

УДК 349.2

<http://doi.org/10.5281/zenodo.400381>

© Процевський В.О., Грицай Ю.В., 2016.

В.О. Процевський, Ю.В. Грицай

**ОКРЕМІ ПИТАННЯ АДАПТАЦІЇ
ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ
ПРАЦІВНИКІВ ДО ВИМОГ СУЧАСНОГО
РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ**

Анотація. У статті проводиться дослідження особливостей правового регулювання професійної підготовки працівників в Україні у сучасних умовах. Піднімаються питання професійного розвитку працівників, підвищення їх конкурентоспроможності відповідно до суспільних потреб. Аналізується досвід розвинутих країн світу щодо розвитку і реформування системи професійного навчання працівників. Підкреслюється, що якісна професійна підготовка працівників забезпечить ефективність праці та кар'єрний ріст працівників.

Ключові слова: професійний розвиток, конкурентоспроможність, професійна підготовка працівників, ефективність праці.

Аннотация. В статье проводится исследование особенностей правового регулирования профессиональной подготовки работников в Украине в современных условиях. Поднимаются вопросы профессионального развития работников, повышение их конкурентоспособности в соответствии с общественными потребностями. Анализируется опыт развитых стран мира по развитию и формированию системы профессионального обучения работников. Подчеркивается, что качественная профессиональная подготовка работников обеспечит эффективность труда и карьерный рост работников.

Ключевые слова: профессиональное развитие, конкурентоспособность, профессиональная подготовка работников, эффективность труда.

Anotation. The features of legal regulation of professional preparation of workers in Ukrainian modern conditions are researched in the article. The problems of workers professional development, their enhancing competitiveness according to social needs are raised. The experience of developed countries of the world is analyzed as for the system of professional education of workers development and reforming. It is underlined that qualitative professional preparation of workers will provide labor efficiency and career growth of workers.

Key words: professional development, competitiveness, workers professional preparation, labor efficiency.

Однією з важливих складових суспільної організації праці – є рівень кваліфікації працівників. Не викликає сумніву та обставина, що якість роботи, ефективність виробництва, продуктивність праці безпосередньо залежать від

кваліфікації працівників. Вирішення цього питання залежить від багатьох причин. Але головна полягає у ставленні суспільства та держави до людини, адже вона і тільки вона володіє унікальною природною якістю – працездатністю. І тому працездатна людина є основною рушійною виробничо-продуктивною силою людського суспільства. Засоби виробництва без працездатної людини залишаються мертвим капіталом. Більше того, тільки людина здатна створювати та удосконалювати нові знаряддя виробництва тощо. І все це може зробити тільки людина, яка володіє відповідною кваліфікацією. Висока кваліфікація працівників сприяє не тільки продуктивній праці, а головне – подальшому удосконаленню засобів праці та технології виробництва. Сучасне виробництво, сучасні технології потребують формування якісно нової плеяди працівників, яка здатна використовувати не тільки удосконалені засоби виробництва, але й вирішувати творчі завдання. Основна риса сучасної економіки – заміщення простої праці знаннями, бо розвиток людини сьогодні стає головною умовою будь-якого господарського прогресу.

Підвищення рівня економічного розвитку в сучасних умовах залежить, насамперед, від якості людського капіталу, що визначається досягнутим рівнем знань, кваліфікації, вмінням працювати, здатністю забезпечувати інноваційний розвиток продуктивних сил. Якщо в індустріальному суспільстві ключовими факторами виробництва є праця та капітал, то в постіндустріальному такими факторами є знання та інтелектуальний капітал.

Отже, основними конкурентними перевагами суспільної організації праці є знання, якість і неперервне навчання працівника, а також інтелектуальний капітал. В економіці, яка основана на знаннях, інтелектуальний капітал вважається головною конкурентною перевагою підприємства.

Інноваційний підхід до реформування системи професійного навчання працівника на виробництві знаходить своє відображення у нових концептуальних засадах розвитку цієї системи, яка передбачає, по-перше, забезпечення потреб виробництва у висококваліфікованих кадрах, здатних працювати в умовах сучасної економіки, і, по-друге, приведення системи професійного навчання у відповідність з міжнародними стандартами.

