

дітей, щоб забезпечити їх належне виховання та якісну освіту. Для формування та розвитку людського капіталу дошкільна освіта має стати невід'ємною частиною загальної обов'язкової освіти. Розробка мінімальних стандартних вимог до дошкільного виховання й освіти допомогла б дитині в подальшому розвитку її здібностей. Творчо підходячи до виховання кожної дитини, можна досягти поліпшення національного людського капіталу. Дошкільна освіта має стати сферою лише державного фінансування.

Література

1. Дятлов С. А. Основы теории человеческого капитала. — СПб.: СПбУЭФ, 1994. — 160 с.
2. Грیشнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. — К.: Т-во «Знання», КОО, 2001. — 254 с.
3. Витрати і ресурси домогосподарств в Україні у 2004 році / Статистичний збірник. — К.: Держкомстат України, 2005. — 456 с.

Стаття надійшла до редакції 16.05.2007

УДК 331

В. В. Важинская, аспирант,
Донецкий национальный университет

ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ НЕПРЕРЫВНОГО ОБУЧЕНИЯ КАДРОВ НА ПРЕДПРИЯТИИ

АННОТАЦИЯ. В статье обоснована значимость и необходимость непрерывного образования, определены недостатки действующей системы профессионального обучения кадров, предложены основные принципы, необходимые для разработки системы подготовки кадров на предприятии, отвечающей современным условиям.

У статті обґрунтована значущість і необхідність безперервної освіти, визначені недоліки чинної системи професійного навчання кадрів, запропоновані основні принципи, необхідні для розробки системи підготовки кадрів на підприємстві, що відповідає сучасним умовам.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА. Непрерывное образование, профессиональное обучение, конкурентоспособность рабочей силы, кадровый потенциал предприятия, система подготовки кадров.

В современных условиях профессиональный успех любого предприятия тесно связан с постоянным обновлением, накоплением, совершенствованием знаний и умений его работников. Как

известно, полученные в процессе обучения знания, быстро устаревают, в особенности это касается экономических и юридических знаний, которые необходимо беспрерывно пополнять.

В эпоху информационного общества, когда жизненный цикл профессиональных знаний существенно сокращается, необходимо пересмотреть традиционную систему образования, которая бы отвечала современным процессам глобализации и информатизации общества. Насущной необходимостью становится непрерывное обучение, переподготовка, повышение квалификации специалистов. Связано это, прежде всего, с появлением новых технологий, технологическими изменениями в процессе производства; нехваткой достаточно квалифицированных работников; высоким уровнем конкуренции в области сокращения затрат. Это обуславливает необходимость формирования системы непрерывного профессионального обучения как на национальном уровне, так и на уровне предприятия.

Различные аспекты непрерывного обучения и профессионального развития кадров исследовали ученые: В. Савченко, В. А. Кравец, В. Н. Кухаренко, Д. Богиня, Е. М. Сеница, И. Бондарь, Л. Л. ТОВАЖНЯНСКИЙ, М. Семикина, О. Гришнова и др.

В частности, в статье Л. Л. ТОВАЖНЯНСКОГО, В. А. КРАВЕЦА, В. Н. КУХАРЕНКО «Информационное пространство Украины для непрерывного образования» указано, что непрерывное образование «должно быть направлено на развитие отдельной личности и обеспечение этого развития за счет снятия возрастных, социальных и организационных ограничений, т.е. являться «обучением через всю жизнь» [1, с. 35]. По мнению авторов, целью непрерывного обучения «может быть предоставление каждой личности возможности освоения проблемной области и сферы деятельности, необходимых для развития его инициативы и формирования самостоятельного мышления» [1, с. 35].

Е. М. Сеница исследует непрерывное образование через призму информационных процессов и средств управления знаниями. С точки зрения автора, к особенностям непрерывного образования относятся: доступность, свободный выбор учебных программ, индивидуальная мотивация и система целей участников процесса непрерывного образования, широкое использование современных информационных и коммуникационных технологий [2].

