

Студент 6 курсу
факультету економіки і права ХНЕУ

ПРОБЛЕМИ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ ПЕРСОНАЛУ НА ВИРОБНИЦТВІ

Анотація. Розглянуто проблеми, які гальмують розвиток професійного навчання персоналу на виробництві, запропоновано комплекс заходів для підвищення ефективності системи професійного навчання.

Аннотация. Рассмотрены проблемы, которые негативно влияют на развитие профессионального обучения кадров на производстве, предложен комплекс мер по повышению эффективности системы профессионального обучения.

Annotation. The problems that adversely affect the development of professional training of personnel in industry are regarded, a package of measures to improve the efficiency of vocational training is proposed.

Ключові слова: персонал, розвиток персоналу, професійне навчання персоналу, професійний розвиток.

На сучасному етапі розвитку ринкових відносин основою стабільної та ефективної роботи кожного підприємства є наявність персоналу, який здатний і готовий працювати, а також володіє високим рівнем професіоналізму, тобто людський чинник є головним фактором виробництва, а витрати на підвищення кваліфікації персоналу вважаються необхідними й ефективними інвестиціями підприємства. Зростання кадрового потенціалу досягається лише за умов його постійного розвитку, тобто завдяки професійному навчанню.

Професійне навчання є процесом цілеспрямованого формування у працівників спеціальних знань, а також розвиток необхідних навичок і умінь, які дозволяють підвищувати продуктивність праці, максимально якісно виконувати функціональні обов'язки, освоювати нові види діяльності з метою досягнення стратегічних цілей підприємства [1].

Актуальність дослідження професійної освіти і підготовки персоналу зумовлена негативними тенденціями, що склалися на багатьох підприємствах України, а саме: відсутність цілеспрямованої державної стратегії і політики у сфері професійної підготовки кадрів з урахуванням галузевої специфіки підприємств з метою забезпечення високої конкурентоспроможності національної робочої сили; незацікавленість та фінансова неспроможність роботодавців забезпечувати професійну підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації своїх працівників, а також низький рівень стимулювання професійного розвитку.

Метою дослідження є розробка рекомендацій щодо напрямів підвищення ефективності професійного навчання персоналу на виробництві в сучасних умовах розвитку економіки України.

Різними аспектами питання професійного розвитку персоналу і розвитку системи професійної освіти приділяли увагу багато зарубіжних, так і вітчизняних учених: В. Брокбенк, Д. Парсон, Дж. Грехем, П. Друкер, С. Аржиріс, В. Савченко, Г. Щекін, Д. Богиня, І. Бондар, М. Семикіна, О. Левченко, Л. Щербак, М. Дрозач та ін.

Традиційна модель організації професійного навчання зазвичай складається з трьох стадій: планування, реалізації та оцінки. Системність безперервного навчання реалізується у наявності зворотного зв'язку в даному процесі, тобто це означає, що результати останнього етапу аналізуються і враховуються на першому.

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, яка 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, яка 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. Основне завдання оцінки – зрозуміти, чи повною мірою працівники використовують знання і навички, які вони отримали в результаті навчання [2].

Міжнародний досвід професійного навчання персоналу наведено в таблиці [3 – 5].

Таблиця

Міжнародний досвід щодо навчання кадрів на виробництві

Країна	Досвід навчання кадрів на виробництві
--------	---------------------------------------

© Ющенко Р. О., 2012

1	2
---	---

Болгарія	<p>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. Існують експертні комісії за галузевими напрямками (транспорт, машинобудування, туризму тощо). Підприємства, що навчають персонал на робочих місцях, не ліцензуються. Роботодавці мають можливість звертатися із аргументованою заявою в місцеві відділення Національного агентства із працевлаштування про виділення їм субсидій, зокрема для здійснення навчання найманих працівників. Держава фінансово підтримує професійне навчання працівників, які працюють на малих і середніх підприємствах понад три місяці (їх майже 90 %), і персоналу підприємств, на яких змінилися вимоги до професійної кваліфікації робочої сили у зв'язку зі змінами виробництва. У країні на законодавчому рівні вирішено питання щодо державної реєстрації трудових договорів між роботодавцями і працівниками, в яких, поряд з іншими пунктами, можуть обумовлюватися умови і необхідність професійного навчання конкретної особи.</p> <p>Законодавчо передбачено підтвердження особою, яка не має відповідних документів про кваліфікацію, знань, умінь і навичок з професії на підставі наявного досвіду. З цією метою діють незалежні кваліфікаційні комісії. Програма "Розвиток трудових ресурсів" реалізується в Болгарії за сприяння Європейського Союзу (ЄС), фінансовий внесок якого становить 22 %</p>
Іспанія	<p>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 використовує під час розроблення професійних кваліфікацій, забезпечує їх апробацію, здійснює методологічні дослідження чинних професійних кваліфікацій тощо. Цікавим, зокрема, є рішення щодо створення державного резервного фонду, який через Національний інститут працевлаштування фінансує навчання зайнятих працівників з особливо важливих професій, яких потребують певні галузі економіки (наприклад, вугільна, медична, енергетична). Для підприємств, що навчають свій персонал, діє система пільг і бонусів</p>
Нідерланди	<p>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 компетенцій; 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. Це дало можливість укріпити навчальну базу, почати процес упровадження новітніх, інтерактивних методик викладання. Роботодавці розвертають широкомасштабну роботу профорієнтації зі школярами, їх батьками. Проводиться робота щодо стимулювання вибору молодими людьми гостро дефіцитних робочих професій</p>

Закінчення таблиці

1	2
Данія	<p>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, які, 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, функціонуюча за рахунок відрахувань роботодавців, професійних союзів і урядових субсидій</p>

Зарубіжний досвід свідчить про те, що органи державної влади повинні контролювати інвестиції на розвиток системи професійного навчання персоналу.

