

УДК 331.36:338.45

Петренко О.О.

кандидат економічних наук,
викладач кафедри менеджменту

Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця

ФОРМУВАННЯ АДАПТИВНОЇ СИСТЕМИ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ ПРАЦІВНИКІВ НА ДЕРЖАВНОМУ Й ГАЛУЗЕВОМУ РІВНЯХ**FORMATION OF THE ADAPTIVE SYSTEM OF VOCATIONAL TRAINING OF EMPLOYEES IN THE STATE AND SECTORAL LEVEL****АНОТАЦІЯ**

У статті система професійного навчання працівників розглядається на трьох рівнях: на рівні держави загалом, у галузі й на рівні окремого суб'єкта господарювання. Ця система є потенційно адаптивною, адже їй притаманні основні ознаки адаптивних систем. Для підвищення адаптивності системи професійного навчання має бути вирішена проблема високої, середньої періодичності підвищення кваліфікації працівників промислових підприємств України.

Ключові слова: професійне навчання, підвищення кваліфікації, мезо- та макроекономічний рівень, адаптивна система.

АННОТАЦИЯ

В статье система профессионального обучения работников рассматривается на трех уровнях: на уровне государства в целом, в отрасли и на уровне отдельного предприятия. Данная система является потенциально адаптивной, ведь ей присущи основные признаки адаптивных систем. Для повышения адаптивности системы профессионального обучения должна быть решена проблема высокой, средней периодичности повышения квалификации работников промышленных предприятий Украины.

Ключевые слова: профессиональное обучение, повышение квалификации, мезо- и макроэкономический уровень, адаптивная система.

ANNOTATION

A system of professional training of employees is considered at three levels: at the level of the state as a whole, in the field and at the level of an individual entity described in this paper. This system is potentially adaptive, because inherent basic features adaptive systems. To improve the adaptability of vocational training should be solved the problem of high frequency secondary training to industrial enterprises of Ukraine.

Keywords: vocational training, advanced training, meso and macroeconomic level, adaptive system.

Постановка проблеми. У поточних умовах економіка України характеризується суттєвим дисбалансом між вимогами виробництва відносно професійних компетентностей працівників і результатами підготовки фахівців у системі професійної освіти. Суб'єкти господарювання самостійно намагаються підвищити ефективність професійного навчання своїх працівників, проте варто констатувати, що на сьогодні виникла гостра необхідність підвищення адаптивності системи професійного навчання працівників (далі – СПНП) на галузевому рівні (мезоекономічний рівень) і на рівні держави загалом (макроекономічний рівень).

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У сучасній літературі з менеджменту та управління персоналом значна увага приділяється дослідженням питання професійного навчання

працівників, що відображено в наукових працях таких авторів: М. Армстронга, Л. Балабанової, О. Босак, Н. Гавкалової, М. Дрозача, А. Колота, Н. Маркової, Г. Назарової, В. Савченка, П. Сенге, В. Щербак та інших. Серед вітчизняних учених, які зробити значний внесок у розвиток теорії формування адаптивних систем, можна відзначити С. Алексеєва, Т. Борову, Є. Дем'янову, В. Денисова, Г. Єльнікову, Г. Полякову, О. Раєвну, О. Тридіда.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Багато вчених продовжують розглядати питання досягнення безперервності й гнучкості професійного навчання на підприємствах, пропонуючи власні чи вдосконалені моделі й методи навчання. Проте потрібно констатувати, що СПНП доцільно розглядати на трьох рівнях: на рівні окремого суб'єкта господарювання, у галузі й на рівні держави загалом. Покращення стану професійного навчання на макроекономічному рівні дасть змогу значно зменшити проблеми окремих галузей і безпосередньо суб'єктів господарювання, тому в цьому випадку потрібно констатувати про необхідність планування й забезпечення адаптивності функціонування СПНП методом «згори-вниз».

Мета статті. Метою роботи є теоретичне обґрунтування заходів щодо формування адаптивної СПНП промисловості на державному та галузевому рівнях.