Потребує зміни сам підхід до професійного навчання як до періодичного явища і ставлення до нього як до процесу, який практично не має чітко визначених термінів початку і закінчення, а проміжки між направленнями працівника безпосередньо на навчання заповнюються самоосвітою і заходами для підтримання власної кваліфікації [1, с. 7–8].

У сучасному економічному та соціальному житті суспільства відбуваються зміни, які потребують принципово нового концептуального підходу до розуміння розвитку персоналу на виробництві. Одним із основних чинників соціально-економічного розвитку має бути поява нових та розвиток уже діючих інноваційно орієнтованих сучасних компаній, які мають стати системними інтеграторами матеріальних, фінансових, людських ресурсів. Накопичення знань у сучасній організації є невід'ємною частиною процесу виробництва у перспективі, а навчання виступає як нова форма процесу виробництва і створення вартості [2, с. 23].

Звідси стає очевидним, що визначальними чинниками продуктивності праці стає розмір інвестицій, здійснених працівником і роботодавцем у професійну підготовку, яка, в свою чергу, об'єктивно впливає на тривалість трудової кар'єри. Важливо також, що така концепція виходить із індивідуалізації розмірів оплати праці: розміри трудових доходів працівника формуються меншою мірою під впливом загальної на ринку ціни праці аналогічної професійно-кваліфікаційної групи, а більшою – як результат індивідуального процесу інвестування і використання знань, здоров'я і навичок.

Тому можна стверджувати, що зв'язок між продуктивністю праці і розмірами заробітної плати має діалектичний характер. Занижена заробітна плата впливає на темпи зростання продуктивності праці, суттєво гальмує розвиток виробництва. Менша заробітна плата та поширення чинників диференціації розмірів оплати, що не мають відношення до трудових зусиль, кваліфікації працівника, викликають негативну реакцію пристосування з боку найманих працівників. Останні зменшують інвестиції в освіту і підвищення кваліфікації, знижують трудові зусилля. У свою чергу менші трудові зусилля та інвестиції в знання і навички, здійснені найманими працівниками, стають чинником зниження продуктивності праці й перешкоджають розвитку підприємства за моделлю «висока кваліфікація – висока продуктивність – висока зарплата – висока кваліфікація...» [3, с. 44–49].

Низька продуктивність праці обмежує можливість зростання заробітної плати. Тому проблема професійного розвитку, підвищення кваліфікації працівників має визначальний вплив на розвиток підприємства та впровадження інноваційних технологій. Мова іде про інтелектуалізацію суспільної праці, яка має проявитися в таких напрямках. По-перше, потреби економіки змінюють сутність праці, що впливає на принципи організації професійної освіти. По-друге, особливого значення набувають характеристики особистісних рис

людини, зорієнтованих на розвиток ініціативи, творчого мислення та спеціальної підготовки. Утверджуються принципи трудової діяльності, основою яких є постійне оновлення знань і засвоєння нових спеціальностей. І, по-третє, в результаті інноваційної діяльності вагомими стають розвиток культури та естетичного виховання працівників.

В економічно розвинутих країнах новатори будь-яких професій користуються особливою повагою і суспільним визнанням. Високо цінуються також самобутність, особиста ініціатива в усіх сферах діяльності. Поняття «культура корпорації» стає важливою категорією свідомості ділових кіл сучасного ринкового бізнес-середовища [4, с. 15].

Приблизно з 70-х рр. минулого століття на професії та види діяльності, у яких переважає інтелектуальна праця або присутні її елементи, за підрахунками дослідників, припадає більша частина притоку робочої сили на підприємства розвинутих країн. Наприклад, у Німеччині цей показник становить – 89%, у Великій Британії – 95%. Причому від 50 до 75% усіх осіб, що починають трудову діяльність, мають професійну підготовку вищого рівня кваліфікації [5, с.117].

