

## ФОРМУВАННЯ ЕФЕКТИВНОЇ СИСТЕМИ БЕЗПЕРЕРВНОГО НАВЧАННЯ ПЕРСОНАЛУ

*Обґрунтовано необхідність системи безперервного професійного навчання персоналу. З'ясовано особливості професійного навчання персоналу в сучасній українській економіці. Розроблено пропозиції щодо формування ефективної системи безперервного навчання персоналу.*

Реалізація концепції сталого економічного зростання в Україні обумовлює використання висококваліфікованого персоналу підприємства. За даними Всесвітнього банку, який проводить обстеження 192 країн, тільки 16 % зростання у країнах з перехідною економікою зумовлені фізичним капіталом, 20% – природним капіталом, інші 64% пов'язані з людським і соціальним капіталом [5, с. 202]. Це дозволяє стверджувати, що інвестиції в розвиток персоналу є найбільш вигідними та ефективними. З огляду на зазначені проблеми професійного навчання персоналу підприємств в сучасних умовах набувають особливої актуальності.

Значний внесок у долідження проблем, пов'язаних з необхідністю розвитку персоналу підприємства та його професійним навчанням зробили такі відомі зарубіжні та вітчизняні вчені як Г.Шульц, А.Льюїс, Г.Беккер, О.Грішнова, А.Кібанов, Р.Марр, В.Савченко, Г.Щокін та інші. Зокрема, Г.Шульц вважав, що для слаборозвинутих країн інвестиції в людський капітал є важливіші, ніж в машини і промислові підприємства. Його теоретичні розробки стали базою для переорієнтації економічної науки з проблем використання трудових ресурсів на проблеми створення якісно нової робочої сили.

І хоча дана проблема досить широко обговорюється як економістами – теоретиками, так і практиками, ряд питань ще потребують постановки та вирішення. Особливо це стосується проблем, пов'язаних з формуванням високоосвідченої робочої сили.

Отже, метою даної статті є обґрунтування необхідності створення ефективної системи безперервного навчання персоналу на підприємствах та шляхів її реалізації.

Відомо, що будь-які знання і навички швидко старіють. Традиційна освіта, здобута на початку життя, не може пожиттєво забезпечити людину необхідними знаннями, навичками та вміннями, тому ключову роль сьогодні в управлінні підприємством відіграє безперервне навчання персоналу. Швидке оновлення продукції, технологій призводить до «старіння» професійних знань, досвіду та майстерності. Щорічно у світовому господарстві відмирає 500 старих і виникає більше ніж 600 нових професій [3, с. 22].

Сучасна концепція «персонал – головний потенціал підприємства» розглядає персонал як власника певної цінності, що має економічний вимір.

Отже, персонал підприємства є головним джерелом його конкурентних переваг, оскільки працівники у довгостроковому періоді здатні накопичувати практичний досвід та підвищувати кваліфікацію. На противагу їм техніка і технологія у довготривалому періоді зношується і поступово втрачає свою цінність.

На думку багатьох експертів, впровадження нових ідей, сформованих у процесі навчання, здатне збільшувати прибутковість бізнесу компанії у 2-3 рази. Вигідність інвестицій у навчання та розвиток працівників підтверджують і аналітики «Американського товариства сприяння навчанню і розвитку». Наприклад, ними було виявлено, що в кінці ХХ століття зростання економіки за рахунок підвищення освідченості працівників склало 2,1%; за рахунок зростання населення – 0,4%; за рахунок збільшення капіталу – 0,5%. Саме тому майже всі великі та середні підприємства США реалізують власні програми навчання персоналу, на які щорічно витрачають близько 100 млрд. дол. Згідно розрахунків, 1 долар, вкладений у розвиток персоналу, приносить від 3 до 8 доларів доходу [1, с. 83].

Незважаючи на таку переконливу статистику, ситуація в Україні щодо формування системи безперервного навчання персоналу залишається складною. Без активізації творчої енергії працівників та її спрямування на інтенсифікацію інноваційної діяльності неможливо досягнути масштабного перебігу

інноваційних процесів на підприємстві та позитивних зрушень щодо утвердження нової моделі безперервного розвитку людських ресурсів. Це передбачає організацію підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації персоналу за пріоритетними напрямками науково-технічного прогресу, які спрямовані на розвиток базових технологій та їх запровадження через інноваційні процеси у сфері виробництва та послуг.

Персонал підприємства є головним джерелом його конкурентних переваг, оскільки працівники у довгостроковому періоді здатні накопичувати практичний досвід та підвищувати кваліфікацію. На противагу їм техніка і технологія у довготривалому періоді поступово втрачає свою цінність внаслідок морального і фізичного старіння.

Отже, розвиток персоналу є ключовим чинником забезпечення конкурентоспроможності підприємства та національної економіки.

