

9. Мандибура В.О. Рівень життя України та проблеми реформування механізмів його регулювання / Д.П. Богиня (відп. ред.). – К. : Парламентське вид-во, 1998. – 255 с.
10. Рівень життя населення України / НАН України. Ін-т демографії та соц. дослідж. Держ. ком. статистики України ; за ред. Л.М. Черненко. – К. : ТОВ «Видавництво «Консультант», 2006. – 428 с.

УДК 331.36:338.45

Петренко О.О.
кандидат економічних наук,
викладач кафедри менеджменту

Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця

СТРУКТУРА СИСТЕМИ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ ПРАЦІВНИКІВ ПРОМИСЛОВОСТІ

Стаття присвячена аналізу структури системи професійного навчання працівників промисловості на макро-, мезо- та мікро-економічному рівні. У роботі доведено, що професійне навчання доцільно розглядати з позиції теорії систем, адже даній категорії притаманні основні властивості відкритої системи. Детальний аналіз забезпечуючої підсистеми дозволяє визначити основні відомства, установи та підрозділи, що задіяні у процесі регулювання та безпосереднього проведення процесу професійного навчання працівників на рівні держави, у промисловості та безпосередньо на рівні окремого суб'єкта господарювання.

Ключові слова: професійне навчання працівників, система, макро-, мезо- та мікроекономічний рівень, працівники промисловості.

Петренко А.А. СТРУКТУРА СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ РАБОТНИКОВ ПРОМЫШЛЕННОСТИ

Статья посвящена анализу структуры системы профессионального обучения работников промышленности на макро-, мезо- и микроэкономическом уровне. В работе доказано, что профессиональное обучение целесообразно рассматривать с позиции теории систем, ведь данной категории присущи основные свойства открытой системы. Детальный анализ обеспечивающей подсистемы позволяет определить основные ведомства, учреждения и подразделения, задействованные в процессе регулирования и непосредственного проведения процесса профессионального обучения работников на уровне государства, в промышленности и непосредственно на уровне отдельного субъекта хозяйствования.

Ключевые слова: профессиональное обучение работников, система, макро-, мезо- и микроэкономический уровень, работники промышленности.

Petrenko O.O. STRUCTURE OF PROFESSIONAL TRAINING INDUSTRY WORKERS

The structure of professional training of workers in industry at the macro, meso and micro levels analyzes in this paper. It is proved that vocational training should be considered from the standpoint of systems theory, as this category are inherent in the basic properties of an open system. Providing detailed analysis subsystem allows to identify the main departments, agencies and departments involved in the management and conduct direct training of unemployed workers at the state level, at the level of industry and directly at the entity level.

Keywords: training of employees, system, macro-, meso- and microeconomic levels, industry workers.

Постановка проблеми. Прискорення темпів оновлення знань, що, у першу чергу, зумовлено розвитком інформаційних технологій, зокрема й в промисловості, підвищує соціально-економічну значущість професійного навчання та розвитку працівників. У поточних умовах навчальні заклади і установи, що входять до систем вищої і професійно-технічної освіти, не встигають оновлювати свої навчальні програми у відповідності до поточних і перспективних вимог виробництва та ринку праці, тому все більшої актуальності набуває професійне навчання безпосередньо на промислових підприємствах.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. О. Босак, М. Дрозач, О. Єгоршин, Г. Назарова, А. Кібанов, А. Колот, В. Савченко, В. Щербак у своїх наукових дослідженнях приділяли значну увагу дослідженню особливостям професійного навчання працівників, зокрема й в галузі промисловості. Застосування системного підходу до соціально-економічних категорій розглянуто в роботах В. Василенка, Н. Гавкалової, Л. Каргашової, В. Коюди, О. Кустовської, М. Новікової. Незважаючи на значні теоретичні напрацювання та практичні рекомендації названих вчених, потребує більш детального аналізу структура системи професійного навчання працівників промисловості.

