

НАРОДНА УКРАЇНСЬКА АКАДЕМІЯ

**ПІДГОТОВКА ЕКОНОМІСТІВ В УМОВАХ  
ПОСТІЙНОЇ НЕВИЗНАЧЕНОСТІ:  
ДУМКИ ПРОФЕСІОНАЛІВ**

Монографія

Харків  
Видавництво НУА  
2021

УДК 378:33-057.4]-022.345.4

ПЗ2

*Рекомендовано до видання Вченою радою Харківського гуманітарного університету «Народна українська академія».  
Протокол № 5 від 28.12.2020*

**А в т о р и :**

*К. В. Астахова, В. В. Астахов, О. Л. Яременко, Л. В. Нечипорук, В. В. Компанієць, Е. І. Решетняк, О. А. Іванова, Г. Б. Тимохова, Е. І. Цибульська, Л. С. Стасевський, А. О. Хільковська, О. В. Новікова, О. О. Гонца, П. П. Недов, В. Е. Жуков, О. А. Перепелиця, А. С. Чайка, В. Ю. Бабаєв, О. Л. Войно-Данчишина.*

**Р е ц е н з е н т и :**

*Михайльова К. Г., д-р соціол. наук, професор, Харківський гуманітарний університет «Народна українська академія»*

*Статівка Н. В., д-р наук з державного управління, професор, Харківський регіональний інститут державного управління Національної академії державного управління при Президентові України*

ПЗ2

**Підготовка економістів в умовах постійної невизначеності:**  
думки професіоналів : монографія / за ред. О. Л. Яременко,  
Г. Б. Тимохової. – Харків : Вид-во НУА, 2020. – 138 с.

Монографія присвячена дослідженню особливостей підготовки економістів в умовах постійної невизначеності. Виявлено особливості побудови економічних освітніх програм, виокремлені можливі ризики, зроблені висновки щодо корегування на міждисциплінарному рівні, узагальнені рекомендації варіанти та подальшого розвитку. Монографія може бути використана для наукових та практичних працівників, гарантів освітніх програм, які досліджують проблеми підготовки здобувачів економічних спеціальностей всіх рівнів вищої освіти в умовах постійної невизначеності, мінливості ринку праці.

© Народна українська академія, 2020

## ПЕРЕДМОВА

*К. В. Астахова,  
д-р іст. наук, проф.*

У перші десятиліття ХХІ століття освіта, особливо вища, вийшла на перші позиції інтересів суспільства. І це не дивно, адже від якості людського капіталу залежить не лише розвиток і безпека того чи іншого суспільства, але й рівень цивілізації в цілому.

Людство досить швидко подолало шлях від елітарної вищої освіти, коли можливість її здобути мали лише обрані, і це – що важливо – відповідало потребам суспільства, до масової й навіть загальної, затребуваної в умовах цифровізації та перманентної невизначеності.

Природним у таких умовах стало зростання інтересів фахівців найрізноманітніших наукових галузей щодо питань освіти. Буквально за лічені десятиліття з'явилася окрема наука – освіта, яку не потрібно плутати з педагогікою (у них різні предметні області, методи й принципи дослідження). Соціогуманітарні науки відтворили економіку освіти, історію, соціологію, філософію освіти. І ці напрями досить динамічно розвивалися, диференціювалися, з одного боку, приносячи нові й нові знання, а, з іншого, доводячи диверсифікацію наукового знання до такої деталізації, що цілісне сприйняття поступово розчинялося й ставало долею небагатьох.

Безумовно, в умовах, коли інформаційний потік буквально змиває професійні знання, заганяючи їх на узбіччя суспільних інтересів, а деколи навіть формуючи до них певну агресію, лідерами суспільної думки стають блогери, політики, а іноді й просто випадкові люди.

Така досить складна, але цікава ситуація призводить до того, що суспільство постійно отримує помилкові сигнали про стан тієї або іншої галузі, проблеми, явища. Відбувається тотальна міфологізація, пробитися крізь яку професійному знанню досить складно. І це при тому, що саме поняття «професійне знання» теж схильне до серйозних змін і сумнівів.

Сказане повною мірою стосується галузі освіти, яка, з одного боку, викликає підвищений інтерес, зазвичай, із сезонною циклічністю – початок навчального року у вересні та вступна кампанія до закладів вищої освіти влітку, а, з іншого боку, є тією сферою, не розбирається у якій хіба що ледачий.

Такий небезпечно-поверхневий підхід породив безліч міфів і мемів, міцно укорінених у суспільній свідомості. До них належать: низька якість вітчизняної системи освіти, її тотальна корумпованість і надмірність, перевиробництво фахівців певних напрямів, які ринок праці не витримує, тощо. Ніхто, зазвичай, не переобтяжує себе ані системним аналізом таких «висновків», ані прогностикою можливих наслідків. В умовах, коли читання двох-трьох постів в Інтернеті створює ілюзію знання, переконати когось у чомусь практично неможливо. Суспільство не сприймає реального «болю» освітніх систем. У будь-якому разі, у більшості країн. Зокрема й в Україні, яка добре «підсаджена» на упевненість у тому, що чим менше закладів вищої освіти, тим краще (вони ж паразитують на бюджетних коштах, яких усім бракує), що якість вітчизняної освіти не витримує жодної критики, а економістів – юристів просто дівати нікуди, та й цінність вищої освіти сьогодні досить суперечлива.

Сказане, звичайно, деяке перебільшення стану суспільної думки, згущування фарб. Але те, що проблеми реального стану освітньої системи не є предметом реального аналізу – це очевидно.

У таких умовах будь-які високопрофесійні оцінки й висновки, експертні висловлювання набувають нескороминущої значущості й цінності.

Вони – камертон і своєрідний лакмусовий папір, що дозволяє все ж таки орієнтуватися в тому, що відбувається, бачити причини й наслідки, розуміти процеси. Те, без чого управляти ні собою, ні суспільством неможливо.

Особливо є цінним, коли до експертизи залучаються представники різних предметних галузей і наукових напрямів, теоретики й практики, фахівці різних вікових когорт. Їх висловлювання й аргументування дозволяють зорієнтуватися, відсіяти відверті міфи й окреслити обрії реальних проблем, варіанти їх розв'язання.

Сказане повною мірою стосується матеріалів круглого столу, що представлено в цьому збірнику.

Проблема підготовки економістів в умовах постійної невизначеності стала предметом обговорення викладачів Харківського гуманітарного університету «Народна українська академія» та фахівців-практиків, які зайняті в реальному секторі економіки й мають власний бізнес.

25 квітня 2020 роки близько тридцяти учених, викладачів, бізнесменів, випускників ХГУ «НУА» мали змогу висловити свою точку зору щодо проблеми підготовки фахівців із вищою освітою, які навчаються за напрямами, пов'язаними з економікою й підприємництвом.

Метою круглого столу було задекларовано можливість обговорити особливості підготовки економістів в умовах постійної невизначеності, мінливості ринку праці.

Основою для обговорення стала модель підготовки на рівні бакалаврських і магістерських програм, що реалізуються на факультеті «Бізнес-управління» в ХГУ «НУА». Та сама модель, яка передбачає поглиблене вивчення економіки, права, іноземних мов та інформаційних технологій.

Участь у круглому столі (і це значною мірою зумовило його успішність) узяли не лише економісти, правознавці, соціологи, викладачі іноземних мов вищої школи, але й викладачі загальноосвітньої спеціалізованої школи НУА, випускники університету, зайняті в реальному секторі бізнесу.

Такий своєрідний мікст, з одного боку, забезпечив варіативність обговорення, з іншого, дозволив побачити явні конфлікти й розбіжності інтересів різних груп стейкхолдерів.

Зустріч за круглим столом не передбачала вироблення плану змін «тут і зараз». Ставилося завдання оцінити стан чинних освітніх програм, виокремити можливі ризики й знайти на міждисциплінарному рівні варіанти корегування й подальшого розвитку.

Матеріали не претендують на якусь завершеність. Тут немає рецептів. Але є ДУМКА ЕКСПЕРТІВ, що, здається, робить їх цікавими в сучасних умовах і створює майданчик для подальшої професійної дискусії.

## **РОЗДІЛ І.**

### **ФУНДАМЕНТАЛЬНІ ПІДСТАВИ ПІДГОТОВКИ ЕКОНОМІСТІВ В УМОВАХ НЕВИЗНАЧЕНОСТІ**

#### **1.1 ЩОДО ВИМОГ ДО КАДРІВ ДЛЯ НОВОЇ ЕКОНОМІКИ В УМОВАХ СИСТЕМНИХ ЗМІН ТА ПРІОРИТЕТІВ ОСВІТИ**

*В. В. Компанієць,  
д-р. екон. наук, професор*

Початок ХХІ століття ознаменувався тектонічними зрушеннями у всіх складових життя людини – в культурі, економіці, екології, технологіях, політиці, відповідно, в самому суспільстві і людині.

Нова економіка характеризується тим, що в ній домінантне місце посідають інтелектуальні ресурси, наукомісткі та інформаційні, в т.ч. цифрові технології. Причому технологічні зміни відрізняються високим динамізмом, а часом непередбачуваністю впливу на людину, економіку, навколишній світ в цілому.

Всі ці та інші зміни призводять до того, що нова економіка пред'являє до майбутніх працівників нові вимоги, які описуються в дослідженнях відомих аудиторських компаній, аналітичних центрів, експертних спільнот.

Аналізуючи ці опитування і дослідження [1–8] можна виявити кілька тенденцій.

Перша тенденція проявляється в тому, що роботодавці зміщують свої вимоги в бік особистісних якостей нових працівників, що визначаються ціннісно-мотиваційним ядром

особистості і відповідними навичками (чесність, відповідальність, вміння співпереживати, комунікативні навички, ін.).

У цьому складному світі, в якому технічний розвиток, у т. ч. утворюючий величезні потоки інформації, стрімко випереджує можливості людини і гуманітарний, культурний розвиток суспільства, як ніколи, саме цінності визначають майбутнє країн і цивілізацій, світу в цілому.

Так, засновник і президент Всесвітнього економічного форуму К. Шваб вважає, що одна з найбільших загроз четвертої промислової революції – роботизація людства і знищення традиційних смислів життя, цінностей [1, с. 136]. На його думку для того, щоб спрямувати переваги нових технологій на розвиток всього суспільства, особистості, мінімізувати ризики, ключовим питанням мають стати цінності [1, с. 135]. Співпраця, відповідальність, єдине уявлення про спільну долю, взаємозалежність, традиційні джерела сенсу (праця, сім'я, особистість) – це ті цінності, які необхідно зберегти і розвивати.

На думку експертів МОП на найбільш конкурентних ринках праці, де на працевлаштування претендують багато в рівній мірі кваліфікованих працівників, саме психологічні навички (зокрема, психологічна стійкість, навички міжособистісного спілкування) можуть стати вирішальним фактором у вирішенні роботодавця вибрати конкретного кандидата [2, с. 2].

Дослідження компанії «Делойт» показують, що високопродуктивні компанії наймають кандидатів за такими параметрами як: трудова етика, цінності, потенціал, досвід і навички [3].

А представники асоціації бізнес-освіти США і ОЕСР серед навичок, які впливають на успіх організацій, виділяють навички самоврядування, у т.ч. етичну поведінку [4].

В цілому фокус уваги роботодавців змістився в бік так званих м'яких, чисто людських навичок. Це в тому числі



пояснюється тим, що такі навички не можуть бути замінені роботами.

Респонденти опитування в дослідженні Global Human Capital Trends прогнозують величезний майбутній попит на такі навички як, комплексне вирішення проблем (63%), когнітивні здібності (55%), соціальні навички (52%), а також процесні навички (54%) [5].

Десять найбільш затребуваних навичок в 2020 році за версією дослідження Всесвітнього економічного форуму: комплексне вирішення проблем; критичне мислення; творчі здібності; управлінські таланти; взаємодія з людьми, співпраця; емоційний інтелект; вміння аналізувати і приймати рішення; орієнтація на допомогу іншим; навички ведення переговорів; когнітивна гнучкість [6].

Автори доповіді «Навички майбутнього. Що потрібно знати і вміти в новому складному світі» вважають, що найбільш затребуваними в новій реальності знаннями і навичками будуть: емоційна грамотність, емпатія; здатність співтворчості, служіння іншим з щирістю і самовіддачею; системне мислення; здатність направляти та утримувати увагу; здатність розуміти (здійснювати) ряд сценаріїв майбутнього, створювати індивідуальні та колективні стратегії майбутнього; здатність до само(навчання); кросскультурність; екологічне мислення [7, с. 72–75].

Якщо перераховані вище дослідження спиралися в основному на опитування експертів, у т.ч. роботодавців, то наступний перелік груп навичок складений фахівцями Університету НТІ «20.35» на основі аналізу компетентнісних моделей 50 провідних компаній з різних сфер економіки з урахуванням обробки результатів методом NLP (обробка природної мови). З інтерв'ю зі співробітниками компаній та аналізу компетентнісних моделей було виявлено 211 компетенцій і отримано дев'ять компетентнісних блоків: ціннісно-

нормативний; саморегуляція; взаємодія людей; мислення; робота з системами і процесами; робота з новизною і змінами, комунікація; робота з інформацією; підприємництво [8].

Як ми бачимо з описаного, і це друга тенденція, спостерігається ускладнення вимог до працівників нової економіки. Якщо доповнити, узагальнити і систематизувати різні дослідження [1-8], то можна виділити такі групи актуальних для працівників нової економіки якостей і навичок:

1. Особистісні (на нашу думку вони є системоутворюючим ядром від якого залежить напрямок застосування інших якостей і навичок – на благо або на шкоду розвитку людини, суспільства, економіки), в т. ч.

1.1 Ціннісно-сміслові (бачити і розуміти навколишній світ, орієнтуватися в ньому, розуміти цінності добра і зла, усвідомлювати свою роль і призначення, вміти вибирати цільові і сміслові установки для дій, приймати рішення);

1.2 ціннісно-нормативні (чесність, сумлінність, трудова етика, відповідальність, надійність, дисципліна, рішучість, самоврядування, гнучкість і адаптивність, ініціатива і т. п.);

1.3. спрямовані на особистісне самовдосконалення (освоєння способів духовного, інтелектуального, фізичного саморозвитку, емоційної саморегуляції, самопідтримки і т. п.);

1.4 міжкультурні (здатність жити з людьми інших культур, релігій);

2. Когнітивні, в т. ч.

2.1 пам'ять, швидкість мислення, здатність концентрації і управління увагою;

2.2 логічне, аналітичне, критичне мислення, навички дослідницької роботи в т. ч. в області міждисциплінарних досліджень; когнітивна гнучкість;

2.3 вміння користуватися інформацією, здатність навчатися протягом життя та застосовувати академічні знання для досягнення результатів у професійній діяльності;

3. Творчі (ми виділили їх в окрему групу, окремо від когнітивних через їх синтетичну природу і важливість), в т. ч. натхненність, генерація ідей, прогностичність, критичність, наявність свого погляду, розуміння протиріч; вміння нестандартно вирішувати складні, багатогранні проблеми;

4. Соціально-поведінкові (дієво-емоційні)

4.1 цілепокладання; досягнення мети, рефлексивне мислення, самооцінка;

4.2 емпатія, здатність співтворчості і служіння людям з щирістю і самовіддачею; комунікативні навички (способи взаємодії з оточуючими і віддаленими подіями і людьми; навички роботи в колективі; і ін.)

5. Цифрові:

5.1 базові навички (вміння користуватися комп'ютером та інтернетом для вирішення спільних завдань)

5.2 володіння інформаційними технологіями (розуміння їх застосування, сильних і слабких сторін, здатність критичного осмислення інформації); вміння обробляти великі масиви інформації і на цій основі робити висновки, простежувати тренди, взаємозв'язки;

5.3 навички навчання онлайн

5.4 навички програмування, ІТ грамотність, вміння працювати з машинним інтелектом, алгоритмами (найчастіше вони є професійними).

6. Професійні – навички, що відповідають обраній професійній сфері.

Отже, працівник для нової економіки повинен володіти різнобічними якостями і навичками. Однак на практиці спостерігається невідповідність між існуючими і необхідними навичками потенційних працівників для їх затребуваності на ринку праці. Деякі роботодавці та експерти вже усвідомлюють проблему.

В одному з опитувань 44% роботодавців відзначили, що заповнення вакансій ускладнює відсутність таких навичок як

спілкування. Тридцять три відсотки сказали, що відсутність особистих навичок (чесність, відповідальність, командна робота, адаптивність) на робочому місці була найважливішою перешкодою для задоволення їхніх потреб [9].

В опитуванні LinkedIn, 58% менеджерів по найму кажуть, що відсутність когнітивних навичок у співробітників обмежує продуктивність їх компанії, в той час як 89% керівників Wall Street Journal відчують «дуже» або «в деякій мірі» труднощі з пошуком кандидатів з цими навичками [10].

Інші дослідження та опитування виявили значні прогалини в навичках критичного мислення та прикладних академічних знань [11].

Чи готова до підготовки фахівців з такими навичками існуюча система освіти? В даному випадку ми звернемось до думки західних фахівців, які оцінювали західну систему освіти, що вважалась пристосованою до змін зовнішнього середовища.

Pew Research Center в травні 2017 р. опублікував результати експертного опитування «The Future of Jobs and Jobs Training» в якому експерти (біля 1408 опитаних фахівців у сфері технологій, управління, освіти) в тому числі оцінювали готовність і перспективи сучасної системи освіти до тих викликів, які пов'язані зі зміною сфери праці у зв'язку з технічною революцією [12]. По відношенню до майбутніх моделей освіти думки експертів поділяються і можна виділити дві групи, відповідно дві протилежні позиції.

Перша критикує традиційну систему освіти, пропонуючи революційні зміни, що передбачають перехід на цифрові технології в максимальному ступені і освіту онлайн. Даний підхід базується на думці, що придбання знань і навичок майже не вимагає людської взаємодії і тому половина або більше знань і навичок може бути сформована шляхом самонавчання з використанням цифрових технологій.

Друга, думка яку поділяє автор публікації, вважає, що основою нової моделі освіти повинна залишитися класична система (де цінності, навички, знання передаються від людини до людини), що формує в людині ціннісно-нормативне ядро, навчає і розвиває особистісні, соціальні, когнітивні навички, що дає фундаментальні знання і частково прикладні і професійні знання і навички.

У період стрімкого розвитку технологій виникають не тільки нові можливості для економіки і суспільства, а й величезні ризики. Тому важливо розуміти, що в основі розробки і застосування технологій лежить та чи інша система цінностей, що фокусується або на гармонійному розвитку людини і суспільства, або на реалізації владних, матеріальних інтересів окремих груп на противагу і за рахунок деградації і експлуатації інших.

Тому ключовим питанням освіти є створення, підтримка і розвиток ціннісно-смиислового ядра особистості, її духовно-морального світу, а для держави в цілому – формування і розвиток морально-інтелектуального потенціалу суспільства, його морально-інтелектуальної еліти. Це та основа, на якій можлива реалізація сталого, інноваційного, соціального, гуманного, екологічного, безпечного розвитку соціально-економічної системи.

Цифрові технології в освіті служать доповненням до традиційних, і в повному обсязі вони повинні актуалізуватися вже на робочих місцях в процесі навчання дорослого (сформованого) людини протягом усього життя. Сфера, обсяг, вид застосовуваних цифрових технологій в класичній освіті при цьому, на нашу думку, повинен визначатися психофізіологічними нормами, віком і станом здоров'я дітей і молоді.

М'які ж навички, дефіцит яких буде спостерігатися, набуваються тільки через досвід міжособистісного спілкування і гуманітарні дисципліни і практики. А цей досвід формується

в сім'ї, в системі освіти і в процесі участі в розвиваючих різних сторони особистості спільнотах (культура, спорт, громадське служіння). Це область незмінного пріоритету людини. І тому класична модель освіти повинна залишитися базовою.

Для отримання якісної освіти має бути гарантовано якість програм, методик і результату навчання, загальний доступ до нього.

Необхідні кваліфіковані викладачі, «чії навички, досвід і наставництво не можна замінити технологіями», фінансування і створення системи контролю та «загальної системи визнання кваліфікацій і навичок на національному та міжнародному рівнях» [13, с.36].

Що можна змінити на рівні однієї освітньої структури (ВНЗ)?

Можна і повинно змінити пріоритети і підходи до освіти. Необхідно повернутися до свого коріння – перейти від техно-тронного підходу в освіті до ціннісного [14]. Домінантними складовими сучасної освіти повинна стати тріада: духовно-моральна, соціокультурна психологічної та цифрової безпеки. Це основа для інноваційно-інтелектуальної, прикладної, професійної складових якісної освіти.

Домінантою освіти повинна бути особистість. Саме особистість викладача передає і повинна передавати особистості студента енергію, знання, навички. Головний навик в новому складному світі – вміння жити по совісті, залишитися людиною. Інші навички – це вміння працювати з інформацією, системно і критично мислити, вміти постійно вчитися, працювати в цифровому середовищі і дотримуватися цифрову гігієну, розуміти себе та інших людей, співпереживати, працювати в команді, долати стреси, зберігати фізичне здоров'я. Ці навички викладачі повинні мати самі і тільки тоді вони зможуть навчити цим навичкам учнів.

В цілому ж здатність до реалізації можливостей, які відкриються в новій економіці під впливом в т.ч. технологічних, демографічних, екологічних змін, залежатимуть від ефективності організації і роботи систем навчання протягом усього життя [13, с. 34].

У створенні і функціонуванні таких систем повинні брати участь держава, роботодавці, освітні структури і самі працівники, однак ініціююча і керуюча роль повинна залишатися за державою.

Всередині компаній повинна бути створена культура навчання протягом всієї трудової кар'єри, а також нові програми навчання, що включають як традиційні, так і нові технології (персоналізовані навчальні поїздки, онлайн-курси, гейміфікація). Актуальною залишається відома модель навчання: 70% на основі досвіду, 20% на основі відносин, 10% формального навчання. Але цього недостатньо.

Роль компаній в освітньому процесі може полягати в участі в програмах підготовки та перепідготовки кадрів в т.ч. їх інвестуванні; у формуванні відповідних запитів для уряду і освітніх інститутів про навички і кваліфікації персоналу необхідних на перспективу. Також роботодавці можуть надати тематичні дослідження про те, як вони вирішують реальні проблеми і де конкретні навички змінили ситуацію. Компанії повинні брати участь у кожному ступені освіти – від початкового до середнього та університетського.

На основі обробки результатів ще докризових (докарантинних) опитувань роботодавців, проведених провідними консалтинговими компаніями світу, ми встановили, що вимоги до фахівців для нової економіки значно ускладнюються, від них потрібні розвинені різнопланові навички, причому акцент зміщується на м'які, людські навички.

Оскільки технічний розвиток стрімко випереджає можливості людини і культурний розвиток суспільства саме

цінності і людські якості визначають майбутнє країн і цивілізацій, економіки і компаній і тому роботодавці зміщують свої вимоги в бік особистісних якостей нових працівників.

Для функціонування складних систем, для управління підприємствами та соціально-економічними системами всіх рівнів необхідна людина моральна, високоосвічена, працьовита, яка здатна приймати складні рішення і управляти різноплановим колективом.

Щоб підготувати такого фахівця-особистість, потрібно перейти від технотронної моделі освіти до цілісної, перейти до моделі навчання протягом усього життя і об'єднати на цьому шляху зусилля держави, освітніх структур і роботодавців. Необхідні кваліфіковані викладачі-особистості, чиї навички, досвід і наставництво, енергію та любов не можна замінити технологіями.

### Список використаних джерел

1. Шваб, К. (2017). *Четвертая промышленная революция*. Москва: «Э», 208 с.
2. Skills and qualifications. [online] *The Lifelong Learning Platform*. Available at: <https://lllplatform.eu/policy-areas/skills-and-qualifications/> [Accessed 25.09.2020].
3. From careers to experiences: New pathways 2018. *Global Human Capital Trends* [online]. Available at: <https://www2.deloitte.com/insights/us/en/focus/human-capital-trends/2018/building-21st-century-careers.html> [Accessed 28.09.2020].
4. *National Business Education Association. This We Believe About Teaching the Soft Skills: Human Relations, Self-Management, and Workplace Enhancement Policy Statement* [online]. Available at:



[https://www.nbea.org/newsite/curriculum/policy/no\\_67.pdf](https://www.nbea.org/newsite/curriculum/policy/no_67.pdf)

[Accessed 28.09.2020].

5. AI, robotics, and automation: Put humans in the loop (2018). *Global Human Capital Trends* [online]. Available at: <https://www2.deloitte.com/insights/us/en/focus/human-capital-trends/2018/ai-robotics-intelligent-machines.html> [Accessed 28.09.2020].

6. Gray, A. (2016). *The 10 skills you need to thrive in the Fourth Industrial Revolution* [online]. Available at: <https://www.weforum.org/agenda/2016/01/the-10-skills-you-need-to-thrive-in-the-fourth-industrial-revolution/> [Accessed 28.09.2020].

7. *Навыки будущего. Что нужно знать и уметь в новом сложном мире* [online]. Available at: <https://worldskills.ru/media-czentr/doklady-i-issledovaniya.html> [Accessed 21.04.2020].

8. *Базовая модель цифровых компетенций попала в план* [online]. Available at: <https://www.comnews.ru/print?nid=118097> [Accessed 28.09.2020].

9. Fuller, J., Raman, M., Burrowes, J., Young, A. and Restuccia, D. (2014). Bridge the Gap: Rebuilding America's Middle Skills. *Harvard Business School*, [online], nov., p. 6. Available at: <http://www.hbs.edu/competitiveness/Documents/bridge-the-gap.pdf> [Accessed 28.09.2020].

10. Davidson, K. (2017). Employers Find 'Soft Skills' Like Critical Thinking in Short Supply. *The Wall Street Journal*, [online]. Available at: <http://www.wsj.com/articles/employers-find-soft-skills-like-critical-thinking-in-short-supply-1472549400?emailToken=JRr8f/p9YX2SgdY9Z8wx0UUsabgFEfTMSFLRIDXRPUbQ8WfWoOal3OAxhti65Gi1RFp77NkAqnl/RDvSgWxlGc6X3qV/lk24PmJAtonAwEjSZhuBwRLbIbJE> [Accessed 28.09.2020].

11. Stephens, R. (2017). *Automate This: Building the Perfect 21st-Century* [online]. <https://www.thirdway.org/report/automate-this-building-the-perfect-21st-century-worker> [Accessed 28.09.2020].

12. Rainie, L., Anderson, J. (2017). *The Future of Jobs and Jobs Training*. *Pew Research Center* [online]. Available at: <http://www.pewinternet.org/2017/05/03/the-future-of-jobs-and-jobs-training/> [Accessed 28.09.2020].

