

УДК 331.108.37

DOI: 10.31891/2307-5740-2019-268-2-73-79

ХАРУН О. А.

Хмельницький національний університет

ПРОФЕСІЙНЕ НАВЧАННЯ ЯК ЗАСІБ РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВ ЗА УМОВ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ

У статті розглянуто сутність поняття «професійне навчання персоналу» як вітчизняними, так і зарубіжними науковцями. Визначено три види навчання персоналу: підготовка кадрів; підвищення кваліфікації кадрів; перепідготовка кадрів. Представлено принципи професійного навчання та розвитку персоналу в організації. Проаналізовано методи професійного навчання працівників. Досліджено міжнародний досвід розвинених країн щодо професійного навчання персоналу. Запропоновано основні напрями подальшого розвитку професійного навчання персоналу підприємств.

Ключові слова: персонал; трудовий потенціал; професійне навчання персоналу; види навчання; принципи та методи професійного навчання; міжнародний досвід; підприємство.

KHARUN O.

Khmelnitskyi National University

PROFESSIONAL EDUCATION FOR THE DEVELOPMENT OF LABOUR POTENTIAL OF ENTERPRISES UNDER THE CONDITIONS OF EURO INTEGRATION

The purpose of the article is to study the essence of the concept of «professional training» by domestic and foreign scholars, the definition of types and modern methods of vocational training, consideration of the world experience of professional training of personnel and determination of problems and directions of development of vocational training of personnel of enterprises under the conditions of European integration. The article deals with the concept of professional training of staff both domestic and foreign scientists. There are three types of personnel training: personnel training; professional development of personnel; retraining of personnel. Principles of professional training and development of personnel in the organization are presented: efficiency and scientific knowledge; perspective; profitability; optimality and sufficiency; consistency; specialization; continuity. The methods of professional training of employees are analysed: traditional, active and methods of training in the workplace. The stages of organization of professional training are identified: the identification of the need for employee training; development of a training plan; implementation of the training plan; assessment of learning effectiveness. The international experience of developed countries concerning professional training of the personnel is researched. The basic directions of further development of professional training of the personnel of the enterprises are offered. Thus, in the context of accelerating European integration processes, vocational training is a necessary component of the development and improvement of the labour potential of enterprises. Professional training of the personnel allows to solve the main tasks both in the interests of the organization - increasing the efficiency and quality of work, and in the interests of man - raising the standard of living, creating opportunities for the realization of their abilities.

Keywords: personnel; labour potential; professional training of personnel; types of training; principles and methods of professional training; international experience; enterprise.

Постановка проблеми. За умов розвитку євроінтеграційних процесів, жорсткої конкуренції, прискорення науково-технічного прогресу та необхідності підприємств у постійному розвитку, формуванні конкурентних переваг, значну роль відіграє трудовий потенціал, наявність необхідних знань, умінь та навичок у працівників. Однак підтримка належного рівня цього потенціалу є складним завданням, яке реалізується через ефективну систему професійного навчання. Підвищуючи кваліфікацію і здобуваючи нові навички та знання, персонал стає більш конкурентоспроможним на ринку праці і отримує додаткові можливості для свого професійного зростання. Тому проблема професійного навчання персоналу набуває все більшої актуальності.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Питання професійного навчання персоналу у різний час досліджували такі видатні вітчизняні і зарубіжні науковці, як Д. Бабич, В. Веснін, Н. Гавкалова, О. Грішнова, М. Дауні, В. Дериховська, Г. Деслер, А. Егоршин, Г. Завіновська, Т. Зайцева, О. Заклекта-Берестовенко, А. Кібанов, О. Крушельницька, Л. Литвиненко, Д. Мельничук, Є. Моргунов, В. Савченко, І. Хентце, Г. Щокін та ін. Фахівці сходяться до думки, що професійне навчання є необхідним елементом розвитку персоналу, його потенціалу, а відповідно важливим інструментом ефективного управління підприємством в цілому. Тому на даний час виникає потреба подальшого дослідження професійного навчання персоналу як засобу розвитку трудового потенціалу підприємств за умов євроінтеграції.

Метою статті є дослідження сутності поняття «професійне навчання» вітчизняними та зарубіжними науковцями, визначення видів та сучасних методів професійного навчання, розгляд світового досвіду професійного навчання персоналу та визначення проблем та напрямів розвитку професійного навчання персоналу підприємств за умов євроінтеграції.

Вклад основного матеріалу. Професійне навчання персоналу є складовою професійної освіти, однак в ході вивчення даного питання, багат авторів в поняття «професійне навчання» вкладають різні значення. Проведені дослідження з даної проблематики показують, що найбільш точними, на нашу думку, є такі твердження:

- професійне навчання – це цілеспрямований процес навчання реальних та потенційних працівників професійних знань та умінь з метою набуття навичок, необхідних для виконання певних видів робіт, за допомогою різних форм здобуття професійної освіти, включаючи як заклади професійної освіти різних рівнів так і професійне навчання на виробництві [1, с. 102];

- професійне навчання – це цілісний активний процес удосконалення знань, умінь та навичок, а також реалізації потенційних можливостей працівників підприємства, що здійснюється через систему організаційно-економічних заходів [2];

- професійне навчання – це процес безперервного підвищення професійно-кваліфікаційного рівня персоналу для реалізації стратегічних цілей діяльності підприємства [3];

- професійне навчання – це формування виробничих навичок та вмінь працівників з метою забезпечення виконання ними своїх функціональних обов'язків та підвищення їх здатності вносити вклад у діяльність організації [4];

- професійне навчання персоналу – це сукупність організаційно-економічних заходів служби управління персоналом у сфері навчання персоналу організації, його перепідготовки і підвищення кваліфікації [5, с. 299];

- професійне навчання – це одна з функцій менеджменту, яка спрямована на те, щоб сприяти членам трудового колективу усіх ієрархічних ланок в оволодінні кваліфікацією, необхідною для виконання сучасних і майбутніх професійних вимог [6].

