

## CONCEPTUAL BASES OF CROSS-CULTURAL STUDIES IN CROSS-CULTURAL MANAGEMENT

**Summary.** The conceptual approaches to cross-cultural studies in the context of cross-cultural management are identified and analyzed in this study. The separation of the goals of cross-cultural studies led to the formation of two basic conceptual approaches (the etic-approach and the emic-approach). The etic-approach is aimed to study the universal properties of people's behavior that exist in any culture, and the emic-approach is aimed to find cross-cultural differences and compare behavioral characteristics of people. External behavior that is observed refers to manifestations of the emic-approach, and the internal factors that determine this behavior are related to manifestations of the etic-approach. That is why a comprehensive study of external manifestations of behavior of cultural bearers and internal factors of their behavior in cross-cultural management unites these two conceptual approaches.

**Key words:** cross-cultural studies, conceptual approach, etic-approach, emic-approach, cross-cultural management, conceptual bases.

УДК 338.242.2

**Богашко О. Л.**

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

**Bogashko O. L.**

*Ph.D., associate professor,  
Assistant professor of Marketing, management and business management,  
Education and Research Institute for Economics and Business Education,  
Uman State Pedagogical University named after Pavlo Tychyna*

## МОДЕРНІЗАЦІЯ ОСВІТНЬОЇ СИСТЕМИ ЯК ВІДПОВІДЬ НА НОВІ ЗАПИТИ СВІТОВОГО РИНКУ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ ПРАЦІ

**Анотація.** У статті простежено сучасні процеси трансформування світового ринку праці. Розглянуто актуальні питання підвищення якості освіти в умовах глобалізації та зростання конкуренції. Висвітлено проблеми розвитку вищої освіти в Україні. Проаналізовано попит та пропозицію на ринку праці за професійними групами. Досліджено закордонний досвід у сфері підготовки сучасних фахівців відповідно до запитів світового ринку висококваліфікованої праці.

**Ключові слова:** вищий навчальний заклад, модернізація освіти, розвиток економіки, світовий ринок праці, якість підготовки фахівців.

**Вступ та постановка проблеми.** Сучасні проблеми світового економічного розвитку пов'язані насамперед з інтелектуалізацією праці, наданням найвищого пріоритету процесам продукування нових знань, які здатні забезпечити соціально-економічний прогрес. В умовах глобалізації та зростання конкуренції проблема якості освіти стала особливо актуальною. Адже виняткове місце в розвитку економіки посідають професіонали, що володіють спеціальними знаннями, навичками та досвідом.

Україна має розгалужену мережу навчальних закладів та достатній науковий потенціал, щоби посідати гідне місце у світовій економіці. Саме тому питання підготовки сучасних фахівців у вищих навчальних закладах набувають особливого значення.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Численні дослідження вітчизняних науковців та низка нормативних положень з регулювання освітньої галузі України свідчать про особливу актуальність питань її розвитку відповідно до загальноєвропейських та світових тенденцій. Серед науковців, що досліджували проблеми розвитку вищої освіти, людського потенціалу, інтелектуального капіталу, формування економіки знань в Україні, слід назвати

таких, як Л.І. Антошкіна, О.Л. Кірдан, Д.М. Стеченко, Ж.О. Шульга.

Віддаючи належне напрацюванням як вітчизняних, так і зарубіжних науковців, здійсненим у галузі теорії та практики розвитку освіти й економіки, зазначаємо, що проблематика підготовки конкурентоздатних фахівців не знайшла свого остаточного вирішення. Недостатньо розкритими залишаються також питання інтеграції науки та виробництва, забезпечення взаємозв'язку між потребами економіки та якістю знань випускників.

**Метою** роботи є аналіз систем розвитку освіти для виявлення критеріїв та розроблення підходів, що сприяють підвищенню професіональних знань фахівців як основних носіїв інтелектуального капіталу нації.

