

## ОРГАНІЗАЦІЯ СИСТЕМИ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ

## ORGANIZATION OF THE SYSTEM OF PROFESSIONAL EDUCATION

УДК 331.005.95/96

**Стефанишин Л.С.**

к.е.н., доцент кафедри гуманітарних і фундаментальних дисциплін, Івано-Франківський навчально-науковий інститут менеджменту Тернопільського національного економічного університету

*У статті розглянуто проблеми формування та організації системи професійного навчання персоналу у вітчизняній системі професійного навчання в організації та розробка рекомендацій щодо напрямів підвищення його ефективності в сучасних умовах господарювання.*

**Ключові слова:** професійне навчання працівників, формальне професійне навчання, індивідуальне навчання, перепідготовка та підвищення кваліфікації, неформальне професійне навчання.

*В статье рассмотрены проблемы формирования и организации системы профессионального обучения персонала в отечественной системе профессионального обучения в организации и разработка рекомендаций по направленной повышению его эффектив-*

*ности в современных условиях хозяйствования.*

**Ключевые слова:** профессиональное обучение работников, формальное профессиональное обучение, индивидуальное обучение, переподготовка и повышение квалификации, неформальное профессиональное обучение.

*The article deals with the problems of formation and organization of the system of vocational training of the personnel in the national system of professional training in the organization and development of recommendations on the directions of increasing its efficiency in modern conditions of management.*

**Key words:** professional training of employees, formal vocational training, individual training, retraining and advanced training, informal vocational training.

**Постановка проблеми.** Розвиток ринкових відносин, структурні зміни на ринку праці, розвиток інформаційних технологій, технологічні зміни у виробництві та сфері послуг сформували необхідність змін структури та принципів управління, підвищення здатності організації до виживання в конкурентних умовах. Основою стабільності та ефективної роботи кожної організації є наявність персоналу, який володіє високим рівнем професіоналізму, що забезпечує високу ефективність, конкурентоспроможність і стійкість положення на ринку.

На думку аналітиків Світового банку, 80% ВВП в передових країнах залежить безпосередньо від якості трудового потенціалу і лише 20% випадає на виробничу складову.

Людський чинник є головним фактором виробництва, а витрати на підвищення кваліфікації персоналу вважаються ефективними інвестиціями організації. Зростання кадрового потенціалу досягається лише за умов його постійного розвитку, зокрема, професійного навчання.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій** Значну увагу дослідження проблеми формування та організації системи професійного навчання персоналу в організації приділяють увагу багато зарубіжних та вітчизняних вчених, а саме: Д. Парсон, Д. Ж. Гріхем, А. Єгоршин, Г. Щекін, С. Шексия, Е. Адаменко, Д. Богиня, В. Васильченко, І. Заюков, Н. Синенко та інші.

**Формулювання цілей статті** метою дослідження є вивчення вітчизняної системи професійного навчання персоналу в організації та розробка рекомендацій щодо напрямів підвищення його ефективності в сучасних умовах господарювання.

**Актуальність дослідження.** Майже кожного дня в будь-якій організації відбуваються зміни що пов'язані з професійним життям працівників,

тому керівникам і менеджерам, щоб утримати на ринку своє підприємство на високому конкурентоспроможному рівні, потрібно працювати над створенням системи безперервного професійного навчання своїх підлеглих. Більшість українських підприємств сьогодні мають спеціалістів вузького профілю, тому виникає постійна необхідність у процесі підвищення кваліфікації працівників, а отже їх навчання та перенавчання. Відсутність стратегічних цілей організації, незацікавленість та фінансова неспроможність роботодавців забезпечити професійне навчання своїх працівників та низький рівень стимулювання професійного розвитку зумовлює негативні тенденції, що склалися на багатьох підприємствах України.

За прогнозами зарубіжних і вітчизняних експертів, Україну, в найближчому майбутньому чекає погіршення демографічної ситуації; посилення процесів міграції; зниження якості трудових ресурсів, що може вплинути негативно на сучасний стан національного ринку праці, а також уповільнити процес інтеграції до більш розвинених, глобалізованих країн світу.

**Виклад основного матеріалу.** Для роботодавців найважливішим багатством є персонал їх компанії, саме робоча сила, тому необхідність його розвитку сприяє успішному досягненню цілей організації.