Також існує достатня кількість нормативно-правових та інших актів, у тому числі й міжнародних, які регулюють питання професійного навчання працівників (табл. 1).

Як бачимо, у наведених документах професійне навчання трактується як «будь-який вид навчання», «уся навчальна діяльність», що є підґрунтям для встановлення його у законодавстві інших країн.

Як правило, розрізняють три види навчання персоналу:

- підготовка кадрів – планомірне і організоване навчання і випуск кваліфікованих кадрів для всіх областей діяльності, які володіють сукупністю спеціальних знань, умінь, навичок і способами навчання;

- підвищення кваліфікації кадрів – навчання кадрів з метою удосконалення знань, умінь, навичок і способів спілкування в зв'язку з ростом вимог до професії або підвищення на посаді;

- перепідготовка кадрів – навчання кадрів з метою освоєння нових знань, умінь, навичок і способів спілкування в зв'язку з оволодінням новою професією або зміненими вимогами до змісту та результатів праці [13].

Таблиця 1

Визначення поняття «професійне навчання персоналу» у нормативно-правових та інших актах

| Назва нормативно-правових документів | Визначення поняття «професійне навчання» |
|---|---|
| Рекомендації Міжнародної організації праці (МОП) № 57 «Щодо професійного навчання» від 27.06.1939 р. | Професійне навчання означає всі види навчання, які дозволяють придбати і розвинути технічні й професійні пізнання незалежно від того, чи проводиться це навчання в школі або на робочому місці [7]. |
| Рекомендація МОП № 195 «Про розвиток людських ресурсів: освіта, підготовка кадрів і безперервне навчання» від 17.06.2004 р. | «Безперервне навчання» охоплює всю навчальну діяльність, що вживається протягом усього життя для розвитку компетентності та кваліфікації [8]. |
| Рекомендація МОП № 88 «Щодо професійного навчання дорослих, включаючи інвалідів» від 30.06.1950 р. | Професійним навчанням є будь-який вид навчання, що дає можливість набуття або розвинути знання та майстерність або технічного чи професійного характеру, або ж такі, що необхідні для виконання функцій молодшого керівного персоналу, незалежно від того, чи викладаються вони на підприємстві чи поза ним, і включає професійне перенавчання [9]. |
| Конвенція ЮНЕСКО «Про технічну та професійну освіту» від 10.11.1989 р. | Технічна та професійна освіта охоплює всі форми і рівні процесу освіти, включаючи, на додаток до загальних знань, вивчення техніки і дисциплін, які до неї належать, набуття практичних навичок, «ноу-хау», формування відносин і розуміння питань, що стосуються професії в різних секторах економічного та соціального життя [10]. |
| Закону України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 р., ст. 243 | Професійне навчання визначається як набуття й удосконалення професійних знань, умінь і навичок особи відповідно до її здібностей, що забезпечує відповідний рівень професійної кваліфікації для професійної діяльності й конкурентоспроможності на ринку праці [11]. |
| Закону України «Про професійний розвиток працівників» від 12 січня 2012 р., ст. 1 | Професійне навчання визначається як процес цілеспрямованого формування в працівників спеціальних знань, розвиток необхідних навичок і вмінь, що дають змогу підвищувати продуктивність праці, максимально якісно виконувати функціональні обов'язки, освоювати нові види професійної діяльності, що включає первинну професійну підготовку, перепідготовку й підвищення кваліфікації працівників відповідно до потреб виробництва [12]. |

У свою чергу, В.А. Савченко професійне навчання робітників в організації класифікує за наступними критеріями: за типами професійного навчання (безпосередньо в організації, за межами організації, самостійна підготовка робітників); за видами професійного навчання (первинна професійна підготовка, перепідготовка, підвищення кваліфікації); за характером професійного навчання (з відривом від виробництва, без відриву від виробництва); за формами професійного навчання (навчання безпосередньо на робочому місці, навчання поза робочим місцем) [14, с. 229].

Г.В. Щокін розмежує професійне навчання робітників та керівних працівників, а також виокремлює його види. Автор вважає, що безперервне навчання керівників та спеціалістів здійснюється за наступними видами: систематичне самостійне навчання, короткострокове навчання (підвищення кваліфікації), стажування, аспірантура та докторантура, перепідготовка. До видів навчання робітників віднесено підготовку нових робітників на виробництві, перепідготовку кваліфікованих робітників, навчання суміжним професіям, підвищення кваліфікації робітників [15, с. 157–158].

