

**Богашко О. Л.**

*кандидат економічних наук, доцент кафедри  
маркетингу, менеджменту та управління бізнесом  
Навчально-наукового інституту економіки та бізнес-освіти  
Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини  
м. Умань*

## **ОСОБЛИВОСТІ ПІДГОТОВКИ КОНКУРЕНТОЗДАТНИХ УПРАВЛІНСЬКИХ ФАХІВЦІВ В УНІВЕРСИТЕТАХ США**

**Анотація.** *В статті розглянуто актуальні питання щодо підвищення якості освіти в умовах глобалізації та зростання конкуренції. Досліджено досвід університетів США по підготовці сучасних управлінських фахівців відповідно до запитів світового ринку висококваліфікованої праці.*

**Ключові слова:** *вищий навчальний заклад, еволюційний розвиток економіки, модернізація освіти, освіта США, підготовка управлінських фахівців, приватний університет, світовий ринок праці.*

**Основний виклад матеріалу.** Україна має розгалужену мережу навчальних закладів та достатній науковий потенціал, щоб займати гідне місце у світовій економіці. Саме тому питання підготовки фахівців у вищих навчальних закладах набувають особливого значення.

В умовах глобалізації та зростання конкуренції проблема якості освіти в Україні стала особливо актуальною. Виняткове місце у розвитку економіки займає фахівець, тобто людина, яка є носієм спеціальних знань, навичок та досвіду.

На світовому ринку праці все більш затребуваними стають фахівці, що мають сучасну підготовку з менеджменту, маркетингу, фінансів, планування, прогнозування. З'являється нова тенденція в структуруванні попиту на фахівців

нової формації – тих, що мають не лише звичайну вищу освіту, але і вчений ступінь (магістра, доктора або рівень випускника бізнес-школи).

Помітна активізація виробництва у високотехнологічних секторах економіки всіх розвинених країн (High-Tech) суттєво збільшила попит на фахівців технічного профілю, основу підготовки яких формують точні науки, перш за все – математика. Внаслідок цього з'явилася ще одна тенденція – формування попиту на ринку праці на інтелектуалів з математичною підготовкою, здатних ставити (формулювати) і практично вирішувати складні завдання з безліччю заздалегідь прорахованих цілей.

В багатьох країнах доводиться модернізувати не лише вищу, а й загальноосвітню школу, систему суспільних поглядів, пріоритетів. Найчастіше доводиться відновлювати втрачені традиції науково-технічної переваги, науково-інженерні школи, системи дитячо-юнацького винахідництва і т. д. Як не дивно, проте, найбільші складнощі в її здійсненні відчувають США.

При еволюційному розвитку економіки, зміни на ринку праці теж відбуваються плавно: як правило, прогнозовані зміни в техніці і технології реалізуються протягом декількох років, і за цей період суспільна система встигає підготувати необхідних для обслуговування цих нововведень фахівців (загальновідома практика попереднього замовлення навчальним закладам різного типу на підготовку нових робітничих професій, інженерів, менеджерів і т. д.). Однак нові виклики в економіці багатьох країн різко скоротили час підготовки затребуваних у великій кількості фахівців, що мають сучасну освіту. Звичайно, для провідних університетів ця ситуація не стала несподіваною, більш того, – її прогнозували. Але виникли обставини, які і від них зажадали нових рішень. Мова йде про ті мільйони працівників з вищою освітою, у яких вона “застаріла”, і з цієї причини багато хто втратив роботу, а інших перспектива втрати роботи змусила шукати можливості “оновлення” своєї освітньої бази. Для роботи з таким контингентом традиційні методи, програми, підручники та інше виявилися непридатними, а для розробки нових потрібен час. У боротьбі за такий контингент більш успішними у всіх розвинених

країнах виявилися приватні університети, коледжі, а також спеціально створені ними навчальні структури, наприклад, бізнес-школи з укороченим, але інтенсивним навчанням, курси дистанційного навчання і т. д.

Різко виник попит на перепідготовку фахівців, який ще не забезпечений адекватною пропозицією, хоча багато університетів Америки і Західної Європи, реагуючи на попит, постійно анонсують десятки новітніх спеціалізацій додатково до двох-трьох десятків традиційних спеціальностей.

І все ж, маючи реальну автономію, найширші можливості самостійного вирішення всього комплексу організаційно-методичних питань в усіх напрямках діяльності, ефективно мотивований професорський та викладацький склад, сучасну матеріально-технічну та інформаційну базу, вони не можуть самостійно впоратися з усім комплексом проблем, пов'язаних із задоволенням цього попиту – потрібна відповідна реакція на ці проблеми з боку держав і великого бізнесу. Мова йде не тільки про фінансовий бік справи, а й про вплив організаційного характеру на рівні країни і найбільших компаній [2].

