

ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ СОТРУДНИЧЕСТВА МЕЖДУ СТРАНАМИ ЮГО-ВОСТОЧНОЙ ЕВРОПЫ В РАМКАХ ЧЕРНОМОРСКОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО СОТРУДНИЧЕСТВА И ГУАМ

В октябре 2011 года в Донецке состоялся II украинско-российский межрегиональный экономический форум, посвященный вопросам научно-технического сотрудничества между регионами Украины и Российской Федерации и межрегиональному производственному сотрудничеству. Во время работы Форума состоялось подписание 12 двусторонних межгосударственных документов.

В течение года принято 36 иностранных делегаций из 22 стран мира: Австрии, Афганистана, Бельгии, Великобритании, Вьетнама, Греции, Грузии, Дании, Испании, Кипра, Китая, Кореи, Нидерландов, Пакистана, Венгрии, Федеративной Республики Германия, Франции, Финляндии, Польши, Турции, Чехии и Швеции.

Внешнеторговый оборот товаров и услуг Донецкой области за 2011 год составил 22 млрд. 927,9 млн. долл. (увеличился по сравнению с прошлым годом на 33,6%) и имел положительное сальдо почти 12,7 млрд. долл., в т.ч. экспорт – 17 млрд. 797,6 млн. долл. (увеличился на 30,2%, или на 4 млрд. 133 млн. долл.), импорт – 5 млрд. 130,3 млн. долл. (увеличился на 46,7%, или на 1 млрд. 634 млн. долл. США). Коэффициент покрытия импорта экспортом составил 3,5.

В Донецкой области реализуются проекты по созданию металлургического кластера и кластера сельского хозяйства и производства продуктов питания. Выбор двух кластеров не означает, что регион должен заниматься исключительно этими секторами экономики. Одной из задач проекта является создание в регионе собственного потенциала, передача местным специалистам знаний и методологии кластерного подхода, что позволит региону в дальнейшем самостоятельно с достаточной степенью эффективности развивать и другие отрасли экономики. Кластер металлургии уже сейчас является важной составляющей экономики Донецкой области. Но в последние годы рост этого сектора в основном был обусловлен растущими ценами на сталь на мировом рынке. Чтобы обеспечить долгосрочную и устойчивую конкурентоспособность кластера, необходимо стимулировать процесс привлечения инвестиций и внедрения инновационных технологий.

Развивая кластер сельского хозяйства и производства продуктов питания, область сможет использовать уже существующий потенциал и повысить производительность в этих отраслях. Для создания успешного сельскохозяйственного кластера региону необходимо пересмотреть финансирование ведущих составных секторов кластера, привлечь инвестиции в образовательной сфере для повышения квалификации рабочей силы.

Таким образом, последовательная региональная политика, адекватная на практике современным вызовам глобального регионального развития, позволит Донецкой области не только реализовать, но и повысить существующий потенциал, как собственной международной конкурентоспособности, так и конкурентоспособности национальной экономики.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ:

1. Алаев Э.Б. Социально-экономическая география. Понятийно-терминологический словарь. / Э.Б. Алаев. – М.: Мысль, 1983. – 350 с.
2. Декларация по регионализму в Европе. – Ассамблея регионов Европы/http://www.aer.eu/fileadmin/user_upload/PressComm/Publications/DeclarationRegionalism/.dam/110n/ru/DR_RUSSE.pdf
3. Чужиков В.І. Глобальна регіоналістика: історія та сучасна методологія: Монографія. / В.І. Чужиков. – К.: КНЕУ, 2008. – 272 с.
4. Keating M. The New Regionalism in Western Europe. Territorial Restructuring and Political Change. – Cheltenham: Edward Elgar Publishers, 1998. – 242 p.
5. Косов Ю.В., Торопыгин А.В. Развитие европейской региональной политики: путь к углублению сотрудничества или к конфликту? / <http://www.politex.info/content/view/577/30/>
6. Довідка про виконання Програми економічного і соціального розвитку Донецької області за 2011 рік / <http://www.donoda.gov.ua/main/ua/1620.htm>

РЕЗЮМЕ

Статья Шишацкого А.В. «К вопросу диалектики формирования парадигмы глобального регионального развития» посвящена методологическим проблемам формулировки современной парадигмы регионалистики. Автором проведен критический анализ существующей диалектики в сфере определения сущности понятия «регион», трансформации его роли в условиях глобализации. В работе уделяется внимание историческому контексту развития регионализма в Европе и сущности «нового» регионализма. На примере Донецкой области рассмотрены практические пути имплементации политики интеграции регионов в глобальное экономическое пространство.