Ряд авторів основними напрямками професійного розвитку персоналу вважають навчання [16, с. 108]: первинне, із врахуванням завдань підприємства і специфіки його роботи; з метою ліквідації розриву між вимогами робочого місця, посади і діловими якостями персоналу; з метою підвищення загальної кваліфікації; для роботи за новими напрямками розвитку організації; з метою освоєння нових методів виконання трудових операцій.

Всі ці види навчання персоналу відрізняються один від одного завданнями, науковими підходами і методами навчання, розвитку та вдосконалення знань, умінь і навичок, тобто отриманням набору професійних компетенцій, але всі вони спираються на «правила» і «вимоги» навчання, тобто на принципи.

Відмітимо, що основні принципи навчання сформулював ще чеський педагог, автор праці «Велика дидактика» Я.А. Коменський. До них належать такі: наочності, свідомості, поступовості, послідовності, міцності і посиленості [17].

Фахівцями з управління персоналом підприємств [5; 18, 19] представлені принципи професійного навчання та розвитку персоналу в організації і визначена їх сутність:

- оперативності і науковості – відповідність програм навчання сучасним теоріям управління персоналом підприємств і швидкому їх впровадженню в освітній процес;

- перспективності – при навчанні і розвитку слід враховувати можливість професійного зростання і самонавчання;

- економічності – навчання і розвиток персоналу повинні бути економічно обґрунтовані;

- оптимальності та достатності – відповідність запропонованих теоретичних положень і практичних навичок необхідного і обов'язкового рівня професіоналізму;

- узгодженості – теоретичні та практичні ЗУН повинні бути взаємопов'язані один з одним;

- спеціалізації – при навчанні та розвитку персоналу необхідно опиратися на вже наявні знання і вміння та професійну спеціалізацію учнів-працівників підприємства;

- наступності – передбачає розвиток методологічних складових навчання персоналу на основі наявних теорій і практик.

Отже, традиційні принципи навчання і принципи професійного навчання персоналу в сукупності можуть представляти єдину «систему принципів», на яку необхідно спиратися при плануванні та вдосконаленні навчання персоналу.

Важливим моментом в організації навчання персоналу підприємства, крім вибору видів та форм навчання, є визначення методів навчання.

Методи навчання персоналу умовно можна розподілити на три великі групи: традиційні, активні і методи навчання на робочому місці.

Традиційні методи навчання переважають при передачі і закріплення найрізноманітніших знань, що доводить їх досить високу ефективність. До них відносяться лекції, семінари, навчальні кіно- і відеофільми.

Проте зростаючий потік інформації вимагає нових форм навчання, які дозволяють за досить короткий час не тільки передавати значний обсяг знань, а й закріплювати його на практиці. Під час використання активних методів навчання (тренінги, комп'ютерне навчання, групові обговорення, ділові та рольові ігри, рольове моделювання, розбір практичних ситуацій, баскет-метод) велика увага приділяється саме практичному відпрацюванню знань, навичок і умінь [20].

Методи навчання на робочому місці (наставництво, стажування, робоча ротація) характеризуються тим, що навчання проводиться не в навчальних аудиторіях, а в процесі виконання професійної діяльності.

Зауважимо, що цілеспрямоване професійне навчання кваліфікованих кадрів передбачає тісний зв'язок між методами професійного навчання. В табл. 2 наведена характеристика методів професійного навчання на робочому місці та поза робочим місцем.

Слід зазначити, що окремі методи навчання, так само як і види, не розглядаються у відриві один від одного, передбачається їх тісний взаємозв'язок і координація. При цьому вибір методів навчання в значній мірі визначається не тільки цілями і спрямованістю навчання, а й засобами, які організація може на нього витратити [20].

В сучасних організаціях професійне навчання представляє собою комплексний неперервний процес, який включає в себе кілька етапів і представлений циклічною моделлю (рис. 1) [16; 22].

Як бачимо, при організації навчання здійснюється:

1. Виявлення потреби у навчанні працівників за допомогою аналізу і зіставлення знань, умінь і навичок, якими володіє персонал, а також, які необхідні для здійснення мети підприємства.

2. Розробка плану навчання, який включає наступні дії: складання програми навчання, зміст якої визначається метою, що відображає потреби в професійному навчанні працівників, а також характеристиками потенційних учнів; вибір викладачів, тобто своїх або запрошених зі сторони; вибір

методів і форм навчання, аналізуючи переваги і витрати; визначення термінів навчання; розробка критеріїв оцінки ефективності навчання; розподіл витрат на навчання. Підсумком планування є готовий, затверджений вищим керівництвом детальний план навчання працівників підприємства.

3. Реалізація плану навчання, який передбачає безпосередню підготовку, організацію і проведення навчання. Особливістю цього етапу є виявлення недоліків наявних планів, що при системній роботі дозволить уникнути проблем у майбутньому.

4. Оцінювання ефективності навчання. Основна задача оцінки – зрозуміти, чи повною мірою працівники використовують знання і навички, які вони отримали в результаті навчання [23].

