

подальшого професійного навчання. Для підприємств це становить 2,3% загальної вартості праці [4, с. 60, 61].

На основі узагальнення зарубіжного досвіду управління трудовою діяльністю персоналу систематизовано її основні елементи: концепція, спрямованість, загальний принцип управління трудовою діяльністю персоналу, характер прийняття управлінських рішень, особливості керівництва трудовою діяльністю персоналу, організаційна культура, оцінка результатів трудової діяльності персоналу, кар'єра учасників трудової діяльності, підвищення кваліфікації учасників трудової діяльності, розподіл повноважень між учасниками трудової діяльності, оплата за результати трудової діяльності персоналу, мотиваційний механізм управління трудовою діяльністю та контроль трудової діяльності персоналу.

В умовах розвитку економіки України існують проблеми недостатньо ефективного функціонування системи професійного навчання персоналу підприємств. Це зумовлено відсутністю цілеспрямованої державної стратегії і політики у сфері професійної підготовки кадрів з урахуванням галузевої специфіки підприємств для досягнення конкурентоспроможності національної робочої сили; незацікавленістю і фінансовою неспроможністю роботодавців забезпечувати професійну підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації своїх працівників; низьким рівнем стимулювання професійного розвитку.

Узагальнюючи розробки багатьох науковців та результати діючої зарубіжної практики роботи підприємств, можна назвати такі шляхи вдосконалення управління персоналом:

- забезпечення умов професійного розвитку персоналу;
- удосконалення системи організації нормування та оплати праці;
- поліпшення умов, охорони та безпеки праці;
- розвиток соціально-трудових відносин та організаційної культури;
- забезпечення соціальної захищеності; підвищення ефективності роботи з молоддю.

На думку вчених Національного інституту стратегічних досліджень, «доцільно передбачити додаткові форми стимулювання соціально відповідальної поведінки бізнесу, заохочення не тільки більш відкритій діяльності, але й їх внеску у продовження навчання робітників. Вважаємо перспективним ухвалення корпораціями соціальних кодексів, у яких йдеться про основні напрями діяльності за лініями соціальної відповідальності як всередині корпорації, так і ззовні» [5].

На основі проведеного автором дослідження пропонуються такі напрями розвитку персоналу в контексті соціальної відповідальності:

- розробка стратегії найму персоналу;
- формування системи підготовки та підвищення кваліфікації персоналу;
- впровадження заходів з підвищення рівня та охорони праці;
- удосконалення системи організації нормування та оплати праці;
- удосконалення діючої системи морального та матеріального стимулювання;

- формування кадрового резерву підприємства;
- створення моделі компетенції працівників;
- формування гендерних підходів до забезпечення рівних прав і можливостей професійного та кар'єрного зростання працівників;
- реалізація заходів з розвитку соціально-трудоких відносин та організаційної культури;
- підвищення соціальної захищеності працівників.

Список використаних джерел

1. Стратегія сталого розвитку «Україна – 2020»: схвалено Указом Президента України від 12.01.2016 р. № 5/2015 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/law/show/5/2015>.
2. Цілі сталого розвитку 2016–2030 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.un.org.ua/ua/tsili-rozvytku-tysiacholittia/tsili-stoloho-rozvytku>.
3. Національна стратегія у сфері прав людини: затверджена Указом Президента України від 25.08.2015 р. № 501/2015 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/law/show/501/2015>.
4. Любимова К.О. Світовий досвід професійного навчання персоналу підприємств / К.О. Любимова // Економічний часопис-XXI. – 2011. – № 3-4. – С. 58-61.
5. Шедяков В.Е. Розвиток соціального партнерства в трудовій сфері як напрям подолання можливих загроз національній безпеці: аналіт. записка; Нац. ін-т стратегічних досліджень [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.niss.gov.ua/aryicles/957/>.

Іванов С. В.

д-р екон. наук, професор

Міжнародний центр дослідження соціально-економічних проблем модернізації та розвитку кооперації, м. Полтава

Ляшенко В. І.

