

РОЗДІЛ 6. ДЕМОГРАФІЯ, ЕКОНОМІКА ПРАЦІ,
СОЦІАЛЬНА ЕКОНОМІКА І ПОЛІТИКА

**СИСТЕМА БЕЗПЕРЕРВНОГО ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПРАЦІВНИКІВ:
АКТУАЛІЗАЦІЯ ТА ЕТАПИ ФОРМУВАННЯ В УКРАЇНІ**

**THE SYSTEM OF CONTINUOUS PROFESSIONAL DEVELOPMENT
OF EMPLOYEES: ACTUALIZATION AND STAGES OF FORMATION IN UKRAINE**

Статтю присвячено обґрунтуванню необхідності формування системи безперервного професійного розвитку працівників. Установлено, що перехід до системи безперервного професійного розвитку є об'єктивним складником розвитку сучасного суспільства. Визначено основні етапи впровадження даної системи в Україні. Метою системи безперервного професійного розвитку визнано формування всебічно розвинутої особистості, підготовленої до забезпечення економічного і соціального прогресу суспільства. Обґрунтовано, що формування системи безперервного професійного розвитку працівників належить до завдань держави.

Ключові слова: професійний розвиток, професійне навчання, людський потенціал, ринок праці, освіта.

Стаття посвячена обґрунтуванню необхідності формування системи неперервного професійного розвитку працівників. Установлено, що перехід к системе неперервного професійного розвитку является об'єктивною составляющей развития современного общества. Определены основные этапы внедрения данной системы в Украине. Целью системы непре-

рервного профессионального развития признано формирование всесторонне развитой личности, подготовленной к обеспечению экономического и социального прогресса общества. Обосновано, что формирование системы неперервного профессионального развития относится к задачам государства.

Ключевые слова: профессиональное развитие, профессиональное обучение, человеческий потенциал, рынок труда, образование.

The article is devoted to the explanation of the necessity of forming a system of continuous professional development. Established that the transition to a system of continuous professional development is an objective component of modern society. The main steps in implementing this system in Ukraine are determined. The purpose of the system of continuous professional development is recognized formation of a fully developed personality, prepared to ensure the economic and social progress of society. It is proved that the formation of a system of continuous professional development belongs to the tasks of the state.

Key words: professional development, vocational training, human potential, labor market, education.

УДК 331.108

Ланська С.П.

к.е.н., завідувач
навчально-методичного відділу
Інститут підготовки кадрів
Державної служби зайнятості України

Постановка проблеми. Необхідність прискореного формування в Україні соціально орієнтованих ринкових відносин потребує переосмислення ключових напрямів регуляторного впливу на економіку з метою належного спрямування трансформаційних процесів. За даних умов змінюються підходи до регулювання ринку праці й вирішення питань, пов'язаних із підвищенням конкурентоспроможності національної робочої сили, вирішення яких має забезпечити країні наявність стійких конкурентних переваг.

Вирішення завдань економічного зростання, підвищення продуктивності праці та якості життя громадян зумовлює ефективне використання всіх видів виробничих ресурсів, передусім робочої сили певної якості, формування якої потребує розроблення механізму підвищення якості робочої сили в економічній системі держави.

Безперервність професійного розвитку є передумовою прогресивних змін як у житті кожної окремої людини, так і суспільства у цілому. Послідовне поглиблення знань, умінь та навичок, набуття професійного досвіду виступають запорукою під-

готовленості людини до змін, що відбуваються в економічній системі. Держава потребує висококваліфікованих працівників, які мають задовольняти наявний попит на ринку праці та водночас забезпечувати економічний розвиток.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Методологічним, методичним та прикладним питанням щодо дослідження проблем професійного розвитку, підготовки кадрів відповідно до потреб економіки присвячено наукові роботи відомих українських учених: В. Антонюк, С. Бандури, Д. Богині, О. Грішної, Б. Данилишина, А. Колота, Е. Лібанової, Л. Лісогор, Л. Михайлової, Н. Ничкало, О. Новікової, В. Онікієнка, І. Петрової, В. Петюха, В. Савченка, Л. Шаульської та ін. Головна увага дослідників концентрується навколо питань організації професійного навчання, напрямів удосконалення підготовки кваліфікованих кадрів. Але разом із тим недостатню увагу приділено проблемам й особливостям організації навчання працівників протягом усього життя, тоді як актуалізується необхідність розроблення інструментів регулювання процесів безперервного

забезпечення економічного розвитку висококваліфікованими кадрами.

Отже, питання щодо формування системи безперервного професійного розвитку персоналу підприємств потребують більш детального дослідження в сучасних умовах розвитку економіки.

Постановка завдання. Метою статті є обґрунтування необхідності формування системи безперервного професійного розвитку та визначення основних етапів впровадження даної системи в Україні.

Виклад основного матеріалу дослідження. У період мінливості ринкового механізму господарювання та посилення глобалізаційних тенденцій розвитку світової економіки докорінно змінюється підхід до регулювання ринку праці й вирішення питань, пов'язаних із підвищенням конкурентоспроможності національної робочої сили, що, своєю чергою, створює передумови забезпечення стійких конкурентних переваг країни. У статті 1 Закону України «Про зайнятість населення» визначено, що конкурентоспроможність працівника – це сукупність якостей особи, що характеризують її здатність працювати, рівень володіння знаннями, уміннями та навичками [1, ст. 1].

Загалом конкурентоспроможність індивіда на ринку праці зумовлена його здібностями та можливостями для отримання максимального доходу у сфері своєї професійної діяльності та поліпшення якості свого життя. На макрорівні конкурентоспроможність – це здатність підприємства (фірми, організації) виробляти за прибуткових умов продукцію, яка за ціною та якістю зможе конкурувати на ринку. На глобальному рівні конкурентоспроможність – це здатність країни взаємодіяти з іншими країнами та створювати при цьому умови для позитивної економічної динаміки і соціальної стабільності [10, с. 168].

Україна зацікавлена в впровадженні заходів, які забезпечують кожному члену суспільства можливість постійного професійного розвитку. Сучасний стан розвитку ринкової економіки зумовлює вирішення принципових завдань, серед яких одним із найважливіших є підвищення ефективності використання людського потенціалу. Розвиток людського капіталу можливий лише за умови постійного отримання працівниками нових знань, навичок, досвіду, що можуть принести підприємству користь та сприятимуть більш повному використанню людського потенціалу в мінливих умовах виробництва, що зумовлює необхідність безперервного розвитку персоналу. Для реалізації даного завдання необхідне функціонування загальнодержавної системи безперервного професійного розвитку працівників. Складові елементи даної системи мають сприяти формуванню всебічно розвиненої особистості, підготовленої до забезпечення економічного і соціального прогресу суспільства.

Згідно із Законом України, безперервний професійний розвиток – це безперервний процес навчання та вдосконалення професійних компетенцій фахівців після здобуття вищої та/або після-дипломної освіти, що дає змогу фахівцю підтримувати або поліпшувати стандарти професійної діяльності і триває впродовж усього періоду його професійної діяльності [2, ст. 18].

Проблеми конкурентоспроможної робочої сили є, перш за все, проблемами роботодавців, які мають удосконалювати професійні якості працівників власними силами. Сьогодні промислові підприємства проводять модернізацію виробництва та потребують висококваліфікованих фахівців, які вільно орієнтуються щодо вимог європейських та вітчизняних стандартів якості, мають навички практичної роботи із сучасними технологіями. На підприємствах дійшли до необхідності функціонування власних структур професійної освіти, які мають за мету готувати та вдосконалювати наявну робочу силу відповідно до цілей розвитку самого підприємства.

Зацікавленість держави у забезпеченні безперервного професійного розвитку кожного економічно активного члена суспільства зумовлена невідповідністю рівня підготовки робочої сили вимогам роботодавців; наявною потребою у робочій силі за низкою професій; зменшенням загальної чисельності населення держави та його трудоактивної частини; підвищенням навантаження на працюючих членів суспільства; необхідністю підтримки високого рівня кваліфікації працівників для забезпечення економічного розвитку; міжнародними тенденціями щодо використання економічних ресурсів [5, с. 199].

Розглянемо основні етапи формування системи безперервного професійного розвитку в Україні (рис. 1), зумовлені деталізацією процесів, пов'язаних із необхідністю функціонування системи безперервного професійного розвитку працівників.

На *першому етапі* здійснюється визначення мети та завдань системи.

Мета та завдання системи безперервного професійного розвитку визначаються виходячи з основних положень Конституції України, законодавства про освіту (закони України «Про освіту» [2], «Про вищу освіту», «Про професійну (професійно-технічну) освіту», Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Положення про освітньо-кваліфікаційні рівні (ступеневу освіту)», Наказ Міністерства праці та соціальної політики України, Міністерства освіти і науки України «Про затвердження Положення про професійне навчання працівників на виробництві» [9] та ін.), законодавства у сфері праці (Кодекс законів про працю України, закони України «Про зайнятість населення» [1], «Про професійний розвиток працівників», «Про

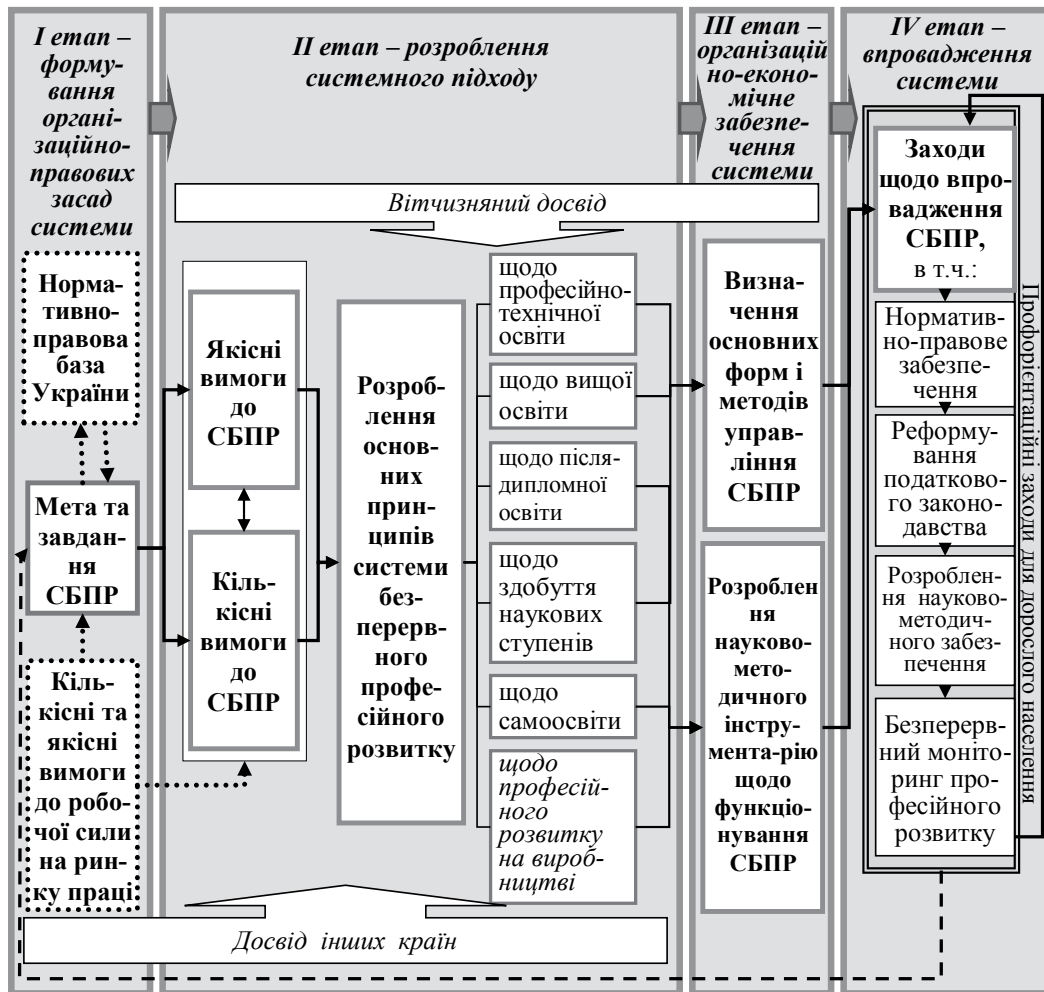


Рис. 1. Структурна схема етапізації формування системи безперервного професійного розвитку (СБПР) [4, с. 12]

загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» тощо).

Крім того, під час визначення мети та завдань функціонування системи безперервного професійного розвитку обов'язково мають бути враховані потреби національного ринку праці як щодо кількісного, так і щодо якісного складників необхідної робочої сили [3, с. 268].

Отже, метою системи безперервного професійного розвитку є формування всебічно розвинутої особистості, підготовленої до забезпечення економічного і соціального прогресу суспільства.

При цьому завданнями, вирішення яких має забезпечувати зазначена система, є такі:

- стабільне функціонування економіки країни;
- забезпечення розвитку всіх галузей економіки;
- підготовка висококваліфікованих працівників;
- упровадження новітніх технологій;
- вивчення досвіду інших держав;
- вивчення досвіду провідних підприємств;
- ознайомлення з новими технологіями;
- правова освіченість працівників;
- соціальна відповідальність працівників.

Другий етап формування системи безперервного професійного розвитку в Україні, який має закласти основу системного підходу, передбачає три складники, перші два з яких зумовлені, насамперед, вимогами ринку праці до робочої сили:

- визначення кількісних вимог до системи безперервного професійного розвитку – щодо обсягів підготовки (випуску) за кваліфікаційними характеристиками, напрямками підготовки тощо. До кількісних вимог, насамперед, належить забезпечення поточної та стратегічної потреби промислових підприємств у працівниках за професійними групами;
- визначення якісних вимог безпосередньо до системи безперервного професійного розвитку в Україні. Тобто визначаються показники, які мають задовольняти об'єкти професійного розвитку «на виході» із системи, зокрема: відповідність працівників професійним вимогам, ознайомленість працівників із виробничим процесом та вимогами виробництва, готовність працівників до навчання;
- формулювання основних принципів системи безперервного професійного розвитку, які доцільно виділяти за структурою освіти (згідно із

законодавством України), а також виокремлення перспективного напрямку в контексті безперервності навчання – щодо професійного розвитку на виробництві. Принципи відображають вимоги об'єктивних економічних законів та закономірностей, а тому також є об'єктивними. Розглянемо основні з них.

По-перше, підготовка та розвиток працівників має відповідати меті *випереджальної підготовки* кадрів, щоб своєчасно забезпечувати процес виробництва кваліфікованими працівниками необхідного професійного рівня.

По-друге, пріоритетною має бути *практична спрямованість* навчання як забезпечення взаємозалежності між елементами навчального процесу та реальною потребою підприємства у персоналі: навчання має спиратися на конкретні потреби, завдання та умови функціонування підприємства.

Не менш важливою є здатність системи навчання реагувати на мінливі потреби зовнішнього середовища, тобто її спроможність пристосовуватися до нових вимог, змінювати окремі організаційні елементи, використовувати нові форми та засоби у навчальному процесі. Отже, згідно з принципом *гнучкості*, процес навчання має бути здатним змінювати свій напрям у мінливих умовах діяльності та мати певні резерви. Цей принцип обґрунтовує необхідність механізму корегування складників системи навчання персоналу, адаптації останньої до обставин, що змінюються. Наприклад, у зв'язку з упровадженням у виробничий процес нового технологічного обладнання виникає необхідність організації навчання певної кількості працівників для надання їм права виконання відповідних видів робіт, без чого неможливе використання цього обладнання. Тож в умовах високотехнологічних нововведень, упровадження нової унікальної техніки кадри підприємства мають бути підготовленими до опанування нових видів продукції, технології, обладнання, професій та місць роботи, а роботодавець, своєю чергою, має створити на підприємстві умови для залучення кожного працівника до процесів безперервних змін.

Більше того, враховуючи необхідність дотримання всіх наведених вимог, із позиції працівника процес навчання має через певний час поновлюватися, збагачуючись новими завданнями відповідно до виробничих умов. Отже, ще одним принципом формування та функціонування системи безперервного професійного розвитку є *періодичність* процесу навчання.

Таким чином, усі зазначені принципи системи безперервного професійного розвитку в сукупності формують ще один принцип, який відображає характеристику процесу навчання у часі, – *безперервність*, або відсутність перерв у процесі навчання. Згідно з ним, навчання не може дійти остаточного рівня, у мінливих умовах функціону-

вання підприємств змінюються вимоги до ефективності виробництва, а отже, набувають змін і вимоги до працівників. Отже, безперервність навчання з позиції працівника – це можливість продовження, зміни профілю освіти, підвищення кваліфікації на різних етапах життя та професійної діяльності, з позиції роботодавця – надання освітніх послуг, здатних задовольнити всю безліч освітніх потреб персоналу, а щодо сутності навчального процесу – це спадкоємність та взаємозв'язок між усіма етапами навчання [6, с. 173–174].

У законодавстві України, зокрема у Положенні про професійне навчання працівників на виробництві, закріплено, що професійне навчання працівників роботодавця носить безперервний характер і проводиться протягом їхньої трудової діяльності з метою поступового розширення та поглиблення їх знань, умінь та навичок відповідно до вимог виробництва [9, п. 1.4].

На *третьому етапі* має бути сформоване організаційно-економічне забезпечення функціонування системи: необхідно визначити основні форми і методи управління системою безперервного професійного розвитку та розробити науково-методичний інструментарій щодо функціонування даної системи. Розроблення інструментарію функціонування системи має передбачати:

- науково-методичне забезпечення щодо планування потреб у навчанні працівників;
- порядок здійснення певних методів навчання;
- науково-методичне забезпечення щодо визначення ефективності навчання;
- систему показників щодо оцінки функціонування системи;
- врахування в навчальних програмах особливостей навчання дорослих (навчальний процес навчання дорослих має бути зорієнтований на: вимоги і навчальні потреби учасників; дію і переживання, опрацювання практики учасників; партнерський простір; дотримання ефективної комунікативної культури [8, с. 29]).

Особливої уваги в умовах невизначеності заслуговує підхід, який сформовано в межах ситуаційного підходу, – проблемно-орієнтований. Цей підхід передбачає гнучкість мислення, вміння своєчасно приймати управлінські рішення з використанням наявних ресурсів, щоб відповідати новим умовам і правилам «економічної гри», адже вміння вирішувати проблеми є одним із ключових складників управлінської компетентності [7, с. 547].

На *четвертому етапі* визначаються заходи щодо впровадження системи безперервного професійного розвитку, зокрема має бути створене нормативно-правове забезпечення саме для цієї системи (зокрема, вдосконалено (спрощено) процес повторного ліцензування промислових підприємств щодо надання освітніх послуг), перед-

бачено методи фіскального впливу на учасників (наприклад, пільги підприємствам, що навчають працівників, пільги працівникам, які навчаються), розроблено науково-методичне забезпечення функціонування системи, зокрема обґрунтовані підходи до проведення моніторингу – безперервного відстеження процесу професійного розвитку з метою виявлення відповідності визначеним меті та завданням системи.

Слід зауважити, що запропонована система є динамічною і може набувати нових рис відповідно до вимог часу.

Формування системи безперервного професійного розвитку належить до завдань держави. При цьому, зважаючи на те, що найбільш поширеною сферою прикладання праці в Україні є промисловість і найближчим часом ця тенденція не зміниться, доцільним і перспективним є розроблення механізму впровадження складників системи безперервного професійного розвитку саме в промисловості. Цей механізм є умовним, розробленим згідно із запропонованою етапізацією формування зазначеної системи та з певними змінами може бути адаптованим для інших сфер господарської діяльності.

Необхідно зауважити, що поняття «механізм» було залучено з техніки, де механізмом є сукупність поєднаних, рухомо пов'язаних між собою об'єктів, які призначені для передачі та перетворення руху. Тобто за принципом, запозиченим із механіки, в економічних механізмах слід виокремлювати певні складники, що входять до складу механізму та спрямовані на отримання певного позитивного ефекту [3, с. 270–271].

Отже, під механізмом формування системи безперервного професійного розвитку слід розуміти сукупність певних станів системи, що пропонується, з обов'язковим баченням кінцевого результату всіх цих етапів – мети системи безперервного професійного розвитку – формування всебічно розвинутих особистостей, підготовлених до забезпечення економічного і соціального прогресу суспільства на основі забезпечення реалізації для кожного члена суспільства процесу послідовного розширення професійних знань, удосконалення практичних умінь і навичок, підвищення професійної майстерності людини для випереджальної підготовки до повноцінної та ефективної участі в професійній і суспільній діяльності в умовах економічної системи, що постійно розвивається. Теоретичним обґрунтуванням механізму є визначення самої системи безперервного професійного розвитку та її складників.

Висновки з проведеного дослідження. Таким чином, загальна програма формування системи безперервного професійного розвитку

в Україні є вкрай необхідною. Крім того, сьогодні накопичено певний досвід та методичне підґрунття щодо реалізації зазначеного напрямку. Слід лише акцентувати увагу на науковому обґрунтуванні деяких складників, розширити сферу прикладання завдань. Державна підтримка щодо формування системи безперервного професійного розвитку на національному рівні буде, насамперед, сприятливим підґрунттям для розвитку аналогічної системи на мікрорівні, оскільки саме підприємства, передусім великі промислові, відчувають потребу у безперервному розвитку своїх працівників.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Закон України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 (документ 5067-VI, поточна редакція від 31.08.2018). URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>.
2. Закон України «Про освіту» від 05.09.2017 (документ 2145-VIII). URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19>.
3. Калініна С.П., Ковалевська В.В., Ланська С.П. Формування якості робочої сили в системі управління людськими ресурсами : монографія. Донецьк : ДонНУ, 2010. 354 с.
4. Ланська С.П. Формування системи безперервного професійного розвитку в промисловості : автореф. дис. ... канд. ек. наук : спец. 08.00.07 «Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика» ; ДонНУ. Донецьк, 2010. 22 с.
5. Ланська С.П., Хоружий Ю.С. Формування системи безперервного професійного розвитку в Україні. *Проблеми розвитку внешнеэкономических связей и привлечения иностранных инвестиций: региональный аспект : сборник научных трудов.* Донецьк : ДонНУ, 2012. С. 198–201.
6. Ланська С.П. Формування системи безперервного професійного розвитку в промисловості : дис. ... канд. ек. наук : 08.00.07. Донецьк, 2010. 254 с.
7. Лаптев В.І. Особливості державного управління розвитком людських ресурсів. *Глобальні та національні проблеми економіки.* 2018. Вип. 2. С. 542–547. URL : <http://global-national.in.ua/archive/21-2018/103.pdf>.
8. Пашко О. Навчання дорослих: виклики, специфіка, інтерактивні методи. *Український досвід в регіональному економічному розвитку : посібник.* Львів : Галицька видавнича спілка, 2013. 108 с.
9. Про затвердження Положення про професійне навчання працівників на виробництві : Наказ Міністерства праці та соціальної політики і Міністерства освіти і науки України від 26.03.2001 № 127/151 (документ z0315-01, поточна редакція від 13.03.2018). URL : <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0315-01>.
10. Шубалий О.М. Теоретичні засади дослідження конкурентоспроможності працівників на регіональному ринку праці. *Економічний форум.* 2017. № 2. С. 164–170.