

- номічних витрат та екологічних стандартів;
- визначення заходів державної політики, необхідних для підвищення рівня енергоефективності;
- дослідження засад формування єдиних енергетичних систем та енергетичних ринків в умовах розгортання глобалізаційних процесів.

Список використаних джерел:

1. Андрійчук В. Шляхи досягнення енергетичної безпеки / В. Андрійчук // Політика і час. — 2006. — № 12. — С. 35—38.
2. Бушуев В. В. Инновационный сценарий развития электроэнергетики до 2050 г. / В. В. Бушуев, Н. К. Куричев, А. А. Троицкий // Энергия: экономика, техника, экология. — 2012. — № 3. — С. 2—10.
3. Ветряной парк Очаковский [Електронний ресурс] — Режим доступу: <http://www.owps.com.ua>.
4. Екологізація енергетики: навч. посібник / В. Я. Шевчук, Г. О. Білявський, Ю. М. Саталкін, В. М. Навроцький. — К.: Вища освіта, 2002. — 111 с.
5. Карп І. М. Возможні обсяги економії та заміщення природного газу в Україні / І. М. Карп, К. Є. П'яних // Энерготехнологии и ресурсосбережение. — 2012. — № 1. — С. 16—22.
6. Корсунський С. Енергетична політика України: європейський вибір / С. Корсунський // Політика і час. — 2006. — № 11. — С. 11—13.

7. Кудря С. О. Відновлювана енергетика: основні тенденції та напрямки розвитку / С. О. Кудря // Проблеми розвитку енергетики. — 2009. — № 6. — С. 135—137.
8. Кулініч О. М. Глобальні тенденції споживання енергоресурсів / О. М. Кулініч // Актуальні проблеми економіки. — 2011. — № 12 (126). — С. 109—116.
9. Ларин И. И. Обзор состояния российской и мировой атомной энергетики на 2011 г. / И. И. Ларин // Энергия: экономика, техника, экология. — 2012. — № 12. — С. 2—10.
10. Лір В. Е. Енергоефективність як детермінанта енергетичної безпеки держави та конкурентоспроможність національної економіки / В. Е. Лір, У. Є. Письменна // Економіка і прогнозування. — 2009. — № 1. — С. 35—52.
11. Наумов А. В. Некоторые долгосрочные аспекты развития солнечной энергетики / А. В. Наумов, С. И. Плеханов // Энергия: экономика, техника, экология. — 2012. — № 12. — С. 11—17.
12. Пресс – клип. Единая сеть ветряных электростанций // Энергия: экономика, техника, экология. — 2012. — № 2. — С. 43.
13. Прокіп А. Сучасні підходи до енергозабезпечення людства в умовах формування суспільства сталого розвитку / А. Прокіп // Економіка України. — 2012. — № 5. — С. 85—90.
14. Санеев Б. Г. Что нам стоит возобновляемая энергия / Б. Г. Санеев, И. Ю. Иванова, Т. Ф. Тугузова // Энергия: экономика, техника, экология. — 2012. — № 4. — С. 23—30.
15. Тинберген Я. Пересмотр международного порядка / Я. Тинберген. — М.: Прогресс, 1980. — 278 с.

Рассмотрены современные особенности развития мировой энергетики. Определены перспективы её трансформации на основе характеристики последних достижений научно-технического прогресса и избранных экономических приоритетов.

Ключевые слова: мировая энергетика, энергетические ресурсы, энергоэффективность, альтернативные источники энергии.

The modern features of development of world power engineering are considered. The perspectives of its transformation on basis of characteristics of last achievements of science-technical progress and of selected economic priorities.

Keywords: world power engineering, energy resources, power efficiency, alternative sources of energy.

