

Маркова Н. С.

кандидат економічних наук, доцент

Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця

ЛАНЦЮГ СТАЛОГО ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПРАЦІВНИКІВ У ВИМІРІ СТАТИСТИЧНИХ ПОКАЗНИКІВ

Сучасні уявлення про професійне навчання вже давно не обмежуються отриманням диплому про середню або вищу освіту, що все життя виступає гарантом працевлаштування, а передбачають здійснення постійної активності з боку суб'єктів навчання. Перспективні напрями професійного навчання працівників промисловості лежать в основі системних уявлень про сферу трудових відносин на підприємстві та переформатування концептуальних положень освіти, в тому числі післядипломної, що передбачено Стратегією сталого розвитку «Україна-2020» в частині реформи освіти в межах реалізації вектору руху «Відповідальність і соціальна справедливість». Стратегія орієнтована на проведення структурних реформ, за рахунок яких відбудеться підвищення стандартів життя населення, що підтверджує її акцент на сталий розвиток. В цьому руслі активізуються процеси переформатування професійного навчання з акцентом на постійне та самостійне навчання, що відповідає використуваній у всьому прогресивному світі концепції навчання протягом життя (lifelong learning).

Підґрунтям системних уявлень про сталий професійний розвиток працівників виступають праці класиків концепції сталого економічного розвитку: Г. Брутдтланд, Р. Кейтс, Т. Перріс, Дж. Хулс. Аспект професійного розвитку персоналу є предметом дослідження як зарубіжних, так і вітчизняних вчених, серед яких поважне місце в плеяді українських науковців посідають такі: Грішнова О. А., Колот А. М., Назарова Г. В., Никифоренко В. Г., Савченко В. А., Петрова Т. П., Семикіна М. В., Шаульська Л. В., Ястремська О. М. Фундаментальне підґрунтя, що створено вітчизняною наукою в площині

професійного розвитку персоналу, є вкрай корисним для сучасної теорії та господарської практики України. Означені аспекти обумовлюють вивчення професійного розвитку працівників в умовах сталого розвитку економіки країни, що породжує виникнення об'єктивної необхідності у розгляді такого нового для вітчизняної науки та практики поняття, як сталий професійний розвиток працівників, причому з точки зору ланцюга його створення. З теоретичної точки зору цікавим виступає вивчення того, в якій послідовності відбувається досягнення сталості професійного розвитку, з практичної – можливості, що воно надає для окремих працівників, господарюючих суб'єктів та макросистеми в цілому. Питання особливостей освітнього процесу, його державного фінансування в Україні слід здійснити порівняно з досвідом інших країн – як більш успішних, так і тих, які отримали менші, ніж Україна, позиції в рейтингу за індексом людського розвитку (ІЛР).

Стосовно термінології, варто нагадати, що авторська позиція сталого професійного розвитку працівників полягає в тому, що це процес встановлення балансу між потребами підприємства й окремого працівника у професійному розвитку з врахуванням стратегічних інтересів кожного. В традиційному розумінні сталий розвиток включає такі складові, як суспільство, економіку та навколишнє середовище. В межах дослідження сталого професійного розвитку його складові акумульовані в: зовнішньому середовищі (навколишнє середовище); колективі працівників підприємства (суспільство); економіці підприємства (економіка). Означений теоретичний базис виступає підґрунтям для виявлення та вивчення можливостей, що надає сталий професійний розвиток працівників на трьох рівнях управління – мікро-, мезо- та макрорівні [2, 3].

Щодо визначення ланцюга, то, наприклад, тлумачний словник Ожегова, визначає його як: суцільний ряд, сукупність чого-небудь; послідовне сполучення елементів, за якого останній елемент приєднується до першого [4]. Поділяючи такий напрямок думок, автором пропонується розробка

послідовності ланок ланцюга, виявлення їх характеристик, проведення глибокого аналізу з точки зору досвіду України та інших країн.

