

5. Оржель О.Ю. Концептуальні підходи до визначення соціального згуртування. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: [http://www.dbuara.dp.ua/zbirnik/2012-01\(7\)/1200yvsz.pdf](http://www.dbuara.dp.ua/zbirnik/2012-01(7)/1200yvsz.pdf)

6. Пержун В.В. Соціальна солідарність як чинник консолідації українського суспільства // Збірник наукових праць Рівненського державного гуманітарного університету. — 2012. — №2. — С. 339—350.

7. Полунєв Ю.В. Конкуренентоспроможність: національна ідея, соціальна згуртованість, економічний прорив. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.experts.in.ua/baza/analitic>

Стаття надійшла до редакції 9.10.2013 р.

УДК 331.36

**Гемма М.Д.,**

аспірант,

кафедра управління персоналом та економіки праці,

ДВНЗ «Київський національний економічний університет

імені Вадима Гетьмана»

### **ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ ПЕРСОНАЛУ НА ВИРОБНИЦТВІ НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ СТАНОВЛЕННЯ УКРАЇНИ**

*Розглядається сучасна ситуація у сфері професійного навчання кадрів на виробництві в Україні, проаналізовано проблеми, які гальмують розвиток професійного навчання персоналу на виробництві, запропоновано рекомендації щодо напрямів підвищення ефективності професійного навчання персоналу на виробництві в сучасних умовах розвитку економіки України.*

*Рассматривается текущая ситуация в сфере профессионального обучения кадров на производстве в Украине, проанализированы проблемы, которые негативно влияют на развитие профессионального обучения кадров на производстве, предложены рекомендации по повышению эффективности профессионального обучения персонала на производстве в современных условиях развития экономики Украины.*

*A current situation in the field of the vocational training of personnel at manufacture in Ukraine is examined. The problems that adversely affect the development of professional training of personnel at manufacture are analyzed. The recommendations on the increase of efficiency of the vocational training of personnel at the manufacture in the current economy development terms of Ukraine are proposed.*

**Ключові слова.** Персонал, управління та розвиток персоналу, професійне навчання кадрів на виробництві, професійний розвиток.

**Ключевые слова.** Персонал, управление и развитие персонала, профессиональное обучение персонала на производстве, профессиональное развитие.

**Keywords.** Personnel, personnel management and development, vocational training of personnel at manufacture, professional development.

**Вступ.** Сьогодні різниця між успішними компаніями та тими, що залишають ринок, полягає у здібностях компанії управляти та розвивати власні людські ресурси.

Управління та розвиток людських ресурсів у сучасному світі — це, перш за все, привабливість робочих місць і розумний підхід до найму необхідного персоналу, але найголовніше — це здатність його утримати та постійно розвивати. Саме тому відповідним чином повинно змінитися і загальне ставлення до професійного навчання кадрів на виробництві.

В умовах розвитку ринкових відносин, конкуренції, модернізації технології виробництва, інформаційного «вибуху», виникнення нових і відмирання старих професій, вивільнення робітників на ринку праці система професійного навчання на виробництві, яка була створена у радянський період, перестала працювати ефективно. За таких умов важливого значення набуває проблема щодо з'ясування

чинників, які гальмують розвиток професійного навчання на виробництві, та розробка рекомендацій щодо напрямів підвищення ефективності професійного навчання персоналу на виробництві в сучасних умовах розвитку економіки України.

*Аналіз останніх досліджень і публікацій.* Різними аспектами питання професійного розвитку персоналу і розвитку системи професійної освіти приділяли увагу багато зарубіжних, так і вітчизняних учених: С. Батишев, О. Баранова, Л. Герганов, В. Савченко, Г. Щекін, Д. Богиня, І. Бондар, М. Семикіна, М. Дрозач, І. Заюков, Н. Ничкало, В. Радкевич та ін. У своїх роботах вчені розглядали питання визначення цілей, організації навчання на виробництві, складових цього процесу, циклів навчання, форм, методів, способів здійснення тощо. Проте питання розвитку професійного навчання на виробництві та його модернізація в ринкових умовах залишаються недостатньо вивченими.

**Постановка завдання.** Метою статті є з'ясування причин виникнення проблем щодо підготовки виробничого персоналу, обґрунтування напрямів і шляхів модернізації системи професійно-технічної освіти та розробка рекомендацій щодо напрямів підвищення ефективності професійного навчання персоналу на виробництві в сучасних умовах розвитку економіки України.

**Результати дослідження.** Професійний розвиток персоналу — це цілеспрямований і систематичний процес впливу на працівників за допомогою професійного навчання протягом їхньої трудової діяльності на підприємстві з метою досягнення високої ефективності виробництва, підвищення конкурентоспроможності персоналу на ринку праці, забезпечення кар'єрного росту, а також виконання працівниками нових складніших завдань на основі максимально можливого використання їхніх здібностей і потенційних можливостей [6, с. 17].