УДК 331.522.4(73)

О. А. ШВИДАНЕНКО

Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана

С. М. СІЧКО

Миколаївський національний університет ім. В. О. Сухомлинського

ПРОБЛЕМИ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В США

В статті проаналізовано проблеми кадрового забезпечення в США та виділені основні негативні тенденції. Досліджені методи державного регулювання системи підготовки і перепідготовки кадрів, які реалізуються у рамках державних програм підготовки та через розробку державними органами США і підприємствами спільних програм перепідготовки працівників. На основі проведеного дослідження визначені основні напрями внутрішньополітичної діяльності держави.

Ключові слова: кадрове забезпечення, освіта, державні програми.

Постановка проблеми. Проблеми кадрового забезпечення економіки, підготовки робочої сили з урахуванням динамічного попиту на ринку праці, правляча еліта США розглядали як ключові ще в ХХ столітті. В 50–60-ті роки ХХ ст. в США була розроблена теорія людсь-

кого капіталу, яка ставила своїм завданням поглиблену розробку проблем формування, відтворення робочої сили та ролі і значення творчих здібностей людини, а також його вклад в економічне зростання.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Над теорією людського капіталу працювали багато видатних американських економістів, зокрема, Т. Шульц, Г. Беккер, Д. Мінцер, Л. Туроу, Д. Кендрік та ін. В роботах авторів цієї концепції людський капітал трактується як сукупність отриманих людьми знань, навичок, кваліфікації, їх фізична готовність до праці, тобто стан здоров'я, а також сукупність різного роду мотивацій.

Невирішені частини проблеми. Завдяки теорії людського капіталу в США, починаючи з середини ХХ ст., витрати на освіту і підготовку кадрів, витрати на охорону здоров'я стали трактуватися як найважливіші інвестиції в майбутній розвиток. На початок ХХІ ст. американські інновації по підготовці робочої сили здобули чітку направленість на професійно-кваліфікаційну потребу. Останніми роками особлива увага приділяється переходу до «суспільства знань», пріоритетності освіти та якості людського потенціалу, з точки зору забезпечення кадрового потенціалу економіки. Формування економіки, заснованої на знаннях, висунуло принципово нові вимоги до якості людських ресурсів. Підвищення їх конкурентоспроможності стало безальтернативною умовою економічного зростання. В результаті, проблеми освітньої та професійної підготовки кадрів стають усе більш актуальними не лише в США, але й підходи, які використовує уряд США можуть бути корисними для вирішення цих проблем іншими країнами.

Метою дослідження є дослідження особливостей професійної підготовки кадрів в США.

Основні результати дослідження. Починаючи з ХІХ століття формується мережа багатопрофільних університетів і коледжів, як приватних, так й державних. Окрім формальної освіти, в ХХ столітті швидкими темпами розвивається підготовка кадрів в приватному секторі економіки, створюється система державних професійних навчальних закладів по підготовці і перепідготовці кадрів, у тому числі молоді і безробітних. Потужними стимулами розвитку вищої професійної освіти в США стали розвиток науково-технічної революції, економічне і військово-технічне змагання з СРСР, а також боротьба негрів за свої права, що разом з іншими заходами по десегрегації, призвело до відкриття муніципальних коледжів для афроамериканської молоді [6].

Найважливішою особливістю управління американською системою освіти є переважаюча роль держави в його фінансуванні. Державні і приватні витрати на освіту (без витрат на професійну підготовку переважно без відриву від виробництва), помітно зросли в 80–90-ті роки ХХ ст. – на 70% і склали в 2007 р. 972 млрд дол., або близько 7,5% ВВП, що помітно перевершувало річні витрати США на військові цілі (660 млрд дол. – близько 5,0% ВВП в тому ж році). Крім того, за різними оцінками, до 150 млрд дол. склали витрати на перепідготовку, в рамках якої в 2005 р. в різних програмах навчання брали участь 94 млн осіб, або 44% дорослого населення країни (в середині 80-х років – лише 13,3%). З урахуванням усіх інших державних і приватних програм на підготовку і перепідготовку робочої сили (перепідготовку безробітних, підготовку на робочому місці і ін.) валові витрати на освіту в США досягають 1 трлн. дол. США на рік [8]. В 2011 році ця сума складала 1,01 трлн. дол. США, в тому числі витрати навчальних та середніх шкіл – 673 млрд дол. Прогнозується до 2021 року збільшити витрати на освіту на 24% [1].

