

## ПОДГОТОВКА КОНКУРЕНТОСПОСОБНЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ – ОСНОВА ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ НАЦИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ

С.В. Кривенко (Полтавский институт бизнеса, г. Полтава)

Т.В. Процьк (Государственное высшее учебное заведение «Украинская академия банковского дела Национального банка Украины»)

**Постановка проблемы.** Качественная трансформация национальной экономики предполагает гармоничное сочетание инновационных процессов с кардинальными изменениями в системе подготовки конкурентоспособных специалистов. Конкурентоспособность - это многоаспектное понятие, оценку и анализ которого необходимо связывать, прежде всего, с социально-экономическим положением в стране.

В настоящее время не следует говорить о высокой конкурентоспособности украинских работников в условиях безработицы, обусловленной кризисными явлениями и недостатком рабочих мест. Снижение уровня реальной заработной платы, искажение ее экономического содержания и сущности, отсутствие учета в расходах стоимости профессионального обучения и подготовки, создали негативные предпосылки к обучению, переподготовке и постоянному повышению квалификации работников.

Низкая цена труда в национальной экономике не может быть весомым показателем конкурентоспособности специалистов, особенно в долгосрочной перспективе. Наиболее существенной причиной низкой конкурентоспособности работников являются также конъюнктурные условия, которые отражают резкое несоответствие между спросом на специалистов и их предложением.

**Основной материал.** Целью статьи является исследование проблемы подготовки конкурентоспособных специалистов в условиях инновационного развития национальной экономики. Среди недостатков функционирования

сферы социально-трудовых отношений следует отметить диспропорции между квалификацией и профессиональной подготовкой работников.

Для обеспечения формирования конкурентоспособных специалистов необходимо комплексное решение взаимосвязанных задач качественного повышения характеристик работников в связи с новыми требованиями к их профессиональной подготовке. Важнейшая роль в системе обеспечения конкурентоспособности специалистов принадлежит центрам занятости.

Опыт последних лет свидетельствует о том, что важным этапом создания эффективной системы трудоустройства выпускников является привлечение к сотрудничеству предприятий, учреждений, организаций посредством заключения договоров на подготовку и трудоустройство специалистов. Позитивным моментом является использование такого метода, как стажировка студентов на предприятиях, что позволяет работодателям ознакомиться со специальностями, а студентам – со спецификой будущего рабочего места и требованиями к профессиональным знаниям.

К сожалению, в последнее время в Украине происходит «вымывание» рабочих мест с высоким образовательным потенциалом, в результате чего накопленный человеческий капитал остается неиспользованным и дисквалифицируется. Наблюдаются также и такие негативные явления, как отток квалифицированных работников за пределы страны, который происходит в результате уменьшения количества высокотехнологичных производств, сокращения спроса на специалистов через избыточный импорт товара.

Национальная экономика нуждается в квалифицированных, творческих работниках, которые способны обеспечивать мобильное, высокотехнологическое производство, то есть фактически речь идет об интеллектуальном работнике. Создание и использование в ряде стран электронной техники, новейших технологий стало возможным, благодаря наличию высококвалифицированных специалистов. На долю новых знаний,

воплощаемых в технологиях, оборудовании, обучении кадров и организации производства в развитых странах приходится 80-85% прироста ВВП.

Обращаясь к позитивному международному опыту, следует отметить, что передовые компании расходуют на обучение персонала до 10% рабочего времени, считая это не потерями, а эффективными инвестициями. И, действительно, в современных условиях высококвалифицированные специалисты и знания становятся главным богатством как любой организации, так и общества в целом. В связи с этим происходит смещение акцента общественно-экономического развития с производства товаров на “производство” человека. Именно “производство” человека, создание высокообразованной, творческой и активной личности является ведущей целью высокоразвитого общества. При этом человек, его знания и способности становятся важнейшими факторами экономического роста и основным источником общественного богатства. Отсюда становится понятным повышенный интерес общества к воспроизводству и развитию человеческого капитала, в том числе к системе профессиональной подготовки конкурентоспособных специалистов.

XXI век выдвигает новые требования относительно качества профессиональной подготовки, которые акцентируют внимание не на количественной стороне знаний, а на формировании умений их применять. В этой связи образование становится базовой отраслью для перехода к инновационной модели развития национальной экономики.

