

УДК 331.5:378.096:331.108.4

ОСТАПЕНКО Т.Г.,
кандидат економічних наук, доцент кафедри
менеджменту зовнішньоекономічної діяльності
Інституту економіки та менеджменту
Національного авіаційного університету

СТВОРЕННЯ БЮРО КАР'ЄР В УНІВЕРСИТЕТАХ УКРАЇНИ ЯК ЧИННИК ІНТЕГРАЦІЇ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ ДО ГЛОБАЛЬНИХ РИНКІВ ВИСОКИХ ТЕХНОЛОГІЙ

***Анотація.** Дана стаття присвячена формуванню при університетах України бюро кар'єр, які мають забезпечувати практикою та першим робочим місцем студентів та випускників. Такі бюро кар'єр впливають на включення університетів і підприємницького сектору нашої держави до глобальних ринків високих технологій та створення інноваційної системи в межах національної економіки.*

Ключові слова: бюро кар'єр, інноваційний університет, національна інноваційна система, глобальні ринки високих технологій.

Остапенко Т.Г., кандидат экономических наук, доцент кафедры менеджмента внешнеэкономической деятельности Института экономики и менеджмента Национального авиационного университета

СОЗДАНИЕ БЮРО КАРЬЕР В УНИВЕРСИТЕТАХ УКРАИНЫ ЯК ФАКТОР ІНТЕГРАЦІЇ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ В ГЛОБАЛЬНІЕ РЫНКИ ВИСОКИХ ТЕХНОЛОГІЙ

***Аннотация.** Данная статья посвящена формированию при университетах Украины бюро карьер, которые должны обеспечить практикой и первым рабочим местом студентов и выпускников. Такие бюро карьер влияют на присоединение университетов и предпринимательского сектора нашего государства к глобальным рынкам высоких технологий и создания инновационной системы в рамках национальной экономики.*

Ключевые слова: бюро карьер, инновационный университет, национальная инновационная система, глобальные рынки высоких технологий.

Ostapenko T.G., Ph.D. in Economics, Associate Professor of Foreign economic activity of enterprises Department of Economy and Management Institute of National Aviation University.

CAREER BUREAU CREATION IN UKRAINIAN UNIVERSITIES AS A FACTOR OF INTEGRATION OF NATIONAL ECONOMY TO HIGH TECHNOLOGIES GLOBAL MARKETS

***Abstract.** The article deals with the characteristics of forming of career bureau on the Universities of Ukraine for ensuring of students and graduates by place of practice and first job. These career bureaus influence on joining of universities and enterprises of our state to global markets of high technologies and creation of innovation system in frameworks of national economy.*

Keywords: career bureau, innovation universities, national innovation system, global markets of high technologies.

Вступ. У постіндустріальному суспільстві знання, інформація є важливою продуктивною силою. Це у нових вимірах актуалізує проблему інтелекту, ділової кваліфікації кадрів та побудови кар'єри. Співпраця університетів та роботодавців має вивести на практичний рівень всі сторони цього процесу співпраці. Високі технології зароджуються в умах вчених, які ефективно та продуктивно навчалися і вищих навчальних закладах. Процеси глобалізації торкаються крім іншого і ринків високих технологій, які складаються з попиту та пропозиції на дані високі технології. Ідея про запровадження таких високих технологій приходить до високоосвічених фахівців, які є випускникам і університетів. Відстеження активних студентів відбувається ще під час їх навчання в університетах при створенні таких установ, як кредит-бюро. Через кредит-бюро відбувається співпраця перспективних студентів з певними роботодавцями.

Мета статті – дослідити можливості співпраці вищих навчальних закладів з підприємствами та установами щодо виконання студентських наукових робіт (есе, рефератів, курсових робіт, бакалаврських та магістерських проектів), а також щодо проходження практик та працевлаштування на підприємствах, що формують ринкове середовище глобального використання високих технологій.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питанням молодіжного працевлаштування присвятили свої дослідження такі вчені: Окорський В., Швед К., Іваницька С., Колешня Л., Кравченко І., Савельєв Е., Лібанова Е. та інші. Основний напрям досліджень торкається проблем працевлаштування молоді, у тому числі випускників внз. Авторами [4] пропонується один із способів вирішення цієї проблеми шляхом активізації діяльності Агенції з планування кар'єри та тимчасового працевлаштування студентів і намічено основні шляхи планування кар'єри випускників різних внз. Крім того досліджуються регіональні проблеми працевлаштування молоді та шляхи її вирішення [2].