Дивлячись через призму сучасної економічної думки Орлова Т. й Гапоненко О. [1] торкаються процесу професійного навчання й зазначають, що процес управління знаннями впливає на кругообіг знань в організації: знання генеруються або поступають ззовні, потім сортуються, кодифікуються. У кодифікованій формі вони можуть зберігатися та охоронятися. У подальшому відбувається використання знань, а потім відбувається зворотній зв'язок, встановлюються нові потреби у нових знаннях. Після цього весь цикл повторюється, незалежно від специфіки організації. Проте через призму сучасних тенденцій мобільності, швидкозмінюваності знань й технологій, необхідності постійного поглинання професійних компетентностей, зростає актуальність акцентування уваги у бік саме ланцюга сталого професійного розвитку працівників, який запропоновано розуміти як послідовність взаємопов'язаних процесів та дій підприємства, спрямована на створення компетентного, високопрофесійного, адаптивного, стресостійкого ядра колективу, що уможливорює створення балансу між потребами підприємства й окремого працівника у професійному розвитку з урахуванням стратегічних інтересів кожного, а також створення на цій основі конкурентних переваг підприємства.

Якщо розглядати ланки ланцюга сталого професійного розвитку працівників як сукупність елементів, що формують, визначають та характеризують сталість, то він виглядає так, як це показано на рис. Для більш глибокого аналізу кожної сполучної ланки ланцюга, слід зупинитися на характеристиці кожної з них.

Виховання й соціалізація особистості, враховуючи фізіологічні та психологічні характеристики, що передбачає реалізацію гармонійного розвитку особистості не тільки за навчальним напрямом, але й враховуючи її нахили та побажання. На думку Савченка В. А. гармонійний розвиток особистості – це «різнобічний процес набуття й удосконалення її фізичних, психологічних,

моральних, інтелектуальних, культурних та економічних якостей у їх розмірності й органічній єдності. Гармонійний розвиток особистості передбачає всебічний розвиток людини як соціального створіння, яке має свідомість (розум), є активним і здатним до результативної та ефективної праці» [6, с. 17].

Погоджуючись з позицією автора, додамо, що ця ланка тісно корелює з традиціями, ментальністю, економічним становищем і кожної окремої родини, де виховується дитина, і позицією держави не тільки в освітньому напрямі, але й у підтримці дошкільної освіти, урахуванні інтересів особистості, створення умов для розвитку талантів тощо.



Рис. Ланцюг сталого професійного розвитку працівників

В міжкраїнному розрізі показник, що характеризує доступ до початкової освіти, наведений в табл. 1, в якій наведено дані за країнами, що належать до країн з дуже високим, високим, середнім та низьким рівнями розвитку ІЛР (згідно досліджень, проведеним ПРООН).

Звичайно, що в Норвегії, яка у рейтингу країн за рівнем ІЛР посідає перше місце, показник чистого коефіцієнту охоплення початковою освітою складає майже 100%, й при спуску в рейтингу країн, цей показник погіршується. Так, за аналізований період в Україні найбільше значення показника характерно для 2011 р. із значенням 90,33%, поступово знижуючись до 68,21% у 2014 р., що відповідає країнам із низьким рівнем ІЛР.

Таблиця 1

Динаміка чистого коефіцієнту охоплення початковою освітою в Україні та деяких країнах світу, % (складено за [5])

Країна	1999 р.	2011 р.	2012 р.	2013 р.	2014 р.
Країна з дуже високим рівнем розвитку ІЛР					
Норвегія (1) ¹	– ²	– ²	– ²	99,32	99,19
Країни з високим рівнем розвитку ІЛР					
Йорданія (80) ¹	69,26	– ²	– ²	– ²	– ²
Україна (81) ¹	73,25	90,33	83,92	74,28	68,21
Алжир (83) ¹	75,31	87,66	– ²	– ²	85,23
Країни із середнім рівнем розвитку ІЛР					
Ботсвана (106) ¹	22,62	– ²	54,75	54,25	– ²
Країни з низьким рівнем розвитку ІЛР					
Нігер (188) ¹	26,87	61,98	59,93	60,73	58,72

¹ – місце у рейтингу країн за індексом людського розвитку у 2015 р.

² – дані відсутні

Дані табл. 2 характеризують динаміку показника охоплення освітою в Україні та деяких раїнах світу в 2014 р.

