

Горпинченко О.В.

аспірант кафедри економіки праці та менеджменту
Кіровоградського національного технічного університету

Horpynchenko O.V.

PhD Student
Kirovohrad National Technical University

СИСТЕМА ПІДГОТОВКИ КАДРІВ: СВІТОВИЙ ДОСВІД ТА ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ В УКРАЇНІ

TRAINING SYSTEM: WORLD EXPERIENCE AND MODERN TRENDS IN UKRAINE

Анотація. В статті проаналізовано зв'язок вищої освіти, її якості з професійним розвитком працівників у світі та в Україні, розраховано періодичність оновлення знань працівників окремих галузей в Україні. Систематизовано підходи професійного розвитку працівників в розвинених країнах Європи та надано рекомендації щодо заходів, які сприятимуть безперервному професійному розвитку працівників в Україні.

Ключові слова: професійний розвиток працівників, інноваційна модель економіки, навчання протягом життя, професійне навчання, оновлення знань.

Вступ та постановка проблеми. В умовах сучасної економіки особливу важливість набувають питання, пов'язані із потребою формування інноваційної моделі економіки, а це, в свою чергу, неможливо без налагодженої системи професійної освіти, підготовки та підвищення професійного рівня працівників, здатних працювати в умовах економіки знань, зокрема, активно створювати, використовувати та оновлювати знання. Адже саме навчання протягом життя відкриває перспективи безперервного розвитку як працівника, підприємства, так і держави в цілому.

Світ кардинально змінюється: якщо у минулому столітті обсяг знань збільшувався вдвічі кожні тридцять років, то зараз кожний рік знання оновлюються, за деякими оцінками, на 15% [1]. У зв'язку з цим підвищуються вимоги суспільства до якості професійної освіти, постійно оновлюються технології навчання, змінюються економічні умови, в яких працюють вищі навчальні заклади, загострюється конкурентна боротьба на ринку освітніх і наукових послуг, змінюється позиція держави стосовно вищої освіти. Науковці спостерігають таку тенденцію: чим освіченіша людина, тим більше вона має потребу постійно оновлювати свої знання. Це пояснюється як прагненням до кар'єрного зростання та попиту на таких працівників, підвищення рівня мобільності, до збільшення оплати праці, так і особистісною мотивацією до розвитку.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вагомий внесок у розробку теоретико-методологічних основ формування професійного розвитку працівників зробили провідні вітчизняні та зарубіжні вчені, зокрема: Д. Богиня, О. Грішнова, О. Кузнєцова, О. Левченко, Е. Лібанова, В. Лич, В. Савченко та інші. Проте на сучасному етапі розвитку економіки залишаються невирішеними питання взаємозв'язку вищої освіти і професійного розвитку працівників, якістю освіти; недостатньо вивчено зарубіжний досвід безперервної освіти працівників.

Метою статті є дослідження сучасних тенденцій професійного розвитку працівників в світі, аналіз існуючої ситуації в Україні та розробка ефективних заходів щодо покращення існуючої ситуації з досліджуваного питання.

Виклад основного матеріалу дослідження. Щодо поточного стану та динаміки якості системи безперервної української освіти в цілому і вищої освіти зокрема, існує чимало різних, нерідко суперечливих оцінок. Згідно із доповіддю ООН [5] Україна посіла 83 місце серед 187 країн світу за індексом людського розвитку. Традиційно «донизу» Україну тягнуть такі показники, як тривалість та рівень життя, а підтримує «на плаву» рівень освіти.

Проаналізувавши стан вищої освіти і професійної підготовки працівників в Україні та світі (табл. 1), можна зробити наступні висновки: в нашій країні спостерігається дисонанс в збільшенні працівників з вищою освітою та якістю освіти.

Серед рейтингу країн світу ми займаємо 13 позицію, що наближає нас до країн-лідерів, але, на жаль, це тільки кількісний показник; за рівнем якості системи освіти Україна знаходиться на 72 позиції, це пояснюється тим, що вищу освіту прагне отримати кожний бажаючий, навіть із мінімальним рівнем базових знань (рис. 1). В порівнянні з розвиненими країнами світу, такими як Німеччина та Англія, які за охопленням населення вищою освітою займають менш рейтингові позиції, проте якість системи освіти значно вища і саме цей показник реально характеризує розвиток вищої освіти.