З державних джерел (федерального, штатних і місцевих бюджетів) фінансуються абсолютна більшість (4/5) усіх установ сфери освіти (від установ дошкільної освіти до ВНЗ). В 2007 р. ці витрати склали 792 млрд дол., або більше 81% від загальної суми, в 2011 р. – 787 млрд дол.; лише 20% усіх установ освіти підтримується приватним капіталом (корпораціями, приватними фондами, окремими особами) – їх витрати склали в 2011 році майже 200 млрд дол., або близько 25% сукупних витрат. Таке співвідношення відбиває найважливішу особливість американської системи формальної освіти – переважаючу роль держави в її фінансуванні [4].

Окрім фінансового забезпечення сфера освіти має в розпорядженні численні і добре підготовлені кадрові ресурси. 2011–2012 рр. в США налічувалося 3,083 млн шкільних вчителів, середнє число студентів на викладача в 2011–2012 рр. було підвищено до 16, ніж в 2010–2011 рр. – 15,7, у тому числі 840 тис. в державних ВНЗ, 450 тис. – в приватних. За прогнозами, в 2017 р. в Сполучених Штатах працюватимуть понад 4,2 млн шкільних вчителів. Більше 1 млн осіб, за оцінками, мають роботу, пов'язану з викладанням : фахівці, що

працюють в промислових компаніях і у військовій сфері, консультанти та викладачі в музеях, бібліотеках і ін.

Одну з центральних і найбільш важливих ланок американської системи освіти складають вищі учбові заклади. В 2010 р. в США налічувалося 18 млн студентів (в 2011 році кількість студентів зросла на 0,1%) : 13,4 млн навчалося в державних ВНЗ (74%); 4,6 млн – в приватних (26%). Найбільші зміни в 2011 році спостерігались в розрізі штатів: штаті Юта (3,7%), Невада (2,9%), Айдахо (1,5%) и Техас (1,3%).

В 2010 р. в США налічувалося 4,3 тис. установ вищої освіти – 1,85 тис. були державними та 2,45 тис. – приватними. Серед них особливу роль мають дослідницькі університети, до яких відносять 235 університетів. В цих університетах навчається приблизно 2,8 млн студентів (19% від їх загального числа), які отримують державну підтримку на проведення фундаментальних досліджень, відрізняються розвиненим науковим потенціалом і правом присудження постградуальних ступенів (MBA, PhD). По класифікації Фонду Карнегі вищий рівень американських університетів складають дослідницькі університети [3]. Це надзвичайно престижні ВНЗ, що займають провідні позиції в рейтингах університетів не лише в США, але й у світі. Серед цих дослідницьких університетів: Принстонський, Гарвардський, Йельський, Стенфордський, Колумбійський, Пенсільванський, Корнуельський університети, Массачусетський і Каліфорнійський політехнічні інститути та інші, відомі у всьому світі вищі учбові заклади. В 2011 р. було підготовлено майже 1,7 млн бакалаврів, 700 тис. магістрів та більше 164 тис. докторів наук в різних галузях знань [6].

Проте незважаючи на усі наявні досягнення, існує цілий ряд негативних тенденцій, що проявляються у сфері кадрового забезпечення науки і освіти.

По-перше, старіння наукових і інженерних кадрів – більше 50% всіх вчених і інженерів мають вік старше 40 років.

По-друге, після терористичних атак 2001–2013 роки привабливість США для іноземних вчених і інженерів дещо знизилася; ускладнилися умови в'їзду до Америки як студентів, так і фахівців. Адже саме іноземні науково-технічні кадри у багатьох спеціальностях формують 50% і більше в сукупній потребі в таких фахівцях.

