

УДК 37.01-05:159

**О. В. Горпинченко**, аспірант кафедри економіки, менеджменту та комерційної діяльності Кіровоградського національного технічного університету

### **ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ БЕЗПЕРЕРВНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ В УМОВАХ СТАНОВЛЕННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ МОДЕЛІ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ**

Предметом дослідження є стан системи безперервної професійної підготовки в умовах становлення інноваційної моделі економіки України. Метою статті є визначення основних напрямів формування ефективної системи безперервної професійної підготовки в умовах формування інноваційної моделі економіки. В статті використані описовий метод – для розкриття наявної інформації про міжнародні програми, що сприяють розвитку працівників протягом життя в різних галузях, графічний метод – для демонстрації складових елементів системи безперервної професійної підготовки та взаємозалежності заробітної плати та рівня освіти. Досліджено роль міжнародних програм, які забезпечують навчання протягом життя, роль освіти у формуванні національної конкурентоспроможності підприємств в умовах інноваційної моделі економіки. Проаналізовано взаємодію розробки освітніх та професійних стандартів в Україні в співставленні з зарубіжним досвідом. Визначено, які професійні вміння та навички необхідні працівникам в 2020 році. Досліджено вплив рівня освіти та професійного розвитку працівників на заробітну плату в Україні та світі. Запропоновано ряд заходів, для розв'язання назрілих проблем, які виникають в процесі безперервної професійної підготовки працівників в Україні.

**Ключові слова:** Безперервна професійна підготовка, інноваційна модель економіки, навчання протягом життя, система кваліфікацій, професійні стандарти.

**Рис.3, Літ. 9**

**О.В. Горпинченко**

### **ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ НЕПРЕРЫВНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ В УСЛОВИЯХ СТАНОВЛЕНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ МОДЕЛИ ЭКОНОМИКИ УКРАИНЫ**

Предметом исследования является состояние системы непрерывной профессиональной подготовки в условиях становления инновационной модели экономики Украины. Целью статьи является определение основных направлений формирования эффективной системы непрерывной профессиональной подготовки в условиях формирования инновационной модели экономики. В статье использованы описательный метод - для раскрытия имеющейся информации о международных программах, способствующих развитию человек в течение жизни в различных областях, графический метод - для демонстрации составляющих элементов системы непрерывной профессиональной подготовки и взаимозависимости заработной платы и уровня образования. Исследована роль международных программ, обеспечивающих обучение в течение жизни, роль образования в формировании национальной конкурентоспособности предприятий в условиях инновационной модели экономики. Проанализировано взаимодействие разработки образовательных и профессиональных стандартов в Украине в сопоставлении с зарубежным опытом. Определено, профессиональные навыки необходимы работникам в 2020 году. Исследовано влияние уровня образования и профессионального развития работников на заработную плату в Украине и мире. Предложен ряд мер, для решения назревших проблем, которые возникают в процессе непрерывной профессиональной подготовки работников в Украине.

**Ключевые слова:** непрерывная профессиональная подготовка, инновационная модель экономики, обучение в течение жизни, система квалификаций, профессиональные стандарты.

**O. Horpynchenko**

**THE FORMATION OF SYSTEM OF CONTINUING PROFESSIONAL DEVELOPMENT IN CONDITIONS OF BECOMING AN INNOVATIVE MODEL OF ECONOMY OF UKRAINE**

The subject of research is the state of system of Continuing Professional Development in conditions of implementation an innovative model of Ukraine's economy. The purpose of the paper - to determine the main directions of formation the effective system of continuous professional development in the conditions of implementation the innovative model of economy. The paper is used the descriptive method - for disclosing the information available about the international programs, which promote the lifelong learning of employees in different industries, graphical method - to demonstrate the constituent elements of the Continuing Professional Development and interdependence of salary and level of education. The role of international programs which provide the lifelong learning, the role of education to the formation of national competitiveness of enterprises in conditions the innovative model of economy were researched. The interaction of develop the educational and professional standards in Ukraine in comparison with the foreign experience was analyzed. The skills, needed by employees in 2020 were determined. The influence of level of education and the professional development of employees on the salary in Ukraine and abroad was researched. The range of measures to solve the pressing problems that arise in the process of continuous professional Development of employees in Ukraine was proposed.