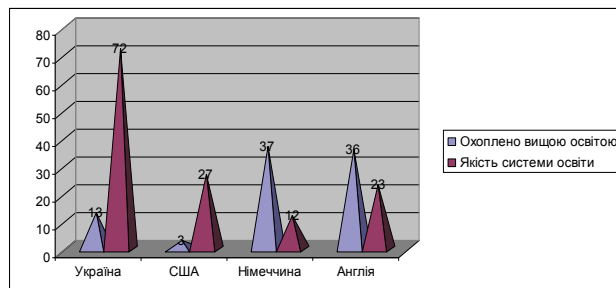


Рис. 1. Рейтинг країн за охопленням населення вищою освітою та якістю системи освіти за 2014 рік [2]

Негативним наслідком зростання ступеня масовості вищої освіти є знецінення, інфляція отримуваних квалі-

Таблиця 1

Вища освіта і професійна підготовка та її складові для України та розвинених країн світу за 2014 р.

Країна	Показник	Рейтинги (144 країни)	Значення показника (1-7)
Україна	Вища освіта і професійна підготовка	40	4,9
	Охоплено вищою освітою	13	79,7%
	Якість системи освіти	72	3,7
	Професійне навчання персоналу	92	3,8
Англія	Вища освіта і професійна підготовка	19	5,5
	Охоплено вищою освітою	36	61,9%
	Якість системи освіти	23	4,6
	Професійне навчання персоналу	23	4,7
США	Вища освіта і професійна підготовка	7	5,8
	Охоплено вищою освітою	3	94,3%
	Якість системи освіти	27	4,6
	Професійне навчання персоналу	14	5,0
Німеччина	Вища освіта і професійна підготовка	16	5,6
	Охоплено вищою освітою	37	61,7%
	Якість системи освіти	12	5,2
	Професійне навчання персоналу	13	5,0

Складено на основі даних [2]

Таблиця 2

Періодичність підвищення кваліфікації за окремими галузями в Україні

Галузь економіки	Підвищили кваліфікацію (тис. осіб)	Період, за який всі працівники галузі пройдуть підвищення кваліфікації (років)
Усього	1016,5	не рідше як один раз на 5 років (згідно ЗУ «Про професійний розвиток працівників»)
Сільське господарство	6,1	45
Промисловість	402,7	2,5
Будівництво	15,8	64,3
Фінансова діяльність	22,7	44,8
Освіта	181,8	5,6
Охорона здоров'я	132,3	7,7
Торгівля	14,6	70

Складено на основі даних [3; 7]

фікацій; відірваність від наукових досліджень, повільні темпи інтеграції в європейський і світовий інтелектуальний простір. Зі швидким розростанням системи вищої освіти прямо й опосередковано пов'язуються такі проблеми, як руйнування системи професійно-технічної освіти, дефіцит кваліфікованих кадрів робітничих спеціальностей, неможливість для багатьох випускників ВНЗ знайти роботу за фахом, інфляція освітніх і професійних стандартів, надмірне навантаження на викладачів та недостатнє фінансування університетів.

Проте формування інноваційної моделі економіки потребує не тільки здобуття працівником лише вищої освіти, а і постійним безперервним професійним удосконаленням. Для України притаманна непопулярна в світі тенденція отримання лише вищої освіти і нехтування постійним професійним навчанням персоналу (рис. 2). З рисунка 2 видно, що такі країни, як США, Німеччина, Англія за показником професійного навчання випереджають власні показники за рівнем охоплення вищою освітою населення.

Згідно статистичних даних в Україні з числа працюючих осіб з вищою освітою (3 684,8 тис. осіб) у 2014 р. підвищили кваліфікацію тільки 1 020,9 тис осіб, з них керівних посад – 16,4%, професіонали та фахівці у різних галузях – 47,5%, технічні службовці – 2,8%, представники робітничих професій – 33,8% [3]. На жаль, з них в сільському господарстві підвищило свою кваліфікацію лише 0,8% від чисельності в галузі, професійна, наукова та технічна діяльність – 0,8%, в промисловості – 5,2%. Така статистика свідчить про те, що відсутній розвиток як професіональний, так і, відповідно, економічний.

Підвищення кваліфікації повинне бути не результатом, а засобом для підвищення продуктивності праці. Згідно Закону України «Про професійний розвиток працівників» кожен працівник має не рідше як один раз на 5 років проходити підвищення кваліфікації. Варто розрахувати, якою є фактична періодичність підвищення кваліфікації в Україні для окремих галузей економіки (табл. 2).

З таблиці 2 видно, що періодичність підвищення кваліфікації кадрів залишається дуже низькою, а в деяких галузях професійний розвиток кадрів не відбувається частіше, ніж раз на 50 років. Так, наприклад, у країнах Європейського Союзу періодичність підвищення кваліфікації працівників становить близько одного разу на три-п'ять років, у Японії – близько одного разу в рік.

Варто розглянути підходи до професійного розвитку працівників в розвинених країнах Європи, таких як Німеччина, Франція, Англія.

Для України характерними є поєднання як французької, так і німецької моделі професійної системи освіти, оскільки підвищення кваліфікації відбувається окремо від місця роботи працівника, фінансування здебільшого має державний характер, але, на жаль, сучасна система професійного розвитку працівників не забезпечує навчання протягом життя для всіх працівників підприємств.

