

katehoriy "dilova aktyvnist' pidpryyemstva" i "rynkova aktyvnist' pidpryyemstva" / A. M. Turylo, O. A. Zinchenko, I. S. Vcherashnya // Marketynh i menedzhment innovatsiy. – 2011. – # 1. – S. 82-85.

18. Turylo A. M. Teoretyko-metodychni pidkhody do vyznachennya ponyattya "ekonomichna aktyvnist' pidpryyemstva" / A. M. Turylo, I. S. Vcherashnya // Finansy Ukrayiny. – 2011. – # 10. – S. 79-84.

19. Khelfert Э. Tekhnika fynansovoho analyza / per. s anhl. pod red. L. P. Vel'ikh. – 10-e yzd. – SPb.: Pyter, 2003. – 640 s.

Рецензент: Янковий О.Г., д.е.н., професор, зав. кафедри економіки підприємства та організації підприємницької діяльності Одеського національного економічного університету

20.03.2017

УДК 377.3:331

Гемма Марина

ОСНОВНІ НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНОГО МЕХАНІЗМУ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ ПЕРСОНАЛУ НА ВИРОБНИЦТВІ

Розглянуто основні проблеми в Україні, що нині ускладнюють організацію підприємствами професійного навчання персоналу на виробництві. Для вирішення вищезазначених проблем і виконання поставлених завдань автором обгрунтовано основні напрями вдосконалення організаційно-економічного механізму професійного навчання персоналу на виробництві (нормативно-правові, фінансово-економічні, організаційні, навчально-методичні).

Ключові слова: професійне навчання персоналу на виробництві; організаційно-економічний механізм, якість навчання.

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ УСОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО МЕХАНИЗМА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА НА ПРОИЗВОДСТВЕ

Рассмотрены основные проблемы в Украине, которые ныне усложняют организацию предприятиями профессионального обучения персонала на производстве. Для решения вышеуказанных проблем и выполнения поставленных заданий автором обоснованы основные направления усовершенствования организационно-экономического механизма профессионального обучения персонала на производстве (нормативно-правовые, финансово-экономические, организационные, учебно-методические).

Ключевые слова: профессиональное обучение персонала на производстве, организационно-экономический механизм, качество обучения.

THE MAIN STAGES OF IMPROVEMENT OF ORGANIZATIONAL AND ECONOMIC MECHANISMS OF VOCATIONAL ON-THE-JOB STAFF TRAINING

The main problems in Ukraine, which now complicate the organization of vocational on-the-job staff training at enterprises, are considered. In order to put the axe in the helve the author substantiated the main stages of improvement of organizational and economic mechanisms of vocational on-the-job staff training (legal, financial, economic, organizational, methodical).

Keywords: vocational on-the-job staff training, organizational and economic mechanisms, quality of education.

Вступ. На рівні державного управління, на корпоративному рівні та масовій свідомості сформувалось розуміння того, що якісний людський капітал – основний чинник забезпечення безпеки країни,

зростання конкурентоспроможності підприємств та підвищення матеріального добробуту працівників. Необхідність прогресивного розвитку держави потребує переоцінки провідних напрямів регуляторного впливу на економіку, першочергового значення серед яких набуває підвищення конкурентоспроможності національної робочої сили на основі її безперервного професійного розвитку.

Існує ціла низка проблем розвитку системи професійного навчання персоналу на виробництві, для вирішення яких потрібне значне матеріальне забезпечення з боку держави, а також якісної системи підготовки з боку підприємства, забезпечення мотивації працівників до вкладання коштів у власну професійну підготовку шляхом проведення ефективної державної політики у сфері оплати праці, забезпечення реалізації інноваційних методів професійного навчання.

Основним напрямом сприяння формуванню системи безперервного професійного розвитку є створення нормативних, організаційних і економічних умов для безперервного забезпечення висококваліфікованими працівниками потреб сучасного виробництва. Таким чином, нині важливо розробити ефективний механізм організації системи професійного навчання персоналу на виробництві.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Різними аспектами питання професійного розвитку персоналу і розвитку системи професійної освіти приділяли увагу багато як зарубіжних, так і вітчизняних учених: С. Батишев, О. Баранова, Л. Герганов, В. Савченко, Г. Щекін, Д. Богиня, І. Бондар, М. Семикіна, М. Дрозач, І. Заюков, Н. Ничкало, В. Радкевич та ін. Значний внесок у розробку теоретичних і методичних основ формування попиту на освітні послуги внесли роботи Л.Я. Баранової, І. К. Белявського, А.П. Егоршіна, П.С. Зав'ялова, Дж.М. Кейнса, К. Р. Макконнелла, А. Маршалла та інших.