13. Work for a Brighter Future – Global Commission on the Future of Work. [online] *International Labour Organization*. Available at: [https://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/publications/WCMS\\_662410/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/publications/WCMS_662410/lang-en/index.htm) [Accessed 22.01.2019].

## **1.2 РИЗИКИ Й НЕВИЗНАЧЕНІСТЬ ЯК НАСКРІЗНА ПРОБЛЕМА ФУНДАМЕНТАЛЬНОЇ ПІДГОТОВКИ ЕКОНОМІСТА**

*О. Л. Яременко,  
д-р екон. наук, професор*

Місія фундаментальної підготовки – забезпечити динамічну стійкість випускника університету на довгих інтервалах його кар'єрного циклу. Загальнонауковою підставою фундаментальної підготовки є методологічна складова, яка передбачає глибоке засвоєння навиків аналітичного підходу, уміння використовувати логіко-історичні інструменти засвоєння економічної реальності, що змінюється, готовність сприймати методи природничих і соціальних наук.

Під невизначеністю зазвичай розуміють відсутність необхідної інформації про життєво важливі для суб'єкта процеси і явища. Невизначеність є обов'язковим (неусувним) атрибутом функціонування складних систем. Її можливими проявами є не лише непідконтрольність, стихійність, кризи, помилки, але й фундаментальні інновації, не пов'язані з попередньою інформацією й траєкторією руху системи. Спроби повного усунення будь-якої стихійності й непідконтрольності в економіці обмежують внутрішній потенціал її розвитку. Як майже сто років тому показав Ф. Найт, коректне завдання економічної науки та практики щодо невизначеності полягає не в її ліквідації, а в її обмеженні й використанні.

Інститути в економіці є одним з найбільш важливих механізмів позитивного зняття невизначеності функціонування й розвитку господарських систем. Можливості цього механізму обмежені специфічною природою інституту як укоріненого результату успішних *попередніх* дій і вирішення *минулих*

проблем. Сама початкова невизначеність будь-якої господарської діяльності говорить про те, що інститути є не повним механізмом її зняття, який припускає наявність як початкової, так і залишкової невизначеності в господарській системі. Затребуваність цього механізму залежить від потужності дій, що бентежать, з боку невизначеності, а також від наявності інших компенсуючих соціально-економічних механізмів. Теоретична й практична значущість цієї проблеми наочно ілюструється різким загостренням ціннісно-інституційних протиріч у світі під впливом чинників глобальної взаємозалежності.

Цінності мають найбільш могутній потенціал щодо зняття невизначеності. Цінності є одночасно й основою єдності елементів системи, і основою їх відмінності. Саме вони є безпосередньою підставою *ідентичності* даного соціуму й забарвлюють інститути, технології, інновації соціальними кольорами. Наприклад, неолітична революція дала максимальний приріст знань і технологій за всю історію людства на гранично вузькому біологічному й ресурсному матеріалі.

Ціннісні заборони, обмеження й критерії визначають масштаби, спрямованість, інтенсивність і характер взаємодії учасників господарської системи. Вони перебувають біля початків соціальної ідентичності, тому наслідком вільного вибору цінностей може бути втрата цієї ідентичності. Так званий «вільний вибір цінностей» на підставі їх переваги за критеріями економічної доцільності несе в собі небезпеку ціннісної невизначеності господарської системи, яка може швидко привести суспільство до соціальної й екологічної катастрофи.

Існують об'єктивні межі ефективного зняття невизначеності за допомогою механізмів раціонального вибору, який є предметом вивчення в загальноекономічних і прикладних дисциплінах на факультеті Бізнес -управління. З одного боку, скорочення сфери вільного вибору перенавантажує систему

ендогенною невизначеністю. З іншого боку, якщо механізми вільного вибору поширюються на сферу базових цінностей соціуму, то система може стати нестійкою у своїх підставах. Для ситуації сучасного тектонічного соціального зрушення характерним є вихід окремих складових за межі сталоїсфери дії, порушення міри.

Сучасна концепція вільного (раціонального) вибору цінностей не враховує того факту, що формування цінностей – це тисячолітній процес становлення соціальної ідентичності людини й людства. Цей процес зажадав колосальних витрат сутнісних сил людини, соціального часу, енергії, ресурсів. Усю цю енергію в стислому вигляді поміщено в ціннісній ідентичності як ядрі соціальності. Маніпуляції із ціннісною ідентичністю загрожують соціальним вибухом, здатним зруйнувати суспільні структури будь-якого рівня.

Усвідомлений ризик суб'єкта, який відтворює свою ідентичність в невизначеному середовищі, як структурний феномен відповідає за загальносистемну рівновагу, виступаючи одночасно стимулом і механізмом *професіоналізації* суб'єктів, що дозволяє знижувати індивідуальні оцінки ризику в порівнянні із середніми ринковими оцінками.

Технології, окрім вербальної інформації, що формалізується, формують ще й латентне інформаційне поле невербальної інформації та неявного знання. Тому технологічні розриви породжують не лише нижчий рівень продуктивності й використання ресурсів у господарських систем, що відстають, але й дефіцит прихованого порядку, обумовленого чинниками використання неявного знання як ресурсу координації суб'єктів. Невизначеність першого роду  $S_1$  виникає через цю причину.

Якщо залишкова невизначеність господарської системи першого роду  $S_1$  (тобто така, що в принципі може бути усунена при досягнутому світовому рівні інституційно-технологічного

розвитку) приблизно відповідає наявному інституційно-ціннісному, професійному й креативному потенціалу, або навіть перевершує його, то це свідчить про необхідність модернізації господарської системи в напрямі зовнішніх критеріїв, що досить часто супроводжується ризиком розмивання широкої ідентичності. Якщо залишкова невизначеність першого роду істотно нижча за національний інституційно-технологічний потенціал, але динаміка є несприятливою, то необхідні реформи.

Якщо ж рівень і динаміка зазначеного співвідношення є сприятливими для країни, то основну проблему становить невизначеність другого роду  $S_2$ , що говорить, з одного боку, про лідерство, а з іншого – про відсутність гарантій його збереження й неминучості плати за це. Модель «керованого хаосу» С. Манна припускає використання можливостей для придушення невігідних проявів невизначеності другого роду  $S_2$  і максимальної експлуатації вигідних її проявів, включаючи і виштовхування  $S_2$  на периферію національних інтересів. Така модель може мати право на існування лише на коротких інтервалах і на умовах безумовного національного технологічного лідерства.

Тому в умовах глобалізації технологічного розвитку реальна ефективність моделі керованого хаосу є у край низькою. США усвідомили небезпеку хаотизації глобального конкурентного простору, коли побачили наслідки технологічного прориву Китаю, аж до лідерства з окремих напрямів розвитку цифрових і квантових технологій. Проте рішення на максимальне придушення конкурента виглядає безглуздим, оскільки провокує тенденцію ендогенізації інституційного й технологічного розвитку Китаю, перетворюючи його тим самим на сильне джерело невизначеності другого роду як для США, так і для всієї глобальної економіки.

Висновки. Як університет може забезпечити ефективну особисту стратегію випускника на тривалих інтервалах в умовах невизначеності? Перша умова, незважаючи на її зовнішній сарказм, є обов'язковою для підготовки наших студентів: підтримувати й розвивати вміння читати та писати. Уміння розуміти й генерувати вербальну інформацію в умовах тотальної цифровізації економіки та суспільства – це, можливо, і мала, але гарантія збереження *свободи вибору*. Таких людей у майбутньому буде ставати менше, про що свідчить багаторічний процес зниження середнього коефіцієнта IQ населення земної кулі.

Друга умова – позитивне економічне розуміння ризику має стати невід'ємною частиною професійного мислення випускника, перетворитися на частину його професійної інтуїції та світогляду. Усвідомлено ризикуючи, професіонал знімає невизначеність, що відкриває *шлях до лідерства*.

Третя умова – навчити випускника використанню основних організаційних, правових і ринкових інструментів регулювання ризиків. В умовах тотального фінансового моніторингу ризик вийти за межі стандартів обов'язкового розкриття інформації, що постійно посилюються, буде постійно посилюватися на тлі розширення анонімної влади й безвідповідальності контролюючих структур. Суспільна цінність їх в останні десятиліття неухильно знижується, про що свідчить розгул тероризму, глибокі фінансові кризи, що супроводжуються порушенням прав людини й розмиванням основ правової держави аж до відмови від принципу презумпції невинності. *Глибока правова культура* має залишитися відмінним знаком випускника НУА в сегменті професійних економістів.

### **1.3 ВЗАЄМОДІЯ УНІВЕРСИТЕТІВ ТА БІЗНЕСУ: ОСОБЛИВОСТІ ФОРМ ОРГАНІЗАЦІЇ**

*Г. Б. Тимохова,  
канд. екон. наук, доцент*

Якість освіти – це багатовимірне поняття, яке охоплює усі аспекти діяльності вищого навчального закладу: навчальні та академічні програми, наукову і дослідницьку роботу, професорсько-викладацький склад і студентів, навчальну та матеріально-технічну базу, працю на благо суспільства, академічне середовище і ресурси. Також якість вищої освіти традиційно пов'язується із змістом і формою навчального процесу. Зміст навчального процесу, як правило, ґрунтується на кваліфікації і досвіді викладачів. Але швидкоплинність змін, що відбуваються у світі, змушує переглянути усталені погляди. У цьому сенсі не можуть залишатися осторонь від процесу змін ні структура, ні форма навчального процесу. Це означає, що нові уявлення щодо якості, будуть пов'язані не з «косметичною адаптацією» ВНЗ до нових умов, а з необхідністю глибокої перебудови основ його діяльності. Також впливають і очікування студентів-користувачів, які сподіваються на університетський «дружній інтерфейс». Проаналізуємо дані тенденції.

За останнє десятиліття бізнес-середовище швидко змінювалося. Як наслідок, змінилися вимоги до вмінь і навичок працівників, їхньої освіти та професіонального досвіду. З'явилися професії, про які було зовсім невідомо десять років тому – менеджер соціальних медіа, розробник мобільних ігор і додатків, фахівець з аналізу даних. А ще через кілька років ринок праці знов диктуватиме свої вимоги, створюватиме нові ролі та шукатиме досвідчених професіоналів.



Сучасним студентам необхідно безпосередньо переконуватися в практичності їх навичок і відчувати причетність до вирішення головних проблем людства в форматі дослідницької роботи або створення власних стартапів.

Під впливом четвертої промислової революції (Індустрії 4.0) відбувається зміна освітньої парадигми, яка може перетасувати міжнародні рейтинги університетів, масово сформувати людей з новим світоглядом і амбіціями і визначити економічний успіх країн. Компанії прагнуть залучати до роботи молодих працівників, які можуть генерувати нові ідеї і швидко адаптуватися до змін і нововведень. Стандартні «пакети» освітніх програм вищих навчальних закладів вже не задовольняють нагальні потреби ринку праці: роботодавцям наразі потрібні не просто інженери, консультанти або фінансові аналітики – на додаток дедалі частіше у переліку вакантних посад трапляються нові назви «гібридних» професій, такі як «інтернет-маркетолог», «нано-медик», «web-дизайнер», «журналіст-блогер», «знавець наукової етики», «віртуальний юрист», «соціальний працівник соціальних мереж».

Також особливістю діяльності сучасних підприємств є те, що інновації перетворилися в ендогенний фактор ефективності розвитку їх бізнес-моделей. Поки важко оцінити можливі наслідки радикальної зміни компетентнісних профілів освітніх програм університетів, обумовлені розвитком Індустрії 4.0. Стрімкий розвиток цифровізації з великою ймовірністю, змінить структуру ринку праці – відбудеться заміна одних робочих місць іншими, створить колосальний виклик для системи освіти і професійного навчання. Також глобальною тенденцією ще є горизонтальний розвиток фахівців. Ця траєкторія передбачає отримання базових навичок з певної спеціальності і не враховує нових вимог, як до фахівців, так і до управлінців, громадян та ін. В свою чергу, вертикальне розвиток робить якісний ріст в різних сферах. Адже мова йде

про наявність у фахівця здатності змінювати систему зсередини, бути гнучким і бачити взаємозв'язки в ширшому контексті, а також дивитися на проблему під різними кутами зору.

Коли ми говоримо про українську освіту, то до сих пір бачимо в фокусі розвиток навичок і компетенцій – але цього вже недостатньо. Ми повинні розвивати людей, які вміють бачити і працювати з концептами, бути досить відкритими, щоб змінити власний світоглядний підхід, і рухатися від закритих систем до відкритих. Такий розвиток вимагає навчання протягом щодо тривалого часу. Наприклад, протягом 2-х років навчання в бізнес-школі, управлінець переходить в абсолютно іншу площину, відкриває в собі нові здібності, і вже потім доповнює їх необхідними навичками.

Зазвичай співпраця між університетами та бізнесом поділяється на співпрацю в науково-дослідній діяльності та співпрацю в освіті. Співпраця у сфері науково-дослідної роботи є більш поширеною, більш структурованою; також існує більше наочних доказів щодо переваг співпраці в науково-дослідній діяльності в порівнянні з кооперацією в освіті. Співпраця в галузі науково-дослідної роботи може поділитися, своєю чергою, на співпрацю у сфері започаткування досліджень та комерціалізацію результатів існуючих досліджень (або пошук ринкового застосування для них). Крім цих двох типів, дехто виділяє співпрацю зі стимулювання підприємництва як окрему категорію, тоді як інші вважають це частиною співпраці в освіті [1].

В докладі ОЕСР «Тенденції, що формують освіту» визначені ключові мегатенденції, які впливають на майбутнє освіти [2]:

1. Глобалізація: протягом наступних десяти років велика частина населення світу буде складатися з середнього класу, і ця тенденція в значній мірі визначається Китаєм і Індією, які складають 90% учасників середнього класу. Це не тільки збільшить тиск, щоб забезпечити кращу освіту більшій

кількості людей; це також покладає великі надії на освіту з боку більш вимогливих клієнтів. За прогнозами, в країнах ОЕСР це спочатку вплине на системи вищої освіти, оскільки їм доведеться працювати більше, щоб залучити кращих студентів на набагато більш мобільний і конкурентний ринок.

2. Цифровізація: у 2017 році троє з чотирьох інтернет-користувачів у віці від 16 до 74 років користувалися інтернетом щодня або майже щодня. І все ж результати PISA показують, що більше часу в Інтернеті в школі не означає автоматичного поліпшення успішності учнів. Насправді, інтенсивне використання Інтернету в школі пов'язано з більш низькою успішністю учнів [3].

3. Старіння: за останні 45 років очікувана тривалість життя в країнах ОЕСР зросла в середньому з 70 до 80 років, і очікується, що частка людей у віці 65 років і старше значно зросте. Літні працівники зіткнуться зі зростаючою нестабільністю на ринку праці, і виникне тиск для доступу до високоякісних можливостей перекваліфікації та підвищення кваліфікації. І все ж нинішні пропозиції з навчання протягом усього життя в більшості країн посилюють, а не пом'якшують недоліки початкової освіти. Частково цей тренд компенсується урбанізацією – все більше людського капіталу концентрується у великих економічних, наукових і промислових центрах, а також технологічними трендами: автоматизацією, ростом використання поглибленої аналітики та цифрових платформ, що дозволяють працювати віддалено. Так, згідно з прогнозами, в країнах Західної Європи і США в 2030 році, автоматизація та впровадження технологій штучного інтелекту призведе до зростання попиту на технологічні навички на 55% і подальшого зниження потреби в працівниках, зайнятих фізичною працею [4].

У світі, де число людей, які читають новини в Інтернеті, збільшилася в середньому приблизно на 40% в країнах ОЕСР,

існує зростаюча потреба в цифровій грамотності і критичному мисленні людей похилого віку, а не тільки для молодих студентів [2]. Однак у багатьох країнах люди похилого віку не володіють достатніми навичками для управління складною цифровою інформацією. Тому урядам і роботодавцям необхідно серйозно розглянути питання про те, що буде потрібно для надання освіти протягом всього життя і це суттєво змінює зміст освітніх програм університетів.

Сьогодні вузи конкурують за людський капітал не менше, ніж корпорації – вони, подібно до рекрутингових агентств і приватного бізнесу, «продають» майбутній успіх. У сучасного університету є два параметри, на які можна впливати з метою зростання майбутньої вартості студентів: швидкість освоєння релевантних навичок і надання доступу до найбільш масштабних проектів для застосування цих навичок. Тому що інновації, інтелектуальне підприємництво вимагають широкого набору компетентностей і серйозних ресурсів, яких часто немає у компанії. Партнерство і ефективна взаємодія з широким колом учасників інноваційної діяльності (наука, стартапи, постачальники, компанії різних галузей) також важливі для впровадження новаторських рішень і їх успішної комерціалізації. На відміну від операційного ведення бізнесу, інтелектуальна діяльність має принципово інший профіль ризику і менш передбачувану результативність. Університети виробляють ідеї (знання і технології), що дозволяють створювати і розвивати нові товари і послуги, покращувати існуючі технологічні та управлінські процеси. Проблема університетів в тому, що їх еволюція йшла механічним додаванням функцій. Модель університету 1.0 обмежувалася в основному утворенням, версія 2.0 доповнилася науково-дослідницькою діяльністю [5]. Підприємницький формат Університету 3.0 доповнився активної інтеграцією з промисловістю для трансферу технологій на ринок. В епоху «Індустрії 4.0»

важливим стає не масове і дешеве виробництво відповідно до налагоджених і масштабованих бізнес-процесів, а стрімка кастомізація, радикальна адаптивність, прискорена перезбірка вироблених продуктів і послуг, виготовлення рішень за запитом. Концепція «Університет 4.0» як і раніше обговорюється, але передбачається, що університет повинен не стільки реагувати на запити промисловості, скільки створювати майбутні ринки, вирішувати глобальні екологічні, соціальні та економічні проблеми, визначати пріоритети науково-технічного розвитку країни [6].

В діючих умовах українським університетам складно протистояти провалам ринка, пов'язаним не тільки з високим рівнем невизначеності наукового та комерційного успіху фундаментальних досліджень, але також з проблемою адресності та широкими горизонтами отримання економічної віддачі в разі успіху. Крім виконання високоякісних досліджень вони повинні активно співпрацювати з компаніями, щоб забезпечити відповідність своїх навчальних програм потребам ринку праці. Технології змінюються кожні три місяці, фахівець після університету має актуалізувати знання на курсах, щоб знайти роботу. Бізнес може виконувати суспільно корисну дію і брати на себе відповідальність за апгрейд спеціалізованих знань для ринку. Еволюційні ж моделі преадаптації в основу кладуть мотивацію розвитку, «мотивацію зростання», а не мотивацію потреби.

В останні роки зростає число підприємницьких університетів діяльність яких залежить від локального контексту, але частіше за все зводиться до створення інкубаторів, центрів трансферу технологій та/або компаній-спінофф [6–7]. Крім цього багато хто з них активно беруть участь в розвитку регіонів, сприяючи формуванню підприємницького клімату та новаторського мислення [6]. Таким чином, персонал клас-терних компаній отримує можливість постійно освоювати

актуальні компетенції, отримувати нову спеціальність. Наприклад, в Польщі реалізується ініціатива «Інкубатори лідерів Індустрії 4.0» (Incubators of I4.0 Leaders). Такі структури створюються при польських технічних університетах і сприяють переходу національних компаній, в першу чергу малих і середніх, до Індустрії 4.0. У цих організаціях готують керівників в сфері технологічної та цифрової трансформації, які потім самостійно навчають нове покоління. Інкубатори виконують ряд функцій, в тому числі:

- надання модульних навчальних курсів;
- розповсюдження інформації;
- організація ознайомлювальних екскурсій на передові підприємства;
- проведення семінарів;
- надання доступу для представників малого та середнього бізнесу до демонстраційних моделей, послуг центрів компетенцій і «живих лабораторій»;
- надання консультаційних послуг;
- сприяння підприємствам на стадії впровадження нових технологій.

Щодо загальних стимулів до співпраці, варто зазначити, що рушії співпраці різняться залежно від її типу (наприклад, співпраця в освіті чи співпраця в галузі досліджень), а також від того, співпрацює бізнес з місцевим університетом чи з немісцевим. Підприємства, які співпрацюють з місцевими університетами, зазвичай невеликі, не є експортерами, володіють соціальним капіталом та доброю базою досліджень, але потерпають від браку висококваліфікованого персоналу. Водночас підприємства, які співпрацюють з немісцевими університетами, як правило, є більшими, орієнтованими на експорт, мають висококваліфікований персонал, але не надають пріоритет внутрішній науково-дослідній діяльності. Такі неоднорідності підкреслюють той факт, що не існує

«універсального рішення» для стимулювання співпраці між університетом та бізнесом; тож для стимулювання різних типів співпраці може знадобитися різна політика.

Аналізуючи тенденції розвитку співпраці університетів та бізнесу, слід зазначити, що з точки зору прискорення навчання, фактор часу став настільки критичним, що навіть «корисна» діяльність, розтягнута в часі, руйнує вартість, а не створює. Тому актуальною є зміна парадигми в освіті – перехід від жорсткої часової прив'язки («time-based learning») до навчання, орієнтованого на досягнення конкретних результатів («proficiency-based learning») в максимально короткі терміни, що добре працює з проектним форматом навчання. Університетам доцільно розробляти навчальні курси з акцентом на практику і пропонувати програми підвищення кваліфікації в форматі безперервної освіти. Як наслідок, очікуваний економічний ефект – різке зростання синергії від проведених в університетах досліджень, виникнення дійсно потужного потоку грошових коштів від реалізації патентів, ліцензій, пов'язаних послуг, який може серйозно додати фінансових можливостей для переоснащення університетів, для їх виходу на фронтір досліджень в найбільш перспективних галузях знань. Для подальшого успіху студентів парадигмі Індустрії 4.0, університетські освітні програми потрібно переорієнтувати на навчання, побудоване на проектній роботі («project-based learning»), а також на придбання навичків технологічного лідерства та інноваційного та інтелектуального підприємництва. Таким чином, в якості унікальної переваги на тлі розмиття цільових професійних профілів, університетам краще бути студентоцентричним простором експериментів над собою, на відміну від конвеєра «прямокутних» професіоналів в інтересах конкретного бізнесу або науки. В області науково-дослідної діяльності в епоху кризи відтворюваності зростає роль університету в якості

валідатора технологій, а в епоху скандалів в душі Facebook – Cambridge Analytica університет стає етичним камертоном для технологічного бізнесу.

Коли програми змістовно переформатовані під демонстрацію навичок, набагато простіше організувати змішане онлайн/офлайн-навчання, тому що неважливо, в якій географії ви перебували і який був процес отримання досвіду. Наприклад, чи користувалися ви доповненою або віртуальною реальністю, чи проходили практику в навчальній лабораторії, вирішували індустріальний кейс або сиділи в класі, головне – результат.

Підприємства можуть удосконалити стратегію набору персоналу, тісно співпрацюючи з університетами в галузі освіти. Більше того, якщо бізнес впливає на навчальну програму університету, то це гарантує, що майбутня робоча сила матиме навички, важливі для роботи, і тому буде більш продуктивною. Співпраця в галузі досліджень забезпечує підприємствам доступ до кращих науково-дослідних установ та висококваліфікованих фахівців, а взаємодія з такими професіоналами, своєю чергою, підвищує кваліфікацію їхніх працівників. Місцева економіка також може виграти від співпраці між університетами та бізнесом. Наприклад, якщо бізнес інвестує в науково-дослідну діяльність університетів, це створює більше робочих місць, що стимулює економіку. Більше того, підвищена продуктивність випускників також сприятиме економічному зростанню. Також студенти можуть отримати цінний досвід, краще розроблені навчальні програми, стипендії, пропозиції щодо роботи тощо. Викладачі можуть застосовувати свої знання та дослідницькі навички як консультанти, отримувати фінансування для своїх досліджень і цінні відомості про те, як вдосконалити або покращити навчальні програми. Зазвичай в Україні науковці одночасно і викладають, і займаються дослідженнями. Підприємства можуть



надати грантове фінансування для їхніх досліджень. Це сприяє інноваційності та зменшує фінансовий тягар, від якого страждають науковці в Україні через недостатню оплату праці від держави (оскільки більшість університетів – це державні університети, а заробітна плата встановлюється законодавством, а не визначається ринком).

Підприємства розвивають та покращують свою діяльність, використовуючи кращі практики університетів, підвищують обізнаність студентів про можливості роботи у них, залучають найталановитіших працівників та покращують свій соціальний імідж, інвестуючи в розвиток людського капіталу

### **Список використаних джерел**

1. Хілі, А. та ін. (2014). Вимірювання впливу співпраці між університетами та бізнесом. *Програма «Навчання впродовж життя»*.

2. *Тенденции, формирующие образование* [online]. Available at: <https://www.oecd.org/education/singapore-tops-latest-oecd-pisa-global-education-survey.htm>  
<http://www.oecd.org/education/trends-shaping-education-22187049.htm?fbclid=IwAR2KnePtfEus0QAjJ78DVbZhlL3c10MORMOg34aTHeCZWdPXo9Fwmz7x3wo> [Accessed 21.04.2020].

3. *Анализ McKinsey & Company на основе данных S&P Capital IQ* [online]. Available at: <https://www.capitaliq.com> [Accessed 28.09.2020].

4. Тимохової, Г. Б. (ред.). (2019). *Соціальний капітал як фактор економічного зростання суспільства: інституційний аспект аналізу*. Харків : Вид-во НУА, 180с.

5. Audretsch, D.B., Lehmann, E.E. and Menter, M. (2016). Public cluster policy and new venture creation. *Economia e Politica*

*Industriale*, [online], vol. 43, 4, pp. 357–381. Available at: <https://doi.org/10.1007/s40812-016-0050-9> [Accessed 03.02.2019].

6. Schwab, K. (2017). *The Fourth Industrial Revolution*. New York: Crown Business, 192 p.

7. Цифрова економіка: глобальні бізнес-тренди (2018). *Рейтинг. Бізнес в офіційних цифрах* [online]. Available at: <https://rating.zone/tsyfrovaekonomika-hlobalni-biznes-trendy> [Accessed 03.02.2019].