За визначенням Н. Ничкало, професійне навчання на виробництві є складовою системи безперервної освіти персоналу [4, с. 1—19].

Воно здійснюється в системі управління персоналом організації, яка передбачає формування цілей, функцій, організаційної структури управління персоналом, вертикальних й горизонтальних взаємозв'язків у процесі обґрунтування, прийняття й реалізації управлінських рішень.

Професійне навчання персоналу є важливою умовою функціонування будь-якого підприємства. Ця проблема є дуже актуальною в сучасних умовах, коли процеси глобалізації значно прискорюють старіння професійних знань, навичок і умінь. Тому модернізація професійного навчання стала однією з основних функцій системи управління персоналом.

Кадри вирішують усе — крилата фраза радянського періоду і сьогодні не втратила своєї актуальності. Мабуть, ніхто не зможе відповісти на запитання — де сьогодні навчити працівників таким популярним раніше професіям, як коваль, слюсар-ремонтник, слюсар-налагоджувальник, налагоджувальник деревообробного устаткування, ливарник і багатьом іншим.

У результаті відсутності на ринку праці кадрів відповідного профілю роботодавці змушені допускати до обслуговування устаткування та виконання робіт підвищеної небезпеки не навчених за професією робітників, свідомо порушують вимоги ст. 18 Закону «Про охорону праці» та Типового положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці [1, с. 15].

Сучасний етап науково-технічної революції призвів до якісної зміни ролі людини у виробництві, перетворення її у вирішальний фактор. Усе більшого значення набувають такі показники, як професіоналізм, компетентність, здатність до отримання знань упродовж життя, рівень культури тощо.

Особливого значення нині набуває проблема відродження системи професійного навчання кадрів на виробництві. Від того, наскільки рівень професійної під-

готовки працівників відповідає потребам розвитку економіки, значною мірою залежать темпи зростання продуктивності праці, обсягів виробництва і ВВП країни, рівень зайнятості населення, а також прискорення входження України до Світової організації торгівлі, Європейського Союзу.

Як відомо, ефективність виробництва лише на 30—35 % залежить від інвестицій, решта — від рівня кваліфікації робітників і фахівців. Про важливість професійної підготовки кадрів на виробництві можна зробити висновки з таких цифр: у країнах Європейського Союзу періодичність підвищення кваліфікації працівників становить близько п'яти років, у Японії — від одного до півтора року, в Російській Федерації — 7,8 року, в Україні підвищення кваліфікації проводиться кожні 12 років; невідповідність між індексом рівня освіти і розміром ВВП (табл. 1, станом на 2012 р.) [9].

Узагальнюючи думки багатьох економістів можна сказати, що необхідно створювати в Україні економічні та соціальні умови для формування висококваліфікованої робочої сили, у тому числі за рахунок реалізації гнучких, ефективних, мало-витратних методів професійного навчання [3].

Таблиця 1

ПОКАЗНИКИ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ

Країна	Індекс рівня освіти (I <sub>o</sub> )	Розмір ВВП, \$ млн	Індекс розвитку людського потенціалу
Норвегія	0,99	499 667	0,955
Канада	0,93	1 821 424	0,911
США	0,94	15 684 800	0,937
Японія	0,88	5 959 718	0,912
Великобританія	0,82	2 435 174	0,875
Франція	0,87	2 612 878	0,893
Німеччина	0,93	3 399 589	0,920
Польща	0,82	489 795	0,821
Росія	0,78	2 014 775	0,788
Україна	0,86	176 309	0,740

Останнім часом у закладах професійно-технічного навчання виникла проблема щодо проходження учнями виробничої практики та набуття практичних навичок на підприємствах, у результаті чого заклади профтехосвіти опинилися в ізоляції від виробництва, що аж ніяк не сприяє підвищенню професійної майстерності майбутніх робітників.

Низька ціна на послуги робочої сили не сприяє формуванню дієвих механізмів мотивації професійного навчання персоналу підприємств. Протягом останніх років потенціал кваліфікованих робітників в Україні значно знизився у порівнянні з розвинутими країнами. Водночас спостерігається недостатня зацікавленість і з боку окремих роботодавців у якості персоналу, нерозуміння ними важливості цієї справи й небажання вкладати інвестиції у людський ресурс.