**Результати дослідження.** На світовому ринку інтелектуальної праці все більш затребуваними стають фахівці, які мають сучасну підготовку з менеджменту, маркетингу, фінансів, планування та прогнозування. З'являється нова тенденція в структуруванні попиту на фахівців нової форми, тобто тих, що мають не лише звичайну вищу освіту, але й вчений ступінь (магістра, доктора або рівень випускника бізнес-школи).

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

В багатьох країнах доводиться модернізувати не лише вищу, але й загальноосвітню школу, систему суспільних поглядів, пріоритетів. Найчастіше доводиться відновлювати втрачені традиції науково-технічної переваги, науково-інженерні школи, системи дитячо-юнацького винахідництва тощо.

За еволюційного 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 щодо підготовки нових робітничих професій, інженерів, менеджерів тощо). Однак нові виклики в економіці багатьох країн різко скоротили час підготовки затребуваних у великій кількості фахівців, що мають сучасну освіту. 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. Звичайно, для провідних університетів ця ситуація не стала несподіваною, більш того, її прогнозували.

І все ж таки, 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, адже потрібна відповідна реакція на ці проблеми з боку держав і великого бізнесу. Йдеться не тільки про фінансовий бік справи, але й про вплив організаційного характеру на рівні країни та найбільших компаній.

Багаторівневу і багатопрофільну індустрію освіти в розвинених країнах потужно й ефективно обслуговує настільки ж розвинена інформаційна індустрія. Громадськості регулярно і в різній формі подається надзвичайно великий обсяг інформації широкого спектру, а саме 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; характеристики кампусів (розмір території, наявність паркової зони, умови проживання, харчування, дозвілля, параметри системи охорони тощо); відомості про професорсько-викладацький склад, наукові досягнення і можливості, традиції, успіхи випускників різних років тощо. Такі відомості, як обсяг набору і курсу, подаються зазвичай ближче до початку навчального року або початку циклу навчання.

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, а саме працівників охорони

здоров'я, вчителів, юристів, інженерів). Зокрема, Міністерство праці США 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) [1, с. 15].

Розглянутий приклад фахівців зі ступенем MBA вибраний як особливо показовий аспект нової тенденції на ринку висококваліфікованої праці, адже не йдеться про їх використання обов'язково як науковців, оскільки 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 зараз не просто стурбовані проблемою перепідготовки, а прагнуть отримати в результаті такої перепідготовки вчений ступінь або ступінь MBA.

Здебільшого люди, що навчаються в університетах і коледжах, здобуття вищої освіти пов'язують з отриманням диплома бакалавра (of Bachelor's Degree) за відповідною спеціальністю. При цьому питання статусу такого диплома ні в США, ні в інших західних країнах не існує (на відміну, наприклад, від пострадянських країн). Інша річ, що тепер для серйозної кар'єри такої освіти недостатньо; залишається лише вирішення питання пріоритетності під час вибору 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 виявляти і деякі українські компанії, а особливо представництва західних компаній, інтереси яких пов'язані з фінансами і фондовим ринком (притому, 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 поглибленій систематизації навичок управління компанією та її підрозділами. У строгому сенсі MBA – це не вчений ступінь, а сертифікат відповідності вимогам управлінської діяльності на середніх і вищих рівнях компанії [1, с. 16].

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 у сфері бізнес-консалтингу, або в науково-дослідних організаціях. У кожній з цих трьох сфер робота добре оплачується і відрізняється більшою стабільністю, ніж діяльність в компанії.

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

За високої вартості навчання в розвинених країнах воно було б недоступним для більшості претендентів на

отримання диплому, якщо б 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 залежно від умов кредиту та його розміру. Після завершення навчання випускники мають піврічну перерву, після закінчення якої починаються щомісячні платежі.

Серед визначальних факторів, від яких залежать перспективи розвитку української системи освіти, на перший план висувається проблема якості підготовки фахівців. Вона суттєво актуалізується у зв'язку з постійно зростаючою конкуренцією між ВНЗ та новими вимогами ринку праці.