Для сучасних організацій професійне навчання працівників, являє собою безперервний комплексний процес передачі нових професійних навичок або знань співробітниками організації, що складається з кількох етапів:

Визначення потреби у навчанні працівників за допомогою аналізу і зіставлення знань, умінь і навичок, якими володіє персонал, а також необхідні для здійснення мети підприємства.

Розробка плану навчання, яка включає складання програми навчання, яка відображає потреби у професійному навчанні працівників; вибір викладачів, методів і форм навчання, аналізуючи переваги та витрати; визначення термінів навчання; розробка критеріїв оцінки ефективності навчання; розподіл витрат на навчання.

Реалізація плану навчання, яка передбачає безпосередню підготовку, організацію і проведення навчання.

Оцінювання ефективності навчання, для розуміння того, чи повною мірою працівники використовують знання і навички, отримані ними в результаті навчання.

Питання професійного навчання працівників в Україні регламентують Конституція України, Кодекс законів про працю, а також частково регулюються Законами України «Про освіту», «Про професійно-технічну освіту», «Про вищу освіту» та ін. Проте вказані законодавчі акти не враховують механізмів стимулювання професійного розвитку працівників, а також успіх і особливості навчання громадян, які працюють. Вагомим законодавчим актом з питань розвитку персоналу є Закон України «Про занятість населення».

5 лютого 2012 року набув чинності довгоочікуваний Закон України «Про професійний розвиток працівників» від 12 січня 2012 року № 4312-VI.

Закон «Про професійний розвиток працівників» було розроблено з метою вирішення вище зазначених проблем і підвищення на цій основі ефективності функціонування системи професійного навчання та підтвердження кваліфікації працівників.

Законом передбачено, що роботодавці можуть здійснювати формальне та неформальне професійне навчання працівників [1].

Формальне професійне навчання працівників являє собою первинну професійну підготовку або перепідготовку, для підвищення кваліфікації у відповідності до державних стандартів професійно-технічної освіти з конкретних професій. Воно може організованим у навчальних закладах, на договірних умовах, або здійснюватися відповідними фахівцями (підрозділами) підприємств, установ та організацій, безпосередньо на робочих місцях через курсове чи індивідуальне навчання. До формального навчання для фахівців з вищою освітою та керівників належить спеціалізація, перепідготовка та підвищення кваліфікації, у разі підтвердження результатів навчання документом державного зразка.

Отримання іншої спеціальності на основі раніше здобутого освітньо-кваліфікаційного рівня може враховуватись як перепідготовка для керівників, фахівців і працівників з-поміж професіоналів.

Спеціалізація, що проводиться для отримання працівником додаткових умінь, навичок та фахо-

вих знань у межах раніше здобутої спеціальності, також може враховуватись як підвищення кваліфікації – для підвищення професійного рівня працівника.

Неформальне професійне навчання працівників – це професійне навчання, що не регламентується місцем здобуття, формою та строками, навчання. Таке професійне навчання може організовуватись, зокрема, безпосередньо на робочих місцях через семінари, учнівство, тренінги та самоосвіту тощо. Підвищення кваліфікації працівників, стажування, за результатами якого не передбачено видання підтверджуючого документа державного зразка також належать до неформального професійного навчання.

Відповідно до потреб власної господарської діяльності роботодавець вибирає види, визначає зміст, форми, та методи навчання.

Безперервне навчання персоналу безпосередньо пов'язане зі значними матеріальними витратами. Існує два фактори, що впливають на величину бюджету – потреби компанії в навчанні працівників та її фінансове становище. Важливим напрямом розвитку такого навчання має бути стимулювання роботодавців з боку держави до збільшення розміру витрат на організацію професійного навчання.

В країнах, вихідцях з пострадянського середовища, обов'язки щодо фінансування професійного навчання покладені тільки на роботодавця, тому значна кількість середніх, а особливо малих організацій (підприємств) не мають можливості профінансувати підвищення кваліфікації персоналу у відповідності до вимог сучасного виробництва. Оскільки ця проблема є дуже гострою, вона вимагає вирішення саме на державному рівні.

Однією з основних негативних сторін Української системи професійної підготовки і освіти кадрів можна назвати відсутність цілеспрямованої державної політики і стратегії у сфері професійної підготовки кадрів, зокрема з урахуванням особливостей господарської діяльності малих, середніх і великих підприємств так і галузевої специфіки, з метою забезпечення національної робочої сили високою конкурентоспроможністю.