Ключевые слова: регион, регионалистика, регионализм, глобальное региональное развитие, «новый» регионализм, кластер, еврорегионы, международная конкурентоспособность.

РЕЗЮМЕ

Стаття Шишацького А.В. «До питання діалектики формування парадигми глобального регіонального розвитку» присвячена методологічним проблемам формулювання сучасної парадигми регіоналістики. Автором проведено критичний аналіз існуючої діалектики в сфері визначення сутності поняття «регіон», трансформації його ролі в умовах глобалізації. У роботі приділено увагу історичному контексту розвитку регіоналізму в Європі та сутності «нового» регіоналізму. На прикладі Донецької області розглянуто практичні шляхи імплементації політики інтеграції регіонів у глобальний економічний простір.

Ключові слова: регіон, регіоналістика, регіоналізм, глобальний регіональний розвиток, «новий» регіоналізм, кластер, єврорегіони, міжнародна конкурентоспроможність.

SUMMARY

The article of A. Shyshatskiy "On the formation of the dialectic paradigm of global regional development" devoted to the formulation of the methodological problems of the modern paradigm regionalism. The author carried out a critical analysis of the current dialectic in defining the essence of the concept of "region", the transformation of its role in globalization. This paper focuses on the historical context of regionalism in Europe and the essence of the "new" regionalism. On the example of Donetsk region practical ways to implement the policy of regional integration in the global economy were discussed.

Key words: region, regionalism, regionalism, global regional development, "new" regionalism, cluster, Euroregions, international competitiveness.

ПРОФОРІЄНТАЦІЯ ЯК ФАКТОР ФОРМУВАННЯ І РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

Якимова Н.С., аспірант кафедри управління персоналом і економіки праці Донецького національного університету

Постановка проблеми. В сучасних умовах особливого значення набуває ефективність використання людських ресурсів, що передусім залежить від якості робочої сили, оптимальної реалізації творчого та професійного потенціалу особистості. Трудовий потенціал значною мірою залежить від професійного вибору, ефективної реалізації здатності індивіда до праці та успішності здобуття професії. Проблема професійного самовизначення стає особливо актуальною у старшому шкільному віці і саме на цьому життєвому етапі у виборі професії сприяє дієва система професійної орієнтації. Через це організація профорієнтації молоді набуває важливого значення і виступає умовою підвищення ефективності діяльності підприємств і організацій.

Аналіз останніх досліджень. Проблеми професійного самовизначення та профорієнтації досліджували в своїх роботах Н. Абашкіна, К. Бондарчук [1], В. Гладкова, М. Захаров, Є. Клімов [3], Г. Костюк, Е. Лібанова, Ю. Маршавін [4], І. Назімов, М. Піддячий, К. Платонов, М. Пряжніков, В. Пухлій, В. Рижков, В. Савченко, В. Симоненко, Б. Федоришин [6], С. Чистякова [7], В. Ядов та інші. Всі ці роботи

ПРОБЛЕМИ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ СОТРУДНИЧЕСТВА МЕЖДУ СТРАНАМИ ЮГО-ВОСТОЧНОЙ ЕВРОПЫ В РАМКАХ ЧЕРНОМОРСКОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО СОТРУДНИЧЕСТВА И ГУАМ

свідчать про те, що фактично кожен з аспектів профорієнтації був висвітлений у науковій літературі. Проте недостатньо дослідженим залишається питання визначення ролі професійної орієнтації молоді в процесі формування людського капіталу. Загалом, проблеми вдосконалення системи профорієнтації є завжди актуальними, адже постійно змінюються вимоги до професій, а також і самі професії.

Метою роботи є дослідження ролі профорієнтації в процесі формування людського капіталу, аналіз сучасного стану ринку праці регіону, визначення проблем профорієнтаційної роботи та розробка напрямів її вдосконалення.