**Keywords:** continuous training, innovative model of economy, lifelong learning, system of qualifications, professional standards.

**Постановка проблеми.** За сучасних умов без стимулювання інноваційної спрямованості економіки держави є неможливим її розвиток. Основу інноваційної економіки складає високотехнологічне виробництво, що обумовлює підвищення вимог до професійно-кваліфікаційного рівня найманих працівників, зокрема підвищується значення інтелектуальної складової працівників. Поряд з цим інтенсивне впровадження в процес виробництва наукоємних технологій створює потребу в регулярному вдосконаленні знань, вмінь та навичок найманих працівників, що обумовлює необхідність створення ефективної системи безперервного навчання протягом життя та посилення чинників, що підвищують мотивацію до професійного розвитку.

Саме тому епоха 21-го століття - це не тільки новий орієнтир розвитку, але і, в першу чергу, трансформаційний перехід до інтелектуалізації як посилення знаннєємності процесу професійної діяльності сучасних працівників.

У зв'язку з цим, роль безперервної професійної підготовки у формуванні національної конкурентоспроможності постійно зростає, що підтверджується численними дослідженнями вітчизняних і зарубіжних учених. Освіта і кваліфікація робочої сили в ХХІ ст. стануть домінуючим засобом конкуренції. “Без конкурентоспроможної системи освіти не може бути конкурентоспроможної робочої сили, а без останньої — конкурентоспроможної економіки”[1].

**Аналіз останніх досліджень і публікацій з проблем, які розглядаються.** Формування сучасної системи безперервної професійної підготовки є об'єктом активних досліджень не тільки в Україні, а і в світовому масштабі. Різні аспекти цієї проблеми досліджують зарубіжні та українські вчені такі, як М. Армстронг, Д. Белл, Н.Бонтіс, Е. Тоффлер, І. Гнибіденко, О. Герасименко, О. Грішнова, І. Ключан, В.Колпаков, А. Колот, О. Крушельницька, О. Левченко, Е. Лібанова, В. Савченко та інші. У той же час, в науковій літературі залишається мало дослідженими питаннями сучасного інституційного забезпечення процесу формування і функціонування сучасної безперервної професійної підготовки кадрів.

У зв'язку з цим, **метою** статті є визначення основних напрямів формування ефективної системи безперервної професійної підготовки в умовах формування інноваційної моделі економіки.

**Виклад основного матеріалу.** Для створення ефективної системи безперервної професійної підготовки, необхідно зробити значні зміни, як в регулюванні, так і в напрямках фінансування професійної підготовки. З метою задоволення потреб організацій у безперервному удосконаленні своєї конкурентоспроможності необхідно спрямувати зусилля власників підприємств використовувати цілий комплекс методів підготовки кадрів як на робочому місці, так і поза ним.

Сучасне суспільство переходить до четвертої революції, що обумовлена інтелектуалізацією, інформаційним розвитком, промисловим інтернетом в порівнянні з третьою індустріальною революцією, що характеризувалася комп'ютеризацією, цифровою ерою, що розпочалася у середині ХХ століття. Відповідно зміна економічних та технічних умов у сфері зайнятості населення буде вимагати нових знань та навичок працівників. Ось чому на зустрічі Всесвітнього економічного форумі у Давосі серед нагальних питань розвитку економіки та сфери зайнятості, зокрема, було визначено 10 професійних умінь та навичок, які будуть необхідні працівникам у 2020 році (рис. 1.)



**Рис.1. Десять професійних умінь та навичок працівників, які будуть потрібні в 2020 році[2]**

Згідно з інформацією - половина навичок пов'язана з умінням спілкуватися з людьми: налагоджувати комунікації, керувати, розуміти, надавати допомогу. А інша половина пов'язана зі розумовими здібностями: умінням швидко міркувати, бачити сутність, творчо підходити до вирішення проблем, генерувати нові проекти та ідеї.

Власне, всі ці навички вже необхідні і зараз, а через кілька років це стане ще помітніше. І висновок дуже простий: акцент світової спільноти все більше зміщується на саму людину, на її вміння, здатність мобільно реагувати на зміни, швидко навчатися

та взаємодіяти з іншими людьми. Таким чином, всі ці здібності людина має накопичувати і розвивати постійно, шляхом безперервної системи навчання, що стає можливим за рахунок доступності нових знань для кожного.