## **1.4 ІНТЕГРАЦІЯ БІЗНЕСУ І УНІВЕРСИТЕТІВ ЯК СПОСІБ ФОРМУВАННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОГО ВИПУСКНИКА**

*О. А. Іванова,  
канд. екон. наук, доцент*

Успішна і конструктивна трансформація сучасного суспільства неможлива без модернізації освіти. У сучасну епоху, в період формування інформаційної цивілізації, проблеми освіти та його сьогодення, майбутнє стають дуже актуальними, оскільки нинішня система освіти закладає контури глобальної ситуації ХХІ століття. Освіта виступає як стратегічно важлива сфера соціального життя, саме вона формує інтелектуальний потенціал, закладає основи самостійності і здатності до виживання в умовах міжнародної конкуренції, сприяє розвитку всіх видів соціально-значимої діяльності. Саме освіта зобов'язана взяти на себе провідну роль в забезпеченні своїми специфічними засобами умов для виходу світового соціуму з системної кризи, в якому він опинився.

З метою підвищення конкурентоспроможності сучасного випускника необхідно багатоаспектно оцінювати шляхи формування цих конкурентних переваг на ринку праці. У зв'язку з цим взаємодія бізнесу і університетів може стати істотним способом формування затребуваного фахівця на ринку праці. При цьому інтеграція бізнесу і університетів може носити настільки різноманітний прояв, який стане вирішальним в ході прийняття рішення по виділенню конкурентоспроможних компетентностей освітніх програм для бакалаврів і магістрів і освітньо-наукових програм для аспірантів – слухачів програми РН-d. Змінюється стратегія

університетів щодо забезпечення випускників професійними компетенціями, які відповідають вимогам ринку праці.

Сучасна вища освіта не повинна допускати надмірні відхилення між фактичним випуском нових фахівців і реальною потребою в них ринку праці. Збереження негативної динаміки в співвідношенні цих показників ще більш ускладнює розвиток і освіти, і економіки. Необхідно шукати і розвивати нові форми взаємодії економіки і освіти, враховуючи при цьому позитивний накопичений досвід закладів вищої освіти при цьому орієнтуючись на запити сучасних бізнес-процесів.

Ступінь орієнтованості освітніх програм на ринок праці стає ключовим показником ефективності вищої освіти і якості підготовки. Орієнтованість на ринок праці реалізується через систематизовану взаємодію освіти і роботодавців і формалізується у вигляді критеріїв і вимог до випускників з точки зору їх поточної практичної придатності до зайнятості. Крім того, заклади вищої освіти покликані адекватно реагувати на передбачувані зміни структури ринку праці. У цьому сенсі дані моніторингу ринку праці та прогностичні оцінки змін попиту повинні служити для них важливим орієнтиром. Сама ж здатність до адекватної реакції залежить від ступеня автономії закладів вищої освіти в прийнятті рішень про внесення необхідних змін до освітньої програми підготовки, та від стимулів до спроможності таких змін.

На стадії отримання професійної освіти пропонується організація соціального партнерства між роботодавцем і освітньою установою. На молодших курсах навчання у закладі вищої освіти і студенту важливо познайомитися зі своєю майбутньою діяльністю, дізнатися, які підприємства можуть стати його роботодавцями, які у них вимоги до молодих спеціалістів. Виділимо наступні форми сприяння роботодавців в практичній підготовці студентів: ознайомчі зустрічі зі студентами, ознайомча практика, складання моделі затребуваного

молодого фахівця. Підвищення ефективності проходження студентами практичних занять і практик також є важливим ресурсом нової стратегії, в використанні якого зацікавлені не тільки закладів вищої освіти, але і самі роботодавці.

На старших курсах завдання формування у студентів навичок практичної діяльності повинна вирішуватися такими формами поза аудиторної роботи, як виробничі практики, курсове та дипломне проектування. При всій їх безперечної важливості і корисності можна стверджувати, що практики, курсове та дипломне проектування в традиційному вигляді проблему підготовки випускника до трудового життя в необхідній мірі вже не вирішують. Така робота повинна проходити в формі активного наставництва з боку фахівців організації-роботодавця.

Для поліпшення взаємодії випускаючої кафедри і організацій-роботодавців необхідно вдосконалення комунікаційних каналів, наприклад: формування аналітичної бази даних, яка містить інформацію про підприємства, які уклали договір з випускною кафедрою про взаємовигідну співпрацю. Від підприємств-роботодавців вимагається інформація про їхні потреби в кадрах, включаючи список вакансій і рівень необхідної практичної підготовки претендента, а також бажаних формах співробітництва з кафедрою.

Основними критеріями при відборі вищого навчального закладу для співпраці виділяють: відгуки студентів, якість підготовки випускників імідж вузу, унікальність, відповідність програми навчання вимогам компанії, вартість програми співпраці, власне враження від відвідування навчального закладу, рейтинг закладу вищої освіти, готовність самого університету до взаємодії, кваліфікація викладацького складу.

Таким чином, основною перешкодою для успішного розвитку будь-якого бізнесу є відсутність висококваліфікованих управлінських кадрів. Відповідальність за підготовку

таких кадрів не можна покладати лише на вищі навчальні заклади. Роботодавець повинен і здатний приймати самостійне активну участь у практичній підготовці молодих фахівців спільно з закладами вищої освіти. Конструктивне партнерство закладів вищої освіти і роботодавців в даний час є об'єктивною потребою. З урахуванням взаємного інтересу всіх учасників – суб'єктів ринку освітніх послуг, якісна вища освіта в даний час має стати однією з важливих сфер такого роду партнерства. Організація працевлаштування випускників дозволить значно швидше налагоджувати контакт із споживачами університетської продукції, краще вирішувати проблему працевлаштування випускників, в т.ч. вдосконалювати процес їх навчання в навчальному закладі.

У зв'язку з цим необхідно прояв новаторства в методиках викладання і організації навчального процесу. Такий простір, зокрема, надають модульні методики побудови освітніх програм і широке впровадження інформаційно-комунікаційних технологій.

Швидке старіння набутих знань ставить на порядок денний необхідність перенесення акценту в підготовці кадрів з методик освоєння тільки обсягів формальних знань на прищеплення культури саморозвитку та методів і підходів нарощування актуальних знань і умінь, тобто інструментів безперервного навчання.

У зв'язку з цим в ХГУ «НУА» на всіх освітніх рівнях робиться цілий комплекс заходів, спрямованих на подолання наявних невідповідностей між реальними кадровими потребами галузей економіки і підготовкою в університеті за спеціальністю «Економіка», на зближення діяльності бізнесу і університетів в сфері інновацій. Результати такої взаємодії і перспективи інтеграції бізнесу та університетів були представлені на Всеукраїнському форумі «Взаємодія бізнесу і університетів» в г. Київ, де результати такої співпраці були

схвалені не тільки вузівським співтовариством, але і представниками бізнес-процесів.

В даний час необхідний багаторівневий підхід до взаємодії бізнесу і університетів. Бізнес нерідко дає низьку оцінку підготовці університетських випускників, тоді як університети вважають, що у випускників високий рівень знань. Однак самі студенти найчастіше, як показують дослідження, оцінюють себе приблизно так само, як і роботодавці. У зв'язку з цим необхідно будувати більш близькі взаємини між бізнесом і університетами. Особливо це стосується економічних, де максимальний вплив інноваційних технологій позначається на якості підготовки випускників і майбутніх фахівців підприємства. На факультеті «Бізнес-управління» Народної української академії поряд з викладачами-науковцями стало працюють реальні фахівці-бізнесмени, практики (вони ж потенційні роботодавці), часто в їх склад входять випускники університету.

Причому ініціаторами взаємодії в даний час повинні бути не тільки університети, але і безпосередньо замовники – бізнес-спільноти, які підключатися ще на стадії планування освітніх програм, залучають студентів до наукових досліджень на замовлення підприємства, це дозволяє разом готувати випускників з максимальним потенціалом. Кожен бізнес може знайти можливість направляти своїх співробітників до вузів якщо і не на викладацьку роботу, то для проведення майстер-класів. І це також успішно реалізується на факультеті «Бізнес-управління».

Проблему підвищення якості підготовки фахівців неможливо вирішити без стратегічного партнерства закладів вищої освіти і бізнес-спільноти. Взаємодія ЗВО і бізнесу має здійснюватися на всіх етапах освіти. Важливим механізмом партнерства університету і бізнесу є інтеграція наявних освітніх, наукових і виробничих ресурсів, створення освітніх

програм, що поєднують фундаментальну підготовку і бізнес-освіту.

Сподіваємося, що досвід інтеграції Народної української академії і бізнес-структур буде примножуватися. Таким чином, створення інтегрованих структур і перехід на нову організацію освітнього процесу дозволять застосовувати накопичений досвід вузів, здійснювати підготовку компетентних фахівців, враховуючи запити бізнес-середовища, залучаючи до формування вимог до фахівця нового покоління.

### **Список використаних джерел**

1. Иванова, О. А. (2014). Качество высшего образования: роль партнерства университетов и бизнеса. В: *Приоритеты развития современного образования: теория, методология, практика*. Харьков: Изд-во НУА, с. 249–256.

2. Иванова, О. А. (2016). Интеграция вуза и бизнеса при подготовке студента-экономиста. *Вчені зап. Харк. гуманітар. ун-ту «Нар. укр. акад.»*, т. 22, с. 258–264.



## **1.5 ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ІНТЕГРАЦІЇ НАУКОВОЇ ТА ОСВІТНЬОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРИ ПІДГОТОВЦІ ЕКОНОМІСТІВ В УНІВЕРСИТЕТІ**

*О. І. Решетняк,  
канд. екон. наук, доцент*

Стратегічною ціллю державної політики більшості розвинених країн світу є забезпечення збалансованого розвитку університетів, які виступають основним локомотивом розвитку економіки за рахунок формування інноваційного кадрового потенціалу. Саме університети в таких країнах, як США, Велика Британія, Ізраїль формують основу для реалізації їх науково-технологічної політики, забезпечуючи підготовку висококваліфікованих фахівців, а також виконуючи науково-дослідну діяльність. Університети стають базою для формування інтелектуального капіталу та обумовлюють розвиток за інноваційною моделлю економіки.

З метою створення конкурентоспроможної економіки Україні потрібно розвивати власний інноваційний потенціал, який залежить від якості підготовки висококваліфікованих кадрів за рахунок інтеграції наукової а освітньої діяльності в сучасному університеті.

Особливо ця проблематика стає актуальною в умовах погіршення ситуації в науковій та освітній сферах з огляду на серйозні негативні зміни, пов'язані з: недостатнім обсягом фінансування науки і вищої освіти; низькою затребуваністю результатів наукових досліджень та розробок з боку держави та реального сектора економіки; недосконалістю нормативно-правового забезпечення науки і освіти; старінням наукових кадрів та відтоку молоді з наукової сфери; застарілістю обладнання та експериментальної бази науково-дослідних організа-

цій та вищих навчальних закладів; низьким рівням оплати праці науковців та професорсько-викладацького складу, стипендій аспірантів і докторантів [1, 2].

Проблеми та перспективи інтеграції науки та освіти розглядаються в роботах багатьох авторів. Так, проблеми та перспективи інтеграції наукової та освітньої діяльності під час формування дослідницьких університетів розглядаються в роботах Фадеєвої І.М. та Гутковської Є.А. [3], Єгорова Ю.А. [4] розглядає проблеми впровадження наукової діяльності в освітній процес університетів, Порошкін В.В. [5] досліджує перспективні напрямки інтеграції науки та освіти в Україні та ін. Але ця проблематика є не достатньо вивченою. Так, відкритими залишаються питання результативності науково-дослідної діяльності університетських вчених та викладачів, відсутності достатньої мотивації до наукової діяльності у викладачів та студентів, дисбалансу робочого часу викладачів в бік освітньої діяльності, формального підходу до якості наукової діяльності та відсутності стандартів в науці, низького рівня залучення молоді до викладацької та наукової діяльності. Також, недостатньо розглянуті можливі форми організації процесів інтеграції наукової та освітньої діяльності в університеті.

Для визначення шляхів та моделей інтеграції наукової діяльності та освіти важливо дослідити основні проблеми з якими стикаються університети на цьому шляху.

Так, однією з ключових проблем науки та освіти в Україні є відсутність достатнього для збалансованого розвитку фінансування. Ця проблема породжує багато інших проблем, які пов'язані з недофінансуванням діяльності університетів. Зменшення фінансування призводить до відтоку висококваліфікованих кадрів, відсутності мотивації у викладацького складу до професійного зростання, зниженню престижу викладача та науковця, відсутності бажання у молоді до

побудови своєї професійної кар'єри в цій сфері та ін. Також, наукове обладнання у вітчизняних університетах є застарілим, як морально, так й фізично, що відбивається не тільки на якості та актуальності наукових результатів, а й на освітньому процесі. Студенти не тільки не можуть створювати нове у відповідних сферах своєї майбутньої діяльності, а й вивчають застарілі методики та технології на застарілому обладнанні. Таким чином, вузівська наука як сфера відтворення інтелектуального потенціалу потребує значної фінансової підтримки з боку підприємницького сектору, який в свою чергу при визначених умовах може розраховувати на виконання науководослідних робіт університетами та забезпечувати собі доступ до інновацій.

Іншою значною проблемою університетів є неможливість омолодження викладацьких та наукових кадрів. У провідних країнах світу відтворення соціально-професійної соціальної групи викладачів та науковців університетів здійснюється за рахунок залучення молодих шарів населення, в тому числі з менш розвинутих країн світу (Україна на протязі декількох десятиліть є «постачальником» талановитої молоді в наукові установи та університети світу). Ця проблема пов'язана з проблемою низького рівня фінансового забезпечення університетів. Але, якщо молодий фахівець залишається в університеті, обираючи викладацьку чи наукову кар'єру його дисертаційні дослідження мають занадто мало наукової новизни, вони є відірваними від потреб економіки та суспільства, не відповідають міжнародним трендам з причин відсутності наукових контактів не тільки з міжнародною науковою спільнотою, реальним сектором економіки, а й часто з науковцями інших університетів країни [6]. Наслідком такої замкнутості наукового простору окремих університетів є «провінціалізація» науки та зниження «впізнаваності» наукових результатів вітчизняної університетської науки.

Замкнутість вітчизняної університетської науки є зворотним трендом від світових тенденцій, яка на даний час характеризується своєю відкритістю. Для забезпечення відкритості науки необхідно створити умови для міжнародного наукового співробітництва вітчизняної наукової спільноти зі закордонними дослідниками. Але для цього необхідно збільшення фінансування наукової та освітньої сфери для забезпечення можливості підвищувати викладацькому складу своєї кваліфікації на міжнародних конференціях та форумах, стажування в університетах інших країн. Також необхідно забезпечити можливість знайомства з результатами вітчизняних дослідників через стимулювання публікаційної активності в наукових журналах, які індексуються в міжнародних базах Scopus та Web of science. Недостатня публікаційна активність викладачів та науковців вітчизняних університетів обумовлюється низьким рівнем оплати праці та високою вартістю публікацій в журналах, які індексуються в міжнародних базах Scopus та Web of science. Так, середня вартість публікації складає 400 дол. США, тоді як середня заробітна плата доцента навчального закладу четвертого рівня акредитації не перевищує 10 тис. грн. Проведене дослідження [7] показує, що в 2018 р. український вчений за річний дохід (без урахування інших витрат) мав змогу опублікувати лише 13 статей, тоді як науковці інших держав значно більше.

Також, необхідно відзначити, що поєднати освітньої і наукової творчості викладачів без істотної втрати якості обох видів діяльності не неможлива. Так, неможливо забезпечувати високий рівень якості освітнього процесу без втрати якості в науково-дослідній роботі. Наукова творчість потребує багато часу, зосередженості на дослідних процесах, огляду наукової літератури, збору даних, здійснення експериментів, тощо. З іншого боку, викладацька діяльність також потребує багато часу на підготовку до лекційних та практичних занять,

складання планів, підготовки методичних вказівок до занять та ін. Університети повинні більше уваги приділяти формуванню розкладу викладачів, виділяючи методичні дні для здійснення наукової роботи, якщо прагнуть до інтеграції наукової та освітньої діяльності. Якщо не забезпечувати викладачів необхідним часом для здійснення наукової роботи – вона буде носити формальний характер (саме з цим стикається вітчизняна університетська наука), мати низький рівень наукових результатів. Якщо розглядати світовий досвід поєднання наукової та освітньої діяльності в університетах, то необхідно відмітити, що учбове завантаження професора в Німеччині складає 2–4 год. на тиждень – останній час відводиться на дослідницьку та наукову діяльність.

Вказані проблеми знижують можливість ефективної інтеграції наукової та освітньої діяльності в вітчизняних університетах, але яким чином може бути організована така інтеграція. Можливо виділити дві моделі інтеграції науки і освіти: «від освіти до науки» і «від науки до освіти».

Перша модель в вітчизняних університетах реалізується вже багато часу: викладачі, поряд з викладанням, завжди займаються дослідницькою роботою.

Друга модель також може бути організована в університетах: науковці (основним видом діяльності яких є дослідницький процес) викладають окремі дисципліни в університеті. Незважаючи на те, що багато відомих в країні вчені активно співпрацюють з університетами, періодично читають курси лекцій за фахом, цього недостатньо, так як лекції повинні поєднуватися із систематичною практичною роботою студентів в науково-дослідних лабораторіях за обраним профілем навчання, що сприятиме їх вдосконалення в обраній науці або професії. Така модель є популярною в зарубіжних країнах, наприклад США, але в Україні її забезпечити дуже важко. Така модель може бути реалізована за рахунок більш складних

зв'язків, коли освітні процеси залишаються університетам (викладачі виконують тільки допоміжні функції в науковій діяльності), тоді як наукові процеси зосереджуються в науково-дослідних установах (науковці викладають деякі профільні дисципліни).

Таким чином, можливі наступні моделі інтеграції наукової та освітньої діяльності на базі університетів:

введення в освітні програми окремих дисциплін, які викладаються науковцями академічними інститутами чи науковими установами;

створення інтеграційних наукових комплексів на базі університетів в яких здійснюється наукова діяльність викладачами університетів спільно з працівниками наукових установ на замовлення та з фінансуванням від підприємницького сектору;

створення центрів «колективного користування ресурсною базою» за участю університетів та наукових установ для вирішення проблем фундаментальної науки і освітньої діяльності.

Підводячи підсумок, необхідно відзначити, що процеси інтеграції наукової та освітньої діяльності повинні бути еволюційними, а ні революційними, які можуть призвести до негативних наслідків, як для наукової так й для освітньої сфер, а також для країни в цілому. Під час вибору шляхів інтеграції наукової та освітньої діяльності необхідно реалізувати декілька пілотних проектів, проаналізувати отриманий досвід та вибрати кращий з них.

### **Список використаних джерел**

1. Хаустова, В. Є., Решетняк, О. І. (2019). Дослідження стану та тенденцій розвитку науки в країнах світу та Україні. *Проблеми економіки*, [online] 3, с. 11–22.

<https://doi.org/10.32983/2222-0712-2019-3-11-22> [Accessed 21.04.2020].

2. Хаустова, В. Є., Решетняк, О. І. (2019). Основні тенденції та проблеми розвитку науки в Україні. *Проблеми економіки*, 2, с. 62–72. Available at: <https://doi.org/10.32983/2222-0712-2019-2-62-72> [Accessed 21.04.2020].

3. Фадеева, И. М., Гутковская, Е. А. (2010). Проблемы и перспективы интеграции научной и образовательной деятельности в рамках НОЦ исследовательского университета. *Университетское управление: практика и анализ*, [online]. 4. Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/problemy-i-perspektivy-integratsii-nauchnoy-i-obrazovatelnoy-deyatelnosti-v-ramkah-nots-issledovatel'skogo-universiteta> [Accessed 21.04.2020].

4. Егорова, Ю. А. (2008). *Проблема интеграции науки и образования. Современные наукоемкие технологии* [online]. Available at: <http://www.top-technologies.ru/ru/article/view?id=23075> [Accessed 21.04.2020].

5. Порошкін, В. В. (2014) Зміст інтеграції університетської науки та освіти. *Вісник Дніпропетровського університету імені Альфреда Нобеля*, 2 (8), с. 108–114.

6. Решетняк, О. І. (2019). Стан та тенденції підготовки наукових кадрів в Україні. *Причорноморські економічні студії*, [online] вип. 50-1, с. 106–112 Available at: <https://doi.org/10.32843/bses.50-18> [Accessed 21.04.2020].

7. Иванов, Ю. Б. (2019). Стратегічні аспекти розвитку вітчизняної вищої освіти. В: *Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції «Конкурентоспроможність та інновації: проблеми науки та практики» присвяченої О.Г. Ліbermanу*. Харків, с. 26–37

## **1.6 ВИКЛИКИ СУЧАСНОСТІ ТА ПРОФЕСІЙНА ПІДГОТОВКА МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ**

*Л. В. Нечипорук,  
д-р. екон. наук, професор*

Сучасні процеси в економіці проявляються в інтернаціоналізації сфер відтворювального циклу, в утворенні глобального економічного простору, зрілість якого, з одного боку, визначається інтересами основних суб'єктів, а з іншого сама зумовлює якість і динаміку світового економічного розвитку, продукуючи ризики та невизначеність. Це призводить до того, що сучасний світ в цілому і кожна людина зокрема при існуючому технологічному прогресі стають більш і більш уразливими.

Дослідження природи цих викликів, на наш погляд, потребує зосередження уваги на уточненні поняття «ризик». Ми дослідили поширення в економічній літературі близького з ним з поняттям «небезпеки», яке уточняється як таке, що «не є простим відчуттям загрози. Лише спочатку вона сприймається як потенційно загрозлива ситуація, яка потім переростає у небезпечну дію (випадок), наслідком яких стає негативний результат»<sup>1</sup>.

Існують різні підходи щодо трактування самого поняття «ризик». У теоріях статистичного оцінювання рішень і розпізнання образів під ризиком розуміють математичне очікування функції негативних наслідків (шкоди) при розрахунку оцінки параметрів математичної моделі або структури. Вітчизняні дослідники наголошують, що «за таким підходом у випадку появи певної надзвичайної ситуації

---

<sup>1</sup> Клапків М. С. Страхування фінансових ризиків : монографія. Тернопіль : Екон. думка : Карт-бланш, 2002. 571 с., С. 20.



негативні наслідки матимуть окреслену величину і вже потім визначається ймовірність її появи. Ризик – це гіпотетична можливість шкоди»<sup>2</sup>. Ризик виникає лише тоді, коли має місце невизначеність, тобто:

а) немає однозначних, чітких уявлень про самі досліджувані процеси і явища;

б) відбуваються постійні зміни умов діяльності – переорієнтація виробництва, зміни законодавства або напрямів економічної діяльності уряду, кон'юнктури ринку, дій конкурентів тощо;

в) неможливо встановити й точно спрогнозувати наслідки впливу на досліджувані об'єкти багатьох факторів (НТП, стихійного лиха, поведінки конкурентів і споживачів), оцінити майбутній розвиток подій;

г) відсутня повна інформація про внутрішні й зовнішні умови прийняття рішень або є неточна, суперечлива інформація щодо об'єкта дослідження та його середовища; це може бути наслідком як технічних труднощів збору й оброблення інформації, так і високих інформаційних витрат, які перевищують вигоди від володіння інформацією;

г) існує асиметрія інформації, тобто нерівний ступінь поінформованості економічних агентів про умови їх діяльності, предмет і умови угоди між ними. Деяка інформація іноді з різних причин узагалі приховується;

д) виникає багатокритеріальність і конфліктність в оцінці рішень, коли доводиться свідомо йти на компроміси<sup>3</sup>.

Близькими до поняття ризику є небезпека і уразливість, які аналізуються за умов надзвичайних ситуацій техногенного

---

<sup>2</sup> Ризик надзвичайних ситуацій техногенного та природного характеру / С. Дорогунцов, О. Бутрим // *Економіка України*. 2001. № 4. С. 68–73.

<sup>3</sup> Шевченко Л. С. Соціальні ризики та соціальна безпека праці : монографія. / Л. С. Шевченко. Харків : Право, 2009. 280 с., С. 57.

та природного характеру. Небезпека розраховується на основі теорії припущень, а уразливість залежить від ступеня підупадання певного об'єкта під вплив ризикової події.

У цілому, зауважимо, що поняття ризик по-різному трактується в таких галузях знань, де воно є ключовим. Поширеною є така трактовка. Ризик – це об'єктивне явище, його вимірювання можна здійснити математичним шляхом за допомогою теорії ймовірності та закону великих чисел.

Визнання випадку ризиковим передбачає існування суттєвої небезпеки і встановлення середнього розміру можливих збитків за певний проміжок часу.

Конкретний ризик пов'язується з певним об'єктом (життя, здоров'я, майно і т. ін.), котрий може зазнати збитків на певний час та при обумовлених обставинах.

Зауважимо, що слід розрізняти ситуацію ризику та невизначеності. «Ситуація невизначеності характеризується тим, що ймовірність настання результатів рішень або подій у принципі не може бути встановлена... ситуацію ризику можна схарактеризувати як різновид невизначеності, коли настання тієї чи іншої події ймовірне, причому існує об'єктивна можливість кількісно оцінити відповідну ймовірність»<sup>4</sup>.

Г. М. Коломієць визначає фактори, що породжують невизначеність господарської системи, визначаючи їх в певному порядку «першого порядку – зміни в природному середовищі; зміни у виробництві, техніці як природі, створеній людиною; зміни людини як предметно-діяльної істоти; другого порядку – недостатні дані про ці зміни, перешкоди, які виникають у процесі їх перетворення в інформацію. Обміжні можливості їх трансформування у знання; третього порядку – це асиметрія інформації, яка проявляється у грубому,

---

<sup>4</sup> Гранатуров В. М. Ризики підприємницької діяльності: проблеми аналізу / В. М. Гранатуров, О. Б. Шевчук. Київ : Зв'язок, 2000. 152 с., с. 21.

природному чи стратегічному опортунізмі»<sup>5</sup>. Схожого підходу щодо причин виникнення невизначеності та зумовленого нею ризику дотримуються В. В. Вітлінський та Г. І. Великоіваненко, які наголошують, що невизначеність можна трактувати як недостовірність (ефект «марева»), неоднозначність (ефект «нечіткості», «розпливчастості») <sup>6</sup>.

Т. Натхов визнає, що основна відмінність між категоріями ризику й невизначеності полягає в тому, що, коли мова йде про ризик, розподіл результатів відомий або завдяки апріорним уявленням, або розрахункам на основі статистичних даних про минулий досвід, у той час як у ситуації невизначеності немає можливості сформулювати яку-небудь групу випадків і вірогідно оцінити ймовірність настання того або іншого результату <sup>7</sup>.

*Ризик є не лише загрозою, а джерелом прибутку.* Іншими словами, ризик може розглядатися на рівні ресурсу для підвищення ефективності діяльності організації.

*Ознаки які характеризують ризик як ресурс:* просторова та часова обмеженість; певні якісні та кількісні параметри; можливість бути використаним.

