організації праці, раціональнішого використання робочого часу. Адже на сьогодні від якісної організації праці, ефективної діяльності кваліфікованого менеджера залежить продуктивність праці, ефективність використання виробничих фондів, собівартість продукції і загалом розвиток української економіки.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Виноградський М.Д. Організація праці менеджера : [навчальний посібник] / М.Д. Виноградський, О.М. Шканова – К., 2012.– 518 с.
2. Вовчак І.С. Інформаційні системи та комп'ютерні технології в менеджменті : [навчальний посібник] / І.С. Вовчак. – Тернопіль : Карт-бланш, 2001. – 354 с.
3. Волейшо Я. Организация работы менеджера (руководителя) [Електронний ресурс] / Я. Волейшо // Вісник Черкаського університету. Економічні науки. – 2013. – № 4. – С. 22–32. – [Електронний ресурс] – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/jpdf/VchuE_2013_4_5.pdf.
4. Довгань Л.Є. Праця керівника або практичний менеджмент : [навчальний посібник]; [текст] / Л.Є. Довгань. – К. : Ексоб, 2002. – 156 с.
5. Друкер П. Менеджмент / П. Друкер, Дж. А. Макьярелло. – М. : 2010. – 704 с.
6. Лукашевич Н.П. Теория и практика самоменеджмента: [учебное пособие]; [текст] / Н.П. Лукашевич. – К.: МАУП, 2002. – 2-е изд., испр. – 368 с.
7. http://www.hrm.ua – офіційний сайт програмного продукту «Система: КАДРИ».
8. http://www.hrsoft.ru – офіційний сайт програм автоматизації управління персоналом Центру Кадрових Технологій.
9. http://www.ibm.com – офіційний сайт компанії IBM.
10. http://www.idc.com. – офіційний сайт компанії IDC: Research of information technology companies and markets.
11. http://www.inec.ru. – офіційний сайт компанії «ІНЕК».
12. http://www.it.ru. – офіційний сайт компанії «АйТі».
13. http://www.landocs.ru. – офіційний сайт компанії LanDocs.
14. http://www.nct.kiev.ua. – офіційний сайт компанії «НетКом Технолоджи».

УДК 331.5

Дідківська О.Г.
молодший науковий співробітник
Інституту демографії та соціальних досліджень
імені М.В. Птухи
Національної академії наук України

КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ВИПУСКНИКІВ ВНЗ У КОНТЕКСТІ КОМПЕТЕНТІСНОГО ПІДХОДУ

У статті розглядається проблеми формування конкурентоспроможності випускників вишів Автором запропоновано визначення поняття конкурентоспроможності та досліджено підходи до понять компетентність, компетенція, проаналізовано модель особистої конкурентоспроможності випускників та європейський досвід.

Ключові слова: конкурентоспроможність випускників вишів, компетентність, компетенція, особиста конкурентоспроможність.

Дидковская Е.Г. КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ В КОНТЕКСТЕ КОМПЕТЕНТНОСНОГО ПОДХОДА
В статье рассматриваются проблемы формирования конкурентоспособности выпускников вузов. Автором предложено определение понятия конкурентоспособности и исследованы подходы к понятиям компетентность, компетенция, проанализирована модель личной конкурентоспособности выпускников и европейский опыт.

Ключевые слова: конкурентоспособность выпускников вузов, компетентность, компетенция, личная конкурентоспособность.

Didkivska O.G. GRADUATES' COMPETITIVENESS IN THE CONTEXT OF COMPETENCY APPROACH
This article views the problem of forming of graduates'competitiveness. The author gives a definition of competitiveness and studies the approaches to the concepts of competence, analyzes the model of graduates' competitiveness and European experience.

Keywords: competitiveness of college graduates, kompenetnist, competence, personal competitiveness.

Постановка проблеми в загальному вигляді. Розглядаючи конкурентоспроможність випускника на ринку праці як економічну категорію, можна зіштовхнутись зі складністю й неоднозначністю цього поняття. Конкурентоспроможність молодої людини можна розглядати з різних точок зору: як джерело максимального задоволення працівником ринкової потреби в товарах і послугах, як властивість здатності до праці, як властивість людського капіталу, як здатність суб'єкта управляти своїми конкурентними перевагами.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Конкурентоспроможності випускників закладів освіти присвячено низку робіт науковців, зокрема О.А. Грішнової., Л.М. Колєшні, І.С. Кравченко, Е.М. Лібанової, Л.С. Лісогор, І.Л. Петрової, М.В. Семикіної, В.В. Онікієнко, О.І. Цимбала, Р.М. Нурєєва. Аналіз публікацій підтвердив, що при визначенні поняття конкурентоспроможності випускників вишів у вчених немає єдності в поглядах, тому є потреба продовжувати дослідження цієї проблеми.