Виклад основного матеріалу. Забезпечити практичну реалізацію концепції розвитку людського капіталу можна за допомогою узгодженої діяльності таких соціальних механізмів як система професійної орієнтації, професійного навчання та підвищення кваліфікації, атестації кадрів. Профорієнтація в даному випадку відіграє головну роль. Саме вона допомагає виявити та розвинути особистісні якості та визначити шляхи їх реалізації у трудовій сфері, виявляє у молоді знання та навички, що сприяють правильному вибору професії. Тому основою ефективного та якісного забезпечення організацій і підприємств працівниками необхідних професій і кваліфікацій є профорієнтаційна робота серед учнів загальноосвітніх шкіл, які є важливим джерелом поповнення людських ресурсів.

Сутність профорієнтації полягає в тому, щоб допомогти молодій людині обрати таку професію, яка найбільш відповідає її бажанням, здібностям, психофізіологічним особливостям та потребам ринку праці. Тому профорієнтацію або профорієнтаційну роботу вважаємо за доцільне визначити як комплексну науково обґрунтовану систему засобів соціально-економічного, інформаційного, психолого-педагогічного впливу на людину з метою допомоги їй у своєчасному, свідомому, обґрунтованому професійному виборі із врахуванням здібностей, інтересів та потреб економіки в кадрах. Профорієнтація виступає засобом сприяння кожній людині у виборі професії, за якою вона зможе працевлаштуватись й досягти високої продуктивності праці, кар'єрного зростання, а в результаті – бажаних доходів й гідного життя.

Правильний вибір професії значно сприяє успішності трудової діяльності, розвитку творчої активності та задоволеності працею. Як показали результати багатьох досліджень, продуктивність праці робітників, які за своїми якостями відповідають вимогам професії, в середньому на 20% вища, ніж у тих, хто таким вимогам не відповідає, а майже 40% робітників, які змінюють місце роботи, - це ті, хто вибрав роботу не за здібностями.

Сьогодні головною проблемою на ринку праці країни є дефіцит кваліфікованої робочої сили практично у всіх галузях економіки, причому, сьогодні в Україні існує проблема кількісного і якісного дисбалансу між попитом та пропозицією на робочу силу. Це свідчить про недосконалість системи профорієнтації населення, яка має сприяти свідомому професійному вибору, інформувати молодь про існуючий світ професій та потреби ринку праці, що стає головною причиною того, що молоді люди все частіше стають безробітними через нестачу відповідних вакансій, відсутність досвіду роботи, невідповідність змісту професійної діяльності запитам та потребам молоді, помилковий вибір професій, що не мають попиту на ринку праці.

Виникнення та загострення проблеми дефіциту робітничих кадрів в Україні пов'язано із впливом на формування вітчизняного робітничого потенціалу низки чинників. Насамперед, це: низький рівень та безсистемність профорієнтації учнів щодо опанування робітничих професій, що призводить до виникнення суттєвих проблем з набором для навчання за цими професіями; зменшення кількості населення працездатного віку, тобто старіння трудових ресурсів; активізація трудової міграції; підвищення рівня матеріального виробництва і, як наслідок, - значне зростання попиту на кваліфікованих робітників; занепад вітчизняної державної системи професійно-технічної освіти, зумовлений тривалим періодом економічної кризи і, як результат цього, значне зменшення кількості навчальних закладів та скорочення чисельності учнів у них [4].

Серед основних проблем небажання осіб отримувати робітничі професії можна відокремити наступні:

непрестижність робітничих професій у суспільстві, що пояснюється поширенням такої суспільної ідеології молоді, за якою культивується прагнення до багатого безпечного життя, отримання «легких» грошей, небажання працювати тощо, активатором чого в більшому ступені виступають ЗМІ. Висока зарплата й вакансії не мотивують школярів обирати робітничу професію, тоді як третина випускників ВНЗ потрапляють на біржу праці;

небезпечні та шкідливі умови праці, через що більшість робітничого персоналу відмовляються працювати, навіть за високу заробітну плату;

відсутність прогностичних розрахунків потреби економіки в робочій силі у професійно-кваліфікаційному розрізі на рівні підприємств, організацій і регіонів у цілому та розрив зв'язків закладів системи професійно-технічної освіти з виробничим сектором.

