

DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2018-17-71>

УДК 331.109

## Сучасні підходи розвитку безперервної системи підготовки робітників в умовах модернізації економіки

Коваль Н.О.

кандидат економічних наук,  
доцент кафедри фінансів та інноваційного менеджменту  
Вінницького національного технічного університету

У статті розглянуті сучасні підходи до вдосконалення організації професійної підготовки кваліфікованих робітничих кадрів. Виявлені особливості системи безперервної професійної підготовки робітничих кадрів в умовах реформування економіки України. Запропоновані сучасні підходи до вдосконалення організації професійної підготовки кваліфікованих робітничих кадрів.

**Ключові слова:** професійна підготовка, робітничі кадри, трудовий потенціал робітників, конкурентоспроможність, рівень кваліфікації, компетентність, безперервна професійна підготовка.

Коваль Н.О. СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ РАЗВИТИЯ НЕПРЕРЫВНОЙ СИСТЕМЫ ПОДГОТОВКИ РАБОТНИКОВ В УСЛОВИЯХ МОДЕРНИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ

В статье рассмотрены современные подходы к совершенствованию организации профессиональной подготовки квалифицированных рабочих кадров. Выявлены особенности системы непрерывной профессиональной подготовки рабочих кадров в условиях реформирования экономики Украины. Предложены современные подходы к совершенствованию организации профессиональной подготовки квалифицированных рабочих кадров.

**Ключевые слова:** профессиональная подготовка, рабочие кадры, трудовой потенциал, конкурентоспособность, уровень квалификации, компетентность, непрерывная профессиональная подготовка.

Koval N.O. MODERN APPROACHES FOR THE DEVELOPMENT OF A SUSTAINABLE EMPLOYEE TRAINING SYSTEM IN THE CONDITIONS OF MODERNIZATION OF THE ECONOMY

Influence of basic factors of forming of continuous professional preparation is investigation on development and recreation of labour potential of workers. The educed features of the system of the continuous professional training of working personnels are in the conditions of reformation of economy of Ukraine. The offered modern going is near perfection of organization of the professional training of skilled working personnels.

**Keywords:** professional preparation, working shots, labour potential of workers, competitiveness, level of qualification, competence, continuous professional preparation.

**Постановка проблеми.** Сучасне ринкове середовище та прискорення темпів оновлення техніки і технології в умовах інноваційного розвитку виробництва потребують наявності робітничих кадрів високої кваліфікації, здатних швидко адаптуватися до змін навколишнього середовища та спроможних постійно перенавчатися та підвищувати свій рівень кваліфікації. Це сприяє впровадженню інноваційних технологій на підприємствах, підвищенню продуктивності праці та випуску конкурентоспроможної продукції.

Трансформація виробництва потребує трансформацію робітничих кадрів, здатних володіти суміжними професіями, з постійною готовністю до перепідготовки та підвищення кваліфікаційного рівня.

Стандартні програми підготовки робітничих кадрів не здатні повною мірою задовольнити

мінливі вимоги ринку праці. Інновації пронизують усі сфери життя, постійно змінюючи попит на різні професії і самі професії зокрема. Тому підготовку не можна закінчити після п'ятого року університету або 2–3 років професійно-технічного навчального закладу, вона має тривати і надалі. Саме випереджальний розвиток професійної підготовки кадрів стає важливим фактором конкурентоспроможності фахівця на ринку праці та вимагає безперервного й адаптивного характеру проведення.

Швидкі темпи структурних зрушень у сучасній економіці, старіння знань, здобутих у процесі первинної професійно-освітньої підготовки, зумовлюють необхідність запровадження системи безперервної освіти та освіти протягом життя на основі зв'язку між усіма ланками освіти, а також оптимізації системи перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.**

Питанням дослідження проблем розвитку трудового потенціалу відповідно до потреб як економіки, так і виробництва присвячено наукові роботи відомих українських учених: Е. Лібанової, О. Грішної, В. Новікова, С. Пірожкова, Л. Лісогор, О. Новікової, І. Петрової, А. Колота, У. Садової, Г. Дмитренка, М. Семікіної та ін. Особливу увагу приділено питанням забезпечення та підвищення якості професійно-кваліфікаційної характеристики робітників.

Проте недостатньо опрацьованими залишаються питання, які пов'язані із вдосконаленням та перспективами розвитку системи безперервної професійної підготовки робітничих кадрів, підвищенням її ефективності, а також оптимізацією чинної системи з урахуванням міжнародних стандартів підготовки висококваліфікованих робітників.