Дослідження основних проблем в Україні, що нині ускладнюють організацію підприємствами професійного навчання кадрів на виробництві, дозволило автору зробити такі висновки відносно чинників, які гальмують розвиток професійного навчання на виробництві:

1) економічна криза в Україні в 2008—2009 рр. та економічна рецесія 2012—2013 рр.;

2) низький рівень матеріально-технічного, кадрового і навчально-методичного забезпечення цього виду навчання;

3) складна, тривала і витратна процедура отримання дозволів на проведення навчання кадрів на виробництві (це спонукає підприємства брати на роботу робітників не як учнів, а відразу на робоче місце за професією та кваліфікацією, що їм не присвоювалася, та стосується й необґрунтовано розширеного переліку робіт підвищеної безпеки й ускладненого механізму видачі дозволів на здійснення професійного навчання за такими професіями, а також завищена вартість послуг органів охорони праці);

4) недостатня мотивація працівників — проблема, що гальмує не тільки розвиток системи професійного навчання кадрів на виробництві, але й особистий розвиток працівників, що негативно впливає як на конкурентоспроможність окремого працівника, так і підприємства в цілому. Працівники мало зацікавлені вкладати кошти у свою професійну підготовку через відсутність для цього достатніх стимулів, йдеться про низький рівень заробітної плати. Крім того загальновідомо, що вищий рівень професійної майстерності не завжди супроводжується підвищенням рівня заробітної плати [8, с. 68—77]. Працівники не мають достатніх гарантій того, що інвестиції в дорогу професійну освіту не будуть втрачені внаслідок втрати ними робочого місця;

б) обмеженість фінансування витрат на проведення професійного навчання на виробництві з боку підприємств. Так, провідні зарубіжні компанії витрачають на професійний розвиток персоналу і підготовку кадрів на виробництві значні кошти — від 2 до 10% фонду оплати праці (наприклад, компанія «Дженерал Моторс» витрачає в середньому на ці цілі понад мільярд американських доларів у рік). Тоді як в Україні це значення становить лише 0,2 % від фонду оплати праці, а щомісячні витрати на професійне навчання одного працівника становлять менше двох гривень [7, с. 478]. Відомо, що витрати на професійне навчання кадрів у США перевищують 100 млрд дол. щороку. Приблизно 76 % американських корпорацій з числом зайнятих 500 і більше осіб мають програми в сфері підготовки і перепідготовки робочої сили. Загалом такі програми мають майже 30 % усіх фірм США, які розглядають витрати на освітні програми як неодмінний компонент своєї довгострокової економічної стратегії [3];

7) недостатня зацікавленість роботодавців щодо вкладання коштів у професійне навчання. Так, на думку фахівців, більшість роботодавців працює на ринку впродовж відносно короткого часу і тому намагається економити на робочій силі й фізичному капіталі. Роботодавці неохоче спрямовують інвестиції в людський капітал, оскільки працівники, які одержали підготовку з професій широкого профілю, можуть перейти до іншого роботодавця і таким чином підприємство втрачить свої кошти. Крім того, роботодавці через різні обставини не можуть одержати достатньої користі від використання навченої робочої сили, водночас підприємства шляхом найму можуть взяти на роботу кваліфікованих працівників, не спрямовуючи інвестиції в людський капітал;

8) недостатній рівень використання сучасних технологій професійного навчання.

З урахуванням поширення інтеграційних, глобальних процесів перед системою професійного навчання на виробництві постають 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 кадрів на виробництві доцільно віднести:

— відновлення престижності робітничих професій у суспільстві шляхом проф-орієнтаційної роботи з населенням;

— розроблення та впровадження державних стандартів професійно-технічної освіти з професій широких кваліфікацій; оновлення та затвердження оптимального переліку професій з підготовки кваліфікованих робітників (скорочення їх кіль-

кості 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 [5];

— 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 [8, с. 68—77];

— 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;

— модернізувати матеріально-технічну базу 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.

Необхідно консолідувати зусилля науковців, державних службовців, інженерно-педагогічних працівників професійно-технічних навчальних закладів і навчальних підрозділів на виробництві, роботодавців з метою:

розроблення ефективного механізму управління професійним навчанням на виробництві на основі результатів незалежного оцінювання успішності учнів;

створення гнучкої системи навчання на основі напрацювання методологічної і методичної бази, удосконалення навчальних програм, їх спрямованості на розв'язання прикладних завдань підприємств;

визначення змісту профорієнтаційної і виховної складових професійного навчання на виробництві;

підвищення кваліфікації інженерно-педагогічних кадрів навчальних підрозділів підприємств з урахуванням модернізації та інтеграції вітчизняного виробництва.