Методи дослідження. Під час дослідження даної теми були використані такі аналітичні методи, як системний аналіз, структурний підхід, методи індукції та дедукції, порівняння та спостереження.

Результати дослідження. Сьогодні інноваційне суспільство вимагає побудувати систему інноваційних вищих навчальних закладів. Інноваційний університет передбачає поєднання виховних, освітніх та прикладних – практичних функцій. Це означає, що в межах одного університету виховуються сумлінні члени суспільства, навчаються високоосвічені фахівці та випускаються придатними вирішувати практичні проблеми життя і вузького сегменту виробничого процесу (щодо товарів чи послуг). Вихід з ВНЗ має бути не початком іншого життя для магістра, а продовженням стежини спеціалізації в обраному інноваційному університеті. Таке продовження не має стати стресом для випускника ВНЗ, а гармонічним наслідком вивченого в університеті.

Забезпечити перехід від університетського навчання до практичного робочого місця мають такі структури, що називаються бюро кар'єр. Так як за передачу технології від одного підприємства до іншого (навіть за кордоном) відповідає такий процес, як трансфер технологій, зокрема інноваційних. Випускники ВНЗ є ланками, що мають поєднати такі фази інноваційного циклу, як фундаментальні та прикладні знання з виробничою сферою. Оптимально випускники ВНЗ є достатньо кваліфікованими для проведення можливих досліджень на підприємстві. Випускники інноваційних університетів мають бути наділені функцією нести місію перетворення підприємства на інноваційне. Такий аспект є достатньо важливим для актуалізації і впровадження та еволюції інноваційної системи в Україні. І крім іншого надасть Україні можливість включитися до глобальних ринків високих технологій.

Специфічними цілями приєднання освітньої системи України до глобальних ринків високих технологій є:

- формування навичок та компетенцій у студентів, які протягом навчання у ВНЗ мають накопичені знання перетворити на конкурентні переваги на ринку праці. Відомо, що для молоді знайти перше робоче місце є досить проблематичним аспектом входження у зазначений ринок праці. Бюро кар'єр, перш за все, має опікуватись працевлаштуванням студентів-випускників;

- бюро кар'єр має формувати відносини «студент – працедавець» починаючи з перших курсів навчання у ВНЗ. Так, студенти проходять практики з перших курсів навчання, і бюро має опікуватись влаштуванням студентів-першачків на практику на підприємство з можливістю закріпитися на різних видах практик на одному і тому ж самому підприємстві. Бюро кар'єр відстежує якість проведення практики як посередник між студентом і працедавцем. Коли студент готує звіти з практик – він формує базу для написання головної наукової праці – дипломного магістерського проекту. На виході така робота може бути сформована у відповідності до знань всіх аспектів фінансово-господарської діяльності даного підприємства;

- бюро кар'єр може влаштовувати конкурси звітів з практик та випускних підсумкових магістерських робіт за для підвищення вагомості, науковості та інноваційності таких робіт;

- бюро кар'єр має також опікуватись студентами, що бажають продовжувати наукове пост-університетське навчання з поєднанням можливості здійснення науково-дослідних розробок на основі госпрозрахункових договорів з підприємствами, які є базою написання кандидатських та докторських дисертацій. Така співпраця є можливістю апробації наукових досліджень на основі реально існуючих підприємств;

- бюро кар'єр мають значення для розвитку інноваційної системи в країні. Оскільки випускники ВНЗ є ланками, що мають поєднати такі фази інноваційного циклу, як фундаментальні та прикладні знання з виробничою сферою;

- бюро кар'єр має стати елементом адаптації ВНЗ до інноваційної системи розвитку національної економіки. І має перетворити класичні ВНЗ у інноваційні університети. Тому бюро кар'єр у ВНЗ України мають місію не лише забезпечити робочими місцями випускників, але й сформувані тенденцію розвитку інноваційної системи в межах національного господарства в Україні;