Постановка завдання. На основі викладеного можна сформулювати завдання дослідження, яке полягає

у необхідності дослідження структури системи професійного навчання працівників (СПНП) промисловості на макро-, мезо- та мікроекономічному рівнях.

Основні задачі, які були вирішені у процесі дослідження, такі:

- проаналізовано основні ознаки, які притаманні СПНП;
- визначено три рівні СПНП;
- детально розглянуто структуру забезпечуючої та функціональної підсистеми в рамках СПНП промисловості.

Виклад основного матеріалу дослідження. Аналіз наукових робіт з менеджменту та управління персоналом дозволяє стверджувати, що найчастіше професійне навчання працівників розглядається вченими як процес, система та діяльність.

Професійне навчання працівників може розглядатися як система через наявність у даної категорії ознак системи, а саме: цілеспрямованості, синергічності і мультиплікативності, емерджентності, цілісності й подільності, ієрархічності й еквіпотенційності (сформовано на основі робіт В. Василенка [1], Н. Гавкалової [2], Л. Каргашової [3], В. Коюди [4], О. Кустовської [5], М. Новікової [6]).

Така властивість, як цілеспрямованість передбачає наявність у системи цілей функціонування та розвитку. Зміни у системі професійного навчання

працівників відбуваються, коли перед суб'єктом господарювання виникають нові цілі та завдання, зумовлені впливом внутрішнього й зовнішнього середовищ. В. Василенко наголошує, що СПНП повинна бути складною, тобто орієнтованою на досягнення не однієї, а декількох поставлених цілей [1]. Позитивні результати функціонування СПНП спостерігаються при досягненні приросту продуктивності праці співробітників у результаті підвищення їх кваліфікації; забезпеченні позитивного показника ROI, тобто економічної ефективності від навчання; забезпеченні використання в програмах навчання даних про науково-технічний прогрес, що може пізніше виражатися у набутті конкурентних переваг підприємства; при підготовці чи перепідготовці спеціалістів шляхом їх внутрішнього навчання для нових напрямів діяльності. Дійсно, СПНП є багатофункціональною, і менеджмент організацій повинен докладати зусиль для успішного досягнення усіх поставлених цілей і задач, адже в цьому може виражатися результативність функціонування даної системи [1; 5].

Система представляє собою цілісне утворення, проте, з іншого боку, до складу системи входять виокремлені елементи. Однак не компоненти утворюють ціле, тобто систему, а навпаки, при поділі системи з'являються окремі елементи. СПНП притаманні функції цілісності й подільності, адже дана система є цілісною, проте може розглядатися як набір елементів: цілей та задач навчання, функцій навчання, засобів навчання, тренерів, наставників, персоналу, що займається управлінням процесом навчання, та інших елементів.

Множинність є властивістю системи, що передбачає утворення з однієї сукупності елементів різних систем, кожна з яких визначається конкретними системоутворюючими відношеннями та властивостями. Елементи СПНП дійсно можуть бути складовими частинами інших систем. Наприклад, менеджери, що управляють процесом професійного навчання, можуть входити до таких систем: системи стратегічного планування суб'єкту господарювання, його системи управління персоналом, взаємодія із зовнішніми структурами, що виконують процес професійного навчання, що є за своєю сутністю системами більш високого рівня, ніж система професійного навчання працівників. Однак зазначені менеджери можуть бути і складовими систем більш низького рівня, зокрема системи планування потреби у навчанні, системи підвищення кваліфікації чи системи первинної підготовки працівників.

Емерджентність як властивість системи проявляється в тому, що у системи в цілому з'являються характеристики, що не притаманні кожному з елементів окремо. Система професійного навчання працівників, окрім безпосередньо працівників, включає багато елементів, зокрема програми навчання, засоби навчання, персонал, що забезпечує навчання, співробітників, які управляють процесом навчання, та інші елементи. Тільки наявність програми навчання, що відповідає вимогам підприємства, не може забезпечити підвищення продуктивності праці, у той же час раціональне управління з боку менеджменту суб'єктів господарювання за умови незацікавленості співробітників не може реалізувати ці програми на належному рівні. Проте навіть якщо успішно навчати зацікавлених у підвищенні власної кваліфікації працівників за програмами навчання, що не відповідають вимогам виробництва, то це в підсумку не принесе бажаного результату. Тільки при виконанні всіх необхідних умов за окремими елементами

системи професійного навчання працівників можна розраховувати на бажаний результат у вигляді підвищення продуктивності праці. Таким чином, можна констатувати, що системі професійного навчання співробітників притаманна така властивість як емерджентність, адже функціонування даної системи не може зводитися до функціонування її окремих елементів.

