

*Дудко С.В., к.е.н.,
Мельнік А.В., аспірант
(науковий керівник – Семикіна М.В., д.е.н., проф.)
Центральноукраїнський національний технічний університет,
м. Кропивницький*

БЕЗПЕРЕРВНИЙ ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК ЯК ПЕРЕДУМОВА ПІДВИЩЕННЯ ЯКОСТІ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ УКРАЇНИ

Найважливішим джерелом конкурентоспроможності країни (регіону) є людський капітал високої якості. Усвідомлюючи це, уряди високорозвинених країн прагнуть постійно інвестувати в здоров'я, освіту, безперервний професійний розвиток зайнятого населення.

Узагальнюючи наукову думку, пропонуємо розуміти під якістю людського капіталу країни (регіону) якісні характеристики працездатного населення (стан здоров'я, рівень освіти, кваліфікація, компетентності, трудова та інноваційна активність, мобільність, мотивованість), які розширюють можливості працевлаштування та отримання більшого доходу. Для України проблематика підвищення якості людського капіталу є вельми актуальною з урахуванням хронічного недоінвестування в людину на різних економічних рівнях.

Зосередимо увагу на ролі безперервного професійного розвитку зайнятого населення у підвищенні якості людського капіталу. Такий розвиток відображає комплекс заходів, що забезпечує безперервне оновлення професійних знань та навичок працівників підприємств та організацій, їх адаптацію до зростаючих професійних вимог, зацікавленість у професійному зростанні в інтересах активізації інноваційної діяльності та підвищення конкурентоспроможності підприємств і країни (регіону) загалом.

Варто підкреслити, що в країнах ЄС охоплення працівників підприємств різноманітними формами професійного розвитку є масовим (воно охоплює понад 80% кількості штатних працівників) і має тенденцію до зростання.

На відміну від ЄС, в Україні лише кожен 10-11-й працівник охоплений формами професійного розвитку на підприємстві, при цьому не забезпечується безперервність процесу оновлення знань працівників, не зважаючи на їх швидке старіння.

На етапі руху України у напрямі євроінтеграції працівникам вітчизняних підприємств вкрай складно виявляти свою конкурентоспроможність, оскільки є помітним відставання за багатьма освітньо-професійними складовими людського капіталу, що передусім відображають знання нових технологій виробництва, іноземних мов, наявність професійних компетентностей, інноваційну активність, що користуються підвищеним попитом на ринках праці ЄС.

Причина такої ситуації полягає не тільки у техніко-технологічному та інноваційному відставанні українських підприємств, а й в тому, що обсяги та якість професійного навчання персоналу українських підприємств відстають від зростаючих вимог ринків праці Євросоюзу. Навчанням новим професіям на

українських підприємствах охоплено менше 2% штатних працівників, підвищенням кваліфікації – менше 10%. Не охоплено ніякими організованими формами безперервного навчання майже 90% персоналу (в країнах ЄС аналогічний показник становить 14% і менше). Координація професійного розвитку – міжгалузєва, міжрегіональна, міжсекторна – в Україні відсутня. Взаємодія соціальних партнерів є більш формальною, ніж реальною.

З метою проведення поглибленого аналізу на основі регіональної статистики запропоновано методичний підхід до оцінювання стану професійного розвитку зайнятого населення, що ґрунтується на розрахунку індексу стану професійного розвитку:

$$ІСПР = \frac{КННП + КПДК}{ЗКПР} \cdot 100, \quad (1)$$

де ІСПР – індекс стану професійного розвитку, %;

КННП – кількість працівників, навчених новим професіям, осіб;

КПДК – кількість працівників, які підвищили кваліфікацію, осіб;

ЗКПР – загальна кількість штатних працівників, осіб.

Різниця між індексами стану професійного розвитку у поточному та попередньому роках дозволяє робити висновок про позитивну або негативну динаміку показника, отже, виявляти прогресивність (регресивність) професійного розвитку. Апробація зазначеного підходу підтвердила, що для більшості регіонів України притаманний регресивний професійний розвиток зайнятого населення (рис. 1).