- бюро кар'єр мають сприяти інтернаціоналізації освітньої системи України, адже талановиті студенти-випускники мають привносити нововведення у систему глобальних ринків високих технологій. Глобальні ринки високих технологій – це об'єктивний світ інновацій, який орієнтується на світові тенденції у науці та виробництві, нововведення об'єктивно орієнтуються на існуючий рівень науки та техніки, виробництва та менеджменту. В цих умовах бюро кар'єр сприяють виявленню студентів-новаторів, які б створили об'єктивно кращу технологію та впровадили її у виробничий процес на глобальному рівні.

З точки зору окремих бюро кар'єр досягнення їх цілей дасть можливість вплинути на глобальні ринки високих технологій у таких напрямках:

для суб'єктів господарської діяльності:

- підвищити ефективність діяльності українських та провідних міжнародних інноваційних підприємств та університетів шляхом запровадження інноваційних методів управління;

- підвищити конкурентоспроможність українських підприємств та підприємств-світових виробничих лідерів у зв'язку із залученням високоосвічених фахових спеціалістів;

для ВНЗ:

- перетворити більшість ВНЗ України на інноваційні університети, які мають бути наділені здатністю нести місію перетворення економічного середовища країни на інноваційне;

- поєднати науковий сектор університетів України з підприємницьким середовищем, коли таке поєднання має здійснювати саме бюро кар'єр;

- підключення до формування високотехнологічного середовища між-університетської системи міждисциплінарних та між-секторальних відносин, коли обмін інформацією має відбуватись не лише між ВНЗ та підприємницьким сектором, але й між власне університетами країни та інших держав світу;

- генерувати нові знання щодо міжнародно-визнаних інноваційних методів управління підприємствами та передати їх здобувачам вищої економічної освіти, що підвищить їхню компетенцію та конкурентоспроможність на ринку праці;

для здобувачів вищої економічної освіти:

- можливість з перших курсів визначити свою спеціалізацію у певній сфері діяльності, проходячи практику на певному підприємстві (бажано світового лідера у певній галузі) та готуючи студентські роботи (реферати, есе, домашні завдання, курсові роботи, курсові проекти, бакалаврські та магістерські роботи) на базі одного і того ж самого підприємства;

- можливість за допомогою бюро кар'єр мати перше робоче місце після випуску з університету та закріпитися на ньому одержуючи додаткові кваліфікації підвищуючи свій освітній рівень в умовах глобалізації виробничих систем;

- можливість мати інформаційні дані для написання пост-університетських робіт (кандидатських та докторських) та можливість апробації наукової новизни дослідження на конкретному діючому підприємстві – лідері світового виробництва товарів чи послуг;

для державних органів влади України:

- створення мережі бюро кар'єр на національному рівні викличе синергійний ефект щодо поширення освітніх та кваліфікаційних начал на міжнародному підприємницькому рівні, а також поширення передової практики ведення бізнесу у програмах та дисциплінах, що мають вивчатися у ВНЗ;

- діяльність бюро кар'єр має бути стандартизована та має відповідати принципам Болонського процесу, такою стандартизацією має опікуватись Міністерство праці та МОН України, проте мути можливість автономії в діяльності бюро кар'єр, що має визначати їх мобільність та затребуваність у працедавців;

для державних органів влади ЄС, як середовища регіонального прикладу активізації глобальних процесів:

- бюро кар'єр – це організація, що має банк даних про підприємства даного економічного середовища (у бюро кар'єр України – інформація про українські підприємства – потенційні працедавці, звісно можуть бути й іноземні компанії, зацікавлені у одержанні фахівців з українських університетів), проте національний характер працедавців – це запорука використання фахівців (хоча і молодих) на підприємствах країни базування ВНЗ;

- співпрацювати зі економічно успішними партнерами зі Східної Європи та інших регіонів світу, що зможуть виконувати свої зобов'язання та дотримуватися європейських стандартів ведення діяльності;

- зменшити трудову імміграцію з країн Східної Європи.

