

Література

1. *Иноземцев В. Расколота цивилизация Научное издание.* – М.: «Academia» – «Наука», 1999. – 724 с.
2. *Дж. А. Стюарт. Интеллектуальный капитал – новый источник богатства организаций.* – Пер. с англ. В Ноздриной, М: «Поколение» – 2007. – 368 с.
3. *Кларк Джон Бейтс. Распределение богатства / Ассоциация российских вузов / Д. Страшунский (пер.), А. Бесчинский (пер.).* — М. : Гелиос АРВ, 2000. — 367с.
4. *Новая постиндустриальная волна на Западе. Антология / Под редакцией В. Л. Иноземцева.* – М.: Academia, 1999. – 640 с.

Наталія НОСОНЕНКО

Тернопільський національний економічний університет

ОРГАНІЗАЦІЯ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ У СФЕРІ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ РЕГІОНУ

На сучасному етапі розвитку в Україні відбувається модернізація освітньої галузі, яка спрямовується на створення необхідних умов для інноваційного розвитку професійного навчання різних категорій населення, зокрема, у професійно-технічних навчальних закладах різних типів, форм власності та підпорядкування, на виробництві тощо; забезпечення якісної професійної підготовки кваліфікованих робітників для галузей економіки, малого і середнього підприємництва з урахуванням потреб ринку праці.

Задекларований Україною напрям до європейської інтеграції одночасно зумовлює створення системи забезпечення якості професійно-технічної освіти, що, в свою чергу, потребує здійснення глибокого перетворення і оновлення національної системи професійної освіти. Використання практичного досвіду найбільш успішних країн (Японії, Німеччини, Південної Кореї), його адаптацію до суспільно-політичних реалій, безперечно позитивно позначиться на розвитку національної системи фахової підготовки робітничих кадрів.

Одним з основних завдань нашого суспільства є інноваційна діяльність професійно-технічної освіти, поєднання теорії і практики, осучаснення змісту освіти, впровадження новітніх засобів навчання та технологій надання якісної освіти, залучення інвестиційних проектів.

Актуальність цієї діяльності посилюється у зв'язку із переходом на інноваційну стратегію розвитку держави і вступом України до Світової організації торгівлі. Головне завдання професійно-технічної освіти полягає у задоволенні потреб особистості і суспільства в професійно-освітніх послугах, а також у підготовці кваліфікованих робітників, які здатні забезпечити усі потреби економічної та соціальної сфер життєдіяльності суспільства.

Дослідження інноваційної діяльності у сфері професійно-технічної освіти проводиться понад 10 років. Над цією проблемою працювали і займаються нею сьогодні такі вчені, як Десятов Т., Козловська І., Ничкало Н., Ніколаєнко С., Паржницький В., Радкевич В. та інші [1; 2]. Їх розробки упродовж багатьох років є плідним науково-теоретичним та практичним підґрунтям для реформування професійної освіти.

Однак, поки що залишаються недостатньо розробленими технології управління процесом впровадження інновацій, які б відповідали сучасним потребам освіти; а відсутність належного фінансування, кваліфікованого державного менеджменту, необхідних технологій та механізмів не дозволяють суттєво вдосконалити застарілу систему професійно-технічної освіти.

Активізувати інноваційну діяльність у сфері професійно-технічної освіти можливо шляхом удосконалення організаційної структури управління, налагодження взаємодії закладів професійно-технічної освіти з органами влади в питаннях здійснення інноваційної діяльності. Важливим також є удосконалення технологій інноваційної діяльності у сфері професійно-технічної освіти, оптимізація мережі навчальних закладів професійної освіти, впровадження моніторингових досліджень усіх напрямків їх діяльності, використання інформаційно-комунікаційних технологій в

управлінській діяльності, створення єдиного інформаційного простору системи професійної освіти регіону, запровадження в навчальний процес інноваційних педагогічних та виробничих технологій, вивчення новітніх матеріалів, освоєння сучасної техніки та ін.

Отже, забезпечення здійснення інноваційної діяльності у сфері професійно-технічної освіти регіону, аналіз механізмів її стимулювання та існуючих бар'єрів при її реалізації, а також розробка теоретичних і практичних рекомендацій з удосконалення організації управління цією діяльністю, є надзвичайно актуальним та вимагає подальшої розробки даної тематики.

Література

1. Радкевич В. Інноваційні процеси у сучасній професійній школі / В. Радкевич // *Професійно-технічна освіта*. – 2005. – №1. – С. 9-11.

2. Ничкало Н. Педагогічна інноватика у профтехосвіті // *Професійно-технічна освіта*. – №3. – 2007. – С.69-71.

Ирина ПАВЛЮК

Тернопільський національний економічний університет

РОЛЬ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ В РОЗВИТКУ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПЕРСОНАЛУ

В умовах ринкових відносин на конкурентоспроможність організації величезний вплив виявляє конкурентоспроможність персоналу. Якби нові технології не впроваджували на підприємстві, якби позитивно не впливали фактори зовнішнього середовища на діяльність організації, без висококваліфікованого персоналу, готового до цих змін, підприємство не може досягти бажаних результатів.

Підвищення конкурентоспроможності персоналу організацій тісно пов'язане зі «сплеском» його інноваційної активності. Обидва ці явища у світі не є випадковими. Вони ґрунтуються на комплексному підході менеджерів до створення різноманітних економічних, психологічних, соціальних, статусних стимулів до постійного освітньо-професійного розвитку персоналу та прояву творчості, оскільки це приносить підприємству очевидні економічні зиски і бажані конкурентні позиції на ринку.

З посиленням конкуренції на ринку великого значення набувають такі складові конкурентоспроможності персоналу підприємства, як освіта, професійні знання, уміння та практичні навички; відповідність психофізіологічних і соціально-психологічних особливостей людини вимогам професії. Одне із завдань управління розвитком персоналу – забезпечення організації тими працівниками, які здатні реалізувати стратегію управління компанії, мають для цього необхідні здібності та компетенції.

Поняттю «компетенція» у сучасних умовах доцільно дати інтегроване визначення згідно з яким компетенція – це сукупність необхідних для успішної діяльності і виконання поставлених завдань кваліфікаційних і особистісних якостей, якими володіє індивід; а також формально описані вимоги до кваліфікаційних та особистісних якостей працівника, за допомогою яких він може успішно виконати поставлене завдання (компетенції посади). В ідеальному випадку компетенції працівника повинні збігатися з компетенціями посади, яку він займає. Відповідно до цього під компетентністю слід розуміти сферу збігу компетенцій працівника і компетенцій посади [2].

Визначення потреби організації у професійно придатних, компетентних працівниках передбачає впровадження в її структурних підрозділах систем профорієнтації, професійного навчання і прогнозування персоналу у професійному та кваліфікаційному розрізах. Призначення останньої системи полягає в тому, щоб установити в якісному і кількісному виразі потребу організації у персоналі на короткостроковий, середньостроковий та довгостроковий періоди й порівняти цю потребу з наявним трудовим потенціалом.

Конкурентоспроможність персоналу організації визначається не лише відповідністю психофізіологічних та соціально-психологічних особливостей людини вимогам робочого місця чи