від уміння вирішувати проблеми обумовлені [2; с. 53-54]: 1) глобальною конкуренцією; 2) зміною критеріїв, що визначають кваліфікацію робіт; 3) наявністю політичних, соціальних, економічних і психологічних дестимулюючих чинників; 4) недостатністю ділової репутації менеджерів; 5) зміною в ціннісних орієнтаціях працівників.

Статистичні дані свідчать, що в Тернопільській області впродовж 2012-2016 навчальних років кількість випущених фахівців з ВНЗ I-II рівнів

акредитації скоротилась на 0,3 тис. осіб, а закладів III-IV рівнів акредитації – на 5,23 тис. осіб. Кількість аспірантів впродовж 2012-2015 років зросла на 21 особу, а у 2016 році порівняно з 2015 роком знизилась на 47 осіб. Кількість докторантів зросла майже в двічі: у 2012 році – 15 осіб, а у 2016 році – 27 осіб.

Стан ринку праці має безпосередній вплив на потребу в підготовці фахівців різних рівнів акредитації. Потреба роботодавців у працівниках у 2015 році порівняно з 2014 скоротилась на 286 осіб, а у 2016 порівняно з 2015 роком зросла на 143 особи. Навантаження на одне вільне робоче місце мало найбільше значення у 2013 році – 14 осіб, порівняно з 2012 роком – 9 осіб. У 2015 році порівняно з 2014 роком навантаження зросло на 1 особу і становило 12 осіб; а у 2016 році порівняно з 2015 роком скоротилась на 2 особи [2]. Отже, потреба в фахівцях на ринку праці є набагато меншою ніж наявність цих фахівців. У зв'язку з цим виникає таке явище як трудова міграція.

Вважаємо, що забезпечити економіку кваліфікованими кадрами й збалансувати попит і пропозицію робочої сили на ринку праці з урахуванням пріоритетних напрямів розвитку української економіки можливо лише об'єднавши і скоординувавши зусилля центральних і місцевих органів виконавчої влади, роботодавців та представників освітньої галузі [3, 4].

Вважаємо, що розвиток соціального партнерства, залучення роботодавців у процес підготовки, перепідготовки, підвищенні кваліфікації кадрів, оновлення навчально-матеріальної бази навчальних закладів, а також оновлення змісту професійної освіти є надзвичайно важливим для сфери освіти, для її подальшого розвитку.

Література

1. *Державна національна програма «Освіта» («Україна XXI століття») // Освіта. – 2013. – № 106. – с. 2.*

2. *Офіційний сайт Державної служби статистики України. Головне управління статистики Тернопільської області [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.te.ukrstat.gov.ua/>*

3. *Прохоровська С.А. Місце конкурентоспроможності у процесі розвитку трудового потенціалу регіону /С.А. Прохоровська // Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України. [наук.*

журнал]. – Тернопіль : Економічна думка, 2012. – Вип. 17. – С. 79 – 84.

4. *Прохоровська С.А. Роль освітньо-професійної підготовки у розвитку трудового потенціалу регіону /С. А. Прохоровська // Формування ринкової економіки: [зб. наук. праць]. – Спец. вип.: у 2 т. Т. 2. Праця в XXI столітті: новітні тенденції, соціальний вимір, інноваційний розвиток. – К.: КНЕУ, 2012. – С. 295–303*

Макаренко Вікторія

(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри управління персоналом та регіональної економіки Прохоровська С. А.)

ОСВІТА ЯК ЧИННИК ФОРМУВАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

У сучасних умовах стабільність та розвиток економіки України залежить від стабільності людського капіталу та інвестицій в нього. Саме людина з відповідною освітою, кваліфікаційним рівнем, навичками та досвідом забезпечує необхідні ринкові зміни в країні.

Основою сталого економічного розвитку України стають інвестиції в освіту, науку, охорону здоров'я, тобто у ті пріоритетні сфери життєдіяльності, де формується людський капітал. Подальший розвиток і ефективність використання людського капіталу є важливою соціально-економічною проблемою в Україні. Спад виробництва, високий рівень безробіття зумовлюють деградацію і суттєве недовикористання існуючого людського капіталу. Інновації в людський капітал є основою розвитку національної економіки [3, с. 188].

Під людським капіталом розуміємо надбанні знання, навички, мотивацію й енергію, якими наділені індивідууми і які можуть використовуватися для виробництва товарів і послуг. Освіта й підготовка на виробництві збільшують обсяг людського капіталу. В розвинутих країнах відзначена стійка залежність між рівнем освіти й доходом, що отримуються протягом всього життя. Розвиток усіх видів виробництва, матеріального і нематеріального, свідчить про зростання частки вартості знань у всіх економічних категоріях [2, с. 207].

Швидка зміна знань в усіх сферах потребує від працівників постійного розширення власного світогляду, підвищення майстерності, набуття нових навичок, оскільки зміна ідей, знань, технологій