Діяльність бюро кар'єр у міжнародних масштабах направлена на вирішення однієї з ключових проблем програми – «Overcoming the crisis: new ideas, strategies and governance structures for Europe». Реалізація проекту сприятиме подоланню кризових явищ в економіці країн ЄС та України, забезпеченню міжнародної економічної та наукової співпраці, створенню умов для успішного і стійкого зростання, підтримки Європейської стратегії 2020. Діяльність бюро кар'єр буде направлена на покращення розуміння соціально-культурних та економічних передумов кризи, а також на вивчення інноваційних методів в освіті та управлінні та поширення його серед транснаціональних, європейських та українських підприємств.

Основними поняттями є: «бюро» та «кар'єра». Так, «бюро» [від французького - bureau] визначається як колективний орган, що опирається чи затверджується для ведення певної, головним чином, керівної роботи в певній організації, установі чи суспільстві. А «кар'єра» [від французького – carrière] характеризується як успішне просування в галузях суспільної, службової, наукової чи іншої діяльності. Таким чином, *бюро кар'єр* в інноваційному ВНЗ є визначеним органом, який допомагає випускнику успішно працевлаштуватися та внести свій вклад у розвиток національної економіки. Зауважимо, що таке бюро кар'єр має формуватися двобічно: з одного боку засновником бюро має бути університет, а з іншого – підприємницьке середовище з набором господарюючих суб'єктів. Якщо університет є споживачем послуг підприємств, то з боку підприємницького середовища може виступати спілка підприємців. Національний авіаційний університет має зв'язки зі Спілкою підприємців малих, середніх та приватизованих підприємств України, яка централізовано надає можливість розподілити студентів для проходження практики. Така співпраця є централізованою, коли різні підприємства Спілки можуть відгукнутися на організацію практики студентами інноваційного університету.

Зауважимо, що практика організовується у ВНЗ з перших курсів навчання, тому співпраця з підприємствами Спілки починається з початком навчання студента у ВНЗ. Бажано, щоб студент з першого курсу і до закінчення університету проходив практику на одному і тому самому підприємстві. Так, підприємці будуть мати потенційного співробітника, а університет і студент – можливість прикладання знань та навичок.

Слід зазначити, що Болонський процес передбачає можливість для людини з вищою освітою навчатися все життя, тому більшість підприємств (зазвичай великих) передбачають створення корпоративних університетів. Так, випускник ВНЗ продовжує навчатися і після закінчення свого ВНЗ, коли організуються тренінги, семінари та курси підвищення кваліфікації. В Україні ці системні заняття в корпоративному університеті є відірваними від наукових програм ВНЗ. Для того, щоб університетські дослідження та практичні надбання підприємств мали більше точок перетину, необхідно мати тісну співпрацю між ВНЗ та підприємницьким сектором. Подібна співпраця може базуватися на основі таких засад:

- проходження практики студентами різних курсів на одному і тому самому підприємстві;

- надання інформації студентам для написання наукових робіт всіх рівнів (рефератів, домашніх робіт, курсових робіт та проектів, випускних бакалаврських і магістерських робіт);
- можливість використання результатів досліджень студентських робіт на підприємствах, із формальним завіренням такої можливості;
- надання замовлення підприємцями Спілки на науково-дослідну роботу науковим персоналом кафедри (коли на госпрозрахункових засадах має бути проведене дослідження доцентами та професорами кафедри на замовлення певної підприємницької структури);
- зв'язок між пост-університетською освітою та підприємцями, коли аспіранти та докторанти одержують можливість на базі підприємств формувати основні результати наукових досліджень;
- коли все вище назване дає можливість сформувати відносини в межах національної інноваційної системи з виходом на глобальні ринки високих технологій.