Система безперервного навчання персоналу охоплює широкий спектр її видів та форм. Для професійного навчання керівних працівників та спеціалістів на виробництві застосовуються спеціалізація, довгострокове або короткострокове підвищення кваліфікації та стажування. Дані форми підвищення кваліфікації дають змогу керівним працівникам та спеціалістам оволодіти додатковими знаннями, уміннями та фаховими навичками у межах раніше набутої спеціальності.

За будь-якого бюджету навчання персоналу слід починати саме з менеджерів, оскільки саме вони здатні побудувати ефективну систему розвитку персоналу. Тому нині особлива увага приділяється підготовці резерву компетентних працівників, які б швидко реагували на постійні зміни бізнес – середовища.

Одним із найпрогресивніших способів інвестування у розвиток управлінського персоналу визнано бізнес-освіту. Дедалі менше управлінців вважають її зайвим витрачанням часу та грошей. Швидше навпаки, професійні тренінги, які донедавна були в нашій країні рідкісним явищем, зараз стають однією із найпоширеніших форм навчання персоналу. Підвищений попит на дані послуги спонукає заклади бізнес-освіти розробляти і впроваджувати нові продукти і працювати з кожним підприємством за індивідуальною програмою. Перш за все, це пов'язано із значною диференціацією вимог працедавців до кваліфікації та профілю власного персоналу. Тому навчальні заклади повинні реально оцінювати поточні потреби бізнесових структур з метою коригування своїх навчальних планів, змісту навчальних курсів, технологій викладання та практики проведення дослідницької роботи. Важливо зазначити, що керівники і фахівці багатьох підприємств, які ще не так давно були пасивними споживачами пропонованих бізнес-школами навчальних послуг, нині стали більш свідомо висувати свої вимоги до змісту і форм бізнес-освіти.

На думку багатьох керівників підприємств, навчальні програми українських закладів бізнес-освіти не відповідають поточним потребам бізнесу, оскільки носять переважно теоретичний характер. Підприємці ж очікують від бізнес-освіти не лише передавання знань, але й також формування практичних підходів і навичок, необхідних для застосування на робочому місці.

Динамічний розвиток українського ринку, вступ України до СОТ, стратегічний курс на приєднання до ЄС обумовлює стрімке підвищення попиту на сертифікованих спеціалістів, особливо у фінансовій сфері. Перші програми сертифікації з'явилися у США, які дозволяли визначити рівень знань або здібностей людини. Сертифікати стали результатом діяльності професійних інститутів. Останні одержали від держави право монополюльно здійснювати професійну діяльність в обмін на зобов'язання гарантувати необхідний рівень компетентності підготовки фахівців. Проходження сертифікації фінансовими спеціалістами не завершується складанням іспитів, оскільки спеціаліст бере зобов'язання в майбутньому дотримуватися певних професійних правил поведінки, етичного кодексу. Якщо фінансист маніпулює фінансовою звітністю, його позбавляють одержаних сертифікатів (а в США ще і відсторонюють від професійної діяльності).

Нині в Україні пропонується ряд програм для спеціалістів в галузі бухгалтерського обліку і аудиту: CAP/CIPA, CPA, ACCA; для економістів, керівників середньої і вищої ланки — CIMA, CMA; фінансових аналітиків — CFA, CIIA та інші. Практично всі ці програми дають не лише необхідні знання в галузі фінансів, а й корисні навички, що підвищують самооцінку спеціалістів і дозволяють претендувати на престижні робочі місця в провідних компаніях. До речі, в Україні сьогодні зростає кількість компаній, які хотіли б бачити в себе, перш за все, сертифікованих фінансистів. Проте проходження цих програм є проблематичним, оскільки вони вимагають значних затрат часу (2-3 роки) і є досить дорогими (від 1500 дол. до 5000 дол.) і не завжди можна визначити, яка з програм і в рамках якої спеціалізації буде затребувана на ринку. Також за деякими програмами необхідно щорічно підтверджувати свою

кваліфікацію. Хоча ми переконані, що переваги від сертифікованих програм перевищують їх недоліки і, звичайно, майбутнє за сертифікованими спеціалістами.

Результати проведеного дослідження засвідчують, що в сучасний період українські підприємства роблять перші кроки по впровадженню системи безперервного розвитку персоналу. Її необхідність обумовлена посиленням конкурентної боротьби як на національному, так і на міжнародному ринку праці, розвитком високотехнічного виробництва, зростаючою невизначеністю функціонування підприємств, прискоренням науково-технічних та соціальних трансформацій, скороченням життєвого циклу товарів та їх постійною зміною, що потребує нової кваліфікації. Проте, в цілому в Україні ситуація залишається складною.

