

УДК 331.108

Анахова О. В.,
Державний університет
телекомунікацій

КАДРОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОВАЙДІНГУ ІННОВАЦІЙ У СФЕРІ ТЕЛЕКОМУНІКАЦІЙ

Аналіз тенденцій в сучасній професійній освіті виявив суб'єктів ринку освітніх послуг – постачальників і споживачів. Показано, що рівноправне партнерство суб'єктів забезпечує високоякісну підготовку кадрів, які визначатимуть інноваційний розвиток підприємств.

Постановка проблеми. Характерною особливістю сучасного етапу розвитку світового господарства є глобалізація соціально-економічних, політичних і культурних сфер життя. Визначальною рисою глобалізації становиться концентрація капіталу транснаціональними корпораціями до такого ступеня, який надає їм можливість впливати на економіку та політику країн, визначаючи тим самим характер світового економічного розвитку. Сучасні транснаціональні корпорації забезпечують близько 50% світового промислового виробництва, близько 80% зареєстрованих патентів у світі їхньою власністю, ними здійснюється 80% фінансування науково-дослідних і дослідно-конструкторських робіт у світі [1].

В таких умовах виживають тільки ті суб'єкти господарювання, що мають конкурентні переваги. Це – висока якість продукції, забезпечення необхідними ресурсами, ефективний господарсько-економічний механізм функціонування, доступ до позикового капіталу при нижчих відсоткових ставках і т.д.

Одним із дієвих напрямів досягнення конкурентних переваг є формування високого рівня потенціалу підприємства (інноваційного, інформаційного, фінансово-інвестиційного, маркетингового, кадрового тощо). Оскільки інноваційний розвиток підприємств (так само, як і інші складові потенціалу підприємства) безпосередньо залежить від кваліфікації кадрів, впровадження інновацій на виробництві має супроводжуватись створенням відповідної системи професійно-кваліфікаційної підготовки, перепідготовки та навчання кадрів [2, 3].

Проте, за даними науково-методичного центру вищої освіти, не задоволені своєю підготовкою майже половина випускників ВНЗ України III-IV рівнів акредитації [4]. Крім того, вже за 3 роки набуті за час навчання в ВНЗ знання застарівають [3].

Все це разом взяте виявляється у неспроможності доводити інноваційні ідеї до впровадження. Дані офіційної статистики [5,6] щодо питомої ваги

підприємств України, які займалися інноваціями і питомої ваги підприємств, які впроваджували інновації представлені на рис. 1.

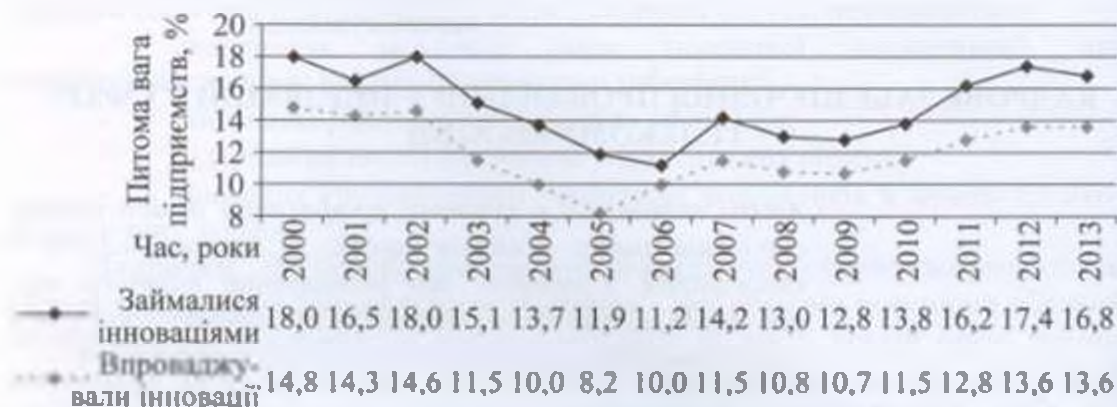


Рис. 1. Питома вага підприємств України, що займалися інноваціями і впроваджували інновації

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Аналіз тенденцій в професійній освіті дозволив виявити трьох суб'єктів ринку освітніх послуг: постачальників (навчальні заклади) і споживачів – виробництва. Причому прийнята узагальнена модель трьохрівневого процесу створення матеріальних і суспільних благ. З боку споживачів її визначають підприємство системи управління – "держава", і підприємства, які спеціалізуються на безпосередньому виготовленні продукції, виконанні робіт, наданні послуг [2-4, 7-9].

Невирішена раніше частина загальної проблеми. Узагальнення та аналіз наявних джерел засвідчує, що інноваційна діяльність підприємств має супроводжуватись створенням відповідної системи професійної підготовки. Таким чином, формування потенціалу підприємства потребує розроблення та запровадження кадрово-інноваційної моделі.

Метою статті є опрацювання заходів по забезпеченню високоякісної підготовки кадрів, які визначатимуть інноваційний розвиток підприємства.

Викладення основного матеріалу. Регулювання взаємовідносин між суб'єктами ринку освітніх послуг обумовлює якість підготовки кадрів.

На протязі довгих років у силу свого економічного та геополітичного положення Україна розвивалася шляхом визначення пріоритетних напрямків виключно державою, що неминуче привело до розбалансування господарства. В органах влади всіх рівнів розповсюджена помилкова думка про те, що ефективна науково-освітня сфера – це гарантія інноваційного розвитку економіки і тому вона потребує дієвої державної підтримки. Досвід показує, що якраз все здійснюється навпаки: ефективне стимулювання наукоємного виробництва державою створює попит на нові технології, забезпечує збільшення зацікавленості бізнесу до сфери науково-дослідних і дослідно-конструкторських робіт, і активізує цю сферу [7].