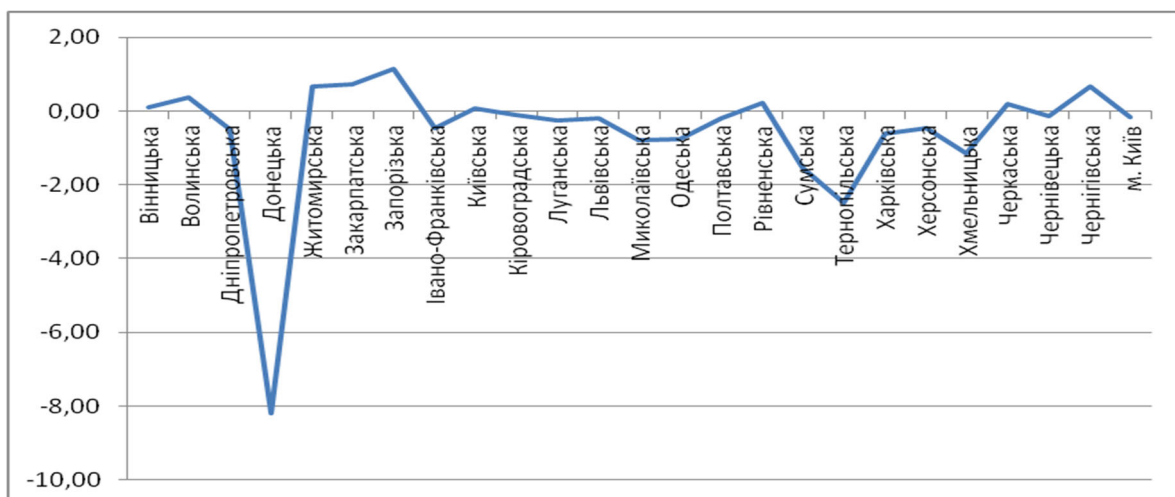


Рис. 1. Динаміка значень індексу професійного розвитку зайнятого населення у регіонах України (%)*

*Джерело: побудовано з використанням останніх даних (2013-2014 рр.), опублікованих Державною службою статистики України, що стосуються професійного навчання та підвищення кваліфікації працівників.

Вважаємо, що регресивний професійний розвиток зайнятого населення в Україні несе загрози для підвищення якості людського капіталу країни, перспектив економічного зростання та інноваційного розвитку.

Комплексна оцінка на різних економічних рівнях довела, що відставання українських підприємств у сфері професійного розвитку персоналу порівняно з підприємствами в країнах ЄС є наслідком дії сукупності чинників, серед яких: недосконала структура економіки, орієнтованої на використання дешевої робочої сили, техніко-технологічна відсталість підприємств, слабкі темпи інноваційних зрушень, деформації у взаємодії ринку праці і ринку освітніх послуг, хронічне недоінвестування у розвиток людського потенціалу, що несе ризики подальшого зниження конкурентоспроможності підприємств і країни.

На нашу думку, потребує зламу ситуація, коли українські роботодавці у своїй більшості не налаштовані інвестувати у професійний розвиток працівників, забезпечувати дієве матеріальне стимулювання такого розвитку. Зрозуміло, що це має місце за умов довготривалого існування моделі економіки, орієнтованої на використання дешевої робочої сили та збереження значної кількості технологічно застарілих робочих місць. У зв'язку з цим, найближчим часом важко очікувати позитивних змін у професійних якостях людського капіталу, що суперечить курсу на побудову конкурентоспроможної економіки.

Список використаних джерел

1. Савченко В.А. Розвиток персоналу / В.А. Савченко. – К.: КНЕУ, 2015. – 505 с.
2. Семикіна М.В. Економічна мотивація інвестування в розвиток людського капіталу підприємства / М.В. Семикіна // Фінансово-економічні механізми інноваційно-інвестиційного розвитку України: Кол. монографія / Кириченко О.А., Єрохін С.А. та ін.; За ред. О.А. Кириченко. – К.: Національна академія управління, 2008. – С. 245-251.
3. Семикіна М.В. Якість людського капіталу і корпоративна культура: аспекти взаємозв'язку в системі соціально-трудових відносин / М.В. Семикіна, Т.О. Беляк // Збірник наукових праць НУК. – Миколаїв : НУК, 2015. – № 3 (459). – С. 118-125.
4. Державна служба статистики України. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.ukrstat.gov.ua.
5. Eurostat. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn_mw_cur&lang=en

УДК 378

*Кононенко С.О., к.пед.н., доц.,
Андронатій П.І., викл.,
Медведєв В.О., магістрант
Центральноукраїнський державний педагогічний університет
імені Володимира Винниченка
м. Кропивницький*

ФОРМУВАННЯ ФАХОВИХ ЗНАНЬ У ВИПУСКНИКІВ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ

В умовах економіки знань знання стають окремим значущим економічним ресурсом поряд із працею, землею, капіталом і підприємницькими здібностями.

Ще А. Сміт відзначав роль знань. При цьому він зазначав, що у деяких видах діяльності поділ праці сильніше, ніж в інших [3]. А К. Маркс досліджував