Метою статті є вивчення суті наукового поняття «конкурентоспроможність випускників вишів» та аналіз іноземного досвіду.

Основний матеріал. Роботодавці з одного боку, а система вищої професійної освіти – з іншого, стоять перед загальною проблемою невідповідності між попитом і пропозицією кваліфікованих працівників на ринку праці. За ситуації слабкої прогнозованості появи нових робочих місць з гідними умовами оплати і змістом професійної трудової діяльності (за спеціальностями, кваліфікаціями), за дефіциту трудових ресурсів («демографічна яма»), що посилюється, все частіше виникають локальні перекоси «притоку – відтоку» кваліфікованого персоналу. Серед причин – різна динаміка процесів підготовки й поставки «про-

дуктів» на ринок системою вищої професійної освіти і їх «споживання» роботодавцями за видами і сферами трудової діяльності, галузями, спеціальностями, регіонами, а також нерівномірна академічна мобільність і мобільність трудових ресурсів (включаючи трансграничну рухливість) [9, с. 7].

Проблема поглиблюється кризовим станом обох інститутів, які беруть участь у цій взаємодії. Як ознаку кризи професійної освіти можна розглядати (особливо це стосується вищої освіти) спад попиту на випускників з боку роботодавців. Оскільки на ринку праці випускники мають конкурувати з працівниками, які вже є учасниками цього ринку і мають не тільки відповідну освіту, а й досвід.

Принцип конкуренції є природним для ринку праці, функція конкуренції полягає у врівноваженні товару, (а на ринку праці він репрезентований робочою силою), попитом на нього. Для розв'язання завдань цього дослідження важливим є визначення змісту конкурентоспроможності випускників системи професійної освіти.

На думку О.А. Грішнової, конкурентоспроможність – це відповідність якості робочої сили потребам ринку, можливість перемагати в конкуренції на ринку праці, тобто повніше, порівняно з іншими кандидатами, задовольняти вимоги роботодавців за рівнем знань, умінь, навичок, особистих рис [5, с. 99].

О.І. Цимбал запропонував визначення категорії конкурентоспроможності робочої сили як основану на певному якісному рівні здатності людини через конкретний вид трудової діяльності забезпечувати себе умовами для реалізації особистих економічних і соціальних інтересів. Таке визначення враховує й родові властивості конкурентоспроможності робочої сили як абстрактного товару, а також особливості, притаманні безпосередньо робочій силі. Таким чином, з точки зору певного методологічного спрощення, функціональним навантаженням категорії конкурентоспроможність можна вважати завдання бути кількісно вираженою характеристикою робочої сили як у межах виробництва, так і поза ним [16, с. 220].

На нашу думку, конкурентоспроможність випускника має визначатись не тільки професійними знаннями, уміннями та навичками, а й здатністю приймати відповідальні рішення в ситуаціях вибору, схильністю до співробітництва, мобільністю, здатністю до адаптації. Отже, конкурентоспроможний випускник – це затребуваний спеціаліст у суспільстві.

Аналіз наукових досліджень з цієї тематики свідчить, що сучасний підхід до визначення конкурентоспроможності випускників системи професійної освіти спирається на компетентнісний підхід [3; 10, с. 79–85; 15, с. 44]. Тому коротко зупинимося на змісті понять компетенція і компетентність.

Поняття «компетентність» – це сукупність здібностей, рис особистості, які необхідні для успішної професійної діяльності. С.О Бондар вважає «бути компетентним – це означає вміти мобілізувати в певній ситуації здобуті знання і досвід». Англійський вчений Дж. Равен дає таке визначення: «Компетентність – це специфічна здатність, необхідна для ефективного виконання конкретної дії в певній галузі, яка охоплює вузькоспеціальні знання, уміння, способи мислення, а також відповідальність за свої дії».

А.М. Хуторський під компетентністю розуміє володіння людиною відповідною компетенцією, яка охоплює її особистісне ставлення до діяльності та об'єкта. З цим визначенням погоджуємось і ми.