Багаторівневу і багатoproфільну індустрію освіти в країнах Першого світу потужно і ефективно обслуговує настільки ж розвинена інформаційна індустрія. Громадськості регулярно і в різній формі подається фантастично великий (порівняно з іншими країнами) обсяг інформації широкого спектру: спеціальності і спеціалізації в навчальних закладах різного рівня; умови навчання, гарантії, привілеї різним категоріям студентів; розмір інформаційного фонду, характеристики інформаційних систем для користування власними і зовнішніми фондами (аж до бібліотеки Конгресу США та фондів міжнародних організацій); характеристики кампусів (розмір території, наявність паркової зони, умови проживання, харчування, дозвілля, параметри системи охорони і т. д.); відомості про професорсько-викладацький склад, наукові досягнення і можливості, традиції, успіхи випускників різних років і т. д. Такі відомості, як обсяг набору і конкурс подаються зазвичай ближче до початку навчального року або початку циклу навчання. Завдяки цьому переваги і реальні наміри у людей складаються протягом тривалого часу;

до того ж всі добре знають, що за неправдиву інформацію ВНЗ може бути оштрафований – як мінімум, а винні можуть отримати термін – як максимум – за порушення кодексу чесної конкуренції.

Природно, що за такої кількості інформації зацікавлені абітурієнти з особливою увагою відбирають відомості про майбутню кар'єру і зарплату. Їх щорічно надають органи державної статистики, компанії, а також професійні асоціації (зокрема, за відомостями останніх можна судити про зарплати фахівців – працівників охорони здоров'я, вчителів, юристів, інженерів і ін.). Міністерство праці США (Department of Labor) щорічно публікує інформацію про середні очікувані стартові річні зарплати, які пропонують компанії країни особам, які здобудуть в тому ж році ступінь MBA – Master of Business Administration.

Розглянутий приклад щодо фахівців зі ступенем MBA обраний, як особливо показовий аспект нової тенденції на ринку висококваліфікованої праці: мова не йде про їх використання обов'язково як науковців – швидкозростаючим компаніям потрібен їх творчий потенціал для вирішення будь-яких завдань компанії, а наявність наукового ступеня у працівника підтверджує його творчі здібності. Цим і пояснюється той факт, що в розвинених країнах мільйони людей стурбовані зараз не просто проблемою перепідготовки, а прагнуть отримати в результаті такої перепідготовки вчений ступінь або ступінь MBA.

Для повної ясності ситуації зауважимо, що в абсолютній більшості люди, що навчаються в університетах і коледжах США, здобуття вищої освіти пов'язують із отриманням диплома бакалавра (of Bachelor's Degree) за відповідною спеціальністю. При цьому питання про статус такого диплома ні в США, ні в інших західних країнах не існує (на відміну, наприклад, від пострадянських країн). Інша справа, що тепер, для серйозної кар'єри такої освіти недостатньо; залишається лише вирішення питання пріоритетності при виборі ступеня післядипломного навчання – MBA або PhD (Philosophy Doctor, доктор філософії).

Незважаючи на певні відмінності між цими ступенями, вони визнаються всіма компаніями, тобто є практично рівними з точки зору забезпечення успішної кар'єри в західних країнах. Інтерес до фахівців з такими ступенями стали проявляти і деякі українські компанії, особливо представництва західних компаній, інтереси яких пов'язані з фінансами і фондовим ринком (при тому, що на офіційному рівні ці ступені не визнаються, всупереч розрекламованим свого час зобов'язаннями України вступити в європейський освітній простір і виконувати Болонські угоди).

Формальні відмінності між ступенями MBA і PhD складаються головним чином в площині їх практичного використання. До навчання на ступінь MBA допускаються фахівці, що мають досвід роботи на керівних посадах. У програмах акцент зроблений на поглиблену систематизацію навичок управління компанією і її підрозділами. У строгому сенсі MBA – це не вчений ступінь, а сертифікат відповідності вимогам управлінської діяльності на середніх і вищих рівнях компанії.

