

5. Гармідер Л. Д. Механізм розвитку кадрового потенціалу підприємства / Л. Д. Гармідер // Актуальні проблеми національної економіки: зб. наук. праць. – Донецьк: ДонДУУ, 2011. – Т. XII, вип. 205. – Серія «Економіка» – С. 74–81.
6. Криклій А. С. Проблеми та перспективи підвищення ефективності підготовки фахівців / А. С. Криклій // Економіка та держава. – 2005. – № 3. – С. 60–64.
7. Про затвердження галузевих стандартів вищої освіти : Наказ Міністерства освіти і науки, молоді і спорту України від 27.11.2012 за № 1323.
8. Фролов Ю. В. Компетентностная модель как основа оценки качества подготовки специалистов / Ю. В. Фролов, Д. А. Махотин // Высшее образование сегодня. – 2004. – № 8. – С. 34–41.

**Скібіцька Л. І.**

*Національний авіаційний університет (Україна)*

## **ПОДОЛАННЯ КРИЗИ НА ПІДПРИЄМСТВАХ АВІАЦІЙНОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ УКРАЇНИ ЧЕРЕЗ ТЕХНОЛОГІЧНІ І ОСВІТНІ ІННОВАЦІЇ ТА ЇХ ІНВЕСТУВАННЯ**

Проведені автором дослідження методичних підходів та рекомендацій з питання технологічних інновацій призвели дозволити зробити висновки:

1. Посткризове відновлення авіаційної промисловості (АП) вимагає формування політики підвищення конкурентоспроможності її продукції на основі трансферу технологій.

2. Комерціалізація виробництва вимагає зниження витрат на інновації.

3. Трансфер технологій – основна форма просування інновацій, яка служить розв'язанню актуального науково-прикладного завдання для галузі в посткризовий період [1].

4. Трансфер технологій – це процес, який також називається передачею навичок, знань, технологій, методів виробництва, зразків виробництва і складових об'єктів технологій між урядами та іншими установами з метою забезпечення науково-технічного прогресу. Економічна криза 2009 р. загострила питання виживання підприємств складно-технічного виробництва, і не тільки в Україні. Авіаційно-будівна промисловість України як важлива складова народного господарства, потребує підвищення конкурентоспроможності своєї продукції, опрацювання системи антикризових заходів тощо [4].

5. Проаналізовані основні проблеми в АП України дозволили визначити їхні наступні особливості:

- 1) організаційно-управлінська структура АП не перетерпіла змін, адекватних змінам умов ринку, особливо в період кризи;
- 2) відсутня дієва система формування й управління корпоративною власністю і корпоративним капіталом;
- 3) недосконалість правової і фінансової бази, покликаної зберегти внутрішній ринок і сприяти просуванню вітчизняної продукції на зовнішні ринки авіаційної техніки,
- 4) проблеми педагогічних технологій авіаційної освіти (підготовки, підвищення кваліфікації та перепідготовки фахівців) [2].

Модернізація вищої освіти в Україні, інвестування інвестицій в неї, є одним з найважливіших національних завдань подолання наслідків економічної кризи.

Згідно із дослідженнями, найбільш ефективні інвестиції, які приносять найвищі дивіденди – це інвестиції в підвищення професійного рівня та розвиток персоналу [3]. При розробці інвестиційних проектів, пов'язаних з навчанням і розвитком персоналу компанії, визначення стратегії здійснення цих інвестицій і оцінка їхньої ефективності є складною теоретичною й методологічною проблемою. На стратегію здійснення інвестицій у навчання впливають не тільки виявлені потреби фірми в навчанні й розвитку персоналу, але і характер навчання, положення компанії на ринку праці, плинність кадрів.

Наразі фірми все більше коштів витрачають на розвиток своїх працівників. Природно, що постійне виробниче навчання вимагає певних інвестування людського капіталу. Отже, фірми інвестують у підготовку і перепідготовку своїх співробітників з метою підвищення продуктивності їхньої праці, поліпшення позицій на ринку (підвищення конкурентоспроможності) і максимізації прибутку [5].

Підприємства виступають інвестують в освіту у силу низки причин. Перша й очевидна причина пов'язана з дефіцитом на ринку праці фахівців, у яких фірма відчуває потребу. Але нерідко і при наявності потрібних фахівців, деякі фірми воліють не наймати нових, більш кваліфікованих фахівців, а підвищувати кваліфікацію власних кадрів. На перший погляд, така поведінка виглядає нераціональною, оскільки звільняючи фахівця з недостатньою кваліфікацією і наймаючи нового фахівця, що володіє необхідною кваліфікацією, фірма несе менші граничні витрати, ніж при інвестиціях у підвищення кваліфікації своїх, вже працюючих фахівців. Адже, в другому випадку фірма буде змушена не тільки підвищити

заробітну плату (тому що вимоги найманих робітників, як правило, ростуть пропорційно їхній кваліфікації), але і безпосередньо оплатити підвищення кваліфікації своїх працівників. Така поведінка фірм пов'язана не тільки і не стільки з боротьбою профспілок за права найманих робітників, скільки з іншими міркуваннями. Йдеться про збереження сприятливого психологічного клімату в колективі, підтримку командного духу, що особливо важливо в тих видах діяльності, де потрібні колективні зусилля, а також у дослідницьких підрозділах фірм.

