



**Рис. Взаємозв'язок процесу формування середнього класу і ринку освітніх послуг**

Результативність функціонування освітньої системи можна оцінити за допомогою сукупності кількісних і якісних показників, які взаємодоповнюють і взаємообумовлюють один одного. Соціально-економічний ефект освіти визначається з використанням аналітичного інструментарію теорії людського капіталу. Розрахунок частки приросту ВВП за рахунок підвищення рівня освіти і кваліфікації працівників може бути здійснено на основі використання методик, розроблених вітчизняними економістами.

**О.С. Маковоз**, канд. екон. наук, доц. (*ХНУВС, Харків*)

### **СУЧАСНА ПАРАДИГМА ФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА: КОМПЕТЕНТНІСНИЙ ПІДХІД**

У сучасних умовах господарювання, коли Україна прагне стати рівним членом Європейського союзу, для вітчизняних підприємств стає актуальною проблема формування трудового потенціалу. Постає проблема пошуку універсальних підходів щодо визначення потенціалу підприємства для розробки подальшої стратегії дій та аналізу використання наявних можливостей.

Сьогоднішні світові тенденції в сфері зайнятості та соціально-трудових відносин зумовлені насамперед глобалізацією національних економік та зближенням трудових норм, прав і гарантій у різних країнах. Чимало іноземних і вітчизняних економістів справедливо наголошують на загостренні під впливом процесів глобалізації проблем, у першу чергу, у соціально-трудовій сфері, проявом яких виступає зростання безробіття, розшарування між багатими й бідними,

послаблення традиційних моральних зв'язків, зростання неоднорідності суспільства тощо.

Сучасне розуміння трудового потенціалу підприємства – це дієздатність персоналу, з урахуванням його віку, фізичних можливостей, наявних знань та професійно-кваліфікаційних навичок. Останнім часом на вітчизняних підприємствах спостерігається нестача компетентних працівників.

Експерти країн Європейського Союзу визначають поняття компетенцій як «здатність застосовувати знання й уміння», що забезпечує активне застосування навчальних досягнень у нових ситуаціях. В останніх публікаціях ЮНЕСКО поняття компетентності трактується як поєднання знань, умінь, цінностей і ставлень, застосованих у повсякденні. Для того щоб полегшити процес оцінювання компетенцій, Міжнародний департамент стандартів для навчання, досягнення та освіти (International Board of Standards for Training, Performance and Instruction) (IBSTPI) пропонує виділити з цього поняття такі індикатори, як набуті знання, вміння, навички та навчальні досягнення.

На думку більшості науковців компетенції включають 5 базових якостей робітників: мотиви, психофізіологічні особливості, я-концепцію (віра людини в те, що вона може ефективно діяти в будь-якій ситуації), знання, навички – будь-які індивідуальні особливості людини, що можуть бути оцінені чи розраховані і на основі яких можна диференціювати бездоганних і середніх виконавців, ефективних та неефективних.

Сьогодні показник численності персоналу не може бути якісною та кількісною оцінкою трудового потенціалу підприємства. Одна і та сама чисельність працівників може відрізнитися з усією здатністю до праці в силу різноманітності у підготовленості, віку, відношенні до праці та ін. А звідси і неоднозначного кількості праці (як абстрактного, так і конкретного), яке вони можуть бути реалізовані в процес виробництва. В цьому випадку говорять про різноманітну працєю потенціалу однакових за числом груп працівників. Трудовий потенціал підприємства характеризують: рівень підготовки, знання, навички, психофізичні якості працівників, їх стаж і досвід. Проте набуття малокваліфікованими працівниками підприємств належного досвіду роботи дозволяє їм поступово підвищувати рівень кваліфікації, отримувати навички професійної праці та змінювати вид діяльності, тобто переходити на вищий кваліфікаційний рівень, використовуючи розширення сфери професійних знань.

Одним із найважливіших стратегічних завдань на сучасному етапі модернізації управління вітчизняними підприємствами є забезпечення формування трудового потенціалу згідно рівню міжнародних стандартів. З урахуванням компетентнісного підходу формування трудового потенціалу підприємствам доцільно враховувати положення ISO CD 26000:2009, ISO 9001:2008, OHSAS 18001:2007, ISO 14001:2004, SA 8000:2001, з метою забезпечення сумісності вимог цього стандарту з іншими системами для вигоди широкого кола користувачів. Зазначені стандарти надають можливість підприємствам узгодити або інтегрувати свою систему управління трудовими ресурсами з відповідними вимогами до інших систем управління. Для цього потрібно провести діагностичний аудит наявного трудового потенціалу, виявити потреби в трудових ресурсах, створити програму і план дій, провести навчання персоналу, встановити і проаналізувати всі процеси виробництва та їх взаємозв'язок, виявити основні, що найбільше впливають на досягнення цілей у сфері підвищення компетенцій персоналу та відповідальність й повноваження під час їх виконання, розробити та впровадити комплексну систему кількісних та якісних нормативів.

Створення умов для ефективного використання трудового потенціалу є головною умовою економічної і соціальної стабільності суспільства та сприяє економічному розвитку країни, збільшенню прибутку підприємств і доходів населення.

**О.В. Носова**, д-р екон. наук, проф. (ХУНИГВУЗ «УБД», Харьков)

## **РОЛЬ ИНСТИТУТА ОБРАЗОВАНИЯ В ДЕМОКРАТИЗАЦИИ ОБЩЕСТВА**

Создание системы институтов демократии является одним из условий формирования гражданского общества. В соответствии с данными организации Transparency International индекс восприятия коррупции в Украине составляет 27 баллов из 100 возможных, что всего на 1 балл больше, чем в 2016 году. Во всемирном рейтинге Украина занимает 130 место из 168 позиций, а в прошлом году страна занимала отметку 142 из 175 позиций. Анализ результатов данного исследования позволяет оценить степень эффективности функционирующих институтов и проводимой политики государства, системы правосудия, степень прозрачности взаимоотношений «общество, власть, бизнес», уровень коррупции в обществе.