По-третє, країни, які раніше були важливим джерелом науково-технічних кадрів для США – Китай, Індія, Тайвань, Південна Корея, самостійно готують кадри вчених і фахівців та збільшують асигнування на НДДКР і освіту. Так, наприклад, в Південній Кореї число захищених докторських дисертацій з 1999 р. по 2010 р. збільшилася на 400%, на Тайвані – на 500%, а в Китаї – на 540%. Відповідно, число аспірантів з цих країн, що захистили докторські дисертації в США, скоротилось.

По-четверте, все менше американських студентів присвячують себе вивченню природних і інженерних наук та математиці. Частка випускників в цих спеціальностях серед усіх випускників складають в Китаї, наприклад, 60%, на Тайвані – 41%, в Південній Кореї – 33%. В США ця частка в 2009 році не перевищувала 30%. Частка випускників інженерних спеціальностей у складі населення у віці 24 року і старше складає в Японії 5,8%, на Тайвані – 4,3%, в Європейському Союзі – 2,7%, а в США – лише 1,8% [4].

При цьому існує ще ряд чинників, що мають дуже негативний ефект для розвитку вищої освіти і науково-технічного потенціалу країни. Це доступність вищої школи для багатьох категорій американців, так, середньорічні витрати студента, пов'язані, з перебуванням в 4-х річному коледжі університету в 2011–2012 рр. досягали 41,420 тис. дол. В 1985 р. по 2009 р. витрати на навчання, наприклад, в державному 2-х річному коледжі зросли на 115%, а в 4-х річному – на 200%; в той же час розмір максимальної стипендії студентам з малозабезпечених сімей скоротився на 25%. Не залежно від цього, число молодих людей серед білих та серед представників етнічних меншин, що отримують вищу освіту зросло. Так, в період 1976–1980 рр. в 4-х і 2-х річних коледжах вчилися 31% білих молодих людей у віці 18–24 років, 28% чорних і 29% іспаномовних, в 2012 р. ступінь бакалавра отримали – серед білих 40%, серед чорних 23% і серед іспаномовної молоді 15%, ступінь магістра – серед білих 8%, серед чорних 5%, іспаномовної молоді 18%.

Актуальною для вищої школи США проблемою залишається нестача викладачів у ряді науково-технічних дисциплін, що призводить до активного залучення в університети висококваліфікованих кадрів з-за кордону. Так, в

середині першого десятиліття 21 століття частка іноземців серед викладачів інженерних наук складала 26%, в прикладній і теоретичній математиці – 33%, у фізиці – 22%; частка науковців-докторів, вихідців з-за кордону, що постійно мешкають в США складала 37%. В основному, це вчені з Азії і Європи з переважанням таких країн, як Індія, Китай, Велика Британія, Тайвань, Канада, Південна Корея [5].

Основною ланкою системи підготовки і перепідготовки кадрів в США виступають вища і середня школа, навчальні курси і центри приватних корпорацій. Державна система професійної підготовки в країні розвинена набагато слабкіше.

Тому в умовах кризи 2008–2009 рр. влада США була вимушена вжити додаткові екстрені заходи по підтримці осіб, що втратили роботу та їх подальшому працевлаштуванню. У квітні 2009 р. рівень безробіття в США зріс до 8,9%, а серед осіб у віковій групі 16–19 років – до 21%. Проте в лютому 2009 р. був прийнятий план нової адміністрації, який містить традиційні антикризові заходи по розширенню підтримки безробітних, створенню робочих місць, але також довгострокову складову підготовки робочої сили XXI ст. В 2011 році Міністерство праці затвердило Стратегічний план на 2011–2016 рр., в якому в якості основного напрямку державної стратегії зайнятості визначено підвищення конкурентоспроможності робочої сили з урахуванням викликів міжнародної конкуренції XXI ст. При цьому акцент робиться на забезпечення гідною роботою кожного, активному залученні до процесу забезпечення адекватної освіти і навчання, вдосконалення системи підготовки робочої сили не лише державних структур, але й бізнесу, некомерційних організацій, самих громадян [8, с. 5].