Бюро кар'єр мають будуватися у ВНЗ на основі впровадження інноваційних засад навчання. Сьогодні розробляється єдина рамка кваліфікацій для всього середовища роботодавців, ця рамка стосується всіх сфер життя і формується починаючи із середньої освіти. Так, в межах Міністерства освіти та науки, а саме в межах Державної наукової установи «Інститут інноваційних технологій і змісту освіти» опрацьовується науково-дослідна робота на тему: «Використання ранньої профілізації учнів (вихованців) загальноосвітніх та позашкільних навчальних закладів як шлях до європейських стандартів освіти» [5]. Такі розробки засвідчують, що профілізація відбувається починаючи з парти середньої загальноосвітньої школи, вже на цьому етапі у позашкільному житті молода людина має орієнтуватися на певну спеціалізацію, яка не можлива без одержання практичних навичок в рамках практик на підприємствах. Том у слід зазначити, що ВНЗ повинні мати відносини не тільки з роботодавцями, але й із школами, які постачають абітурієнтів та майбутніх студентів. Адже, студент-першокурсник що із натхненням навчається починаючи з першого курсу за фахом, наприклад «Менеджмент», є вдалим надбанням ВНЗ, на відміну від тих випадків, коли студент-першокурсник не сприймає навчання і не готовий виконувати все навантаження учбового процесу.

Отже, бюро кар'єр має формуватися і базуватися на рамці кваліфікацій, для того щоб створити успішного фахівця, і вся підготовка щодо цього має відбуватися за допомогою бюро кар'єр ще зі шкільної парти.

Рамка кваліфікацій дає можливість зрозуміти, яким чином профорієнтація може починатися із закладів середньої освіти. І вже тоді бюро кар'єр має створювати відношення до професії для учнів на останніх класах шкіл. Таким чином, профорієнтація – це не лише справа ВНЗ, але й підприємців, які на екскурсії можуть запрошувати школярів, та розповідати їм про ту чи іншу кваліфікацію.

Зауважимо, що ВНЗ має бути інноваційним, який базується на сучасних та активних системах інструментів навчання. Йдеться не лише про використання електронної техніки, але й новітніх (здебільшого) психологічних методах освіти, а саме: мозкова атака, фокус-групи, глибинне інтерв'ю, дослідження документів, дослідницько-експериментальні методи тощо.

Загальний підхід до створення бюро кар'єр передбачає створення державної програми на рівні Міністерства освіти і науки щодо стандартизації послуг таких бюро кар'єр. Як вже зазначалося, бюро кар'єр мають опікуватися школярами відповідно до створюваної рамки кваліфікацій щодо профорієнтації школярів старших класів, мають опікуватися практикою студентів – першокурсників, мають опікуватися наданням інформації щодо написання дипломів студентами старших курсів ВНЗ. Крім того, бюро кар'єр мають відшукувати підприємства, які бажали б бути втягненими у процес працевлаштування випускників, зазвичай – це підприємства різної форми власності, які є членами певних Спілок підприємців. Та окремо бюро кар'єр мають залучати до співпраці міжнародні компанії, зокрема транснаціональні корпорації для студентів зі знанням іноземних мов та рівня технологічного розвитку на таких підприємствах. Підприємства необхідно зацікавити щодо участі у такому процесі, бажано б було створити пільговий режим оподаткування для підприємств, що приймають на роботу молодь на перше робоче місце, та опікуються подальшим навчанням новітнього фахівця в корпоративному університеті. Якщо цей фахівець має ознаки інноватора, то може перетворити дане підприємство на інноваційне. Таким чином, координація діяльності бюро кар'єр передбачає підтримку з боку таких установ: шкіл, університетів, підприємств, спілок підприємств, державних органів влади (відповідних міністерств та відомств).

Слід зазначити, що бюро кар'єр може характеризуватися тим, що потенційними роботодавцями є інноваційні підприємства, зокрема міжнародні виробничі компанії. За даними www.ukrstat.gov.ua [1] питома вага підприємств, що займалися інноваціями у 2000 році становила 18,0%, у 2013 – 16,8%. Як бачимо, частка інноваційних підприємств скорочується, скорочується також питома вага обсягу виконаних НДДКР у ВВП країни: 1996 рік – 1,36%, 2000 – 1,16%, 2005 – 1,09%, 2010 – 0,90%, 2013 – 0,81%. Дані невтішні, і саме співпраця підприємств з ВНЗ може перетворити виробничі компанії на ті, що поступово мають вплинути на активізацію інноваційної діяльності. Так, за статистикою саме підприємницький сектор є в авангарді інноваційної системи України. Оскільки саме використовуючи власні кошти такі підприємства здійснюють нововведення. За даними Укрстату у 2013 році загальна сума фінансування інноваційної діяльності складала в Україні 9562,6 тис. дол., структурні складові (джерела) цієї суми були такими: власні кошти – 6973,4; кошти державного бюджету – 24,7; іноземні інвестиції – 1253,2; інші джерела – 1311,3 тис. дол. Таким чином, основа інноваційної системи України – це підприємницький сектор, зв'язки з яким для інноваційних університетів є життєво важливим аспектом діяльності.