Емерджентність є результатом виникнення між елементами системи так званих синергічних зв'язків, які забезпечують підвищення загального ефекту від функціонування системи, ніж сума ефектів елементів системи, що діють незалежно. Головною метою функціонування системи професійного навчання працівників є швидке та якісне прийняття й реалізація управлінських рішень стосовно організації, мотивації, планування та контролю навчання працівників, які повинні усунути проблеми, що виникли через негативні впливи на систему з боку зовнішнього та внутрішнього середовищ. Така ідеологія функціонування системи доводить наявність в ній таких властивостей, як синергічність та мультиплікативність, адже позитивні та негативні ефекти від функціонування окремих компонентів призводять до більш значного збільшення (або зменшення) загального ефекту.

Ієрархічність системи являє собою складність та багаторівневність системи, яка характеризується кількістю рівнів ієрархії побудови та управління системою, різноманітністю компонентів та зв'язків, необхідним обсягом інформації для управління системою. Під ієрархічністю системи слід також розуміти, що дана система є елементом системи більш високого порядку, тобто надсистеми, а окремі елементи можуть розглядатися як системи нижчого порядку.

Ряд вчених-економістів, зокрема Н. Панкратова [7] та О. Кустовська [5], розглядають властивість ієрархічності поряд із властивістю еквіпотенційності системи. Еквіпотенційність передбачає, що систему можна розглядати як підсистему системи більш високого рівня, та навпаки – підсистему можна розглядати як систему зі своєю структурою, функціями, елементами [5]. Л. Карташова [3] аналізує поняття управління персоналом з точки зору системного підходу у двох розрізах: як підсистему управління підприємством, що функціонує за рахунок використання технологій та методів роботи з кадрами, та в іншому випадку – як самостійний набір функцій, що реалізуються на підприємстві спеціалізованими структурними підрозділами.

Ієрархічність та еквіпотенційність дійсно притаманні СПНП, адже дана система має сформовану структуру, цілі, функції та взаємопов'язані елементи та є складовим елементом надсистеми [5]. У даному випадку роль надсистеми може виконувати як система професійної освіти в цілому, так і суб'єкт господарювання, у межах якого відбувається професійне навчання, якщо воно розглядається відносно тих працівників, що на ньому працюють.

У цій статті СПНП розглядається з точки зору взаємодії забезпечуючої та функціональної підсистеми, що розглядаються на трьох рівнях – макрорівні (професійне навчання в Україні в цілому), мезорівні (професійне навчання у галузі), мікрорівні (професійне навчання на рівні окремого суб'єкта господарювання). Входом СПНП та безпосередньо об'єктом навчання виступають працівники промисловості.

Ключовим елементом СПНП є забезпечуюча підсистема, що складається з фінансових, інформаційних, матеріальних, трудових та інших ресурсів,

від наявності і використання яких залежать виходи функціонування системи – навчені працівники, компетентність яких повинна відповідати поточним і перспективним вимогам ринку й виробництва.

Забезпечуюча підсистема СПНП на макrorівні має складну структуру, що підпорядковується Кабінету Міністрів України та безпосередньо Міністерству соціальної політики України і Міністерству освіти і науки України. Міністерство соціальної політики України розробляє проекти нормативно-правових актів з питань професійного навчання і погоджує стандарти професійної освіти; координує розробку навчальних планів і програм, методичного забезпечення; виконує аналіз поточного стану професійного навчання в країні; контролює процес дотримання нормативних документів; виконує інформаційне забезпечення системи професійного навчання; готує пропозиції щодо підвищення якості професійного навчання за галузями.