Треба зазначити, що не існує єдиних вимог і стандартів до системи професійної підготовки, щодо різних професійних кваліфікацій, а також спостерігається відсутність інфраструктури щодо професійної підготовки кадрів на підприємствах.

Проблемою, що є стимулом до розвитку систем професійного навчання для працюючих кадрів – низька мотивація працівників щодо підвищення власного професійного рівня, а також відсутність ефективної системи стимулювання щодо просування службою. Навіть коли роботодавці створюють умови для професійного навчання, деякі працівники схильні відмовлятися

від проходження курсів підвищення кваліфікації, оскільки вищий рівень професійної майстерності не завжди супроводжується підвищення заробітної плати [7].

Також актуальним напрямом розвитку професійного навчання на виробництві є впровадження сучасних інноваційних методик навчання. На відміну від традиційних методів професійного розвитку при комп'ютеризованому навчанні основні витрати пов'язані з розробкою, а не реалізацією програми.

Так при достатньо великому числі слухачів, комп'ютеризовані програми можуть становитись економічно вигідними. Одним з методів інноваційного навчання є модульне навчання, концепція якого реалізується в Україні з 1997 року у відповідності з впровадженням міжнародного проекту ООН та МОП.

Сьогодні система модульного навчання працівників успішно використовується в багатьох країнах світу. Особливістю такого навчання є те що той хто навчається, повністю або частково, може самостійно працювати з навчальною програмою, яка запропонована йому викладачем і містить у собі цільові програмні дії, а також методичне керівництво і бази інформації для досягнення дидактичних цілей. При такому навчанні викладач може змінювати свої функції від інформаційно-контролюючих до консультативно-координуючих (рис. 1).

Головна відмінність системи модульного навчання від традиційного навчання в системному підході до аналізу вивчення кожної конкретної професійної діяльності. Таке навчання може зупинитись чи призупинитись після оволодіння будь-яким модулем.

В Концепції розвитку системи підвищення кваліфікації працівників закладені наступні напрями діяльності:

- покращення якості професійного навчання в організаціях і на виробництві; підготовка і розробка в Україні універсальної системи сертифікації персоналу;
- створення дієвого механізму стимулювання роботодавців (зменшення податків, надання пільгових кредитів і т.п.);
- покращити і розробити систему стимулювання працівників;
- здійснення покращення системи організації професійного навчання кадрів;
- удосконалення системи підвищення кваліфікації на законодавчому рівні.

Для сприяння підприємствам в організації професійного навчання для працівників потрібно:

- об'єднавши зусилля навчальних закладів і роботодавців налагодити систему професійної орієнтації молоді, що вчиться;
- спростити до максимуму умови ліцензування навчальних закладів (підприємств), які здійснюють професійне навчання працівників на робочих місцях;