Таблиця 2

Динаміка показника охоплення освітою в Україні та деяких країнах світу в 2014 р., % (складено за [5])

Країна	Валовий показник охоплення освітою					
	дошкільною	початковою	неповною середньою	середньою	післяшкільною невищою	вищою
Норвегія	98,2	100,14	99,37	112,6	9,18	76,78
Білорусь	105,04	98,97	104,49	107,03	17,6	88,86
Україна	104,15 ¹	103,91	102,3	99,24	29,56 ¹	82,31
Перу	87,55	101,42	100,32	95,62	– ³	40,51 ²
Республіка Молдова	83,76	93,06	87,04	87,32	2,46	40,11 ¹

Нігер	7,12	70,6	24,11	18,82	0,16	1,17 ¹
-------	------	------	-------	-------	------	-------------------

¹ – значення 2012 р.

² – значення 2010 р.

³ – дані відсутні

Найбільший відсоток охоплення в Україні має дошкільна освіта із значенням в 2014 р. 104,15% на противагу навіть Норвегії – країні, що посідає перше місце у рейтингу за показником ІЛР.

Означена ланка закладає підвалини для розкриття здібностей в отриманні освіти за тією професією й спеціальністю, яка в найбільшому ступені відповідає психофізіологічним, інтелектуальним, емоційним та іншим характеристикам людини. Не маючи можливості керувати нею підприємство апріорі приймає фахівця вже із закладеним фундаментом виховання, але з поправкою на корекцію соціалізації працівника в колективі.

Отримання повної середньої та професійної освіти, що визначається уподобаннями, профорієнтаційними характеристиками, сімейним бюджетом, цілеспрямованістю особистості.

Якщо розглядати систему професійної освіти України в розрізі 25 останніх років, то спостерігається скорочення кількості підготовлених осіб за період 1990-2015 рр. на 211,7 тис. або на 228%, що свідчить про її занепад. Серед причин, що зумовлюють таке становище можна відокремити наступне: відсутність державної програми підтримки, розвитку та поширення зацікавленості у суспільстві престижності робітничих професій; відсутність практики планування кількості осіб робітничих професій, яких необхідно підготувати, у розрізі професій та спеціальностей для потреб народного господарства країни; небезпечні й шкідливі умови праці осіб, що працюють на виробництві; зменшення кількості народжених дітей у 1990-2002 рр., які зараз виступають потенційними абітурієнтами; незадовільне матеріально-технічне забезпечення професійно-технічних училищ; виїзд за рубіж потенційних студентів на навчання та роботу; диспропорції у підготовці робітників для різних галузей економіки – матеріального виробництва й сфери послуг тощо.

Ця ланка дозволяє забезпечити економіку країни робітничими кадрами – тими, хто переробляє предмети праці у її результати із застосуванням засобів праці з поправкою на сучасне обладнання та технології. Тому її ефективне функціонування – запорука запуску у дію ланцюга сталого професійного розвитку працівників.

Отримання вищої освіти, що відповідає шостому (диплом бакалавра) або сьомому (диплом магістра) рівню Національної рамки кваліфікацій. Наступною ланкою виступає отримання вищої освіти, яка під час реформування в Україні, пристосовується до Міжнародної стандартної класифікації освіти (від англ. ISCED – International Standard Classification of Education) з метою уніфікації освітніх ступенів та спеціальностей підготовки студентів.

Статистичні дані, що характеризують систему вищої освіти в Україні та деяких країнах світу наведено в табл. 3.

Таблиця 3

Динаміка чисельності студентів, що навчаються у ВНЗ,
на 100 тис. осіб населення, осіб (складено за [5])

Країна	1999 р.	2011 р.	2012 р.	2013 р.	2014 р.
Норвегія	4197,5	4637,6	4757,0	5024,5	5132,5
Білорусь	3871,4	6164,3	6194,9	5919,2	5447,9
Україна	3530,7	5624,9	5257,8	4883,4	4768,7
Перу	3958,5	– ¹	– ¹	– ¹	– ¹
Республіка Молдова	332,5	3623,7	3505,7	3442,3	– ¹
Нігер	– ¹	108,2	123,4	– ¹	– ¹

¹ – дані відсутні

Незважаючи на постійне скорочення студентів в розрахунку на 100 тис. осіб з 2011 по 2014 рр., їх чисельність в Україні відповідає, наприклад, таким країнам, які входять до груп країн з високим рівнем індексу людського розвитку, як Великобританія (3945,7 осіб в 2011 р.), Нідерланди (4673,6 осіб в 2011 р.), Франція (3571,2 осіб в 2011 р.), Швеція (4898,7 осіб в 2011 р.). В Норвегії значення цього показника постійно збільшується, що свідчить про нарощення освітнього потенціалу нації, розвиток системи вищої освіти, набуття популярності ВНЗ серед абітурієнтів з інших країн.