Західні компанії капіталовкладення у розвиток людських ресурсів розглядають як беззаперечний і безумовний засіб підвищення ефективності економічної діяльності і власної конкурентоспроможності. Тому для багатьох з них загальноприйнятою є норма, коли бюджет професійного навчання – це найбільша після оплати праці стаття витрат, становить від 2 до 10% фонду заробітної плати, а, наприклад, у компанії Pfazer – 14% загальної суми на оплату праці. Майже кожна компанія безпосередньо займається підготовкою персоналу для власних потреб і намагається, щоб її працівники всебічно відповідали саме її цілям і завданням [6, с.201].

Досвід країн із соціально ефективною ринковою економікою свідчить про пряму залежність темпів удосконалення та розвитку виробництва, його конкурентоспроможності на світових ринках від рівня професійної підготовки кадрів. Швидке старіння знань, обумовлене високими темпами науково-технічного прогресу, вимагає постійного навчання персоналу, зокрема і всередині фірми. Це проявляється у підвищенні вимог до якості робочої сили, а також у збільшенні витрат на розвиток людських ресурсів з боку держави та приватного сектора.

У Європі більшість країн – членів ЄС повідомляють про пріоритетність розробки узгодженої політики навчання впродовж усього життя. Зазначений

процес включає в себе зміцнення зв'язків між загальною освітою, професійним навчанням і вищою освітою та активізує адаптацію освіти до вимог ринку праці з метою інтеграції усіх типів професійного навчання [7, с. 15].

Внутрішньофірмовий ринок робочої сили в Німеччині врівноважується за рахунок чітко організованої системи підвищення кваліфікації персоналу, завдяки підтриманню його конкурентоспроможності. З урахуванням перспективи розвитку техніки і технології як самими підприємствами, так і фаховими освітніми установами забезпечується послідовне пристосування професійної кваліфікації до нових умов виробництва і підготовка до виконання додаткових професійних завдань. Це пристосування є логічним продовженням підходу, що відповідає умовам дуальної системи (коли разом з молоддю підготовку проходить значна кількість дорослого населення). Аналогічна система застосовується також в Австрії, Данії, Швейцарії. Вона об'єднує навчання на робочому місці з теоретичною підготовкою у навчальних закладах. Фінансування дуальної системи об'єднує платежі підприємців, які покривають витрати на практичне навчання, і державне фінансування.

У Німеччині досягнуте суспільне розуміння значущості професійного навчання кадрів. Ця дуже давня традиція показує, як воля людини до навчання та його рівень визначають суспільне становище особи, визнання і пошану людей, що оточують її, і, перш за все, розуміння самої себе. От чому професійне (в тому числі і внутрішньофірмове) навчання робочої сили в Німеччині високо цінується як населенням, так і державою. Структура суспільства сформована за моделлю, яка передбачає єдність системи освіти, професійного навчання, в тому числі й отриманого на підприємстві, та системи зайнятості [8, с.117].

Управління безперервним навчанням здійснюється спільно урядом та соціальними партнерами у межах Тристороннього фонду з навчання та зайнятості. Кошти, які необхідні для діяльності фонду, відраховуються частково роботодавцями залежно від розмірів фонду заробітної плати та безпосередньо працюючими (аналогічно формується Фонд загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття в Україні). В управлінні безперервним професійним навчанням бере участь також Міністерство суспільних робіт.

Тристоронній фонд займається регулюванням безперервного професійного навчання, включаючи його фінансове забезпечення, зокрема на базі соціальних центрів, забезпечення навчальними матеріалами, розробку програм,

підготовку статистичної інформації, оцінку потреб у знаннях і навичках тощо.

Система професійного навчання в Іспанії спрямована на інтеграцію до нової моделі освоєння вмінь в умовах глобалізації для досягнення ефективності управління освітою, що адекватна викликам сучасного економічного розвитку. В ситуації, коли потреба в кваліфікованій праці зростає, що є звичайним процесом для суспільства, яке базується на знаннях, а можливість точних прогнозів зменшується в умовах високої швидкості змін, економіка Іспанії все більше покладається на безперервне навчання [9, с. 105].

У Швеції питаннями навчання працівників та корпоративного розвитку займаються фонди сприяння зайнятості, які організовані в межах колективного договору між конфедераціями роботодавців і профспілок.

