

2. Что вдохновляет украинцев на рабочие подвиги. Мотивация персонала. Исследование международного портала hh.ua [электронный ресурс]. - Код доступа: <https://hh.ua/article/18318>

3. Цимбалюк С.О. Компенсаційна модель винагороди за працю: теоретико-методологічні та прикладні аспекти: монографія – К. : КНЕУ.– 359 с.

Дудко С.В., аспірант
(науковий керівник – докт. екон. наук,
професор Семикіна М.В.)
Центральноукраїнський національний
технічний університет
м. Кропивницький

ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ЧЕРЕЗ АДАПТАЦІЮ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ ДО ВИМОГ ЄВРОПЕЙСЬКИХ РИНКІВ ПРАЦІ

Підвищення конкурентоспроможності українських підприємств нерозривно пов'язано з формуванням конкурентоспроможного персоналу, здатного вирішувати поставлені завдання на рівні вимог європейських ринків.

Аналіз наукових джерел доводить, що формування конкурентоспроможного персоналу залишається найскладнішим питанням для українських підприємств, оскільки професійна освіта та професійне навчання в Україні поки не є адаптованими до підвищених вимог ЄС [1], що зменшує потенційні можливості набуття конкурентних переваг для вітчизняних виробників.

Метою нашого дослідження є визначення резервів підвищення конкурентоспроможності персоналу через адаптацію професійного навчання до вимог європейських ринків праці.

З огляду на аналіз матеріалів порівняльних досліджень Європейського центру розвитку професійної освіти та навчання [2], загальна характеристика новітніх інтеграційних процесів у сфері професійного навчання має базуватися на урахуванні стратегічних цілей формування в Європі знаннєвої економіки («knowledge-based economy»), орієнтованих на економічне зростання та соціальну злагоду. Останнє має досягатися послідовним втіленням положень «десятирічних» стратегій – «Лісабонської» (2000-2010 рр.) [3] та «Європа-2020» (2011-2020 рр.) [4]. Ці документи зорієнтовано переважно на: а) розумне зростання з орієнтиром на знання та інновації; б) стале зростання зі сприянням ефективному використанню ресурсів, розвитку екологічної та більш конкурентоспроможної економіки; в) всеохоплююче зростання, стимулювання високого рівня зайнятості, сприяння соціальній згуртованості.

Поділяючи думку експертів [2], вважаємо, що особливої уваги в Україні заслуговують передусім такі ініціативи ЄС: а) підвищення ефективності систем освіти та сприяння вступу молоді на ринок праці (ініціатива «Молодь у русі»); б) модернізація ринків праці та розширення можливостей людей завдяки розвитку їхніх навичок впродовж життя з метою збільшення їхньої участі у трудовому житті й досягнення кращої координації між попитом і пропозицією на трудові ресурси, у тому числі, на основі мобільності (ініціатива «Програма для нових умінь та робочих місць»).

Зауважимо, що Європейська Комісія націлює країни-члени на розвиток сучасних систем освіти та професійного навчання задля формування передусім ключових компетентностей і досягнення досконалості.

Передумовою конкурентоспроможності на внутрішніх і зовнішніх ринках праці країн ЄС визнано людський капітал, серед моделей розвитку якого науковці виокремлюють: 1) модель з переважним навчанням у навчальному закладі, яке поєднується з обов'язковим навчанням на підприємстві; 2) дуальну модель, що передбачає учнівство на підприємстві; 3) комплексну модель системи професійної освіти, цілі і потреби якої визначаються за активною участю підприємств на засадах партнерства.

Формування професійних компетенцій на підприємствах передбачає: запобігання ранньому залишенню школи молоддю, відмови від навчання; розвиток умінь, що відповідають вимогам осучасненого ринку праці; підтримку першого робочого досвіду і навчання на робочому місці; доступ до ринку праці.

В Європі показник охоплення виробничого персоналу навчанням варіюється від 56% для організацій, де поєднуються різні форми навчання і штат складає 10-49 працівників, до 99% для організацій, де практикуються будь-які форми навчання, а штат налічує 500 працівників і більше [2, с. 46]. Серед провайдерів навчальних курсів виступають 61% приватних навчальних компаній, 48% коледжів, університетів, 31% громадських організацій, 19% асоціацій роботодавців, 2% професійних спілок [2, с. 48].

Отже, в Україні давно настав час усвідомити багатьом роботодавцям, що готових до вимог ЄС конкурентоспроможних кадрів не буде, доки не буде тісної взаємодії з навчальними закладами та паралельного інвестування у професійну освіту, розвиток навчальних закладів, організацію якісної практики учнів та студентів, безперервного навчання на робочих місцях. На часі створення дієвих механізмів мотивації соціальних партнерів до підвищення якості професійного навчання відповідно до зростаючих вимог європейських ринків праці.

Література

1. Семикіна М.В., Орлова А.А. Оцінка пріоритетів у мотивації професійного розвитку // Вісник Хмельницького національного університету. – 2014. – №1 (208). – Хмельницький. – С. 85–92.
2. Професійний розвиток персоналу підприємств у країнах ЄС: посібник / Л.П. Пуховська, А.О. Ворначев, С.О.Леу; за наук. ред. Л.П. Пуховської. – Київ: ПІТО НАП НУ. 2015. – 176 с.
3. Lisbon European Council 23 And 24 March 2000. Presidenc y Conclusions [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms__data/docs/pressdata/en/ec/00100-r1.enO.htm>
4. Europe 2020: A strategy for smart, sustainable and inclusive growth. Communication from the Commission. – Brussels, 3.3.2010. p.
5. European Centre for the Development of Vocational Training. Towards a history of vocational education and training (VET) in Europe in a comparative perspective. Proceedings of the first international conference October 2002, Florence Volume I. – 2004. – 169 p.