Ризик має такі ж самі характеристики як і фактори виробництва, а саме: вартість та вимір; обмежений простір, та споживчі властивості; здатність забезпечувати результат тощо.

Ризик є потенційною можливістю (інструментом) для підвищення ефективності функціонування організації.

---

<sup>5</sup> Коломієць Г. М. Спряження невизначеності господарських систем та їх реформування : автореф. дис. ... д-ра екон. наук : 08.01.01 / Г. М. Коломієць ; Харк. нац. ун-т ім. В. Н. Каразіна. Х., 2004. 36 с., с. 4.

<sup>6</sup> Вітлінський, В. В., Великоіваненко, Г. І. (2004). Ризикологія в економіці та підприємництво. Київ: КНЕУ, с. 34 – 35.

<sup>7</sup> Натхов, Т. Риск и неопределенность экономической среды как системные факторы страхования [online]. Available at: [http://inrevu.ru/FAVORIT/theory\\_analysis/05\\_05-2.htm](http://inrevu.ru/FAVORIT/theory_analysis/05_05-2.htm) [Accessed 21.04.2020].

Використання суб'єктом управління потенціалів ризику передбачає, з одного боку, зменшення рівня невизначеності, а з іншого, використання його потенціалу (наприклад, вихід організації на нові ринки збуту продукції передбачає зменшення рівня невизначеності, адже організація стає актором відповідного процесу, а з іншого – користується потенціалом цієї невизначеності (новий, до цього невідомий, ринок збуту – нові можливості).

Отже, виклики сучасності можуть бути стимулом для розвитку, в тому числі й особистості, що в той же час потребує відповідних коректив у професійній підготовці майбутніх фахівців.

Відповідно до моделі Девіда Рока SCARF важливо враховувати п'ять основних соціо-біологічно обумовлених мотиваторів/демотиваторів, що керують поведінкою людини. Саме на них пропонуємо звертати увагу при удосконаленні професійної підготовки майбутніх фахівців.

Status – Статус – відносна важливість для інших;

Certainty – Визначеність – впевненість у своєму майбутньому;

Autonomy – Автономія – відчуття контролю подій, можливість вибору;

над подіями, можливість вибору;

Relatedness – Спорідненість – відчуття безпеки в світі, дружні відносини;

Fairness – Справедливість – восприяття равнозначности обмена между людьми.

На наш погляд, використання моделі SCARF дозволить керувати прихованими від свідомості процесами і допоможе створювати таке середовище, в якій майбутні фахівці зможуть вільніше проявити свої здібності та лідерські якості. Виклики сучасності акцентують увагу на тому, що знання, які отримують майбутні фахівці повинні мати для них особистий

сенса. Цьому можуть посприяти коучингові технології та інструменти, а саме: самостійна робота та творчі завдання, самоперевірка та взаємоперевірка в малих групах, відкриті питання тощо. Метою коучингу в освіті є створення умов до максимального розкриття потенціалу майбутніх фахівців, свідомого засвоєння знань, набуття навичок та вмінь.

Відповідно до найкращих практик оптимальним є навчання на робочому місці. Так, наприклад, на базі Харківського навчально-наукового інституту ДВНЗ «Університет банківської справи» функціонував Навчально-тренувальний комплекс «FinTech», складовою якого є віртуальний банк «ІНТЕЛБАНК», що має оснащення і організаційну структуру відповідно з стандартами реального банку. В «ІНТЕЛБАНКУ» забезпечується комплексне обслуговування фізичних та юридичних осіб: відкриття поточних та депозитних рахунків, оформлення пластикових карток, розрахункове, різні програми кредитування, депозитарна діяльність та інші види банківських послуг.

Структурним підрозділом Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого є Юридична клініка, що створена як база для практичного навчання та проведення навчальної та інших видів практики студентів старших курсів. Метою Юридичної клініки є: підвищення рівня практичних знань, умінь і навичок студентів; забезпечення доступу представників соціально вразливих груп суспільства до правової допомоги; формування правової культури громадян; підготовка та навчання студентів у дусі дотримання й поваги до принципів верховенства права, справедливості і людської гідності; впровадження в навчальний процес елементів практичної підготовки студентів-правників у сфері юридичних послуг.

Отже, вищі навчальні заклади активно демонструють приклади створення таких робочих місць, приймаючи виклики

сучасності, що породжують потребу в кваліфікованих фахівцях, які вміють самостійно мислити, осягати суть речей і знаходити способи вирішення існуючих протиріч.

Залишається актуальним і питання змісту професійної підготовки майбутніх фахівців. В умовах сучасних викликів економічна дійсність потребує адекватного теоретичного осмислення, здатного виробити ефективні інструменти впливу на практику.

## **1.7 СУЧАСНІ ТЕХНОЛОГІЇ ПІДГОТОВКИ ЕКОНОМІСТІВ У СИСТЕМІ ВИЩОЇ ОСВІТИ В УМОВАХ VUCA-СЕРЕДОВИЩА**

*Е. І. Цибульська,  
канд. екон. наук., доцент*

Очевидно, що всі зміни, які відбуваються в Україні, економічного, соціального, політичного характеру, поглиблені пандемією COVID-2019, сприяють створенню нової реальності, для якої характерні риси VUCA-світу.

У цій ситуації нестабільності ми оточені «чорними лебедями», про яких писав у своїй книзі економіст і письменник Нассім Ніколас Талеб, маючи на увазі важко-прогнозовані й рідкісні події, що мають значні наслідки [1].

VUCA – це акронім англійських слів volatility (нестабільність), uncertainty (невизначеність), complexity (складність) та ambiguity (неоднозначність). Світ VUCA – це світ, у якому завдання прогнозування важко реалізувати.

Volatility (мінливість, нестабільність, нестійкість, волатильність) – темп змін високий. Ситуація змінюється швидко й непередбачувано, на основі таких змін не можна передбачати майбутню ситуацію або планувати дії.

Uncertainty (невизначеність) – невизначеність сьогодення. Це «місце», де основні руйнівні зміни трапляються. І минуле в цьому місці не є провісником майбутнього: визначення того, що настає, є надто скрутним.

Complexity (складність) – безліч чинників ухвалення рішень. «Місце», де безліч складних для розуміння фактів, причин і чинників формуються в проблеми.

Ambiguity (неоднозначність, неясність, двозначність, невизначеність) – «місце», де складно відповісти на питання

«хто, що, коли й чому». Відсутня ясність значення подій.

Із вищесказаного можна зробити висновок про те, що ведення підприємництва в наші дні зіставляється із роботою в екстремальних і неоднозначних умовах, де необхідно швидко ухвалювати рішення, паралельно навчаючись чомусь новому. VUCA-середовище можна порівняти з відчуттями альпіністів, які стоять біля підніжжя вершини – вони усвідомлюють весь ризик, але не можуть відмовитися від можливості її підкорити [2].

Сучасна інформаційна економіка рухається «від світу проблем, вирішення яких потребує проведення швидкого аналізу й швидкості ухвалення рішень, до світу дилем, які потребують терпіння й рішучості в умовах невизначеності. Робота над вирішенням цих дилем вимагає різносторонності та нових професійних навиків [3].

У цій ситуації важливого значення набуває освіта, і особливо економічна, що сприяє здобуттю майбутніми фахівцями й підприємцями навиків формування VUCA-стратегій, які мають бути гнучкими, тобто швидко перебудовуваними й адаптивними, що дозволить у майбутньому економічному суб'єкту ефективно реагувати на фундаментальну зміну зовнішнього середовища й успішно конкурувати на ринку.

VUCA-реальність передбачає розробку нової підприємницької філософії, в основі якої лежить гнучкість, адаптивність і дизайн-мислення. Майбутнє може бути зрозумілим крізь призму можливих сценаріїв і сторителінгу.

Дизайн-мислення можна розглядати як спосіб вирішення важких, слабко структурованих проблем, яких дуже багато в новій реальності [4].

Сутність дизайн-мислення в створенні безлічі виборів (сценаріїв, заснованих на потребах користувача, у тестуванні й далі у виборі серед цих варіантів. Дизайн-мислення потребує



готовності чергувати чотири типи мислення – дивергенцію й конвергенцію, аналіз і синтез.

Головними рисами, що характеризують дизайн-мислення успішного підприємця, є клієнтоорієнтованість і антропоцентричність, які просто необхідні в умовах економіки сприйняття. Основні техніки тут спрямовані на роботу з «tacit knowledge» (неявним знанням) споживача, де задоволення запитів здійснюється за допомогою співучасті [5]. Тобто в даному випадку важливо увійти в становище споживача й зрозуміти, що йому потрібно, проявити емпатію й розуміння.

Як наслідок нової підприємницької філософії, з'явився новий термін «agile», тобто «гнучкий». Це є точним описом того, яким у наш час має бути підприємець. Згідно з цим поняттям, команда виконавців і клієнт повинні мати інтерактивну взаємодію. Завдяки чому останній може пропонувати вносити будь-які необхідні зміни в процесі виконання. Ця обставина є невід'ємною частиною економіки сприйняття й поведінкової економіки.

Agile-методи, що прийшли зі сфери розробки інформаційних продуктів, спираються на безпосереднє спілкування один на один, а постановка завдань, пошук розв'язань і оцінка результатів замикається в короточасні кола, міні-проекти. У такому режимі організації праці оперативний зворотний зв'язок усередині системи та із зовнішнім світом дозволяє знизити ризики й скоротити непродуктивні витрати.

На тлі дефіциту особистої уваги до людини agile-підхід повертає цінність людського й професійного спілкування, дає відчуття того, що людина впливає на те, що відбувається з ним і навколо нього, підвищує відчуття визначеності й послідовності того, що відбувається, і допомагає підтримувати баланс у взаємодії людей і організацій.

Поява нової підприємницької філософії щодо ведення бізнесу породила нову парадигму управління на підприємстві

«Менеджмент 3.0», яку викладено в книзі Юргена Аппело. Згідно з цією парадигмою управління має стати адаптивним, в основі управлінських рішень має бути пріоритет людини, його цінностей і потреб (модель Девіда Рока SCARF). Ця модель описує п'ять основних соціо-біологічно обумовлених мотиваторів/демотиваторів і дозволяє керівникам запам'ятати, визнати й потенційно помінати основні соціальні важелі, що управляють людською поведінкою. Така бізнес-філософія відбиває всі вимоги VUCA, водночас підкреслюючи важливість уміння підлаштовуватися до нових умов, а також нести соціальну відповідальність [6].

Для успішного ведення бізнесу в VUCA-середовищі необхідно знання безлічі різних технік і способів. До основних із них можна віднести scrum-методику, метод kanban, модель бережливого підходу, ASD-методологію. Найбільш універсальною з них вважається технологія scrum (можливість змінювати умови замовлення впродовж усього процесу його виконання).

Таким чином, у зв'язку з вищесказаним, в основу підготовки економістів у Харківському гуманітарному університеті «Народна українська академія» в умовах VUCA-середовища має бути покладено нову підприємницьку філософію гнучкості й адаптивності, парадигму адаптивного управління «Менеджмент 3.0», оволодіння слухачами основ дизайн-мислення, а також спеціальних практик і технологій:

- Agile-методи;
- методика SCARF;
- сценарний підхід;
- сторителлінг;
- scrum-технологія та інші.

Філософія гнучкості й адаптивності підприємництва в VUCA-середовищі, основи дизайн-мислення, сторителлінг мають знайти віддзеркалення в дисциплінах гуманітарного циклу, затверджених навчальними планами бакалаврів і

магістрів на 2020–2021 рр. У свою чергу, парадигма адаптивного управління «Менеджмент 4.0», Agile-методи, сценарний підхід, методика SCARF, scrum-технологія та інші інструменти VUCA-середовища мають знайти віддзеркалення в професійно орієнтованих дисциплінах навчальних планів бакалаврів і магістрів на 2020–2021 рр.

### **Список використаних джерел**

1. Талєб, Н. Н. (2011). *Черный лебедь. Под знаком непредсказуемости* [online]. Available at: <https://readbooks.me/books/?name=chernyy-lebed-pod-znakom-nepredskazuемости> [Accessed 21.04.2020].
2. Савельєва, А. *Как бизнесу выжить в VUCA мире* [online]. Available at: <https://delo.ua/business/kak-biznesu-vyzhit-v-vuca-mire-347230> [Accessed 21.04.2020].
3. Das, K. K., Ara, A. (2014). Harley Davidson‘ Success Speaks – Brand Image and Culture: An HR Perspective. *Bonfring International Journal of Industrial Engineering and Management Science*, vol. 4, 2, pp. 48–56.
4. Браун, Т. *Дизайн-мышление в бизнесе: от разработки новых продуктов до проектирования бизнес-моделей*. Москва: Манн, Иванов и Фербер, 256 с.
5. Сизова, Ю. С. (2019). Современный предприниматель в VUCA мире – преимущества и сложности. *Economy and Business-Journal of Economy and Business*, vol. 8, pp. 145–150.
6. *Навыки будущего. Что нужно знать и уметь в новом сложном мире* [online]. Available at: <https://worldskills.ru/media-czentr/doklady-i-issledovaniya.html> [Accessed 21.04.2020].

## **РОЗДІЛ II.**

### **ОРГАНІЗАЦІЙНІ ТА ПРАКТИЧНІ МЕТОДИ ПІДВИЩЕННЯ ПОТОЧНОЇ Й ДОВГОСТРОКОВОЇ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ВИПУСКНИКІВ- ЕКОНОМІСТІВ НА РИНКУ ПРАЦІ**

#### **2.1 ПІДГОТОВКА СУЧАСНИХ ЕКОНОМІСТІВ НА ФАКУЛЬТЕТІ «БІЗНЕС-УПРАВЛІННЯ»: ДОСВІД І ПЕРСПЕКТИВИ**

*В.В. Астахов,  
канд. юрид. наук, професор*

Наближаючись до 30-річного ювілею Академії, є всі підстави для підбиття підсумків діяльності одного з провідних факультетів ХГУ «НУА» «Бізнес-управління», а також визначення подальшої стратегії його розвитку. Безумовно, нормативні вимоги, що визначають стратегічні напрями нашої діяльності, закріплено в затвердженій Радою академії Програмі розвитку НУА до 2035 року. Проте життя постійно вносить свої корективи, через що виникає необхідність внесення змін і доповнень навіть у такі фундаментальні і нещодавно ухвалені рішення.

Як відомо, майже тридцять років тому життя зажадало створення якісно нової моделі фахівця, здатного розв'язувати нові економічні завдання на базі досить міцних і системних правових знань. Проте початковий задум підготовки на факультеті економістів-юристів досить швидко трансформувався в спеціальність "Економіка підприємства", що було обумовлено посилюванням державних вимог щодо організації навчального процесу у закладах вищої освіти, зокрема

приватних, шляхом законодавчого закріплення процедур їх ліцензування (1993 р.) та акредитації (1995 р.).

Узагалі ідея поглибленого вивчення основ права для економістів у нових ринкових умовах, що зароджуються, і підготовки економістів нової формації стала наслідком пошуку Народною українською академією власної «ніші» серед закладів вищої освіти як Харкова, так і освітнього простору української держави. В основі цього було глибоке переконання, що в нових умовах роль закону та інших засобів юридичної дії на економічні відносини все більше зростає. Тобто, якщо ринкова стихія й ринкові катаклізми стримуються законом, уведений в нормативні рамки, то в цивілізованому суспільстві право й комерція не лише не антиподи, а, навпаки, є складовими єдиного процесу. Адже вільне підприємництво й обмін товарами та послугами, вільний продаж власного інтелекту й робочих рук потребують, за рідкісним винятком, не жорстких адміністративних методів, а стриманого й помірною правового регулювання.

У результаті це зумовило неминуче зростання потреби у фахівцях зазначеного профілю й пов'язаний з цим підвищений інтерес до вивчення економіки та права, підтвердивши тим самим доцільність підготовки економістів із поглибленою правовою підготовкою, оскільки ми переконані: бути професійним економістом — означає цілеспрямовано й усвідомлено діяти в системі правових обмежень і можливостей, забезпечуючи порядок господарської діяльності, що при цьому розвивається. У цьому напрямі поступово викристалізувалася основна мета діяльності факультету – підготовка висококваліфікованих підприємців із вищою економічною освітою, здатних ефективно діяти на користь як підприємства, так суспільства в цілому, що в результаті привело до зростання кількості випускників, здатних створювати свою справу й організувати власний бізнес.

Окрім поглибленої правової підготовки, слід зазначити істотну особливість факультету, яка стала його другою й не менш важливою складовою успіху. Це підготовка з англійської мови. Із самого початку діяльності факультету було зрозуміло, що традиційна кількість годин на вивчення іноземної мови не відповідає задекларованій ідеї підготовки висококласних фахівців.

У зв'язку із цим, починаючи з 1999–2000 навчального року, завдяки старанням команди однодумців загальноакадемічної кафедри англійської мови, що в більшості своїй складається з молодих викладачів, в т. ч. випускників факультету «Референт-перекладач», під керівництвом Л. О. Артеменко, іноземна мова на факультеті стала вивчатися за унікальною авторською програмою, істотно адаптованою для економіко-правового змісту підготовки, що, у свою чергу, підкреслює успішність реалізації ще однієї грані інтеграції змісту навчальних курсів і програм факультетської підготовки.

Зазначена програма передбачає значне збільшення періоду вивчення англійської мови як для бакалаврів (чотири роки), так і для магістрів – дев'ять семестрів<sup>8</sup>. Результатом такої новації стало істотне підвищення якості підготовки студентів з англійської мови, завдяки чому більшість випускників факультету можуть вільно спілкуватися англійською мовою, причому не лише на побутовому, але й на високопрофесійному рівні.

Третьою складовою успіху випускників факультету є наскрізна підготовка з інформаційних технологій завдяки чому випускники в більшості своїй не лише володіють сучасним комп'ютерним інструментарієм, але також багато хто знаходить себе в бізнесі, пов'язаному з ІТ-технологіями.

---

<sup>8</sup> Детальніше див.: Астахов, В. В. (2006). От мечты к реальности. В: В.И. Астахова, Е.В. Астахова, ред. Очерки истории Народной украинской академии. Харьков: Изд-во НУА, 520 с.

Отже, можна з упевненістю сказати, що підготовка на факультеті «Бізнес-управління» випускників із кваліфікацією «економіст із поглибленою підготовкою з права, англійської мови та інформаційних технологій», задекларованої майже 30 років тому, дотепер є сучасною й актуальною сукупністю знань і навиків, що характеризують у сучасних умовах поняття «професійний економіст – підприємець». Цю тезу підтверджують результати первинного працевлаштування випускників та їх наступні успішні професійні кар'єри. Межі цієї статті не дозволяють представити їх повністю, варто буде лише згадати, що міністром з розвитку громад і територій в уряді Президента В. О. Зеленського призначено випускника 1999 року О. М. Чернишова, а начальником департаменту економічного розвитку Дніпропетровської обласної державної адміністрації – випускника 2003 р. П. М. Лашина.

Безумовно, за всіма цими досягненнями криється першокласний професорсько-викладацький колектив, що складається з професіоналів високого рівня, зокрема випускників факультету, що стали нині кандидатами економічних наук, доцентами. Високий професійний рівень викладачів кафедр, серед яких не менше 25 % викладачів поєднують викладацьку діяльність із практичною роботою в реальних секторах економіки й державного управління, дозволяє нам гнучко й динамічно реагувати на зміни професійних стандартів економіста та вимог роботодавців шляхом практичної спрямованості навчального процесу й використання авторських курсів та інноваційних технологій у навчанні.

Проте в останні декілька років, зіткнувшись із новими викликами, обумовленими гострою політичною й не менш небезпечною економічною кризами, що призвели до різкого спаду виробництва, масового скорочення робочих місць, виїзду на заробітки за межі країни великої кількості фахівців, факультет став втрачати потенційних абітурієнтів, значно

скоротивши свій потенційний обсяг. Істотно посилила ситуацію пандемія, унаслідок якої з початку 2020 року почали руйнуватися багато звичних напрямів діяльності, ринкові ніші, іде різкий спад ділової активності середнього й малого бізнесу.

У цих умовах факультету слід уважно й детально продумати заходи боротьби з проблемами, що виникли, а також труднощами, які можуть з'явитися в майбутньому, із метою збереження його унікальності і, загалом, як рідного осередку для багатьох його студентів, викладачів, випускників.

Перш за все, що стосується поглибленої підготовки з права. Розроблена багато років тому інтегрована програма з правової підготовки на факультеті містить апробовану часом сукупність дисциплін, що дозволяють сформуванню у випускника економічного напрямку правовий спосіб мислення. Досягнення цього результату можливе шляхом поглибленого вивчення базових профільюючих дисциплін, що, крім вище сказаного, дозволяє якоюсь мірою підвищити ступінь юридичної захищеності випускників, а також виключає дублювання багатьох прикладних навчальних дисциплін, наприклад: страхування й правове регулювання страхової діяльності; банківська справа й банківське право, система оподаткування й податкове право, інвестиційна діяльність і правове регулювання інвестиційної діяльності тощо.

Також слід зазначити, що висока динаміка законотворчого процесу в Україні призводить до того, що деякі нормативні акти залишаються нестабільними, до них вноситься велика кількість змін, деякі просто скасовуються, і на їх місце приходять нові. Через це під час вивчення багатьох економічних дисциплін важливе місце має бути відведено роботі з джерелами права, чому безпосередньо навчає така базова дисципліна, як теорія права.

А оскільки кожна прикладна правова дисципліна має свою серйозну й глибоку теорію, то перенесення центру



тяжіння на фундаментальні дисципліни дає можливість у цих умовах здійснити стабілізацію навчальних планів і програм. Усе це в сукупності дозволяє виконати одне з найважливіших завдань – виховання в майбутнього економіста професійної самостійності, відповідальності й поваги до закону, як необхідних умов його ефективної інтеграції в сучасне нестабільне соціально-економічне середовище. Звідси очевидно – бути професійним економістом означає цілеспрямовано й свідомо діяти в системі нових правових обмежень і можливостей, що формуються.

Що стосується підготовки з англійської мови, то, крім уже досягнутих успіхів, іде не лише не "знижувати планки", але й спробувати зміцнити одержані досягнення шляхом розширення усної практики, причому не лише в період аудиторних занять, але й шляхом регулярного проведення різних заходів іноземною мовою, починаючи з Англійського клубу факультету й закінчуючи проведенням занять зі спеціальних дисциплін. Для цього можна/треба використовувати як іноземних викладачів закладів-партнерів (Коллін Свен Олоф), так і віддавати перевагу під час укладення контрактів викладачам, які володіють англійською мовою достатньою мірою (рівень B2). Це ще більше важливо, оскільки вступ до магістрату з 2018 року здійснюється шляхом складання ЗНО з англійської мови.

Підготовка з комп'ютерних технологій має бути продовжена протягом усіх семестрів навчання. Головним у цьому напрямі вважається розширення/поглиблення спектру прикладних ресурсів і програмного забезпечення, що надається для вивчення студентам, перелік якого має постійно оновлюватися з урахуванням думки випускників, що використовують ті або інші ресурси й необхідні навички володіння ІТ-технологіями.

І останнє. Зіткнувшись із безпрецедентною ситуацією, спричиненою коронавірусом, карантинном і вимушеною

самоізоляцією, істотно змінилося й продовжує змінюватися економічне середовище держави. Очевидно, після закінчення епідемії й пов'язаних із нею простоем виробництва та інших негативних явищ, слід чекати істотних змін у структурі підприємницької та інших видів діяльності. Не викликає сумнівів, що багато різновидів бізнесу просто припинять своє існування або будуть істотно скорочені.

Тому необхідно зміцнювати й поглиблювати наші конкурентні переваги, до яких, поза сумнівом, належить фундаменталізація економічної освіти у галузі, що раніше визначалася, як «економіка підприємства» з використанням усіх вище перелічених доповнень: права, іноземної мови та комп'ютерних технологій. При цьому також необхідно «вбудувати» в програми бакалаврської та магістерської підготовки останні нововведення й досягнення, що з'являються й проходять апробацію фахівців, наприклад, нейроекономіку. Безумовно, не забуваючи про виховну роботу, але це вже зовсім інша тема.

## **2.2 ПРАКТИЧНА СКЛАДОВА В СИСТЕМІ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ ЕКОНОМІСТІВ НУА**

*О. В. Новікова,  
завідувачка лабораторією планування кар'єри*

Працевлаштування випускника – візитна картка закладу вищої освіти, націлена на успішний результат підготовки фахівця, що виражається в його конкурентоспроможності, реальній затребуваності на ринку праці. На таких засадах працює з випускниками й Народна українська академія. Аналіз даних свідчить, що щороку в середньому 82–84% випускників академії до моменту закінчення навчання мають місце свого першого працевлаштування. Причому більша частина з них, як показують дані останніх років, працевлаштовуються за фахом.

Такі показники працевлаштування випускників НУА забезпечуються високим рівнем освіти й професійної підготовки. Проте в швидко змінному світі освіті необхідно своєчасно й дієво реагувати на невідповідність спеціальностей і спеціалізацій потребам ринку праці й рівня кваліфікації випускників вимогам роботодавців. Важливим показником недостатньо якісної підготовки в закладі вищої освіти є відсутність у молодих фахівців практичних навичок з одержаної спеціальності.

У системі професійної підготовки академії на всіх факультетах особливе місце відведено її практичній складовій. Практика виконує цілу низку найважливіших функцій в системі професійної підготовки студентів:

– *навчальну* – актуалізація теоретичних знань, їх застосування в розв'язанні конкретних ситуативних завдань, формування навичок, умінь;

– *розвивальну* – розвиток пізнавальної, творчої активності майбутніх фахівців, розвиток мислення, комунікативних здібностей;

– *виховну* – формування соціально активної особистості майбутнього фахівця, стійкого інтересу, любові до професії;

– *діагностичну* – перевірка рівня професійної спрямованості майбутніх фахівців, ступеня підготовленості до професійної діяльності.

Реалізація цих функцій у закладі вищої освіти потребує конкретизації цілей і завдань практики на кожному етапі основної освітньої програми, комплексного підходу до її організації, безперервності й спадкоємності розвитку змістовних компонентів відповідно до різних освітніх і кваліфікаційних рівнів.

Оскільки процес практичного навчання є складною освітньою діяльністю, що містить безліч суб'єктів внутрішнього й зовнішнього середовища закладу вищої освіти, важливо при визначенні зон відповідальності забезпечувати досягнення головних цілей-принципів практики. У процесі організації й проведення практики повноваження з реалізації її цілей і завдань розподілено в таких структурних ланках, як проректор з навчально-методичної роботи, кафедри, навчальний відділ, студенти, підприємства – бази практики, що можуть бути результативними за умови тісного взаємозв'язку.