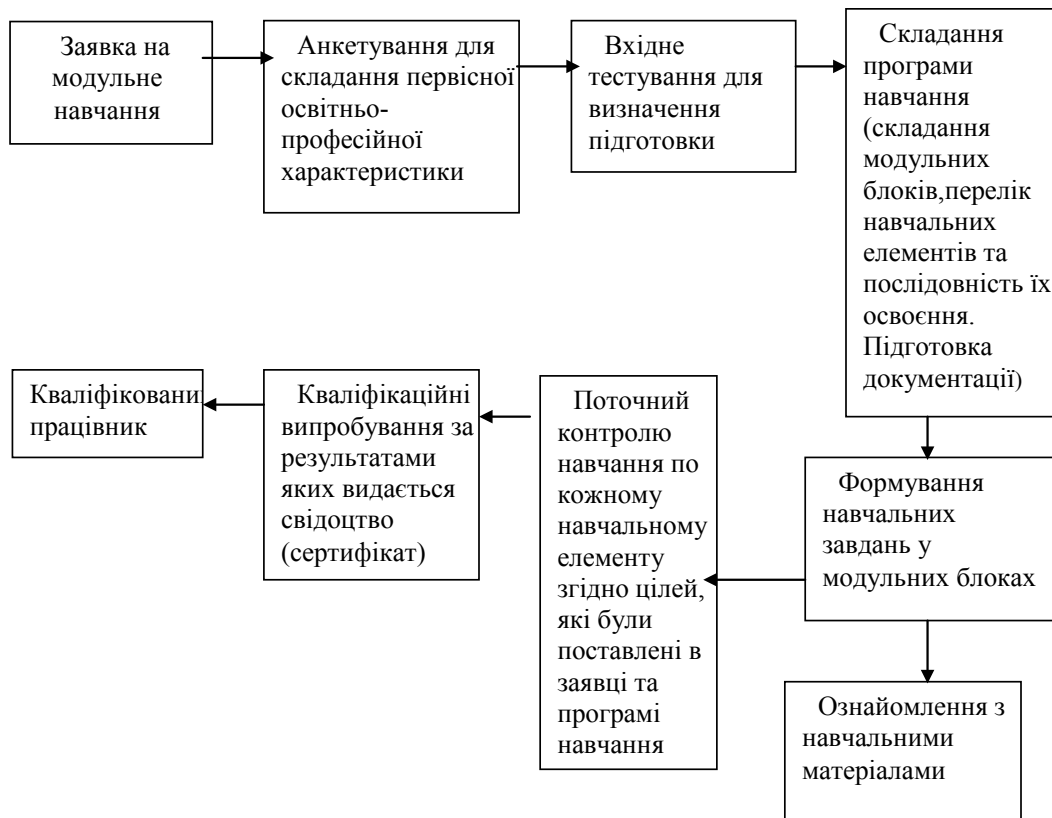


Рис. 1. Схема модульного навчання за індивідуальним принципом

- з коригувати і удосконалити вимоги та підходи, з урахуванням особливостей навчання дорослих, до розробки навчальних програм і планів щодо професійного навчання на виробництві;

- забезпечити підприємства необхідними навчальними посібниками, відео- та аудіоматеріалами тощо;

- розробити і розробити методику розрахунку ефективності навчання персоналу підприємства. Включаючи зразкові нормативи чисельності і опис функцій співробітників служб, що займаються організацією навчання;

- здійснити розробку механізму стимулювання працівників до безперервного професійного розвитку;

- запропонувати на законодавчому рівні дієвий механізм заохочення роботодавців до підвищення зростання професійного рівня персоналу

- створити ефективну систему соціального партнерства. [4].

Державні органами спільно з роботодавцями з повинні проводити моніторинг ринку праці і здійснювати прогнозування його розвитку, а також здійснювати фінансування навчання працівників. Брати участь у формуванні соціально – економічне замовлення на підготовку фахівців.

Доцільність функціонування органів партнерства на міжгалузевому і галузевому рівні підтверджується світовою практикою. Галузеві асоціації можуть бути створені як об'єднання представників підприємств області, державної служби зайнятості, навчальних закладів.

#### Висновки з проведеного дослідження..

Застосовуючи систему безперервного навчання, організація може забезпечити найбільш повну відповідність професійно-кваліфікаційної структури працівників до структури робочих місць з врахуванням всього наявного спектру вимог до працівників. В ринкових умовах система підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників в організації та на підприємстві, з одного боку, повинна надати можливість працівникам підвищувати свій професійний рівень та навчатись, відповідно до їх інтересів, а з іншого – швидко реагувати на зміни в потребах виробництва у робочій силі. Важливо використовувати у повсякденній трудовій діяльності знання, навички та уміння, що були отримані під час навчання. Проведене навчання тільки тоді буде ефективно впливати на підвищення ефективності роботи персоналу, і як наслідок, отримання додаткової освіти буде виправданим.

Професійна компетентність, освіченість, творчий потенціал працівників повинні розглядатися як ключові чинники нової якості та конкурентоспроможності.

#### БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Про професійний розвиток працівників: Закон України від 12 січня 2012 року № 4312-VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/4312-17> (дата відвідування сайту: 03.05. 2018).

2. Про схвалення Концепції розвитку системи підвищення кваліфікації працівників на період до 2010 року: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 20 березня 2006 р. №158-р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.kmu.gov.ua/ua/npas/32100581> (дата відвідування сайту: 03.05. 2018).

3. Васильченко В.С. Управління трудовим потенціалом – К.: КНЕУ, 2005. – 403 с.

4. Заюков І.В. Розвиток професійного навчання кадрів на виробництві // Економічні науки. – 2006. – № 5. – С. 34-39.

5. Заюков І.В. Проблеми та перспективи розвитку в Україні професійного навчання кадрів на виробництві / І.В. Заюков // Економіка України. – 2009. – № 6. – С. 80-86.

6. Крушельницька О.В., Мельничук Д.П. Управління персоналом. – К.: Кондор, 2003. – 296 с.