Знання, культура та моральність, які виступають важливою складовою інтелектуального капіталу, формуються в системі вищої освіти та професійної підготовки. Незважаючи на позитивні зміни у сфері української освіти та науки, нові закони та реформи в цій галузі, освітній рівень населення знижується.

Основною проблемою української вищої освіти є її значна невідповідність потребам суспільства. Структура підготовки бакалаврів та магістрів не враховує реальних потреб ринку праці. Внаслідок цього значна частина випускників на працює за спеціальністю і змушена витратити час та гроші на перепідготовку. Багато студентів розглядають вищу освіту лише як шлях до одержання диплома незалежно від здобутої спеціальності.

Однак, навіть незважаючи на високу значущість в українському суспільстві вищої освіти і велике бажання абітурієнтів її здобути, кількість студентів вищих навчальних закладів та кількість самих ВНЗ постійно зменшується. Так, після 2005/2006 н. р. спостерігається постійне зменшення кількості осіб, що навчалися у вищих навчальних закладах (505 тис. на початок 2005/2006 н. р., 217 тис. на початок 2016/2017 н. р. у ВНЗ I–II рівнів акредитації; 2 204 тис. на початок 2005/2006 н. р., 1 369 тис. на початок 2016/2017 н. р. у ВНЗ III–IV рівнів акредитації). Ці тенденції підтверджують також і показники кількості осіб, що навчалися з розрахунку на 10 тис. населення. Так, за даними (табл. 1) спостерігаємо зменшення кількості студентів зі 108 у 2005/2006 н. р. до 51 на початок 2016/2017 н. р. у ВНЗ I–II рівнів акредитації; зменшення кількості студентів з 470 у 2005/2006 н. р. до 321 на початок 2016/2017 н. р. у ВНЗ III–IV рівнів акредитації. Подібна ситуація спостерігається також у професійно-технічних навчальних закладах.

Кількість вищих навчальних закладів за досліджуваний період також скоротилась, а саме із 664 до 370 ВНЗ I–II рівнів акредитації (на 44%) та з 315 до 287 ВНЗ III–IV рівнів акредитації (на 9%). Найбільша кількість ВНЗ I–II рівнів акредитації зосереджена в Харківській, Дніпропетровській областях та м. Києві, найменша – в Луганській, Закарпатській та Волинській областях. Найбільша кількість ВНЗ III–IV рівнів акредитації зосереджена в м. Києві, Харківській та Дніпропетровській областях, найменша – в Кіровоградській, Чернівецькій, Волинській, Луганській та Чернігівській областях [3, с. 127, 129].

Скорочення кількості вищих навчальних закладів перш за все пов'язане зі скороченням населення країни, зокрема молоді. Їх розміщення за регіонами є прямим відображенням ефективності регіональної політики, особливостей демографічної ситуації та міграційного руху населення. Однак, незважаючи на причини та тенденції, наслідок один, а саме зниження освітньо-наукового рівня населення країни, а отже, людського та інтелектуального потенціалів.

Серед студентів коледжів, технікумів, училищ 3,6 тис. становлять інваліди, 2,8 тис. – діти-сироти і діти, позбавлені батьківського піклування (віком до 18 років); серед студентів університетів, академій, інститутів – 11,1 тис. та 4,6 тис. відповідно. У ВНЗ навчаються 52,1 тис. студентів, які є іноземними громадянами. У 2016 р. підготовлено 51,2 тис. магістрів, 105,7 тис. спеціалістів, 106,2 тис. бакалаврів, 123,5 тис. молодших спеціалістів. На початок 2016/17 н. р. у ВНЗ працювали 159,7 тис. педагогічних та науково-педагогічних працівників, з них 13,2 тис. докторів та 63,6 тис. кандидатів наук, 11,6 тис. професорів та 43,1 тис. доцентів [3, с. 126].

