

clear trend to reduce hospital segment in the structure of the pharmaceutical market of Ukraine. The distribution between hospital and pharmacy segment in 2011 (86% and 14% respectively) defines the main player of the pharmaceutical market of Ukraine is patient. This is not consistent with the principles of free medicine, which is declared in the Constitution of Ukraine. Implementation of public health insurance (insurance medicine model) would provide an opportunity to segment distribution costs between employers, government and the patient and financing of health services and drugs socially vulnerable people fully committed to the state.

The social significance of medicines and a high proportion of imported pharmaceutical products which are in higher price ranges, determine the need for the formation of the mechanism of expense compensation in terms to reform the national model of medicine: its transition to an insurance model of health care.

Domestic producers targeting on the generic market in Ukraine does not allow us to talk about the development of a "breakthrough innovation" in the pharmaceutical industry of Ukraine, which remain the only possibility for the development of other markets. Return of the pharmaceutical industry of Ukraine to the production of natural medicines might create a new unique strategy for domestic production grows. This opportunity is supported by national traditions and is economically feasible. Domestic enterprises are unable to compete with global pharmaceutical leaders in invention of new synthetic components. Exploring the healing properties of natural ingredients and introducing new natural products on domestic pharmaceutical market would reduce R&D expenditures and also would form a – strong competitive position in the segment of natural products which grows rapidly.

Literature: 1. *Interdisciplinary dictionary of management* / [D. Chervanyov, O. Zhylinska] – K.: Nichlava, 2011. – 624 p. 2. *Official site of the State Statistics Committee of Ukraine [electronic source]*. – Access mode: <http://www.ukrstat.gov.ua> – Title from the monitor. 3. *Ischenko S. Structure of pharmaceutical market of Ukraine 2011. Prospects 2012 [electronic source]* / S. Ischenko: *Ukrainian pharmaceutical market between crisis*. – Access mode: <http://www.apteka.ua>. – Title from the monitor. 4. *Partyshev A. Arterium [electronic source]* / A. Partyshev: *Ukrainian pharmaceutical market between crisis*. – Access mode: <http://www.apteka.ua>. – Title from the monitor. 5. *Top-20 global products [Electronic source]*. – Access mode: <http://www.imshealth.com>. – Title from the monitor. 6. *Total market 2003–2010 [Electronic source]*. – Access mode: <http://www.imshealth.com>. – Title from the monitor. 7. *World Intellectual Property Indicators. – Tables and Figures [Electronic source]*. – Access mode: <http://www.wipo.int>. – Title from the monitor. 8. *Fox Business magazine [Electronic source]*. – Access mode: <http://www.foxbusiness.com>. – Title from the monitor.

Западнюк Е.А., к.э.н., доцент

УО «Гомельский государственный университет им. Ф. Скорины»,

г. Гомель, Республика Беларусь

zapadnjuk@yandex.ru

ПОДГОТОВКА КАДРОВ ДЛЯ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ В СИСТЕМЕ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ ФРГ: РОЛЬ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ

Специфическая черта немецкого рынка труда – подавляющее большинство «игроков» этого рынка – как работодателей, так и наёмных работников – объединено в корпоративные союзы. В союзы работодателей входит около 80% предпринимателей в промышленности, банковской сфере и страховании. Эти авторитетные объединения, оказывающие воздействие на многие стороны экономической, социальной и политической жизни ФРГ, вплоть до недавнего времени не принимали заметного участия в решении вопросов, связанных с реформированием немецкой системы высшей школы. Причина такого положения – преимущественно государственный характер высшей школы ФРГ. В таких условиях работодатели могли работать с отдельными факультетами и вузами, но не имели возможности влиять на развитие системы в целом.

Сотрудничество бизнеса с вузами, как правило, ограничивалось тремя направлениями: 1) бизнес поддерживал вузовскую науку или в форме спонсорства, или, размещая заказы на исследования; 2) бизнес предоставлял студентам вузов места для прохождения практики; 3) представители бизнеса приходили в вузы в качестве лекторов и преподавателей. Но с началом структурного сдвига в экономике, связанном с ростом сферы услуг за счёт индустриального и аграрного секторов, а также в ходе «информатизации труда», требования работодателей к уровню образования стали возрастать: объединения работодателей стали постоянными участниками общественно-политической дискуссии о дальнейших путях развития немецкой высшей школы.