Діяльність Міністерства освіти і науки України спрямована на організацію здійснення державної політики щодо професійного навчання: розробка державних стандартів освіти, затвердження типових планів і програм; контроль за дотриманням нормативно-правової бази, інспекція організацій, що здійснюють професійне навчання; організація навчання і 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 у професійно-технічних училищах (ПТУ), вищих професійних училищах (ВПУ), училищах-агрофірмах, училищах-заводах, центрах професійно-технічної освіти та інших закладах з метою підготовки кваліфікованих робітників для народного господарства країни.

Складовими забезпечуючої підсистеми системи професійного навчання працівників на мезорівні, тобто в галузі промисловості, є міжвідомчі консультативні ради, місцеві органи влади, професійні спілки, асоціації в галузі професійного навчання, що виконують важливі управлінські і інформаційні функції, а також вищі навчальні заклади (ВНЗ), заклади середньо-спеціальної освіти, професійно-технічні училища (ПТУ), інститути підвищення кваліфікації, навчальні центри служби зайнятості, інститути підготовки та підвищення кваліфікації, тренінгові компанії, бізнес-центри і бізнес інкубатори та інші структури, що спроможні забезпечити промислові підприємства готуваними кадрами чи сприяти професійному навчанню існуючого кадрового складу [8; 9; 10].

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. Управлінням системою професійного навчання працівників у регіонах займаються місцеві органи виконавчої влади, що підпорядковуються Міністерству соціальної політики і Міністерству освіти і науки України.

Професійні спілки та асоціації підприємств з професійного навчання працівників виконують додаткову роль у процесі управління професійною освітою. Зокрема, у промисловості створені професійні спілки за усіма галузями. Наприклад, з 6.12.1991 року функ-

ціонує профспілка працівників машинобудування та металообробки України, одним із завдань якої є забезпечення соціального захисту працівників та сприяння їх розвитку шляхом професійного навчання.

Забезпечуюча підсистема СПНП на рівні окремого суб'єкта господарювання включає структурні елементи, що виконують управлінські функції; форми і методи навчання, програми навчання, а також матеріальні, інформаційні, трудові та інші ресурси. Менеджмент суб'єкта господарювання та безпосередньо підрозділ з управління персоналом, що відповідає за професійне навчання та розвиток працівників, виконують основні управлінські та координаційні функції. Підрозділ із професійного навчання підпорядковується керівнику служби управління персоналом або заступнику керівника організації по роботі з персоналом. Діяльність служби регламентується положенням про підрозділ професійного навчання працівників [9; 10].

Спеціалісти з навчання та розвитку працівників визначають потребу в навчанні, розробляють і реалізують навчальні плани й програми, формують компетентності працівників. Серед професій, які реалізують процес професійного навчання на підприємстві, відповідно до класифікатора професій ДК 003:2010, можна виділити: інженер з підготовки кадрів, інструктор передових методів праці, спеціаліст з розвитку персоналу [11]. У поточних умовах реалізацією професійного навчання на підприємствах займаються тренери, тьютори, психологи, соціологи, а також зовнішні консультанти і тренери [9; 10].

Основні форми професійного навчання працівників: навчання на робочому місці та з відривом від виробництва. До методів навчання безпосередньо на робочому місці відносять: наставництво, коучинг, інструктаж, демонстрація прийомів роботи, делегування повноважень, ротація, метод ускладнення завдань, виконання завдань у командах.