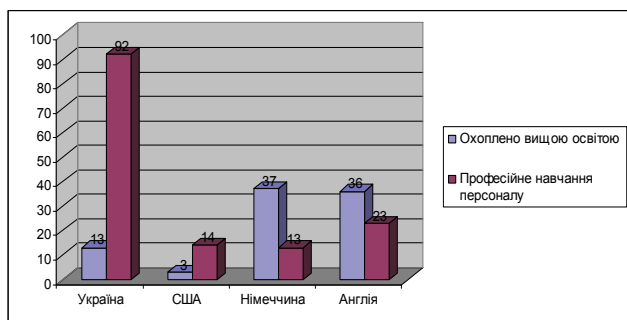


Рис. 2. Рейтинг країн за охопленням населення вищою освітою та професійним навчанням персоналу за 2014 рік [2]

З іншого боку, працівник має бути зацікавлений у власному професійному розвитку, тому не менш важливим фактором для високоосвіченого фахівця є рівень оплати праці. В Україні розмір середньої заробітної плати станом на березень 2015 р. становить 3 863 грн (180 дол. США). Згідно з новим звітом ООН [5] за величиною середньої заробітної плати працівників у 72 країнах світу середня заробітна плата працівників становить 1 480 дол. США, що перевищує рівень заробітної плати в Україні більше, ніж у 4 рази.

На сьогодні в Україні майже відсутній середній клас (10–12% від загальної чисельності), а це свідчить про те, що переважна більшість громадян знаходиться за межею бідності. У більшості країн із розвинутою економікою чисельність середнього класу дорівнює близько 60% населення. Така ситуація дестимулює працівників до накопичення та постійного оновлення знань, до прагнення професійного зросту, оскільки

рівень доходів на неналежному рівні задовольняє першочергові потреби особистості.

Як видно з таблиці 3, для більшості економічно розвинених країн світу характерним є те, що велика увага приділяється безперервному професійному розвитку та навчанню протягом життя. Цей процес відбувається здебільшого за рахунок роботодавців та безпосередньо самих працівників, проте на державу покладається важлива роль – регулювати цей процес, але вся ця система носить солідарний характер. Держава створює сприятливе підґрунтя, стимулюючи професійне навчання персоналу, здебільшого надаючи звільнення від різних податків.

Висновки. Таким чином, проаналізувавши загальні тенденції розвитку вищої освіти, професійної підготовки та процесу розвитку працівників в Україні та досвіду Європи, можна зробити наступні висновки:

- для розв’язання назрілих проблем потрібно розробити національну стратегію в сфері професійного навчання робітників, відповідно до Європейських програм безперервного розвитку працівників (The Lifelong Learning Programme, e-Twinning program, Національної Рамки кваліфікацій, Національної системи кваліфікацій та ін.) [9];

- необхідно сформувати національну інфраструктуру шляхом прийняття Закону «Про Національну систему кваліфікацій», який має регламентувати створення механізмів визнання результатів навчання незалежно від способу їх набуття, підвищення рівня компетентності працівників, забезпечення міжнародної прозорості та визнання кваліфікацій, здобутих в Україні;

- розробити професійні стандарти із залученням широкого загалу роботодавців, профспілок, профільних фахівців та структур, а більшою мірою з ініціативи Міністерства освіти і науки України;

Таблиця 3

Підходи до професійного розвитку працівників в розвинених країнах Європи

Система професійної підготовки	Характеристика системи професійної підготовки	Недоліки	Переваги
Французька професійна система освіти	– професійна підготовка здійснюється окремо від робочого місця; – гроші на перенавчання ідуть централізовано, а також з податків роботодавців; – для навчання залучають викладачів; – підвищення кваліфікації та перепідготовка є кінцевою метою, яка впливає на соціальний та виробничий статус	відсутність зв’язку з виробництвом. Теоретична підготовка за фахом не завжди встигає за швидкою зміною техніки, матеріалів, номенклатури продукції і, відповідною мірою, відстає від розвитку виробництва	альтернативна форма професійної підготовки, яка вважається найефективнішою формою підготовки кваліфікованих кадрів, оскільки поетапне і паралельне нарощування складності навчання та праці прискорює освоєння сучасних процесів
Німецька професійна система освіти	– професійна підготовка здійснюється безпосередньо на підприємстві; – держава не зобов’язана фінансувати курси, цим займаються самі роботодавці; – на підприємствах займаються підготовкою інструкторів, які самостійно мають право навчати працівників	держава підтримує лише малозабезпечену частину населення	– дуальна система навчання; – система професійного розвитку працівників в Німеччині тісно зв’язана зі сферою зайнятості, що позитивно впливає на зайнятість молодих працівників
Професійна система освіти Великобританії	стимулювання процесу професійного навчання здійснюється шляхом надання пільг певним підприємствам щодо сплати податків, у відповідності до проведеного навчання, а також шляхом створення індивідуальних навчальних рахунків, у перерахуванні коштів на які беруть участь не тільки держава та роботодавець, а й сам працівник, отже, має місце як спільна зацікавленість, так і відповідальність за досягнуті результати	держава підтримує лише малозабезпечену частину населення	функціонування солідарної системи професійного розвитку (держава – роботодавець – працівник); держава стимулює професійного навчання персоналу, здебільшого надаючи звільнення від різних податків тощо