Сучасна четверта індустріальна революція характеризується використанням абсолютно нових винаходів – біотехнологій, штучного інтелекту. Світовий економічний форум назвав Четверту промислову революцію цунамі технологічних досягнень, які трансформують економіку будь-якої країни. Але який вплив це матиме на ринок праці, звідки візьметься робота для всіх тих людей, чию працю замінять сучасні технології. На сьогодні, як в Україні, так і в світі існує гостра проблема зростання безробіття. Якщо до цього додати цифрову революцію – то це може спричинити глобальну катастрофу в сфері зайнятості.

Саме тому однією з характерних тенденцій розвитку соціально-трудових відносин на сучасному етапі є формування нової якості робочої сили та підвищення ролі висококваліфікованої праці у сфері виробництва та послуг.

Наявність висококваліфікованої робочої сили є одним з найважливіших факторів підвищення продуктивності праці, забезпечення випуску конкурентоспроможної продукції, інтеграції України у світове економічне співтовариство. Дедалі більшого значення набувають такі показники, як професіоналізм, компетентність, здатність до отримання знань упродовж життя, рівень корпоративної культури[3].

На міжнародному рівні не втрачають своєї актуальності питання розвитку людини як особистості, навчання протягом життя та місця людини в сучасному світі, де велику частку починає займати штучна праця. Про це зазначалося на науковій зустрічі в Боні (Німеччина) 15 липня 2016 р. у Всесвітній день вмінь молоді, за участю 35 країн, за підтримки UNESCO-UNEVOC «Погляд в майбутнє: Натхнення і розширення можливостей молоді через розвиток навичок».

Нова Стратегія ЮНЕСКО TVET (технічна та професійної освіта і навчання 2016-2021 рр.) зосереджена на трьох пріоритетах: сприяння зайнятості молоді та підприємництва, забезпечення соціальної справедливості і рівності чоловіків і жінок, а також сприяння переходу до зеленої економіки і стійкого суспільства.

В Європейському союзі діють різні програми, що сприяють розвитку працівників протягом життя в різних галузях:

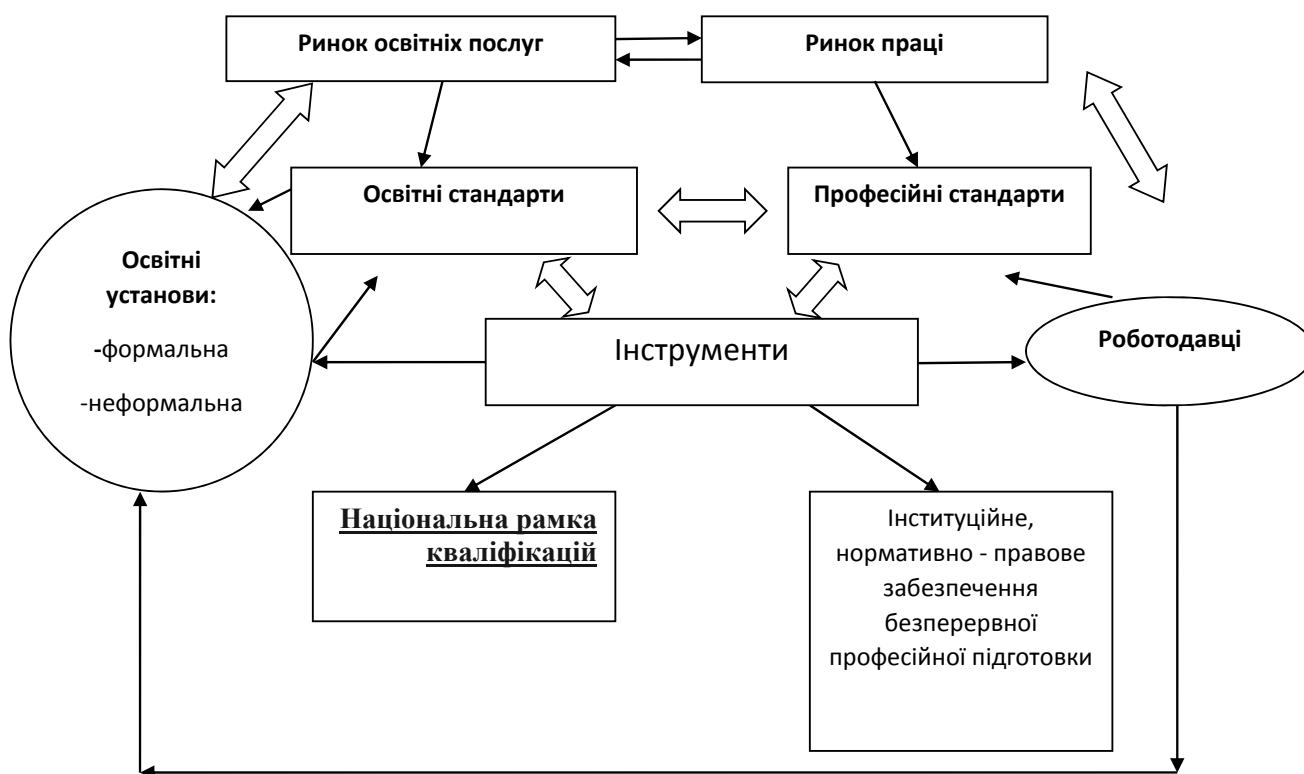
- The Lifelong Learning Programme - була розроблена, щоб дати можливість людям, на будь-якому етапі свого життя, продовжувати навчання, підвищувати свою кваліфікацію самостійно, а також забезпечити розвиток освіти і підготовки кадрів по всій Європі;