Навчання з відривом від виробництва може реалізовуватися з використанням лекцій, семінарів, дискусій поза робочим місцем, ділових ігор, моделювання ситуацій, дистанційного навчання, тренінгів, рольових ігор [2; 10-12]. Окремо вчені виділяють самонавчання працівників, яке в умовах необхідності розвитку концепції безперервної освіти відіграє ключову роль. Програми навчання реалізуються через набуття нових професій або підвищення кваліфікації працівників. Навчання передбачає індивідуальну форму чи курсову (навчання в групах). Слід відзначити, що програми навчання є короткостроковими (як правило, до 72 годин, тобто одного тижня), середньостроковими (до шести місяців) і довгостроковими (більше шести місяців). Окрім програм, форм, методів навчання, до складу забезпечуючої підсистеми входять безпосередньо матеріальні, інформаційні, фінансові й людські ресурси, що необхідні для проведення професійного навчання працівників.

Функціонування СПНП на рівні галузі базується на взаємодії державних структур, що здійснюють роботу з кадровими ресурсами на державному і галузевому рівнях, на кожному з них визначаються конкретизуються і реалізуються цілі, вирішуються відповідні специфічні завдання і існує достатнє ресурсне забезпечення. На думку В. Дикань [13], виконання планів формування та розвитку кадрового потенціалу, забезпечення адекватності його структури тенденціям соціально-економічного розвитку країни має ґрунтуватися на таких основних умовах:

– дотримання правових актів, спрямованих на забезпечення концептуальних напрямів, принципів і

засобів роботи з працівниками, необхідність державного контролю за реалізацією кадрової політики;

– створення ефективної системи професійної освіти, що включає навчальні заклади та освітні центри, що забезпечують безперервність підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації як з відривом, так і без відриву від виробництва;

– утворення інфраструктури державної кадрової політики: рекрутингових та інформаційних агентств, центрів оцінки персоналу та служб зайнятості, що гарантують відповідність структури професійної освіти потребам територій, регіональних ринків праці, що

в підсумку призводить до досягнення відповідності компетентності працівників до поточних вимог виробництва та ринку [13].

Зазначене вище ще раз підкреслює важливу роль професійного навчання в процесі розвитку усіх галузей, і в тому числі галузі промисловості.

Складові елементи СПНП наведено на рисунку 1. Функціональна підсистема системи професійного навчання працівників промисловості традиційно включає цілі, завдання та принципи її функціонування.

СПНП може бути спрямована на досягнення різних цілей, проте всі цілі мають відповідати організа-