Якісний склад баз практики – один з визначальних чинників ефективності практики. Надання робочих місць із необхідним функціональним спектром професійної діяльності, її зв'язок із реальними проблемами господарського життя підприємства, визначення кращих фахівців консультантами доступ до аналітичних, статистичних даних є необхідними умовами створення творчого середовища практики.

Зміст і послідовність практик визначається наскрізною програмою, що забезпечує системність і послідовність

формування компетенцій у студентів як результат навчання за конкретною освітньою програмою й інкорпорованих в загальну компетентнісну модель випускника.

У ХГУ «НУА» розроблено розширювальний підхід щодо організації наскрізної практики. Вона пронизує всі ступені навчання й усі спеціальності з 1-го до 6-й курсу.

Методологічною основою наскрізної практики на факультеті «Бізнес-управління» є принцип сходження від простого до складного на базі теоретичних знань, отриманих під час аудиторних занять, і принцип нарощування складності завдань на базі зміни форм участі в проходженні практики.

Так, на ранніх етапах практики більше використовуються колективні форми участі (круглі столи, екскурсії тощо), а на пізніших – індивідуальні (збирання аналітичного матеріалу, оцінка економічної ефективності управлінських рішень тощо).

Так, у студентів-економістів на різних етапах практики відбувається постійне поглиблення аналізу фінансової й виробничо-господарської діяльності підприємства. І на виробничій практиці VI-го курсу вони виходять на рівень вироблення стратегії й тактики розвитку підприємства, обґрунтування управлінських рішень, виявлення резервів підвищення ефективності виробництва, оцінки результатів діяльності підприємства в розрізі теми дипломної роботи.

Виробнича практика студентів на VI-му курсі є останньою ланкою в системі неперервної практичної підготовки в НУА. Вона виявляє рівень професійної компетентності майбутніх фахівців, у багатьох випадках забезпечує можливість подальшого успішного працевлаштування студентів-випускників.

У 2017 та 2019 роках лабораторією планування кар'єри проводилося дослідження із вивчення стратегій працевлаштування й професійних переваг студентів шостого курсу ХГУ «НУА», до якого було внесено блок аналізу ефективності

виробничої практики. Загалом у опитуванні взяли участь 96 студентів шостого курсу усіх факультетів.

У дослідженні було зроблено спробу виявити такі базові параметри організації виробничої практики, як відповідність баз практики програмним цілям і завданням практики, забезпеченість індивідуальними робочими місцями, змістовна спрямованість практики.

У більшості студентів шостого курсу сформувалося правильне уявлення про змістовну сутність практики. Вона для них, перш за все, полягає у виконанні функціональних обов'язків фахівця на конкретному робочому місці й розвитку професійних і особистісних компетенцій – 62,9% і 51,4%, відповідно. Для більшості студентів факультету «БУ», крім названих характеристик, практика на VI-м курсі – це збирання аналітичної інформації для дипломної роботи – 58,3%.

Студенти відзначили ті корективи, які хотіли б додати до практики: збільшення часу на проходження практики, пом'якшення вимог щодо оформлення звіту, збільшення часу на захист і презентацію звіту. Проте майже в 50% студентів відповідь на це запитання викликала складність.

Респонденти зазначили, із якими проблемами вони зіштовхнулися під час проходження практики. Ними часто ставали такі труднощі, як недостатність спеціальних знань (42,4%), брак власних практичних умінь і навичок для успішного виконання професійних функцій (33,3%) і брак часу, що відводиться на практику (30,3%). Крім цього, студентам «БУ» довелося долати такі труднощі як брак власних практичних умінь і навичок для успішного виконання професійних функцій (45,5%), відсутність зв'язку між теоретичними курсами, які викладаються в закладі вищої освіти, і потребами виробництва.

Ключовими проблемними зонами в організації виробничої практики студентів шостого курсу є:

– незацікавленість сучасних українських власників у розвитку співпраці із закладами вищої освіти в цьому напрямі (40,6%);

– відсутність повноцінних робочих місць для проходження практики (34,4%). Більшою мірою цей показник виявився в студентів факультету «Бізнес-управління»;

– низька дисципліна студентів (21,9%).

На слабку організацію з боку закладу вищої освіти вказали 12% опитаних.

У дослідженні було зроблено спробу оцінити результативність практики за такими критеріями, як ступінь впливу на:

– формування цілісного уявлення про діяльність сучасного підприємства;

– створення якісної аналітичної бази дипломної роботи;

– поглиблення професіоналізації;

– проходження первинної адаптації в трудовому колективі;

– виявлення зони подальшої дослідницької роботи;

– готовність до конкретної практичної діяльності.

На думку респондентів, практика істотно вплинула на отримання цілісного уявлення про діяльність сучасного підприємства (72% серед усіх опитаних і 75% на «БУ») і на створення якісної аналітичної бази дипломної роботи (37% серед усіх, 92% на «БУ»). Як дуже суттєвий ступінь впливу практики на трудову адаптацію зазначили 43% опитаних загалом і 33,3% студентів «БУ». Така сама кількість економістів відзначила, що практика на цей чинник не вплинула.

Несуттєво практика вплинула на виявлення зони подальшої дослідницької роботи (49% серед усіх опитаних і 42% на «БУ»), на поглиблення уявлення про майбутню професійну діяльність (67% «БУ»), на готовність до конкретної практичної діяльності (46% серед усіх, 67% «БУ»).

На наш погляд, така ситуація пов'язана із можливостями організації практики, що є на підприємствах. Лише 50% студентів шостого курсу факультету «БУ» під час виробничої практики було забезпечено індивідуальними робочими місцями.

Реальна картина практичної готовності виявилася у відповідях студентів на відкрите запитання, які практичні навички й уміння вони впевнено й вільно здобули.

Серед усіх опитаних спільними виявилися так звані soft-skills, наприклад, такі навички, як комунікабельність і стресостійкість. Серед професійних навичок студенти факультету «Бізнес управління» зазначали вміння працювати зі специфічною бізнес-документацією, збирання й аналіз великих обсягів інформації, навик роботи з різними фінансовими показниками.

Проведений аналіз ефективності виробничої практики з позиції головного її суб'єкта й об'єкта – студентів VI-го курсу – виявляє як гострі питання, так і істотні можливості в підвищенні якості практичної складової професійної підготовки майбутніх випускників. Як видається, зусилля лабораторії планування кар'єри, профілюючих кафедр слід зосередити на розв'язанні низки завдань:

- необхідно переглянути склад баз практики, удосконалити процес забезпеченості практикантів індивідуальними робочими місцями до максимально можливої кількості;

- потребує регулярного й системного аналізу на засіданнях кафедр за участю ЛПК питання відповідності тих чи інших баз практики програмним цілям і завданням практики з ухваленням відповідного рішення;

- слід продовжити роботу з наближення змісту індивідуальних завдань студентів-практикантів до реальних проблем господарської діяльності підприємств – баз практики, посилення в них дослідницького компоненту;



– вимагає кореляції орієнтація студентів на здобуття ними навичок і умінь під час практики, що відповідають стандартам професійно-кваліфікаційних характеристик фахівця;

– необхідно забезпечити 100% методичну допомогу студентам на місцях проходження практики;

– необхідно розробити систему заходів, спрямований на підвищення рівня дисципліни студентів під час проходження практики, ураховувати цей аспект в оцінці її підсумків.

Водночас слід визнати, що навіть найдосконаліша система практичної підготовки не забезпечить очікуваного ефекту без високого рівня залучення й соціальної суб'єктності в цьому процесі, розвиненості мотивації досягнення, настанови на розкриття творчих компонентів практики в усіх суб'єктів, які беруть у ній участь. У зв'язку з цим визначальне значення має активне, діяльне й відповідальне ставлення до практики головного його суб'єкта – студента. На жаль, в умовах масовізації вищої освіти, коли значна частина випускників школи вступає до закладів вищої освіти, керуючись прагненням здобути диплом як свідоцтво конкурентоспроможності на ринку праці, пізнавальна діяльність як інтелектуальна багато в чому девальвується.

Багато невіршених питань залишається в полі організації взаємодії закладів вищої освіти з підприємствами – базами-практики. Багато з них через нестабільну економічну ситуацію, недосконалість культури соціальної відповідальності бізнесу, просто не готові зробити свій внесок у підготовку покоління сучасних висококваліфікованих фахівців. Звідси проблеми з виділенням індивідуальних робочих місць для студентів-практикантів, визначенням кращих фахівців керівниками практики, складність доступу до актуальної інформації про господарський і соціальний розвиток підприємства, незацікавленість у спільній дослідницькій діяльності.

Безумовно, надання імпульсу взаємовигідної співпраці з базами практики дозволило б значною мірою скорегувати утилітарно-практичні підходи, що стали традиційними, до змісту практики на підприємствах на шкоду зростанню її аналітичної компоненти, узагальнень теоретичного й практичного характеру, бачення суті вирішуваного завдання й шляхів його розв'язання.

Зазначені проблемні зони можуть бути орієнтирами для оптимізації й подальшого вдосконалення системи підготовки економістів.

### **Список використаних джерел**

1. Профессиональные практики выпускников современных вузов : монография / Нар. укр. акад.; [авт.коллектив: Е. В. Бирченко, Т. В. Зверко, М. С. Кабанец, Е. Г. Михайлева, О. В. Новикова]. – Харьков : Изд-во НУА, 2017. – 110 с.

## **2.3 ОРГАНІЗАЦІЯ НДР УЧАСНИКІВ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ ФАКУЛЬТЕТУ «БІЗНЕС-УПРАВЛІННЯ»**

*О. А. Іванова,  
канд. екон. наук, доцент*

Народна українська академія в даний час функціонує як повноцінний навчально-науковий комплекс безперервної освіти. Усередині НУА мають місце інтеграційні процеси, об'єднуючи дитячу школу раннього розвитку, спеціалізовану економіко-правову школу, гуманітарний університет та фундаментальну наукову освіту, що дає можливість здійснювати комплексні фундаментальні дослідження з проблем lifelong education і вести моніторинг діяльності комплексу з постійною коригуванням освітньої стратегії.

Як механізм ефективної організації науково-дослідницької роботи (НДР) в Народній українській академії була сформована структура, яка включає ієрархічні рівні щодо реалізації принципів наступності, інтеграції, системний підхід в ході формування наукової роботи академії.

В даний час існує в НУА система організації НДР включає структури, які забезпечують дослідницьку і наукову діяльність викладачів, співробітників, аспірантів, студентів та школярів. Найважливішим вимогою до організації НДР в академії є принцип інтеграції науки та навчального процесу. Дана структура і стратегія організації науково-дослідницької роботи логічно реалізується на факультеті «Бізнес-управління» при підготовці бакалаврів, магістрів, аспірантів на третьому освітньому рівні за фахом «Економіка».

Наукові підрозділи, які є структурними одиницями, реалізують концепцію інтеграції науки і освіти та носять науково-освітній характер (магістратура, аспірантура,

докторантура). Крім того на кафедрах проводиться науково-дослідницька робота, в НДР залучаються студенти і школярі, існує свій навчальний підрозділ в формі аспірантури; підготовку кваліфікованих кадрів на рівні магістрів, кандидатів і докторів наук для сфери освіти та науки.

Інтерес викликає інтеграція системи «школа – університет», яка реалізується на факультеті в самих різних формах в рамках науково-дослідної роботи. Так, наприклад, в початковій школі проводиться науково-практична конференція «Старт в науку», де учні молодших класів представляють свої перші наукові напрацювання та проекти, при цьому ними часто вибираються наукові напрямки, які пов'язані з економічними процесами і в подальшому можуть переходити в їх наукові системні інтереси під керівництвом викладачів кафедри економічного циклу. В рамках Юніор-МАН учні середньої школи працюють за економічним напрямом під керівництвом старшокурсників факультету «Бізнес-управління» та вчителів економіки, які прикріплені до кафедри економіки і права. При цьому інтеграція йде також із вузівськими викладачами за допомогою їх наукового консультування. Викладачі кафедри здійснюють спільне керівництво з учителями та науковими роботами конкурсантів МАН. При цьому реалізується наскрізна тематика НДР, яка охоплює можливість реалізації наукових робіт, починаючи від рівня Спеціалізованої економіко-правової школи, потім на курсовій підготовці в університеті, та аспірантської підготовки і написання кандидатської та докторської дисертації. Існують приклади по кафедрі економіки і права підготовки такого роду робіт. Доценти, кандидати наук, вони ж випускники академії пройшли цій «ланцюжок» від наукової роботи учня СЕПШ, студентські наукові роботи різного рівня – до завершення кандидатської дисертації.

Науково-дослідницька робота Академії в даний час здійснюється відповідно до комплексної наукової теми «Інтелектуальний потенціал суспільства в умовах перманентних соціальних змін: шляхи збереження і розвитку» (ГР № 0117U005126). Реалізація даної тематики в навчально-науковому комплексі Народної української академії ведеться усіма учасниками освітнього процесу викладачами університету та вчителями СЕПШ, за допомогою роботи наукових шкіл і напрямків, наукових лабораторій Академії з залученням аспірантів, студентів і школярів.

Специфіка академії як гуманітарного університету проявляється в профілізації тематики наукових досліджень, їх орієнтованості на галузь освіти. За період свого існування НУА встигла створити власні наукові школи, основні напрями яких є освіта, економіка, філологія тощо. На факультеті «Бізнес-управління» реалізуються також різні наукові школи і наукові напрями.

В рамках зареєстрованих наукових шкіл триває розробка профільних тем: «Інституційні умови відтворення інтелектуального капіталу в умовах трансформаційних процесів в економіці» (ГР №0118 U000835) (наукова школа з економіки); «Дослідження проблем правового регулювання освітньої діяльності в Україні» (ГР № 0115U006730) (науковий напрям по освітнього права), а також науковий напрямок по економіці освіти – «Інституційні аспекти розвитку культурного капіталу суспільства» (ГР № 0115U006729). В рамках втілення зазначеної тематики кафедра реалізує науково-дослідницькі роботи за допомогою підготовки великих наукових видань, в тому числі монографій, проведення наукових семінарів і круглих столів, керівництва та підготовки наукових робіт студентів і школярів на конкурси як Всеукраїнського та регіонального рівня, так і міжнародного. Під керівництвом викладачів кафедри економіки і права студентами щорічно

отримають призові місця на конкурсах студентських наукових робіт, підтверджуючи високий рівень підготовки на факультеті. Аспіранти, студенти, викладачі кафедри беруть участь в наукових заходах академії так і за її межами.

Кафедра економіки і права щорічно проводить кафедральну конференцію молодих вчених «Управління як фактор економічної рівноваги», до участі в якій залучаються не тільки студенти і аспіранти кафедри, але і учні СЕПШ, шкіл-партнерів, які підтримують наукову тематику кафедри. У конференції беруть участі і представники вузів-партнерів, стейкхолдери факультету. А в керівництві секціями конференції залучаються випускники і роботодавці. Це ще раз підтверджує взаємодію науки і освіти, інтеграції школи, університету та роботодавців.

Підводячи підсумки, можна з упевненістю сказати, що наукові дослідження, науковий пошук в НУА як і раніше залишаються одними з пріоритетних напрямків в роботі науково-педагогічного колективу факультету. Результати наукових досліджень і розробок затребувані. Приплив молоді в студентську науку, аспірантуру, в викладацький колектив дозволяє прогнозувати подальший розвиток наукових шкіл і наукових напрямів і в системі безперервної освіти дати вагомий результат.

## **2.4 ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ ЕКОНОМІСТІВ ДО ВЗАЄМОДІЇ З ІНШОМОВНИМИ ПАРТНЕРАМИ**

*А. О. Хільковська,  
старший викладач загальноакадемічної кафедри  
іноземних мов*

Професіоналізм майбутніх економістів не може обмежуватися та визначатися лише фаховою підготовкою, оскільки загальна ефективність його діяльності значною мірою залежить від: сформованості вмінь фахівця зорганізуватись і використати набуті знання, вміння, навчальний та життєвий досвід в певній професійній ситуації; вміння знайти та проаналізувати необхідну інформацію; вміння залагоджувати конфліктні ситуації та знаходити компромісні рішення; рівня професійної комунікативної компетентності та уміння вести діалог тощо. Саме блок гуманітарних дисциплін відіграє важливу роль у формуванні творчої і гармонійної особистості майбутнього економіста, сприяє розвитку його світогляду, навичок професійного спілкування, комунікабельності та, загалом, підтриманню позитивного іміджу випускника університету.

Немає необхідності говорити, що все більше людей в світі спілкується англійською. Як і в усьому світі, в Україні з'являється все більше молодих людей, що вільно володіють англійською. Але є і інший тренд: на відміну від 20-го сторіччя, в професійній та науковій спільноті говорить англійською не той, хто добре володіє мовою, як це зазвичай було раніше, а той, хто має суттєву, актуальну, нову професійну або наукову інформацію, і рівень володіння іноземною мовою у цьому випадку може бути будь-яким. Це

можна спостерігати в університетах, на міжнародних конференціях, на публічних лекціях, тощо.

Оскільки мовленнєва діяльність реалізується в галузі читання, мовлення, аудіювання та письма, на основі аналізу праць науковців та з урахуванням умов і потреб майбутньої професійної економічної діяльності, треба зазначити необхідність врахування положень, визначених науковцями [1]:

- необхідність удосконалення знань з іноземної мови (особливо англійської) серед студентів економічних навчальних закладів постійно зростає, оскільки саме в економічній сфері виникає потреба в безпосередніх контактах із зарубіжними колегами з вирішення проблем на міжнародному рівні, використанні інформації, здобутої іноземними колегами, крім того, існує реальна можливість перспективної професійної кар'єри за умови володіння іноземною мовою через тенденцію до створення єдиного європейського простору;

- оволодіння читанням (що є, як правило, провідною мовленнєвою діяльністю в процесі оволодіння іноземною мовою в вищих навчальних закладах) вважає пріоритетним для себе більшість студентів, але водночас вони вказують на необхідність розвитку вмінь та навичок професійно орієнтованого мовлення та аудіювання для реалізації професійних функцій в безпосередніх контактах з іноземними колегами;

- потреба у безпосередніх письмових контрактах із зарубіжними колегами та партнерами, зумовлює необхідність розвитку умінь та навичок письма іноземною мовою як виду мовленнєвої діяльності, що обумовлено й необхідністю обміну офіційною інформацією професійного характеру у формалізованому вигляді (офіційні документи) [2, с. 51–52].

Тому починати говорити англійською, читати лекції, приймати участь в професійній дискусії або в міжнародних конференціях треба не тоді, коли ви досягнете високого рівня володіння іноземною мовою, навпаки, вивчати мову, виходити



на новий рівень можна та потрібно в процесі професійного спілкування.

Ще один сучасний тренд: економічні та управлінські науки демонструють помітний зсув у бік «гуманітарності» (або «людино-центричності»), погляду, що економіка – це більшістю поведінка, управління/менеджмент – це комунікація. Цікаві публікації такого напрямку з'являються майже щодня, більшість – англійською, в авторитетних виданнях «Harvard Business Review», «The Economist», «New York Times». Логічно, що ми маємо прочитати їх та обговорити на заняттях з англійської. Адже англійська – це інструмент для отримання та осмислення інформації. Більше того, ми не можемо дозволити собі цього не зробити, бо велика частина англомовної термінології в цій сфері вживається в усьому світі без перекладу, та формує, так би мовити, інтернаціональну професійну мову. Ніхто не перекладає такі поняття, як *soft skills, problem-solving, design thinking, customer service*. Не мати уявлення про ці речі – це залишитися у минулому сторіччі.

Як зробити так, аби студент почав читати іноземною мовою? Читати разом, мотивувати до читання, обговорювати, цікаво ставити питання, для тих, хто не любить читати, знаходити ресурси, які можна слухати, знаходити захоплююче відео або навіть мультфільми.

Для того, аби досягати успіху у підготовці студентів з іноземної мови, ми маємо добре розуміти, якою є наша аудиторія. Якщо на першому курсі університету студент починає вивчати англійську з базового рівня (а такими є більшість першокурсників цього року), для того можуть бути лише дві причини. Можливо, він не вивчав англійську в школі (а вивчав іншу іноземну мову). У такому випадку, перевірено, за два роки вивчення мови в академії він буде мало чим відрізнятися від інших студентів свого року навчання. Але, можливо, наш студент вивчав англійську протягом 10–12

шкільних років, і це навчання було настільки неефективним та важким, що він вважає завдання вивчити мову абсолютно нереальним для себе. Тому для складання іспитів такий студент вдається до обману та хитрощів.

Як ми маємо діяти в такому разі? Треба розуміти, що ми маємо справу із людиною, що травмована, але вихід є. Це навчання в групах, що складаються за рівнем володіння іноземною мовою. Перед студентом має бути поставлене завдання, яке він поза сумнівом здатен виконати. І тут треба повернутися до першої тези: ми починаємо використовувати мову із самого початку, не чекаємо, поки буде досягнутий високий рівень володіння англійською. Цікаву професійну інформацію можна повідомляти та отримувати на будь-якому рівні, в сучасному світі контент – перед усім!

### **Список використаних джерел**

1. Демченко, Д. І. (2014). *Формування професійної іншомовної компетентності майбутніх юристів у фаховій підготовці*. Харків: Видавець Іванченко ІС.
2. Білобородова, Л. Д. (2003). Комплексне навчання держслужбовців іншомовної комунікації на базі модульно-рейтингової системи. *Теорія та практика державного управління*, вип.4. Актуальні питання навчання іншомовної комунікації у вищих навчальних закладах. Харків: Магістр, с. 51–54.
3. Бондар, С. М., Єгорова, Н. Н. та Орач, Ю. В. (2006). Фреймова репрезентація знань як спосіб підвищення ефективності викладання англійської мови для студентів нелінгвістичних спеціальностей. *Викладання мов у вищих навчальних закладах освіти на сучасному етапі. Між предметні зв'язки: Наукові дослідження. Досвід. Пошуки*, вип. 10, с. 26–31.

## **2.5 ПРАВОВА ПІДГОТОВКА ЕКОНОМІСТІВ В УМОВАХ СОЦІАЛЬНОЇ НЕВИЗНАЧЕННОСТІ**

*Л. С. Стасевський,  
викладач кафедри економіки та права*

Головний виклик освіти на сьогодні – існування у світі, де нестійкість є єдиним постійним чинником.

Підготовка економістів на факультеті «Бізнес управління» за формулою «економіка та право», яка в стінах НУА здійснюється вже майже 30 років, сама по собі передбачає філософію багатогранності, стійкості до різних навколишніх факторів та наявність у випускника даного факультету навичок вирішення бізнес-задач комплексно та широко планово. Такий підхід є передумовою побудови навчального процесу за принципом «навчити вчитися», який вже доволі успішно реалізується на факультеті. Отже, теза «навчити вчитися» повинна стати фундаментальним девізом та конкурентною перевагою факультету. Такий підхід, беззаперечно наповнений глибоким змістом та є фундаментом побудови освітнього процесу як такого, але до того ж надзвичайно відповідає вищезгаданім викликам сьогодення.

Викладання правознавчих дисциплін ще більше зацікавлено в побудові освітнього процесу саме на цьому принципі, оскільки одним з визначальних факторів підготовки фахівців з права є постійна зміна законодавства.

Аналізом робочого навчального плану Харківського гуманітарного університету «Народна українська академія» на 2019 рік щодо навчальних дисциплін з юриспруденції, встановлено наступне.

У складі начального плану наявні дисципліни, які умовно можливо віднести до базових теоретичних наукових знань та

дисципліни, які традиційно відносять до галузевих. Викладання для студентів теорії права (Теорії держави та права), Конституційного права та дисципліни «Економіка та право» безумовно формує загальне уявлення про інститут права в цілому та наділяє понятійним апаратом, необхідним для вивчення в подальшому інших правознавчих дисциплін. Особливо хочу підкреслити, що саме на положеннях Конституції України базуються норми стосовно права власності, правового господарського порядку, системи правосуддя та правоохоронних органів, тобто йдеться про ті загальні засади, які напряду пов'язані з підготовкою фахівців з організації бізнесу. При цьому, забезпечена відповідна логічна послідовність викладання дисциплін – спочатку загальні пізніше спеціальні. Слід відмітити, що важливо практичне значення для вивчення галузевих норм права розуміння основ законодавчого закріплення прав людини, тому відповідний курс «Права людини» є і повинен бути обов'язковою складовою начального процесу.

Другий курс присвячено вивченню цивільного права, що є дисципліною з найбільшим, за обсягом годин, навантаженням.

На третьому та четвертому курсах викладаються у однаковій кількості адміністративне, кримінальне, господарське та трудове право.

Слід звернути увагу, що враховуючи підготовку ХГУ «НУА» фахівців у галузі саме права та економіки, орієнтованих на організацію бізнесу, вважаю можливим зменшити кількість годин на викладання адміністративного та кримінального права. Таке зменшення вважаю, можливим, поперше, у зв'язку із відносно не великою участю «майбутніх бізнесменів» саме у кримінально правовій (зокрема у питаннях особливої частини кримінального права щодо окремих категорії злочинів) та адміністративно правовій сферах, а по-

друге, у зв'язку з необхідністю більш глибокого вивчення інших дисциплін у галузі юриспруденції.

Також, поглибленого вивчення, враховуючи орієнтацію закладу, потребує господарське законодавство. Крім того, неохопленими у викладенні правового кола дисциплін залишаються норми процесуального права, які відносяться до фундаментальних знань в галузі правознавства.

Саме норми, що регулюють порядок захисту порушеного або оспорюваних прав юрисдикційними органами є нормами процесуального права. Ці норми виступають безпосередніми засобами реалізації матеріальних норм. Оскільки процесуальні норми виконують службову роль, будучи засобами виконання приписів матеріальних норм, вони таким чином і забезпечують результат, на який спрямовано встановлення відповідного правозастосовного акту.

Враховуючи наведене, вважаю, що вивчення норм процесуального права повинно створити «повну картину» про право як галузь знань, надасть розуміння практичного характеру всього кола начального матеріалу у галузі права.

Йдеться, насамперед, про норми цивільного, адміністративного та господарського процесуального законодавства. Майже неможливе ведення господарської діяльності без участі у згаданих процесах.

Крім того, збільшення потребує вивчення міжнародного приватного права. Залученість української економіки в світову, ведення багатьма суб'єктами зовнішньоекономічної діяльності, створення складних за формами володіння компаній, наявність в законодавстві цілої системи міжгалузевих норм щодо протидії легалізації коштів, здобутих злочинним шляхом («відмивання доходів», «офшоризація»), уникнення подвійного оподаткування та щодо недопущення скритого володіння компаніями – все це створює передумови для поглиблення вивчення норм міжнародного приватного права.

