**Харабуга Світлана Вікторівна. Формування компетенцій інноваційно активного фахівця в системі професійної освіти : Дис... канд. наук: 08.00.07 – 2009**

|  |  |
| --- | --- |
| |  | | --- | | **Харабуга Світлана Вікторівна. Формування компетенцій інноваційно активного фахівця в системі професійної освіти.** – Рукопис.  Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.07 – демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика. – Донецький національний університет Міністерства освіти і науки України, Донецьк, 2009.  Дисертаційну роботу присвяченопоглибленню теоретичних основ дослідження інноваційної праці, науково-методичному обґрунтуванню і розробці науково-практичних рекомендацій щодо формування компетенцій працівника інноваційного типу в системі професійної освіти.  Досліджено методологічні основи компетентнісного підходу до формування трудового потенціалу; теоретичні основи забезпечення відповідності якісних рис трудового потенціалу потребам інноваційного розвитку економіки, визначено компетенції працівника інноваційного типу.  Проаналізовано формування якості трудового потенціалу в системі професійної освіти, досліджено набуття компетенцій інноваційного змісту на підприємстві, проаналізовано стимулювання інноваційної активності працівників.  Розроблено моделі стратегічного планування формування компетенцій сучасного працівника на основі методу аналізу ієрархій, визначено напрями державної підтримки формування і використання інноваційних складових трудового потенціалу, запропоновано важелі забезпечення розвитку персоналу в системі договірного регулювання трудових відносин, розроблено пропозиції щодо участі роботодавців у формуванні інноваційних рис працівника. | |
| |  | | --- | | В дисертаційній роботі вирішено важливу наукову задачу удосконалення копетентнісного підходу до формування професійних якостей працівників та розробки цілісного наукового інструментарію дослідження формування інноваційних компетенцій в системі професійної підготовки.  В результаті проведеного дослідження зроблено такі висновки:  1. На основі дослідження етапів становлення компетентнісного підходу структуровано існуючі підходи до визначення ключових компетенцій /компетентності, запропоновано визначення понять «*компетенція»* як структурованого набору стійких взаємозалежних і взаємообумовлених знань, умінь і навичок окремої особистості, якими вона володіє, формує, накопичує і розвиває протягом всього життя, що забезпечують виконання одного конкретного (професійного) завдання, «*компетентність»* як здатність ефективно здійснювати професійну діяльність у рамках освоєнихкомпетенцій, приймати відповідальні рішення й діяти адекватно вимогам певної ситуації і часу, що характеризує міру відповідності наявних знань і вмінь, навичок реальному рівню складності виконуваних завдань.  2. В результаті дослідження теоретичних основ забезпечення відповідності якісних рис трудового потенціалу потребам інноваційного розвитку економіки запропоновано визначення понять «*інноваційно активний фахівець»* – особистість, яка є носієм інноваційно зорієнтованих компетенцій і має відповідний стиль трудової поведінки, що надає можливість продукувати нові ідеї і рішення, обґрунтовувати раціональність їх реалізації та впроваджувати у будь-якій сфері прикладання праці з метою отримання конкурентних переваг і доходів; та «*інноваційно зорієнтовані компетенції»* – комплекс певних знань, умінь і навичок, що дозволяють досягти фахівцю очікуваних результатів від інноваційної праці.  3. Розроблено *класифікацію видів компетенцій* за такими ознаками: рівень індивідуалізації праці, ступінь необхідності, кваліфікація працівника, суб'єкт спрямованості, джерело оволодіння, час, компетенції, прийняті Радою Європи, на основі використання якої в залежності від виду діяльності працівника визначається перелік його компетенцій.  4. Обґрунтовано, що набір ключових компетенцій працівника інноваційного типу може значно варіюватися в залежності від типу підприємства, сфери його діяльності, технології виробництва тощо. Визначено перелік основних *професіональних компетенцій* сучасного фахівця: комунікативні, ділові, етична компетентність, мета-компетенції, лінгвістичні компетенції, компетенції інтеграції, компетенції самовдосконалення, компетенція пізнавальної діяльності, компетенції інформаційних технологій, соціально-особистісні компетенції.  5. В результаті дослідження формування якості трудового потенціалу в системі освіти визначено, що через недоліки вітчизняної системи професійної підготовки кадрів спостерігається недостатність забезпеченості галузей вітчизняної виробничої сфери кваліфікованими кадрами як у якісному, так і в кількісному відношенні, перш за все - робітничими кадрами.  6. Встановлено, що на сучасному етапі економічного розвитку України існує значний резерв поліпшення формування компетенцій працівників з метою сприяння розвитку інноваційних компетенцій, запропоновано *структурну схему системи формування інноваційних компетенцій працівників*, одне з найважливіших місць у якій відводиться взаємодії загальноосвітніх і вищих навчальних закладів із підприємствами.  7. Дослідження набуття компетенцій інноваційного змісту на рівні підприємств дозволило встановити, що в Україні не створені сприятливі умови для повної реалізації інноваційної функції працівників через суперечливість показників інноваційної діяльності в державі (наявність зворотної залежності між загальним обсягом інноваційних витрат у промисловості та кількістю інноваційно активних промислових підприємств) З метою підвищення якісного складу працівників і покриття наявної потреби в кадрах практично всі обстежені підприємства вугільної, машинобудівної, металургійної, хімічної промисловості займаються підготовкою кадрів. Разом з тим, встановлено, що в країні є значні перспективи покращення інноваційної активності персоналу як на державному, так і на мікрорівні.  8. На основі дослідження досвіду Новокраматорського машинобудівного заводу (м.Краматорськ) зроблено висновок, що стимулювання інноваційної активності працівників вирішальною мірою визначається впровадженням новацій у систему мотиваційного менеджменту, що дозволяє активізувати мотиви до високопродуктивної праці й атмосфери розуміння необхідності змін і підтримки нововведень.  9. Планування стратегічного формування компетенцій сучасного працівника запропоновано здійснювати на основі розроблених схем ієрархічної системи прямого і зворотного процесу планування формування компетенцій сучасного працівника, розроблено відповідне економіко-математичне забезпечення.  10. Визначено напрями державної підтримки формування і використання інноваційних складових трудового потенціалу: міжнародна координація і розробка єдиної інтернаціональної стратегії в сфері освіти; інноваційний розвиток національної освіти; фінансове забезпечення розвитку інтеграційних процесів у сфері освітніх послуг; реалізація концепції безперервної освіти; фінансування науково-технічних та інноваційних заходів з урахуванням євроінтеграційних спрямувань України; формуваннянауковогокадрового потенціалу; впровадження інформаційного забезпечення з метою прискорення просування високотехнологічної конкурентоспроможної продукції на світовий рівень; створення правових умов для розвитку наукової діяльності, що сприятиме включенню до міжнародних проектів високотехнологічного співробітництва; розвиток інноваційної інфраструктури; створення умов для гідної результативної праці.  11. Зроблено висновок щодо необхідності формування передумов розвитку успішної співпраці за участю роботодавців в системі соціального партнерства України з метою розвитку персоналу підприємств, запропоновано шляхи активізації зусиль підприємців в самозабезпеченні кадрами потрібної кваліфікації. | |