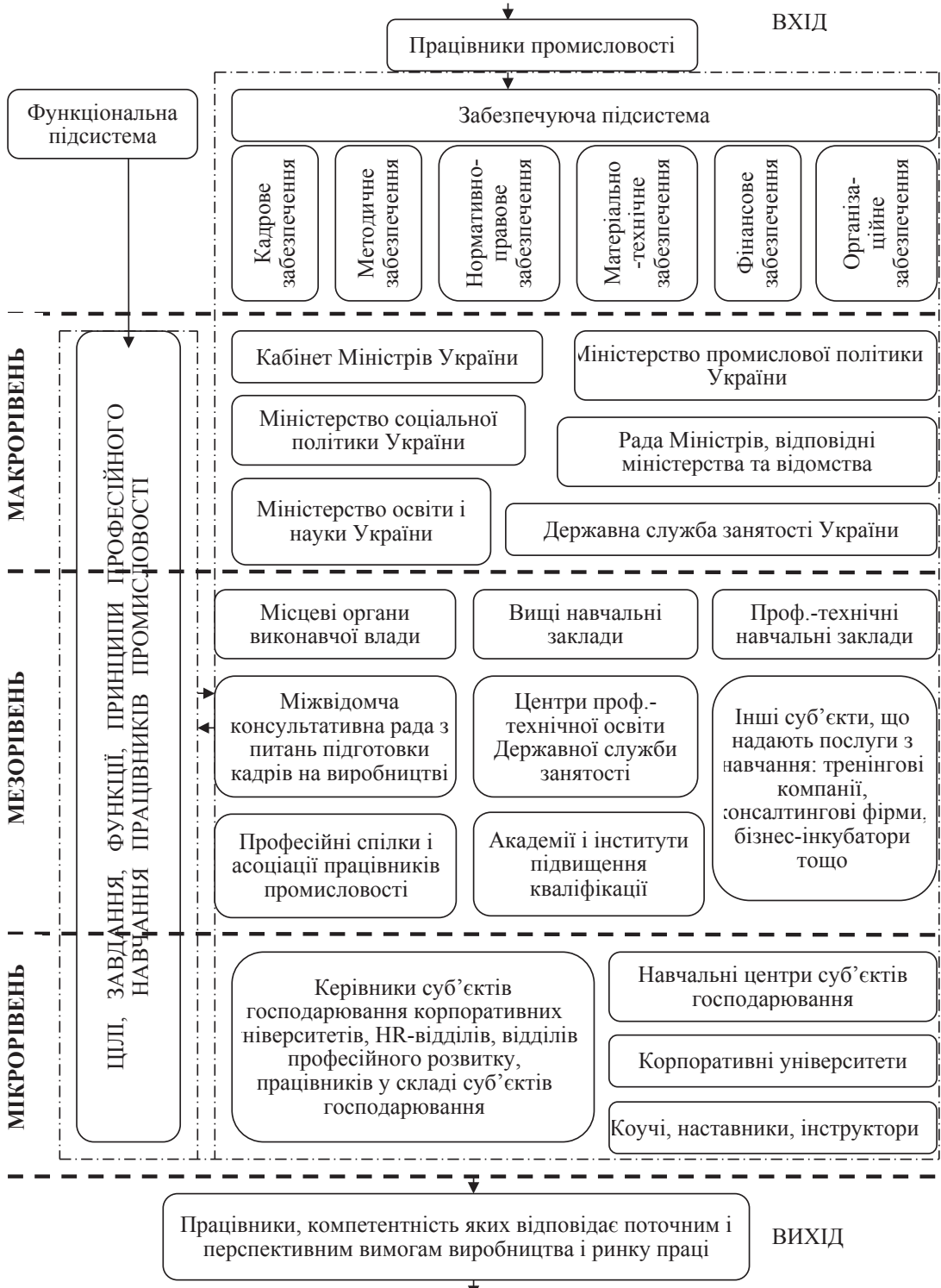


Рис. 1. Складові СПНП промисловості

ційним цілям і стратегіям. До основних цілей СПНП можна віднести:

– підвищення рівня компетентності й кваліфікації працівників з урахуванням існуючих вимог виробництва та перспектив розвитку ринку праці;

– підвищення конкурентоспроможності продукції шляхом використання впливу науково-технічного прогресу у вигляді застосування сучасних технологій, ефективних методів організації виробництва та управління трудовими ресурсами;

– створення умов для професійного зростання й самореалізації працівників на основі підвищення мотивації до праці за умови використання сучасних програм, методів і технологій навчання [8; 12].

Важливою складовою СПНП є її принципи, що відносяться до функціональної підсистеми. Окрім загальних принципів функціонування систем (гнучкість, безперервність, комплексність, ієрархічність, принцип варіативності рішень, стійкість та адаптивність, принцип ефективності управління), їй притаманні специфічні принципи. Наявність останніх визначається тим, що, по-перше, навчання працівників на підприємстві повинно проводитися з урахуванням основних положень андрагогіки (науки, яка визначає особливості навчання дорослих людей), а, по-друге, навчання має проводитися на безперервній основі (згідно з п. 1.4 Положення про професійне навчання працівників на виробництві, затвердженого Наказом Міністерства праці та соціальної політики та Міністерства освіти і науки України № 127/151 від 26.03.2001) [14].

Отже, серед специфічних принципів функціонування СПНП слід відзначити такі [2; 9; 10; 11]: затребуваності результатів навчання практичною діяльністю працівника; актуалізації навчання; випередження; індивідуального підходу до навчання кожного працівника; розвитку працівника; використання позитивного досвіду працівника; коригування застарілого досвіду та особистісних позицій, що не сприяють засвоєнню нових знань, вмінь та навичок; взаємодії того, хто навчає, і того, кого навчають; елективності навчання; самомотивації до навчання (рефлексивності); системності навчання (поєднання різних методів та форм); гнучкості у виборі методів та форм навчання; інноваційної спрямованості навчання; безперервності навчання.