Завдання, що вирішуються у статті:

– проаналізовано складові елементи СПНП промисловості на рівні держави й на рівні галузі;

– доведено, що СПНП є потенційно адаптивною системою;

– сформовано перелік заходів щодо формування адаптивної СПНП на мезо- та макроекономічному рівнях.

Виклад основного матеріалу. СПНП є складною відкритою багаторівневою системою. Одним із способів аналізу структури складних соціально-економічних систем є виокремлення їх функціональної та забезпечувальної підсистем. Адаптація СПНП промисловості до впливу різних факторів може здійснюватися на макро-, мезо- й мікроекономічному рівнях.

Складові СПНП на трьох указаних рівнях сприяють кадровому, методичному, нормативно-правовому, матеріально-технічному, фінансовому та організаційному забезпеченню функціонування цієї системи.

Забезпечувальна підсистема СПНП на макроекономічному рівні має складну структуру, що підпорядковується Кабінету Міністрів України, безпосередньо Міністерству соціальної політики України й Міністерству освіти і науки України. Міністерство соціальної політики України розробляє проекти нормативно-правових актів із питань професійного навчання й погоджує стандарти професійної освіти; координує розробку навчальних планів і програм, методичного забезпечення; аналізує поточний стан професійного навчання в країні; контролює процес дотримання нормативних документів; виконує інформаційне забезпечення системи професійного навчання; готує пропозиції щодо підвищення якості професійного навчання за галузями.

Міністерство освіти і науки України виконує такі функції: розробляє державні стандарти освіти, затверджує типові плани та програми; здійснює контроль за дотриманням нормативно-правової бази, виконує інспекцію організацій, що здійснюють професійне навчання; організує підвищення кваліфікації кадрів, які забезпечують професійне навчання в установах і організаціях.

Система професійної освіти України складається з вищої освіти та професійно-технічної освіти. Вища освіта покликана забезпечувати фундаментальну професійно-практичну підготовку на базі університетів, академій, коледжів, інститутів, технікумів. Професійно-технічна освіта здійснюється в професійно-технічних училищах, вищих професійних училищах, училищах-агрофірмах, училищах-заводах, центрах професійно-технічної освіти й інших закладах з метою підготовки кваліфікованих працівників для народного господарства країни.

Складовими забезпечувальної підсистеми системи професійного навчання працівників на мезоекономічному рівні, тобто в галузі промисловості, є міжвідомчі консультативні ради, місцеві органи влади, професійні спілки, асоціації в галузі професійного навчання, що виконують важливі управлінські й інформаційні функції, а також вищі навчальні заклади, заклади середньо-спеціальної освіти, професійно-технічні училища, інститути підвищення кваліфікації, навчальні центри служби зайнятості, інститути підготовки та підвищення кваліфікації, тренінгові компанії, бізнес-центри й бізнес-інкубатори та інші структури, що спроможні забезпечити промислові підприємства готовими кадрами чи сприяти професійному навчанню наявного кадрового складу.

Управлінням системою професійного навчання працівників у регіонах займаються місцеві органи виконавчої влади, що підпорядковуються Міністерству соціальної політики й Мі-

ністерству освіти і науки України. Міжвідомча консультативна рада з професійного навчання працівників на виробництві підпорядковується Міністерству соціальної політики України, а її діяльність спрямована на забезпечення взаємодії центральних і місцевих органів виконавчої влади; розробку пропозицій щодо покращення професійного навчання в галузях та на окремих підприємствах. Професійні спілки й асоціації підприємств із професійного навчання працівників виконують додаткову роль у процесі управління професійною освітою. Зокрема, у промисловості створені професійні спілки за всіма галузями, а саме: з 06.12.1991 р. функціонує профспілка працівників машинобудування та металообробки України, одним із завдань якої є забезпечення соціального захисту працівників і сприяння їхньому розвитку шляхом професійного навчання.

