АЛЕКСИК Ю. І., студентка 2 курсу, м. Харків, ХНПУ імені Г.С. Сковороди

ОСВІТА ТА ПРОФЕСІЙНА ПІДГОТОВКА ЯК ФАКТОР ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ КРАЇНИ

Освіта та професійне навчання є тим фактором, який забезпечує конкурентоспроможність працівника на ринку праці, а отже і конкурентоспроможність країни в цілому. Головною рушійною силою формування даних факторів виступає держава. Однак, державні механізми рідко виступають джерелом конкурентних переваг, адже необхідно витратити роки на визначення потреби в нових спеціальностях з урахуванням потреб промисловості. Освіта є об'єктом більш складних соціально-економічних і культурних відносин, ніж купівля-продаж. Вона має коло властивостей, що відрізняє її від економіки [1]:

- виробництво та економічні процеси є прогнозованими, на відміну від освіти та навчання, які спрогнозувати можна лише приблизно;
- попит на освіту визначається як потребами суспільства та народного господарства, так й особистими інтересами й уподобаннями учнів;
- система освіти задовольняє не тільки ринковий попит, а й потреби суспільства у збереженні та розвитку культури, у передачі новим поколінням культурних норм, суспільних цінностей, традицій тощо. Цінності, що сформовані освітою, істотно впливають і на соціально-економічні процеси;
- результати освіти проявляються у довгостроковому періоді, тоді як результати економіки потребують менше часу для виявлення. Статистика показує, що випускник ВНЗ досягає свого найінтенсивнішого професійного розвитку лише через 7-10 років роботи. Зусилля, що витрачаються людиною на освіту, окупляться в економіці лише через десятиріччя, причому тільки за умови, що ця людина стане корисною суспільству;

➢ відтермінованість і варіативність результатів роблять інвестиції в освіту малопривабливими для приватних підприємців, тому основний інвестиційний тягар на себе бере держава.

Освіта та професійна підготовка виступають найважливішими важелями, що має держава та приватний сектор для підвищення конкурентоспроможності промисловості. М. Портер наголошує, що час і увага, які приватний сектор надає освітнім і державним дослідницьким закладам, є настільки ж важливими, як і гроші, які він витрачає. Компанія життєво зацікавлена в активах факторів, до яких вона здобуває доступ, навіть коли вони вигідні конкурентам, споживачам та іншим постачальникам факторів [2].

Враховуючи вище зазначене та погоджуючись з дослідженнями М.Портера вважаємо, що політика освіти та професійної підготовки має бути здійснюватись з урахуванням наступних позицій:

➢ повинні бути високі освітні стандарти;

➢ більшість студентів повинні здобувати освіту разом з певною практичною організацією, тому компанії повинні здійснювати значні інвестиції у професійну підготовку своїх працівників (наприклад, у ХНПУ імені Г.С. Сковороди студенти економічного факультету проходять виробничу практику на підприємствах та педагогічну в ЗНЗ, за яку університет сплачує кошти для її проходження. Хоча в розвинутих європейських країнах приватний сектор сам запрошує молодих спеціалістів для проходження практики та сплачує їм заробітну плату);

➢ необхідний тісний зв'язок між навчальними закладами, підприємцями та підприємствами (ВНЗ м. Харкова мають такий досвід. Наприклад, Харківський політехнічний інститут успішно співпрацює з багатьма компаніями у 24 країнах світу. Крім великих заводів і корпорацій, НТУ «ХПІ» успішно працює з вітчизняними, а також англійськими, китайськими, італійськими, індійськими, австрійськими, швейцарськими, російськими та багатьма іншими фірмами та підприємствами – всього більше ста найменувань. Приміром, серед замовників університету всесвітньо відомі «Boeing» і «General electric» (США), «Samsung

Airspace» (Корея), «Siemens» (Німеччина), «Boilentechnik» (Швейцарія). На даний момент НТУ «ХПІ» бере участь у 28 міжнародних проектах на три мільйони євро, 13 з яких пов'язані з освітою, 15 – з наукою і дослідженнями);

- міграційна політика повинна сприяти притоку осіб спеціальної кваліфікації (Україна сьогодні на світовому ринку виступає поки що як країна експортер робочої сили. Щодо країн виїзду, то міграційні потоки з України поширюються на всі регіони світу. Однією з найбільших проблем, пов'язаних з трудовою еміграцією з України, є «відплив умів», але треба відмітити, що за останній час кількість іноземних громадян, що працюють в Україні значно зросла (до 10-15 тис. іноземців на рік). Найчастіше – це іммігранти з СНД, Китаю, В'єтнаму, Туреччини, Ірану, Сирії, які працюють переважно в таких сферах, які не потребують високої кваліфікації, – це сфери торгівлі, послуг тощо [3]).

Управління людським капіталом на сучасному етапі економічного розвитку набуває спрощених, адаптованих до національних умов форм із застосуванням аналітико-управлінських інструментів суміжних сфер, серед яких управління демографічними процесами, соціальним забезпеченням, освітою тощо. Отже, важливим кроком підвищення конкурентоспроможності в нашій країні є побудова системи національної мобільності, яка надасть можливість здобути високий та якісний освітній і науковий рівні та якісну професійну підготовку.

Список використаної літератури: **1)***Щетинин В.П., Хроменков Н.А., Рябушкин Б.С*. Экономика образования. – М., 1998; **2)***Грішнова О.* Проблеми ринкової трансформації освіти та професійної підготовки // україна: аспекти праці, 1998. – № 1. – с.26-28; **3)**Указ Президента України «Про концепцію державної міграційної політики», схвалений від 30 травня 2011 року N 622/2011[Електронний ресурс]. – Режим доступу: http: //www.rada.gov.ua/.