**Формування цілей статті.** Метою статті є розроблення сучасних підходів щодо розвитку та вдосконалення організації безперервної професійної підготовки кваліфікованих робітників в умовах модернізації економіки країни.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Інтенсивні інтеграційні процеси, які відбуваються в світовій економічній системі, вимагають нагального підвищення ефективності національної економіки. Для економічного зростання України потрібен сприятливий інвестиційний клімат, і крім фінансових джерел інвестування, потрібні ще й інноваційні технології та добре підготовлені професійні кваліфіковані робітничі кадри.

У зв'язку з інноваційним характером розвитку економіки вдосконалення професійної підготовки робітничих кадрів необхідно проводити під кожне конкретне робоче місце, враховуючи насамперед реформи вищої школи та державні програми модернізації професійно-технічних навчальних закладів (ПТНЗ). Результатом мають стати такі робітничі кадри, які би були здатні швидко реагувати на потреби роботодавця, швидко навчатися, перенавчатися, підвищувати свою кваліфікацію та інтенсивно нарощувати свої трудові навички. Впровадження нової техніки, технологій, обладнання підсилює мотивацію роботодавців до підвищення професійно-кваліфікаційного рівня найманих ними робітників.

Слід зазначити, що ми розглядаємо процес удосконалення професійної підготовки робітників не тільки як зростання зайнятості, але й як забезпечення належного рівня конкурентоспроможності як робітника, так і вітчизняного виробництва.

У системі професійної підготовки та підвищення кваліфікації робітників в Україні виділяють дві основні організаційні форми: з відривом від виробництва та без відриву від виробництва. На сучасному етапі розвитку професійної підготовки кадрів додалися ще кілька форм [1, с. 23]: державна (на замовлення держави) та недержавна (на замовлення роботодавця).

Участь самого робітника в механізмі безперервної підготовки спонукає його передбачати вибір необхідної професії для самопідготовки та перепідготовки, навіть якщо він уже має певну роботу. Це ж саме породжує у нього зацікавленість у якості підготовки, її змісті, формі, бо від цього залежать кінцеві результати професійної підготовки.

Усі практичні питання реалізації безперервної професійної підготовки мають бути присутні в її означенні у вигляді таких елементів, як:

- 1) якість;
- 2) індивідуальний характер підготовки;
- 3) об'єктивна зумовленість;
- 4) часовий фактор;
- 5) безперервний ріст професійної майстерності;
- 6) підвищення ступеня універсальності робітника.

Отже, сьогодні безперервна професійна підготовка робітничих кадрів – це процес, що починається з отримання робітником базової професійної підготовки в навчальному закладі і продовжується впродовж трудового життя переважно на виробництві або у спеціально створених центрах у вигляді різних форм подальшої професійної підготовки. В умовах упровадження нових технологій виробництва, розширення спектру професій у сфері послуг, підвищення вимог до професійного рівня робітничих кадрів виникає потреба у підготовці під кожне конкретне робоче місце, з можливістю оволодіти суміжними професіями, які відповідають потребам швидкоплинного інноваційного виробництва та ринку праці.

Сучасній виробничій базі, зокрема на сучасних підприємствах, повинна належати центральна роль серед інших суб'єктів системи безперервної професійної підготовки кадрів. Вона безпосередньо вирішує практичні завдання з формування та використання робітничих кадрів, які здатні адекватно забезпечити поліпшення економічних показників. Багато в чому це залежить від співвідношення інвестицій роботодавців у професійну підго-

товку та віддачі від них. Підприємство зацікавлене в інвестиціях у трудовий потенціал у тому разі, якщо вони ведуть до підвищення продуктивності праці та стрімкого зростання якості продукції.

Характерним прикладом такої державної політики є фінансування післядипломної освіти у Франції. Згідно із законодавством Франції роботодавці сплачують податок на професійну освіту за ставкою 0,5% від річного фонду оплати праці з надбавкою 0,1%. Метою встановлення такого податку є фінансування розвитку професійно-технічної освіти в країні. За наявності працівників на підприємстві більше 10 осіб підприємство зобов'язано брати участь у фінансуванні довгострокової професійної підготовки своїх працівників за рахунок акумуляції податків за ставкою 1,2% від загальної суми заробітної плати. Для підприємств, які використовують тимчасову робочу силу, ставка цього податку становить 2%. Крім цього, запроваджено додатковий збір за ставкою 0,3%, який має спрямовуватися на професійну підготовку молоді. Якщо ж з тих чи інших причин кошти не використовуються за своїм цільовим призначенням, то вони перераховуються до державного бюджету [2, с. 14].