Також, хочу зауважити, на необхідності викладання окремим курсом норм екологічного права. Предмет екологічного права – екологічні правовідносини, що виникають у галузі використання природних ресурсів, охорони навколишнього природного середовища і забезпечення екологічної безпеки. Дана галузь активно розвивається, все більше увагу приділяється питанням екології. Звичайно ж організація й ведення підприємницької діяльності неможливо без використання природних ресурсів та без впливу на навколишнє природне середовище.

Крім того, враховуючи об'єктивні фактори, які впливають на здатність працювати із великими та складними текстами, аналізувати нову інформацію, потребує підвищення уваги до підготовки студентів щодо кваліфікованої підготовки офіційних документів, уміння формулювати свою думку як усно та й в письмовому вигляді, в тому числі з урахування вимог нормативно-правових документів. Враховуючи зазначене, викладання основ складання письмових офіційних документів, які умовно відносяться до різних галузей права, в тому числі основних процесуальних документів (звернення про правопорушення, заяви та позови до суду), документи щодо трудових правовідносин, необхідно включати до програм відповідних навчальних дисциплін.

Підсумовуючи, слід зазначити, що саме фундаментальне знання формує головне уявлення про норми права, співвідношення викладання фундаментального та спеціального можна умовно віднести, до довічних питань побудови навчального процесу, яке не має єдиного на всі часи вирішення. Поряд, с цим, вважаю за можливим врахувати вищевикладені тези при побудові учбового плану.

## **2.6 ЦИФРОВА КУЛЬТУРА СУЧАСНИХ ЕКОНОМІСТІВ: ПРАКТИЧНІ Й ФУНДАМЕНТАЛЬНІ АСПЕКТИ**

*О. О. Гонца (БУ-2007)*

Питання формування освітнього середовища для економістів дійсно можна вважати одним з найскладніших питань для факультету «Бізнес-управління». Необхідно врахувати світоглядну складову, сформувати сильну фундаментальну базу знань і на цьому фундаменті збудувати «поверхи» практичних знань. Постійний пошук балансу – доля профільних кафедр. Перекіс у бік практичних знань загрожує «старінням» молодого фахівця ще до початку кар'єри через темпи технологічного прогресу. Посилена фундаменталізація освіти призводить до непридатності випускника на ринку праці.

Дану статтю присвячено вузькому аспекту підготовки економіста – інформаційній складовій. Тут важливо сформулювати необхідні практичні навички й так звані *soft skills* у галузі цифрової культури.

Спершу проаналізуємо кар'єрний шлях випускника факультету «Бізнес-управління». Якщо випускник залишається в професії, то перед ним постає великий вибір спеціалізацій: економіст; фінансист; бухгалтер; аудитор; маркетолог; банківський працівник; менеджер різних напрямів та ін.

З іншого боку знаходиться ринок роботодавців, у яких є вибір між досвідченими фахівцями й випускниками економічних закладів вищої освіти. Що важливо для роботодавця:

- швидкість навчання. Скільки необхідно витратити часу для того, щоб співробітник став повноцінно виконувати свої обов'язки?

- час роботи в даній компанії. Практично не викликає сумніву факт, що у вікової категорії 18–25 років середній

термін роботи в одній компанії становить 1 рік.

Отже, чим швидше співробітник навчається, тим більше часу він буде ефективно працювати на цьому місці роботи.

Звідси виходить, що молодому фахівцю навіть без досвіду роботи надто важливо мати високий рівень знань за фахом. Розглянемо необхідні знання в галузі цифрових технологій:

- поштові клієнти (MS Outlook, The Bat тощо) – налаштування правил угруповання вхідних листів за папками, налаштування підписів, налаштування автовідповідей, відправлення листа із затримкою тощо. Ці знання дозволяють максимально ефективно використовувати робочий час;

- MS Excel – формули, зведені таблиці, умовне форматування, обробка даних, побудова діаграм. Знання VBA буде великою перевагою для економіста-аналітика;

- MS Power Point – уміння створювати презентації, зрозуміло резюмувати підсумки своєї роботи;

- програми візуалізації даних – наприклад, Google Data studio. Уміння робити інфографіку;

- програми візуалізації бізнес процесів – наприклад, MS Visio. Чим вищий рівень фахівця, тим більше завдань, пов'язаних із поліпшенням ефективності роботи компанії, переглядом бізнес-процесів. Такий блок програм дозволяє зрозуміло візуалізувати процеси компанії й запропонувати поліпшену модель роботи;

- розуміння сутності поняття «Об'єктно-орієнтоване програмування» (далі ООП). Незалежно від того, із якою обліковою системою працюватиме економіст, ця систему буде побудовано на принципах ООП. Розуміння цих принципів допоможе говорити з технічними фахівцями однією мовою, упроваджувати нові процеси бізнесу, покращувати роботу економіста на підприємстві;

- системи обліку – наприклад, 1С. В Україні 1С дотепер



залишається найбільш ефективною програмою, яка дозволяє як налаштувати бухгалтерський, податковий і управлінський облік, так і реалізувати KPI співробітників, dashboard для керівників компанії, контроль процесів тощо. Знання ІС спрощує й прискорює входження економіста на посаду.

- розуміння різних систем управління проектами: наприклад, agile, scrum. Знання їх переваг щодо класичної каскадної моделі;

- програми постановки завдань: наприклад, уміння користуватися програмами trello, планфікс;

- уміння працювати у хмарних технологіях – наприклад, володіти особливостями роботи з google документами, що розрахована на багато користувачів. Знати, як надати права на спільне редагування документа, знати основні формули MS Excel в google документах.

Природно, цей список підлягає періодичному корегуванню для формування необхідного й достатнього набору практичних цифрових навичок економіста. Автору надається декілька джерел інформації, на базі яких заклад вищої освіти міг би ухвалювати рішення про впровадження тієї чи іншої практичної дисципліни до циклу навчання економістів:

1. Інформація про відкриті вакансії економічного профілю на сайтах пошуку роботи. Які вимоги пред'являють сучасні роботодавці до співробітників? Якими навички вони повинні мати? Які завдання повинні вміти вирішувати?

2. Анкетування випускників Народної української академії, які самі є роботодавцями.

3. Збір фотографій робочого дня випускників Народної української академії з метою аналізу завдань, із якими вони стикаються, і зіставлення їх із освітньою програмою факультету «Бізнес-управління».

Професія економіста безпосередньо пов'язана з підприємництвом, це логічний шлях після здобуття освіти на

факультеті «Бізнес-управління». Велика частина випускників є затребуваними в різних галузях економіки країни, у великих корпораціях або невеликих компаніях. Саме тому є важливим «калібрувати» практичну частину підготовки економістів під потреби ринку. Упровадження нових практичних дисциплін без аналізу джерел інформації, описаних вище, спричиняє такі наслідки:

- ризик викладання дисципліни, яка не має практичного застосування на ринку;
- непоправні фінансові втрати, пов'язані з оплатою часу викладача на розробку даної дисципліни;
- витрачання часу студентів на неперіоритетні знання в умовах обмеженості кількості предметів, які можна включити в програму;
- збільшення «відірваності» університетської освіти від запитів ринку;
- збільшення ризику непридатності випускників і, як наслідок, зменшення відсотка фахівців, які залишаються в професії.

Проте за конкретними практичними цифровими інструментами роботи економіста не варто забувати про важливість формування фундаментальних якостей цифрової культури, які будуть затребувані незалежно від кон'юнктури ринку й допоможуть випускнику швидше адаптуватися в професії. Питання переліку фундаментальних якостей належить до сфери впливу викладацького складу закладу вищої освіти, його розуміння тенденцій розвитку суспільства, але серед основних необхідно виокремити такі:

- звичка постійно навчатися – як би не були оптимально підібрані програми навчання економіста, за фактом роботи в конкретній галузі постає необхідність вивчення нових підходів, методик, програм;
- швидке засвоєння інформації – дуже пов'язано з

попереднім пунктом. Мозок, який зник навчатися, швидко схоплюватиме нову інформацію, а це украй важливо в умовах конкуренції, багатозадачності тощо;

- системний підхід до розв'язання завдань. Уміння «піднятися над завданням», розкласти завдання на складові частини, побачити шляхи розв'язання, виконати завдання до кінця в окреслені терміни;

- уміння працювати з інформацією. Підбирати джерела, відсівати зайве, систематизувати;

- відповідальність – уміти не лише запропонувати шляхи розв'язання, а й узяти на себе відповідальність і реалізувати завдання/проект до кінця;

- емпатія, уміння домовлятися з людьми – один із трендів розвитку організаційних структур компанії полягає в зменшенні рівнів ієрархії. Все частіше використовується проектна структура компанії, коли різних, але непідпорядкованих один одному фахівців об'єднує конкретний проєкт. Завдяки цьому на перше місце виходить уміння працювати в команді.

Підбиваючи підсумки, слід зазначити, що питання формування практичних і теоретичних аспектів цифрової культури економіста величезні й багатогранні. У цьому матеріалі окреслено лише деякі з них. Окрему увагу приділено важливості формування практичних програм із урахуванням реальних потреб ринку, а теоретичних аспектів – виходячи з бачення викладачів факультету.

## **2.7 ОСНОВНІ НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ ЯКОСТІ ПІДГОТОВКИ ЕКОНОМІСТІВ З ТОЧКИ ЗОРУ РОБОТОДАВЦЯ**

*П. П. Недов,  
канд. екон. наук., доцент  
ТОВ «СКАР», директор з економіки й фінансів*

Гарний фахівець на будь-якому підприємстві завжди був і буде цінним. За гарного фахівця компанії готові платити великі гроші й робитимуть усе необхідне, щоб такий фахівець розвивався й повною мірою реалізувався як професіонал. Якщо ми погоджуємося з цим твердженням, тоді залишається лише відповісти на декілька простих запитань:

- Що з себе уявляє сьогодні гарний фахівець-економіст?
- Що потрібно зробити, щоб готувати фахівців такого рівня?
- Чи під силу університету підготовка фахівців-економістів високого рівня?

У своєму виступі я хотів би звернути увагу учасників дискусії на ті вимоги, які роботодавець висуває до фахівців-економістів, і на те, які недоліки є в молодих фахівців на початку трудової діяльності.

Посада економіста на підприємстві є однією з найменш регламентованих посад, що дає значну свободу в ухваленні рішень, творчому підході до аналізу й моделювання різних аспектів життєдіяльності компанії. Виходячи з цього, роботодавець завжди чекає від фахівця в галузі економіки:

- ✓ свіжих ідей щодо оптимізації різних аспектів чинної моделі бізнесу;
- ✓ пропозицій з відкриття нових напрямів діяльності;
- ✓ оригінальних мотиваційних механізмів, що

стимулюють персонал до ефективнішої роботи;

✓ оперативного й достовірного аналізу ефективності різних проєктів, пропозицій тощо.

На жаль, цим очікуванням не завжди судиться збутися. І на це є ряд причин, основні з яких, на нашу думку, такі:

1. Відсутність галузевої орієнтації фахівця. Випускається економіст гіпотетичного підприємства. А таких підприємств у житті не існує. Звідси впливає другий недолік у підготовці фахівців.

2. Молодий фахівець не знає технології функціонування підприємства даної галузі, не розуміє особливостей розвитку даного сектора ринку. Тому йому надто складно якісно вирішувати завдання з оптимізації бізнесу, не кажучи вже про генерування нових ідей. Тому певну частину молодих фахівців через деякий час спіткає розчарування й песимізм.

3. Випускники дуже слабо розбираються в питаннях організації зовнішньоекономічної діяльності підприємства. А це питання нині стає особливо актуальним.

Ось далеко не повний список недоліків, які знижують конкурентоспроможність випускника, ставлять його в досить складне становище на початку трудової діяльності, а іноді є причиною зміни професії.

Для підготовки конкурентоздатних фахівців у галузі економіки підприємства колективу університету необхідно вирішити ряд досить складних завдань:

1. Визначитися, для якої галузі (або галузей) університет готує економістів за фахом «Економіка підприємства». Економіст «у загальному вигляді» сьогодні мало цікавий, оскільки його потім ще довго доводиться навчати.

2. Якщо ухвалюється перший пункт, то необхідно вирішити такі завдання:

2.1. У всіх спеціальних дисциплінах виклад матеріалу має базуватися на прикладах підприємств даних галузей.

2.2. Організувати в рамках вибраних галузей ефективні бази практики. У процесі створення мережі підприємств – баз практики, варто приділити увагу змісту договору про проходження практики. Те, що нам сьогодні пропонують університети підписувати у вигляді договорів на проходження практики, договором назвати ніяк не можна. Ці договори добре працювали 30–40 років тому, але не сьогодні.

2.3. Дипломні роботи повинні захищатися не в навчальній аудиторії, а на провідному підприємстві галузі. Це дуже мобілізує і випускників, і їх наукових керівників.

3. Посилити практичну підготовку в галузі організації й фінансово-економічного забезпечення зовнішньоекономічної діяльності підприємства.

4. І ще один важливий факт: молоді фахівці дуже часто не вміють відстоювати своєї точки зору з того чи іншого питання, навіть у тих випадках, коли вони абсолютно мають рацію. Тому було б дуже непогано якимось чином навчити їх цьому мистецтву.

## **2.8 ЯК РОЗВИВАТИ Й ПІДТРИМУВАТИ КОМПЕТЕНТНІСТЬ МЕНЕДЖЕРІВ ТА ЕКОНОМІСТІВ В ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЯХ В УМОВАХ КРИЗИ**

*В. Є. Жуков (БУ-2009)*

Протягом останніх 10 років мені доводилося стикатися з великою кількістю клієнтів як з України, так і з Європи. Я зміг побачити різницю в підходах до ведення бізнесу, компетентність у питаннях менеджменту й економічного аналізу вітчизняних підприємців і представників бізнесу з Європи. У поточних умовах кризи я окреслю коло проблем, що вимагають уваги й вирішення, і які, зокрема, можуть успішно допомогти вирішити нашим вітчизняним компаніям випускники ХГУ «НУА».

Перший момент, який хочеться виокремити в кризових процесах, що відбуваються: на мою думку, криза носить глибокий інституційний характер. Це стрес-тест суспільних інститутів на наявність якісного зворотного зв'язку. Керівники багатьох держав в усьому світі ухвалюють дуже різкі й складні рішення для підприємців: зупинити ринкові процеси всередині держави й запровадити жорсткі карантинні заходи. Від таких рішень постраждають мільйони підприємців усього світу. Переважно це буде малий і середній бізнес, проте вже зараз за котируваннями акцій компаній зі списку Fortune 500 ми бачимо, що цілком вірогідні істотні фінансові проблеми навіть для великого бізнесу.

Цей процес безпосередньо пов'язаний з економікою й менеджментом. На мою думку, у наших органах державної влади дуже багато політиків, але при цьому катастрофічно мало менеджерів і економістів. Світова економічна криза,

запущена карантинном, спричинить банкрутства, зростання рівня безробіття і, ймовірно, більш руйнівні наслідки, ніж епідемія вірусу. Однозначно цього затверджувати не можна, але проблема в тому, що за рішеннями державних управлінців у більшості країн стояли швидше не економічні моделі й розрахунки, а інтуїтивні рішення.

Після виходу з карантину можна очікувати загострення таких проблем:

1. Велику недовіру до державних інститутів з боку підприємців. Довіри не було й до карантину, а найближчим часом розрив між очікуваннями бізнесу й державою може поглибитися.

2. Масову цифровізацію процесів бізнесу, що спричинить вірогідну зміну юрисдикції ряду вітчизняних компаній. Раніше це були переважно ІТ-компанії, нині є вірогідність, що це можуть бути й ритейлери.

3. Високий рівень безробіття через масове закриття компаній малого бізнесу й скорочення штатів співробітників середніх і великих компаній.

4. Істотне зниження ринкового попиту в період від півроку до року практично на всі групи товарів і послуг, окрім товарів першої необхідності. Навіть у групі товарів першої необхідності споживачі переходитимуть на дешевші групи товарів.

Ці ринкові реалії, із якими ми будемо вимушені зіткнутися найближчим часом, – глобальний виклик для нас. Давайте тепер накладемо ці дані на те, що відбувалося на ринку до запровадження карантинних заходів.

Переважно мої клієнти – це малі й середні компанії з України й Польщі, періодично ми також працювали з клієнтами зі Швейцарії, Німеччини та Великобританії. Я розділяю поняття малого бізнесу для України та Європи. Під малими компаніями в Україні я розумію бізнес зі штатом до 50 спів-



робітників, середні компанії – від 50 до 250 співробітників. Для Європи малою компанія вважається, якщо має штат до 150 співробітників, середньою – якщо має штат до 1000 співробітників.

Ключові проблеми, із якими я стикаюся при роботі з клієнтами із України:

1. Недостатня економічна грамотність. Саме на цій проблемі в першу чергу, на мій погляд, варто сфокусувати увагу ХГУ «НУА». Це може бути друга вища освіта, додаткові спеціальності, підвищення кваліфікації тощо. Проте для того, щоб виник попит на яку-небудь економічну освіту, у підприємців має виникнути **усвідомлення нестачі** економічних знань.

2. Відсутність такої штатної одиниці, як економіст/аналітик/фінансист. У більшості малих компаній фінансовий і бухгалтерський облік виконує одна й та сама людина, яка далеко не завжди є штатним співробітником, що за своєю суттю є грубою управлінською помилкою.

3. Брак менеджерів і відсутність належного розуміння змісту процесу менеджменту як такого.

4. Гострий брак маркетологів, відсутність осмисленого процесу ціноутворення продуктів і послуг, нерозуміння своєї цільової аудиторії тощо.

5. Знецінення економічних дисциплін в очах підприємця й усталена думка про те, що економіка – дуже проста наука, яку можна засвоїти, прочитавши декілька статей про роботу ринку.

На жаль, такими є реалії ринку, які доводиться враховувати в роботі. Проаналізувавши свою діяльність за понад 10 років, я розумію, що більшою мірою займаюся управлінським консалтингом, ніж безпосередньо наданням ІТ-послуг.

Ситуація, яку я описав, є характерною для так званого «offline ринку», тобто компаній із низьким ступенем цифровізації процесів бізнесу. Проте наскільки я знаю, випускники ХГУ «НУА» у великій кількості працюють в ІТ-компаніях. На жаль, місцеві українські ІТ-компанії також мають величезні проблеми з менеджментом, маркетингом і економічною грамотністю. Ситуація в цілому є кращою, ніж на ринку загалом, оскільки є західні компанії, із яких частково копіюються процеси бізнесу.

Проблеми обумовлені такими чинниками:

1. Більшість ІТ-компаній в Україні насправді не створюють кінцевий продукт. Це аутсорсингові компанії, тобто фактично це відділ виробництва, який винесений в Україну внаслідок наявності тут дешевої робочої сили. Менеджмент і маркетинг таких компаній здійснюється за межами України, а тут менеджмент процесу обмежується прийомом завдань і постановкою їх співробітникам. Це, безумовно, краще, аніж нічого, але проблема полягає в тому, що таким компаніям не потрібні економісти, оскільки місцевий штат такої компанії ніяк не може впливати на управлінські рішення. Такі компанії набирають у штат переважно безпосередньо ІТ-фахівців і низькорівневих менеджерів.

2. Велика частина власників ІТ-компаній виростає з технічних фахівців, які не мають навіть базових економічних знань.

3. В Україні надто мало економістів, маркетологів і менеджерів, що мають гарну комп'ютерну підготовку, і водночас – велика кількість ІТ-фахівців, що перепрофілювалися на менеджерів, аналітиків і маркетологів, при цьому не маючи базових економічних знань.

Коло проблем зрозуміле, і воно досить об'ємне. Ключове питання: що робити в такій ринковій ситуації випускникам ХГУ «НУА»?

На мій погляд, для Академії нинішня ринкова ситуація – це прекрасний шанс для стрімкого розвитку. Необхідно досить швидко здійснити таку низку заходів, яка дозволить привернути увагу й охочих навчатися в ХГУ «НУА», і здобувати економічні знання:

1. Необхідно популяризувати економічні знання. У першу чергу робити це безкоштовно через соціальні мережі: YouTube, Facebook, Instagram. В Академії є прекрасні красномовні викладачі, які мають дуже серйозну базу знань. Необхідно показати це суспільству. На даний момент підприємці активно споживають інформацію із соціальних мереж, але доставляють їм цю інформацію люди без якої-небудь економічної освіти, що лише посилює економічну безграмотність населення. Більше того, формують ілюзорне відчуття розуміння економічних основ, що, мабуть, ще гірше, ніж незнання. Контент має бути аналітичним, а також чудово сприймається суспільством формат, що передбачає зворотний зв'язок. Наприклад, стрими на YouTube, де підприємці можуть поставити запитання спікеру й одержати грамотну відповідь. Яскравий приклад популяризації профільних знань – доктор Комаровський.

2. Необхідно проводити тематичні майстер-класи й невеликі курси від наших викладачів на факультеті додаткових спеціальностей. Курси мають бути спрямовані на підприємців і фахівців з інших сфер. У межах курсів слід освоювати основи економіки: мікроекономіку, управлінський облік, аудит, статистику тощо. Якщо такі курси будуть короткостроковими й конкретними, вони матимуть великий попит серед підприємців. Популярність таких освітніх проєктів, як «Бізнес-молодість» показує високий попит на базові економічні знання в суспільстві, але знання, що даються в межах таких освітніх проєктів, не витримують жодної критики.

3. У межах навчального процесу ХГУ «НУА» варто

посилити комп'ютерну підготовку студентів. Дуже гарна практика – залучати випускників до проведення невеликих майстер-класів і викладання практичних інструментів для організації того чи іншого бізнес-процесу або передачі практичного досвіду з різних компаній.

4. Працювати з випускниками й організувати проекти на зразок «Експертної ради», можливо, створювати на базі ХГУ «НУА» які-небудь галузеві організації, об'єднуючи випускників, тощо. Такі заходи дозволяють налаштувати як мінімум зворотний зв'язок між бізнесом і освітою. Дуже важливо, щоб ці напрями розвивалися в унісон, і великі заклади вищої освіти не можуть забезпечити якісний зворотний зв'язок.

5. Відпрацювати модель працевлаштування студентів ХГУ «НУА» до наших успішних старших випускників.

Нині весь світ проходить у край непросте випробування, із яким, можливо, людство не стикалося раніше. Проте кожна криза несе із собою як збитки, так і нові можливості. На мій погляд, для будь-яких освітніх проєктів криза – гарна можливість посилити свої позиції на ринку, оскільки люди починають переглядати свій життєвий устрій, свій бізнес, свою роботу тощо. У таких умовах завжди виникає попит на навчання, важливо його задовольнити й достукатися до цих людей через такі інструменти, що не використовуються активно на даний момент.

## **2.9 ОСОБЛИВОСТІ ОТРИМАННЯ ГНУЧКИХ ПРОФЕСІЙНИХ ЗНАНЬ: ПОГЛЯД РОБОТОДАВЦЯ**

*О. А Перепелиця (БУ-2004)*

*Г. С. Чайка (БУ-2005)*

Світові тенденції професійної освіти відображають потреби в розвитку вищої школи, до яких відноситься посилення взаємозв'язку вищої школи зі світом праці і рух від поняття кваліфікації до поняття компетентності. Вважаємо, що розвиток професійної компетентності студентів залежить від їх відповідності професійним спрямуванням, оскільки, якщо людина вибирає професію, відповідну своїм типом особистості, то він зацікавлений в зростанні професійно важливих компетенцій і особистісних якостей, які забезпечать йому в подальшому найбільший успіх і кар'єрне зростання.

Саме їхня професійна компетентність є потужним фактором прискорення структурної перебудови економіки та забезпечення економічного зростання нашої країни. Ситуація, що склалася вимагає змін в характері професійної підготовки, які передбачають принципово новий підхід до її спрямованості, цілям, змістом і структурою.

Суть нового підходу до професійної підготовки полягає, перш за все, в суб'єктному розвитку і саморозвитку майбутнього економіста-менеджера, готового не транслювати певну суму знань і навичок, а на високому рівні творчо реалізовувати на практиці сучасні вимоги до професійної діяльності.

Формування професійної компетентності економіста-менеджера забезпечується сукупністю наступних соціально-педагогічних умов:

– всі види практик (навчальна, за профілем спеціальності, переддипломна) складають єдину систему;

– вибір форм і методів організації виробничої практики здійснюється з урахуванням індивідуально-вікових особливостей студентів;

– на кожному етапі практики застосовуються відповідні імітаційні (ігрові та неігрові) і неімітаційні методи створення реальних виробничих ситуацій і відносин: на етапах навчальної практики – використання ділових ігор, аналіз і вирішення конкретних виробничих ситуацій, виконання індивідуальних завдань; в період практики за профілем спеціальності та переддипломної – використання найбільш ефективних практико орієнтованих методів навчання: курсове і дипломне проектування.

Подолати труднощі, які можуть виникнути в процесі виробничої практики, можна при дотриманні наступних умов:

– цілеспрямованої, попередньої підготовки майбутніх економістів до процесу виробничої практики в рамках вивчення спеціальних дисциплін на основі застосування проблемно-модульної побудови вивчення змісту економічних дисциплін;

– використання діагностичних методик для виявлення труднощів майбутніх економістів в процесі виробничої практики;

– застосування в процесі виробничої практики різних видів діяльності з подолання труднощів майбутніми випускниками: проведення тренінгів, кейсів, рольових ігор, виконання завдань практичного характеру;

– створення ситуації успіху для майбутніх економістів в процесі виробничої практики

Інший ідеєю виробничої практики є програмно-варіативний підхід, що, з одного боку, передбачає засвоєння обов'язкових для всіх студентів знань, умінь, навичок, включення практикантів в заплановані види професійної діяльності, а з іншого – передбачає варіативність змісту і форм

діяльності, завдань, пропонувані студентам на вибір з урахуванням рівня їх професійної спрямованості, загально-освітньої і професійної підготовки, індивідуальних особливостей, добровільності вибору об'єктів роботи і видів діяльності. Загалом подібна стратегія поетапного залучення студентів економічних спеціальностей до практично орієнтованої діяльності в процесі виробничої практики забезпечує успішне виконання завдань стимулювання професійної самореалізації.

Підсумовуючи вище сказане, можна констатувати, що теоретичне навчання забезпечує оволодіння моделями побудови професійної діяльності в умовах виробничої практики, створюються сприятливі умови для досягнення певного рівня майстерності. Єдність теоретичного та практичного навчання в процесі виробничої практики реалізується за рахунок її структурності і системності побудови. На практиці професійний процес нероздільний і цілісний. Практична професійна підготовка майбутніх економістів – це поетапний процес перетворення професійного і особистого досвіду, в основі якого лежить оволодіння управлінським проектуванням і моделюванням. Майбутні економісти починають набувати досвіду спочатку в модельованих умовах на практикумах, а потім здійснюють практичну діяльність в умовах реального виробничого процесу на підприємстві (установі) – об'єкті проходження практики.