Відтворення людського капіталу значною мірою здійснюється завдяки ринку праці, адже він є основною сферою, де людина може реалізувати особистий інтелектуальний капітал, а за посередництвом організації – організаційний капітал.

Проаналізувати структуру зайнятості населення України за професійними категоріями в економіці за умов припинення висвітлення таких статистичних даних досить складно. Можна лише зауважити, що в минулому десятилітті професійний склад був нераціональним, що найгірше, тенденції його змін були вкрай негативними для відтворення людського капіталу України. Постійно скорочувалась частка професіоналів, фахівців, кваліфікованих працівників

Таблиця 1

## Кількість осіб, які навчалися у навчальних закладах України (на початок навчального року, тис.)

Показник	2000/01	2005/06	2010/11	2011/12	2012/13	2013/14	2014/15	2015/16	2016/17
<i>Усього</i>	2 456	3 206	6 131	2 721	2 593	2 444	2 005	1 909	1 872
У професійно-технічних навчальних закладах	525	497	434	409	423	391	316	304	286
У вищих навчальних закладах									
I–II рівнів акредитації	528	505	361	357	345	329	251	230	217 <sup>1</sup>
III–IV рівнів акредитації	1 403	2 204	2 130	1 955	1 825	1 724	1 438	1 375	1 369 <sup>2</sup>
На 10 тис. населення									
У професійно-технічних навчальних закладах	107	106	95	90	93	86	73	71	67
У вищих навчальних закладах									
I–II рівнів акредитації	107	108	79	78	76	72	58	54	51
III–IV рівнів акредитації	285	470	465	428	401	380	335	322	321 <sup>2</sup>

<sup>1</sup> з 2016/17 навчального року – коледжі, технікуми, училища;<sup>2</sup> з 2016/17 навчального року – університети, академії, інститути

Попит та пропозиція робочої сили за професійними групами

Професійні категорії	Кількість зареєстрованих безробітних, тис.		Потреба роботодавців у працівниках для заміщення вільних робочих місць (вакантних посад), тис.		Навантаження на одне вільне робоче місце (вакантну посаду), осіб	
	2015 р.	2016 р.	2015 р.	2016 р.	2015 р.	2016 р.
Усього	490,8	390,8	25,9	36,0	19	11
Законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі)	67,1	64,5	1,9	2,7	35	24
Професіонали	43,0	33,2	3,8	4,7	11	7
Фахівці	49,3	36,6	2,8	3,9	17	9
Технічні службовці	30,2	20,4	1,2	1,6	26	12
Працівники сфери торгівлі та послуг	73,8	54,9	4,2	4,8	18	11
Кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства	24,3	21,7	0,3	0,4	74	55
Кваліфіковані робітники з інструментом	48,9	35,9	5,2	7,9	9	5
Робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин	82,4	70,4	3,8	5,8	22	12
Найпростіші професії*	71,8	53,2	2,7	4,2	26	13

\* включаючи осіб без професії

ків сільського та лісового господарства, робітників з обслуговування технологічного устаткування та технічних службовців. Натомість різко зростала частка працівників найпростіших професій та кількість працівників торгівлі та послуг, яка фактично не впливала на розвиток та формування інформаційного суспільства та економіки знань.

Враховуючи часткове скорочення діяльності великих промислових підприємств, можемо зробити висновок, що за останнє десятиліття ситуація навряд чи суттєво покращилась. Як раніше, так і сьогодні структура зайнятості населення України не відповідає вимогам постіндустріальної економіки, де найбільшу частку в структурі зайнятості повинна становити інформаційна сфера, а в професійній структурі мусить постійно зростати питома вага висококваліфікованих фахівців.

Аналізуючи попит та пропозицію робочої сили за професійними групами (табл. 2), можемо зазначити, що найменше навантаження на одне вільне робоче місце (вакантну посаду) у працівників таких професій: кваліфіковані робітники з інструментом – 5 осіб, професіонали – 7 осіб, фахівці – 9 осіб, працівники сфери торгівлі та послуг – 11 осіб.