Місце країни у рейтингу геополітичної конкуренції за посилення інтеграційних процесів світової економіки залежить насамперед від освітнього рівня нації, стану розвитку ключових виробничих систем новітнього постіндустріального технологічного устрою та інформаційного середовища, здатності економіки до генерації високої інноваційної активності. Закономірним є підтримання високої якості освітньої системи у контексті забезпечення зростання загальної конкурентоспроможності у країнах-лідерах інноваційного розвитку (США, Швейцарія, Данія, Фінляндія). Дані рейтингу конкурентоспроможності країн за 2009–2010 рр. (за методикою World Economic Forum) [3, с. 95–98] свідчать про значне відставання України та інших країн СНД від країн-членів ЄС за якістю та розвитком системи закладів професійної підготовки.

Крім того, конкурентоспроможність країни – це набір інституцій, чинників і факторів, які визначають рівень продуктивності. Одним із чинників є саме вища освіта та професійна підготовка. Продуктивний розвиток економіки країни вимагає добре підготовлених робітничих кадрів, які здатні швидко адаптуватися до зміни потреб сучасного ринку праці та виробництва. Саме ступінь професійної підготовки

робітничих кадрів, їх здатність швидко перенавчатися, забезпечуючи при цьому умови для постійного підвищення кваліфікації, з погляду бізнес-спільноти, є одними з ключових елементів підвищення конкурентоспроможності, підвищення ефективності виробництва та підвищення якості продукції на світовому ринку.

Досвід країн з розвинутою ринковою економікою свідчить про пряму залежність темпів розвитку виробництва та конкурентоспроможності на світовому ринку від рівня професійної підготовки робітників. Впродовж останніх 15–20 років саме цей сектор освіти розвивався випереджальними темпами [4, с. 27–28].

Аналіз робіт із проблем безперервної підготовки [5, с. 12; 6, с. 32–35] та освіти для дорослих [7, с. 27–28; 8, с. 34; 9, с. 12–14] дав змогу виявити особливості безперервної підготовки, які полягають у такому:

1. Актуальність підготовки – підготовка кадрів здійснюється на базі використання прогресивних технологій та нового обладнання промислових підприємств.

2. Орієнтація на негайне застосування отриманих знань – професійна підготовка базується на потребі практичних виробничих завдань. Навчання здійснюється швидко, під конкретне робоче місце або під конкретну професію.

3. Виявлення та урахування особистого досвіду і знань робітників – реалізація механізму професійної підготовки охоплює складання навчального плану, проведення попереднього тестування, базовий план навчання, який унеможливорює повтори в навчанні, тим самим автоматично скорочуються витрати часу на підготовку.

4. Коригування і поповнення знань – використання навчальних елементів дає змогу швидко реагувати відповідно до потреб практичних навичок певної професії.

Описані вище особливості безперервної підготовки передбачають, що підготовка має бути чимось більшим, ніж просто середовище для передачі навчальних матеріалів певній групі користувачів з можливістю спілкування і подальшим тестуванням. Такі характеристики, як індивідуальність, практична доцільність, адресність, безперервність, гнучкість, мінімізація витрат на підготовку та інші особливості безперервної підготовки вимагають якісно інших методів і моделей побудови систем навчання.

**Висновки** та перспективи подальших досліджень. Таким чином процес підготовки кваліфікованих кадрів пов'язаний насампе-

ред із великими матеріальними та фінансовими затратами. Саме тому функції ресурсних центрів можуть виконувати безпосередньо підприємства. Вони мають у своєму розпорядженні новітні технології та інноваційне обладнання, що дає можливість підвищити ефективність підготовки кадрів, наблизивши її безпосередньо до виробництва. За рахунок попереднього тестування виключаються попередні розділи, тривалість навчання скорочується. Навчання стає адресним, мотивованим через чітку і якісну перспективу працевлаштування. При цьому регіональні центри модульного навчання тісно співпрацюють із ПТНЗ, курсовими комбінатами та підприємствами. Зацікавленість учасників в впровадженні безперервної професійної підготовки на виробництві реалізується для:

- роботодавця – через мінімізацію термінів підготовки, мінімізацію затрат на підготовку, максимальну наближеність до місця роботи кадрів, відсутність необхідності виділення житла та інше;

- працівника – через мінімізацію строків підготовки, адресне навчання, максимальну наближеність до місця проживання, навчання та роботи;

- державної служби зайнятості – через максимальне працевлаштування працівників та зростання ефективності використання коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття.