У своїх роботах вчені розглядали питання визначення цілей, організації навчання на виробництві, складових цього процесу, циклів навчання, форм, методів, способів здійснення тощо. Роботи цих дослідників сприяли вирішенню ряду завдань, пов'язаних з формуванням механізму розвитку системи освіти в умовах ринкової економіки. Однак багато сторін цієї важливої проблеми вивчені ще недостатньо, що стримує підвищення ефективності реалізації програм

розвитку профосвіти як складової системи освіти в цілому у відповідності з закономірностями розвитку та вимогами сучасного виробництва.

Не повною мірою висвітлені теоретичні та методичні питання формування організаційно-економічного механізму професійного навчання працівників на виробництві.

Постановка завдання. Мета статі — обґрунтувати напрями вдосконалення організаційно-економічного механізму професійного навчання персоналу на виробництві.

Результати дослідження. Сучасна економіка України переживає важкий період системних змін, який супроводжується наростанням негативних тенденцій у соціальній сфері, погіршенням умов життя населення, різким посиленням диференціації доходів, кризою суспільно-політичної системи. Зростання безробіття, масова бідність і падіння реальних доходів призводять до зростання соціальної напруженості в суспільстві, ускладнюють вихід національної економіки країни з кризи. У зв'язку з цим виявлення особливостей і механізму впливу соціальних факторів (в тому числі професійного навчання) на зростання національної економіки має важливе теоретичне та практичне значення в сучасних умовах реформування економіки в нашій країні.

Соціальні фактори економічного зростання тією чи іншою мірою розглядалися економістами класичної та марксистської шкіл, представниками маржиналізму. У першій чверті ХХ ст. починається глибоке дослідження факторів і закономірностей економічного зростання. Побудовою математичних моделей, що враховують внесок кожного фактора, займалися П. Дуглас [1], Є. Домар [2], К. Кобб, Р. Солоу [3], П. Ромер [4], Р. Харрод, Й. Шумпетер [5].

Безпосередня залежність темпів економічного зростання від освіти підтверджується статистичними дослідженнями. Так, Р. Барро (1997) здійснив подібне дослідження шляхом проведення панельного аналізу на основі спостережень із 100 країн протягом 1965-1995. У відповідності до його висновків, темп економічного зростання позитивно пов'язаний з кількістю років, проведених особами в середній та вищій школах. Якість навчання, яка виражена в оцінках тестування, також позитивно корелює з безперервним зростанням. Ефект від якості навчання більш важливий, ніж кількість років

навчання [6, с. 16].

Позитивна кореляція між навчанням та економічним зростанням виявлена і іншими вченими, таким як М. Шпігель, Х. Сала-і-Мартін.

Стан справ у системі професійної освіти, темпи та глибина її перетворень повинні повністю відповідати потребам особистості, суспільства та економіки. Однак на даний момент існує ціла низка проблем розвитку системи професійного навчання персоналу на виробництві в Україні.

Дослідження основних проблем в Україні, що нині ускладнюють організацію підприємствами професійного навчання кадрів на виробництві, дозволило автору зробити наступні висновки відносно чинників, які гальмують розвиток професійного навчання на виробництві:

- Економічна криза в Україні в 2008-2009 рр., економічна рецесія 2012-2014 рр. та сучасні воєнні дії на сході країни. Стагнація професійного навчання персоналу на виробництві стала однією з причин того, що Україна в 2008-2009 рр. так гостро відчула наслідки економічної кризи, оскільки ця стагнація сприяла збереженню застарілої техніки і технологічної бази на підприємствах, гальмувала розвиток інноваційної системи [7, с. 324]. Рівень охоплення професійного навчання знизився та склав в цілому в 2009 р. - 10,2 %, в 2010 р. - 10,6 % [8]. Економічне зростання в 2011 р. спричинило подальше збільшення обсягів професійного навчання. Однак обсяги навчання персоналу на виробництві в 2014 р. досягли рівня - 11,2 % (підготовка та перепідготовка - 1,8 %, підвищення кваліфікації - 9,4 %), що засвідчує негативні тенденції щодо відтворення людського капіталу на виробництві [8].

