



КЛАСИЧНИЙ ПРИВАТНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Інститут економіки

Кафедра економіки

ЗАПОРІЗЬКА ОБЛАСНА РАДА

ТОРГОВО-ПРОМИСЛОВА ПАЛАТА

Державне підприємство

«Запорізьке машинобудівне конструкторське
бюро «Прогрес» імені академіка О.Г. Івченка

ПрАТ «ДНІПРОСПЕЦСТАЛЬ»

ТОВ «МЕТІНВЕСТ-СМЦ»

АТ КБ «ПРИВАТБАНК»

Круглий стіл:

**«ФІНАНСОВІ ВАЖЕЛІ СОЦІАЛЬНО-
ЕКОНОМІЧНОГО МЕХАНІЗМУ ВЗАЄМОДІЇ
СУБ'ЄКТІВ ГОСПОДАРЮВАННЯ РІЗНИХ
ТИПІВ ТА СФЕР ДІЯЛЬНОСТІ»**

12 червня 2020 року

Запоріжжя

Канаш О.Є.

ЕКОНОМІЧНІ СТЕЙКХОЛДЕРИ ЗВО
У ЗАПРОВАДЖЕННІ ПРИНЦИПІВ ДУАЛЬНОСТІ
ВПРОДОВЖ ФОРМУВАННЯ ФАХОВИХ КОМПЕТЕНЦІЙ
ЗАМОВНИКІВ ОСВІТНІХ ПОСЛУГ 36

Попова В.Д., Попов В.А.

ЕКОНОМІЧНІ АСПЕКТИ ВИРОБНИЦТВА ВОДИ
ЯК ТОВАРУ НА ПРИКЛАДІ МАЛОГО ПІДПРИЄМСТВА 40

Семенов А.Г., Овруцька Г.А.

ФАКТОРНИЙ АНАЛІЗ ФІНАНСОВОЇ
СТІЙКОСТІ ПІДПРИЄМСТВА 44

Чесноков М.В.

ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ
ПІДПРИЄМСТВА ЗА РАХУНОК ВДОСКОНАЛЕННЯ
МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ..... 51

Шевченко І.Б.

ЕФЕКТИВНІ МЕТОДИ ОРГАНІЗАЦІЇ РОБОТИ
В МЕДІАГАЛУЗІ 55

СЕКЦІЯ 4. ЕМОЦІЙНИЙ ІНТЕЛЕКТ ЯК ЗАПОРУКА УСПІШНОЇ ВЗАЄМОДІЇ СУБ'ЄКТІВ ГОСПОДАРЮВАННЯ

Ізюмцева Н.В., Шевцов С.К.

ЕМОЦІЙНИЙ ІНТЕЛЕКТ В ПРАКТИЦІ УПРАВЛІННЯ..... 60

СЕКЦІЯ 5. ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ РЕГУЛЮВАННЯ МЕХАНІЗМУ ВЗАЄМОДІЇ СУБ'ЄКТІВ ГОСПОДАРЮВАННЯ РІЗНИХ ТИПІВ ТА СФЕР ДІЯЛЬНОСТІ

Кулько-Лабинцева І.В., Гороховець Є.Г.

СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ МАРКЕТИНГУ
В БАНКІВСЬКІЙ СФЕРІ
(ПРАВОВИЙ, ЕКОНОМІЧНИЙ АСПЕКТИ) 64

СЕКЦІЯ 6. ПРОГНОЗУВАННЯ, МЕТОДИ ТА МОДЕЛІ ПЕРСПЕКТИВНОГО РОЗВИТКУ ВЗАЄМОДІЇ СУБ'ЄКТІВ ГОСПОДАРЮВАННЯ

Вінінцев Я.І.

ОЦІНЮВАННЯ ЗАГРОЗ ВЗАЄМОДІЇ
У ІНФОРМАЦІЙНОМУ СУСПІЛЬСТВІ 67

Канаш О.Є.

*магістр, аспірант кафедри економіки
та організації виробництва*

*Національного університету кораблебудування
імені адмірала Макарова*

ЕКОНОМІЧНІ СТЕЙКХОЛДЕРИ ЗВО У ЗАПРОВАДЖЕННІ ПРИНЦИПІВ ДУАЛЬНОСТІ ВПРОДОВЖ ФОРМУВАННЯ ФАХОВИХ КОМПЕТЕНЦІЙ ЗАМОВНИКІВ ОСВІТНІХ ПОСЛУГ

Зміни в органічній будові капіталу (тобто у співвідношенні засобів виробництва і робочої сили, здатної привести їх у дію) завжди несли для людини нові загрози та виклики, з одного боку, та шанси й можливості, – з іншого. Не стала виключенням і четверта промислова революція, яка продемонструвала світові такий феномен як штучний інтелект, здатний скласти конкуренцію Homo sapiens, в тому числі в процесах створення вартості. Як засвідчує світовий досвід, висвітлений у чисельних публікаціях вітчизняних та закордонних дослідників проблеми [1; 2; 3; 4], інструментом подолання цієї скрути, як на нас, може стати дуальна освіта (ДО).

Окреслимо коло суб'єктів, зацікавлених у її розвитку, виходячи з того, що дуальність має здійснюватися на інституціональному підґрунті з неминучим контролем держави за дотриманням відповідних законодавчих норм. В Україні її уособлюють Верховна Рада – вищий законодавчий орган, Кабінет Міністрів, Міністерство освіти і науки України та Національне агентство із забезпечення якості вищої освіти. Разом вони обирають політико-економічний курс держави з відповідними наслідками для тенденцій ринку робочої сили, інвестиційного клімату, підприємницької активності. Профільне міністерство узгоджує дії усіх учасників освітнього процесу, ухвалює, контролює дотримання правил та вимог щодо професійної підготовки.