Таблиця 2

Методи професійного навчання на робочому місці та поза робочим місцем [21, с. 243]

| Навчання на робочому місці | Навчання поза робочим місцем |
|---|--|
| Делегування повноважень – передача співробітникам чітко обмеженої кількості завдань з повноваженням прийняття рішень з обговорюваної кількості питань. | Ділові ігри – розбір навчального прикладу, в ході якого учасники гри отримують ролі та інтереси в певній діловій ігровій ситуації і розглядають наслідки прийнятих рішень. |
| Метод ускладнюючих завдань – спеціальна програма робочих дій, побудована за ступенем їх важливості, розширення обсягу завдань і підвищення їх складності. | Тренінг – участь у групі з метою підвищення людського сприйняття і покращення взаємодії з іншими. |
| Навчальні ситуації – реальна або вигадана управлінська ситуація з питанням для аналізу. | Моделювання – відтворення реальних умов праці. |
| Ротація – працівник переміщується на нове робоче місце чи посаду для отримання додаткової професійної кваліфікації і розширення досвіду. | Рольові ігри (моделювання рольової поведінки) – працівник ставить себе на місце іншого працівника з метою одержання практичного досвіду, підтверджує правильність своєї поведінки. |
| Навчання методом «secondment» – різновид ротації персоналу, при якій співробітник «відраджають» на інше місце роботи (в інший департамент, відділ або підрозділ) на час, а потім він повертається до своїх колишніх обов'язків. | Кейс-стаді («case-study») – аналіз і групове обговорення реальної проблеми, яка існує на підприємстві, та прийняття відповідного рішення. Тут не допускається емоційних дискусій, що вимагає високого професіоналізму керівника. |
| Коучінг – форма взаємодії керівника і підлеглого, процес передачі знань і умінь від більш досвідченого і компетентного працівника менш досвідченому, методом співбесіди, консультації, поради, рекомендацій і методом ускладнюючих завдань, спрямована на найбільш ефективне виконання поставленого завдання. | Метод управлінських ігор – слухачі характеризують підприємство у вигляді рівнянь, які пов'язують основні показники його роботи (ціну, собівартість, обсяг виробництва та інше). |
| Навчання за методом «buddying» – менеджера прикріплюють до співробітника, обидва знаходяться в рівному становищі, керівник дає конкретні поради та вказівки, допомагає і підтримує свого підлеглого. | Метод групової динаміки – учасники (6–15 осіб) проводять кілька двогодинних занять з метою самостійного вивчення відносин у групах. Керівник виступає в ролі коментатора. |
| Навчання дією «action learning» – у цьому підході застосовується поєднання регулярного аналізу ситуації та постановка цілей, продумування кроків з їх досягнення з періодами реальних дій, здійснення запланованих кроків. | Метод інцидентів – проблема описується в загальних рисах, а додаткова інформація узагальнюється у відповідях керівника на питання слухачів, що удосконалює практику аналізу. |
| Менторство – індивідуальна форма розвитку та навчання, що пов'язана з передачею не тільки об'єктивних знань, а й індивідуальних методів діяльності, суб'єктивних поглядів, особистого ставлення до бізнесу. | Дистанційне навчання – проводиться за допомогою ресурсів мережі Інтернет: співробітники виконують на сайті навчальної організації завдання і відповідають на тести, після чого отримують офіційний документ про підвищення рівня кваліфікації. |

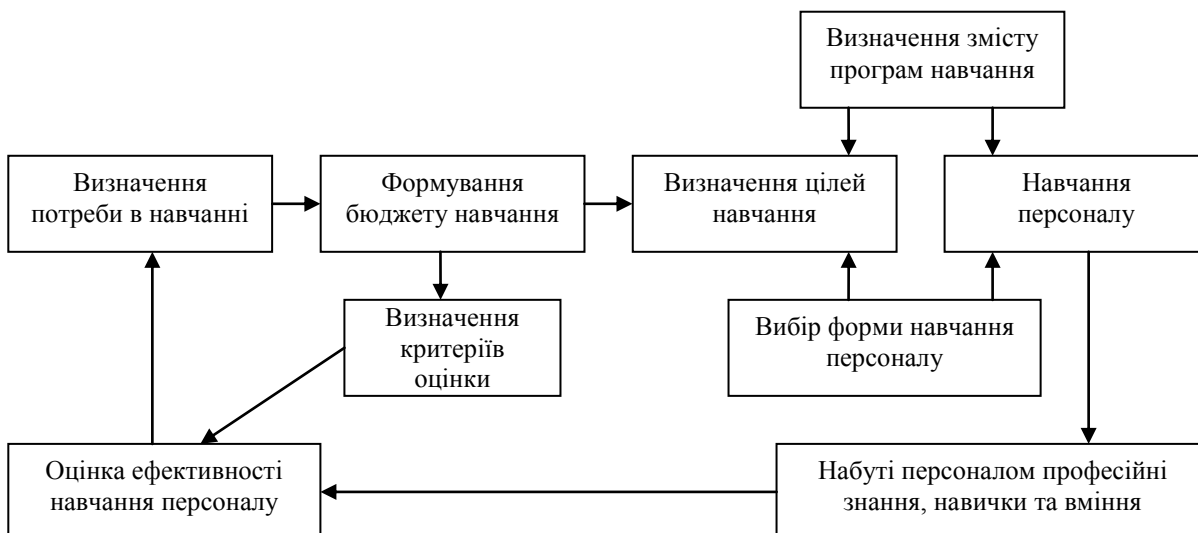


Рис. 1. Організація професійного навчання персоналу підприємств

Підвищення важливості безперервного навчання персоналу підприємств зумовлюють такі чинники:

- впровадження нової техніки, технології, виробництво сучасних товарів, зростання комунікаційних можливостей, що створюють умови для ліквідації або зміни деяких видів робіт; у зв'язку з цим необхідну кваліфікацію не може гарантувати базова освіта;

- високий рівень конкуренції між країнами – країни, що мають сучасну систему безупинної освіти, є лідерами в умовах цієї конкуренції; вони мають можливість у найкоротший термін відповісти на будь-який «виклик» підвищенням продуктивності праці;

- зміни у всіх сферах життя; безупинні й швидкі зміни в технології та інформації вимагають безупинного навчання персоналу;

- для підприємства ефективнішим і більш економічним є підвищення віддачі від персоналу, що уже працює, на основі його безупинного навчання, ніж залучення нових працівників [24].

З огляду на наявність процесів інтеграції та глобалізації, вплив яких на вітчизняні робітничі кадри є переважаючим, доцільним є проаналізувати та узагальнити світовий досвід професійного навчання персоналу з тим, щоб перенести основні тенденції та визначити основні пріоритети для вітчизняних підприємств.

Міжнародний досвід розвинених країн щодо професійного навчання персоналу представлено в табл. 3.

Зарубіжний досвід свідчить про те, що в розвинених країнах світу система професійної освіти і навчання перетворюється із другорядного на винятково важливий компонент освіти, про що свідчить цілеспрямована державна політика, зорієнтована на обґрунтування національних рамок кваліфікацій, стандартних кваліфікаційних вимог до навчання професії.

Прискорення інтеграційних процесів ставить перед системою професійного навчання персоналу підприємств певні завдання щодо розв'язання наявних проблем, а саме: система професійного навчання робітників має бути гнучкою, здатною швидко змінювати методи, організаційні форми відповідно до потреб виробництва, надання послуг і кон'юнктури ринку.

До основних напрямів подальшого розвитку професійного навчання персоналу підприємств доцільно віднести [27; 28]:

- відновлення престижності робітничих професій у суспільстві шляхом профорієнтаційної роботи з населенням;

- розроблення та впровадження державних стандартів професійно-технічної освіти з професій широким кваліфікацій; оновлення та затвердження оптимального переліку професій з підготовки кваліфікованих робітників (скорочення їх кількості на основі інтеграції); впровадити державні стандарти з конкретних професій нового покоління, що підвищить рівень працевлаштування випускників професійно-технічних навчальних закладів, забезпечить їх професійну відповідність вимогам сучасного ринку праці;

- збалансування ринку праці та ринку освітніх послуг: удосконалення механізму формування державного замовлення на підготовку робітничих кадрів відповідно до реальних потреб економіки, регіональних ринків праці, запитів суспільства;

- удосконалення системи підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації інженерно-педагогічних кадрів професійно-технічної освіти на базі вищих навчальних закладів і профільних ПТНЗ;

- удосконалення організаційно-економічного механізму професійного навчання на виробництві;

- оновлення нормативно-правової бази професійно-технічної освіти;

- модернізація матеріально-технічної бази державних професійно-технічних навчальних закладів;

- розроблення й перевірка основних індикаторів оцінювання якості навчання;

- напрацювання моделі співпраці з роботодавцями у питаннях підвищення якості професійної освіти і підготовки.

- моделі співпраці з роботодавцями у питаннях підвищення якості професійної освіти і підготовки;

- урахування вітчизняного і світового досвіду професійного навчання кадрів на виробництві.

Таблиця 3

Міжнародний досвід професійного навчання персоналу підприємств [25; 26]

| Країна | Досвід навчання персоналу |
|---------|--|
| 1 | 2 |
| США | Перевага надається залученню фахівців потрібної кваліфікації через ринок праці або у компаній-конкурентів. Основними проблемними питаннями, якими останніми роками опікується американський топ-менеджмент, є розвиток потенційних лідерів, відбір та утримання ключового таланту, формування і залучення робочої сили на фоні постійного зниження витрат. Американська система навчання заснована на розгляді управлінської діяльності як самостійної професії, пристосованої до умов високої мобільності керівного складу. |
| Японія | Особливість функціонування японської системи навчання полягає в тому, що вона створюється в рамках діючої структури та гнучкої системи групової відповідальності, горизонтальних зв'язків і стимулів, функціонує в межах певних організаційних рамок. Основою японської системи професійного навчання в компаніях є концепція «гнучкого працівника»: відбір та підготовка працівника не з однієї, а з двох-трьох спеціальностей із наступним підвищенням кваліфікації протягом усього життя. Професійна освіта проводиться безпосередньо за допомогою системи підготовки на робочих місцях. |
| Франція | Працівник у Франції є відповідальним за власну кар'єру. Функція людських ресурсів розподіляється між лінійним і топ-менеджментом, який приділяє значну увагу ключовим позиціям в організації та потенціалу працівників. Французьке законодавство чітко регламентує практику навчання працівників підприємства, надаючи їм часову відстрочку, щоб скористатися можливістю пройти навчання й підвищити власну кваліфікацію. У середньому підприємства витрачають на навчання персоналу близько 3% річного фонду заробітної плати, і це при тому, що обов'язкові відрахування складають 1,5% для організацій від 10 та більше працівників, 0,15% – за меншої кількості працівників. |