З огляду на потребу роботодавців у робочих кадрах, профорієнтаційна робота обласної служби зайнятості спрямована на орієнтацію молоді саме на робочі професії. Реалізуючи цей напрямок роботи, фахівці служби зайнятості використовують як індивідуальні, так і масові, групові форми роботи: ярмарки професій і послуг служби зайнятості, інформаційні дні для учнів загальноосвітніх шкіл, уроки вибору професії в школах, дні відкритих дверей центрів зайнятості, уроки реального життя, презентації робочих професій та ін.

Отже, наявність значних за чисельністю контингентів населення, професії яких не мають попиту на ринку праці, поєднується з дефіцитом працівників багатьох професій та спеціальностей [5, с. 13]. Саме наявністю професійно-кваліфікаційного дисбалансу між потребами ринку праці і підготовкою кадрів навчальними закладами обумовлюються значні непродуктивні витрати державних і особистих коштів громадян, моральні втрати суспільства.

Дисбаланс попиту та пропозиції на робочу силу прямо зв'язаний, насамперед, з низькою профорієнтацією молоді. Часто юнак, що навіть уже закінчує школу, не може визначитися з вибором професії. Але ж правильний вибір професії – відповідність здатностей, інтересів, особистісних якостей людини вимогам тієї або іншої професії – це запорука успіху в професійній діяльності. І тут перше місце посідає профорієнтаційна робота в школі [2, с.27].

Невідповідність напрямів та обсягів професійного навчання молоді потребам ринку праці є однією з основних причин молодіжного безробіття. Сьогодні значна кількість підприємств відчуває потребу в кваліфікованих робітниках. Разом з тим, щорічно в Україні майже 80 тис. випускників вищих та професійно-технічних навчальних закладів не знаходять роботу, у той час як підприємства відчувають потребу у фахівцях наступних професій: токарях, термістах, слюсарях-інструментальниках, фрезерувальниках.

Дефіцитними професіями на ринку праці Донецької області є: гірник очисного забою, гірник підземний, інженер, кухар, касир, маляр, машиніст, водій, муляр, монтажник, оператор, прохідник, слюсар, тесляр, токарь, штукатур, монтер та ін. Також уже сьогодні гостро відчувається потреба у висококваліфікованих працівниках вузької профільної спрямованості, підготовку яких не проводять професійно-технічні навчальні заклади області через слабку матеріально-технічну базу, недостатню кваліфікацію педагогів, відсутність нових стандартів навчання.

Через відсутність механізму взаємодії роботодавців з навчальними закладами підготовка кадрів не відповідає потребі роботодавців. Про це яскраво свідчить існуючий попит та пропозиція робочої сили на зареєстрованому ринку праці Донецької області (рис. 1; рис. 2). Зображені показники ще раз акцентують увагу на існуючому дисбалансі між попитом та пропозицією на ринку праці регіону.

ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ СОТРУДНИЧЕСТВА МЕЖДУ СТРАНАМИ ЮГО-ВОСТОЧНОЙ ЕВРОПЫ В РАМКАХ ЧЕРНОМОРСКОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО СОТРУДНИЧЕСТВА И ГУАМ