- e-Twinning Plus - це потужний стимул для вивчення іноземних мов і покращення рівня використання ІТ-технологій. У рамках програми учні також тренують навички командоутворення та отримують досвід створення спільних проектів;

- програма Erasmus Mundus- це програма співпраці та мобільності у сфері вищої освіти, спрямована на розвиток Європейського Союзу як всесвітнього центру досконалості освітнього процесу.

В Україні також відбувається процес формування інноваційної моделі економіки, у зв'язку з цим була прийнята Національна Рамка кваліфікацій, розроблюються освітні стандарти, менш інтенсивно відбувається розробка професійних стандартів. Разом з тим, у сфері вищої та професійної освіти розробка професійних стандартів вимагає злагодженої взаємодії експертів з освітніх закладів, роботодавців, професійних спілок, волонтерських організацій (рис. 2).

Як видно з рис.2. між освітніми та професійними стандартами має бути тісний взаємозв'язок. Проте в Україні склалася ситуація дисбалансу між знаннями, отриманими під час навчання, та вимогами робочих місць, у зв'язку з цим знання молодого фахівця не відповідають реальним потребам роботодавців.



**Рис.2. Складові елементи системи безперервної професійної підготовки**

Джерело: розроблено автором на основі [4] та [5]

Тому в Україні варто розробити систему, яка б регулювала процес взаємодії освітніх закладів, роботодавців, профспілок, експертів та ін. Наприклад, в Великобританії, Німеччині, США, освітні стандарти розробляються в тісному взаємозв'язку з професійними, залучається широке коло науковців, освітніх працівників, роботодавців, провідних фахівців в різних галузях, за участю профспілкових комітетів та інших експертів.

В Україні, в першу чергу, для налагодження цього механізму необхідно розробити законодавчу базу, яка б регулювала цей процес, зокрема, прийняти Закон України «Про Національну систему кваліфікацій», який би визначав набір національно визнаних вимог, обов'язковий мінімум знань та навичок працівника, систему ліцензування кваліфікації та акредитації тих закладів, які б визначали кваліфікації працівника.

На сьогодні в Україні залишається актуальною концепція «навчання – робота – пенсія», проте в світовій спільноті активно відбувається перехід до концепції безперервного навчання «навчання – робота – навчання – вихід на пенсію - навчання». Такий перехід дасть змогу вирішити низку гострих соціально – економічних та демографічних проблем, а також може слугувати фактором розвитку економічного потенціалу України. Згідно статистичних даних в Україні станом на 2014 рік було зареєстровано 15 % працюючих пенсіонерів (у % до облікової кількості штатних працівників) та 33,1% молоді (осіб, у віці 15-35 років)[6].

