

## **СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПРАЦІВНИКІВ В УКРАЇНІ**

**Я.І. Кучма<sup>1</sup>**

Найбільшим активом сучасних організацій поступово стають професіонали, які працюють з інформацією та безперервно модернізують знання, переглядають старі і нові проблеми, шукаючи нових рішень. Як правило, до таких працівників належать кадри з вищою освітою.

В умовах нестабільної економічної ситуації, гострої конкурентної боротьби підприємствам необхідно докладати все більше зусиль, щоб вижити в жорстких умовах ринку і стати успішними. Поряд з грамотно організованими процедурами найму та відбору, адаптації, стимулювання, ділової оцінки персоналу, одним із способів, що допомагають генерувати нові ідеї для бізнесу, освоювати сучасні зразки техніки, розробляти і впроваджувати передові прийоми і технології, а також готувати висококваліфікованих, мотивованих на успіх співробітників, є створення в організації системи професійного розвитку персоналу.

Дослідженням цього питання займалися такі американські економісти, як А.У. Баумоль, Г. Беккер, Г. Боуен, Т. Шульц. Концепцію людського капіталу розглядали європейські економісти: Г. Бартельс, М. Боон, С. Крюг, В. Хоффман; російські вчені: С. Валентей, Л. Нестеров, Р. Нуреев, А. Олійник; вітчизняні науковці: А. Базиліук, Д. Богиня, І. Бондар, О. Грішнова, Б. Данилишин, І. Джаїн, М. Долішній, Ф. Зінов'єв, С. Злупко, Р. Капелюшников, Ю. Краснов, В. Куценко, В. Лич, В. Новикова, В. Онікієнко, І. Петрова, Л. Семів, Н. Ушенко, А. Чухно, Л. Шевчук та інші дослідники названої проблеми.

Розвиток ринкових відносин в Україні, реформування системи освіти, приєднання до Болонського процесу, визнання окремих рівнів кваліфікації, набутих в Україні, за кордоном – все це сприяє оновленню ринку освітніх послуг та ринку праці, які перебувають у тісному взаємозв'язку. Зміни умов, змісту і засобів праці потребують функціонування довготривалої та динамічної системи професійного розвитку працівників, що виступає складовою неперервної освіти. У кінці ХХ – на початку ХХІ ст. при розбудові незалежної України з'явилася можливість по-новому підійти до проблеми підготовки особистості щодо професійного розвитку, повною мірою враховуючи інтереси особистості, роботодавця й країни.

Концепція безперервного розвитку стала актуальною ще півстоліття тому. Саме тоді, з початком науково-технічної революції, в усьому світі звернули увагу на те, що професійні знання застарівають швидше, ніж відбувається процес їх отримання в повному циклі освіти. А найголовніше, відбулася принципова зміна і переосмислення ролі людини у виробництві. Зараз саме персонал є стратегічним ресурсом організації і ключовим фактором її довгострокового і стабільного функціонування.

Важливим важелем на всіх етапах становлення системи професійного розвитку працівників була держава. В індустріальному суспільстві для визнання кваліфікації працівника необхідно було мати диплом про відповідний рівень кваліфікації, в постіндустріальний період з'являються нові форми визнання кваліфікації, такі як: сертифікації, визнання кваліфікації, отриманої неформальними та інформальними методами. Підвищення кваліфікації працівників здійснювалося переважно на підприємствах, рідше у навчальних закладах, на сьогодні заходи щодо підвищення рівня професійної підготовки кадрів проводяться за допомогою сучасних дистанційних технологій, самонавчання, тренінгів, семінарів, коучингів. Законодавче регулювання

---

<sup>1</sup> студ. Кіровоградський національний технічний університет

Науковий керівник: О.М. Левченко, д-р. екон. наук., проф., Кіровоградський національний технічний університет

індустріального періоду зводилося до встановлення періодичності підвищення кваліфікації, в постіндустріальний період, з розвитком ринкових відносин регулювання професійного розвитку працівників потребує розширення правового поля, зокрема, введення в дію Закону “Про національну систему кваліфікацій” на основі прийнятої Національної рамки кваліфікації, Національного класифікатора України (Класифікатор професій), удосконалення освітніх стандартів, законів, що стосуються рівня життя, зайнятості, закони, що регулюють дистанційне навчання, e-learning. Податковий вплив системи професійного розвитку працівників обмежував роботодавців Законом України “Про оподаткування прибутку підприємств” можливістю віднесення до валових витрат коштів, спрямованих на професійний розвиток, двома відсотками від фонду оплати праці, в сучасному Податковому кодексі існує те ж саме обмеження, хоча у розвинених країнах дане обмеження становить від п’яти до десяти відсотків від фонду оплати праці. В індустріальному суспільстві відповідальність за підвищення кваліфікації працівників покладалася на трудові колективи, в сучасних реаліях відповідальність роботодавців та працівників фактично відсутня, механізм державного контролю та санкцій за недотримання належного професійного розвитку не розроблено.

Генезис нової фази інформатизації професійного розвитку працівників України, що зумовлена глобалізацією, має такі основні характерні риси: поява нових форм спілкування, оптимізація управління, оптимізація товарного, фінансового ринків, збільшення кількості наукових відкриттів, збільшення частки ринку послуг порівняно з часткою ринку товарів, масовий характер попиту та пропозиції, залежність рівня життя населення від ступеню інформатизації в країні, залучення в процес інформатизації все нових країн, поява нових форм конкуренції, розширення правового поля у всесвітньому масштабі.

Зазначені особливості актуалізують питання розвитку співпраці з соціальними партнерами щодо спільного фінансування професійного розвитку, існує нагальна потреба введення пільг, субсидій, дотацій підприємствам, що проводять підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації кадрів, необхідно розробити технології оцінки компетентності працівників, здійснити розробку механізму здійснення контролю за якістю підготовки персоналу, що пройшли підвищення кваліфікації. Зважаючи на вищевикладене перспективи подальших досліджень в даному напрямі пов’язані перш за все з необхідністю обґрунтування сучасних інноваційних підходів професійного розвитку працівників.

#### **Список літератури:**

1. Афанасьев А. Как оценить инвестиции в персонал // Финансовый директор. - 2004. - №6. - С.14 – 23.
2. Вашурина, Е.В. Развитие системы повышения квалификации управленческого персонала высшей школы / Е.В. Вашурина, Е.А. Князев // Вестник Казанского государственного университета. – 2007. - №4. – С. 15-24.
3. Концепція національної системи кваліфікацій України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://mon.gov.ua/ua/activity/education/58/1352297906/1352299256/>
4. Національна рамка кваліфікацій України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1341-2011-п>
5. Податковий кодекс України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2755-17>