Исходя из современных требований, предъявляемых к кадрам предприятий, к их квалификации, С. Ф. ПОВАЖНЫЙ анализирует непрерывное обучение персонала предприятия и отмечает, что для неуклонного совершенствования профессиональных навыков

и теоретических знаний, формирования качественно новой динамики мышления необходимо непрерывное обучение всех категорий персонала и кадров управления [3, с. 9]. В то же время автор акцентирует внимание на том, что существующие в настоящее время в Украине формы и методы профессионального обучения в основном ориентированы либо на предоставление новых знаний без формирования необходимых навыков по их практическому использованию, либо на укрепление практических навыков определенной деятельности при отсутствии создания должной теоретической базы [3, с. 9].

Однако отечественными авторами еще недостаточно исследован вопрос формирования системы непрерывного профессионального обучения персонала на предприятии.

В силу этого целью статьи является обоснование значимости и необходимости непрерывного образования, определение недостатков существующей системы профессионального образования и подготовки кадров, выработка основных принципов, необходимых для разработки и эффективного функционирования системы подготовки кадров на предприятии.

Общеизвестной является мысль о том, что люди должны учиться в течение всей жизни. Идея непрерывного образования зародилась еще в 70—80-е гг. XX в. и по сегодняшний день привлекает внимание многих ученых. ЮНЕСКО и ряд международных организаций официально приняли концепцию непрерывного образования, которая базируется на трех принципах: обучение продолжается всю жизнь и таким образом не ограничивается во времени; передача знаний может осуществляться не только посредством формальной системы образования; необходимым является создание условий для повсеместного распространения знаний, например, с помощью средств массовой информации. При этом основной упор должен делаться не на усвоение учащимися конкретной информации, а на овладение ими способностью учиться всю жизнь, на подготовку к самообразованию, на поиск и отбор нужной информации.

Согласно Национальной доктрине развития образования предусматривается развитие образования в соответствии с современными требованиями, в частности, преобразование экономики Украины в экономику знаний в направлении развития системы непрерывного образования и обучения в течение жизни; создание комплекса современных способов обучения, профессиональной подготовки кадров, способных к творческой деятельности и профессиональному развитию; освоение и внедрение новых информационных технологий, конкурентоспособ-

ных на рынке труда. Доктриной предусмотрено финансирование образования как приоритетного направления расходов всех уровней [4].

Непрерывное образование должно обеспечивать современный уровень знаний, который бы отвечал требованиям рынка труда и нивелировал наметившееся в настоящее время существенное расхождение между объективными требованиями к компетентности работников и реальными проявлениями качеств персонала.

В то же время современная система подготовки кадров на предприятии характеризуется несовершенством, это обуславливается тем, что существовавшая ранее система переобучения персонала на производстве была ликвидирована, а новая до сих пор не сформирована. Поэтому, первоочередной мерой должна стать обязательная целенаправленная поддержка государства профессионального развития персонала. Подтверждением тому является низкий уровень привлекательности для инвестирования со стороны работодателя в человеческий капитал. Предприятия больше ориентированы на решение текущих проблем в условиях экономической и социальной нестабильности.

Следует отметить, что отечественная система профессионального образования и подготовки кадров характеризуется целым рядом отрицательных черт:

- несовершенством действующей государственной стратегии в области профессиональной подготовки кадров;

- отсутствием государственных стандартов и единой системы профессиональных квалификаций;

- финансовой несостоятельностью и ограниченностью технических возможностей предприятий в обеспечении профессиональной подготовки кадров, проведения своевременного переобучения, повышения квалификации сотрудников;

- отсутствием на предприятии инфраструктуры профессиональной подготовки персонала;

- необеспеченностью предприятий методическими материалами, касающихся организации процесса обучения кадров;

- низким уровнем стимулирования предприятиями развития профессиональных способностей сотрудников.