У країнах ЄС поширена система так званих освітніх ваучерів – цільового виділення коштів на певну соціальну потребу людини, зокрема на освіту. У Нідерландах можливе формування індивідуальних рахунків на навчання працівників. Особи, які потребують підвищення кваліфікації, одержують можливість відкрити цільовий рахунок, на який нараховується субсидія. Рахунок поповнюється підприємством та працівником, кошти з нього можуть бути витрачені лише на підвищення кваліфікації.

Одним з поширених засобів участі держави у фінансуванні навчання на виробництві є проведення грантових конкурсів серед працівників, переможці яких отримують стипендії для підвищення кваліфікації (Австрія, Велика Британія, Нідерланди). В Угорщині, крім того, особи, які навчаються за програмами підвищення кваліфікації, отримують 30-відсоткові податкові пільги [10, с. 210].

Таким чином, досвід розвинутих країн світу щодо розвитку і реформування системи професійного навчання працівників має для України виняткове значення: по-перше, як для безпосереднього вдосконалення системи навчання на виробництві, так і у зв'язку з входженням України в європейський освітній простір. По-друге, досвід розвинутих країн сприятиме підвищенню конкурентоспроможності вітчизняної системи професійної підготовки в Україні. Але вона буде більш ефективною в разі поєднання власного досвіду з кращими світовими розробками.

Ось чому всіляко позитивним є прийняття Закону України «Про професійний розвиток працівників», у якому зазначені правові, організаційні та фінансові засади функціонування професійного розвитку працівників.

Мета державної політики у сфері професійного розвитку працівників сформульована в Законі України «Про професійний розвиток працівників» від 12.01.2012 р. № 4312-У1, – це підвищення їх конкурентоспроможності відповідно до суспільних потреб [11].

Закон визначив такі шляхи досягнення мети:

- 1) сприяння роботодавцю в ефективному використанні праці;
- 2) забезпечення досягнення належного професійного рівня працівниками, тобто держава бере на себе обов'язок шукати шляхи ефективного використання праці і забезпечення професійного рівня працівниками.

Відповідно до визначених шляхів досягнення мети професійного розвитку працівників, державна політика буде здійснюватися на таких принципах: доступність професійного розвитку працівникам; вільний вибір роботодавцем форм і методів забезпечення професійного розвитку працівників з урахуванням специфіки їх роботи; додержання інтересів роботодавця та працівника; безперервність процесу професійного розвитку працівників.

І хоча безпосереднє управління у сфері професійного розвитку працівників можуть здійснювати роботодавці шляхом організації професійного навчання працівників з їх наступною атестацією, держава залишає за собою право визначати порядок організації професійного навчання. Напрями діяльності роботодавця у цій сфері мають бути у формі: розроблення поточних і перспективних планів професійного навчання працівників, які мають виконувати його виробниче завдання; визначення видів, форм і методів професійного навчання; розроблення та виконання робочих планів та програм професійного навчання працівників, які мають відповідати типовим навчальним планам і програмам, затвердженим центральними органами виконавчої влади у сфері соціальної політики, а також у сфері освіти і науки; стимулювання професійного навчання і зростання працівників; забезпечення підвищення кваліфікації працівників безпосередньо у роботодавця або в навчальних закладах не рідше одного разу протягом п'яти років; і нарешті, визначення періодичності атестації працівників та організації її проведення. Значне місце у професійному розвитку працівників надано професійним спілкам та їх об'єднанням, а також організаціям роботодавців.

На жаль, Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15 вересня 1999 року [12], на відміну від Закону України «Про організації роботодавців» від 24 травня 2001 року [13], не передбачає безпосередньої участі профспілок у системі підготовки, перепідготовки і підвищення

кваліфікації працівників, тобто їх професійного розвитку. І, навпаки, Закон України «Про професійний розвиток працівників» від 12.01.2012 р. [11] передбачає широкі повноваження профспілок у сфері професійного розвитку працівників.