У публікаціях ЮНЕСКО поняття компетентності трактується як поєднання знань, умінь, цінностей і ставлень, застосовних у повсякденні (Rychen & Tiana, 2004).

Поняття «компетентнісний підхід» розуміють як спрямованість навчального процесу на формування та розвиток основних і професійних компетентностей особистості. Застосування компетентнісного підходу дає змогу розглядати результат засвоєння навчальної програми як оволодіння визначеним набором компетентностей.

Вивчення європейського досвіду показує, що у відповідній дискусії щодо змісту професійної освіти категорія «компетенція» є тією основою, на якій ґрунтується восьмиступінчаста Європейська структура кваліфікацій (EQR), у цьому документі розмежовуються зміст таких понять, як знання, навички і компетенції. В EQR компетенція визначається як здатність брати на себе відповідальність і бути самостійним.

Перелік восьми ключових компетенцій для навчання упродовж життя, якими має володіти кожний європеєць (визначених робочою групою з підготовки звіту Європейської ради у Стокгольмі і Єврокомісією), включає таке:

– навички рахування й письма/компетенція в галузі рідної мови;

– базові компетентності в галузі математики, природничих наук та технологій/математична й фундаментальна природничо-наукова та технічна компетенції;

– іноземні мови/компетенція у сфері іноземних мов;

– використання інноваційних технологій/або інформаційні й комунікаційні технології/комп'ютерна компетенція;

– здатність та уміння навчатись/навчальна компетенція;

– соціальні навички/міжособистісна, міжкультурна й соціальна компетенції, а також громадянська компетенція;

– підприємницькі навички/компетенція підприємництва;

– загальна культура та етика/культурна компетенція [11, с. 4–8].

Міжнародний департамент стандартів для навчання, досягнення та освіти (International Board of Standards for Training, Performans and Instruction) визначає категорію компетентності як спроможність кваліфіковано здійснювати діяльність, виконувати завдання або роботу.

Слід відзначити, що Україна певним чином долучається до цього процесу. Так, у 2011 році було прийнято «Національну рамку кваліфікацій» [12] – системний і структурований за компетентностями опис кваліфікаційних рівнів. Національна рамка кваліфікацій призначена для використання органами виконавчої влади, установами й організаціями, що реалізують державну політику у сфері освіти, зайнятості та соціально-трудових відносин, навчальними закладами, роботодавцями, іншими юридичними й фізичними особами з метою розроблення, ідентифікації, співвіднесення, визнання, планування і розвитку кваліфікацій. У документі передбачено виділення 10 кваліфікаційних рівнів (від нульового до дев'ятого), які послідовно відбивають зростання складності завдань, які особистість здатна розв'язувати в професійній діяльності.

Цей документ за своїм змістом є цілісним, чітко структурованим описом кваліфікаційних рівнів, що дає змогу узгоджено співвіднести між собою всі кваліфікації. По суті, це первинний національний документ, покликаний закласти базу для створен-

ня системи ідентифікації та співвіднесення освітніх і професійних кваліфікацій; спрямований на полегшення роботи щодо розробки освітніх і професійних стандартів із застосуванням компетентісного підходу. Як початок роботи щодо впровадження його положень у практику можна розглядати прийняття Спільного наказу МОНмолодьспорту та Мінсоцполітики від 20.04.2012 № 488/225 «Про затвердження Плану заходів щодо впровадження Національної рамки кваліфікацій».

Результатом освіти є зміни в компетентності студента [3]. Становлення компетентності індивіда зумовлено наявністю певного досвіду, який можна назвати компетентнісним. Структура цього досвіду для кожної базової компетентності має включати в себе сукупність таких варіантів компетенцій:

– виконання діяльності при наявності завдання, умов, повної інформації з предмета, а також певної кількості часу;

– реалізація та виконання даного виду діяльності навіть за наявності проблем або труднощів;

– знання про сутність діяльнісного процесу і про результат виконання даного виду діяльності;

– вибір моделей поведінки для певної предметної галузі, прийнятних для конкретної особистості і призначених для зв'язку теоретичних знань про предмет з його практичною реалізацією;

– володіння набором апробованих на власному досвіді способів діяльності (розумових, організаційних, комунікативних) [1].