- Низький рівень матеріально-технічного, кадрового і навчально-методичного забезпечення цього виду навчання (незадовільний стан модернізації матеріально-технічної бази навчальних закладів);

- Складна, тривала і витратна процедура отримання дозволів на проведення навчання працівників на виробництві, що вимагає від роботодавців значних затрат часу та коштів. Ліцензійна експертиза фактичного стану кадрового, навчально-методичного, матеріально-технічного, інформаційного забезпечення навчальних закладів

підприємств проводиться відповідно до вимог нормативних актів щодо ліцензійних умов провадження освітньої діяльності закладів освіти. Як свідчить практика, для підприємств є досить складними умови ліцензування провадження освітньої діяльності закладів освіти, затверджені постановою КМУ від 30.12.2015 р. Цей порядок передбачає підготовку значного обсягу документації для ліцензування за кожною професією, достатньо тривалий термін процедури ліцензування (до одного року) та плату за ліцензування [9].

- Недостатня мотивація працівників до професійного навчання та кар'єрного зростання - проблема, що гальмує не тільки розвиток системи професійного навчання кадрів на виробництві, але й особистий розвиток працівників, що негативно впливає як на конкурентоспроможність окремого працівника, так і підприємства в цілому. Відсутність безпосереднього зв'язку між трудовим внеском і винагородою за працю суттєво знижує мотиваційні настанови працюючих щодо набуття нових та розвитку сформованих компетенцій. Сучасна молодь зовсім не мотивована до професійного навчання та кар'єрного зростання з робітничих професій.

- Обмеженість фінансування витрат на проведення професійного навчання на виробництві з боку підприємств. Приватний бізнес, зосереджений на вирішенні короткострокових завдань, витрати на підготовку працівників брати не готовий.

Результати обстеження показали, що політика роботодавців у сфері фінансування професійного навчання персоналу на виробництві на теперішній час ще не спрямована на розвиток людських ресурсів (табл. 1).

Таблиця 1

Середньомісячні витрати на професійне навчання одного працівника в Україні [12]

	2001 р.		2006 р.		2010 р.		2014 р.	
	грн.	%	грн.	%	грн.	%	грн.	%
Загальна сума витрат на 1-го працівника	553,68	100	1691,98	100	3754,00	100	5297,00	100
в т.ч. витрати на професійне навчання	1,66	0,3	3,38	0,2	7,51	0,2	6	0,1

За даними вибіркових обстежень витрат на робочу силу, проведених Держкомстатом України, в останні роки спостерігається негативна тенденція у фінансуванні підприємствами професійного навчання працівників: частка витрат на оплату навчання, яка і так була надзвичайно низькою, зменшилась з 0,3 до 0,1 %.

Найнижча сума середньомісячних витрат на професійне навчання на одного працівника - 2-3 грн. - на маленьких підприємствах/організаціях, зі збільшенням чисельності штатних працівників - зростають і витрати на професійне навчання. Так, на підприємствах з чисельністю 1000 і більше працівників ці витрати складають 10 грн. (табл. 2).

Таблиця 2

Середньомісячні витрати на професійне навчання одного штатного працівника у 2014 р. в залежності від чисельності працівників підприємства [12]

	10-49 працівників		50-249 працівників		250-499 працівників		500-999 працівників		1000 і більше працівників	
	грн.	%	грн.	%	грн.	%	грн.	%	грн.	%
Загальна сума витрат на одного працівника	3756	100	4596	100	4997	100	5310	100	6644	100
Витрати на професійне навчання	2	0,053	3	6,57	6	0,12	9	0,169	10	0,15

Побоювання втрати коштів роботодавців, затрачених на професійне навчання працівників, спостерігається внаслідок плинності кадрів, переманювання висококваліфікованих працівників конкурентами та надання переваги залученню кваліфікованих працівників з підприємств-конкурентів. В сучасних умовах витрати на навчання настільки недостатні, що вони не в змозі впливати на розвиток виробництва, сприяти переходу країни до інноваційно-інвестиційної моделі.

- недостатній рівень використання сучасних технологій професійного навчання.