Цей факт підтверджує тенденцію розширення сфери приватно-правового регулювання суспільних відносин у галузі трудового права і, навпаки, звуження публічно-правового регулювання. Профспілки у питанні що розглядається, беруть участь у формуванні та реалізації державної політики у сфері професійного розвитку працівників шляхом включення відповідних заходів до змісту колективного договору і їх наступного здійснення. Вони проводять громадський контроль за дотриманням вимог нормативно-правових актів у сфері професійного розвитку працівників. І, що важливо підкреслити, профспілки спільно з органами державної влади мають брати участь у моніторингу ринку праці та прогнозуванні його розвитку, формуванні державного замовлення на підготовку фахівців.

Перенесення важелів в організації та управлінні професійним навчанням працівників на роботодавців дозволяє їм врахувати потреби власної господарської або іншої діяльності відповідно до вимог законодавства. Тому професійне навчання працівників здійснюється безпосередньо у роботодавця або на договірній основі у професійно-технічних та вищих навчальних закладах.

Характерною ознакою професійного навчання є те, що воно може бути формальним і неформальним. Формальне професійне навчання працівників робітничим професіям включає первинну професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації робітників і може здійснюватися безпосередньо у роботодавця або організовуватися на договірних умовах у професійно-технічних закладах, на підприємствах, в установах, організаціях, а працівників, які за класифікацією професій належать до категорій керівників, професіоналів і фахівців, – перепідготовка, стажування, спеціалізація та підвищення кваліфікації може організовуватися на договірних умовах у вищих навчальних закладах.

За результатами формального професійного навчання працівникові видається документ про освіту встановленого зразка.

Неформальне професійне навчання працівників здійснюється за їх згодою безпосередньо у роботодавця відповідно до рішення роботодавця за рахунок його коштів з урахуванням потреб власної господарської чи іншої діяльності.

Для організації підтвердження результатів неформального професійного навчання працівників у складі державної служби зайнятості створюються центри визнання результатів неформального професійного навчання.

Центри визнання результатів неформального професійного навчання забезпечують організацію підтвердження професійної кваліфікації працівника за результатами неформального професійного навчання. Для цього такі центри залучають навчальні заклади державної служби зайнятості, інші професійно-технічні заклади, підприємства, організації, установи, які мають ліцензію на право здійснення освітньої діяльності за визначеними професіями. Результати неформального професійного навчання підтверджуються документом встановленого зразка про присвоєння або підвищення робітничої кваліфікації.

Професійне навчання є найважливішою складовою розвитку працівника підприємства, організації, установи. Саме воно створює умови для само-реалізації особистості, збереження і раціонального використання людських ресурсів у процесі досягнення стратегічної корпоративної мети.

Крім цього, професійна підготовка персоналу стає основним інструментом підвищення соціальної захищеності і впевненості працівників у своїй професійній значущості, а також одним з найважливіших регуляторів соціальної взаємодії учасників багатьох малих і великих соціальних груп, включених до корпоративної структури.

Особливістю професійної підготовки кадрового персоналу на підприємстві є максимальне наближення професійної підготовки працівників до умов практичної діяльності. Тому вона повинна мати цілеспрямований та вузькоспеціалізований характер.

До початку професійної підготовки чи підвищення кваліфікації проводиться моніторинг відповідності професійно-кваліфікаційного рівня працівників вимогам суспільної організації праці. При цьому обов'язково враховується система стимулювання та мотивації учасників професійної підготовки.

На підприємствах, які зацікавлені у розвитку виробництва, якості та ефективності праці, розробляється комплекс заходів щодо професійного навчання персоналу. Його основні завдання такі: найбільш оптимально використати потенціал працівників та посилити їхню мотивацію до праці шляхом удосконалення вмінь і навичок для виконання виробничих завдань, у яких зацікавлене підприємство.

Навчання дозволяє ефективніше використовувати людські ресурси шляхом формування у працівника почуття майстерності при виконанні своєї

роботи і визнання керівництвом його заслуг, підвищення зацікавленості працівника у кінцевих результатах діяльності.