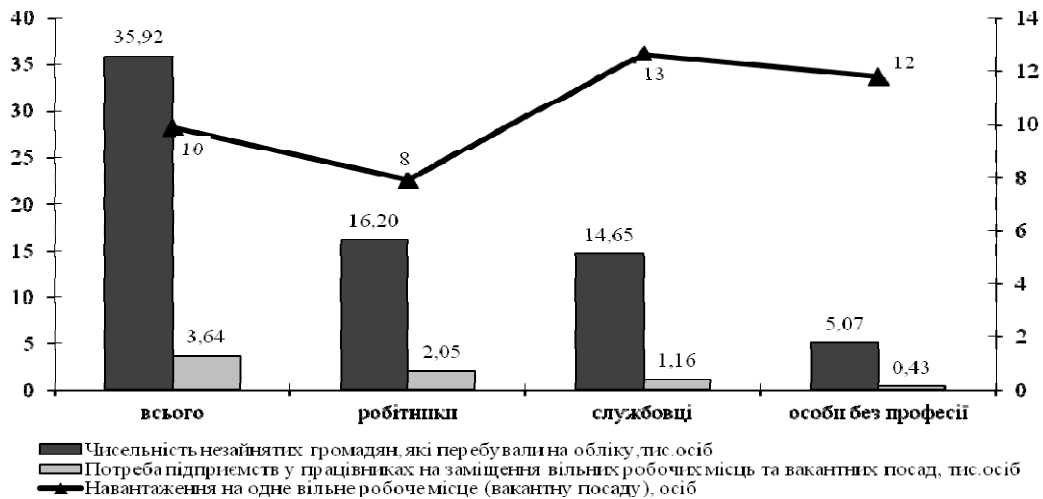


Рис. 1. Попит та пропозиція робочої сили на зареєстрованому ринку праці Донецької області станом на 1 березня 2011 року [5]

На ринку праці набуло поширення негативне явище, коли випускники професійних і вищих навчальних закладів (у тому числі державної форми власності) не можуть працевлаштуватися, оскільки фах, який вони отримали, не потрібен економіці. Так, незважаючи на постійне зниження реального рівня безробіття, на обліку в центрах зайнятості перебуває 25-30 тис. випускників вищих і професійно-технічних навчальних закладів. Чисельність молодих людей, котрі не знайшли роботу за отриманим фахом, фактично є набагато більшою, особливо серед випускників вищих навчальних закладів III-IV рівнів акредитації – за спеціальностями «облік і аудит», «банківська справа», «правознавство», «економіка підприємництва», «педагогічна освіта» та випускників навчальних закладів I-II рівнів акредитації – фахівців з бухгалтерського обліку і операторів комп'ютерного набору, працівників сфери торгівлі та побутових послуг.

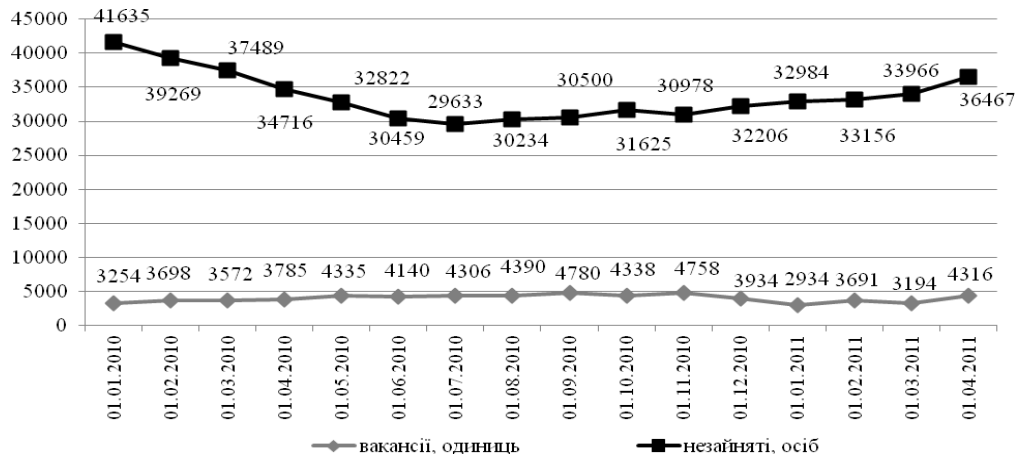


Рис. 2. Динаміка кількості наявних вакансій та чисельності незайнятих громадян, які перебували на обліку в центрах зайнятості Донецької області [2]

Серед основних проблем працевлаштування випускників навчальних закладів можна виділити наступні: відсутність гарантованого першого робочого місця; невідповідність набутої спеціальності потребам ринку праці конкретного регіону; невідповідність очікуваного випускниками соціального пакету пропозиціям роботодавців (в першу чергу – розмір заробітної плати, але також і технічне забезпечення умов праці, відсутність житла).