- необхідність розроблення економічної складової розвитку системи професійної освіти, сучасної методики розрахунку складових

витрат підготовки кваліфікованих робітників у професійно-технічних навчальних закладах.

- корупційні дії з боку всіх зацікавлених учасників навчального процесу, корупційні правопорушення в сфері професійного навчання. Корупція у будь-якій сфері життя суспільства - асоціальне, аморальне та протиправне явище. В той же час, відповідно до опитувань, більше половини населення України (51,1 % опитаних) ставиться до корупції як до ринкового механізму для вирішення власних проблем, не вбачаючи в цьому нічого поганого; більше 60 % - бере активну участь в корупційних діях, і лише близько 36 % населення України готові протидіяти корупції. Цей досвід формує толерантне ставлення громадян до корупції [10].

- проблема омолодження персоналу підприємств. На теперішній час кістяк трудових колективів складають люди передпенсійного та пенсійного віку. Але настане час, і вони підуть. Змінити їх практично нікому. Молоді працівники в дефіциті. Тому потрібно поступове омолодження персоналу підприємств. Відзначимо, що сформована ситуація — результат багаторічної кадрової політики держави, вірніше її відсутності. Негативний імідж праці промислового робітника в країні формувалася давно. Тепер на ринку праці легше знайти 10 мерчендайзерів, ніж одного кваліфікованого токаря.

- проблема адаптації навчальних планів та програм до умов навчання працівників без відриву від виробництва. На сьогоднішній день в Україні програми є загальнообов'язковими як для професійно-технічних навчальних закладів, так і для навчальних структур на підприємствах, а отже всі мають виконувати встановлені вимоги. Існуюча нормативно-правова та методологічна база професійного навчання персоналу зорієнтована на особливості первинного професійного навчання молоді у професійно-технічних навчальних закладах та не може ефективно застосовуватись для професійного навчання, підвищення кваліфікації працівників на виробництві. В умовах функціонування підприємства процес навчання не можна виокремити з процесу загальної виробничої діяльності та немає можливості приділити професійному навчанню весь робочий час працівника, оскільки він має виконувати відповідні функціональні обов'язки в повному обсязі. Наприклад, згідно державному стандарту професійно-технічної освіти за професією «газорізальник»

(кваліфікація – 4 р.) теоретична підготовка складає 230 год., професійна практична – 323 год., тобто якщо приділяти навчанню 2-3 год. на день, то весь процес навчання займе 184 дні, що важко уявити.

Збереження існуючих негативних тенденцій у сфері професійного навчання персоналу на виробництві може призвести до поглиблення кадрової кризи, яка є однією з дуже небезпечних загроз для реального сектора економіки України.

Для вирішення вищезазначених проблем і виконання поставлених завдань автором пропонуються наступні напрями вдосконалення організаційно-економічного механізму професійного навчання персоналу на виробництві (рис. 1).