Практика высокоразвитых государств свидетельствует о том, что образовательное развитие должно опережать экономическое, поскольку именно образование является толчком для развития экономики и повышения жизненного уровня населения. Ряд зарубежных ученых, выдвигают новые требования к обществу, которое базируется на постоянном и непрерывном обучении независимо от положения, образования, возраста. Это предполагает переосмысление отношения к современным коммуникационным системам как формам образования, а также введения

атрибута обязательности компьютерной грамотности и внедрение в систему образовательных технологий многоуровневых учебных программ. В данной связи образование должно обеспечивать предоставление знаний и навыков по конкретным сферам профессиональных знаний, обучать определенным специальностям, которые будут учитывать разнообразие человеческого интеллекта, что является очень важным резервом в подготовке высококвалифицированного специалиста. Значительное внимание должно уделяться бюджетному финансированию подготовки специалистов с высшим образованием. Поэтому она должна вестись в соответствии с государственными стандартами, в которых заложены единые требования к специалисту. К сожалению, существующий разрыв между профессионально-квалификационными и образовательными стандартами свидетельствует об отсутствии должных связей между работодателями и учреждениями образования, что связано с недостаточным научно-обоснованным прогнозированием потребностей в специалистах. Спрогнозировать структуру спроса на специалистов и сделать выводы относительно изменения учебных программ становится фактически невозможным. Существующая структура специальностей не заполняет образовательные ниши, которые возникли в результате перехода Украины к рыночной экономике.

На сегодняшний день в национальной экономике не хватает руководителей и экономистов с европейским уровнем образования. Особую потребность в высококвалифицированных специалистах ощущает сфера развития предпринимательства, управления социально-трудовыми отношениями и социального партнерства. В общей структуре выпуска специалистов высших учебных заведений преобладают такие направления, как: экономика, коммерция и предпринимательство, инженерно-технические специальности, образование и право. Однако, как показывает практика, удельный вес выпуска специалистов с высшим образованием не в полной мере отвечает структуре спроса на них: не всем выпускникам удастся

трудоустроиться по специальности, что, в свою очередь, приводит к увеличению численности безработных с высшим образованием и определенной дестабилизации ситуации на рынке труда. Система образования продолжает выпускать специалистов по специальностям, которыми уже переполнен рынок труда. Поэтому необходимой является трансформация системы планирования объемов и структуры подготовки специалистов с высшим образованием, главным принципом которой должна стать четкая ориентация на то, сколько и для кого готовить специалистов. При этом решающую роль будет играть государство, которое станет не просто корректировать и направлять развитие сферы образования, а в целом будет формировать ее содержание, структуру, определять стратегические направления развития. В противном случае ориентация общества исключительно на рыночные ценности приобретет деструктивный характер. Стратегия планирования развития высшего образования должна предусматривать долгосрочные тенденции изменений в экономике и человеческих ресурсах, тесную связь потребности в специалистах с высшим образованием с прогнозами демографических сдвигов и развитием трудового потенциала.

В современных условиях возникла объективная необходимость совершенствования системы эффективного функционирования сферы образовательных услуг, которая бы ориентировала все учебные заведения на подготовку специалистов в соответствии со спросом рынка труда и сочетала бы завершение обучения с процессом включения выпускников в трудовую деятельность. Важным инструментом приведения в соответствие объемов подготовки специалистов с высшим образованием с потребностями рынка труда является проведение мониторинга развития процессов подготовки и трудоустройства специалистов с высшим образованием, который должен непрерывно проводиться в направлении наблюдения, своевременного выявления и системного анализа изменений, которые происходят в сфере образования с целью предупреждения негативных тенденций в этой сфере.

Систематическое отслеживание ключевых показателей подготовки и трудоустройства выпускников позволит выявить наличие критической ситуации и принять необходимые меры с целью ее ликвидации: уменьшить безработицу среди выпускников, а также осуществить коррекцию в объемах подготовки специалистов по отдельным специальностям.

Некоторые ученые предлагают создание при высших учебных заведениях кадровых агентств, деятельность которых будет направлена, преимущественно, на проведение маркетинга образовательных услуг по специальностям и вузам, а также на консультирование и содействие трудоустройству выпускников по специальности. Это, в свою очередь, ставит вопрос о разработке концепции развития образовательных услуг в пределах конкретного высшего учебного заведения.

**Выводы.** Концепция маркетинга образовательных услуг - это определенная образовательная стратегия, направленная на ориентацию потребностей рынка труда и предложений со стороны специалистов. Такая стратегия должна быть стержнем, на базе которого будут приниматься все другие управленческие решения в высшем учебном заведении. Это обуславливает внедрение новых форм и методов обучения, гибкость в организации учебного процесса, внедрение системы тренингов и дистанционного обучения. Данные меры являются неотъемлемым условием максимального учёта потребностей отечественного рынка труда.

Таким образом, ориентация высших учебных заведений на подготовку конкурентоспособных специалистов, умеющих обслуживать новейшие технологические процессы, будет успешной лишь при условии её гибкого сочетания с качественной трансформацией национальной экономики в инновационном направлении.