Острой для Украины остается проблема дефицита высококвалифицированных кадров, роль которых на предприятии в современной экономике весьма ощутима и неуклонно повышается. В силу этого подготовка кадров, способных эффективно управлять процессами производства, разрабатывать и внедрять новые проекты, является приоритетной общенациональной задачей. Требует-

ся разработка новой концепции подготовки кадров, в основе которой должны быть заложены следующие принципы:

ориентация предприятий на подготовку высококвалифицированных специалистов;

рассмотрение обучения и подготовки кадров не как расходов, а как долгосрочных инвестиций, необходимых для развития отдельного предприятия, отрасли и регионов;

создание системы непрерывного обучения и повышения квалификации кадров, интегрированных в систему производства;

развитие и самореализация способностей персонала;

направленность персонала на генерацию новых идей и поиск путей их достижения;

сотрудничество высших учебных заведений с передовыми предприятиями в области разработки обучающих программ, подготовки специалистов высокой квалификации по различным профилям деятельности.

На предприятии система непрерывного обучения может проводиться по таким направлениям: самоподготовка, курсы целевого назначения, производственно-технические курсы, повышение квалификации, обучение кадрового резерва, стажировка на других предприятиях и в учебных заведениях.

Для организации эффективного процесса обучения кадров необходима новая технология образования, которая бы позволяла повышать квалификацию сотрудников без отрыва от производства. Такой технологией может быть дистанционное обучение. В отличие от традиционного образования, которое предполагает прямой контакт учащихся и преподавателей, система дистанционного обучения наделяет преподавателя лишь функциями координации, консультирования, руководства процессом получения знаний учащимися, основная же особенность данной системы состоит в широком использовании телекоммуникационных и информационных технологий.

Таким образом, в целях обеспечения высокого уровня требований по комплексному развитию персонала для достижения большей степени удовлетворенности работой и сокращения текучести кадров, больше усилий и средств должно направляться на образование, тренинг и непрерывное обучение на предприятии. Переобучение стало насущной необходимостью, так как промышленность, знания и технологии развиваются такими стремительными темпами, что оказывается невозможным в процессе трудовой деятельности пользоваться только теми знаниями, которые были приобретены в специальной школе или в высшем учебном заведении.

Формирование системы непрерывного обучения кадров в условиях социально ориентированной экономики не должно быть самоцелью, а, прежде всего, средством повышения материального и духовного благосостояния населения. Ее развитие должно определяться не задачами функционирования отдельных предприятий и хозяйственного комплекса страны в целом, а формированием конкурентоспособной рабочей силы, имеющей право на достойный труд и заработную плату.

Литература

1. *Товажнянский Л. Л., Кравец В. А., Кухаренко В. Н.* Информационное пространство Украины для непрерывного образования // Управляющие системы и машины. — 2002. — № 3—4. — С. 35—40.

2. *Синица Е. М.* Информационные технологии для непрерывного // Управляющие системы и машины. — 2002. — № 3-4. — С. 49—56.

3. *Поважний С. Ф.* Квалификация управленческих кадров — важнейший фактор экономического роста Информационное пространство Украины для непрерывного образования // Управляющие системы и машины. — 2002. — № 3—4 — С. 7—16.

4. Національна доктрина розвитку освіти. Затв. Указом Президента України від 7 квітня 2002 р. № 347/2002 // Офіційний сайт Верховної Ради України. Законодавство. — www.rada.gov.ua.

Стаття надійшла до редакції 26.04.2007

УДК 331.108.2:005.41

А. О. Василенко,

КНЕУ імені Вадима Гетьмана, м. Київ

СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ В ЕВОЛЮЦІЇ МЕНЕДЖМЕНТУ ПЕРСОНАЛУ

АНОТАЦІЯ. Серед важливих проблем сучасної теорії і практики менеджменту важливе місце займає проблема визначення сучасних тенденцій в управлінні персоналом та чинників їх формування. В статті автором визначено та проаналізовано основні чинники підвищення ролі персоналу і менеджменту персоналу у постіндустриальному суспільстві. Також окреслено основні сучасні тенденції в менеджменті персоналу.

КЛЮЧОВІ СЛОВА. Менеджмент персоналу, управління людськими ресурсами, тенденції еволюції, фактори підвищення ролі менеджменту персоналу, працівники знань, професіоналізація, інтернаціоналізація менеджменту персоналу.