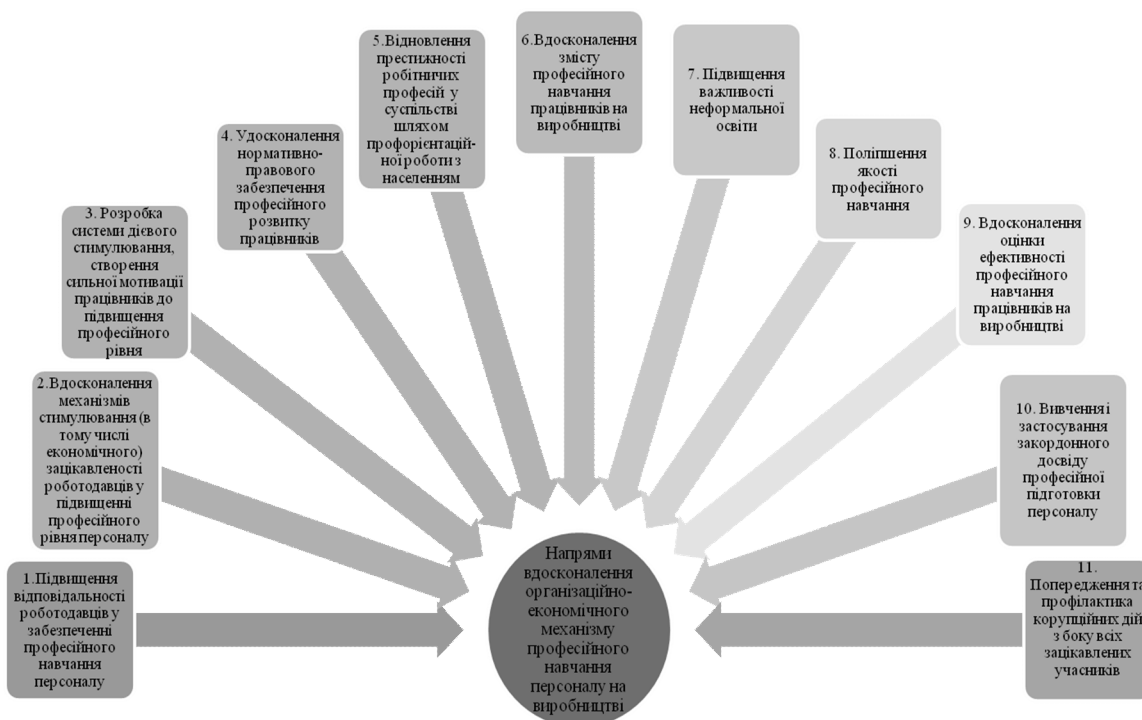


Рис. 1. Напрями вдосконалення організаційно-економічного механізму професійного навчання персоналу на виробництві

1. Підвищення відповідальності роботодавців у забезпеченні професійного навчання персоналу:

- Внести зміни до пункту першого Статті 4. Діяльність роботодавців у сфері професійного розвитку працівників ЗУ «Про професійний розвиток працівників» [11], виклавши зміни в наступній

редакції: «обов'язкове забезпечення підвищення кваліфікації працівників безпосередньо у роботодавця або в навчальних закладах не рідше ніж один раз на п'ять років».

2. Вдосконалення механізмів стимулювання (в тому числі економічного) зацікавленості роботодавців у підвищенні професійного рівня персоналу:

- Організувати проведення науково-дослідних робіт з питань підготовки персоналу на виробництві з метою підготовки пропозицій щодо удосконалення цього напрямку діяльності підприємств.

- Забезпечувати вивчення, узагальнення та поширення досвіду роботи закордонних підприємств з питань професійного навчання персоналу на виробництві та його адаптації до умов

- господарювання вітчизняних підприємств, зокрема дуальної системи підготовки (теорія і практика, практика на виробництві).

- Для залучення роботодавців до участі у виробничому навчанні використовувати такі механізми: державні дотації на навчання на робочому місці; податкові пільги підприємствам; державні субсидії роботодавцям, що створюють додаткові навчальні місця для виробничого навчання і навчання на робочому місці; створення різних фондів навчання персоналу.

3. Розробка системи дієвого стимулювання, створення сильної мотивації працівників до підвищення професійного рівня:

- Навчання має враховувати психологічні, особистісні, соціально-економічні та інші особливості працівників, що передбачає проведення роботи з профорієнтації та професійної переорієнтації.

- Підвищити оволодіння персоналом ресурсів інформаційних технологій і телекомунікації, іноземними мовами (іншомовна компетентність розглядається як фактор конкурентоспроможності кваліфікованих працівників на ринку праці).

- Роботодавці мають запровадити систему безперервного навчання з метою навчити працівників постійно вдосконалюватися, бути конкурентоспроможними на ринку праці, оскільки технології та професійні знання застарівають.

- Стимулювати бажання працівників підвищувати свій освітній рівень за допомогою часткової або повної оплати освітніх програм, за якими вони хотіли б навчатися. Необхідно постійно проводити семінари з підвищення кваліфікації за професійними та спеціальними

програмами.

4. Удосконалення нормативно-правового забезпечення професійного розвитку працівників:

- Враховуючи особливості професійного навчання персоналу на виробництві, переглянути процедуру повторного ліцензування освітньої діяльності підприємств при дотриманні певних вимог, зробити її простішою та більш дешевою.

- Вдосконалити методичні рекомендації (методику) розрахунку вартості підготовки кваліфікованих працівників на виробництві за статтями витрат.

- З метою раціоналізації процесу професійного розвитку розширити права підприємств щодо корегування тривалості періоду теоретичного навчання працівників. Процес навчання має бути раціонально поєднаний із виробничим процесом, який має пріоритетне значення при складанні навчальних програм.