Реалізація механізму безперервної підготовки кадрів на виробництві в Україні більшою мірою сприятиме залученню коштів самих підприємств і підвищенню їх зацікавленості в цьому процесі. Тому не випадково в країнах із розвинутою економікою професійна підготовка великою мірою фінансується за рахунок роботодавців і на державному рівні передбачено створення спеціальних фондів.

Аналіз ситуації щодо розвитку системи безперервної професійної підготовки робітничих кадрів в Україні дав змогу дійти таких висновків:

1. Застарілість матеріально-технічної бази системи професійно-технічної підготовки кадрів, неможливість її швидкого оновлення в перспективі можуть забезпечити підготовку лише простих робітничих професій, тоді як інноваційний розвиток економіки України потребує висококваліфікованих робітничих кадрів.

2. Розроблення механізму безперервної професійної підготовки кадрів із застосу-

ванням інноваційних технологій професійної підготовки, сертифікату компетенції, гнучкості, швидкості, індивідуальності, підготовки під конкретне робоче місце за умови використання виробничої бази сучасних підприємств сприятимуть інноваційному розвитку економіки в контексті інтеграційних процесів в Україні.

3. Необхідність реалізації модульної системи професійної підготовки пов'язана з тими інноваційними процесами, які відбуваються як на ринку праці, так і в системі професійної підготовки кваліфікованих робітничих кадрів, а саме:

- швидкість та гнучкість щодо оновлення трудових навичок робітника навиробництві;

- відповідність професійної підготовки робітничих кадрів потребам виробництва;

- підвищення конкурентоспроможності та «інноваційності» робітничих кадрів на базі компетентнісного підходу;

- надання додаткових можливостей працевлаштування робітникам, які пройшли підготовку та перепідготовку на базі сучасних технологій професійної підготовки.

Наявність дисбалансу між чинною системою професійної підготовки робітничих кадрів та наявними потребами виробництва у кваліфікованих кадрах під конкретне робоче місце потребує нових дій (як з боку держави, так і з боку роботодавців) та подальших наукових розробок у цьому напрямі.

Для успішного розвитку механізму професійної підготовки кадрів важливо своєчасно визначити «вузькі місця», які стримують розвиток професійної підготовки висококваліфікованої робочої сили. Пропонується акцентувати увагу на такому:

1. Розроблення та оновлення нормативно-правової бази щодо організації професійної підготовки кадрів безпосередньо на виробництві, оскільки наявна не враховує особливостей та необхідності постійних змін сучасної професійної підготовки кадрів. Це передбачає значні затрати коштів та часу, які пов'язані з отриманням ліцензії, і по суті унеможливує організацію цього механізму на малих та середніх підприємствах.

2. Подальше впровадження в Україні рекомендацій Міжнародної організації праці (МОП) щодо реалізації системи безперервної підготовки робітників. Внесення кардинальних змін щодо системи професійної підготовки кадрів, яка має бути спрямована на інноваційний розвиток економіки з відповідним оновленням матеріально-технічної бази ПТНЗ.

3. Законодавче врегулювання питання розроблення чіткого механізму фінансування професійної підготовки робітників із залученням коштів підприємств. На рівні держави мають бути відкориговані правила працевлаштування молодих спеціалістів у державному, приватному і змішаному секторі економіки.

Таким чином, розвиток системи професійної підготовки як структурної ланки первинної освіти, безпосередньо пов'язаної з обслуговуванням виробничої сфери, передбачає насамперед удосконалення наявної системи підготовки робітників з метою наближення якісних параметрів робочої сили до потреб сучасного виробництва з урахуванням досвіду розвинутих країн.

