

- Л. Орленко, Я. А. Жаліло, І. В. Трофимова [та ін.]. – К. : НІСД, 2010. – 48 с.
8. Мартинюк А. Одиниці встановленої кількості в Україні / А. Мартинюк [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://climate-ua.livejournal.com/69214.html>
9. Послання Президента України Віктора Януковича до Українського народу [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.president.gov.ua/news/17307.html>

This article is about the formation of energy security in post-crisis period, period revealed stages of the Kyoto agreements is analyzed, also with the position of Ukraine concerning the post-Kyoto arrangements.

Keywords: energy security, crisis, climate change, the Kyoto Protocol

Проаналізовано формування енергетичної безпеки в посткризовий період, розкрито етапи реалізації Кіотських угод, проаналізовано позиція України щодо посткіотських домовленостей.

Ключові слова: енергетична безпека, криза, зміна клімату, Кіотський протокол

УДК 331.3(477)

А.Н. Бойко,
асистент кафедри міжнародної економіки,
Донецький національний університет

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА – ОСНОВНОЙ ФАКТОР СТИМУЛИРОВАНИЯ МИРОВОГО ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ

В статье исследован зарубежный опыт финансирования и осуществления профессионального обучения как важного фактора инновационного развития. Определено, что в современных экономических условиях основной источник обеспечения мирового инновационного развития находится в интеллектуальных, творческих возможностях рабочей силы, интенсивность использования которых может быть увеличена за счет профессионального обучения.

Ключевые слова: профессиональная учеба, инновационное развитие, интеллектуальные возможности рабочей силы.

В современных экономических условиях для удовлетворения потребностей инновационного развития страны профессиональное обучение персонала играет чрезвычайно важную роль и выступает одновременно как источник пополнения науки кадрами и как главный фактор овладения рабочей силой современными знаниями, необходимыми для обеспечения экономического, социального и культурного развития общества на основе использования передовых достижений науки, технологий, инноваций. Образование в данном случае выступает важным звеном в системе составляющих инновационной экономики - «наука - образование - производство».

Проблемам инновационного развития посвящены труды ученых П. Друкера, Й. Шумпетера, М. Хаммера, Д.Солоху Х.Барнета, Д.Брайга, Э.Денисона, Р.Солоу, Б.Твисса, Э.Тоффлера и других. Различным аспектам вопроса профессионального обучения и развития персонала уделили внимание большое количество как зарубежных, так и отечественных ученых. Среди них: В. Брокбенк, Д. Парсон, Дж. Грехем, П. Друкер, С. Аржирис, Д. Богиня, В. Савченко, Г. Щекин, И. Бондар, М. Семикина, О. Гришнова и др.

Целью исследования является изучение зарубежного опыта обучения персонала в различных странах как основы мирового инновационного развития.

Перспективное позиционирования страны на мировом рынке в современных условиях все меньше зависит от их ресурсного потенциала, а определяется интеллектуальным лидерством, которое находит материальное воплощение в виде инноваций и характеризует уровень конкурентоспособности национальной экономики.

Инновационное развитие – это процесс структурного совершенствования национальной экономики, который достигается в основном за счет практического использования новых знаний для роста объемов общественного производства, повышения качества общественного продукта,

укрепления национальной конкурентоспособности и ускорения социального прогресса в обществе.

Мировой рынок наукоемкой продукции развивается высокими темпами, однако в современных экономических условиях основной источник обеспечения мирового инновационного развития находится в интеллектуальных, творческих возможностях рабочей силы, которые могут воплощать их в новых знаниях по предметам, способам производства и доводить их до внедрения. Если в государстве повысится уровень образования и оно будет направлено на удовлетворение спроса на рынке труда, а предприятия страны создадут все возможные условия для профессионального обучения персонала, то увеличится и инновационная деятельность работающих.

Профессиональное обучение персонала — это целенаправленный процесс формирования у работников организации профессиональных теоретических знаний, умений и практических навыков при помощи специальных форм и методов, необходимых работнику организации сейчас или в будущем [5, с. 18].

