

цьому країни БРІКС поки не готові розширюватися до повноцінної організації, так як це вимагає уніфікації ряду позицій в їх зовнішньоторговельній політиці.

К. е. н. Скібіцький О. М., Скібіцька Л. І.

Національний педагогічний університет імені М. П. Драгоманова (Україна)

ІНВЕСТУВАННЯ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Інноваційна економіка припускає наявність особливої кон'юнктури в соціально-трудовій сфері, що характеризується значною питомою вагою висококваліфікованих кадрів.

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

Сучасна система освіти не встигає повною мірою сформуванню необхідний найманому робітнику і роботодавцю спектр професійних компетенцій, що ініціює підвищення якості робочої сили шляхом відновлення категоріально-методичної бази і доповнення прикладного інструментарію економіки праці.

Інновації в педагогіці пов'язані із загальними процесами у суспільстві, глобалізаційними та інтеграційними процесами.

Основою інноваційної діяльності сучасного викладача є формування інноваційно-програмного методичного комплексу з дисципліни. Поряд з програмним і змістовним забезпеченням дисциплін на перше місце виступає використання інформаційних засобів та їх дидактична властивість. Це передбачає наочне та образне подання інформації, створення відеотеки для ілюстрації інформаційного матеріалу: конспекту лекцій, електронних конспектів лекцій, які дозволяють об'єднати слайд-шоу текстового і графічного супроводження (фотознімки, діаграми, малюнки), з комп'ютерною анімацією тексту, показом документальних записів. Тут об'єднуються технічні можливості – комп'ютерні та відеотехнічні з живим спілкуванням лектора з аудиторією (інтерактивні).

На стратегію здійснення інвестицій у навчання впливають не тільки виявлені потреби підприємства в навчанні і розвитку персоналу, але і характер навчання, положення компанії на ринку праці, плинність кадрів, потенційний опір інноваційним змінам.

В сучасних умовах підвищується значимість інтелектуальної праці й інтелектуального капіталу, посилюються вимоги до системного і безперервного відновлення компетенцій працівників, але традиційна система освіти все ще інерційна, тому розрив між формованими нею компетенціями і потребами інноваційної економіки залишається значним, що і визначає необхідність модернізації підготовки і перепідготовки кадрів.

Розвиток людського потенціалу, системи підготовки, професійної перепідготовки і підвищення кваліфікації кадрів (СППІПКК) залишається однією з най-

більш гострих проблем української економіки і набуває особливого значення в умовах інноваційної економіки.

Незважаючи на проблеми, пов'язані з несприятливою економічною й демографічною ситуацією, здебільшого низькою продуктивністю праці, незначною інноваційною активністю вітчизняного бізнесу і практичною відсутністю в нього інтересу до процесу і результатів освіти, СППіПКК залишається інститутом, здатним вирішувати ключові завдання інноваційної економіки, пов'язані з підвищенням якості людського потенціалу.

Розвиток СППіПКК повинен опиратися на учбово-науково-виробничу інтеграцію, яка забезпечить тому, кого навчають, додаткові можливості для самонавчання й самовдосконалення, а системі вищої освіти – відповідність напрямків підвищення якості робочої сили вимогам інноваційного середовища.

Доповнення системи професійної підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації кадрів коучингом, інтегрованим в інноваційні й освітні процеси, забезпечує її структурну і процесну трансформацію, проблемно-орієнтований розвиток ключових багатофункціональних, полі-об'єктних і міждисциплінарних професійних компетенцій, що сприятиме більш варіативному і багатоступінчастому навчанню, для підвищення якості робочої сили, а також у навчальному процесі у вузах при вдосконалюванні освітніх програм і процесів, при викладанні курсів «Економіка праці», «Офісний менеджмент», «Управління персоналом» і дисциплін спеціалізації, що стосуються питань розвитку компетентнісного підходу до підвищення якості управління працею.