Ефективність і якість сьогодні є ключовими параметрами, що визначають суспільно-економічну значимість сфери освіти. Разом з тим, існуюча в даний час система оцінки якості освіти формується і функціонує незалежно від обсягів фінансування. Необхідне вдосконалення механізму фінансування освіти, який дозволив би витратити гроші на установи соціальної сфери таким чином, щоб розмір бюджетних витрат прямо залежав від кінцевого результату діяльності кожної установи. Це також дало б право професійним навчальним закладам, незалежно від форми власності, надавати освітні послуги за державними освітніми грантами не тільки від наявності відповідних ліцензійних вимог матеріальної бази і викладацького складу, а й в залежності від якості підготовки працівників.

5. Відновлення престижності робітничих професій у суспільстві шляхом профорієнтаційної роботи з населенням (в загальноосвітніх школах та інш.).

Професійна орієнтація спрямована на досягнення збалансованості між професійними інтересами та можливостями людини і потребами суспільства в конкретних видах трудової діяльності. Визначення придатності людини до тієї чи іншої професії є вигідним у соціальному та економічному плані як працівнику, так і державі, та є, зрештою, необхідною вимогою ефективною зайнятості

населення.

Однак, піднімаючи престиж робітничої професії, треба і підвищувати заробітну плату, щоб не готувати кадри тільки для Євросоюзу.

Якщо за кордоном спостерігається соціальний буфер – спочатку професійна освіта, а потім вища, то в нашій країні батьки відправляють дітей після школи в більшості за вищою освітою. Роботодавцям слід розвертати широкомасштабну роботу профорієнтації зі школярами, їх батьками. Повинна проводитися робота щодо стимулювання вибору молодими людьми гостро дефіцитних робочих професій.

6. Вдосконалення змісту професійного навчання працівників на виробництві:

- Розроблення професійних стандартів і механізмів сертифікації працівників, котрі б відповідали сучасному розвитку виробництва і міжнародним стандартам. Ця робота в Україні поки лише почалася, і стандарти є лише для невеликої кількості професій. Але створення освітніх стандартів у більшості випадків потребує участі роботодавців. Однак сьогодні роботодавці не дуже довіряють офіційній освіті і в багатьох випадках вважають за краще самостійно довчати працівників до потрібного їм рівня.

- Постійне оновлення та впровадження державних стандартів професійно-технічної освіти з професій широких кваліфікацій.

- Оновлення та затвердження оптимального переліку професій з підготовки кваліфікованих робітників (скорочення їх кількості на основі інтеграції); практика показує, що роботодавець віддає перевагу фахівцям, які можуть швидко переключатися на різні види діяльності.

- Впровадження корпоративних стандартів з конкретних професій нового покоління.

- Удосконалення навчальних програм, їх спрямованості на розв'язання прикладних завдань підприємств, диференціювання навчальних програм та навчальних планів для тих, хто навчається у професійно-технічних навчальних закладах, та зайнятого населення. Так, при досить тривалих термінах навчання програмами передбачено отримання низького кваліфікаційного розряду лише за однією (окремою) професією. Виходом у даній ситуації може бути тільки розробка та узгодження на регіональному рівні гнучких навчальних

програм для навчання дорослих, адаптованих до потреб конкретного виробництва.

- Впровадження інноваційних освітніх технологій, нових форм і методів професійної підготовки, удосконалення системи підготовки й підвищення кваліфікації педагогічних працівників відповідно до потреб сучасного виробництва.

- Дотримання принципу диференціації змісту, форм і методів навчання, який передбачає вибір останніх з урахуванням індивідуальних освітніх потреб слухача щодо отримання саме тих знань, яких йому не вистачає, а також визначених цілей. Для цього в індивідуальній програмі мають бути враховані як знання і досвід слухача, так визначені організаційні форми і методи, які дозволять освоїти зміст навчання в повному обсязі.

- Розробка підручників нового покоління. Багато незрівнянних радянських підручників, які можна в принципі використовувати в навчання, однак вони не враховують нові досягнення в техніці, технології.

7. Підвищення важливості неформальної освіти.