Интерес к производственному обучению в странах с развитой экономикой обусловлен рядом тенденций в инновационной деятельности. Во-первых, треть всех работников в странах Европы заняты в наукоемком производстве, а именно такому производству через пять лет будет принадлежать половина всех рабочих мест. В США и Японии эти показатели еще выше. Во-вторых, мир профессий переживает трансформацию – все большее значение приобретает междисциплинарная подготовка специалистов, овладение комплексом специальностей для наилучшего выполнения своих производственных обязанностей [6, с. 77].

Обобщение мирового опыта дает возможность выделить пять основных типов соглашений между правительством и работодателями по финансированию профессионального обучения персонала. Основные типы заключаемых соглашений представлены в табл. 1.

Таблица 1

Основные типы соглашений между правительствами стран мира и работодателями по финансированию профессионального обучения персонала [5, с. 339]

| Страны мира | Типы соглашений |
|--|---|
| Великобритания, Канада, Нидерланды, США, Украина, Швеция | Организации не имеют юридических обязательств относительно подготовки персонала и финансирования его обучения |
| Германия, Швейцария, Япония | Работодатели добровольно берут на себя обязательства по профессиональному обучению персонала |
| Бельгия, Дания, Нидерланды | Работодатели и профсоюзы при поддержке правительства создают фонды развития профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала, условия, расходования средств которых регулируются коллективными договорами |
| Франция, Индия, Ирландия, Республика Корея, Пакистан, Малайзия, Нигерия, Сингапур и много латиноамериканских стран | Правительства на основе действующего законодательства вводят для организаций обязательные схемы профессионального обучения персонала, что в большинстве случаев основывается на налоге на обучение работников |
| Великобритания, Германия, Республика Корея и Чили | Правительства стимулируют организации с целью проведения профессионального обучения персонала, прежде всего предоставляя освобождение от различных налогов и т.д. |

Украина принадлежит к типу государств, где предприятия практически не имеют юридических обязательств по подготовке и повышению квалификации персонала и финансированию его профессионального обучения. Вследствие этого для государства имеет практический интерес опыт тех стран, в которых для предприятий органы законодательной власти вводят обязательные схемы профессионального обучения персонала или предоставляют существенные экономические стимулы работодателям для профессионального обучения кадров.

Особое внимание следует уделить положительному опыту Германии, Японии и Швейцарии в области финансирования обучения персонала, где работодатели добровольно берут на себя инициативу по профессиональному развитию персонала. Это, прежде всего, касается тех организаций, в которых значительный удельный вес составляет наукоемкая продукция или внедряются высокие технологии.

Важным инструментом финансирования профессионального обучения в некоторых

индустриальных странах с развитыми рыночными отношениями являются коллективные соглашения между работодателями и представителями наемных работников (профсоюзами).

Эти соглашения содержат пункты, которые определяют схемы финансирования обучения персонала промышленности и минимальные размеры ассигнований ресурсов. Государство может принимать участие в реализации данных пунктов и софинансировании обучения. В Бельгии, Дании, Нидерландах предприниматели и профсоюзы создают совместные фонды для финансирования обучения и развития работников.

Данный тип стимулирования развития персонала, как правило, может результативно функционировать в условиях стабильных развитых отношений, высокой доли наукоемкой продукции в общем объеме производства промышленной продукции, в странах с инновационной моделью.

Опыт стран с развитой экономикой свидетельствует о прямой зависимости темпов инновационного развития страны от уровня профессиональной подготовки кадров на производстве.

С целью координации профессионального обучения, выполнения социальных программ создан Европейский центр развития производственного обучения в Берлине. Это орган учета информации о результатах исследований в области непрерывного профессионального образования. В каждой стране ЕС складывалась своя система профессионального обучения и ее государственного регулирования. В Дании функционируют паритетные комитеты непрерывной профессиональной подготовки, в Германии – Федеральные и земельные комитеты и Федеральный институт непрерывного образования. В Нидерландах государственные и региональные органы профобразования совместно разрабатывают учебные программы и контролируют исполнение контрактов об обучении, которые заключают работники с дирекцией предприятия. В Бельгии управление деятельностью центров профессиональной подготовки осуществляет Национальная служба занятости.