Найскладніше ж працевлаштуватися кваліфікованим робітникам сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства – 55 осіб, законодавцям, вищим

державним службовцям, керівникам, менеджерам (управителям) – 24 особи на одне робоче місце.

Такі статистичні показники вражають, а особливо тоді, коли більшість розвинених країн цілеспрямовано реформує свою імміграційну політику так, щоб полегшити переїзд в країну інженерів, вчених прикладних спеціальностей, математиків, вчителів з природничих наук та інших фахівців, інтелектуальний потенціал яких заздалегідь вивчається й оцінюється.

**Висновки.** На світовому ринку праці, на відміну від українського, позначилися тенденції досить значного зростання попиту на робочу силу, підготовлену для вирішення широкого кола інтелектуально набагато складніших завдань управління та відтворення науково-технологічних інновацій. Розвинені країни неоднаковою мірою виявилися готовими забезпечити цей попит своєчасною та якісною пропозицією, у зв'язку з чим в кожній ведеться робота з реформування та якісного вдосконалення систем підготовки національних кадрів. Дефіцит часу у вирішенні цих завдань змусить деякі з розвинених країн активізувати процеси науково-технічної імміграції.

З цих позицій успіх України в досягненні конкурентоспроможності залежить від її здатності якомога швидше адаптувати свій потенціал у сфері створення, використання та поширення знань до потреб національної економіки.

#### Список використаних джерел:

1. Антошкина Л.И. Новые тенденции на мировом рынке интеллектуального труда. Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу. 2011. № 4(16). С. 12–21.
2. Кірдан О.Л. Педагогічні аспекти професійної підготовки педагогів у зарубіжних країнах. Методичний потенціал, тренди та формати трансформації Європейських освітніх систем: матеріали Міжнародної науково-методичної конференції. Харків: ХНУБА, 2018. С. 141–142.
3. Статистичний щорічник України за 2016 рік. Київ: Державна служба статистики України, 2017. 611 с.
4. Стеченко Д.М., Тимошенко Н.Ю. Особливості підготовки фахівців в університетах дослідницького типу. Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу. 2012. № 1(17). С. 90–93.
5. Шульга Ж.О. Особливості економіки знань на сучасному етапі розвитку суспільства. Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу. 2012. № 1(17). С. 94–99.

6. Bogashko O.L. 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. P. 107–110.

### **МОДЕРНИЗАЦИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ КАК ОТВЕТ НА НОВЫЕ ЗАПРОСЫ МИРОВОГО РЫНКА ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО ТРУДА**

**Аннотация.** В статье прослежены современные процессы трансформации мирового рынка труда. Рассмотрены актуальные вопросы повышения качества образования в условиях глобализации и роста конкуренции. Освещены проблемы развития высшего образования в Украине. Проанализированы спрос и предложение на рынке труда по профессиональным группам. Исследован зарубежный опыт подготовки современных специалистов в соответствии с запросами мирового рынка высококвалифицированного труда.

**Ключевые слова:** высшее учебное заведение, модернизация образования, развитие экономики, мировой рынок труда, качество подготовки специалистов.

### **MODERNIZATION OF THE EDUCATIONAL SYSTEM AS A RESPONSE TO NEW RECOMMENDATIONS FOR THE WORLD MARKET OF INTELLECTUAL LABOUR**

**Summary.** The article deals with modern processes of transforming the world labour market. The urgent issues concerning improving the quality of education in the conditions of globalization and increasing competition are considered. The problems of the development of higher education in Ukraine are highlighted. The demand and supply in the labour market by professional groups are analyzed. The foreign experience in training of modern specialists in accordance with the demands of the world market of highly qualified labour is researched.

**Key words:** higher educational establishment, modernization of education, economic development, world labour market, quality of training of specialists.