Програма професійної підготовки включає, перш за все, питання ретельного визначення та аналіз робочого місця (посади) для встановлення реальних нормативів ефективності виробництва. З цією метою проводиться атестація робочих місць (посад), яка дозволяє з'ясувати умови праці. Порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 01.08.1992 р. № 442 [14]. Атестація робочих місць за умовами праці (далі – атестація) проводиться на підприємствах і в організаціях незалежно від форм власності й господарювання, де технологічний процес, використовуване обладнання, сировина та матеріали є потенційними джерелами шкідливих і небезпечних виробничих факторів, що можуть несприятливо впливати на стан здоров'я працюючих, а також на їхніх потомків як тепер, так і в майбутньому.

Як правило, атестація робочих місць передбачає з'ясування всіх виробничих факторів, які впливають на умови праці. Але основна мета атестації полягає у регулюванні відносин між роботодавцем і працівниками у галузі реалізації прав на здорові й безпечні умови праці, пільгове пенсійне забезпечення, пільги та компенсації за роботу в несприятливих умовах.

Ця мета досягається шляхом комплексної оцінки факторів виробничого середовища і характеру праці на відповідність їхніх характеристик стандартам безпеки праці, будівельним та санітарним нормам та правилам, напруженості трудового процесу на робочому місці.

Атестація визначає або підтверджує право працівника на відповідні пільги або привілеї за роботу в умовах праці, які встановила атестаційна комісія. Атестація проводиться атестаційною комісією, склад і повноваження якої визначаються наказом по підприємству, організації в строки, передбачені колективним договором, але не рідше одного разу на п'ять років.

Поряд з атестацією робочих місць роботодавці можуть проводити атестацію працівників.

Категорії працівників, які підлягають атестації, та періодичність її проведення визначаються колективним договором. На підприємствах, в установах та організаціях, у яких не укладаються колективні договори, категорії працівників, що підлягають атестації, строки та графік її проведення визначаються роботодавцем за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації.

Атестація працівників проводиться не частіше ніж один раз на три роки за рішенням роботодавця, який затверджує положення про її проведення, склад атестаційної комісії. Графік та інформація про проведення атестації доводиться до відома працівників не пізніше ніж за два місяці до її проведення.

Атестаційна комісія формується з висококваліфікованих фахівців та представника виборного органу первинної профспілкової організації. Безпосередній керівник працівника, який підлягає атестації, не може бути членом атестаційної комісії.

Атестація працівника проводиться тільки в його присутності. На кожного працівника, який підлягає атестації, безпосередній керівник складає характеристику, що подається атестаційній комісії після ознайомлення з нею працівника, але не пізніше ніж за тиждень до атестації. Не допускається проведення оцінки професійного рівня та кваліфікації працівника за ознаками, що безпосередньо не пов'язані з виконуваною роботою.

Рішення атестаційної комісії приймається відкритим голосуванням простою більшістю голосів присутніх на засіданні членів комісії. Атестаційна комісія приймає рішення про відповідність або невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі. У разі прийняття рішення про відповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі комісія може рекомендувати роботодавцеві зарахувати його до кадрового резерву, присвоїти чергову категорію, встановити надбавку до заробітної плати або збільшити її розмір, організувати стажування на більш високій посаді або направити на підвищення кваліфікації з метою службового просування.

У разі прийняття рішення про невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі, комісія може рекомендувати роботодавцеві перевести працівника за його згодою на іншу посаду чи роботу, що відповідає його професійному рівню, або направити на навчання з подальшою повторною атестацією, але не пізніше ніж через рік.

Рекомендація комісії з відповідним обґрунтуванням доводиться до відома працівника у письмовій формі.

У разі відмови працівника від переведення на іншу посаду чи роботу, що відповідає його кваліфікаційному рівню, або від професійного навчання за рахунок коштів роботодавця, роботодавець за результатами атестації має право звільнити працівника за п. 2 ст. 40 КЗпП України.