В умовах абсолютного старіння населення, відсоток осіб, яким потрібна додаткова освіта, постійно зростає і це обумовлено рядом причин:

- розвиток наукомістких та інтелектуальноємних виробництв різко підвищує вимоги до рівня кваліфікації працівників, стимулюючи їх брати участь у процесах підвищення кваліфікації та перепідготовки;



- інтенсивна зміна потреб ринку праці, з одного боку, веде до вивільнення значної кількості працездатних людей, а з іншого - вимагає нових фахівців. Саме зі сферою освіти дорослих безпосередньо пов'язана можливість перенавчання людей, які втратили роботу і соціальна перспектива отримання ними після відповідної професійної та соціально-психологічної корекції гідно оплачуваних місць роботи.

Таким чином, можна говорити про тенденцію постійного розширення контингенту, що підпадає під визначення «дорослі, які потребують навчання та постійного оновлення знань». Це служить стимулом до розвитку в суспільстві різноманітних напрямків і форм безперервного навчання.

Концепція безперервної освіти передбачає застосування, наряду з традиційними, нових сучасних методів підготовки і навчання кадрів. Серед таких методів, ефективність яких доведена практикою застосування провідних вітчизняних та зарубіжних компаній, особливо слід виділити наступні, як: менеджмент знань, доступ до відкритих джерел на основі розвитку ІКТ, баз сучасних знань, дистанційні курси, різноманітні методи формування сильної корпоративної культури та ін.

Ефективне функціонування й підвищення конкурентоспроможності сучасних підприємств потребує особливої уваги до оновлення і розширення професійних знань працівників, тобто професійного розвитку кадрів. Підготовка, перепідготовка й підвищення кваліфікації персоналу дозволяє вирішувати ключові завдання в межах організації – зростає ефективність праці, включаючи її якість, що відбивається і на самій продукції. Це, в свою чергу, дозволяє досягнути більш високого рівня конкурентоспроможності продукції, підприємств та країни в цілому.

Головною перепорою до якісного розвитку робочої сили та формування системи професійної підготовки є низький рівень оплати праці та відсутність відчутної диференціації між кваліфікованими та некваліфікованими працівниками. В той же час, у світовій практиці існує пряма залежність заробітної плати, рівня освіти та безперервності професійного розвитку працівників. В Україні рівень диференціації заробітної плати працівників за різним рівнем освіти залишається низьким, зокрема, підвищення заробітної плати працівнику, який має повну вищу освіти складає тільки 34,3% від середньої заробітної плати [7], для порівняння, ми спостерігаємо різницю в заробітній платі в країнах світу (рис.3), що більше мотивує отримати вищу освіту та постійно удосконалювати свої знання.

Для цього в Україні необхідно розробити механізм, який би заохочував працівників, які підвищують свою кваліфікацію, здійснюють безперервну професійну підготовку. У зв'язку з цим, для формування якісної системи безперервної професійної підготовки працівників в умовах інноваційної моделі економіки та для розв'язання назрілих проблем в Україні необхідно розробити національну стратегію в сфері безперервної професійної підготовки працівників.

**Висновки.** Отже, для формування сучасної системи безперервної професійної підготовки кадрів в Україні необхідно вжити такі заходи:

- підвищити зацікавленість найманих працівників у якісному рівні своєї професійної підготовки, шляхом створення відповідних стимулів[8];
- вдосконалити законодавче і нормативно-правове підґрунтя запровадження Національної системи кваліфікацій;
- розробити професійні стандарти у відповідності до різних рівнів Національної рамки кваліфікацій, а також різних видів професій;
- забезпечити відповідність змісту освітніх та професійних стандартів (тобто розробка освітніх стандартів з урахуванням професійних) [9];
- запровадити систему економічних стимулів як для роботодавців, так і найманих працівників щодо налагодження безперервного навчання.