Стратегії США по зміцненню конкурентоспроможності робочої сили і забезпеченню кадрового потенціалу американської економіки знайшли вираження у ряді прийнятих ініціатив модернізації системи підготовки кадрів, що реалізуються, з урахуванням поточного і перспективного попиту.

В США, разом з розширенням доступності середньої, професійної, вищої освіти, широке поширення отримала підготовка на робочих місцях, спеціальні виробничо-учбові центри приватних компаній по професійній підготовці і перепідготовці працівників. Але функції служб зайнятості все частіше виявляються нездійсненними, якщо вони обмежуються ли-

ше посередництвом і не поширюються на підготовку робочої сили виходячи з потреб виробництва. У зв'язку з цим, на фінансування заходів в області сприяння працевлаштуванню і професійного навчання до 2011 р. доводилось близько 60% бюджету Управління зайнятості і професійного навчання Міністерства праці США (на соціальний захист безробітних, відповідно, 38%, адміністративні цілі – менше 2%).

Реструктуризація фінансування в управлінні зайнятості і професійного навчання супроводжується посиленням вимог по приведенню системи інвестицій в робочу силу у відповідність з новими економічними реаліями, підвищенню ефективності програм, що реалізуються, у тому числі за рахунок поліпшення їх адміністрування.

В рамках програми було виділено 14 секторів економіки: аерокосмічний сектор, автомобілебудування, промислове виробництво на основі високих технологій, будівництво, енергетика, охорона здоров'я, фінансовий сектор, біотехнологія, геопросторова технологія, національна безпека, інформаційні технології, роздрібна торгівля, транспорт і готельний бізнес, трансформація яких значною мірою пов'язана з освоєнням і поширенням нових технологій і інновацій, що вимагають наявності у працівників відповідних знань і навичок для забезпечення адекватними кадрами. Суть підходу полягає в «орієнтації на попит». Інвестиції в робочу силу повинні використовуватися для отримання працівниками навичок, знань і інформації, потрібних в певних галузях, що мають важливе значення для розвитку економіки країни в цілому.

Серед завдань, які покликана вирішувати ця програма:

- створення для працівників сприятливих умов кар'єри в галузях економіки з високим рівнем кваліфікаційних вимог;
- здійснення цільових інвестицій в розвиток робочої сили і підтримку державно-приватного партнерства для формування у працівників трудових навичок, затребуваних сучасним виробництвом;
- забезпечення злагодженої взаємодії коледжів усіх рівнів з бізнесом і державними службами зайнятості в цілях задоволення потреб у високопрофесійно-підготовленій робочій силі;
- розширення можливостей підприємців по використанню системи освіти шляхом комбінування навчання персоналу на ро-

бочому місці і в академічних освітніх установах [8, с. 11–20].

Особливістю американської системи підготовки і перепідготовки є створення широкої мережі безперервного навчання і підвищення кваліфікації для працівників підприємств і рядових співробітників компаній. Особливо популярні активні методи навчання, що застосовуються в цілях підвищення особистої активності і ініціативи слухачів, інтенсифікації їх творчого мислення і емоційно-вольової сфери. При підвищенні кваліфікації працівник прагне до глибшого освоєння, як правило, однієї професії. Проте фахівці відмічають, що професійне навчання в США з роками стає все більш теоретичним, інформаційним. Американська система навчання тяжіє до подання професійних знань, тоді як більшість студентів США хотіли б отримати спеціальну інформацію та навчитися ефективним способам ділової взаємодії. Американські експерти вважають, що професійне навчання може стати ефективнішим, якщо в одній навчальній групі актуальна проблема вирішується силами різних фахівців.