Бюро кар'єр формуються в інноваційних ВНЗ із зв'язками з інноваційними підприємствами на яких працюють (в цілому по Україні) 4415 докторів наук та 15022 кандидатів наук. Статистика не уточнює як статево

розподіляються ці данні. Проте, є приблизна інформація, що у технічній сфері працює більшість чоловіків, у природничій – майже рівна кількість чоловіків та жінок, а в гуманітарній сфері – більшість жінок. Статистика засвідчує, що серед чоловіків 71,6% – це економічно активні особи, серед жінок цей відсоток складає 58,9%. Молодих осіб у віці 15-24 (люди з першим досвідом першого робочого місця) серед жінок 34,0%, серед чоловіків – 44,4%. Безробітних у лютому 2015 року чоловіків – 239 тис., жінок – 291 тис. Очевидно, що жіноча зайнятість є більш проблематичною, у порівнянні з працевлаштуванням чоловіків. Проте, гендерна рівність щодо працевлаштування додержується в Україні, проблема спостерігається щодо призначення на провідні керівні посади, коли перевага віддається саме чоловікам. Бюро кар'єр мають сприяти працевлаштуванню жінок на інноваційних підприємствах так само як і чоловіків. Слід зауважити, що в цілому проблема гендерної рівності не є для України критичною.

Основними напрямками дослідження та впровадження бюро кар'єр у вищих навчальних закладах України є такі:

- вплив на інтернаціоналізацію освітньої системи України та вплив на входження до глобальних ринків високих технологій;
- розробка алгоритму створення ефективної національної інноваційної системи в Україні;
- аналіз поточного стану та динаміки створення інноваційних університетів;
- розробка критеріїв оцінки інноваційності університетів;
- розробка класифікації інноваційних університетів;
- розробка програми створення бюро кар'єр при інноваційних університетах;
- розробка організаційної структури створення бюро кар'єр при інноваційних університетах;
- розробка програми співпраці бюро кар'єр з підприємницьким сектором України;
- аналіз діяльності з працевлаштування випускників вчз Спільки підприємців малих, середніх та приватизованих підприємств України (партнера НАУ з проведення практики та працевлаштування молоді);
- підготовка програми проведення практики для студентів 1, 2, 3, 4, 5 курсів;
- підготовка плану заходів залучення студентів-випускників до науково-дослідних робіт підприємств-бази практики та окремо – транснаціональних корпорацій;
- підготовка рекомендацій щодо співпраці з підприємницьким сектором щодо написання магістерських робіт, кандидатських та докторських дисертацій;
- впровадження інновацій в освіті, щодо розвитку кадрового потенціалу підприємств – партнерів вчз;
- розробка новітніх стратегій розвитку бюро кар'єр при вчз;
- розробка плану розвитку соціальної відповідальності бюро кар'єр в контексті кризових явищ в економіці країн ЄС та України.

Слід зауважити, що впровадження бюро кар'єр в межах вчз має призвести до поліпшення із ситуацією зайнятості молоді, щодо обґрунтованості проведення наукових досліджень, щодо проведення практик різних рівнів. Бюро кар'єр – це інновація в системі вищої освіти, яка має бути адаптованою до особливості господарської діяльності підприємств та інноваційних університетів, в яких вона впроваджується.