Тобто, можна стверджувати, що розгляд особистісного розвитку як зростання компетентності особистості (у тому числі в процесі здобуття професійної освіти), актуалізує питання суб'єктності особи, яка навчається. З цього приводу варто погодитися з думкою А.М. Мітяєва, який стверджує, що студента не можна навчити професійної компетентності, компетентним він може стати лише сам, знайшовши й апробувавши різні моделі поведінки в даній предметній галузі, відібравши з них ті, які найбільшою мірою відповідають його індивідуальному стилю [9]. А також висновками, сформульованими В.В. Бедем і М.Г. Артьомовою, які узагальнюють таке: якщо «компетенція» трактується як задана норма, вимога до підготовки фахівця, то «компетентність» розглядається як сформована якість, результат діяльності, «надбання» студента [2].

Функцією професійної освіти є формування комплексу професійних компетенцій у молоді. Під професійною компетенцією або професійними знаннями розуміють здатність самостійно й відповідально вирішувати професійні завдання. Необхідні для цього знання і здатності складаються головним чином із досвіду, розуміння специфічних для професійної сфери питань і взаємозв'язків, а також здатності технічно бездоганно й цілеспрямовано вирішувати проблеми. Професійній компетенції протистоять, а скоріше доповнюють, так звані, повсякденні або загальні, соціальні компетенції, необхідні для нормального повсякденного життя, які надають можливість вирішувати спільні для різних професійних галузей завдання, пов'язані з умінням особи взаємодіяти з іншими людьми, вирішувати проблеми, здійснювати співробітництво, працювати з інформацією тощо. Як загальні, так і професійні компетенції мають ієрархічну структуру.

Проте зміст, закладений у категоріях компетенції й компетентності виходить далеко за межі навчання загалом і професійного зокрема. Професійна компетентність випускників – це лише відправний пункт подальшої професійної кар'єри.

У матеріалах Вашингтонської, Сіднейської, Дублінської угоди та форумів мобільності інженерів, мобільності інженерів-технологів (Версія 1.1. від 13 червня 2005 р.) [4, с. 503–516] можна знайти показовий приклад, як, спираючись на акредитацію компетенцій (у вигляді відповідного сертифіката), у розвинутих країнах особа може вибудовувати свою професійну кар'єру. Формування інженерів-професіоналів будь-якої категорії є безперервним процесом із визначеними певними важливими стадіями. Перша стадія – набуття акредитованої освітньої кваліфікації – стадія закінчення навчального закладу. Друга стадія, яка йде за певним періодом підготовки й отримання досвіду – це професійна реєстрація. Третім, ключовим, етапом для інженерів є отримання права на міжнародну реєстрацію, що регламентується різними юрисдикціями. До того ж професіонали протягом усього трудового життя мають зберігати й підвищувати свою компетентність. Для молодих людей, які перебувають на стадії випускника навчального закладу, розробляються відповідні «характеристики випускників». Характеристики випускників – це набір індивідуально оцінюваних результатів, які вказують на потенціальну компетенцію. Характеристики випускників є тими невід'ємними властивостями, наявність яких очікується від випускника відповідної акредитованої програми. Вони являють собою короткі і ясні описи очікуваних здібностей, уточнені, якщо необхідно, вказівкою певного діапазону, що властивий даному типу програми [4, с. 505].