| 1 | 2 |
|-----------------|--|
| Німеччина | У Німеччині трьома основними видами професійної освіти є: професійне навчання на підприємствах, удосконалення або підвищення кваліфікації; перенавчання. Професійне навчання, організоване за так званою дуальною системою. Поняття «дуальна система» означає, що навчання проходить як на підприємстві, так і в професійній школі. В кінці навчання учень екзамнується компетентними органами. Отримане після закінчення свідоцтво про освіту дає можливість пошуку роботи за фахом всюди і передбачає володіння професійними знаннями і навиками. |
| Велика Британія | Система професійного навчання у Великій Британії базується на Законі про виробниче навчання, прийнятому у 1964 р. В державі виділяються структури і рівні, в межах яких формуються і реалізуються проекти професійного навчання: Департамент освіти й науки і Міністерство зайнятості (вищий рівень); Комісія із професійної підготовки і Служба професійної кар'єри (другий рівень); Коледжі, професійні школи, центри професійної підготовки (третій рівень). Така складна система базується на комплексному підході вирішення проблем підготовки робітничих кадрів та передбачає розробку ґрунтовної стратегії розвитку працівників, яка охоплює всі зазначені вище рівні. |
| Болгарія | Національне агентство професійної освіти і навчання здійснює ліцензування та контроль освітньої діяльності, координує діяльність інституцій, котрі мають відношення до професійної орієнтації, освіти і навчання, бере участь у розробленні списків професій для професійної освіти й державних вимог щодо отримання кваліфікації за професією. Підприємства, що навчають персонал на робочих місцях, не ліцензуються. Держава фінансово підтримує професійне навчання працівників, які працюють на малих і середніх підприємствах понад три місяці, і персоналу підприємств, на яких змінилися вимоги до професійної кваліфікації робочої сили у зв'язку зі змінами виробництва. |
| Іспанія | Державна політика спрямована на сприяння підвищенню ефективності професійної освіти і навчання на регіональному рівні, узгодження її з потребами розвитку економіки в автономіях. Тут створено Національний інститут кваліфікацій, який аналізує стан ринку праці, а отримані дані використовують під час розроблення професійних кваліфікацій, забезпечує їх апробацію, здійснює методологічні дослідження чинних професійних кваліфікацій тощо. Для підприємств, що навчають свій персонал, діє система пільг і бонусів. |
| Нідерланди | Професійне навчання Нідерландів базується на кваліфікаційно-сертифікаційній структурі, основу якої складають компетенції. Методика навчання зорієнтована на самостійну роботу. У професійному навчанні Нідерландів важливу роль грають три суб'єкти: 1) соціальні партнери і бізнес-партнери, що становлять інтереси роботодавців; 2) центри знань підприємств, установ та організацій, що відповідають за розробку й оновлення кваліфікаційної структури на основі компетенції; 3) навчальні заклади і центри підготовки, що відповідають за організацію, планування і реалізацію освітніх програм, привласнення кваліфікації та видачу документів про професійну освіту. Позитивним виявився досвід об'єднання професійних шкіл різних профілів. |
| Данія | Навчання дорослих – окрема система у складі освіти, регульована законом про навчання дорослих, дає можливість дорослому населенню підвищити свій професійний і освітній рівень, зокрема отримати вищу освіту. За ініціативою роботодавців створено 12 комітетів із галузей економіки, 1997, виходячи зі змін, що відбуваються в промисловості, висувають вимоги до зміни змісту навчання, розглядають і погоджують розроблену навчальними закладами навчально-планову документацію. На основі положень колективних трудових угод, укладених між урядом, роботодавцями і профспілками створені фонди сприяння навчанню, функціонуючі за рахунок відрахувань роботодавців, професійних союзів і урядових субсидій. |

Висновки. Отже, в умовах прискорення євроінтеграційних процесів, професійне навчання є необхідною складовою розвитку та вдосконалення трудового потенціалу підприємств. Професійне навчання персоналу дозволяє вирішувати основні завдання як в інтересах організації – підвищення ефективності і якості праці, так і в інтересах людини – підвищення рівня життя, створення можливостей для реалізації своїх здібностей. Для досягнення максимальної ефективності професійного навчання персоналу варто використовувати форми та методи системно у поєднанні та взаємодії, що дозволить досягти високої якості трудового потенціалу та забезпечити високий рівень прибутковості та конкурентоспроможності підприємств як на вітчизняному, так і на світовому ринках. Подальші дослідження повинні бути спрямовані на формування системи професійного навчання персоналу промислових підприємств.