Спираючись на викладені вище міркування, абсолютно переконані, що органи державної влади мали б стати найактивнішими ініціаторами розбудови системи ДО, сприяти її запровадженню та підтримувати поточне функціонування спеціальних програм:

а) здійснення науково-дослідних проєктів для забезпечення відповідності професійної підготовки світовим тенденціям. Зокрема, форм дуального навчання, його методів, моделей, дидактичних методів з подальшою їх модернізацією;

б) заохочення до створення нових робочих місць (наприклад, через замовлення вітчизняним підприємствам виготовлення наукомісткої продукції, замість її масового експорту з закордону);

в) підвищення рівня обізнаності громадян про інноваційні технології, задля удосконалення сценаріїв співпраці отримувачів освітніх послуг (чинних та майбутніх), дослідницьких організації та індустріальних фірм.

На інституціональному рівні саме на часі заохотити заклади вищої освіти (і не лише їх одних) та підприємства до щільних взаємин, залучати бізнес до освітнього процесу. Як це відбувається у країнах, де дуальна форма навчання – звичайна річ [5]. Саме участь великої кількості зацікавлених сторін у них визначає загальне визнання дуальності та забезпечує їй належний рівень легітимності на ринку праці, зобов'язує стейкхолдерів до незупинного поширення та вдосконалення конфігурації та змісту співпраці.

Наступний суб'єкт системи ДО – підприємство, яке майже безперервно генерує попит на людський капітал: від топ-менеджерів до технічних працівників. Як правило усі вони неодмінні «тут та зараз» і потрібно докласти зусиль, щоб переконати власників у необхідності збалансованої кадрової політики, послідовних зусиль із її реалізації.

Далеко не кожен усвідомлює, що саме початок роботи на підприємстві, суміщеної з навчанням, відрізняє дуальну форму освіти від класичного «розгризання граніту науки» з непередбачуваними для професійної кар'єри наслідками.

Витратити коштів на придбання нового обладнання видається природним, а отримати фахівця високого гатунку бізнесмени та бізнеследі прагнуть за безцінь. Хоча, здавалося б, кожному відомо: з дешевої рибки – погана юшка.

З іншого боку, людина, яка добре ознайомилася з організаційними, технічними та технологічними процесами, під опікою зацікавленого ментора з багаторічним виробничим стажем написала випускню кваліфікаційну роботу на життєво важливу тему, налагодила конструктивні відносини з членами команди, здатна зробити не аби який внесок у піднесення організації. Залишається попіклуватися про те, щоб усі зацікавлені сторони були належним чином вмотивовані до співпраці та надійно захищені від ризиків невиконання взятих на себе зобов'язань.

Третій суб'єкт системи дуальної освіти – студент-стажер. Таким, на наш погляд, має бути статус молодшої людини, яка обрала відповідну траєкторію опанування фаху. Головне, чого йому не вистачає у нинішніх реаліях – впевненості у майбутньому після отримання диплому. Дуальна освіта, як свідчить досвід успішних країн, формує знання та додає до них необхідні навички відповідно до обраної професії.

У навчальний план, закладається раціональна комбінація отримання академічних занять в університетських аудиторіях з практичною роботою у форматі та з періодичністю, узгодженими сторонами. Вони залежатимуть від професії, обраної замовником освітньої послуги, технологічної складності виробництва, умов, в яких відбувається виробничий процес. Є, погодитеся, суттєва різниця між бухгалтером (навіть головним), проєктувальником суден і керівником зміни на стаціонарній буровій платформі, розташованій на континентальному шельфі прибережної країни.

Для претендента на робоче місце залишається якнайкраще проявити себе, адже після завершення навчання, у разі успішного складання екзаменів та позитивних відгуків колег, а не лише викладачів, він матиме змогу відразу, без випробувального терміну долучитися до трудового процесу. Від так, він абсолютно свідомо, без примусу ззовні, зацікавлено:

- своєчасно та на належному рівні, проявляючи розумну ініціативу, виконує індивідуальний навчальний план за графіком навчального процесу та виробничі завдання на робочому місці;
- дотримується чинних приписів щодо охорони та гігієни праці, виробничої санітарії, антипожежної безпеки та внутрішнього регламенту роботи й відпочинку, які діють на підприємстві (вчасно прибуває на роботу і залишає її разом з колегами);
- регулярно, з використанням узгоджених каналів зв'язку, комунікує з відповідальними особами кафедри, деканату, підприємства з питань, які постають час навчання;
- з обережністю ставиться та послуговується за призначенням обладнанням та іншим майном підприємства, оскільки його утрата або пошкодження ведуть до матеріальної відповідальності.

Список використаних джерел:

1. Олексін Ю.П., Якубовська С.С. Педагогічна супервізія як елемент індивідуалізації дуального навчання. Молодий вчений. 2018. № 4.1. С. 102-105.
2. Deissinger T., Hellwig S. Apprenticeship in Germany: modernizing the Dual System. URL: https://www.researchgate.net/publication/242350012_Apprenticeship_in_Germany_modernising_the_Dual_System
3. Парсяк В.Н. Дибач І.Л., Парсяк К.В. Управління якістю освітніх послуг. Миколаїв: видавництво «Талісман», 2014, 296 с.
4. Парсяк В.Н. Драгомирова І.М. Трансформація діяльності операторів ринку освітніх послуг на засадах корпоративного менеджменту. Миколаїв: видавництво «Талісман», 2010. 173 с.
5. Thelen K. How Institutions Evolve: The Political Economy of Skills in Germany, Britain, the United States and Japan. Cambridge University Press, New York, 2004. 352 p.