Розглядаючи початкову професійну підготовку молоді, слід зазначити, що держава, в першу чергу, стимулює активність підприємств за допомогою прямого фінансування внутрішніх систем навчання. У Сполучених Штатах держава прагне кардинально перетворити характер освіти на підприємствах і виступити в ролі організатора внутрішніх навчальних центрів. Обов'язковою умовою фінансування є відповідність навчання вимогам, що пред'являються до сучасних професій. Державні інвестиції у внутрішньовиробничі програми навчання безпосередньо пов'язані з проблемою зайнятості і безробіття, оскільки основний контингент тих, що навчаються – потенційно або фактично безробітна молодь у віці від 16 до 25 років. У разі найму і навчання на відповідному рівні молоді у віці 16–18 років, що не має повної середньої освіти, державні органи покривають до 60% витрат підприємств. Метою навчання є отримання основних знань, що дають певні гарантії зайнятості і дозволяють надалі підвищувати кваліфікацію.

Пряме фінансування державою внутрішньої підготовки поширюється, в основному, на робочі професії, проте іноді охоплює підготовку фахівців на рівні спеціального середньо-

го та вищої освіти (це стосується вузькоспеціалізованих категорій інженерів і техніків).

Починаючи з 1990-х рр., методи прямого фінансування стали доповнюватися непрямим стимулюванням внутрішньої підготовки за допомогою диференційованої податкової політики: в США суми, що направляються на навчання молодих працівників, повністю звільняються від податку [7].

Разом з економічними методами існують і інші форми стимулювання активності підприємств, зокрема створення сприятливої інфраструктури для внутрішньої підготовки молоді. Державні науково-дослідні центри, служби працевлаштування, галузеві консультативні комісії забезпечують підприємства інформацією про ситуацію на ринку робочої сили.

Вказані заходи по активізації внутрішньої підготовки кадрів реалізуються у рамках державних програм підготовки і зайнятості молоді, що передбачають певну правову основу взаємодії держави і підприємств. У загальнодержавних програмах велика частина фінансових коштів делегується на регіональному і місцевому рівні.

Механізм забезпечення зайнятості молоді за допомогою її професійної підготовки і перепідготовки припускає двосторонню взаємодію державних органів і підприємств та стимулювання державою прямої кооперації підприємств з навчальними закладами. При цьому держава застосовує ті ж інструменти дії: фінансування, податкову політику та створення інформаційно-правової інфраструктури.

Основна мета системи поєднання процесу теоретичного навчання з трудовою діяльністю – наближення підготовки кваліфікованих робочих кадрів до умов виробництва. При цьому вирішуються проблеми працевлаштування молоді і створення додаткових робочих місць, з цим пов'язане і державне фінансування, що грає в даному випадку переважно соціальну функцію.

Ці принципи набули найбільш закінченого вигляду в державній контрактній системі США, що є абсолютно іншим рівнем взаємодії державних органів, навчальних закладів і підприємств в підготовці наукових кадрів вищої кваліфікації. Суть системи полягає в стимулюванні державою-замовником великих науково-дослідних проектів, мета яких реалізувати наукові дослідження, підготувати фахівців та підвищувати їх кваліфікацію. Навчальні закла-

ди і фірми виступають в даному випадку співвиконавцями проекту. Багатостадійність проектів припускає обов'язковість переміщення кадрів з сфери освіти в сферу виробництва.

В цілому, контрактна система має непряме відношення до проблеми забезпечення зайнятості молоді, проте слід враховувати певні умови фінансування державою науково-дослідних проектів. До числа цих умов часто входить ступінь охоплення студентів проектом і відповідними програмами підготовки, що значною мірою гарантує студентам на конкретному підприємстві зайнятість відповідно до отриманої кваліфікації. Пріоритетним субсидуванням користуються проекти, в здійсненні яких беруть участь об'єднання самостійних дрібних і середніх фірм. У разі досягнення певної норми охоплення студентів, Національний науковий фонд США компенсує близько половини відповідних витрат підприємств.

Перепідготовка працівників, що вивільняються в процесі виробництва не входить в сферу інтересів підприємства. Але в сучасних умовах стають очевидними недостатність зусиль держави і необхідність підключення до забезпечення зайнятості самих підприємств. Без такої взаємодії ефективність заходів по перепідготовці звільнених працівників виявляється низькою, оскільки не зважає на специфіку вимог корпорацій, для яких готуються кадри [4].