Во всех странах в профессиональной подготовке кадров принимают участие колледжи и высшие учебные заведения, налаживаются контакты между профессионально-техническими школами и предприятиями.

Непрерывная подготовка рабочих кадров в странах ЕС осуществляется с отрывом и без отрыва от производства. Обучение без отрыва от производства включает практическую подготовку на предприятии и теоретический курс в профессионально-технической школе или специализированном центре. Этой системе обучения отдается предпочтение в Германии и Дании. Обучение с отрывом от производства осуществляется в средних профессионально-технических заведениях и центрах подготовки кадров. Эта система преобладает во Франции и Италии. В Великобритании, Нидерландах подготовка рабочих кадров осуществляется как без отрыва, так и с отрывом от производства.

В Германии действует сложный механизм организации, планирования и руководства системой профессионального образования. Ведущей формой профессиональной подготовки в Германии является дуальная система, которая включает производственное обучение на предприятии (3-4 дня в неделю) и посещение государственной профессиональной школы (1-2 дня в неделю). При дуальной системе профессионального обучения государство контролирует подготовку в профессиональных школах, а органы самоуправления предприятий - обучение на производстве. Дуальной системой профессионального обучения в Германии охвачено 55% выпускников в основном 9-летних школ, остальные выпускники школ и гимназий обучаются в профессиональных училищах повышенного уровня и высших учебных заведениях различного уровня [1, с.39].

Для Великобритании является характерной развитая система ученичества. Обучение молодежи осуществляется в соответствии с государственной программой «Профессиональная подготовка молодежи», рассчитанной на выпускников средней школы в возрасте 16 - 17 лет. Целью программы является углубленная подготовка молодежи. Срок обучения от одного до двух лет. Выпускники аттестуются по 4 показателям: соответствие требованиям узкой специализации и квалификационным требованиям профессии, умение применять знания в новых условиях, деловые качества. В Великобритании стажировка на предприятиях в рамках государственной «Программы предоставления помощи молодежи» дополняется теоретическими семинарами на специальных курсах.

Профессиональное обучение во Франции осуществляется в системе народного образования. Ежегодно 800 тыс. выпускников общеобразовательных школ получают свидетельство о профподготовке, которое дает право на трудоустройство. Однако предприниматели неохотно принимают на работу таких работников, поскольку централизованно разработанные программы отстают от практики. Для подтверждения и повышения квалификации предприниматель заключает с выпускниками школ «квалификационные контракты», согласно которым они учатся реализовывать приобретенные навыки в условиях работы предприятия. Выпускники школ, которые не получили

свидетельств, могут вступить в технические училища (профессиональные лицеи), обучение в которых составляет 2 года.

В Швеции профессиональное обучение является частью системы народного образования страны. После получения обязательного среднего образования в возрасте 16 лет 90 % школьников переходят в школы высшей ступени, где обучаются 2 года с учетом профессиональной ориентации по широким спектрам профессий. При этом учитываются потребности в рабочей силе по профессиям данного региона.

Швеция демонстрирует модель единства формальных и неформальных видов образования для взрослых, которая охватывает 50 % всего взрослого населения страны, что дает возможность удовлетворять не только личные цели, связанные с постоянным расширением собственных знаний, а и способствует развитию эффективных форм, как личной жизни, так и жизни в гражданском обществе [3, с. 7].

В соответствии с решениями ЕС распространяется альтернативная форма обучения, свойственная Италии, Германии, Франции. Суть альтернативного обучения в том, что теоретическое обучение чередуется с полноценной трудовой практикой по будущей специальности. При этом процессы постепенного усложнения обучения и работы идут параллельно. На каждом промежуточном этапе освоения специальности выдается свидетельство о полученной квалификации. Государственное регулирование альтернативного обучения имеет различные формы.