Все це свідчить про незадовільний рівень ефективності профорієнтаційної діяльності в навчальних закладах, що виражається, в першу чергу, в низькій інформованості молоді про світ професій, в невідповідності до самостійного пошуку і отримання ними необхідної профінформації. Молодь не знайома із професіограмами, системою класифікації типів професій, із умовами правильного вибору майбутньої професії, не усвідомлюють його важливості, що виявляється у другорядності факторів, які впливають на даний вибір. Випускники відчують ускладнення у визначенні власних домінуючих здібностей, інтересах, вони не готові до здійснення науково-обґрунтованого професійного вибору.

На основі проведеного аналізу доцільно структурувати та запропонувати напрями вдосконалення існуючого організаційно-економічного механізму системи управління професійною орієнтацією. Принципи, функції, методи, складові елементи та взаємозв'язок між ними представлено на рис. 3.

Основними принципами, обов'язковими для кожного соціального інституту, що бере участь у профорієнтаційній роботі повинні бути: безумовне дотримання права особистості на вільний вибір чи зміну професії, у відповідності з інтересами, нахилами, здібностями, освітою й урахуванням потреб ринку праці в кадрах;

- забезпечення загального і професійного розвитку особистості;
- тривалість і багатоетапність профорієнтаційних впливів, їх послідовність;
- діяльнісний характер професійної орієнтації;
- єдність управління і самоуправління в процесі професійної орієнтації;
- активність суб'єкта професійної орієнтації;

забезпечення єдності цілей і дотримання послідовності, наступності і неперервності профорієнтаційної роботи всіма учасниками [1, с.

8].