В Україні існує низка проблем, які пов'язані з навчанням, підготовкою, перепідготовкою персоналу, головною проблемою виступає матеріальне забезпечення як з боку держави, так і з боку самих підприємств.

Важливим напрямом розвитку такого навчання має бути стимулювання роботодавців з боку держави до збільшення розміру витрат на організацію професійного навчання. Також актуальним напрямом розвитку професійного навчання персоналу на виробництві є впровадження сучасних інноваційних методик навчання. Нагромаджені людством обсяги знань постійно зростають, у різних сферах діяльності впроваджуються інноваційні технології, підвищують гнучкість зайнятості населення, що має виявитися у зміні існуючих методик професійного навчання. Одним із таких методів інноваційного навчання є модульне навчання, концепція якого реалізується в Україні з 1997 року у відповідності з впровадженням міжнародного проекту ООН та МОП. Необхідність реалізації модульного професійного навчання пов'язана із сучасними процесами, які відбуваються на ринку праці та на ринку освітніх послуг [6]. Насамперед необхідним є відновлення трудових навичок кваліфікованих кадрів, у тому числі безробітних. Ефективна професійна підготовка відповідно до вимог сучасного ринку праці, підвищення конкурентоспроможності робочої сили та ефективності системи професійної підготовки в цілому, що має ґрунтуватися на "факторі компетентності", забезпечення умов для безперервної професійної освіти, забезпечення розвитку професійного навчання кадрів на виробництві.

Іншою проблемою, що гальмує не тільки розвиток системи професійного навчання кадрів на виробництві, але й особистий розвиток працівників, є недостатня їх мотивація, що негативно впливає як на конкурентоспроможність окремого працівника, так і підприємства в цілому. Працівники мало зацікавлені в 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 [7].

Дослідження основних проблем в Україні щодо розвитку професійного навчання персоналу на виробництві дозволило автору зробити наступні висновки:

- 1) обмеження з боку держави розміру виплат на проведення професійного навчання, які включаються до валових затрат підприємства;
- 2) складна, тривала і витратна процедура отримання дозволів на проведення навчання кадрів на виробництві;
- 3) недостатня зацікавленість роботодавців вкладати кошти у професійне навчання через відсутність механізму їх повернення у разі звільнення працівника;
- 4) незацікавленість працівників вкладати кошти у свою професійну підготовку через відсутність достатніх матеріальних стимулів (низький рівень оплати праці);
- 5) недостатній рівень використання сучасних технологій професійного навчання.

Зважаючи на зазначені проблеми, а також враховуючи існуючий соціально-економічний стан України, у тому числі стан професійної підготовки у професійно-технічних та вищих навчальних закладах, диспропорції на ринку праці, безробіття, нині вкрай важливо розробити ефективний механізм організації системи професійного навчання кадрів на виробництві.

Таким чином, існує ціла низка проблем розвитку системи професійного навчання персоналу на виробництві, для вирішення яких потрібне значне матеріальне забезпечення з боку держави, а також якісної системи підготовки з боку підприємства, забезпечення мотивації робітників до вкладання коштів у власну професійну підготовку шляхом проведення ефективної державної політики у сфері оплати праці, забезпечення реалізації інноваційних методів професійного навчання.

Наук. керівн. Доровської О. Ф.

Література: 1. Завіновська Г. Т. Економіка праці : навч. посібн. / Г. Т. Завіновська. – К. : КНЕУ, 2003. – 300 с. 2. Адаменко Е. Професіональне обучение персоналу / Е. Адаменко // Менеджер по персоналу. – 2006. – № 11. – С. 58–62. 3. Синенко Н. Об организации профессионального обучения в Нидерландах и Дании / Н. Синенко // Справочник кадровика. – 2007. – № 7. – С. 100–103. 4. Щербак Л. З досвіду правового регулювання професійної освіти та навчання кадрів на виробництві в Республіці Болгарія / Л. Щербак // Справочник кадровика. – 2006. – № 8. – С. 91–93. 5. Щербак Л. Професійна освіта і навчання кадрів на виробництві в Іспанії / Л. Щербак // Справочник кадровика. – 2006. – № 5. – С. 88–90. 6. Носырева И. Г. Современные формы и методы обучения персонала / И. Г. Носырева // Управление развитием персонала. – 2006. – № 1. – С. 2–13. 7. Синенко Н. Состояние профессионального обучения кадров на производстве / Н. Синенко // Справочник кадровика. – 2010. – № 9. – С. 68–77. 8. Заюков І. Проблеми та перспективи розвитку в Україні професійного навчання кадрів на виробництві / І. Заюков // Економіка України. – 2009. – № 6. – С. 80–86.