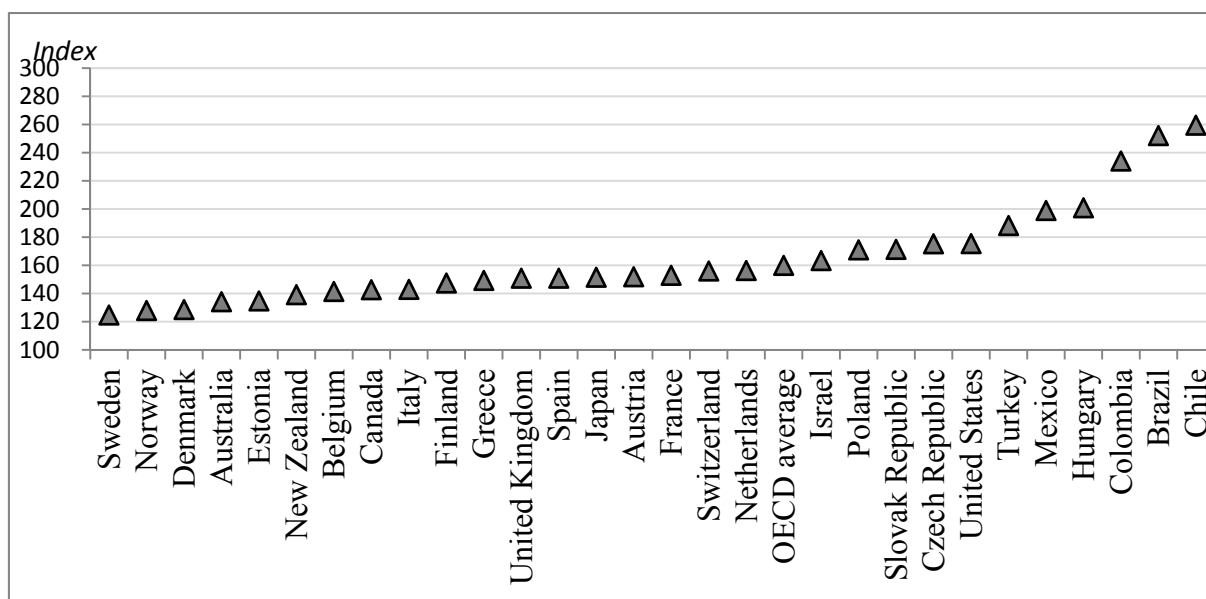


Рис.3 Залежність заробітної плати працівників від рівня освіти (за 2013 р.)[7]

Вищезазначене обумовлює актуальність подальших розробок за цією проблематикою.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Фокин С. Конкурентоспособность стран мира / С. Фокин [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://geopub.narod.ru/student/fokin/2/4htm>
2. Десять професійних умінь та навичок працівників, які будуть потрібні в 2020 році [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.edustandart.ru/kakie-professionalnye-navyki-budut-vostrebovany-v-2020-godu/>
3. Про схвалення Концепції розвитку системи підвищення кваліфікації працівників на період до 2010 року <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/158-2006-p>
4. Левченко О.М. Економіка знань: управління розвитком людських ресурсів Великобританії. – К.: Видавничий дім „Корпорація”, 2005. – 292 с.
5. Левченко О.М. Професіональний потенціал: регуляторні механізми інноваційного розвитку. Монографія. – Кіровоград: КОД, 2009. – 375 с.
6. Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
7. Levchenko, O. M. Higher education as a factor of human capital development / O. M. Levchenko, I. O. Tsarenko // International Scientific-Practical Conference Modern Transformation of Economics and Management in the Era of Globalization: Conference Proceedings. January 29, 2016. - Klaipeda, 2016 - p. 175-179.
8. Яцун О.В. Трансформація підходів до регулювання професійного розвитку фахівців як чинник підвищення їх конкурентоспроможності на ринку праці. Інноваційний вимір розвитку вищої освіти України: сучасні реалії та перспективи : [колективна монографія]. / За заг. ред. д.е.н., проф. О.М. Левченка - / Кіровоград: Ексклюзив - Систем, 2015. — Ч. I. — 580 с.
9. Горпинченко О.В. Система підготовки кадрів: світовий досвід та тенденції розвитку в Україні / Науковий вісник Ужгородського національного університету. - Серія «Міжнародні економічні відносини та світове господарство», вип. 8. Ч.1.- Ужгород: УНУ.- С.45-49.