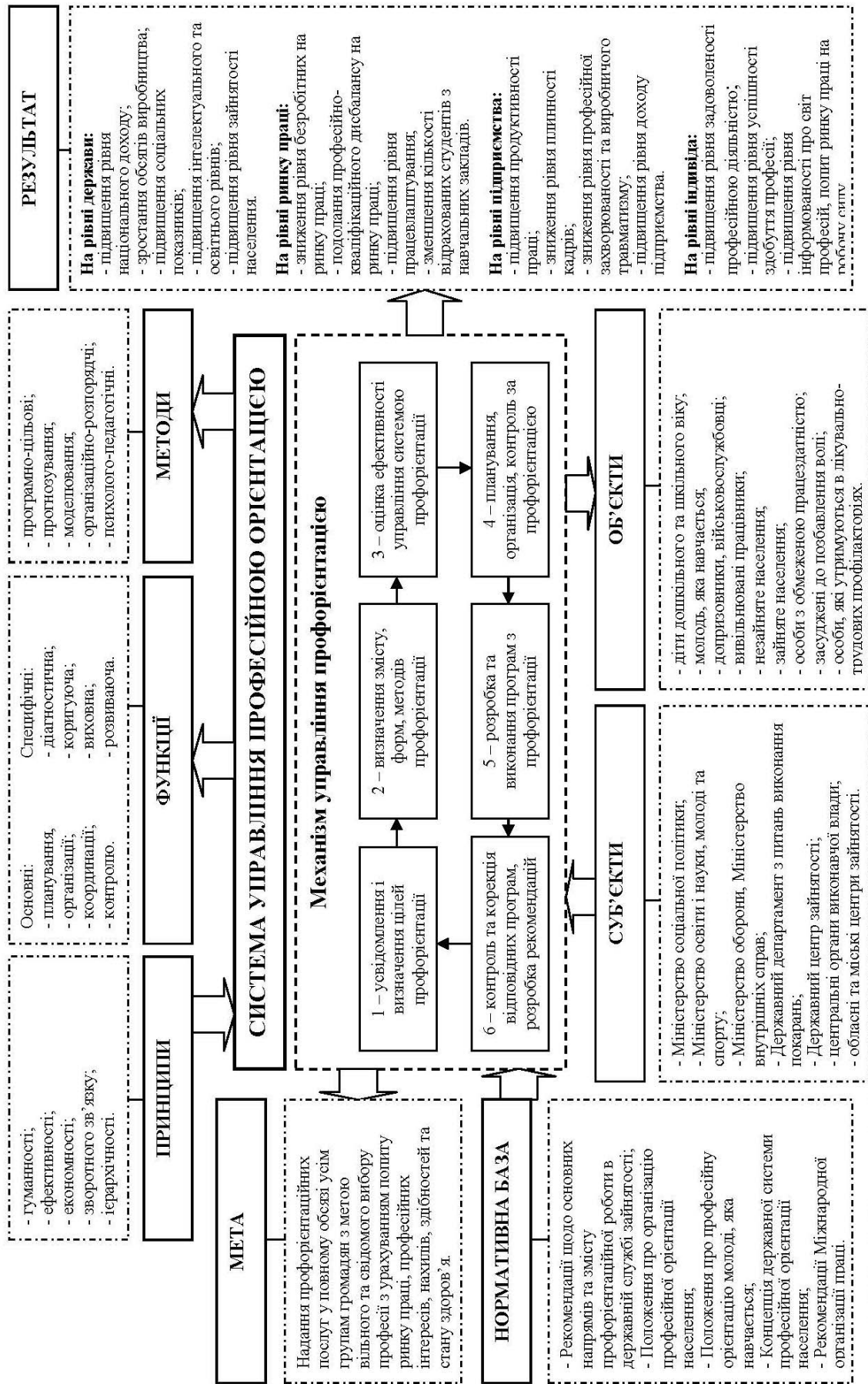


Рис. 3. Організаційно-економічний механізм управління професійною орієнтацією

ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ СОТРУДНИЧЕСТВА МЕЖДУ СТРАНАМИ ЮГО-ВОСТОЧНОЙ ЕВРОПЫ В РАМКАХ ЧЕРНОМОРСКОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО СОТРУДНИЧЕСТВА И ГУАМ

Висновки. Проведений аналіз підтверджує необхідність вдосконалення існуючої системи профорієнтації, яка сприятиме громадянам у своєчасному, свідомому, обґрунтованому професійному виборі, а відтак забезпечуватиме розв'язання завдань: щодо успішного здобуття підходящої професії, досягнення економічно активними громадянами високої професійної кваліфікації, компетентності; збалансування пропозиції робочої сили з попитом на неї на ринку праці.

Отже, профорієнтація має бути складовою навчального процесу, невід'ємним елементом процесу формування людського капіталу, одним з важливих напрямів інвестування в людський капітал, його капіталізації. До моменту професійного вибору молода людина повинна знати свої здібності та можливості, мати достатню інформацію про світ професій, вивчити потреби ринку праці. Тому, для вдосконалення системи профорієнтації необхідним є: вивчення впливу на вибір професії отриманої інформації та суб'єктивно-особистісних особливостей її сприйняття; впровадження у кожній школі процедури проведення співбесід представників школи з батьками та учнями; оновлення змісту, форм та методів профорієнтаційної роботи; проведення тренінгів з використанням ділових ігор, відпрацювання необхідних навичок; впровадження в учбовий процес профорієнтаційних програм, що будуть сприяти професійному розвитку учнів та усвідомленому вибору професії; створення та сприяння діяльності неформальних та приватних профорієнтаційних організацій.

Таким чином, ефективна реалізація вказаних напрямів щодо вдосконалення профорієнтаційної роботи сприятиме формуванню й розвитку людського капіталу України.

СПИСОК ДЖЕРЕЛ:

1. Бондарчук К. Профориєнтація як складова відтворення людського потенціалу в Україні / К. Бондарчук // Україна: аспекти праці. – 2007. - №7. – С. 26-34.
2. Динаміка кількості наявних вакансій та чисельності незайнятих громадян, які перебували на обліку в центрах зайнятості Донецької області, починаючи з 1 січня 2010 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.dcz.gov.ua/don/file/link/17416/file/dynamika_01042011.xls.
3. Климов Е. А. Как выбирать профессию / Е. А. Климов. – 2-е изд. – М.: Просвещение, 1990. – 159 с.
4. Маршавін Ю. Шляхи врегулювання професійно-кваліфікаційного дисбалансу на ринку праці / Ю. Маршавін // Україна: аспекти праці. – 2006. - №1. – С. 26-29.
5. Попит та пропозиція робочої сили на зареєстрованому ринку праці Донецької області станом на 1 березня 2011 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.dcz.gov.ua/don/control/uk/publish/category?cat_id=1205348.
6. Система профинформационной работы со старшеклассниками / Под ред. Б. А. Федоришина. – К.: Радянська школа, 1988. – 176 с.
7. Чистякова С. Н. Основы профессиональной ориентации школьников / С. Н. Чистякова. – М.: Педагогика, 1981. – 96 с.