Окремої уваги заслуговують такі позитивні зрушення у підготовці кадрів на підприємстві, як виявлення у підібраних для навчання працівників достатніх

здібностей для досягнення необхідних нормативів ефективності роботи та навчання новим професіям керівників різних рівнів управління, які беруть участь у процесі удосконалення професійної майстерності. Це пояснюється тим, що стратегія інноваційного зростання і розвитку підприємств має передбачати впровадження найбільш прогресивних технологій, вимагає від працівників максимальної гнучкості, широкої професійної ерудиції, готовності сприймати нові технології і види техніки. Стратегія розвитку при цьому має включати професійне навчання і перепідготовку, спрямовані на вивчення провідних технологій і методик роботи, набуття навичок роботи з новітнім устаткуванням і технікою. Прагнення підприємств підтримувати на необхідному рівні кваліфікацію своїх співробітників зумовлено змінами у зовнішньому та внутрішньому середовищі, ускладненням процесу управління, засвоєнням нових сфер і видів діяльності.

Важливим напрямом професійної підготовки також є підвищення кваліфікації працівників підприємств. Однак слід зауважити, що рівень охоплення працівників підвищенням кваліфікації, на жаль, залишається дуже низьким. Мотиви підвищити професійну майстерність у працівників, як показує практика, найрізноманітніші. Головними ж є отримання більш цікавої роботи або більш високої посади, тобто збільшення заробітної плати та просування кар'єрними сходами [15, с. 33].

Професійне навчання вимагає значних матеріальних ресурсів. Великі корпорації в економічно розвинутих країнах витрачають на ці цілі до 10% фонду оплати плати. Наприклад, на навчання управлінця середньої ланки фірми США витрачають 10–15 тис. дол. на рік, у Німеччині на одну людину за час її кар'єри витрачається в середньому 500 тис. євро, у тому числі на підвищення кваліфікації 80 тис. євро. Ці засоби розглядаються як інвестиції, які в майбутньому принесуть суттєвий прибуток. Тому при виборі форм і видів навчання організація бере до уваги насамперед їх ефективність, позитивну дію щодо тих, хто навчається.

У Японії, наприклад, культ навчання існує не тільки у школі, він зберігається все життя і виражається в інтенсивних внутрішньофірмових і внутрішньоміністерських програмах навчання, навчанні вдома і в повсякденному житті. Дж. Грейсон зазначає: «Основними джерелами конкурентоспроможності на ринку праці є система освіти, мотивація, здатність перебудовуватися, менша гострота конфліктів у суспільстві, увага до продуктивності праці та якості» [16, с. 109–114].

Базисом ринку праці в Україні є, безумовно, освіта. Професійне навчання – основа всебічного розвитку працівника, підвищення освітнього та професійного рівня. Сьогодні Україні необхідні: удосконалена система професійної підготовки працівників; дієвий механізм формування державного замовлення на підготовку кадрів; незалежна кваліфікаційна атестація випускників вищих навчальних закладів; ефективний взаємозв'язок роботи вищих навчальних закладів, роботодавця та місцевих органів виконавчої влади. Основним завданням сучасного вітчизняного законодавства України є правове забезпечення максимального зниження ризику тривалого безробіття на ринку праці, що набуває сьогодні загальнодержавного значення.

Парадоксальність сучасного кадрового стану в Україні в тому, що вона є крупним світовим генератором трудових ресурсів у зовнішнє середовище, характеризується визнанням безробіттям та одночасно дефіцитом сучасних робітників з відповідною освітою та професійною мораллю [11, с. 75]. Протягом двадцятиріччя була ліквідована радянська кадрова система та кадрові питання були віддані в повне розпорядження стихійних процесів та приватних інтересів.

Слід зазначити, що сучасні вищі навчальні заклади та курси підвищення кваліфікації не завжди адаптовані до сучасних змін розвитку виробництва. Останнім часом набувають високої популярності тренінги та заняття коуч-тренерів. На практиці частіше відсутні дані, які б свідчили про високу кваліфікацію тренерів, які проводять такі навчання. Проте відсоток тренінгових занять під час навчання в системі підвищення кваліфікації недостатній, а вартість таких занять досить висока, як і взагалі у всій сучасній освітній системі України.