Необхідно в масштабах кожного підприємства та країни загалом проаналізувати діяльність сформованої сфери нетрадиційних видів і форм освітньої діяльності дорослих. Це дозволить виявити специфіку неформальної пізнавальної й навчальної діяльності різного контингенту дорослих, мотиваційні особливості й механізми самоорганізації цієї діяльності.

В нашій країні працівники морського флоту, наприклад, з досвідом роботи більше двадцяти років і маючи документи про професійно-технічну освіту ще радянських часів повинні навчатися заново, щоб підтвердити свою кваліфікацію раз на п'ять років. Слід законодавчо передбачити підтвердження особою, яка не має відповідних морських документів про кваліфікацію, знань, умінь і навичок з професії на підставі наявного досвіду. З цією метою треба, щоб діяли незалежні кваліфікаційні комісії.

8. Поліпшення якості професійного навчання.

Заходи, які має вжити держава для поліпшення якості підготовки персоналу на виробництві:

- контроль за діяльністю навчальних закладів (факт проведення занять, факт проведення практики і виробничого навчання, посилення

вихідного контролю підготовки, контролю відвідування);

- створення рівних єдиних умов для діяльності, формування технічних і організаційних вимог з подальшою гарантією їх виконання всіма учасниками;

- посилення мовної підготовки.

9. Вдосконалення оцінки ефективності професійного навчання працівників на виробництві:

– Розробити і апробувати методика розрахунку ефективності навчання персоналу підприємств, включаючи типові нормативи чисельності й опис функцій співробітників служб, що займаються організацією навчання.

10. Вивчення і застосування закордонного досвіду професійної підготовки персоналу.

Японський стиль управління в деяких рисах близький до українського світогляду, до традицій сприйняття співробітниками компанії як великої родини. Тому цілком можливо перейняти і з успіхом використовувати багато з досвіду японських компаній («гуртки якості», система ротації, метод PDCA (Plan (планування), D - Do (виконання), C - Check (перевірка), A - Act (результат)), отримуючи дуже значимі як в організаційному, так і в соціальному плані результати. Аналізую японський досвід управління професійною компетентністю персоналу можна зробити висновок, що основним завданням японської системи професійної підготовки та навчання персоналу є перетворення «знання окремого працівника в знання всієї організації».

В основі організації професійної підготовки та навчання персоналу на виробництві в Україні слід пам'ятати три головні принципи багатьох американських компаній:

- безперервність професійної підготовки та навчання персоналу прискорюють темпи розвитку, модернізації техніки і технології;

- практична спрямованість професійної підготовки та навчання персоналу;

- використання переважно активних методів навчання персоналу.

Якщо їх застосовувати в українській практиці, то вони здатні справити позитивний вплив на розвиток компаній і підприємств.

Для сучасної України важливим і актуальним завданням виступає врахування світового досвіду тих змін, що мають місце в освіті. Вивчення особливостей реформування освіти в різних країнах необхідно не для того, щоб їх копіювати. Важливо не повторювати їх помилок, і дуже виважено, без крайнощів здійснювати перетворення в такій сфері, як освіта.

11. Попередження та профілактика корупційних дій з боку всіх зацікавлених учасників:

- Посилення відповідальності за корупційні правопорушення (провокації хабарів, створення телефону довіри, збір інформації про корупційні правопорушення в Інтернет, відеозапис, контроль листування).

Найкращим способом боротьби з корупцією на персональному рівні є знання. Саме знання - на думку комісара ЄС з питань освіти, культури, багатомовності та молоді А. Вассіліу - є ключем для виходу з кризи та створення сталої соціально-орієнтованої ринкової економіки. Чим більше людина знатиме законодавство, механізми вирішення певного питання, тим більше вона буде захищеною від корупції. У виграші опиняться всі: і громадяни України, і українські навчальні заклади, і Україна.

Висновки. Таким чином, реалізація наведених заходів щодо розвитку системи освіти дорослих надасть змогу розвивати систему освіти України у відповідності до вимог часу, може стати однією з передумов становлення пріоритетності в державній політиці неперервної освіти, а також підвищення ефективності формування людського капіталу України. У період глибокої економічної і політичної кризи в Україні залишається ще чимало невирішених питань щодо розроблення та впровадження дієвого організаційно-економічного механізму професійного навчання працівників на виробництві, що й зумовлює доцільність подальших досліджень у цій сфері.