Література

- Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О.А. Грішнова. – К. : Знання, КОО, 2001. – 254 с.
- Заклекта-Берестовенко О.С. Ефективність інвестицій у розвиток персоналу підприємства : автореф. дис. на здобуття ступеня канд. екон. наук : спец. 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності) / О.С. Заклекта-Берестовенко. – К., 2008. – 20 с.
- Дериховська В.І. Розвиток персоналу у системі стратегічного управління підприємством : автореф. дис. на здобуття ступеня канд. екон. наук : спец. 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності) / В.І. Дериховська. – Х., 2013. – 20 с.
- Веснин В. Р. Практический менеджмент персонала / В. Р. Веснин. – М. : Юристъ, 2001. – 496 с.
- Управление персоналом организации : учебник / [под ред. А. Я. Кибанова]. – М. : ИНФРА-М, 1997. – 512 с.
- Хентце И. Теория управления кадрами в рыночной экономике / И. Хентце. – М. : Междунар. отношения, 1997. – 664 с.
- Щодо професійного навчання [Електронний ресурс] : Рек. Міжнар. організації праці (МОП) № 57 від 27.06.1939. – Режим доступу : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_045.
- Про розвиток людських ресурсів: освіта, підготовка кадрів і безперервне навчання [Електронний ресурс] : Рек. МОП від 17.06.2004 № 195. – Режим доступу : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_532.
- Щодо професійного навчання дорослих, включаючи інвалідів [Електронний ресурс] : Рек. МОП від 30.06.1950 № 88. – Режим доступу : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_069.
- О техническом и профессиональном образовании : Конвенция, принята 10.11.1989 на 25 сессии Генер. конф. ЮНЕСКО // Междунар. нормат. акты ЮНЕСКО. – М., 1993. – С. 110–117.
- Про зайнятість населення : закон України від 05.07.2012 № 5067-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2013. – № 24. – Ст. 243.

12. Про професійний розвиток працівників : закон України від 12.01.2012 № 4312-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2012. – № 39. – Ст. 462.
13. Дауни Майлз. Эффективный коучинг: Уроки коуча коучей / Майлз Дауни. – М. : Добрая Книга, 2017 – 288 с.
14. Савченко В.А. Управління розвитком персоналу : навч. посібник / В.А. Савченко. – К. : КНЕУ, 2002. – 351 с.
15. Щекин Г.В. Основы кадрового менеджмента : учебник / Г.В. Щекин. – К. : МАУП, 2004. – 280 с.
16. Крушельницька О.В. Управління персоналом : навч. посібник / О.В. Крушельницька, Д.П. Мельничук. – К. : Кондор, 2006. – 292 с.
17. Луковцева А.К. Психология и педагогика : курс лекций. Учебное пособие для студентов вузов. – М. : Издательство «Мир и Образование», 2008. – 191 с.
18. Егоршин А.П. Основы управления персоналом : учебное пособие для вузов / А.П. Егоршин. – М. : ИНФРА-М, 2008. – 352 с.
19. Моргунов Е.Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение : учебник для бакалавров / Е.Б. Моргунов. – М. : Издательство «Юрайт», 2011. – 561 с.
20. Литвиненко Л. Обучение как важный фактор управления персоналом / Л. Литвиненко // Банкаўські веснік. – 2011. – ЖНІВЕНЬ. С. 50–55.
21. Бабич Д.В. Сучасні тенденції корпоративних освітніх процесів та професійного навчання персоналу на підприємств / Д.В. Бабич, В.П. Свідерський, А.В. Четверікова // Економіка і суспільство. – 2018. – Випуск 16. – С. 241–246.
22. Зайцева Т. В. Управление персоналом : учебник / Т. В. Зайцева, А. Т. Зуб. – М. : ИД «ФОРУМ»: ИНФРА-М, 2008. – 336 с.
23. Заїновська Г.Т. Економіка праці : навч. посібник / Г.Т. Заїновська. – К. : КНЕУ, 2003. – 300 с.
24. Бородина О. Людський капітал як основне джерело економічного зростання / О. Бородина // Економіка України. – 2003. – № 7. – С. 48–53.
25. Любимова К.О. Світовий досвід професійного навчання персоналу підприємств / К.О. Любимова // Економічний часопис-XXI. – 2011. – № 3-4. – С. 58–61.
26. Черняєва А.О. Світовий досвід управління розвитком робітничих кадрів / А.О. Черняєва // Економічна теорія та право. – 2017. – № 3 (30). С. 34-44.
27. Гемма М. Д. Проблеми розвитку професійного навчання персоналу на виробництві на сучасному етапі становлення України / М. Д. Гемма // Соціально-трудові відносини: теорія та практика. – 2013. – № 2. – С. 176–180.
28. Радкевич В. Проблеми професійного навчання на виробництві / В. Радкевич // Професійне навчання на виробництві : зб. наук. праць. – К. : Науковий світ, 2003. – Вип. 1. – С. 36–46.