РЕЗЮМЕ

Стаття присвячена дослідженню ролі профориєнтації в процесі формування і розвитку людського капіталу. В статті проведено аналіз сучасного стану ринку праці регіону, визначено основні проблеми профориєнтаційної роботи серед молоді. На основі проведеного аналізу запропоновано заходи щодо вдосконалення профориєнтаційної діяльності центрів зайнятості та навчальних закладів.

Ключові слова: професійне самовизначення, система професійної орієнтації, профориєнтаційна робота, центр зайнятості, навчальні заклади, профориєнтаційні заходи.

РЕЗЮМЕ

Статья посвящена исследованию роли профориентации в процессе формирования и развития человеческого капитала. В статье проведен анализ современного состояния рынка труда региона, определены основные проблемы профориентационной работы среди молодежи. На основе проведенного анализа предложены мероприятия по совершенствованию профориентационной деятельности центров занятости и учебных заведений.

Ключевые слова: профессиональное самоопределение, система профессиональной ориентации, профориентационная работа, центр занятости, учебные заведения, профориентационные мероприятия.

SUMMARY

The article investigates the role of guidance in the formation and development of human capital. The article analyzes the current state of the labor market in the region, identifies the main problems of vocational guidance for young people. Based on the analysis of the proposed measures to improve the career-oriented activity centers, employment and educational institutions.

Keywords: professional self-determination, system of professional orientation, career guidance, the centre of employment, educational establishments, measures of vocational guidance.

СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ УКРАЇНСЬКИХ МАШИНОБУДІВНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Яковенко М. Н., старший викладач, ДВНЗ «Донбаська державна машинобудівна академія», м. Краматорськ, Донецька обл., Україна

Постановка проблеми. Машинобудівні підприємства належать до провідного сектору національної економіки України, частка яких у промисловому виробництві товарів та послуг складає майже третину всього обсягу продукції що виробляється. Але при наявності значних конкурентних переваг машинобудівні підприємства в значному ступені мають ті ж самі проблеми в розвитку, що і інші промислові підприємства: застаріле обладнання, недостатність фінансових ресурсів, значні процентні ставки за кредитами, відсутність висококваліфікованих кадрів, незначні зовнішні інвестиції, застарілі технології і низька інноваційна активність машинобудівних підприємств.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблемам та перспективам розвитку і функціонування промислових підприємств і зокрема машинобудівних підприємств присвячено багато праць таких провідних вчених як О. Амоша, Ю. Макогон, В. Геєць, А. Голіков, С. Гудзь, Б. Данілішин, І. Дорошенко, П. Єгоров, Дж. Кейнс, Е. Лібанова, О. Онищенко, Ю. Петленко, В. Попов, М. Портер, І. Шіндрюк, Дж. Форрест, Дж. Ван Хорн, А. Гречан, Г. Жиц, С. Ілляшенко та інші вчені.

Метою статті є дослідження стану та перспектив розвитку українських машинобудівних підприємств у після кризовий період.

Викладення основного матеріалу. Комплексною проблемою для промисловості України, і зокрема для машинобудування є низькі темпи підвищення конкурентоспроможності промисловості, ефективності виробництва та інноваційного розвитку. Недостатня конкурентоспроможність промисловості визнається державними органами однією з основних загроз національній безпеці.

За даними Міністерства промислової політики (Державне агентство України з управління державними корпоративними правами та майном) Україна забезпечує себе промисловими товарами власного виробництва лише на 60 – 65%, інноваційною продукцією на 25 – 30 %, а показники ефективності промислової діяльності значно нижчі за рівень розвинутих країн Європи, зокрема продуктивності праці – в 7 – 10, споживання матеріальних та енергетичних ресурсів – у 2 – 3 рази. [1]

Основними причинами виникнення проблеми є:

системна невідповідність інституціональної будови промислового комплексу вимогам постіндустріального устрою; недостатня ефективність діяльності промислового комплексу та механізму управління ним; невідповідність макроекономічної ситуації інноваційному розвитку промисловості;