Література

1. Cobb C., Douglas P. A Theory of Production. The American Economic Review, 1928, vol. 18, no 1, pp. 139-165. Available at: <http://www.jstor.org/stable/1811556> (Accessed 24 August 2010)
2. Domar E.D. Essays in the Theory of Economic Growth.

Westport, Conn.: Greenwood Press, 1982. – 282 p.

3. Solow R.M. Growth theory: an exposition. New York [u.a.]: Oxford Univ. Press, 2000, 190 p.

4. Romer P.M. Endogenous Technological Change. The Journal of Political Economy, 1990, vol. 98, no. 5, Part 2: The Problem of Development: A Conference of the Institute for the Study of Free Enterprise Systems (Oct., 1990), pp. 71-102. Available at: <http://www.jstor.org/stable/2937632> (Accessed 7 December 2010).

5. Schumpeter J.A. The Theory of Economic Development: An Inquiry Into Profits, Capital, Credit, Interest, and the Business Cycle (Social Science Classics Series). New Brunswick, New Jersey, U.S.A.: Transactions Publishers, 1983, 320 p.

6. Barro R. J. Human capital and growth//The American economic review, VOL 91 NO. 2. – May, 2001. – P. 16

7. Савченко В. А. Розвиток персоналу: підручник/ В. А. Савченко. – 2-ге вид., перероб. і доп. – К.: КНЕУ, 2015. – 505 с.

8. Державна служба статистики України (2017), Статистичний збірник «Праця України», режим доступу: http://ukrstat.org/uk/druk/publicat/kat_u/publ11_u.htm. (Дата звернення 23 січня 2017 р.).

9. Верховна Рада України (2015), Постанова «Про затвердження Ліцензійних умов провадження освітньої діяльності закладів освіти», режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1187-2015-п> (Дата звернення 23 січня 2017 р.).

10. Офіційний веб-сайт Міністерства юстиції України/ "Звіт за результатами дослідження “Корупція та корупційні ризики в державних адміністративних органах: громадська думка населення України, підприємців, експертів”, режим доступу в Інтернеті: <http://minjust.gov.ua/21891>. Дата звернення - 16.10.2014.

11. Верховна Рада України (2012), Закон України "Про професійний розвиток працівників", режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/4312-17> (Дата звернення 23 січня 2017 р.).

12. Витрати на робочу силу за 2014 р.: статистичний бюлетень, режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/> (Дата звернення 23 січня 2017 р.).

7. Savchenko V. A. Rozvytok personalu: pidruchnyk/ V. A. Savchenko. – 2-he vyd., pererob. i dop. – K.: KNEU, 2015. – 505 s.

8. Derzhavna sluzhba statystyky Ukrayiny (2017), Statystychnyy zbirnyk «Pratsya Ukrayiny», rezhym dostupu: http://ukrstat.org/uk/druk/publicat/kat_u/publ11_u.htm. (Data zvernennya 23 sichnya 2017 r.).

9. Verkhovna Rada Ukrayiny (2015), Postanova «Pro zatverdzhennya Litsenziynykh umov provadzhennya osvith'oyi diyal'nosti zakladiv osvity», rezhym dostupu: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1187-2015-p> (Data zvernennya 23 sichnya 2017 r.).

10. Ofitsiynyy veb-sayt Ministerstva yustytitsiyi Ukrayiny/ "Zvit za rezul'tatamy doslidzhennya “Koruptsiya ta koruptsiyni ryzyky v derzhavnykh administratyvnykh orhanakh: hromads'ka dumka naseleennya Ukrayiny, pidpryyemtsiv, ekspertiv”, rezhym dostupu v Interneti: <http://minjust.gov.ua/21891>. Data zvernennya - 16.10.2014.

11. Verkhovna Rada Ukrayiny (2012), Zakon Ukrayiny "Pro profesiynny rozvytok pratsivnykiv", rezhym dostupu: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/4312-17> (Data zvernennya 23 sichnya 2017 r.).

12. Vytraty na robochu sylu za 2014 r.: statystychnyy byuleten', rezhym dostupu: <http://www.ukrstat.gov.ua/> (Data zvernennya 23 sichnya 2017 r.).

***Рецензент:** Никифорова В. Г., д.е.н, професор, завідувачий кафедрою управління персоналом та економіки праці Одеського національного економічного університету*

20.03.2017