Складено автором на основі [6; 8]

– навчання протягом життя на національному рівні повинне бути визначене як повноправне освітнє поле з відповідною увагою до контролю й перевірки якості та забезпеченням визнання різноманітних форм освіти [10]. Насамперед необхідно, щоб державою визнавалися всі можливі форми, формати й методи навчання, а не тільки

формальна освіта. Це дозволить працівникам бути більш мобільними шляхом можливості отримання професійної кваліфікації на основі отриманих попередньо професійного досвіду і професійних знань.

Вищезазначене обумовлює перспективи подальших розробок за цією проблематикою.

Список використаних джерел:

1. Перевалова Л.В. Роль і значення гуманітарної освіти у підготовці фахівців нового покоління / Л.В. Перевалова // Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти : зб. наук. пр. / ред. Л.Л. ТОВАЖНЯНСЬКИЙ, О.Г. РОМАНОВСЬКИЙ. – Харків : НТУ «ХПІ», 2010. – Вип. 27(31) : V Кримські педагогічні читання «Педагогіка вищої школи 21-го століття та формування національної гуманітарно-технічної еліти» : в 3 ч. Ч. 2. – С. 182–188. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://repository.kpi.kharkov.ua/bitstream/KhPI-Press/12261/1/Elita_2010_27_2_Perevalov_a_Rol.pdf
2. The Global Competitiveness Report 2014–2015 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://reports.weforum.org/global-competitiveness-report-2014-2015>.
3. Праця України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://ukrstat.org/uk/druk/publicat/Arhiv_u/11/Arch_pu_zb.htm
4. Витрати на освіту, Research & Branding Group, 2 березня 2012 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://rb.com.ua/ukr/marketing/tendency/8324/>
5. OECD [Електронний ресурс] / сайт Організації економічного співробітництва та розвитку. – Режим доступу : <http://www.oecd.org/>
6. Левченко О.М. Професійний потенціал: регуляторні механізми інноваційного розвитку : [монографія] / О.М. Левченко. – Кіровоград: КОД, 2009. – 375 с.
7. Закон України «Про професійний розвиток працівників». Редакція від 01.01.2013 р., підстава 5067-17 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/4312-17>
8. Левченко О.М. Економіка знань: управління розвитком людських ресурсів Великобританії / О.М. Левченко. – К.: Видавничий дім «Корпорація», 2005. – 292 с.
9. Яцун О.В. Трансформація підходів до регулювання професійного розвитку фахівців як чинник підвищення їх конкурентоспроможності на ринку праці. Інноваційний вимір розвитку вищої освіти України: сучасні реалії та перспективи : [колективна монографія] / О.В. Яцун / За заг. ред. д.е.н., проф. О.М. Левченка / Кіровоград: Ексклюзив – Систем, 2015. – Ч. I. – 580 с.
10. Horpynchenko O.V., Levchenko O.A. Lifelong learning as a factor of qualitative development of the human capital / O.V. Horpynchenko, O.A. Levchenko – International Scientific-Practical Conference Modern Transformation of Economics and Management in the Era of Globalization: Conference Proceedings. January 29, 2016. Klaipeda: Baltija Publishing, 356 p., – P. 159–161.

Анотація. В статтю проаналізована зв'язь вищого образования, его качества с профессиональным развитием сотрудников в мире и в Украине, рассчитана периодичность обновления знаний работников отдельных отраслей в Украине. Систематизированы подходы профессионального развития работников в развитых странах Европы и даны рекомендации по мерам, которые будут способствовать непрерывному профессиональному развитию работников в Украине.

Ключевые слова: профессиональное развитие работников, инновационная модель экономики, обучение в течение жизни, профессиональное обучение, обновление знаний.

Summary. The article analyzes the relationship of higher education, its quality of professional development of employees in the world and in Ukraine, calculated the frequency of updating knowledge in certain fields in Ukraine. Systematized approaches to professional development of workers in developed European countries and recommendations on measures that facilitate the continuous professional development of employees in Ukraine.

Key words: professional development of employees, innovative model of economy, lifelong learning, vocational training, update knowledge.