Традиційна участь підприємств у федеральних програмах полягає в тому, що перепідготовка звільнених працівників на державних курсах частково фінансується за рахунок внесків підприємств до фонду страхування по безробіттю. Нині, щоб реалізувати можливості навчальних центрів корпорацій, активно використовуються податкові пільги і відшкодування витрат, пов'язаних з навчанням певних категорій безробітних. У разі організації курсів по перепідготовці робочої сили фірми США отримують знижку з податку на прибуток.

Ще однією формою співпраці державних органів США і підприємств є спільні розробки програм перепідготовки працівників, що будуть звільнені, та управління цими програмами. При такій співпраці корпорації самостійно оцінюють свої потреби в кадрах і на підставі цих оцінок визначають можливості для навчання та обов'язкового працевлаштування звільнених осіб. Потім за контрактом підприємства отримують державну субсидію на певне число осіб, що були підготовлені.

Так, наприклад, в штаті Массачусетс податкові знижки і субсидії отримують тільки ті підприємства, які організують перепідготовку працівників, що будуть звільнені, не менше ніж за три місяці до передбачуваного звільнення.

Перепідготовка працівників, що потенційно будуть звільнені, забезпечує не лише співпрацю державних органів і підприємств, але і стимулювання державою відповідної кооперації навчальних закладів і фірм. Так, пряме державне фінансування застосовується при організації спільних програм перепідготовки і підвищення кваліфікації, пов'язаних з кардинальною перебудовою виробництва.

Наприклад, в 2005 р. влада штату Орегон компенсувала 31% усіх витрат по спільній програмі перепідготовки у зв'язку з комп'ютеризацією виробництва, розробленою корпорацією «Пасифік Нозерн Белл», місцевим університетом і рядом коледжів. Умовою фінансування було включення в програму усіх зацікавлених працівників.

Внутріфирмова підготовка і перепідготовка кадрів перетворилася нині на потужну індустрію. Розвиток системи внутріфирмової підготовки кадрів користується активною підтримкою держави та координується урядовою політикою в області освіти і регулювання ринку праці.

В першій половині XXI ст. в області організації навчання лідирували великі корпорації, що діють в галузях високої технології. Наприклад, корпорація «Моторола» має мережу навчальних центрів та власний технічний університет для підготовки і підвищення кваліфікації технічних фахівців та менеджерів. Її щорічні асигнування на підготовку кадрів збільшилися в 2010 р. з 7 до 120 млн дол. США [6].

Розширення масштабів внутріфирмової підготовки кадрів пов'язане і з новими умовами конкуренції на світовому ринку: посилюється роль нецінової конкуренції, в якій вирішального значення набувають технічна новизна і якість товарів. Високий професіоналізм персоналу, його здатність і бажання творчо освоювати нові технології перетворюються на найважливіший чинник комерційного успіху.

Організація підготовки і перепідготовки кадрів усередині підприємств вбудована в систему внутріфирмового планування: програми підготовки і перепідготовки носять цільовий характер і тісно пов'язані з планами створення нових і реконструкцією старих підприємств, тобто з інвестиційними планами, а та-

кож з програмами наукових досліджень, розробок і впровадження нових технологій. Розробляючи чергову науково-технічну програму, керівництво компаній не лише планує її технічне і фінансове забезпечення, але заздалегідь починає готувати необхідні кадри.

Останнім часом в основу організації навчання ставиться мотивація професійного зростання і розвитку особистості. Широко застосовуються методи психологічного стимулювання – самооцінка і розроблення мети. Періодично кожен працівник заповнює анкету, в якій оцінює свій вклад у виробництво і творчі можливості, а також висловлює певні побажання. Свою думку з цих питань виражає в анкеті і його безпосередній керівник. На основі анкети керівники відділу вирішують питання про переміщення працівника на відповідальнішу посаду або про напрям його на навчання з відривом від виробництва (в навчальний центр фірми, технічний коледж або університет) для проходження курсу перепідготовки. В цілях розширення профілю кваліфікації працівників і виявлення їх здібностей широко практикується ротація робочих місць.