д-р екон. наук, професор

Міжнародний центр дослідження соціально-економічних проблем модернізації та розвитку кооперації, м. Полтава

Ляшенко А. Ю.

аспірант

Міжнародний центр дослідження соціально-економічних проблем модернізації та розвитку кооперації, м. Полтава

**ПОСТІНДУСТРІАЛЬНА ОСВІТА: ПОСЛУГА КРЕАТИВНА ЧИ
ТРАДИЦІЙНА?**

Технологічні новації швидко пронизують усі сфери життя, і час стає найдорожчим економічним ресурсом. Тому роботодавці дедалі вимогливіше підходять до підготовки кандидатів на працевлаштування. У відповідь освітній

ринок пропонує більше нових короткострокових вузькопрофесійних курсів і програм, у тому числі онлайн. Але що робити з традиційним університетським навчанням, розрахованим на декілька років? Конкуренція і розвиток технологій прискорюються такими темпами, що визначити заздалегідь набір знань, необхідних на роки вперед, стає практично неможливо. «За оцінкою Світового банку (WorldBank, 2016), 65% сьгоднішніх учнів початкової школи будуть працювати над завданнями, яких ще взагалі не існує. Таким чином, інвестування у вузькопрофесійну освіту стає свого роду покупкою kota в мішку. Знання застарівають швидше, ніж встигають потрапити в підручник. Google завжди буде знати більше, і вся його інформація доступна для всіх у будь-який момент. Тоді хто, чому і як повинен учити? І потрібна сьогодні університетська освіта взагалі? Схоже, її традиційним формам приходить кінець» [10].

Технологічні зусилля є найважливішим фактором, що визначає зростання продуктивності та рівень міжнародної конкурентоспроможності. Однак, оскільки вони поширюються нерівномірно по всій економіці, при аналізі ефективності роботи галузі та структурних змін технологічним критеріям надається велике значення. Враховуючи загальносвітові тенденції розширення глобальних ланцюжків доданої вартості; збільшення значення і пріоритет капіталу, заснованого на знаннях; стрімкий технологічний прогрес, у т. ч. підйом «цифрової економіки», які є вирішальними для настання «нової промислової революції» і зміни технологічного укладу, для країн з перехідною економікою в якості пріоритетів розвитку «точок зростання» доцільно стимулювати розвиток галузей і підприємств, які використовують нові технології з найбільшою інтенсивністю. Для визначення цих галузей можливе використання вже існуючої методики, розробленої ОЕСР, у якій проведено класифікацію галузей згідно з їх технологічним рівнем (МСОК 3) [1-6].

Методика використовує три показники інтенсивності технології, що відображають у різній мірі аспекти «Технологія-виробник» та «Технологія-користувач»:

- 1) співвідношення витрат на НДДКР та доданої вартості;
- 2) співвідношення витрат на НДДКР і обсягу виробництва;
- 3) співвідношення витрат на НДДКР плюс технології, втілені в проміжних товарах і товарах виробничого значення і обсягу виробництва [7].

Таким чином, джерелом для розрахунку даних про інтенсивність НДДКР є показники витрат на НДДКР (внутрішні: поточні і капітальні та зовнішні) в розрізі видів діяльності, а також вартість НДДКР, втілена в проміжних продуктах, отримана із звітів «витрати-випуск» за галузями.

Інновації у сфері послуг специфічні і мають тенденцію до безперервності, тобто можливе виявлення факту інновацій як окремих подій, як фактів значної зміни в продуктах, процесах або інших методів [8, с. 46]. У зв'язку з тим, що сфера послуг дуже різноманітна, були зроблені спроби класифікації послуг за різними критеріями. Згідно з класифікацією Хауелса і Тетера (2004 р.) послуги поділяються на чотири групи: 1) послуги, пов'язані головним чином з товарами;

2) послуги, пов'язані з інформацією; 3) послуги, пов'язані з розповсюдженням та використанням знань; 4) послуги, пов'язані з життєвими потребами людей [8].