References

1. Hrishnova O.A. Liudskiy kapital: formuvannya v systemi osvity i profesiinoyi pidhotovky / O.A. Hrishnova. – K. : Znannia, KOO, 2001. – 254 s.
2. Zakleka-Berestovenko O.S. Efektyvnist investytsii u rozvytok personalu pidpriemstva : avtoref. dys. na zdobuttia stupenia kand. ekon. nauk : spets. 08.00.04 – ekonomika ta upravlinnia pidpriemstvamy (za vydamy ekonomichnoi diialnosti) / O.S. Zakleka-Berestovenko. – K., 2008. – 20 s.
3. Derykhovska V.I. Rozvytok personalu u systemi stratehichnoho upravlinnia pidpriemstvom : avtoref. dys. na zdobuttia stupenia kand. ekon. nauk : spets. 08.00.04 – ekonomika ta upravlinnia pidpriemstvamy (za vydamy ekonomichnoi diialnosti) / V.I. Derykhovska. – Kh., 2013. – 20 s.
4. Vesnin V. R. Prakticheskij menedzhment personala / V. R. Vesnin. – M. : Yurist, 2001. – 496 s.
5. Upravlenie personalom organizatsii : uchebnyk / [pod red. A. Ya. Kibanova]. – M. : INFRA-M, 1997. – 512 s.
6. Hentce I. Teoriya upravleniya kadrami v rynochnoy ekonomike / I. Hentce. – M. : Mezhdunar. otnosheniya, 1997. – 664 s.
7. Shchodo profesiinoho navchannia [Elektronnyi resurs] : Rek. Mizhnar. orhanizatsii pratsi (MOP) № 57 vid 27.06.1939. – Rezhym dostupu : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_045.
8. Pro rozvytok liudskykh resursiv: osvita, pidhotovka kadriv i bezpererne navchannia [Elektronnyi resurs] : Rek. MOP vid 17.06.2004 № 195. – Rezhym dostupu : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_532.
9. Shchodo profesiinoho navchannia doroslykh, vkluchaiuchy invalidiv [Elektronnyi resurs] : Rek. MOP vid 30.06.1950 № 88. – Rezhym dostupu : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_069.
10. O tehnikeskom i professionalnom obrazovanii : Konvenciya, prinyataya 10.11.1989 na 25 sessii Gener. konf. YuNESKO // Mezhdunar. normat. akty YuNESKO. – M., 1993. – S. 110–117.
11. Pro zainiatist naselennia : zakon Ukrainy vid 05.07.2012 № 5067-VI // Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy. – 2013. – № 24. – St. 243.
12. Pro profesiinyy rozvytok pratsivnykiv : zakon Ukrainy vid 12.01.2012 № 4312-VI // Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy. – 2012. – № 39. – St. 462.
13. Dauni Majlz. Effektivnyj kouching: Uroki koucha kouchej / Majlz Dauni. – M. : Dobraja Kniga, 2017 – 288 s.
14. Savchenko V.A. Upravlinnia rozvytkom personalu : navch. posibnyk / V.A. Savchenko. – K. : KNEU, 2002. – 351 s.
15. Shekin G.V. Osnovy kadrovogo menedzhmenta : uchebnyk / G.V. Shekin. – K. : MAUP, 2004. – 280 s.
16. Krushelnytska O.V. Upravlinnia personalom : navch. posibnyk / O.V. Krushelnytska, D.P. Melnychuk. – K. : Kondor, 2006. – 292 s.
17. Lukovceva A.K. Psihologiya i pedagogika : kurs lekcij. Uchebnoe posobie dlya studentov vuzov. – M. : Izdatelstvo «Mir i Obrazovanie», 2008. – 191 s.
18. Egorshin A.P. Osnovy upravleniya personalom : uchebnoe posobie dlya vuzov / A.P. Egorshin. – M. : INFRA-M, 2008. – 352 s.
19. Morgunov E.B. Upravlenie personalom: issledovanie, ocenka, obuchenie : uchebnyk dlya bakalavrov / E.B. Morgunov. – M. : Izdatelstvo «Yurajt», 2011. – 561 s.
20. Litvinenko L. Obuchenie kak vazhnyj faktor upravleniya personalom / L. Litvinenko // Bankaŭski vesnik. – 2011. – ZhNIVEN. S. 50–55.
21. Babych D.V. Suchasni tendentsii korporativnykh osvitnikh protsesiv ta profesiinoho navchannia personalu na pidpriemstv / D.V. Babych, V.P. Sviderskyi, A.V. Chetverikova // Ekonomika i suspilstvo. – 2018. – Vypusk 16. – S. 241–246.
22. Zajceva T. V. Upravlenie personalom : uchebnyk / T. V. Zajceva, A. T. Zub. – M. : ID «FORUM»: INFRA-M, 2008. – 336 s.
23. Zavinovska H.T. Ekonomika pratsi : navch. posibnyk / H.T. Zavinovska. – K. : KNEU, 2003. – 300 s.
24. Borodina O. Liudskiy kapital yak osnovne dzherelo ekonomichnoho zrostantia / O. Borodina // Ekonomika Ukrainy. – 2003. – № 7. – S. 48–53.
25. Liubymova K.O. Svitoviy dosvid profesiinoho navchannia personalu pidpriemstv / K.O. Liubymova // Ekonomichnyi chasopys-XXI. – 2011. – № 3-4. – S. 58–61.
26. Cherniaieva A.O. Svitoviy dosvid upravlinnia rozvytkom robitchnykh kadriv / A.O. Cherniaieva // Ekonomichna teoriya ta pravo. – 2017. – № 3 (30). S. 34-44.
27. Hemma M. D. Problemy rozvytku profesiinoho navchannia personalu na vyrobnytstvi na suchasnomu etapi stanovlennia Ukrainy / M. D. Hemma // Sotsialno-trudovi vidnosyny: teoriia ta praktyka. – 2013. – № 2. – S. 176–180.
28. Radkevych V. Problemy profesiinoho navchannia na vyrobnytstvi / V. Radkevych // Profesiine navchannia na vyrobnytstvi : zb. nauk. prats. – K. : Naukovyi svit, 2003. – Vyp. 1. – S. 36–46.

Рецензія/Peer review : 5.03.2019 p.

Надрукована/Printed : 05.04.2019
Рецензент: д. е. н., проф. Нижник В. М.