Освітня інновація під назвою «бюро кар'єр» має вирішувати різні проблемні ситуації у розвитку міжнародного підприємницького сектору:

1) якщо інноваційні університети не будуть використовувати послуги бюро кар'єр, це може призвести до втрат позицій університету на ринку робочої сили, витіснення конкурентними вчз з певного сегменту на ринку праці, у найгірших випадках – до втрати цього ринку праці. Якщо не буде діяти бюро кар'єр, реалізуючи нові та нестандартні підходи до управління системи працевлаштування випускників вчз, цю систему опанують конкурентні вчз чи рекрутингові агенції. Для мінімізації негативних наслідків важливо з існуючих альтернатив і способів управління діяльністю бюро кар'єр в межах вчз обрати кращий варіант, що дасть можливість ефективного використання трудових ресурсів та досягнення визначених цілей. Ефективність впровадження бюро кар'єр визначається не лише характеристиками нововведення у вищій освіті, але й раціональністю процесу реалізації нових ідей у вчз та підприємницькому секторі у глобальних умовах ведення бізнесу. Найбільш незахищеними відносно негативного впливу середовища є університети, на яких відсутнє прагнення до нестандартного управління на належному рівні, а також ті, які є недостатньо гнучкими при використанні свого освітнього потенціалу;

2) вчз, що не прагнуть генерувати нові знання та проводити дослідження, що б відповідали сучасним потребам підприємств, будуть втрачати позиції на національному та міжнародному ринках освітніх послуг, так як не зможуть готувати фахівців потрібного рівня компетенції;

3) здобувачі вищої економічної освіти, що не будуть проходити практику на підприємствах – партнерах за допомогою бюро кар'єр та не будуть знати новітні підходи до управління підприємствами, не матимуть достатнього рівня компетентності, щоб успішно конкурувати на ринку праці та бути ефективними менеджерами та управліннями міжнародного рівня;

4) вітчизняні органи державної влади будуть мати проблеми з безробіттям, зменшенням сум податкових платежів та соціальною напругою;

5) європейські органи державної влади й надалі будуть стикатися з проблемою зростання кількості трудових іммігрантів з країн Східної Європи, що будуть прагнути знайти роботу на підприємствах країн ЄС, та створюватимуть умови для зростання безробіття серед місцевого населення.

б) підприємства ЄС не зможуть успішно розвивати економічні відносини з підприємствами-партнерами зі Східної Європи та отримувати економічні вигоди від співпраці, якщо останні не будуть господарювати, керуючись сучасними глобальними підходами до управління та діяльності.

Висновки. В цілому, впровадження бюро кар'єр при університетах України буде сприяти кращому розумінню і розвитку економічних і соціальних аспектів управління сучасними університетами та підприємствами в країнах світу, Європи та України, провадженню спільних міждисциплінарних досліджень, використанню переваг освітніх та організаційних інновацій. Бюро кар'єр мають стати місточком, який пов'яже освітню систему з системою підприємництва і в Україні, і в глобальному економічному середовищі та на ринках високих технологій.

Список використаних джерел

1. Державний комітет статистики України – сайт [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.
2. Іваницька С.Б. Регіональні проблеми працевлаштування молоді та шляхи їх вирішення. Електронне наукове фахове видання «Ефективна економіка»: Дніпропетровський державний аграрно-економічний університет. № 10, 2014 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=18tz=3420>.
3. Наукова і інноваційна діяльність в Україні: Статистичний збірник. – К.: Держкомстат України, 2013. – 287с.
4. Окорський В., Швед К. Проблеми працевлаштування випускників факультету менеджменту НУВГП та шляхи планування кар'єри [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.search.ukr.net/?go=http%3A%2F%2Ffirbis-nbuiv%26image_file_name%3DPDF%2FNpf_2013_1;2_56.pdf.
5. Організатору інноваційної діяльності та дослідно-експериментальної роботи у загальноосвітньому навчальному закладі: методичний poradnik / Автори-упорядники: І.Н. Євтугенко, Ю.І. Завалевський, С.В. Кириленко, О.І. Кіян, К.В. Таранік-Ткачук. – К. – Чернівці: Букрек, 2014. – 420 с.
6. Остапенко Т.Г. Міжнародний обмін технологіями у формуванні конкурентних переваг національної економіки (на прикладі Італії): Монографія / Т.Г. Остапенко. – К.: Зовнішня торгівля, 2012. – 188с.
7. Рейтинг інноваційності країн ЄС – Innovation Union Scoreboard 2013 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://ec.europa.eu/enterprise/policies/innovation/files/ius-2013_en.pdf.

Стаття надійшла до редакції 30.04.2015