Дана класифікація визначає послуги за ступенем наукоємності, але не передбачає виділення інноваційної складової в якості класифікаційного критерію. Для оцінки рівня наукоємності сфери послуг, запропонованого ОЕСР, пропонується оцінювати рівень кваліфікації (освіти) у розрізі видів діяльності. Джерелом інформації є в т. зв. industry-occupation data matrix, by industry (зведені дані про види діяльності і зайнятості, за видами діяльності) [4]. У рамках концепції smart-спеціалізації регіонів для визначення рівня наукоємності послуг нами запропонована наступна класифікація послуг (Рис.1). До наукоємних послуг відповідно до даної класифікації відносяться прогресивні і креативні послуги.

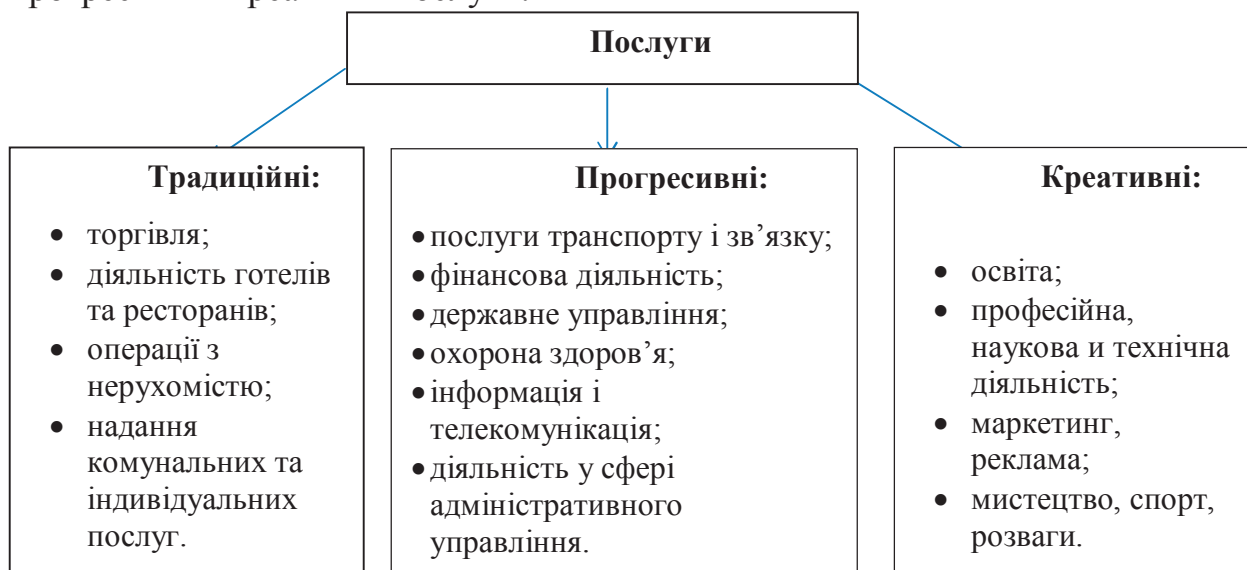


Рис 1. Класифікація послуг за ступенем наукоємності

Ключовим критерієм тут є кваліфікація робочої сили (рівень освіти). Проте такий підхід не є достатньо продуманим і дає лише рекомендації для його подальшого застосування. Відповідні розрахунки були проведені нами на прикладі Дніпропетровської області.

При дослідженні структури і динаміки наданих послуг за 2005-2014 рр. в Дніпропетровській області було відзначено різке зростання вартісного обсягу послуг починаючи з 2010 р. Також спостерігається збільшення частки традиційних послуг у загальному обсязі наданих в області послуг після 2010 р: з 18,7% у 2009 р. до 89,3% у 2010р. У 2015 р. частка традиційних послуг склала 87,6 %.

При цьому частка прогресивних послуг поступово зменшувалась починаючи з 2002 р. (74,8% у 2002 р.) до 54,8 % у 2009 р. У 2010 р відбулося скорочення частки прогресивних послуг до 8,6 %, після 2010 р. відзначається тенденція до незначного зростання частки прогресивних послуг до 10,5% у 2015 р.