Отже, пріоритетними напрямами внутрішньополітичної діяльності держави зараз є: підвищення рівня зайнятості серед усіх верств американського населення, збільшення допомоги по безробіттю, створення нових і збереження вже існуючих робочих місць, вдосконалення системи підготовки і перепідготовки працівників на підприємствах. На сьогодні однією з пріоритетних зберігається проблема надання робочих місць випускникам загальноосвітніх шкіл, жінкам, інвалідам і іншим незахищеним верствам населення.

Перспективи подальших наукових розробок. В США налічується 42% осіб серед 25–64 літніх, які мають вищу освіту, що робить країну однією з найбільш освічених держав

світу. Специфіка підготовки кадрів та управління системою освіти обумовлена відносною юридичною самостійністю штатів, багатонаціональністю країни та переважаючою участю держави в фінансуванні освіти. В результаті в державних учбових центрах проводиться професійна підготовка робочих професій, на які існує попит на ринку праці даного регіону. Неefективне використання коштів призводить до пошуку нових підходів до управління та слугує джерелом для подальших наукових розробок. Так, в червні 2013 року в Сенаті буде розглянуто законопроект Про учбові заклади Америки, яким передбачено розподілити повноваження закладів початкової та середньої освіти, розробці нових федеральних стандартів якості та успішності освіти.

Список використаних джерел:

1. Дайджест статистики освіти 2011 [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://nces.ed.gov/programs/digest/d11/index.asp>.
2. Сайт Бюро перепису населення США [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.census.gov/compendia/statab/cats/>.
3. Вахштайн В.С. Американская высшая школа / В.С. Вахштайн // Вестник РАН. — 2007. — Т. 77, №1. — С. 68–74.
4. Лебедева Л.Ф. Американские инновации в подготовке рабочей силы XXI века [Электронный ресурс]. / Л.Ф. Лебедева // Россия и Америка в XXI веке. — 2009. — №2. — Режим доступа: <http://www.rusus.ru/?act=archive&edition=17>.
5. Лютов А.А. Проблема занятости и безработицы в США на современном этапе [Электронный ресурс]. / А.А. Лютов // Россия и Америка в XXI веке. — 2009. — №2. — Режим доступа: <http://www.rusus.ru/?act=archive&edition=8>.
6. Лютов А.А. Сфера образования — ключевое направление социальной политики [Электронный ресурс]. / А.А. Лютов // Россия и Америка в XXI веке. — 2009. — №2. — Режим доступа: <http://www.rusus.ru/?act=archive&edition=17>.
7. Супян В.Б. США: человеческий потенциал в «экономике знаний» [Электронный ресурс]. / В.Б. Супян // Россия и Америка в XXI веке. — 2009. — №3. — Режим доступа: <http://www.rusus.ru/?act=archive&edition=18>.
8. Strategic plan 2011–2016. U.S. Department of Labor. — 116 p.

В статье проанализировано проблемы кадрового обеспечения в США и выделены основные негативные тенденции. Исследованы методы государственного регулирования системы подготовки и переподготовки кадров, которые реализуются в рамках государственных программ подготовки, и через совместную работу государственных органов США и предприятий по переподготовке кадров. На основе проведенного исследования определены основные направления внутривнутриполитической деятельности государства.

Ключевые слова: кадровое обеспечение, образование, государственные программы.

The article is devoted to the problem of human resources management and the main negative trends are analyzed. Methods of state regulation of the system of training and retraining, system marketed under the state programs of training and through the development of U.S. government agencies and enterprises of joint programs for retraining workers are investigated. The priority directions of internal state's activity are identified on the bases of research.

Keywords: skilled providing, education, state programs.