С принятием в 1998 г. четвёртой редакции рамочного закона о высшей школе (РЗВШ-4) в Германии началась широкомасштабная реформа, направленная на укрепление международной конкурентоспособности немецкого высшего образования. Меры, принятые германскими властями, совпали с основными направлениями Болонского процесса, официально стартовавшего несколькими месяцами позже. Главным компонентом реформы стал переход к двухступенчатой системе организации обучения в вузе. Закон позволил сделать возможным появление новых для ФРГ учёных степеней бакалавра и магистра и приложений к диплому.

Однако по мере того, как реформа начала реализовываться на практике, энтузиазм представителей бизнеса стал сменяться настороженностью. При этом, если коллективная позиция предпринимателей по отношению к двухуровневому высшему образованию, отражённая в официальных документах объединений работодателей, оставалась сдержанной, то частные оценки предпринимателей, высказываемые ими в ходе опросов, нередко оказывались отрицательными.

Больше всего работодателей беспокоили: 1) неопределённость правового статуса новых направлений обучения (в закон они вошли в качестве экспериментальных); 2) отсутствие достоверных данных о профессиональном профиле и компетенциях будущих выпускников и прежде всего выпускников-бакалавров; 3) опасение, что с появлением бакалавриата изменятся только сроки обучения и «ярлыки», но не содержание образования; 4) несовершенство системы контроля качества (аккредитации) учебных курсов бакалавра и магистра; 5) в первые годы реформы информационная политика федеральных и земельных властей адресована была руководителям и работникам вузов, студентам и их родителям, а не работодателям. Сопоставление позиции, занятой предпринимателями в дореформенный период, с мнениями, высказанными ими на первом этапе реорганизации системы высшей школы, показали, что скептическое отношение у бизнеса вызвала не столько идея реформы, сколько изъяны её воплощения.

В 2001–2003 гг. с появлением на рынке труда обладателей новых учёных степеней критика реформы достигла своего апогея. Ситуацию ярко иллюстрируют два опроса: в первом – более половины немецких предприятий ничего или почти ничего не знали о появлении дипломов нового типа; во втором – при найме на работу в 75% случаев опрошенные оказывали предпочтение кандидатам с университетскими дипломами старого образца (полный пятилетний цикл обучения), и только 9% менеджеров доверяли немецкому диплому бакалавра. Комментируя этот результат, специалисты писали, что бакалавр всё ещё воспринимается многими работодателями как недоучившийся студент с сертификатом.

Дефицит доверия к новым учёным степеням выявил необходимость «работы над ошибками»: был принят новый рамочный закон, земельные власти приступили к устранению наиболее очевидных недостатков системы аккредитации, изменился характер информационной политики правительства. Важнейшими свидетельствами «разрядки» на рынке труда стали: а) «Меморандум о ступенчатой организации обучения» Федерального объединения союзов германских работодателей (ФОСГР) и б) акция «Bachelor Welcome!» в поддержку новых учёных степеней. В «Меморандуме» ведущего объединения работодателей ФРГ были впервые сформулированы детальные требования к новой системе организации высшего образования, соблюдение которых может сделать эту систему приемлемой и даже желательной для рынка труда. В настоящее время работодатели активно подключились к реализации целей Болонского процесса в ФРГ, а представитель от ФОСГР вошёл в число 16 так называемых «промоутеров Болонского процесса».

Предпринимательские объединения организуют тематические семинары и финансируют исследования по новым учёным степеням и перспективам их обладателей на рынке труда. Ряд фондов на средства предпринимателей проводят специализированные конкурсы (например, конкурс «реформированных учебных курсов» или конкурс на лучшую учебную программу «Ключевые квалификации плюс»).

Работодатели включены в систему аккредитации новых направлений обучения. В этой системе выделяются два уровня: на верхнем действует аккредитационный совет (АС), на нижнем – независимые аккредитационные агентства (АА). АС занимается аккредитацией АА, а последние в свою очередь – аккредитацией направлений обучения в конкретных вузах. В состав АС наряду с представителями земель и вузов, иностранными экспертами, студентами и делегатом от АА входят представители немецкого бизнеса. Работодатели могут выступать и в роли приглашенных экспертов на уровне АА.

В 2004 году ФОСГР был разработан и опубликован каталог критериев для оценки качества (аккредитации) учебных программ с позиции того, как они способствуют подготовки студентов к трудовой и профессиональной деятельности.