Слід підкреслити, у такій системі підготовки економістів високий ступінь їх «готовності» до практичної діяльності. Однак, при зміні спеціалізації, характеру діяльності та обов'язків, випускники вищого навчального закладу «вузького» типу стикаються з недоліком загальних фундаментальних економічних знань, що істотно ускладнює процес їх перепідготовки чи перепідготовки керівництва.

Тому одним з важливих напрямків підготовки економістів є навчання навичкам роботи з технологіями Big Data.

Необхідно навчити молодих фахівців правильно користуватися технологіями Big Data, тому актуальні зміни освітнього процесу в цьому напрямку.

Сучасний економіст не зобов'язаний глибоко занурюватися в тонкощі технологій, що дозволяють обробляти і аналізувати великі дані, але повинен розуміти основи, так як його метою, як і завданням менеджера, є правильна постановка задачі, а побудовою алгоритмів і створенням програм займаються профільні фахівці: математики і програмісти. Сьогоднішнім дієвим і популярним методом класифікації і прогнозування є метод дерев рішень (decision trees). Це спосіб представлення правил в ієрархічній послідовній структурі. Основа такої структури – відповіді «так» чи «ні» на ряд питань. Алгоритми конструювання дерев рішень складаються з етапів створення дерева (tree building) і скорочення дерева (tree pruning). В ході створення дерева вирішуються питання вибору критерію розщеплення і зупинки навчання (якщо це передбачено алгоритмом). В ході етапу скорочення дерева вирішується питання відсікання деяких його гілок. Так само широко застосовується метод Dynamic Quantum Clustering (DQC). Він працює без попереднього знання про ті структури, їх тип і топології, які можуть бути приховані в даних і виявлені в результаті його застосування. Парадигма – нехай дані говорять про себе самі. Завдання – «як шукати голку в багатовимірному стозі сіна, не знаючи, як вона виглядає, і не знаючи, чи є вона в цьому стозі». Метод добре працює з багатовимірними даними. Час аналізу лінійно залежить від розмірності.

Знання зазначених методів аналізу, а також знання про можливості вдосконалення модернізації цих методів дозволяють розширювати використання Big Data.

Безсумнівно, сьогодні найбільш цінним є володіння унікальною інформацією, що має таке значення з емпіричної



точки зору: грамотне управління і застосування знань. Фокус уваги сучасних компаній спрямований на клієнта. Компанії відійшли від застарілої маркетингової стратегії 4P (Product, Place, Price, Promotion) і перейшли до маркетингової стратегії 4C (Consistency, Content, Convenience, Contextual), більш того, це стало єдиною концепцією C-Customer.

Головною і основною цінністю сьгоднішніх компаній став клієнт. В тренді клієнт-орієнтованість організацій. У таких успішних клієнтоцентричних компаніях все більшу роль почали відігравати нематеріальні активи, що підтверджують цінність володіння знаннями і унікальною інформацією. З точки зору аналізу даних про клієнта, даних, отриманих в процесі вибудовування довірчих довгострокових відносин, це маркетингові активи. Якщо раніше, в період pull-економіки, фірми просто виробляли товар і представляли його на ринку, з огляду на загальні тенденції запитів суспільства, то в push-економіці, де клієнт має величезний вибір, компанії, щоб утримати споживачів, повинні шукати до них індивідуальний підхід і формувати унікальну торгову пропозицію з урахуванням побажань клієнта. Формування уявлення про життя клієнта в pull-економіці необхідно для створення єдиної зі споживачем екосреди. Ступінь довіри і лояльності клієнта визначає його вибір. Ціна, упаковка, навіть функціонал відходять на другий план у порівнянні з міцними налагодженими відносинами. Формування звички, створення зручних умов, шанобливе звертання, передбачення проблем і потреб створюють ефективний поле для утримання клієнта, яке формує у клієнта не просто прихильність, але звичку, створює зону комфорту. Крім того, зросла роль партнерств.

Роль управління всіма зазначеними процесами і можливостями зростає настільки, що саме знання стають основною конкурентною перевагою компанії на сучасному ринку. Важливо сказати, що, незважаючи на вищезазнані

тенденції значних змін кон'юнктури, мета компаній як і раніше полягає в збільшенні власної вартості, підвищенні своєї інвестиційної привабливості, розвитку і розширенні свого бізнесу.

На наш погляд основна проблема в даному контексті, в неточності побудови прогнозів розвитку бізнесу, які допомагають приймати сучасні рішення на основі оцінки і прогнозів майбутньої вартості та інвестиційної привабливості компаній. Стандартні методи і алгоритми роботи на етапах збору, зберігання, інтерпретації, аналізу даних застаріли, оскільки вони працюють з даними старого типу. Для роботи з новими даними сьогодні пропонуються когнітивні технології. Вони допомагають значно збільшити швидкість обробки даних. Крім цього, на відміну від звичних «пошукачів», які видають дуже обмежений перелік джерел інформації у відповідь на наш запит, когнітивні технології здатні на основі аналізу безперервно оновлюються баз даних сформулювати рішення і надати його в відповідь на запит.

Таким чином, навчання сучасних економістів має орієнтуватися на практичний досвід роботи найбільших і успішних компаній, ґрунтуватися на роботі з актуальною інформацією, з вдосконаленими аналітичними методами, застосовуваними в маркетинговій діяльності клієнт-орієнтованих організацій, використанні при цьому елементів стратегічного, статистичного, математичного, системного, стохастичного, імовірнісного та інших видів аналізу. Серед них: А/В-тестування, патерн-аналіз, вивчення правил асоціації, предикативне моделювання, принципи класифікації, побудова та аналіз регресії, кластерний аналіз, аналіз настроїв, методи об'єднання та інтеграції даних, методи обробки сигналів, ансамблевий навчання, просторовий аналіз, вивчення генетичних алгоритмів, статистика, машинне навчання, контрольоване і самостійне навчання, мови програмування, симуляція,

вивчення процесів нейронних мереж, аналіз часових рядів, аналіз взаємозв'язків, способи візуалізації.

Важливо, що сукупною роботою прикладних і фундаментальних наук повинно бути навчання студентів ефективній роботі з даними, формування більш глибокого уявлення фінансових процесів і процесів інших галузей, які інтегрують і в фінансовий сектор. Конкурентною перевагою грамотного фінансового фахівця повинна бути неможливість субсидування його знань і навичок їх застосування. Нові ідеї, нові запити з використанням нових технологій зобов'язують випереджати час результативними економічними рішеннями.

## **2.10 ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ РЕАЛІЗАЦІЇ КОНЦЕПЦІЇ БЕЗПЕРЕРВНОГО НАВЧАННЯ**

*В. Ю. Бабаєв,  
канд. держ. упр., доцент  
О. Л. Войно-Данчишина,  
канд. юрид. наук, доцент*

В останні роки концепція освіти протягом усього життя людини (Lifelong Education) з усіма її перевагами – гнучкістю, різноманітністю і доступністю в часі і просторі набуває особливої актуальності. Подібна освіта, окрім адаптації до змін у професійній діяльності, безперервного розвитку людської особистості, знань і навичок, здатності виносити судження і приймати різні рішення, має допомогти людині зрозуміти саму себе і навколишнє середовище, сприяти виконанню її соціальної ролі в процесі праці і життя в суспільстві [11].

Концепція навчання протягом усього життя передбачає необхідність і можливість здобування на кожному життєвому етапі тих блоків інформації, які необхідні людині для отримання своєї професійної компетентності, працевлаштування, підприємництва, рівних можливостей.

Освіта впродовж усього життя формується під впливом соціального замовлення і як відповідь на індивідуальний запит та право людини на отримання знань.

Учені наголошують, що нині щорічно оновлюється близько 5% теоретичних і 20% професійних знань. Одиниця виміру старіння знань фахівця, прийнята у США – період „напіврозпаду” компетентності, тобто зниження її на 50% унаслідок появи нової інформації, показує, що за багатьма професіями цей період настає менш ніж через 5 років, тобто стосовно до нашої системи вищої освіти часто раніше, ніж

закінчується навчання. Вирішення проблеми полягає в переході до освіти протягом життя, де базова освіта періодично повинна доповнюватися програмами додаткової освіти й організовується не як кінцева, завершена, а лише як основа, фундамент, що доповнюється іншими програмами. Це вимагає, що випускник вузу крім отриманих знань у вузькій професії повинен на студентській лаві розвинути свої здатності до навчання протягом усього професійного життя, розвинути навички комунікації, адаптивності, самовдосконалення, організаційної й групової ефективності та низку інших якостей [12].

За матеріалами звіту Світового економічного форуму щодо майбутнього робочих місць за 2020 рік, для працівників, які працюють на своїх посадах, частка основних навичок, які зміняться протягом наступних п'яти років становить 40%, а 50% усіх працівників потребуватимуть перекваліфікації [5].

Досліджуючи досвід ЄС у цьому аспекті, слід відмітити, що для формування європейського освітнього простору Європейська Комісія розробила пакет базових заходів, які стосуються:

- ключових компетентностей для навчання впродовж життя;
- цифрових навичок;
- спільних цінностей та інклюзивної освіти [1]/

У Європейському союзі ключовими компетенціями навчання впродовж життя, які є фундаментальними для кожної людини в суспільстві, що засноване на знаннях, є:

1. Спілкування рідною мовою: здатність висловлювати та інтерпретувати поняття, думки, почуття, факти та думки як усно, так і письмово.

2. Спілкування іноземною мовою: як зазначено вище, але включає навички посередництва (тобто узагальнення, перефразування, тлумачення чи переклад) та міжкультурне розуміння.

3. Математична, наукова та технологічна компетентність: чітке володіння рахунком, розуміння природного світу та здатність застосовувати знання та технології до сприйманих потреб людини (таких як медицина, транспорт чи зв'язок).

4. Цифрова компетентність: впевнене та критичне використання інформаційно-комунікаційних технологій для роботи, відпочинку та спілкування.

5. Уміння вчитися: здатність ефективно управляти власним навчанням як індивідуально, так і в групах.

6. Соціальні та громадянські компетенції: здатність ефективно та конструктивно брати участь у своєму соціальному та професійному житті та брати активну і демократичну участь, особливо у спільнотах, що дедалі різноманітніші.

7. Компетенції ініціативи та підприємництва: здатність перетворювати ідеї на дії за допомогою творчості, інновацій та ризику, а також здатність планувати та керувати проектами.

8. Культурна обізнаність та самовираження: здатність оцінювати творчу важливість ідей, переживань та емоцій у цілому ряді засобів масової інформації, таких як музика, література, візуальне та сценічне мистецтво [3].

Багато країн-членів ЄС прийняли національні або регіональні стратегії навчання впродовж життя, що пов'язані з реформами, такими як розробка та адаптація їх національних систем кваліфікацій до європейських ("EQF"). Проте впровадження стратегій навчання впродовж життя залишається проблемою у Європі: сьогодні лише половина країн-членів мають такі стратегії [4].

За офіційною інформацією Європейської комісії, ЄС стикається з нестачею кваліфікації, зокрема в галузях STEM (science, technology, engineering, mathematics) – науці, технологіях, техніці та математиці, а також у деяких медичних професіях та викладацькій роботі. Європейська комісія рекомендує країнам ЄС постійно та активно діяти, щоб

забезпечити постійний розвиток навичок та зберегти економічну конкурентоспроможність. Акцентується необхідність заохочувати більше громадян до вивчення предметів, за яких існує нестача кваліфікації та попит на робочу силу. Крім того, всі студенти повинні набути передових поперечних навичок та ключових компетентностей, які дозволять їм досягти успіху після закінчення навчання. Ці навички включають цифрові компетентності високого рівня, рахування, критичне мислення та навички розв'язання проблем. Існує також гостра потреба у гнучких, інноваційних методах викладання та навчання, спрямованих на підвищення ефективності навчання, одночасно створюючи більше можливостей для студентів у вищих навчальних закладах [1].

Менеджери сучасних міжнаціональних корпорацій при доборі працівників акцентують увагу на таких компетенціях, як здатність і вміння навчатися, вміння долати перешкоди, винахідливість і відданість ідеї.

Такі ж компетенції акцентовано як важливі для системи безперервного навчання ЄС і США. При цьому компетенція «уміння вчитися» визначається як здатність продовжувати та наполегливо вчитися, організовувати власне навчання, в тому числі завдяки ефективному управлінню часом та інформацією як індивідуально, так і в групах. Ця компетентність включає усвідомлення власного навчального процесу та потреб, виявлення наявних можливостей та здатність долати перешкоди для успішного навчання. Ця компетенція означає отримання, обробку та засвоєння нових знань та навичок. Навчання вчитися залучає тих, хто навчається, спираючись на попереднє навчання та життєвий досвід, щоб використовувати та застосовувати знання та навички в різних контекстах: вдома, на роботі, в освіті та навчанні [1–4].

Важливими є такі основні знання, навички та здатності, що пов'язані з компетенцією «уміння вчитися»:

1. Якщо навчання спрямоване на конкретні професійні вміння і компетенції, людина повинна знати перелік необхідних компетенцій, знань та навиків. Людина, що навчається, має усвідомлювати які навчальні стратегії є вдалими (або необхідними), що є сильними та слабкими сторонами її навичок та кваліфікації, а також бути здатною до пошуку можливості для освіти та навчання з доступною інформаційною та методичною підтримкою.

2. Уміння вчитися вимагає набуття таких основних навичок, як грамотність, рахування та навички ІКТ, які необхідні для подальшого навчання. Ці навички дозволять людині отримати доступ, обробити та засвоїти нові знання та вміння. Це вимагає ефективного управління своїми формами навчання, кар'єри та роботи, і, зокрема, формування здатності наполегливо навчатися, концентруватися протягом тривалих періодів та критично обмірковувати цілі та завдання навчання.

3. Позитивне ставлення – це навик, що включає мотивацію та впевненість продовжувати та досягати успіхів у навчанні впродовж усього життя. Ставлення до навчання підтримує як сам процес навчання, так і здатність особистості долати перешкоди та зміни. Бажання застосувати результати попереднього навчання, життєвий досвід та допитливість, шукати можливості для навчання та застосовувати навчання у різних життєвих контекстах є важливими елементами позитивного ставлення [1].

Для системи безперервного навчання в Україні важливими з точки зору підготовки фахівців, які зможуть успішно конкурувати на відкритих ринках з фахівцями розвинутих країн, важливим є формування таких саме додаткових компетенцій. У цьому контексті важливими для конкурентоспроможності підготовлених фахівців, на нашу думку, є компетенції цифрової грамотності і гігієни, уміння вчитися, активність, ініціативність і підприємництво.



Цифрова компетентність передбачає впевнене та критичне використання технологій інформаційного суспільства (ТІС) для роботи, відпочинку та спілкування. Це підкріплюється базовими навичками в галузі ТІС: використання комп'ютерів для отримання, оцінки, зберігання, виробництва, представлення та обміну інформацією, а також для спілкування та участі у професійних та соціальних мережах через Інтернет. Основними знаннями, навичками та здатностями, пов'язаними з цією компетенцією є:

1. Цифрова компетентність вимагає чіткого розуміння та знання сутності, ролі та можливостей ТІС у повсякденному житті. Сюди відносяться основні комп'ютерні програми щодо обробки текстів, електронних таблиць, баз даних, зберігання та управління інформацією, а також розуміння можливостей та потенційних ризиків Інтернету та спілкування через електронні носії (електронна пошта, мережеві інструменти) для роботи, відпочинку, навчання та досліджень. Особи, що навчаються, повинні розуміти як ТІС можуть підтримувати творчість та інновації, бути обізнаними з питань обґрунтованості та надійності наявної інформації, а також з правових та етичних принципів, пов'язаних з інтерактивним використанням ТІС.

2. Необхідні навички включають вміння шукати, збирати та обробляти інформацію та використовувати її критично і систематично, оцінювати релевантність та відрізнити реальне від віртуального, розпізнавати запозичення. Люди повинні мати навички використання різних інструментів для отримання, представлення та розуміння складної інформації, а також можливість доступу, пошуку та використання Інтернет-послуг. Також, вони повинні мати можливість використовувати ТІС для підтримки критичного мислення, творчості та інновацій.

3. Використання ТІС вимагає критичного та рефлексивного ставлення до наявної інформації та відповідального

використання інтерактивних засобів масової інформації. Зацікавленість у залученні до спільнот та мереж у культурних, соціальних та/або професійних цілях також відноситься до цієї компетенції [1].

Цифрове навчання передбачає ідею орієнтованого на учня, самостійного навчання та інших інноваційних навчальних практик, таких як змішане та гібридне навчання, створення нових навчальних середовищ, зокрема, P2P (однорангове навчання) та MOOC (масові відкриті онлайн-курси). Це дозволяє учням визначати власний шлях та швидкість навчання [4].

Цифрове навчання і цифрова гігієна сьогодні повинна бути однією з основних дисциплін, що формують базові компетенції при навчанні не тільки дорослих, а й студентів і школярів, проте система освіти в Україні ще не спрямована на превентивне навчання через низку проблем, серед яких є такі:

– недостатній рівень якості загальної і професійної освіти, яка не відповідає вимогам сучасної економічної та інноваційної діяльності (застаріла матеріально-технічна база системи освіти, недостатність самомотивації населення до навчання, старіння професорсько-педагогічного персоналу, відсутність чітких зв'язків освіти з середнім та великим бізнесом, відсутність мотиваційної політики держави у сфері освіти);

– диспропорції у професійно-кваліфікаційній структурі підготовки кадрів, її невідповідність потребам сучасного виробництва, слабкий рівень співпраці навчальних закладів з підприємствами у процесі підготовки кадрів;

– нерозвиненість системи післядипломної освіти, недостатній рівень підвищення кваліфікації кадрів на виробництві. Середній період підвищення кваліфікації складає 8,5 року, а цього недостатньо для інноваційного розвитку виробництва (НТП вимагає 3 роки) [6].

Потребує вдосконалення і система перепідготовки фахівців з економіки, для реалізації програми «навчання впродовж життя» і можливості оновлювати економічні знання протягом усієї професійної діяльності необхідна відповідна інфраструктура [9].

Фахівці наголошують, що сучасна ситуація на ринку праці в Україні така, що потрібні працівники, здатні працювати в різних сферах, які вміють екстраполювати ідеї з однієї професійною області в іншу. Практика показує, найбільшим попитом користуються фахівці, що мають дві і більше вищих освіти, одна з яких – економічна. У світі зростає попит на фахівців нового покоління – розроблювачів високих технологій, що володіють методами економічного моделювання, прогнозування та управління [13].

Проте, сьогодні існує протиріччя між економічною освітою і сучасним бізнесом, якому необхідні практико-орієнтовані фахівці. Досвід набутий у сфері освіти не задовольняє зростаючих вимог бізнесу щодо знань випускників вищих навчальних закладів. Суттєвою проблемою є невідповідність ринку вищої економічної освіти ринку праці. Зокрема, вчені відзначають, що не зважаючи на перенасиченість ринку молодими дипломованими спеціалістами з економіки та обмежену можливість їх працевлаштування, що пов'язано, з однієї сторони, з кризовою ситуацією в економіці, а з іншого боку, з недостатнім рівнем їх якості, престижність економічної освіти в Україні не зменшується. Частка студентів, які отримують вищу економічну освіту в Україні складає майже третину [9].

Окремо експерти виділяють проблеми вузької професійної спеціалізації економічної освіти, низьку якість наукових досліджень, недостатнє фінансування системи освіти в цілому, недостатній рівень знань іноземних мов, що особливо актуально, оскільки значну роль в сучасній економіці

відіграють світові економічні взаємозв'язки [9].

Повертаючись до питань безперервної освіти, слід відмітити, що основна аудиторія безперервної освіти – дорослі люди. Метою навчання є перепідготовка, підвищення кваліфікації і культурного рівня людей, які подолали вік базового навчання. Тому системи безперервного навчання повинні врахувати особливості навчання дорослих. Безперервне навчання орієнтується на постійне вдосконалення і цілісний розвиток людини як особистості протягом усього її життя, підвищення можливостей її трудової і соціальної адаптації у світі, що швидко змінюється [2].

Учені виділяють чотири етапи розвитку системи безперервної освіти:

1) 50-ті – початок 60-х років. На цьому етапі безперервна освіта трактувалася як ліквідація недоліків шкільної освіти дорослих або як подальше поповнення знань, обумовлене життєвою необхідністю;

2) 60-ті роки. На даному етапі безперервна освіта розглядалася як механізм підвищення кваліфікації;

3) кінець 60-х рр. Безперервна освіта вважається за необхідне для здобуття кваліфікації для роботи у різних сферах;

4) з середини 70-х рр. Робиться акцент на освіті, яка адаптує людину до життя в сучасному суспільстві [6].

У змісті безперервної освіти прийнято виділяти три основні значимі компоненти, пов'язані з навчанням дорослого населення: навчання грамотності в широкому сенсі, включаючи комп'ютерну, функціональну, соціальну та ін.; професійне навчання, що включає професійну підготовку, перепідготовку, підвищення кваліфікації (job qualification); загальнокультурну додаткову освіту, не пов'язану із трудовою діяльністю (life qualification) [1].

Сьогодні важливо не лише розвивати безперервність

навчання, а й створити конкурентоспроможну систему освіти. На думку вчених, освіта має виконувати три головні завдання:

- вона повинна формувати у людини здатність перетворювати отримувану інформацію на знання;
- створювати базу для того, щоб людина вміла відділяти головне від неістотного;
- вона має спонукати допитливість, інтерес до нового, отримувати задоволення від процесу навчання.

Це створює передумови для того, щоб ефективно вчитися надалі протягом всього життя [6].

Зростає різноманіття пізнавально-інформаційних запитів різних верств населення неможливо задовольнити в рамках існуючих форм традиційної освіти. Загострюється проблема невідповідності сформованої системи освіти новим потребам суспільства й людини. Це породжує вимогу іншого підходу до організації масової освітньої діяльності дорослих – навчання повинне відповідати різнорівневим інтересам і можливостям громадян, органічно вписуватися в їхній спосіб життя, враховувати специфіку запитів того чи іншого контингенту й навіть окремих груп населення. Процеси безперервної освіти розуміються тепер не тільки як „навчання протягом життя” (lifelong learning), а й як „навчання шириною в життя” (lifewide learning). Останнє акцентує увагу на розмаїтті видів освіти – формальній, неформальній, інформальній, – які супроводжують будь-яку сферу життєдіяльності сучасної людини [12].

Вітчизняні дослідники слушно виділяють такі основні шляхи реалізації програми безперервної освіти:

- забезпечення наступності змісту та координації навчальної діяльності на різних етапах освіти, що є продовженням попередніх;
- формування потреби й здатності особистості до само-навчання;

- оптимізація системи перепідготовки працівників і підвищення їх кваліфікації;
- створення інтегрованих навчальних планів та програм;
- запровадження і розвиток дистанційної освіти;
- формування системи навчальних закладів для забезпечення освіти дорослих відповідно до потреб особистості та вимог ринку праці [10].

Основними вимогами до навчального процесу, який сьогодні мають забезпечити системи безперервного навчання, є індивідуалізація, релевантність і орієнтація на практичний, прикладний результат. Тому основними якостями систем, в яких реалізуються ці вимоги, будуть адаптивність і інтелектуальність, а також здатність підтримувати прикладний характер навчального процесу [8].

Модель освітнього процесу за вимогами безперервного навчання на відміну від класичного дистанційного навчання має містити такі етапи:

- 1) визначення освітніх потреб і цілей учня;
- 2) визначення вже наявних у учня знань та навичок, що відповідають цілям навчання;
- 3) побудова і адаптивна підтримка релевантного навчального процесу на основі відомостей отриманих на 1-му і 2-му етапах.

У цьому контексті освітні тенденції і розвиток інформаційних технологій вимагають застосування в системах дистанційного навчання наступних характеристик і функцій:

- адаптивність;
- урахування попередніх знань та досвіду студентів;
- більш ефективне управління навчальним контентом з можливістю повторного використання і поступального розвитку контенту, накопичення та міждисциплінарних зв'язків;
- генерація навчального курсу;

– інтелектуалізація соціальних мереж для освіти; інтелектуалізація контролю знань [8].

Заслугує на увагу досвід ХГУ «НУА» щодо організації та змістовного наповнення системи безперервної освіти. В університеті успішно функціонує факультет післядипломної освіти, де проводиться перепідготовка дорослої аудиторії за трьома спеціальностями.

Базовими принципами та особливостями функціонування факультету є такі:

1. Навчальний процес побудований з урахуванням вікових та професійних особливостей слухачів факультету (індивідуальний графік навчання, можливість вивчати окремі предмети дистанційно, врахування специфіки базової освіти слухачів і ін.).

2. Професорсько-викладацький склад включає досвідчених теоретиків, фахівців-практиків і успішних бізнесменів, відомих тренерів, що дозволяє здійснювати навчальний процес в руслі нових, життєво важливих, практичних і перспективних завдань виробництва і управління (95% викладачів факультету мають вчені ступені і звання).

3. Сучасне матеріально-технічне забезпечення навчального процесу (спеціалізовані комп'ютерні та мультимедійні аудиторії, наявність Wi-Fi зон).

4. Можливість гнучкого реагування навчальних планів на мінливі запити ринку праці.

2. Моральна чистота і прозорість навчального процесу.

3. Численні міжнародні контакти, завдяки яким у слухачів є можливість участі зарубіжних стажуваннях і програмах.

Підготовка фахівців економічного профілю проводиться за освітньою програмою «економіка і підприємництво», яка передбачає поглиблену правову підготовку, набуття навичок створення власного бізнесу, опанування професійними

стратегіями, зокрема, власника бізнесу, економіста-аналітика, менеджера, співробітника планово-економічного відділу та ін. При цьому особлива увага приділяється формуванню таких компетенцій, як креативність та інноваційність мислення, підприємництво, цифрові навички, навички раціонально опановувати навчальний матеріал та самостійно виділяти ключові моменти та найголовнішу інформацію.

Найбільш важливою компетенцією з позицій професійного зростання є ініціативність та підприємливість.

Розкрити цю компетенцію можна так: почуття ініціативи та підприємництва стосується здатності людини перетворювати ідеї в дії. Це включає творчість, інновації та прийняття ризиків, а також здатність планувати та керувати проектами для досягнення цілей. Це допомагає людям не лише у повсякденному житті вдома чи в суспільстві, але й на робочому місці, через усвідомлення контексту їхньої роботи та вміння використовувати можливості, що з'являються. Складовою цієї компетенції є усвідомлення етичних цінностей.