Система професійного навчання працівників промисловості є потенційно адаптивною, оскільки їй можуть бути притаманні властивості адаптивних систем, що розглядаються в роботах В. Алексеева [1, с. 25], Є. Дем'янової [2, с. 51–52], В. Денисова [3, с. 36–38], Г. Єльнікової [4, с. 54–56], О. Раєвської [5, с. 126–127]:

- надзвичайна складність СПНП промисловості;
- її спроможність до адаптації виражена через можливість використовувати свій накопичений досвід для адаптації;
- механізми системи професійного навчання працівників не випадкові, а детерміновані;
- відкритий характер системи, що виражається спроможністю СПНП до обміну із зовнішнім середовищем інформацією, знаннями й досвідом, фінансовими, матеріальними та іншими ресурсами;
- надзвичайна чутливість до навіть незначних змін збоку факторів внутрішнього й зовнішнього середовищ;
- висока складність прогнозування змін системи.

Для СПНП може бути притаманний постійний пошук внутрішніх резервів, що призводить до можливості підвищення рівня адаптації системи шляхом усунення недоліків. Ефективність функціонування СПНП залежить безпосередньо від швидкості та якості нейтралізації негативних впливів, зумовлених зміною в зовнішньому і внутрішньому середовищі.

Аналіз нормативної бази свідчить про те, що «періодичність підвищення кваліфікації встановлюється, як правило, не рідше одного разу на п'ять років» [6], що також підтверджено в Законі України «Про професійно-технічну освіту» [7].

В Україні у 2010 р. середній показник періодичності підвищення кваліфікації працівників становив 11,62 роки, 2011 р. – 10,98 років, 2012 р. – 10,52 роки, що є найкращим показником за останні десять років. У промисловості станом на кінець 2012 р. середній по-

казник періодичності підвищення кваліфікації одним співробітником становив 7,14 роки [8–10]. Можна констатувати, що такі показники є вкрай незадовільними, адже вчені стверджують, що на сьогодні процес накопичення знань відбувається набагато швидше, ніж у XX столітті, тому періодичність підвищення кваліфікації повинна коливатись від одного до п'яти років.

У розвинутих країнах Західної Європи, США та Японії періодичність підвищення кваліфікації становить від 1,5 до 5 років, що сприяє сталому розвитку працівників і підвищенню їх можливостей до впровадження інновацій.

Першим заходом щодо підвищення адаптивності СПНП промисловості є внесення змін у нормативну базу з метою встановлення обов'язкового проведення підвищення кваліфікації для працівника не рідше ніж один раз на 3 роки. Для забезпечення виконання цих змін необхідно додатково розробити перелік штрафних санкцій для суб'єктів господарювання в разі невиконання вказаних умов. Водночас у межах формування адаптивної СПНП на державному й регіональному рівнях необхідне забезпечення контролю за дотриманням єдиної системи професійних кваліфікацій, професійних стандартів і стандартів із професійної підготовки України [11, с. 25–26; 12, с. 17]. Суб'єкти господарювання промисловості в поточних умовах іноді проводять професійне навчання працівників і видають документи про підвищення кваліфікації, що не відповідають державним стандартам. Ця проблема повинна бути усунена через те, що в подібних випадках документи про освіту дійсні тільки на певному підприємстві, не враховуються у формах звітності та не можуть бути використаними у випадку тимчасового чи остаточного переходу співробітника у штат іншого суб'єкта господарювання.

Аналізуючи стан професійного навчання в промисловості Харківської області, можна відзначити, що в 2010–2012 роках низка промислових підприємств, зокрема ПуАТ «Світло Шахтаря», ДП «ФЕД», ПАТ «ХАРП», ПуАТ «Укрелектромаш», ПАТ «Автрамат», для заміщення вакантних посад активно взаємодіяли з Харківським обласним центром зайнятості. У 2012 році на базі навчального центру ПуАТ «Світло Шахтаря» в межах співробітництва з Харківським обласним центром зайнятості було проведено навчання 47 осіб за 36 робочими спеціальностями, 25 працівників після завершення навчання були прийняті в штат співробітників заводу. У 2012 році завод направив до служби зайнятості 124 вакансії, що в підсумку дало змогу прийняти на роботу 65 працівників, які попередньо пройшли навчання. На сьогодні навчальний центр ПуАТ «Світло Шахтаря» може готувати спеціалістів за 56 спеціальностями, це більше ніж будь-яке промислове підприємство, технічний вищий чи професійно-технічний навчальний заклад Харківського регіону.