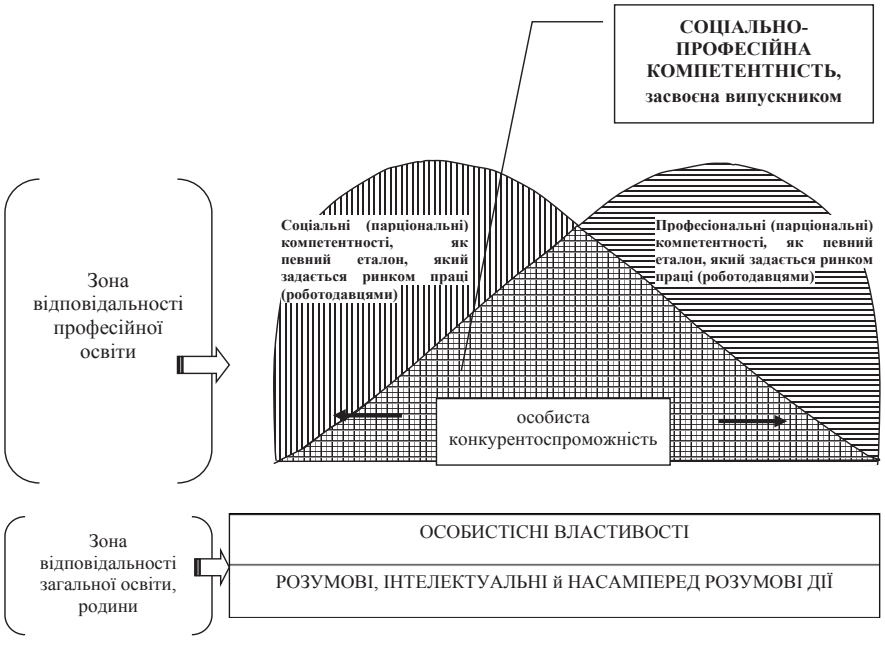

Рис. 1. Модель особистої конкурентоспроможності випускника (компетентісний підхід)

Джерело: узагальнено автором, спираючись на роботи [6; 10, с. 82]

Повертаючись до проблеми конкурентоспроможності випускників системи професійної освіти, проаналізуємо модель їх конкурентоспроможності, запропоновано в роботі [10, с. 81–85]. Її автори, спираючись на «ідеалізовану модель» соціально-професійної компетентності людини, розроблену І.О. Зимньою [6], дещо модифікували її з метою виокремити зв'язок особистої соціально-професійної компетентності, яка була сформована під час навчання, з конкурентоспроможністю випускника на ринку праці. Згідно з запропонованим підходом «якість» випускника системи професійної освіти розуміється як сформована характеристика міри відповідності проявлення особистістю «соціально-професійної компетентності» еталону, що задається роботодавцем. Цей еталон можна розглядати як здатність особистості успішно конкурувати з іншими особистостями за «хороші» робочі місця у бізнесі й виявляється як особиста конкурентоспроможність.

На рис. 1 зона особистої конкурентоспроможності утворюється перетином соціальних і професійних компетентностей із певного ідеально-можливого набору, що засвоєний випускником у процесі навчання.

ВУ цьому випадку «особиста конкурентоспроможність залежить від величини зони перекриття професійних і соціальних компетентностей (чим більша зона, тим вищий рівень особистої конкурентоспроможності на глобальному ринку праці). Блок «професійні компетентності» формується у вишах, а блок «соціальні компетентності» – з урахуванням специфіки професійної діяльності, до якої готує студент себе сам і допомагають йому в цьому викладачі вишу й роботодавці (під час стажувань, практик, дипломного проектування)» [10, с. 82].

Два таких блоки, як «Особистісні властивості» й «Розумові, інтелектуальні й насамперед розумові дії», є базовими для формування соціально-професійної компетентності особистості й мають бути в основному сформованими як на етапі здобуття загальної освіти, так і при засвоєнні загальнокультурних норм у процесі саморозвитку та соціалізації в родині.

Конкурентоспроможність випускника як його особиста характеристика безпосередньо впливає на те, як буде розвиватися його трудове життя. На тому, що момент переходу від навчання до трудової діяльності є складним для молодих людей як психологічно, так і організаційно, наголошує велика кількість дослідників [7; 13; 14].

Інерційність системи професійної освіти посилює цей розрив між освітою та роботою, причому різко зростає складність працевлаштування випускників ВНЗ в умовах радикальних змін професійно-галузевої структури зайнятості в останні роки [13].

У роботі [14] О.І. Шаров, узагальнюючи проблеми у сфері працевлаштування випускників вищих навчальних закладів, розрізняє ситуацію на ринку праці в період економічного піднесення (2001–2008 роки) й у період розгортання економічної кризи та посткризової стагнації. Так, за ситуації зростання економіки сформувався стандартний механізм підготовки випускника ВНЗ до виходу на ринку праці, який передбачав набуття переважною більшістю студентів стаціонару (вже не кажучи про тих, хто поєднував навчання з роботою) досвіду практичної діяльності ще під час навчання. Причинами формування такого механізму стали:

- кон'юнктурне розширення багатьох бізнесів на хвилі економічного піднесення, що зумовило зростання кількості молодшого та середнього офісного персоналу з функціями, які не потребували глибокої професійної підготовки, а наявність вищої освіти дедалі більше ставала лише загальнокультурною вхідною вимогою;

- наростаючий відрив вищої школи від реальної економіки, що виявляється у спотвореній структурі підготовки фахівців, і труднощі організації виробничої практики за фахом. У зв'язку з цим знецінилась глибока спеціальна підготовка, бо працевлаштування відповідно до здобутого фаху для багатьох молодих фахівців є мало реальним (інженери, агрономи тощо) або мало перспективним (лікарі, педагоги тощо), а також зменшився вплив університетських викладачів на зміст практичного навчання разом з переходом студентів на самостійний пошук об'єктів практики;

- перехід від елітної до масової вищої освіти, що зумовив істотне посилення конкуренції молоді за перспективне працевлаштування, а також поступове формування завищених вимог до претендентів, коли повна вища освіта вимагається при прийомі на посаду, де достатньою є неповна вища освіта, або неповна вища освіта, де можна обмежитись професійно-технічною освітою [14].