До докторантури приймаються особи, які мають ступінь магістра. У західних університетах докторська програма розрахована на 4-6 років: перші два роки слухачі вивчають профільні предмети, після чого складають кваліфікаційний іспит. Час, що залишився витрачається на підготовку наукової роботи, написання статей і викладацьку діяльність. У підсумку доктор філософії реалізує себе або в академічній кар'єрі (викладання в університеті і наукова робота), або в сфері бізнес-консалтингу, або в науково-дослідних організаціях (Think-tanks). У кожній із цих трьох сфер робота добре оплачується і відрізняється більшою стабільністю, ніж діяльність в компанії.

В західній практиці використовується безліч варіантів, коли людині не потрібно в корені ламати свої звичні життєві засади: університети часто запрошують успішних менеджерів компаній зі ступенем MBA для ведення різних семінарів і практикумів в бакалавраті та магістратурі, а компанії широко використовують в якості наукових консультантів університетських професорів – докторів PhD.

Незважаючи на те, що вища освіта взагалі, а навчання в провідних бізнес-школах для отримання ступенів MBA і PhD зокрема, коштують дуже дорого, конкурси на ці програми завжди були високими. При звичайних для них в останні роки конкурсах в 20-30 чоловік на місце в докторантурі, для відбору найбільш підготовлених застосовуються складні процедури і аналізується творча складова попередньої діяльності.

При такій високій вартості навчання в розвинених країнах воно було б недоступно для більшості претендентів на отримання диплому, якби не існувало гарантованих державою систем грантів, кредитів і субсидій. Ці системи обслуговують переважно лише громадян своїх країн. Зазвичай кредити надаються на термін від 5 до 30 років, в залежності від умов кредиту та його розміру. Після завершення навчання випускники мають піврічну перерву, після закінчення якої починаються щомісячні платежі.

У всіх розвинених країнах Заходу кредити на навчання надаються на пільгових умовах: безвідсоткові або під порівняно невеликий відсоток, але з умовою повернення, які виконати нескладно в устанавлений договором строк при наявності постійної роботи. Субсидії і гранти – безвідсоткові і поверненню не підлягають. У США, наприклад, діє система федеральної допомоги студентам усіх рівнів (Federal Student Aid), що складається з 5 програм, дві з яких надають гранти які навчаються в бакалавраті (Undergraduate) в розмірі від 4 тис. до 5,5 тис. доларів в навчальний рік (Federal Pell Grant, Federal Supplemental Education Opportunity Grant – FSEOG), дві видають гранти і тим, хто продовжує навчання в магістратурі, докторантурі і т. д. (Teacher Education Assistance for College and Higher Education Grant – до 4 тис. доларів на рік, і Federal Work-Study – без обмеження суми допомоги), і одна поширюється на колишніх військовослужбовців, дітей жертв терактів і ін. (до 5,5 тис. доларів на рік). Застосовується також 5 кредитних програм, за якими кредит в кілька десятків тисяч доларів може бути виданий під 3,4-7,9% річних (Federal Perkins Loans, William D. Ford Loans і ін.); для малозабезпечених категорій населення ці

програми передбачають і безвідсоткові кредити, що прирівнює їх до грантів та субсидій, але тільки в набагато більшому розмірі [1, с. 17].

Отже, на ринку праці позначилися тенденції досить значного зростання попиту на робочу силу, підготовленої для вирішення широкого кола інтелектуально набагато складніших завдань управління і відтворення науково-технологічних інновацій. Розвинені країни не в однаковій мірі виявилися готовими забезпечити цей попит своєчасною і якісною пропозицією, в зв'язку з чим в кожній ведеться робота з реформування та якісного вдосконалення систем підготовки національних кадрів.

З цих позицій успіх України у досягненні конкурентоспроможності залежить від її спроможності якомога швидше адаптувати до потреб світової економіки свій потенціал у сфері створення, використання та розповсюдження знань.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Антошкина Л. И. Новые тенденции на мировом рынке интеллектуального труда / Л. И. Антошкина // Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу. – 2011. – №4 (16). – С. 12 – 21
2. Богашко О. Л. Методичні аспекти наступності у формуванні компетентностей у системі “учень закладу загальної середньої освіти – здобувач вищої освіти” / О. Л. Богашко // Матеріали Міжнародної науково-методичної конференції “Методичний потенціал, тренди та формати трансформації Європейських освітніх систем”. Тези доповідей. – Харків : ХНУБА, 2018. – С. 52 – 53.
3. Bogashko, O. L. (2017). Formation of the human capital of nation in the conditions of anti-crisis development of economy. International Scientific Conference Anti-Crisis Management : State, Region, Enterprise : Conference Proceedings, Part II, November 17th, 2017. Le Mans, France : Baltija Publishing. – pp. 107 – 110.