Основними знаннями, навичками та здібностями, які пов'язані з цією компетенцією є:

1. Необхідні знання включають здатність визначати наявні можливості для особистої, професійної та / або ділової діяльності, включають проблеми "загальної картини", зокрема, широке розуміння функціонування економіки та можливості та проблеми, з якими стикається роботодавець чи організація. Люди мають знати про етичну позицію підприємств та про те, як вона реалізується на практиці, зокрема, за допомогою чесної торгівлі чи соціальних (соціально-відповідальних) підприємств.

2. Навички щодо ініціативного управління проектами (включаючи, здатність планувати, організовувати, керувати, делегувати, аналізувати, спілкуватися, реформувати, оцінювати та фіксувати), ефективного представництва та ведення переговорів, а також здатності працювати як індивідуально так



і спільно в командах. Надзвичайно важливим є уміння виважено приймати рішення, визначати свої сильні та слабкі сторони, а також оцінювати ризики і ризикувати тоді, коли це виправдано.

3. Підприємницьке ставлення характеризується ініціативністю, активністю, незалежністю та інноваціями як в особистому та соціальному житті, так і на роботі. Це також включає мотивацію та рішучість у досягненні цілей, будь то особисті цілі, чи спільні з іншими членами колективу професійні цілі [1].

У рамках своєї місії – надання можливості для формування і самовдосконалення всебічно і гармонійно розвиненої особистості протягом усього життя – Народна українська академія протягом 20 років свого існування сформулювала і реалізувала свої завдання. Основним пріоритетом освіти дорослих є формування фахівця нового типу, вона повинна надавати можливості слухачеві не тільки здобувати додаткові професійні компетенції, а й коригувати соціальні орієнтації, розвивати особистісні якості, навчити адаптуватися до змін в суспільному і професійному житті. Саме виходячи з цих характеристик будується навчальний процес і формуються навчальні програми на факультеті післядипломної освіти.

Навчальні плани за фахом «Економіка» складаються, виходячи з нормативних вимог і необхідності доповнити традиційну університетську освіту новітніми компетенціями, без яких сучасний фахівець не зможе конкурувати на ринку праці. Слід зазначити, що новітні курси та інноваційні методи викладання апробуються і використовуються в системі післядипломної освіти ефективніше, ніж в більш консервативному основному освіту. Навчальні плани і програми перепідготовки фахівців коригуються фахівцями-економістами щорічно. Післядипломна освіта має ряд особливостей, про що чимало сказано фахівцями. І ці особливості частково переформулюються зі

специфікою смарт-освіти, що говорить про перспективи його відпрацювання у дорослої аудиторії слухачів. Персоніфікація та адаптація навчання є одними з основ смарт-освіти. І в той же час, саме ці особливості має освіта дорослих людей, так як вона відбувається без відриву від професійних, соціальних і кар'єрних сфер життя. А тому індивідуалізація навчання, вибудовування навчальної стратегії, створення контенту під конкретного учня найбільш прийнятні для післядипломної освіти.

Слухачі часто змушені вчитися дистанційно в силу професійної зайнятості, для чого також найбільш підходить смарт-середовище, коли інформаційний простір є простором для навчання, місцем для роботи і невід'ємною частиною життєвого простору сучасної людини. Навчання може здійснюватися в будь-якому місці. Основним елементом в освітньому процесі, що дозволяє зняти часові та просторові обмеження, стає актуальний освітній контент, який знаходиться в створених репозиторіях. Смарт-середовище дозволяє гнучко враховувати індивідуальні можливості слухачів (вихідний рівень знань, досвід, навички, стиль навчання), їх переваги. Саме мобільність, повсюдність і безперервність забезпечують максимальну ефективність процесу навчання для дорослих слухачів і є найважливішими характеристиками смарт-освіти [7].

З моменту свого заснування Народна українська академія окрім перепідготовки фахівців займається організацією короткострокових освітніх програм і курсів, цільовою аудиторією яких стають як представники бізнес-середовища міста, так і студенти і викладачі академії. В цьому напрямку діяльності – бізнес-освіті – використовуються сучасні технології та методи навчання, які орієнтовані на практичну складову навчання, оскільки припускають максимальне використання їх в реальному житті. Головним в такому

навчання є не отримання значного обсягу знань, а підвищення ефективності діяльності. Зміст курсів, програм тренінгів постійно вдосконалюється і коригується залежно від запитів бізнес-середовища. Популярними є курси, що пов'язані з освоєнням нових методів управління бізнесом і виробництвом. З'являються різні програми прикладного характеру, які допомагають організувати робоче місце, зміст професійної діяльності, оптимізувати робочий час, урізноманітнити форми самореалізації людини. Усе частіше вводяться дисципліни, пов'язані з оволодінням, так званими, універсальними "м'якими навичками": вміння працювати в команді, ефективно використання робочого часу, мобільність, навички ефективної комунікації і т.д.

У 2014 році відкрився новий актуальний і затребуваний напрям підготовки – «Іт-менеджмент», який орієнтований на підготовку для роботи в Іт-компаніях фахівців з інших сфер з метою підвищення їх конкурентоспроможності на ринку праці в умовах швидкої зміни бізнес-середовища, зростаючих інформаційних потоків і розуміння інформації як потужного ресурсу розвитку і управління бізнесом.

З 2012 року факультетом здійснюється набір на спеціальність «Магістр бізнес адміністрування». У 2014 році почала роботу група Mini-MBA «Антикризове управління». Програма побудована як серія практико-орієнтованих модулів, розроблених спеціально для тих, хто вже володіє власним бізнесом або збирається відкрити нову справу, а також для менеджерів, що запланували розвиток своєї управлінської кар'єри в певній сфері діяльності. Курс спрямований на комплексне навчання функціональних менеджерів у напрямку антикризовий менеджмент і включає розробку антикризової програми стратегічного розвитку, практичні інструменти використання кризових явищ для розвитку бізнесу.

Підсумовуючи, слід зазначити, що сьогодні проблема

побудови системи безперервного навчання, адекватної вимогам економіки є не лише для України. У аналітичних матеріалах Світового економічного форуму щодо майбутнього робочих місць за 2020 рік наголошується, що у розвинутих та інших країнах розриви в навичках продовжують залишатися великими, оскільки протягом найближчих п'яти років змінюються затребувані навички на різних робочих місцях. Навиками, які стають найбільш затребуваними серед роботодавців є такі, як критичне мислення та аналіз, здатність вирішення проблем, навички самоуправління, активне навчання, стійкість, толерантність до стресу та гнучкість. У середньому, за оцінками компаній, близько 40% робітників потребуватимуть перекваліфікації через шість місяців або менше, а 94% керівників підприємств очікують, що більше 65% працівників отримають нові навички на роботі [5].

Вісімдесят чотири відсотки роботодавців налаштовані на швидку цифровізацію робочих процесів, включаючи значне розширення віддаленої роботи – з можливістю переведення на неї 44% робочої сили. Обсяги Інтернет-навчання та тренінгів сьогодні зростає, але вони виглядають по-різному для тих, хто працевлаштований, і тих, хто не працює. Кількість осіб, які за власною ініціативою шукають можливостей для навчання в Інтернеті, зросла в чотири рази, у п'ять разів збільшився рівень надання роботодавцями можливостей онлайн-навчання своїм працівникам та в дев'ять разів збільшився набір учнів, які отримують доступ до Інтернету. Зайняті роблять більший наголос на курсах розвитку особистості, де спостерігається зростання 88%. Ті, хто безробітний, роблять більший акцент на вивченні цифрових навичок, таких як аналіз даних, інформатика та інформаційні технології [5].

Таким чином, для реалій України в умовах глобальних викликів потрібна системна робота щодо модернізації системи навчання впродовж життя дорослої аудиторії. Необхідно

змінювати форми навчання, зміст навчання, механізми і технології формування компетенцій. Не слід забувати, що західна модель безперервної освіти для дорослих, що спрямована на формування набору компетенцій для практичного застосування у сфері бізнесу не доцільна для України в контексті історичного розвитку нашої країни. В Україні має бути розбудована змішана модель навчання впродовж життя, яка має формувати глибокі гуманітарні знання (які необхідні для стабільного функціонування громадянського суспільства і, відповідно, ринкової економіки), глибокі економічні професійні знання і, водночас, компетенції для практичного застосування у бізнесі (ініціативність, підприємливість, цифрова освіченість, цифрова гігієна і етика, самоорганізація, самомотивація та ін.). Безумовною основою такої моделі має бути вміння навчатися, вміння осмислювати, абстрагувати, усвідомлювати, узагальнювати і аналізувати, відчувати свою ментальну ідентичність. Формування такої моделі дозволить забезпечити конкурентоспроможність національної робочої сили в економіці України в умовах відкритих кордонів та технологічних і економічних розривів між країнами світу.

### **Список використаних джерел**

1. *European Education Area onon* [online]. Available at: [https://ec.europa.eu/education/education-in-the-eu/european-education-area\\_en](https://ec.europa.eu/education/education-in-the-eu/european-education-area_en) [Accessed 28.09.2020].
2. *Key competences for lifelong learning – a european reference framework* [online]. Available at: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32006H0962> [Accessed 28.09.2020].
3. *Lifelong learning – key competences* [online]. Available at: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=LEGISSUM:c11090> [Accessed 30.09.2020].

4. Skills and qualifications. [online] *The Lifelong Learning Platform*. Available at: <https://lllplatform.eu/policy-areas/skills-and-qualifications/> [Accessed 25.09.2020].

5. The Future of Jobs Report 2020. [online] *The World Economic Forum*. Available at: <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020/in-full/executive-summary#executive-summary> [Accessed 28.09.2020].

6. Бабич М. С. Безперервна освіта (освіта впродовж життя) – умова підвищення національної конкурентоспроможності. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2015. № 5. Т. 1. С. 50-53

7. Войно-Данчишина, О. Л. (2019). Последипломное образование: smart-подходы к развитию. В: : Е. В. Астахова и др., ред. *Smart-образование в smart-обществе: возможные пути адаптации*. Харьков, с. 68–70.

8. Гагарін, О. О., Титенко, С. В. *Дослідження і аналіз методів та моделей інтелектуальних систем безперервного навчання* [online]. Available at: [http://www.setlab.net/?view=Tytenko\\_KPIJ](http://www.setlab.net/?view=Tytenko_KPIJ) [Accessed 28.09.2020].

9. Гура, А. О. (2016). Сучасні тенденції розвитку економічної освіти в Україні. *Модернізація структури та змісту економічної освіти на засадах комплексного формування*, с. 10–14.

10. Маркозова, О. О. (2016). Навчання впродовж життя – необхідна передумова досягнення життєвого успіху людини. *Вісник Національного університету «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого»*, 2 (29), с. 198–205.

11. Марон, А. Е., Ховалыг, Н. К. (2007). Современные тенденции развития последипломного образования взрослых. *Человек и образование*, ½, с. 21–28.

12. *Освіта протягом життя: світовий досвід і українська практика* [online]. Available at:

<https://niss.gov.ua/doslidzhennya/gumanitarniy-rozvitok/osvita-protyagom-zhittya-svitoviy-dosvid-i-ukrainska-praktika> [Accessed 20.09.2020].

13. Федоренко, В. Г., Федоренко, С. В. (2017). Економічна освіта України в інтеграційно-новітніх різнорівневих системах. *Економіка та держава*, 2, с. 4–6.

## **ВИСНОВКИ**

Підводячи підсумки слід акцентувати, що настав саме той момент, коли активна співпраця бізнесу та університетів у розробці навчальних програм і профорієнтування студентів може стати найбільш взаємовигідною: підприємства матимуть змогу «вирощувати» спеціалістів із необхідними професійними навичками, а університети, замість порожніх, ефемерних обіцянок щодо можливостей подальшого працевлаштування у тій чи іншій галузі, залучатимуть студентів до навчання за оновленими програмами, демонструючи реальні кар'єрні перспективи від бізнес-партнерів.

З точки зору прискорення навчання, фактор часу став настільки критичним, що навіть «корисна» діяльність, розтягнута в часі, руйнує вартість, а не створює. Тому актуальною є зміна парадигми в освіті – перехід від жорсткої часової прив'язки («time-based learning») до навчання, орієнтованого на досягнення конкретних результатів («proficiency-based learning») в максимально короткі терміни, що добре працює з проектним форматом навчання.

В Україні має бути розбудована змішана модель навчання впродовж життя, яка має формувати глибокі гуманітарні знання (які необхідні для стабільного функціонування громадянського суспільства і, відповідно, ринкової економіки), глибокі економічні професійні знання і, водночас, компетенції для практичного застосування у бізнесі (ініціативність, підприємливість, цифрова освіченість, цифрова гігієна і етика, самоорганізація, самомотивація та ін.). Безумовною основою такої моделі має бути вміння навчатися, вміння осмислювати, абстрагувати, усвідомлювати, узагальнювати і аналізувати, відчувати свою ментальну ідентичність. Формування такої моделі дозволить забезпечити конкурентоспроможність національної робочої сили в економіці України в умовах



відкритих кордонів та технологічних і економічних розривів між країнами світу.

Підготовка економістів на факультеті «Бізнес-управління» за формулою «економіка та право», яка в стінах НУА здійснюється вже майже 30 років, сама по собі передбачає «філософію» багатогранності, стійкості до різних навколишніх факторів та наявність у випускника даного факультету навичок вирішення бізнес-задач комплексно та широко планово. Такий підхід є передумовою побудови навчального процесу за принципом «навчити вчитися», який вже доволі успішно реалізується на факультеті. Отже, теза «навчити вчитися» повинна стати фундаментальним девізом та конкурентною перевагою факультету. Такий підхід, беззаперечно наповнений глибоким змістом та є фундаментом побудови освітнього процесу як такого, але до того ж надзвичайно відповідає вищезгаданім викликам сьогодення.

Особливою уваги в контексті сучасного розвитку факультету набуває взаємодія університету з стейкхолдерами. Представники бізнесу і вищої школи, на жаль, по-різному визначають перешкоди, які заважають їхньому партнерству. Як університет може забезпечити ефективну особисту стратегію випускника на тривалих інтервалах в умовах невизначеності? Перша умова, незважаючи на її зовнішній сарказм, є обов'язковою для підготовки наших студентів: підтримувати й розвивати вміння читати та писати. Уміння розуміти й генерувати вербальну інформацію в умовах тотальної цифровізації економіки та суспільства – це, можливо, і мала, але гарантія збереження свободи вибору.

Професіоналізм майбутніх економістів не може обмежуватися та визначатися лише фаховою підготовкою, оскільки загальна ефективність його діяльності значною мірою залежить від: сформованості вмінь фахівця зорганізуватись і використати набуті знання, вміння, навчальний та життєвий досвід в

певній професійній ситуації; вміння знайти та проаналізувати необхідну інформацію; вміння залагоджувати конфліктні ситуації та знаходити компромісні рішення; рівня професійної комунікативної компетентності та уміння вести діалог тощо. Саме блок гуманітарних дисциплін відіграє важливу роль у формуванні творчої і гармонійної особистості майбутнього економіста, сприяє розвитку його світогляду, навичок професійного спілкування, комунікабельності та, загалом, підтриманню позитивного іміджу випускника університету.

Посада економіста на підприємстві є однією з найменш регламентованих посад, що дає значну свободу в ухваленні рішень, творчому підході до аналізу й моделювання різних аспектів життєдіяльності компанії. Виходячи з цього, роботодавець завжди чекає від фахівця в галузі економіки:

- ✓ свіжих ідей щодо оптимізації різних аспектів чинної моделі бізнесу;
- ✓ пропозицій з відкриття нових напрямів діяльності;
- ✓ оригінальних мотиваційних механізмів, що стимулюють персонал до ефективнішої роботи;
- ✓ оперативного й достовірного аналізу ефективності різних проектів, пропозицій тощо.

Єдність теоретичного та практичного навчання в процесі виробничої практики реалізується за рахунок її структурності і системності побудови. На практиці професійний процес нероздільний і цілісний. Практична професійна підготовка майбутніх економістів – це поетапний процес перетворення професійного і особистого досвіду, в основі якого лежить оволодіння управлінським проектуванням і моделюванням. Майбутні економісти починають набувати досвіду спочатку в модельованих умовах на практикумах, а потім здійснюють практичну діяльність в умовах реального виробничого процесу на підприємстві (установі) – об'єкті проходження практики.

Виклики сучасності акцентують увагу на тому, що знання, які отримують майбутні фахівці повинні мати для них особистий сенс. Цьому можуть посприяти коучингові технології та інструменти, а саме: самостійна робота та творчі завдання, самоперевірка та взаємоперевірка в малих групах, відкриті питання тощо. Метою коучингу в освіті є створення умов до максимального розкриття потенціалу майбутніх фахівців, свідомого засвоєння знань, набуття навичок та вмінь.

Таким чином, навчання сучасних економістів має орієнтуватися на практичний досвід роботи найбільших і успішних компаній, ґрунтуватися на роботі з актуальною інформацією, з вдосконаленими аналітичними методами, застосовуваними в маркетинговій діяльності клієнт-орієнтованих організацій, використанні при цьому елементів стратегічного, статистичного, математичного, системного, стохастичного, імовірнісного та інших видів аналізу. Серед них: А/В-тестування, патерн-аналіз, вивчення правил асоціації, предиктивне моделювання, принципи класифікації, побудова та аналіз регресії, кластерний аналіз, аналіз настроїв, методи об'єднання та інтеграції даних, методи обробки сигналів, ансамблевий навчання, просторовий аналіз, вивчення генетичних алгоритмів, статистика, машинне навчання, контрольоване і самостійне навчання, мови програмування, симуляція, вивчення процесів нейронних мереж, аналіз часових рядів, аналіз взаємозв'язків, способи візуалізації.

Одним із важливих напрямків експерти, які були залучені до роботи круглого стола відзначають необхідність популяризації економічних знань. У першу чергу робити це безкоштовно через соціальні мережі: YouTube, Facebook, Instagram. В Академії є прекрасні красномовні викладачі, які мають дуже серйозну базу знань. Необхідно показати це суспільству. На даний момент підприємці активно споживають інформацію із соціальних мереж, але доставляють їм цю

інформацію люди без якої-небудь економічної освіти, що лише посилює економічну безграмотність населення. Більше того, формують ілюзорне відчуття розуміння економічних основ, що, мабуть, ще гірше, ніж незнання. Контент має бути аналітичним, а також чудово сприймається суспільством формат, що передбачає зворотний зв'язок.

Для університетів стимулами до співпраці з бізнесом є такі чинники:

- потреба в підвищенні працездатності студентів шляхом надання практичного досвіду;
- залучення до університетів більшої кількості (та талановитих) студентів;
- розуміння важливості досліджень, оскільки нові відкриття, пристрої чи інші види інновацій можна безпосередньо та негайно застосувати та впроваджувати у виробництво, щоб допомогти людям, які цього потребують;
- доступ до фінансування.

Для бізнесу важливими факторами взаємовідносин з університетами є:

- особисті відносини, які можуть сприяти розвитку компанії в майбутньому;
- попит на продуктивних співробітників у міру того, як навчальні програми стають більш пристосованими до потреб ринку та збільшується поінформованість про компанію серед студентів;
- поліпшення корпоративного іміджу, оскільки інвестиції в освіту приносять користь усьому суспільству. Факторами, які зазвичай обмежують співпрацю, є брак зв'язків, недостатнє фінансування, культурні відмінності, внутрішні характеристики, як-от політики нерозголошення інформації.

## **ВІДОМОСТІ ПРО АВТОРІВ**

**Астахова Катерина Вікторівна**  
д-р іст. наук, професор,  
Харківський гуманітарний університет  
«Народна українська академія»

**Астахов Віктор Вікторович**  
канд. юрид. наук, професор,  
Харківський гуманітарний університет  
«Народна українська академія»

**Бабасв Валерій Юрійович**  
канд. держ. упр., доцент,  
Харківський гуманітарний університет  
«Народна українська академія»

**Войно-Данчишина Ольга Леонідівна,**  
канд. юрид. наук, доцент,  
Харківський гуманітарний університет  
«Народна українська академія»

**Гонца Ольга Олександрівна**  
випускниця факультету «Бізнес-управління» 2007 року,  
співвласник, фінансовий директор мережи кав'ярень  
«Перша цукерня Слобожанщини»

**Жуков Володимир Євгенійович**  
випускник факультету «Бізнес-управління» 2009 року,  
незалежний консультант  
ФОП «4-marketing»

**Іванова Ольга Анатоліївна**  
канд. екон. наук, доцент,  
Харківський гуманітарний університет  
«Народна українська академія»

**Компанієць Вікторія Віталіївна**  
д-р екон. наук, професор,  
Харківський гуманітарний університет  
«Народна українська академія»

**Недов Пантелей Петрович**  
канд. екон. наук, доцент,  
директор з економіки й фінансів ТОВ «СКАР»

**Нечипорук Людмила Володимирівна**  
д-р екон. наук, професор,  
Харківський гуманітарний університет  
«Народна українська академія»

**Перепелиця Олена Анатоліївна**  
випускник факультету «Бізнес-управління» 2004 року  
директор, співзасновник ТОВ «Нейтхілл»

**Решетняк Олена Іванівна**  
канд. екон. наук, доцент, докторант Науково-дослідного  
центру Індустріальних проблем розвитку НАН України

**Стасевський Леонід Станіславович**  
викладач,  
Харківський гуманітарний університет  
«Народна українська академія»

**Тимохова Галина Борисівна**  
канд. екон. наук, доцент,  
Харківський гуманітарний університет  
«Народна українська академія»

**Хільковська Ася Олександрівна,**  
старший викладач,  
Харківський гуманітарний університет  
«Народна українська академія»

**Цибульська Елеонора Іванівна**  
канд. екон. наук, доцент,  
Харківський гуманітарний університет  
«Народна українська академія»

**Чайка Ганна Сергіївна**  
випускник факультету «Бізнес-управління» 2005 року  
Директор ТОВ АФ «Бізнес-елемент»

**Яременко Олег Леонідович**  
д-р екон. наук, професор,  
Харківський гуманітарний університет  
«Народна українська академія»

## ЗМІСТ

<b>Передмова</b> ( <i>Астахова К.В.</i> ).....	3
<b>Розділ 1. Фундаментальні підстави підготовки економістів в умовах невизначеності</b> .....	7
1.1 Щодо вимог до кадрів для нової економіки в умовах системних змін та пріоритетів освіти ( <i>Компанієць В.В.</i> ).....	7
1.2 Ризики й невизначеність як наскрізна проблема фундаментальної підготовки економіста ( <i>Яременко О. Л.</i> ).....	19
1.3 Взаємодія університетів та бізнесу: особливості форм організації ( <i>Тимохова Г.Б.</i> ).....	24
1.4 Інтеграція бізнесу і університетів як спосіб формування конкурентоспроможного випускника ( <i>Іванова О. А.</i> ).....	35
1.5 Проблеми та перспективи інтеграції наукової та освітньої діяльності при підготовці економістів в університеті ( <i>Решетняк О.І.</i> ) .....	41
1.6 Виклики сучасності та професійна підготовка майбутніх фахівців ( <i>Нечипорук Л.В.</i> ).....	48
1.7 Сучасні технології підготовки економістів у системі вищої освіти в умовах часа-середовища ( <i>Цибульська Е.І.</i> ) ...	55
<b>Розділ 2. Організаційні та практичні методи підвищення поточної й довгострокової конкурентоспроможності випускників-економістів на ринку праці</b> .....	60
2.1 Підготовка сучасних економістів на факультеті «Бізнес-управління»: досвід і перспективи ( <i>Астахов В.В.</i> )....	60
2.2 Практична складова в системі професійної підготовки економістів НУА ( <i>Новікова О.В.</i> ) .....	67
2.3 Організація НДР учасників освітнього процесу факультету «Бізнес-управління» ( <i>Іванова О. А.</i> ) .....	75



2.4 Особливості професійної підготовки майбутніх економістів до взаємодії з іншомовними партнерами (Хильковська А.О.) .....	79
2.5 Права підготовка економістів в умовах соціальної невизначеності (Стасевський Л.С.) .....	83
2.6 Цифрова культура сучасних економістів: практичні й фундаментальні аспекти (Гонца О.О.) .....	87
2.7 Основні напрями підвищення якості підготовки економістів з точки зору роботодавця (Недов П.П.).....	92
2.8 Як розвивати й підтримувати компетентність менеджерів та економістів в інформаційних технологіях в умовах кризи (Жуков В.Є.) .....	95
2.9 Особливості отримання гнучких професійних знань: погляд роботодавця (Перепелиця О.А., Чайка Г.С.) .....	101
2.10 Практичні аспекти реалізації концепції безперервного навчання (Бабаєв В.Ю, Войно-Данчишина О.Л.) .....	108
<b>Висновки (Тимохова Г.Б.).....</b>	<b>128</b>
<b>Відомості про авторів .....</b>	<b>133</b>

*Наукове видання*

АСТАХОВА Катерина Вікторівна  
АСТАХОВ Віктор Вікторович  
БАБАЄВ Валерій Юрійович  
ВОЙНО-ДАНЧИШИНА Ольга Леонідівна,  
ГОНЦА Ольга Олександрівна  
ЖУКОВ Володимир Євгенійович  
ІВАНОВА Ольга Анатоліївна  
КОМПАНИЄЦЬ Вікторія Віталіївна  
НЕДОВ Пантелей Петрович  
НЕЧИПОРУК Людмила Володимирівна  
НОВКОВА Ольга Володимирівна  
ПЕРЕПЕЛИЦЯ Олена Анатоліївна  
РЕШЕТНЯК Олена Іванівна  
СТАСЕВСЬКИЙ Леонід Станіславович  
ТИМОХОВА Галина Борисівна  
ХІЛЬКОВСЬКА Ася Олександрівна,  
ЦИБУЛЬСЬКА Елеонора Іванівна  
ЧАЙКА Ганна Сергіївна  
ЯРЕМЕНКО Олег Леонідович

**Підготовка економістів  
в умовах постійної невизначеності:  
думки професіоналів**

В авторській редакції

Підписано до друку . 2020. Формат 60×84/16.

Папір офсетний. Гарнітура «Таймс».

Ум. друк. арк. 8,02. Обл.-вид. арк. 5,32.

Тираж 300 пр. Зам. №

Видавництво

Народної української академії

Свідоцтво № 1153 від 16.12.2002.

Надруковано у видавництві

Народної української академії

Україна, 61000, Харків, МСП, вул. Лермонтовська, 27.