Потрібно розробити нормативно-правовий механізм стимулювання виробничого персоналу й роботодавців для посилення зацікавленості працівників у безперервному вдосконаленні знань, умінь і практичних навичок. Підґрунтям для такого механізму мають стати новий Кодекс законів про працю, Основи законодавства про загальнообов'язкове державне соціальне страхування, закони України про освіту, про професійно-технічну освіту, про вищу освіту, про зайнятість населення та ін. Безпосередньо правові засади створення і функціонування мережі організації професійного розвитку і сертифікації персоналу організацій має визначити Закон України «Про професійний розвиток працівників на виробництві».

У Податковому та Бюджетному кодексах України для організацій доцільно запровадити знижки на оподаткування, пов'язані з витратами на професійне навчання кадрів.

**Висновки.** На даному етапі розвитку економіки України існує низка проблем розвитку системи професійного навчання персоналу на виробництві. Підсумовуючи викладене вище, слід зазначити, що для забезпечення підприємств кваліфікованими робітничими кадрами, доцільно модернізувати професійне навчання, розвиваючи інтегровану систему, що базується на ефективному співробітництві осіб, які навчаються, закладів професійної освіти та роботодавців [2, с. 73—79].

Зрозуміло, що до вирішення цієї проблеми необхідно підходити зважено, але без цього не буде відчутних змін у загальнодержавній справі щодо підвищення

якості професійного навчання і підготовки кваліфікованих кадрів для різних галузей промисловості, які, незважаючи на складність проблем, продовжують невпинно розвиватися і рухатися до європейських стандартів.

Зважаючи на зазначені проблеми, а також враховуючи існуючий соціально-економічний стан України, у тому числі стан професійної підготовки у професійно-технічних і вищих навчальних закладах, диспропорції на ринку праці, безробіття, подальших досліджень потребують питання вдосконалення організаційно-економічного механізму системи професійного навчання кадрів на виробництві.

### **Література**

1. Гільченко О. Підготовку кадрів на виробництво // Науково-виробничий журнал «Охорона праці». — 2011. — №5/2011. — С. 15.

2. Дрозач М. Соціальне партнерство у професійній підготовці робітничих кадрів / М. Дрозач // Професійне навчання на виробництві: зб. наук. праць : вип. III / редкол.: Н. Г. Ничкало (голова) [та ін.]. — К.: Наук. світ, 2009. — С. 73—79.

3. Заюков І.В. Розвиток професійного навчання кадрів на виробництві / І. В.Заюков, Н. О. Коваль // Экономические науки. — 2006. — №5. — С. 34—39. — [Электронный ресурс]. — Режим доступа в Интернеті: [http://www.rusnauka.com/7\\_DN\\_2007/Economics/20575.doc.htm](http://www.rusnauka.com/7_DN_2007/Economics/20575.doc.htm). — Дата звернення 12.09.2013.

4. Ничкало Н. Професійне навчання на виробництві як складова системи неперервної освіти / Н. Ничкало // Професійне навчання на виробництві: Зб. наук. праць: Вип. II / Ред. кол.: Н. Г. Ничкало (голова) [та ін.]. — К.: Наук. світ, 2006. — С. 1—19.

5. Постанова Кабінету міністрів України «Про затвердження Державної цільової програми розвитку професійно-технічної освіти на 2011—2015 роки» від 13 квітня 2011 р. №495: портал. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/495-2011>. Дата звернення 12.09.2013.

6. Савченко В.А. Управління розвитком персоналу: Навчальний посібник. — К.: КНЕУ, 2002. — 351 с.

7. Савченко В.А. Розвиток персоналу: Навчальний посібник. — К.: КНЕУ, 2008. — С. 478.

8. Синенко Н. Состояние профессионального обучения кадров на производстве / Н. Синенко // Справочник кадровика. — 2010. — № 9. — С. 68—77.

9. Центр гуманітарних технологій / гуманітарні технології та розвиток людини / експертно-аналітичний портал. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://gtmarket.ru/ratings/education-index/education-index-info>. Дата звернення 12.09.2013.

Стаття надійшла до редакції 21.10.2013 р.

УДК 331.101:330.341.1

**Рябокоть І.О.,**

асистент,

кафедра управління персоналом та економіки праці,  
ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана»

### **ЯКІСТЬ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ: АНАЛІЗ КОНЦЕПТУАЛЬНИХ ПІДХОДІВ**

*Статтю присвячено вивченню сутності поняття якість трудового життя. Автором проведено аналіз і виявлено відмінності в концептуальних підходах до визначення якості трудового життя. Проаналізовано цінності і ціннісні орієнтації, як фактор формування якості трудового життя.*

*Статья посвящена изучению сущности понятия качество трудовой жизни. Автором проведен анализ и выявлены различия в концептуальных подходах к определению качества трудовой жизни. Проанализированы ценности и ценностные ориентации как фактор формирования качества трудовой жизни.*