Функціональна підсистема системи професійного навчання працівників повинна базуватися на вказаних принципах та реалізовуватися через три загальні функції навчання: освітню, виховну та розвиваючу [6]. Галузева система організації професійного навчання та управління кадровими процесами покликана виконувати такі функції:

– підвищення кваліфікації працівників та їх перепідготовка;

– формування галузевого замовлення на підготовку фахівців;

– моніторинг процесів кадрового забезпечення галузі, проведення наукових досліджень у цій сфері;

– організація інформаційного забезпечення процесу розвитку кадрового потенціалу галузі;

– формування мережі спеціалізованих організацій, що здійснюють процес професійного навчання в галузі, тощо [13].

Висновки з проведеного дослідження. Наукова новизна, що представлена у цій статті, полягає в тому, що набула подальшого розвитку структура СПНП промисловості, особливість якої полягає в виокремленні та угрупованні елементів її функціональної та забезпечуючої підсистем на рівні держави, на рівні промисловості та на рівні окремого суб'єкту господарювання. Використання розробленої структури СПНП промисловості має значне практичне значення, адже дозволяє аналізувати причинно-наслідкові зв'язки поточного стану професійного навчання працівників промисловості на макро-, мезо- і мікроекономічному рівні та надавати рекомендації щодо вирішення проблем зайнятості соціально активного населення.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Василенко В.А. Ситуаційний менеджмент : навчальний посібник / В.А. Василенко, В.І. Шостка. – К. : ЦУЛ, 2003. – 285 с.
2. Гавкалова Н.Л. Менеджмент персоналу / Н.Л. Гавкалова, Н.С. Маркова. – 3-тє видання, перероб. і доп. – Х. : ИНЖЕК, 2009. – 296 с.
3. Карташова Л.В. Управление человеческими ресурсами : учебник / Л.В. Карташова. – М. : ИНФРА-М, 2007. – 236 с.
4. Коюда В.О. Концептуальні засади управління підприємством як економічною системою : монографія / За ред. Коюди В.О. – Х. : ХНЕУ, 2007. – 416 с.
5. Кустовська О.В. Методологія системного підходу та наукових досліджень / О.В. Кустовська. – Тернопіль : Економічна думка, 2005. – 124 с.
6. Новікова М.М. Системне управління трудовим потенціалом підприємства : монографія / М.М. Новікова – Х. : Вид. ХНЕУ, 2008. – 212 с.
7. Панкратова Н.В. Становление и развитие системного анализа как прикладной дисциплины / Н.В. Панкратова // Системні дослідження та інформаційні технології. – 2002. – № 1. – С. 65-94.
8. Босак О.В. Професійне навчання персоналу як фактор розвитку людських ресурсів організації / О.В. Босак // Вісник Університету банківської справи Національного банку України. – 2012. – № 3(15). – С. 320-323.
9. Савченко В.А. Організаційно-економічні аспекти професійного навчання на виробництві : монографія / В.А. Савченко. – К. : НАПНУ «Інститут професійно-технічної освіти», 2012. – 152 с.
10. Савченко В.А. Формування та розвиток національної системи кваліфікацій / В. Савченко, О. Кузнєцова, Н. Паршина // Україна: аспекти праці. – 2009. – № 8. – С. 15-20.
11. Колот А.М. Мотивація персоналу : підручник для вузів / А.М. Колот – К. : КНЕУ, 2002. – 337 с.
12. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация / А.Я. Кибанов. – М. : ИНФРА-М, 2009. – 301 с.
13. Дикань В.В. Формування моделі розвитку кадрового потенціалу машинобудівного комплексу в умовах інтеграційної взаємодії [Електронний ресурс] / В.В. Дикань. – Режим доступу : <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=2236>.
14. Положення Міністерства освіти і науки України «Положення про професійне навчання кадрів на виробництві» № 127/151 від 26 березня 2001 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0315-01>.