#### ЛІТЕРАТУРА:

1. Коваль Н.О. Фінансове стимулювання трудового потенціалу в умовах інноваційного розвитку / Н.О. Коваль // Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка / Економіка. 2016. № 117. С. 22–27.
2. Самойлик К.В. Професійно-технічна освіта України: виклик сьогодення / К.В. Самойлик // Професійно-технічна освіта. 2017. № 2. С. 11–15.
3. Грішнова О.А. Трудовий потенціал України: оцінка стану, ефективність використання, стратегічні напрями розвитку: монографія / О.А. Грішнова, С.Р. Пасека, А.С. Пасека. Черкаси: ТОВ «МАКЛАУТ», 2015. С. 56–98.
4. Збаржевецька Л.Д. Методи, важелі та механізми підвищення інноваційної активності працівників // Економіка та управління. 2018. № 2. С. 27–30. URL: [www.nbuv.gov.ua/portal/soc...6/a6.pdf](http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc...6/a6.pdf). (дата звернення: 21.04.2018).
5. Конференція роботодавців України 2017 «Стратегічне партнерство Міністерства освіти і науки України з роботодавцями». URL: [www.confueu.org/ua/presscentre/news.htmlpublist\\_start=340](http://www.confueu.org/ua/presscentre/news.htmlpublist_start=340) (дата звернення: 19.03.2018).
6. Продуктивні сили України: науково-теоретичний економічний журнал, Київ, 2018 URL: [www.rvps.kiev.ua/PUBLIK/COLLECTS/Collect03](http://www.rvps.kiev.ua/PUBLIK/COLLECTS/Collect03) (дата звернення: 11.04.2018).
7. Державне регулювання економіки, Київ, 2017 URL: <http://readbookz.com/book/110/2591.html>. (дата звернення: 1.04.2018).
8. Пропозиції до Програми економічних реформ, Київ, 2017 URL: <http://www.carpathia.gov.ua> (дата звернення: 19.03.2018).
9. Іляш О.І., Гринкевич С.С. Економіка праці та соціально-трудова відносина. К.: Знання, 2015. 476 с.

#### REFERENCES:

1. Koval N.O. (2016) Finansove stymuljuvannja trudovogho potencialu v umovakh innovacijnogho rozvytku [Financial stimulation of labor potential in conditions of innovative development]. Bulletin of the Taras Shevchenko National University of Kyiv. Economy, № 117, pp. 22–27.
2. Samoilyk K. V. (2017) Profesiino-tekhnichna osvita Ukrainy: vyklyk sohodennia [Vocational and technical education of Ukraine: the challenge of the present]. Vocational and technical education, № 2, pp. 11–15.
3. Grishnova O. A., Paseca S. R., Paseca A. S. (2015) Trudovyi potentsialu Ukrainy: otsinka stanu, efektyvnist vykorystannia, stratehichni napriamy rozvytku: monohrafiia [Labor potential of Ukraine: assessment of the state, efficiency of use, strategic directions of development: monograph]. Cherkasy: MAKLUT Ltd. (in Ukrainian).
4. Zbarzhevetska L. D. (2018) Metody, vazheli ta mekhanizmy pidvyshchennia innovatsiinoi aktyvnosti pratsivnykiv [Methods, levers and mechanisms for improving the innovation activity of employees]. Economics and Management (electronic journal), no. 2, pp. 27–30. Available at: [www.nbuv.gov.ua/portal/soc...6/a6.pdf](http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc...6/a6.pdf). (accessed 21. 04. 2018).
5. Employers' Conference of Ukraine (2017) Stratehichne partnerstvo Ministerstva osvity i nauky Ukrainy z robotodavtsiamy [Strategic partnership of the Ministry of Education and Science of Ukraine with employers] Available at: [www.confueu.org/ua/presscentre/news.htmlpublist\\_start=340](http://www.confueu.org/ua/presscentre/news.htmlpublist_start=340) (accessed 19.03.2018).
6. Produktyvni syly Ukrainy: naukovo-teoretychnyi ekonomichnyi zhurnal (2018), [Productive forces of Ukraine: scientific and theoretical economic journal], Kyiv Available at: [www.rvps.kiev.ua/PUBLIK/COLLECTS/Collect03](http://www.rvps.kiev.ua/PUBLIK/COLLECTS/Collect03) (accessed: 11.04.2018).
7. Derzhavne rehuliuвання ekonomiky (2017), [State regulation of Economy], Kyiv Available at: <http://readbookz.com/book/110/2591.html> (accessed: 1.04.2018).
8. Propozytsii do Prohramy ekonomichnykh reform (2017), [Proposals to the Program of Economic Reforms], Kyiv Available at: <http://www.carpathia.gov.ua> (accessed: 19.03.2018).
9. Ilyash O. I., Grinkevich S. S. (2015) Ekonomika pratsi ta sotsialno-trudovi vidnosyny [Labor economics and socio-labor relations]. Kyiv: Knowledge (in Ukrainian).