Динаміка частки креативних послуг у вартісному обсязі наданих послуг виглядає наступним чином: збільшення частки креативних послуг з 13% у 2002

році до 24,7 % у 2009 р. і різке зниження після 2010 р. до 2% з поступовим скороченням частки креативних послуг до 1,8% у 2015 р. (Рис.2.)

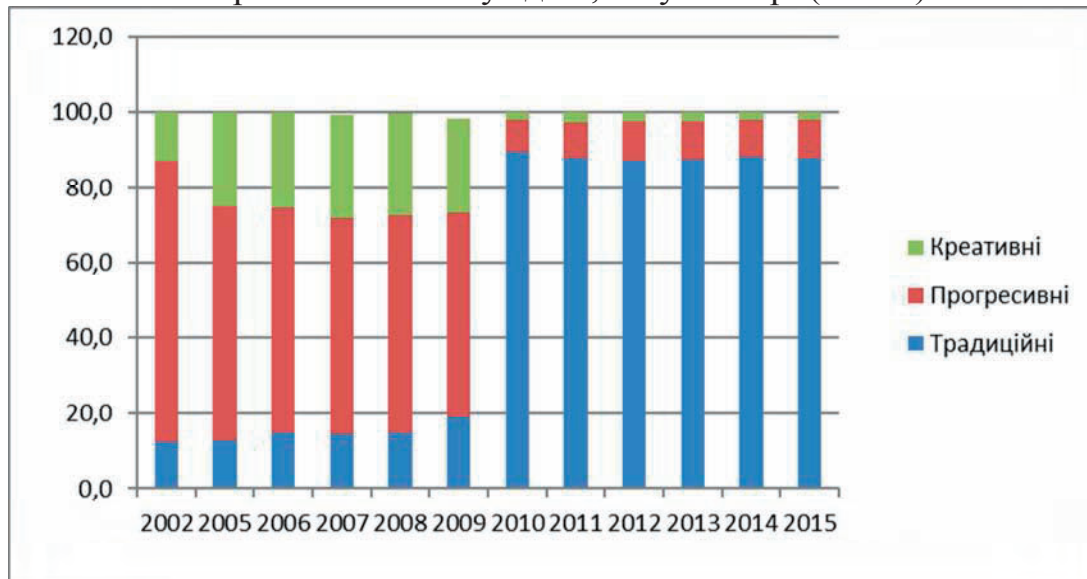


Рис.2. Динаміка змін у структурі сфери послуг Дніпропетровської області за категоріями за 2002-2015 рр. [розраховано авторами за 2;3;11]

Оцінюючи динаміку частки наукоємних видів послуг у ВРП Дніпропетровської області (прогресивні і креативні послуги), відзначаємо зростання їх частки у ВРП з 10% у 2009 р. до 15,6 % у 2011 р. з тенденцією до подальшого зменшення частки наукоємних послуг у ВРП до 12,4% у 2014 р. (Рис.3). Орієнтуючись на концепцію розумної спеціалізації (smart-спеціалізації), яка передбачає посилення ролі регіональної інноваційної системи, збільшення потоку знань і поширення інновацій у регіональній економіці, доцільно провести оцінку структури економіки регіонів за наведеними вище методиками. При оцінці рівня наукоємності виробництва доцільно виділити найбільш перспективні і наукомісткі види діяльності, так звані «точки зростання» в промисловості та у сфері послуг регіону.