Работодатели выделили пять критериев, которым должно соответствовать любое направление обучения, получающее «знак качества» АС: 1) определённость поля профессиональной деятельности (в экономике, науке или государственном управлении), к которой готовит то или иное направление обучения; 2) практический аспект в концепции и организации направления обучения (учитывается ли специфика поля

профессиональной деятельности будущего выпускника при формировании концепции и организации учебного курса); 3) практический аспект в обучении и исследованиях (обладают ли преподаватели опытом работы в релевантной для данной специальности сфере профессиональной деятельности); 4) практический опыт студентов (выпускников); 5) надпредметные компетенции (в этом пункте приводится перечень соответствующих компетенций и формулируются вопросы, ответы на которые должна дать аккредитация: а) какое место данные компетенции занимают в учебном плане, б) существует ли список приоритетных компетенций и в какой форме осваиваются компетенции, в) какими способами проверяется, приобрел ли студент необходимые компетенции).

Немецкий опыт участия в Болонском процессе выявил ряд трудностей, с которыми система высшей школы РБ может столкнуться при интеграции в европейское пространство высшего образования, и позволил обозначить возможные механизмы их преодоления. В ФРГ серьезные проблемы возникли из-за того, что на ранних этапах модернизации системы высшей школы представители немецкой экономики по разным причинам оказались «за рамками» этого процесса. Неприятие реформы работодателями поставило её под угрозу срыва.

Выход из положения был найден в сотрудничестве власти, вузов и бизнеса. В новых условиях предприниматели начинают восприниматься вузами и государством не только как возможные спонсоры высшей школы, но и как партнёры в самых разных областях: от определения содержания высшего образования до оценки его качества. Выясняется, что такое положение в той или иной мере выгодно практически всем заинтересованным сторонам реформы: работодателям, потому что у них появляется исключительная возможность донести до высшей школы свои запросы относительно квалификации и компетенций будущих кадров; студентам, потому что, получая высшее образование, «одобренное» работодателями, они обеспечивают себе более комфортный выход на рынок труда и получают шанс на удачное трудоустройство; вузам, потому что, прислушиваясь к требованиям бизнеса, они могут привлекать большее число студентов и обеспечивать, таким образом, спрос на свою продукцию; государству, поскольку умозрительные принципы в интерпретации бизнеса наполняются реальным содержанием, становятся более жизнеспособными в конкретных условиях немецкой экономики. При этом «вмешательство» работодателей оборачивается определённой гарантией того, что начатая реформа пройдет успешно и необходимый экономический и социальный эффект будет достигнут.

Заровской С.С.

УО «Витебский государственный технологический университет»,
г. Витебск, Республика Беларусь

ИННОВАЦИОННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПРЕДПРИЯТИЙ ВИТЕБСКОГО РЕГИОНА

Инновационная модель развития признана необходимым условием для повышения эффективности и конкурентоспособности экономики Витебской области и является одним из важнейших региональных приоритетов. В области с каждым годом уделяется все большее внимание развитию инновационной деятельности.

Витебская область обладает значительным научно-исследовательским потенциалом, который ориентирован на прикладные исследования в сфере производства новых видов строительных материалов, энерго- и ресурсосбережение, повышение конкурентоспособности продукции текстильной, обувной промышленности, совершенствование процессов производства и переработки сельскохозяйственной продукции, модернизацию крупнейшего нефтехимического комплекса Республики Беларусь.

В настоящее время в области действует 30 организаций, выполняющих научные исследования и разработки. Среди них 3 учреждения Национальной академии наук Беларуси, республиканское унитарное предприятие «Белорусский проектный институт», 3 конструкторских и проектно-конструкторских бюро, 11 структурных подразделений промышленных организаций, 5 государственных учреждений, обеспечивающих получение высшего образования, и другие. Кроме того, в сфере деятельности «наука и научное обслуживание» зарегистрировано 24 субъекта хозяйствования.

В рамках Государственной программы инновационного развития Республики Беларусь на 2011-2015 (далее ГПИР) годы и региональной научно-технической программы «Инновационное развитие Витебской области» в 2010 г. реализовались 28 проектов (далее РНТП).

Региональная научно-техническая программа представляет собой комплекс научно-исследовательских, опытно-конструкторских и опытно-технологических работ, разработок организационно-экономического