Одним з найбільш популярних показників, що характеризує глобалізацію освітнього простору, виступає академічна мобільність студентів. Найбільш популярними країнами для здобуття вищої освіти серед українців в 2014 р. стали: Російська Федерація (12043 особи), Чехія (2098 осіб), США (1392 осіб), Угорщина (1169 осіб), Франція (1131 осіб), Великобританія (1035 осіб), Австрія (964 особи), Словаччина (834 особи), Болгарія (478 осіб), Швейцарія (331 особа), Латвія (233 особи), Румунія (216), Білорусь (218 осіб) [5]. Прийом іноземних громадян на навчання до вітчизняних вузів характеризується позитивною динамікою. Так, в 2013 р. кількість іноземних студентів склала 39670 осіб, що більше на 198,6% значення 1999 р. Також можна свідчити про позитивне сальдо руху студентів у 2014 р. на рівні 10016 осіб.

Якщо порівнювати відносні показники фінансування освітньої галузі України з іншими країнами світу, то вони відповідають існуючому у розвинутих країнах коридору значень – від 6% ВВП, про що йдеться у табл. 4.

Таблиця 4

Динаміка витрат на освіту, % до ВВП (складено за [5])

Країна	1999 р.	2011 р.	2012 р.	2013 р.	2014 р.
Норвегія	6,97	6,46	7,37	– ¹	– ¹
Білорусь	6,00	4,84	5,12	5,18	4,99
Україна	3,62	6,16	6,69	6,67	– ¹
Перу	3,50	2,68	2,92	3,29	3,66
Республіка Молдова	4,66	8,56	8,35	– ¹	7,48
Нігер	3,23	4,21	4,33	4,91	6,78

¹ – дані відсутні

В той же час фінансування освіти у грошовому виразі в розрахунку на одного студента є мізерно малими (табл. 5).

Таблиця 5

Динаміка державних витрат на одного студента, що навчається у ВНЗ,
\$ США (складено за [5])

Країна	1999 р.	2011 р.	2012 р.	2013 р.	2014 р.
Норвегія	16343,8	41845,5	– ¹	– ¹	– ¹
Австралія	– ¹	12147,4	13066,8	15382,7	– ¹

Франція	7400,2	15162,8	15925,2	14437,3	– ¹
Білорусь	– ¹	855,7	990,3	1183,4	1239,5
Україна	– ¹	– ¹	1347,9	1594,7	1767,1
Республіка Молдова	691,2	731,3	846,1	856,0	– ¹

¹ – дані відсутні

Незважаючи на постійне зростання витрат на одного студента, в Україні ці значення залишають занадто малими особливо порівняно з розвиненими країнами Заходу. Так, наприклад, в Україні в 2013 р. ці витрати склали 11,05% значення аналогічного показника у Франції, 7,7% – Австралії, 6,1% – Швеції.

Отримання післядипломної освіти на основі професійного навчання в межах підприємства, що можливо при реалізації таких видів навчання, як: підвищення кваліфікації та перепідготовка. При цьому важливого значення набуває концепція навчання протягом життя, що реалізується в основному завдяки особистісним якостям індивіда (цілеспрямованість, посидючість, стратегічне мислення, уважність тощо) за технічної, консультативної та інформаційної підтримки підприємства, яке зацікавлено в розвитку персоналу. Як стратегічна спрямованість навчання протягом життя визначена в межах освітніх корпоративних тенденцій, що будуть актуальними до 2020 р., окреслених на світовому економічному форумі в Давосі.