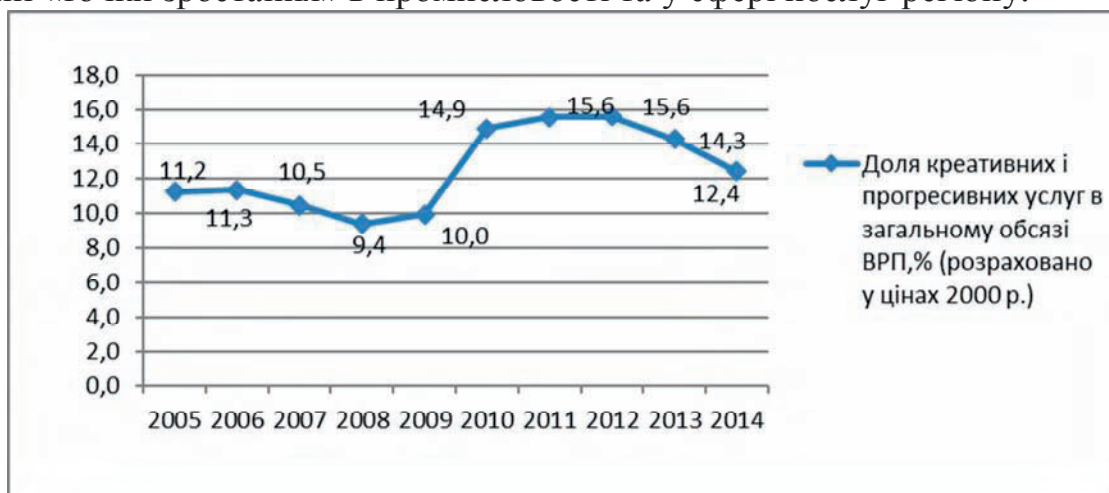


Рис.3. – Динаміка частки креативних та прогресивних послуг у структурі ВРП Дніпропетровської області, %.[розраховано авторами за 2; 3;11]

Розглядаючи конкретний регіон і оцінюючи динаміку структурних змін у сфері послуг у Дніпропетровській області за період 2002 - 2015 рр. також відзначаємо негативні тенденції, пов'язані із зростанням сектора традиційних послуг після 2011 р., що говорить про спеціалізації регіону на наданні послуг низького ступеня наукоємності (переважаюча сфера – оптова та роздрібна торгівля). Разом з тим відзначається тенденція до зниження частки креативних та прогресивних послуг після 2011 р. як у загальному вартісному обсязі наданих послуг в області, так і у ВРП. У структурі промисловості Дніпропетровської області переважають середньонизькотехнологічні і низькотехнологічні галузі, що також говорить про необхідність стимулювання інноваційної діяльності в цих видах сфер. Більш детальний аналіз структури промисловості і сфери послуг дасть уявлення про стан у конкретних галузях і дозволить виділити в якості пріоритетів розвитку окремі види діяльності у сфері послуг і виробництва, що може служити підставою для включення їх у стратегію регіонального розвитку.

Список використаних джерел

1. Лазарчук Е.В. Критерии оценки инновационности отраслей промышленного производства // Современные проблемы науки и образования. – 2015. – № 1–1.– [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://www.science-education.ru/ru/article/view?id=18027> (дата обращения: 13.01.2017).
2. Статистичний щорічник Дніпропетровської області за 2009р./ Головне управління статистики у Дніпропетровській області – Дніпропетровськ: Державна служба статистики України, 2010.– 535 с.
3. Статистичний щорічник Дніпропетровської області за 2015р. / Головне управління статистики у Дніпропетровській області. – Дніпро: Державна служба статистики України, 2016.– 502 с.
4. Industry-occupationmatrixdata, byindustry /USDepartmentoflabour/BureauofLaborStatistics. – [Електронний ресурс] – Режим доступу: https://www.bls.gov/emp/ep_table_108.htm.
5. Innovation in Services. DTI occasional paper № 9. Department of trade and industry of the UK, June 2007, – 194 p. (Инновации в сфере услуг. Непериодическая серия Департамента по Промышленности и Торговле Великобритании, Июнь, 2007), – 194 с.
6. Innovation in services/NESTA Policy briefing, May 2008. – 4 p. – [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://www.nesta.org.uk/sites/default/files/innovation_in_services.pdf
7. ISIC REV.3 Technology intensity definition. Classification of manufacturing industries into categories based on R&D intensities, 7 July, 2011 - 7 p. – [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://www.oecd.org/sti/ind/48350231.pdf>