Тому другим заходом щодо формування адаптивної СПНП на макроекономічному рівні є планування й реалізація заходів щодо підвищення ефективності взаємодії Державної служби зайнятості та її регіональних центрів з суб'єктами господарювання промисловості з метою підготовки й перепідготовки фахівців із ринку праці та сприяння їх працевлаштуванню.

Третім заходом у межах формування адаптивної СПНП на державному й регіональному рівнях є забезпечення оновлення навчальних планів і змісту навчальних дисциплін у вищих і професійно-технічних навчальних закладах відповідно до поточних вимог виробництва. Цей пункт може бути реалізований через застосування компетентного підходу з проведення обов'язкового анкетування роботодавців, котрі зможуть визначити основні професійні компетентності, якими має володіти фахівець відповідної спеціальності. Така практика, справді, уже реалізована на базі окремих університетів, проте необхідно забезпечити використання такого підходу абсолютно в кожному вищому та професійно-технічному навчальному закладі незалежно від сфери діяльності.

Висновки. У межах цього дослідження було доведено, що СПНП є потенційно адаптивною, та сформовано перелік заходів щодо підвищення її адаптації на мезо- й макроекономічному рівні. Ці заходи спрямовані на усунення професійно-кваліфікаційного дисбалансу між потребами ринку праці та результатами підготовки фахівців у системі професійної освіти і приведення професійних компетентностей працівників у відповідність до поточних і перспективних вимог виробництва, створення підґрунтя для реалізації соціальної політики, спрямованої на вирішення проблем зайнятості економічно активного населення.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Алексеев С.Б. Адаптивное управление конкурентоспособностью предприятия / С.Б. Алексеев. – Донецк : ДонНУЭТ, 2007. – 165 с.
2. Демьянова Е.В. Упругость, гибкость, пластичность как параметры, определяющие адаптивные возможности предприятия / Е.В. Демьянова // Матеріали І Всеукраїнської науково-практичної конференції студентів, аспірантів та молодих вчених «Актуальні питання теорії та практики менеджменту». – Луганськ : ТОВ «Віртуальна реальність», 2010. – С. 51–52.
3. Денисов В.Т. Управление адаптивным развитием промышленных предприятий : [монография] / В.Т. Денисов, О.В. Грищенко, А.В. Слюсарев. – Донецк : НАН Украины. Институт экономики промышленности, 2007. – 276 с.
4. Єльнікова Г.В. Адаптивне управління: сутність, характеристика, моніторингові системи / Г.В. Єльнікової. – Чернівці : Технодрок, 2009. – 570 с.
5. Раевнева Е.В. Адаптивное управление поведением предприятия: категориальный базис / Е.В. Раевнева, Е.Н. Кучерук // Бизнес Информ. – 2007. – № 6. – С. 122–130.
6. Мінпраці роз'яснило питання регулювання підвищення квалі-

- фікації працівників [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://trud.gov.ua/control/uk/publish/article;jsessionid=44E3EF7131F7CD27719EE1152CE74D0E?art_id=281997&cat_id=52856.
7. Про професійно технічну освіту : Закон України № 103/98-ВР зі змінами від 19 грудня 2006 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.osvita.org.ua/pravo/law_04/.
 8. Праця України 2010 : статистичний збірник. – К. : Держкомстат України, 2011. – 324 с.
 9. Праця України у 2011 році : статистичний збірник – К. : Державна служба статистики України, 2012. – 344 с.
 10. Праця України у 2012 році : статистичний збірник – К. : Державна служба статистики України, 2013. – 322 с.
 11. Савченко В.А. Професійні стандарти: сутність, значення, перспективи створення і використання / В.А. Савченко // Соціально-трудова відносина: теорія та практика : зб. наук. праць. – К. : ДВНЗ «Київ. нац. екон. університет ім. В. Гетьмана», 2012. – № 2 (4). – С. 23–31.
 12. Савченко В. Формування та розвиток національної системи кваліфікацій / В. Савченко, О. Кузнєцова, Н. Паршина // Україна: аспекти праці. – 2009. – № 8. – С. 15–20.