Актуальним напрямом неформального навчання останнім часом виступає отримання сертифікатів за одним або декількома навчальними курсами у престижних учбових закладах світу на основі використання масових відкритих он-лайн курсів (МООС), проходження яких відбувається через он-лайн комунікацію слухача та інструкторів. Вони дають можливість навчання за актуальними для особистості напрямами на основі виконання домашніх вправ, прослуховування або перегляду записаних курсів, що реально викладаються студентам або за символічну платню, або взагалі безкоштовно. МООС – це той перспективний напрям післядипломного навчання, який дозволяє стирати кордони й фінансові можливості особистості, маючи лише мотивацію до оволодіння новими компетентностями й отримання передового зарубіжного досвіду за певним професійним напрямом. Перевага таких курсів полягає ще й

в інтерактивному спілкуванні слухачів між собою, налагодженні корисних професійних контактів тощо.

Трансфер знань й умінь новачкам як елемент кадрової політики, що орієнтована на підготовку прихильних до підприємства співробітників, й висловлення поваги до працівників зі стажем роботи, тим, хто тривалий час працює на підприємстві. Трансфер у даному випадку розуміється як передача досвіду працівників із досвідом роботи новачкам. В цьому контексті японські підприємства мають багаторічний досвід реалізації практики навчання новачків тими, хто вийшов на пенсію й може передати багаторічні надбання, практику, знання тощо. При цьому трансфер може відбуватися як явних знань (зафіксовані на носіях даних), так і неявних (здобуваються на основі досвіду людини), що використовуються при прийнятті оперативних й стратегічних рішень, на основі чого досягається підвищення ефективності діяльності господарюючого суб'єкту та/або окремого працівника. Звичайно найпоширенішими носіями даних виступають ресурси корпоративної мережі та Інтернет, звіти, правила та положення підприємства.

Для того, щоб розвинути в колективі дух постійного вдосконалення, креативності, мобільності та відкритості до нового треба створити атмосферу здорової конкуренції, за якої досягнення й успіхи одних працівників цілком адекватно сприймаються іншими, за якої мотивація персоналу є рушійною силою професійної активності. Тому положення кадрової політики повинні тільки сприяти появі заходів, націлених на розвиток, уникати бюрократичних перепонів та аморфності.

На основі міркувань автора і викладеного вище слід зазначити, що кожна ланка ланцюга сталого професійного розвитку працівників представляє собою складну систему, концептуальні підвалини якої виробляються на рівні державної політики за відповідною спрямованістю. При розгляді ланцюга на рівні окремого господарюючого суб'єкту виникає необхідність розробки кадрової політики, положення якої повинні чітко відображати й практично реалізовувати прагнення до професійного розвитку колективу на засадах

сталості. Щодо розгляду ланцюга на індивідуальному рівні, то й сама особистість, й той соціум, який її оточує, визначають прагнення до професійної сталості. Таким чином, трирівневість ланцюга сталого професійного розвитку працівників в переломленні статистичних показників на прикладі України та інших країн світу, дозволяють простежити формування кожної ланки, виявити зміст, можливості та недоліки на кожній з них, окреслити перспективні напрями реформування тощо.

Література

1. Гапоненко А. Л. Управление знаниями. Как превратить знания в капитал / А. Л. Гапоненко, Т. М. Орлова. – М. : Эксмо, 2008. – 550 с.
2. Маркова Н. С. Возможности сталого професійного розвитку працівників / Н. С. Маркова // Управління розвитком : зб. наук. праць. – Х. : ХНЕУ ім. С. Кузнеця. – 2015. – № 4 (182). – С. 112–116.
3. Маркова Н. С. Формування сталого професійного розвитку працівників / Н. С. Маркова // Вісник Одеського національного університету. – 2016. – Вип. 1 – Т. 21. – С. 175–180. – (Серія «Економіка»).
4. Ожегов С. И. Толковый словарь русского языка: 80000 слов и фразеологических выражений / С. И. Ожегов, Н. Ю. Шведова [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.ozhegov.com/words>. – Название с экрана.
5. Офіційний сайт Інституту статистики ЮНЕСКО [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://data.uis.unesco.org/#>. – Назва з екрану.
6. Савченко В. А. Розвиток персоналу : підручник / В. А. Савченко. – 2-ге вид., перероб. і доп. – К. : КНЕУ, 2015. – 505 с.