7. Синенко Н. Стан професійного навчання на виробництві / Н. Синенко // Довідник кадровика. – 2010. – № 9. – С. 68-77.

#### REFERENCES:

1. Pro profesijnyj rozvytok pracivnykiv: Zakon Ukrainy vid 12 sichnja 2012 roku № 4312-VI [Law of Ukraine «On Professional Development of Workers» dated January 12, 2012 No. 4312-VI]. Available at: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/4312-17> (accessed 3 May 2018).

2. Pro skhvalennja Konceptiji rozvytku systemy pidvyshhennja kvalifikaciji pracivnykiv na period do 2010 roku: Rozporjadzhennja Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 20 bereznja 2006 r. [On Approval of the Concept for the Development of the Personnel Upgrading System for the Period until 2010: Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine dated March 20, 2006 No. 158-r]. Available at: <https://www.kmu.gov.ua/ua/npas/32100581> (accessed 3 May 2018).

3. Vasylychenko V.S. (2005) *Upravlinnja trudovym potencialom* [Management of labor potential]. Kyjiv: KNEU. (in Ukrainian).

4. Zajukov I.V. (2006) *Rozvytok profesijnogho navchannja kadriv na vyrobnyctvi* [Development of vocational training of personnel in production]. *Economic sciences*, no. 5, pp. 34–39.

5. Zajukov I.V. (2009) *Problemy ta perspektyvy rozvytku v Ukraini profesijnogho navchannja kadriv na vyrobnyctvi* [Problems and perspectives of development of professional training of personnel in Ukraine in production]. *Economy of Ukraine*, no. 6, pp. 80–86.

6. Krushelnyjnyjka O.V., Melnychuk D.P. (2003) *Upravlinnja personalom* [Management of personnel]. Kyjiv: Kondor. (in Ukrainian).

7. Synenko N. (2010) *Stan profesijnogho navchannja na vyrobnyctvi* [The status of vocational training of personnel in the production]. *Personnel Handbook*, no. 9, pp. 68–77.

**Stefanyshyn L.S.**

PhD., Associate Professor of Economics at the department of  
Humanities and Social Sciences  
Ivano-Frankivsk Educational and Scientific Institute of Management  
Ternopil National Economic University

## **ORGANIZATION OF THE SYSTEM OF PROFESSIONAL EDUCATION**

The development of market relations, structural changes in the labor market in the production and services sector have formed the need for changes in the structure and principles of management, improving the organization's ability to survive in competitive conditions. The basis for the stability and effectiveness of each organization is the availability of staff with a high level of professionalism, which ensures high efficiency, competitiveness and stability of the market.

For employers, the most important asset is the staff of their company, it is the workforce, so the need for its development contributes to the successful achievement of the goals of the organization.

The human factor is a major factor in production, costs spent on training for staff are considered to be an effective investment by the organization. The growth of personnel potential is achieved only in the conditions of its continuous development, in particular, professional training.

Almost every day in any organization, changes occur in the professional life of employees, so managers in order to keep their enterprise at a high competitive level in the market, need to work on creating a system of continuous professional training of their subordinates. Most Ukrainian enterprises today have specialists of a narrow profile, therefore there is a constant need in the process of professional development of employees, and therefore their training and retraining. Responsibilities for the financing of vocational training are solely for the employer, therefore, a significant number of medium-sized enterprises, and especially small organizations (enterprises), are not able to finance staff training in line with modern production requirements.

The unwillingness and financial insolvency of employers to ensure the professional training of their employees and the low level of stimulation of professional development leads to negative trends that have developed in many enterprises in Ukraine.

One of the main negative aspects of the Ukrainian system of vocational training and education of personnel can be called the lack of targeted state policy and strategy in the field of vocational training, in particular taking into account the peculiarities of economic activity of small, medium and large enterprises, as well as sector specificity, in order to provide the national worker strength high competitiveness.

Public authorities, in conjunction with employers, should monitor the labor market and make forecasts of its development, as well as finance employees' training, participate in the formation of a socio-economic order for the training of specialists.

In market conditions, the system of training, retraining and advanced training of employees in the organization and in the enterprise, on the one hand, should enable employees to improve their professional level and learn in accordance with their interests, and on the other – to respond quickly to changes in the needs of production in the working strength. It is important to use the knowledge, skills and abilities that have been received during training in everyday work. The training will only be effective in improving the efficiency of the staff, and as a result, obtaining additional education will be justified.