Економічні проблеми, які нагромаджувалися упродовж років незалежності, призвели до зниження національного, інтелектуального та освітнього потенціалу. В країні все ще триває процес декваліфікації робочої сили. Якщо у 1980-ті роки кожен працівник в Україні підвищував кваліфікацію на виробництві в середньому один раз на 2,8 року, то нині періодичність такого навчання, за даними статистики, становить у розрахунку на одного працівника один раз на 13 років [7, с. 110]. Кількість працівників, які підвищили свою кваліфікацію упродовж 2006 року становила близько 8% середньої облікової чисельності працівників. Середньомісячні витрати на професійне навчання одного працівника становлять у середньому 1,9 грн., що трохи більше 0,3% загальних витрат на робочу силу [6, с. 92]. Працедавці практично не несуть відповідальності за забезпечення належного рівня кваліфікації найманих працівників. Не сформовано також довгострокової державної політики стосовно розвитку національної робочої сили, відсутні прогнози щодо попиту на професії та розвитку їх змісту. Роботодавці в сучасних умовах перестали дбати про формування, збереження та розвиток трудового потенціалу своїх підприємств. Це і обумовлює певну невідповідність між наявністю працівників певної кваліфікації і потребою у висококваліфікованих фахівцях. Головною причиною такої ситуації є відсутність прогнозних розрахунків потреби у робочій силі у професійно-кваліфікаційному розрізі на рівні підприємств, які не здійснюються, починаючи з 1990 року. Для подолання дисбалансу між потребою підприємств у кваліфікованих робітниках та їх підготовкою у навчальних закладах, необхідно розробити дієвий механізм координації між структурами, які здійснюють підготовку робітничих професій та тими, що формують потребу в них.

З метою формування системи безперервного навчання персоналу необхідно:

- вдосконалити нормативно-правову базу професійного навчання персоналу через прийняття Закону України «Про професійний розвиток персоналу на виробництві», який створив би правові, організаційні та фінансові засади державного функціонування системи безперервного навчання персоналу та визначив основні напрямки політики України у цій сфері;
- запровадити стратегічне планування підготовки персоналу за пріоритетними напрямками науково-технічного прогресу та інноваційного розвитку, що має стати основою ефективної організації праці на підприємстві;
- провести інноваційну реструктуризацію системи навчання персоналу, яка полягає в тому, щоб за стислі терміни привести систему підготовки, перепідготовки кадрів у відповідність з потребами та перспективами технологічного розвитку підприємства;
- запровадити навчальну програму з інноваційного менеджменту для підготовки за цією програмою функціональних менеджерів для сфери інноваційної діяльності, здатних працювати у венчурних компаніях, інноваційних структурах, здійснювати розробку новітніх проектів та управління ними;
- розробити відповідну систему стимулювання як працедавців, так і найманих працівників до постійного вдосконалення знань та професійної майстерності;
- підвищити якість бізнес-освіти шляхом індивідуалізації та адаптації навчальних програм до потреб споживачів, а також її розповсюдження на широке коло бізнесових структур;
- стимулювати роботодавців до здійснення професійної підготовки працівників через надання державних субсидій;
- надавати державні податкові пільги для підприємств, що здійснюють професійне навчання персоналу.

Отже, реалізація концепції безперервного розвитку персоналу сприятиме нарощенню трудового потенціалу і стане могутнім чинником соціально-економічного відродження України.

**Література**

1. Александров И., Реинжиниринг внутрифирменной системы непрерывного производственно-экономического обучения кадров // Справочник кадровика. – 2004. – № 8. – С. 79–86.
2. Бізнес-менеджмент освіта в Україні: динаміка розвитку. Щорічник досліджень Консорціуму із удосконалення менеджмент освіти в Україні. 2003. – Київ: Навчально-методичний центр «Консорціум із удосконалення менеджмент-освіти в Україні», 2004. – 108 с.
3. Близнюк В., Власенко Т. Людський капітал України як фактор економічного зростання // Україна: аспекти праці. – 2007. – № 6. – С. 22.
4. Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. - К.: Т-во «Знання», КОО, 2001. – 254 с.
5. Кравченко І. Інвестиції в людський капітал та їх вплив на інтеграційні процеси // Проблеми економічної інтеграції України в ЄС: інвестиційні аспекти. Міжнародна наукова конференція. Збірник наукових праць конкуренції. Випуск 4. – Ялта — Форос, 1999. – С. 202–204.
6. Праця України 2006: Статистичний збірник // Держкомстат України. – К., 2003.
7. Семикіна М. Людський капітал та інвестиційне регулювання його мобільності в конкурентних умовах // Вісник ТНЕУ. – 2004. – № 5-1. – С. 107–113.
8. Швагуляк–Шостак О. Тренування для спецієв // Галицькі контракти. – 2002. – № 37.