Отже, якісні зміни професійної підготовки працівників в умовах нової цивілізації можливі за створення нової моделі підвищення кваліфікації у системі післядипломної освіти, а також відповідного нормативно-правового поля.

Крім того, на конкурентоспроможність працівників на суспільному ринку праці впливає вміння ефективно комунікувати, співпраця та налагодження партнерської взаємодії, здатність підтримувати зміни та працювати з реакцією на них, вміння працювати в стресових ситуаціях, уважність до деталей, досягнення кінцевих результатів.

Для вирішення поставленої проблеми в дослідженні необхідне гармонійне поєднання інноваційного реформування та впровадження елементів

світових моделей підвищення кваліфікації працівників. Це забезпечить адаптацію вітчизняної галузі до сучасного динамічного світового розвитку.

Література

1. Олейникова О.Н. Обучение и течение всей жизни про и профессиональное образование / О.Н. Олейникова, А.А. Муравьева, Н.М. Аксенова. – М.: Центр изучения проблем профессионального образования, 2009. – 460 с.;
2. Колот А. Теоретичні і прикладні аспекти підвищення доходів працюючих як передумов і збереження та розвитку людського капіталу / А. Колот, С. Григорович // Україна: аспекти праці. – 2005. – №8 – С. 23;
3. Хромов М. Європейський досвід удосконалення розвитку людського капіталу на базі управління освітою і професійною підготовкою персоналу // Україна: аспекти праці. – 2010. – №8. – С. 44–49;
4. Бушмарин И. Трудовые ресурсы в экономике России и Запада / И. Бушмарин. – М.: Мысль, 1998. – 420 с.;
5. Бушмарин И.В. Пути повышения творческого потенциала трудовых ресурсов: опыт экономически развитых стран / И.В. Бушмарин // Труд за рубежом. – 2004. – №1. – С. 117;
6. Калініна С.П. До питання про зарубіжний досвід розвитку людських ресурсів / С.П. Калініна, О.О. Гетьманенко // Социально-экономические аспекты промышленной политики. Актуальные проблемы управления человеческими ресурсами и маркетинга в контексте стратегии развития Украины: сб. науч. тр.: в 3 т. Т.1 / НАН Украины. Ин-т экономики пром-сти. – Донецк, 2007. – С. 288;
7. Савченко Г.О. Мотиви і стимули до праці та їх роль у підвищенні ефективності банків / Г.О. Савченко, Т.П. Збрицька, О.О. Макаревич та ін. // Вісник Донецького національного університету: Сер. В. Економіка і право. – 2009. – Т. 2. – С. 16;
8. Новиков П.В. Опережающие профессиональное образование: научно-практическое пособие / П.В. Новиков, В.М. Зуев. – М.: РГАТ и З, 2000. – 420 с.;
9. Муравьева А.А. Формирование умений для рынка труда в Испании / А.А. Муравьева // Труд за рубежом. – 2006. – №1. – С. 106;
10. Ланська С.П. Удосконалення системи професійного розвитку працівників на виробництві в Україні: урахування зарубіжного досвіду / С.П. Ланська // Вісник Донецького національного університету: Сер. В. Економіка і право. – 2009. – Т. 1 – С. 210;
11. Офіційний вісник України. – 2012. – №11. – Ст. 395;
12. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закони України від 15 вересня 199 року № 1045-XIV / Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 45. – Ст. 397;
13. Про організації роботодавців: закон України від 24 травня 2001р. № 2436-III // Відомості Верховної Ради України. – 2001. – №32. – Ст. 171;
14. Відомості Верховної ради України. – 1993. – № 36. – Ст. 361;
15. Гугул О. Управління професійною підготовкою персоналу корпорації / О. Гугул // Україна: аспекти праці. – 2010. – №8. – С. 31–35;
16. Лившиц Р.З. Отрасль права – отрасль законодательства / Р.З. Лившиц // Сов. государство и право. – 1984. – №2. – С.71–77;
17. Стратегія державної кадрової політики – основа модернізації країни: матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. за міжнар. участю, Київ, 31 травня 2012 р.: до 15-річчя галузі науки «Державне управління». – К.: НАДУ, 2012. – 572 с.