Незважаючи на те, що такі фінансові вкладення в персонал є інвестиціями, оцінка їх ефективності традиційними методами інвестиційного аналізу проблематична.

Держава також витрачає значну частину національного доходу на розвиток системи освіти, соціальні гарантії студентам, надаючи кредити і субсидії на одержання освіти. Необхідність такого інвестування усвідомлюється як урядами держав, керівниками компаній, так і громадянами, які прагнуть до гідного рівня життя й одержання певного соціального статусу [5].

Проведені автором дослідження методичних підходів та рекомендацій з питання освітніх інновацій показали наступне:

1. Наявність однозначних сигналів про ріст попиту певні спеціальності у зв'язку із структурною перебудовою галузі АП.

2. Найважливішою передумовою підвищення ефективності інвестицій в освіту є прогнозування потреб на ринку праці, яке необхідно як бізнесу, так і державі для запобігання структурних диспропорцій на ринку або масового безробіття й трудової еміграції.

3. Освіта, наука і знання є першоосновою для формування людини і перетворення її в особистість.

4. Всі недоліки в українській економічній освіті базуються на відсутності методик формуванням навчального середовища в первинних елементах і підсистемах складеної системи освіти – навчальних групах ВНЗів і дидактичній підсистемі теорії управління наданням освітніх послуг.

5. Для оцінки ефективності інвестицій в освіту можна використовувати показник внутрішньої норми віддачі освіти, за яким поточна вартість майбутніх доходів дорівнює поточній вартості здійснюваних видатків. Існують різні методики

оцінки показників ефективності і слід зазначити, що абсолютно бездоганних критеріїв оцінки тут немає [3].

#### **Список використаних джерел:**

1. Акперов И. Г. Трансфер инновационных технологий: готовность, препятствия, возможности / И. Г. Акперов, А. В. Петрашов // Инновации. – 2008. – № 5. – С. 106.
2. Буйницька О. П. Інформаційні технології та технічні засоби навчання : навч. посіб. / О. П. Буйницька. – К. : ЦУЛ, 2012. – 240 с.
3. Буренніков Ю. Ю. Управління інноваційною діяльністю в промисловості : моногр. / Ю. Ю. Буренніков, Н. В. Поліщук, В. О. Єрмоленко. – Вінниця : ВНТУ, 2011. – 184 с.
4. Трансфер технологій : моногр. / П. Г. Перерва [и др.] ; ред. П. Г. Перерва, Д. Коциски. – Х. : НТУ «ХПІ»; Мишкольц: Мишкольцкий ун-т, 2012. – 599 с.
5. Трансфер технологій : підруч. / А. А. Мазаракі, Г. О. Андрощук, С. І. Бай та ін. ; за заг. ред. А. А. Мазаракі. – К. : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2014. – 556 с.

**К. е. н. Скібіцький О. М.**

*Київський національний торговельно-економічний університет (Україна)*

#### **ДИСТАНЦІЙНА ПІДГОТОВКА ФАХІВЦІВ ТУРИСТИЧНОГО БІЗНЕСУ**

Світовий туризм набув стрімкого розвитку. У 2020 році у світі прогнозується 1,5 млрд туристів. Нині розвиток туристичної галузі є надзвичайно актуальними і для України, оскільки туризм є одним із важливих чинників виходу нашої економіки до збільшення надходжень до бюджету. Розвиток готельно-ресторанного (туристичного) бізнесу вимагає створення галузевої системи підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації відповідних кадрів.

Підготовка кадрів у туризмі традиційно була пов'язана лише із підвищенням кваліфікації працівників галузі, що, за відсутності базової освіти, не вирішувало кадрової проблеми.

Сьогодні підготовкою кадрів для туризму та готельного і ресторанного господарства займається 146 вищих навчальних закладів України різних форм власності та рівнів акредитації, які здійснюють підготовку зі спеціальностей 073 «Менеджмент», професійне спрямування «Менеджмент туристичного бізнесу» [5].

Порівняльний аналіз європейських моделей професійної готовності туристичної освіти майбутнього фахівця дозволив виділити та узагальнити такі основні види компетенцій: