О.Шаповалова. Актуальні питання фахової підготовки та перепідготовки кадрів / О.Шаповалова // Галицький економічний вісник. — 2011. — №1(30). — с.93-98 - (економіка та управління національним господарством)

УДК 300.007 **Ольга ШАПОВАЛОВА**

АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ФАХОВОЇ ПІДГОТОВКИ ТА ПЕРЕПІДГОТОВКИ КАДРІВ

Резюме. *Розглянуто питання можливості застосування двоетапної системи освіти персоналу підприємств з початковим навчанням і навчанням протягом усього життя. З'ясовано зміст поняття «безперервна фахова освіта». Акцентовано увагу на тому, що якісна первинна освіта, навчання протягом усього життя та, як результат, можливість працевлаштування населення у світлі безперервного технічного прогресу – це основне питання політичного порядку денного. Проаналізовано явища знецінення людського капіталу та зосереджено увагу на питанні перепідготовки кадрів і швидкості амортизації людського капіталу.*

The summary. *The question of applicability-stage system of education staff on the initial training and lifelong learning. Contents of the concept of "continuous professional education. The attention to the fact that quality primary education, lifelong learning and, consequently, the possibility of employment of the population in the light of continuous technological progress - is the main question of the political agenda. The analysis of the phenomenon of depreciation of human capital and focused attention on retraining and rate of depreciation of human capital.*

Ключові слова: *людський капітал, безперервна фахова освіта, амортизація людського капіталу.*

Постановка проблеми. Швидкий процес відновлення знань, істотна зміна технічних, інформаційних і організаційних умов сучасного виробництва зумовлюють необхідність підвищення кваліфікації та перепідготовки кадрів. Сучасні підходи до кадрової політики й освіти (в тому числі й підвищення кваліфікації) в інформаційному суспільстві докорінно відрізняються від тих, що мали місце в індустріальному суспільстві. Щоденно змінюється ситуація на ринку праці. Вивільняються спеціалісти в одних галузях і в той же час не вистачає спеціалістів в інших. Нові вимоги до системи освіти викликані зміною характеру й організації праці в умовах інформатизації суспільства і зміни типу економіки. Так звані віртуальні робочі місця, які, вважають експерти, отримають у найближчому майбутньому широке поширення і завдяки яким у ряді випадків відпаде необхідність безпосереднього контакту між працівниками в трудовому процесі, вимагають іншої психології працівника, спеціальної психологічної підготовки, принципово іншого кваліфікаційно-освітнього рівня, можливо, навіть зміни самого поняття кваліфікації. Все це зумовлює нагальну необхідність у докорінному дослідженні та переосмисленні питання фахової підготовки та перепідготовки кадрів.

Аналіз останніх досліджень. Питання фахової підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації персоналу є об'єктом досліджень вітчизняних та зарубіжних економістів і науковців. Насамперед слід зазначити таких авторів опублікованих праць: Верхоглядова Н. І., Вульфсон Б. Л., Полонський В. Г., Шило К. М., Томас Гріс, Стефан Янгблат та ін.

Метою дослідження є визначення та аналіз сучасних підходів до кадрової політики, зокрема, можливості застосування двоетапної системи освіти персоналу підприємств з початковим навчанням і навчанням протягом усього життя.

Основні результати дослідження. На сьогодні потрібні фахівці нового типу, працівники, що володіють, крім високих професійних якостей, такими властивостями, як здатність до управлінської і підприємницької діяльності, діагностики ділових стосунків і встановлення ділових контактів, як компетентність, величезний інтелект і високий рівень культури, а також схильність до індивідуальної творчості і, що особливо важливо, уміння жити і працювати в новому інформаційному світі [1, с. 109].

Ринок і держава повинні створювати умови для отримання нових знань, освоєння нових професій. А це вимагає вкладення коштів як роботодавцями і державою, так і самими працівниками, що залишилися поза сферою професійної зайнятості. Забезпечення економічної і соціальної стабільності в країні взаємопов'язане з підвищенням конкурентоспроможності національної економіки та мобільності всіх соціальних верств і груп громадян на ринку праці.

Високорозвинені країни одним з найважливіших об'єктів національних інтересів визначають людину як головну продуктивну силу суспільства. Тому соціальні програми розвитку суспільства спрямовані на розвиток людини, підвищення якості людської особистості.

Освітня сфера у передових за рівнем економічного розвитку країнах є важливим чинником економічного зростання. За висновками Консультативного комітету промислових досліджень комісії Європейського Союзу, кожна одиниця затрат на освіту дає економічний

ефект на рівні 1,7-1,9 одиниць виробленого валового внутрішнього продукту (ВВП). Звідси особлива актуальність розвитку системи неперервної професійної освіти і навчання [3. с. 115].

Це зумовлено зростаючими вимогами роботодавців до компетенцій працівників; старінням робочої сили і зростанням питомої ваги саме тих працівників, які здобули професійну освіту багато років тому і компетенції яких об'єктивно вже не відповідають сучасним вимогам; розвитком існуючих і появою нових технологій, що потребують від працівників сучасних знань та вмінь; невідповідністю компетенцій випускників навчальних закладів вимогам сучасного виробництва.

У сьогоднішній швидко мінливій економіці, заснованій на знаннях, люди потребують удосконалення своїх навичок – і в особистій, і в професійній галузі – впродовж їх дорослого життя, щоб впоратися із сучасним рівнем життя. Тільки це й гарантує, що вони залишаться працездатними як протягом їхнього трудового життя, так і після.

Насправді, ряд досліджень відзначають зростаючу важливість деяких загальних і пізнавальних навичок на ринку праці. Не дивно, що навчання впродовж усього життя стає для всіх широко розповсюдженою політикою серед промислово розвинених країн. Яскравим прикладом є Європейський Союз (починаючи з Лісабонської Стратегії), на підставі якого був зроблений висновок про "необхідність постійного оновлення знань громадян, навичок і здібностей, які вкрай важливі для конкурентноздатності ЄС та соціальної єдності"(Комісія ЄС, 2006). Одним із ключових постає питання, а чи допоможе вкладення в загальну освіту і, відповідно, у довічне навчання синхронізувати зайнятість персоналу на підприємстві.

За останні тридцять років майже в усіх промислово розвинених країнах попит на робочу силу змістився на користь кваліфікованих працівників. Є один важливий доказ того, що істотне підвищення кваліфікації під впливом технологічного прогресу та глобалізації виробництва є однією з основних рушійних сил даної зміни. Як уже згадувалося в Робочій стратегії OECD, багато промислово розвинених країн, відгукнулися на прийняття заходів щодо поліпшення освіти та підвищення кваліфікації робочої сили [6, с. 53].

Оскільки працівники схильні до зниження навичок у технологічному розвитку, навчання та підвищення кваліфікації – це важливі складові цих програм. З теоретичної точки зору, стандартні аргументи полягають в тому, що ці знання повинні бути досить загальними для того, щоб полегшити адаптацію до технологічних змін та/або майбутніх потрясінь, оскільки тільки це може зменшити невизначеність і допоможе уникнути зниження інвестиції в людський капітал.

Беручи ці умовні дані ринку праці в якості відправної точки, ми зосереджуємося на виробничому процесі й аналізуємо амортизацію людського капіталу.

Хоча всі робітники мають доступ до однієї й тієї ж освіти, а саме, початкової шкільної освіти, а потім – до програми освіти протягом усього життя, розподіл можливостей навчання працівників впливає по-різному. При даному рівні витрат на програму навчання протягом усього життя частина робочої сили стає більш пристосованою до нових технологій. Для решти існуюча програма довічного навчання не має успіху. Отже, їх залишають з класичними певними навичками, набутими під час початкового навчання.

Однак не можна відкидати вигоди від освіти (від інвестицій у людський капітал), які можуть виступати у вигляді:

- вищих заробітків у майбутньому (інвестиції будуть економічно доцільними, якщо вони принесуть віддачу, окупляться, тобто, якщо отримана освіта забезпечить більш високий рівень доходів);
- розширення доступу до цікавої, приємної та перспективної роботи, підвищення соціального статусу (моральні вигоди) [5, с. 99].

Аналіз показує, що технічний прогрес призводить до специфічної структури зайнятості. Завдяки технічному прогресу останні покоління працівників, які вміють легко адаптуватися, є найпродуктивнішими. Таким чином, попит та пропозиція знижуються як на адаптацію працівників, так і на вікову групу. Поки робітники з технологічною компетентністю, які легко пристосовуються, можуть раціонально переключитися на будь-яку іншу технологію, робітники, які використовують застарілі специфічні навички, відсіюються незалежно від того, за яку заробітну плату вони б погодилися працювати.

Незважаючи на те, що технічний прогрес є найважливішим у процесі знецінення людського капіталу, на нього також особливо складно вплинути. Впровадження системи безперервної фахової освіти часто пропонується для того, щоб збільшити продуктивність старіючої робочої сили і таким чином утримати робочу силу до досягнення встановленого законом пенсійного віку.

Найважливішим принципом безперервної фахової освіти є принцип багаторівневості професійних освітніх програм. Він припускає наявність багатьох рівнів і ступенів професійної економічної освіти. Головною умовою реалізації цього принципу є спадкоємність у системі багаторівневої безперервної професійної освіти.

В основі моделі системи багаторівневої безперервної фахової освіти лежить системний підхід, який вимагає, аби принцип послідовності виконував свої інтеграційні функції. Інакше кажучи, тут необхідна перебудова усіх складових взаємозв'язаних систем: мети навчання, його змісту, форм і засобів, діяльності як тих, хто навчає (педагогів), так і тих, хто навчається.

Структура багаторівневої безперервної фахової освіти в цілому повинна бути крупною єдиною системою, в яку входять взаємопов'язані, але автономні підсистеми. Ми розрізняємо дві стадії (ступеня) освіти, початкове навчання і підвищення кваліфікації. Усі працівники повинні пройти обидва освітні щаблі:

- поліпшення початкового навчання, тобто навчання до початку трудової діяльності, вплине на рівень доходів і розподілу доходів. Тим не менше, витрати на початкову освіту не впливають на норму амортизації людського капіталу та на оптимальний пенсійний вік робітників (працівників, які не можуть перекваліфікуватися);
- програми навчання протягом усього життя можуть допомогти відрегулювати швидкість процесу амортизації, що частково залежить від замінності різних категорій працівників, і реалізується при підвищенні кваліфікації і перепідготовці працівників, що вивільняються, незайнятого населення і покликана сприяти забезпеченню ефективної, вільно обраної зайнятості громадян, задоволенню потреб в навчанні і підвищенні зростання професійної майстерності, посиленню конкурентоспроможності кадрів в умовах ринкової економіки, їх професійній мобільності й соціальній захищеності [1, с. 122]. Залежно від їхнього успіху в навчанні вони отримають адаптаційні навички або ж класичні.

Безперервна фахова освіта не є набором окремих освітніх закладів, це сукупність взаємозв'язаних, взаємозумовлених освітніх рівнів, зміни в одному з яких неминуче впливають на інші.

Потреба в безперервній освіті, і головним чином в безперервній фаховій освіті, пов'язана не тільки з все більш прискореним процесом накопичення людиною науково-технічних знань у сучасному техногенному середовищі, але ще й з тим, що в гуманітарній сфері, у сфері людської культури процес збільшення (приросту) знань йде не менш інтенсивно, хоча залежність між процесом збільшення гуманітарного знання і трудовою (виробничою) діяльністю людини не така очевидна.

Разом з тим, багато глобальних помилок в економічній і соціальній політиці України перехідного періоду багато в чому зумовлено недостатнім рівнем гуманітарного наукового знання, накопиченого до цього часу світовою цивілізацією. Таким чином, потребу в безперервній освіті можна розглядати як загальну потребу суспільства, необхідну умову його життєдіяльності.

Характерною рисою нової системи освіти є множинність шляхів і засобів вирішення проблем навчання і соціокультурного розвитку людей різного віку. Освітні заклади відмовляються від єдиного соціального замовлення і все більше починають враховувати диференційовані запити різних категорій тих, хто навчається, якими б причинами ці запити не визначалися (соціальною характеристикою, матеріальними можливостями, віком, рівнем підготовленості тощо). Можливість вибору для суб'єктів навчання визнається провідною теоретичною ідеєю і реально існуючим явищем.

Освіта є безперервним процесом набуття знань. Безперервна освіта розглядається як система отримання професійної освіти, підвищення рівня загальної культури, виховання моральності й суспільної відповідальності. Останніми роками реалізовані значні кроки, що заклали передумови для створення єдиної системи безперервної освіти, включаючи всі рівні – від шкільного до підвищення кваліфікації й перепідготовки фахівців.

Безперервна фахова освіта вирішує два взаємопов'язані завдання: створення кадрових ресурсів і їх модернізацію. Реалізація першого передбачає підготовку кадрів, формування у них базових знань і умінь, необхідних для включення в ринкову економіку; другого – припускає модернізацію, розвиток кадрових ресурсів з метою їх оперативної адаптації до умов виробництва і соціального життя, що постійно змінюються.

Поняття безперервності освіти можна віднести до трьох об'єктів (суб'єктів):

- до особистості. В цьому випадку вона означає, що людина вчиться постійно без відносно тривалих перерв. Причому вчиться або в освітніх закладах, або займається самоосвітою. Можливі три вектори руху людини в освітньому просторі: по-перше, людина може, перебуваючи на одному і тому ж формальному освітньому рівні, удосконалювати свою професійну кваліфікацію, професійну майстерність (умовно назвемо це "вектор руху вперед"). По-друге, людина може підійматися по сходинках і рівнях освіти "вектор руху вгору", послідовно сходити при цьому по сходинках і рівнях освіти або якісь рівні та сходинки пропускати. Наприклад, людина може послідовно отримати початкову, середню і вищу професійну освіту або відразу після школи приступити до програми вищої освіти. По-третє, безперервність освіти має на увазі також можливість не тільки продовження, але й зміни профілю освіти, тобто можливість освітнього маневру на різних етапах життєвого шляху, виходячи з потреб і можливостей особистості й соціально-економічних умов у суспільстві (наприклад, поміняти спеціальність) – "вектор руху по горизонталі";
- до освітніх процесів (освітніх програм). Безперервність в освітньому процесі виступає як характеристика участі особистості в освітньому процесі на всіх стадіях її розвитку. Вона ж характеризує послідовність освітньої діяльності при переході від одного її виду до іншого, від одного життєвого етапу людини до іншого;
- до організаційної структури освіти. Безперервність у даному випадку характеризує таку номенклатуру мережі освітніх закладів та їх взаємозв'язок, який створює простір освітніх послуг, що забезпечує взаємозв'язок і послідовність освітніх програм, здатних задовольнити безліч освітніх потреб, що виникають як в суспільстві в цілому, так і в кожному окремому регіоні та кожної людини [2, с. 134].

Таким чином, безперервність освіти повинна забезпечувати можливість багатовимірного руху особи в освітньому просторі і створення для неї оптимальних умов для такого руху.

На сьогодні в Україні відкритим залишається питання невідповідності якості підготовки кадрів у навчальних закладах вимогам роботодавців. На нашу думку, система кваліфікації в Україні зараз є недосконалою і не дає об'єктивної інформації про якість набутих знань та умінь, які б відповідали реальним потребам ринку праці. Це все свідчить про неналежну якість державних освітніх стандартів, навчальних планів та програм, у розробленні та впровадженні яких ще недостатньо активно беруть участь об'єднання роботодавців, безпосередні роботодавці та інші соціальні партнери.

Система професійної освіти та навчання, що склалася в Україні, лише декларує пріоритетом своєї діяльності задоволення потреб ринку праці. Фактично ж вона орієнтована на ринок освітніх послуг, про що свідчать ліцензовані обсяги та напрями підготовки, перепідготовки й підвищення кваліфікації кадрів. Фінансування підготовки кадрів у навчальних закладах не пов'язане з кінцевими результатами їх діяльності та працевлаштуванням випускників.

Як наслідок, значна частина коштів державного бюджету використовується на навчання неконкурентоспроможних на ринку праці фахівців і робітників. В Україні не вирішене питання моніторингу ефективності використання державних коштів у галузі професійної освіти і навчання [4, с. 152]. Така ситуація вимагає принципово нових підходів до економічних аспектів підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації фахівців і робітників.

Крім того, в умовах економічної кризи в Україні необхідно брати до уваги, що базовою умовою широкомасштабних державних і приватних інвестицій у сферу освіти є зростання валового внутрішнього продукту і доходів населення. Ця ситуація потребує негайного вирішення питання стимулювання роботодавців до інвестування коштів в людські ресурси.

Висновки. Теоретичне дослідження зарубіжного досвіду у вирішенні питання первинної та безперервної професійної освіти дає змогу говорити про те, що підприємства і

уряди провідних країн світу надають величезну увагу навчанню і перепідготовці персоналу, розуміючи роль, яку працівники відіграють у формуванні загального добробуту як окремого підприємства, так і держави в цілому. Індикаторами важливості ролі підготовки і перепідготовки персоналу підприємств є впровадження пільг і загальнодержавне регулювання даної проблеми. Крім того, держава, беручи на себе основний фінансовий тягар підготовки та перепідготовки кадрів, створює єдиний механізм забезпечення зайнятості через взаємодію держави та підприємств. Щодо початкової професійної підготовки молоді, то державні органи передовсім стимулюють активність підприємства за допомогою прямого фінансування внутрішньофірмових систем навчання.

Сучасні підходи до кадрової політики в Україні мають бути сконцентровані навколо проблем національної системи кваліфікацій та компетенцій, підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації фахівців і робітників.

Для успішної реалізації цього питання пропонуємо такі напрямки діяльності:

- інноваційна організація навчального процесу;
- принципово новий підхід до змістового наповнення навчальних програм;
- організація стажування фахівців;
- новітні підходи до вирішення економічних питань стосовно вартості людського капіталу та розроблення відповідного економічного механізму стимулювання роботодавців;
- введення до складу витрат на виробництво товарів і послуг відрахувань на амортизацію людського капіталу;
- оскільки людський капітал зазнає швидкого морального старіння, має сенс визначити норми його амортизації й термін окупності.

Реалізація такого комплексного підходу забезпечить конкурентоспроможність фахівців і робітників на ринку праці та прискорить процес інтеграції нашої держави у світовий економічний простір.

Використана література

1. Верхоглядова Н. Національні інтереси України та вдосконалення системи вищої освіти / Н. Верхоглядова // Стратегія розвитку України. – 2004. – №3–4. – С.108–111.
2. Верхоглядова Н.І. Стратегія розвитку людського капіталу в умовах соціально-орієнтованої ринкової економіки: заключний звіт про науково-дослідну роботу / Ніна Іванівна Верхоглядова. – Жовті Води, 2008. – 1019 с.
3. Полонський В. Кадрова політика в умовах вступу України до СОТ / В. Полонський // Актуальні проблеми економіки. – К.: Національна Академія управління. – 2008. – №6 (84). – С.114-120.
4. Полонський В. Амортизація людського капіталу / В'ячеслав Полянський, Ольга Шаповалова // К.: Національна академія управління. – 2010. – №1 (103). – С.151–154.
5. Шило К. Підходи щодо оцінки ефективності інвестицій в людський капітал / К. Шило // Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу. – 2009. – №2 (6). – С.97–101.
6. Statutory retirement age and lifelong learning / T. Gries, S. Jungblut, T. Krieger, H. Meire // Working paper series; Center for International economics; University of Padeborn. – 2008. – №2. – P. 51–60.