В умовах розгортання фінансово-економічної кризи та посткризової ситуації створились умови для руйнації або посилення основних тенденцій та причиново-наслідкових ланцюгів:

- кон'юнктурне розширення бізнесів зупинено, відбувається скорочення у нижчих прошарках офісного персоналу;

- зменшення пропозиції на ринку праці зумовлює поглиблення тенденції відриву сфери практичної діяльності випускників ВНЗ від профілю їх навчання;

- окремі сегменти сфери масової вищої освіти можуть швидко втратити привабливість через практичну неможливість працевлаштування за фахом і брак психологічної готовності до гнучких технологій пошуку роботи. Така сама доля може спіткати цілі сектори професійно-технічної освіти, яка за багатьма заводськими спеціальностями зовсім не забезпечує готовності до гнучкого пошуку роботи [14].

Висновки. Момент початку трудового життя випускника є певною перевіркою як особистісних здатностей індивіда, так і рівня отриманої професійною підготовки. Конкурентоспроможність випускника як його особиста характеристика безпосередньо впливає на те, як буде розвиватися його трудове життя. Якість людського існування як конкурентоспроможність забезпечує успішність людини у бізнесі, підприємницькій діяльності та трансформує, удосконалює соціальну й культурну сфери, систему освіти тощо. Це базис, на якому тримається життєдіяльність людей.

На нашу думку, конкурентоспроможність можна визначити як інтегративну характеристику професійної підготовки, важливою складовою якої є професійна компетентність, що базується на зростанні ролі особистості в соціальних перетвореннях.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Арапова О.М. Компетентнісний підхід у професійній освіті при орієнтації на самостійну роботу студентов / О.М. Арапова. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://storage.library.opu.ua/online/periodic/kms_2011_5/007-010.pdf.
2. Бедь В.В. Компетентнісний підхід в системі вищої освіти як пріоритет її модернізації у вищому навчальному закладі / В.В. Бедь, М.Г. Артьомова. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : Артьомова_kompetentnisniy-pidhid-v-sistemi-vischoyi-osviti-yak-prioritet-yiyi-modernizatsiyi-u-vischomu-navchalnomu-zakl-2.html.
3. Безусова Т.А. Качество образовательной услуги – необходимое условие конкурентоспособности выпускника вуза /