Інноваційний соціально-економічний розвиток і забезпечення багаторівневої конкурентоспроможності підприємства, галузі, регіону може бути досягнуте при активній участі великих регіональних вузів у розробці і реалізації програм формування ключових професійних компетенцій працівників базових регіональних бізнес-структур і збалансованої інтеграції СППіПКК і ринку праці на конкретній території.

Отже, доцільно розвивати стратегічне партнерство між органами державної влади, бізнесом, громадськими організаціями й вузами як ключовими інститутами СППіПККі коучинга, створюючи умови для ефективного синергетичного управління й кастомізації освітніх продуктів, диверсифікованості і корекції професійних компетенцій працівників вузів і їх партнерів.

Узагальнюючи наукові доробки за проблематикою оцінювання компетенцій працівників, можна зробити висновок, що багатоаспектність і досить велика кількість методів оцінки менеджерів є несистематизованою і нечіткою, що ускладнює процедуру оцінювання та підвищення рівня компетентності працівників.

Більшість із розроблених методик використовують показники оцінювання професійного, кваліфікаційного рівнів, особистих якостей, авторитету, співпраці в колективі, однак, не виділяють кількісні показники діяльності, тобто, отримані результати діяльності працівника.

Таким чином, розроблення єдиної оптимальної методики оцінювання якості праці працівників є, на нашу думку, необхідним етапом для підвищення

ефективності підприємств та їх функціонування в сучасних мінливих економічних умовах.

Список використаних джерел:

1. Голюков А. П. Міжнародні економічні відносини : підручник / А. П. Голюков, О. А. Довгаль. – Х. : ХНУ імені В. Н. Каразіна, 2015. – 464 с.
2. Давыдов В. Пробуждающиеся гиганты БРИК / В. Давыдов // Свободная мысль. – 2008. – № 5. – С. 131–142.
3. Brazil, India and China : the new leaders of the global economy, for at least the next five years [Electronic resource] / Euler Hermes. – Mode of access: <http://www.icic.co.il/upload/File/sectorsemergingeconomies.pdf>
4. BRI Csand Beyond [Electronic resource] / Goldman Sachs, 2017. – Mode of access: <http://www.goldmansachs.com/our-thinking/brics/brics-and-beyond-book-pdfs/brics-full-book.pdf>

Смирнова Т. А., Алещенко В. І.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

**МОТИВАЦІЯ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ
У ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ**

Сьогодні стрімкими темпами зростає конкуренція між вищими навчальними закладами (ВНЗ), набуває все більшої важливості їх намагання посісти перші місця в різноманітних рейтингах, а також спостерігається постійна боротьба за абітурієнтів та студентів. Запорукою високої конкурентоспроможності ВНЗ є якісний склад науково-педагогічних працівників. Під час оцінки якості освіти у ВНЗ одним з найвагомішим чинником є рівень кваліфікації працівників, тому ефективна мотивація науково-педагогічних працівників є особливо важливою для конкурентоспроможного вищого навчального закладу [1].

Мотивація діяльності науково-педагогічних працівників має певні особливості: необхідність постійного розширення та удосконалення своїх професійних знань, що в свою чергу проявляється в зацікавленості вести наукову діяльність. З появою зацікавленості, у науково-педагогічних працівників з'являються мотиви. Серед них виділяють: матеріальні (покращення рівня життя), соціальні (бажання не втратити роботу / роботу в колективі) та професійні (бажання реалізувати свої педагогічні здібності, самореалізуватися в науково-дослідницькій діяльності, розширити свої знання та навички й передати їх іншим). Адміністрацією застосовуються різноманітні стимули для розвитку діяльності науково-педагогічних працівників. Вивчаючи діяльність викладачів, її особливості, а також складові елементи їх мотивації можна побудувати механізм даної системи (рис. 1).

Дивлячись на рисунок вище, можна стверджувати про безперервність даного процесу, бо задовольняючи потреби нижчого рівня з'являються потреби вищого рівня. Це потребує перегляду складових цієї системи.

Майбутній успіх ВНЗ, а також змін, які у ньому відбуваються, залежить від зацікавленості працівників освіти якісно та належним чином виконувати свою