Ряд дослідників наполягає на самовизначенні навчальних закладів з підготовкою кадрів. Розробляються моделі формування творчої особистості фахівця, оптимізуються критерії якості їх підготовки, розробляються освітньо-професійні програми [4]. Безперервне підвищення якості освіти забезпечуватиметься залученням до читання лекцій професорів зі світовим ім'ям; залученням викладачів і студентів до наукової діяльності; реалізацією принципів неперервності освіти; розширенням спектра освітніх послуг тощо [8].

Існує також думка, що для формування якісної кадрової складової інноваційного розвитку підприємства варто [2, 3]:

- на загальнодержавному рівні розробити концепцію підготовки інноваційних кадрів для підприємств;

- на рівні підприємств розробити заходи щодо підвищення рівня інноваційної активності працівників через підвищення їх мотивації; створити сприятливі умови для (через різні види заохочень) стимулювання розвитку якісних рис, необхідних для впровадження інновацій; забезпечити безперервну підготовку кадрів, внутрішньофірмове навчання.

Але попит з боку працедавців на висококваліфікованих робітників і фахівців з якісним рівнем професійної підготовки нині незадоволений. Основними причинами є [3]:

- відсутність державної концепції підготовки інноваційних кадрів відповідно до потреб економіки;

- пасивність самих роботодавців щодо забезпечення умов належної підготовки кадрів, підвищення їх професійного рівня.

Відмічено також відсутність бази накопичених якісних та прогресивних знань і механізму їх передавання молодосвідченим працівникам; погіршення виконання економічної функції науки та освіти.

Система професійної освіти і навчання повинна мати відкритий характер і бути здатною до саморозвитку на основі нових принципів, орієнтованих на ринок праці, децентралізацію та соціальне партнерство. Необхідно виробляти власну систему роботи з резервом кадрів відповідно до вимог стратегії підприємства [9].

Навчальний заклад формується як "центровий" суб'єкт ринку освітніх послуг. Він співпрацює з державою як головним замовником кадрів. З іншого боку, споживачі освітніх послуг, – підприємства, – на пряму досягнення своїх конкурентних переваг і критерії формування потенціалу визначають самостійно. У сформованих умовах якість підготовки кадрів може забезпечити лише рівноправне партнерство суб'єктів ринку освітніх послуг по схемі "кожний з кожним". Така взаємодія прийнята в Державному університеті телекомунікацій. Партнерами ДУТ є Національна комісія з питань регулювання зв'язку та інформатизації України, Український державний центр радіочастот, Державне космічне агентство України, установи Національної академії наук, Державна служба України з питань надзвичайних ситуацій, зарубіжні та українські споріднені вищі навчальні заклади, провідні оператори

телескомунікаційного ринку України, лідери по виробництву телескомунікаційного обладнання – компанії Cisco, Alcatel-Lucent, Hewlett-Packard, Ericson, Huawei, ZTE, Iskratel.

Висновки. Інноваційний розвиток підприємства, який є дієвим напрямом досягнення конкурентних переваг, безпосередньо залежить від кваліфікації кадрів. Аналіз тенденцій в професійній освіті виявив суб'єктів ринку освітніх послуг: постачальників (навчальні заклади) і споживачів – виробництва, до яких віднесено систему управління (державу) та підприємства. Якість підготовки кадрів може забезпечити рівноправне партнерство суб'єктів ринку по схемі "кожний з кожним". Представлено приклад партнерства ДУТ із споживачами освітніх послуг.

Список використаних джерел

1. Козловський В. О. Управління інноваційним потенціалом промислових підприємств / В. О. Козловський, І. В. Причепа. – Вінниця, ВНТУ, 2013. – 184 с.
2. Турчіна С. Г. Кадрове забезпечення інноваційного розвитку сільськогосподарських підприємств / С. Г. Турчіна // Вісник Хмельницького національного університету. – 2011. – № 3. – Т. 1. – С. 118-121.
3. Янісевич І. П., Мостовенко Н. А. Кадрова складова інноваційного потенціалу підприємства [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.rusnauka.com/28_OINXXI_2010/Economics/72139.doc.htm.
4. Нагаєв В. М. Управління якістю професійної підготовки кадрів аграрної сфери / В. М. Нагаєв // Вісник ХДАК. – 2011. – Вип. 33.
5. Наукова та інноваційна діяльність в Україні: статистичний збірник [Електронний ресурс]. / Державна служба статистики України. – К., 2014. – 314с. - Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
6. Обстеження інноваційної діяльності в економіці України за період 2008–2010 років (за міжнародною методологією): доповідь [Електронний ресурс]. / Державна служба статистики України. – К., 2014. – 314с. - Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
7. Лисенко С. Ф. Аналіз сучасного стану інноваційної діяльності підприємств України та Харківської області / С. Ф. Лисенко, А. В. Косенко, О. В. Лагишева, М. О. Лісовець // Сборник научных трудов "Вестник НТУ "ХПИ": Технический прогресс та ефективність виробництва. – 2010. – №6 – С. 113-122.
8. Гаращук О. В. Інноваційні технології забезпечення високої якості підготовки кадрів: генезис і тенденції / О. В. Гаращук, В. І. Куценко // Актуальні проблеми економіки. – 2013. – №3(141). – С. 43-53.
9. Державна кадрова політика в Україні: стан, проблеми та перспективи розвитку : наук. доп. / [Ю. В. Ковбасюк, К. О. Вашенко, Ю. П. Сурмін та ін.]; за ред. Ю. В. Ковбасюка, К. О. Вашенка, Ю. П. Сурміна. – К.: НАДУ, 2012. – 72 с.