Т.А. Безусова – [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://econf.rae.ru/article/5549
4. Болонский процесс: Результаты обучения и компетентностный подход (книга-приложение 1) / Под науч. ред. д-ра пед. наук, профессора В.И. Байденко. – М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2009. – 536 с.
5. Грішнова О.А Людський капітал / О.А. Грішнова. – К : Знання, 2004. – 214 с.
6. Зимняя И.А. Социально-профессиональная компетентность как целостный результат профессионального образования (идеализированная модель) / И.А. Зимняя // Проблемы качества образования. Компетентностный подход в профессиональном образовании и проектировании образовательных стандартов: в 2 кн. – Уфа, 2005. – Кн. 2. – 2005. – С. 10–19.
7. Кирильцева А.А. Психологические особенности производственной адаптации выпускников профессионально-технических училищ и средней школы / А.А. Кирильцева // Вопросы психологии. – 1980. – № 4. – С. 118–123.
8. Менеджмент качества в вузе / Под ред. Ю.П. Похолкова и А.И. Чучалина. – М. : Логос, 2005. – 208 с.
9. Митяев А.М. Содержание многоуровнего высшего образования в условиях реализации компетентностной модели / А.М. Митяев // Педагогика. – 2008. – № 8. – С. 57–64.
10. Мнения бизнес-работодателей по вопросам оценки качества высшего профессионального образования / С.Р. Борисов, Г.Х. Лобанов, Л.Ф. Олейник, Ю.С. Песоцкий, В.А. Садовничий. – М. : Изд-во МГУ, 2007. – 103 с.
11. Овчарук О.В. Розвиток компетентнісного підходу: стратегічні орієнтири міжнародної спільноти / О.В. Овчарук // Компетентнісний підхід у сучасній освіті: світовий досвід та українські перспективи. – К. : «К.І.С.», 2004. – 112 с.
12. Про затвердження Національної рамки кваліфікацій: Постанова Кабінету Міністрів України від 23.11.2011 № 1341 // Офіційний вісник України від 06.01.2012. – 2012. – № 101. – С. 15. – Ст. 3700.
13. Ракова Л.Н. Випускники на ринку праці України: актуальні питання дослідження / Л.Н. Ракова, В. Торкіна // Наука и технологии: шаг в будущее – 2011 : [Материалы III Международной научно-практической конференции 27 февраля 2011 – 05 марта 2011 гг.]. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://www.rusnauka.com/6_NITSHB_2011/Economics/5_80794.doc.htm.
14. Шаров О.І. Проблеми і перспективи працевлаштування випускників вищих навчальних закладів / О.І. Шаров // Матеріали четвертої Міжнародної науково-практичної конференції. – Донецьк : Дон НУЕТ, 2009.– С. 18–21.
15. Шилова В.І. Державне регулювання ринку освітніх послуг в Україні: автореф. дис... канд. наук з держ. упр.: 25.00.02 / Гуманітарний ун-т «Запорізький ін-т держ. та муніципального управління» / В.І. Шилова. – Запоріжжя, 2007. – 20 с.
16. Цимбал О.І. До визначення категорії конкурентоспроможність стосовно робочої сили в умовах функціонування економіки перехідного типу / О.І. Цимбал // Зайнятість та ринок праці. – 1999. – № 9. – С. 216–227.

УДК 331.522

Карпенко Н.М.
кандидат наук з державного управління,
доцент кафедри управління персоналом і економіки праці
Запорізького національного технічного університету

Василичев Д.В.
кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри управління персоналом і економіки праці
Запорізького національного технічного університету

СТАН І ПЕРЕДУМОВИ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ В ЗАПОРІЗЬКОМУ РЕГІОНІ

У статті розглянуто людський потенціал як основний ресурс економіки знань і, відповідно, чинник економічного розвитку. Обґрунтовано важливість дослідження людського потенціалу на регіональному рівні, що в умовах децентралізації забезпечить більш швидкий його розвиток. Виконано дослідження основних показників, які формують блоки оцінки людського потенціалу. Проведено дослідження людського потенціалу Запорізького регіону з урахуванням його соціально-економічних особливостей. Визначено, що в регіоні сформовано високий рівень людського потенціалу, проте його нарощування та реалізація має суттєві перешкоди.

Ключові слова: людський потенціал, розвиток, населення, регіон, добробут, економіка знань, якість життя, освіта, здоров'я.

Карпенко Н.М., Василичев Д.В. СОСТОЯНИЕ И ПРЕДПОСЫЛКИ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В ЗАПОРОЖСКОМ РЕГИОНЕ

В статье рассмотрено человеческий потенциал как основной ресурс экономики знаний и, соответственно, фактор экономического развития. Обоснована важность исследования человеческого потенциала на региональном уровне, который в условиях децентрализации обеспечит более быстрое его развитие. Выполнено исследование основных показателей, которые формируют блоки оценки человеческого потенциала. Проведено исследование человеческого потенциала Запорожского региона с учетом его социально-экономических особенностей. Определено, что в регионе сформирован высокий уровень человеческого потенциала, тем не менее его наращивание и реализация имеет существенные препятствия.

Ключевые слова: человеческий потенциал, развитие, население, регион, благосостояние, экономика знаний, качество жизни, образование, здоровье.

Karpenko N.M., Vasylychev D.V. CONDITION AND DEVELOPMENT PROSPECTS OF HUMAN CAPITAL IN THE ZAPOROZHYE REGION

The article it was considered human potential as the main resource of the knowledge economy and, accordingly, the economic development factor. It was substantiated the importance of the human capacity study at the regional level, in decentralization terms will lead to more rapid development. It was performed a study of the major indicators that form the blocks to the human potential. There was studied human potential of Zaporizhzhya region, taking into account its socio-economic characteristics. It is determined that the region has a high level of human potential, but its capacity and implementation has significant obstacles.

Keywords: human potential, population, region, wealth, knowledge economy, quality of life, education, health.