В Канаде непрерывное образование представлено, главным образом, общественными и двухлетними колледжами (с неполным курсом), в которых занятия проводятся, как правило, вечером. Около 50% слушателей обучаются в соответствии с программами, которые финансируются высшими учебными заведениями, около 15% - бизнесом и промышленностью. Около 80% компаний организуют собственные программы подготовки и переподготовки. Много больших корпораций предлагают полные программы обучения с присвоением квалификаций и учебных ступеней, некоторые финансируют собственные технические и предпринимательские колледжи и университеты. Около 8 млн. жителей Канады принимают участие в системе корпоративного образования [4, с. 36].

Современный подход к подготовке и переподготовке персонала, который используется в американских корпорациях, характеризуется разнообразием содержания, форм и методов работы, возрастанием профессионального уровня специалистов служб управления человеческими ресурсами, повышение удельного веса средств, которые расходуются на эти цели, применением новейших информационных технологий.

Расходы американских компаний на переподготовку и повышение квалификации персонала составляет до 5 % прибыли, не учитывая государственных дотаций. В США подготовка рабочих кадров осуществляется в учебных центрах на больших предприятиях. Формально учебные центры принадлежат к системе ученичества, поскольку профессиональная подготовка проходит на производстве, а ученики зачисляются в штат предприятия. Учебные центры являются мощным подразделением корпорации. Например, учебный центр компании «Дженерал Электрик» состоит из ряда специальных курсов (более тысячи). Учебные центры автомобильной корпорации «Форд» выпускают около 1,5 тыс. работников в год. Подготовка профессиональных менеджеров в США осуществляют 1500 высших учебных заведений. Переподготовка и повышение квалификации работников осуществляется по таким формам: краткосрочные курсы при школах бизнеса, вечерние курсы для обучения среднего и высшего звена менеджмента, американские ассоциации менеджмента, внутрифирменные курсы повышения квалификации для низшего и высшего звена руководства, центры повышения квалификации при колледжах.

Особенности японской системы подготовки персонала обусловлены тем, что в Японии рынок рабочей силы интегрирован в круг фирмы. Составной частью формирования работника компании является служебная ротация всех категорий наемных работников. Работник сначала овладевает всеми видами работ, а потом закрепляется на одном месте. Продвижение работника связано с его трудовым стажем, однако в середине одной возрастной группы проходит градации, связанные с личными и профессиональными качествами работника. Постоянное обучение формирует инновационную активность, рост мастерства и творческое отношение к своим обязанностям. В организацию непрерывного и массового обучения персонала в Японии вкладываются огромные средства, что является целесообразным в условиях «пожизненного найма».

Таким образом, в результате рассмотрения опыта обучения персонала компаниями разных стран, становится понятным, что в настоящее время профессиональное образование является одним из важнейших фактор инновационного развития. В данных условиях с целью дальнейшего развития

высококвалифицированной рабочей силы, которая будет способствовать инновационному развитию, необходимо обеспечить профессиональную подготовку и повышение качества рабочей силы в соответствии с структурными изменениями, происходящими в экономике, усовершенствовать финансовое обеспечение политики занятости, изменить акценты в пользу активных статей затрат, обеспечить всестороннее развитие системы просвещения населения, профессиональной подготовки и переподготовки, повышения квалификации и последипломного обучения, популяризации новейших знаний в научной и научно-технологической сферах и т.п. Таким образом, реализация предложенных направлений будет способствовать наиболее эффективному использованию рабочей силы в достижении инновационного развития. В результате произойдет активное внедрение инноваций - страна займет ведущее место в мировой конкурентной среде, а каждое отдельное предприятие получит конкурентное преимущество.

Литература

1. Абашкіна Н. Професійний відбір для навчання у дуальній системі: німецький досвід / Н. Абашкіна // Професійно-технічна освіта. – 2005. – № 2.– С. 39–41.
2. Архієреєв С., Тарасенко Т. Державна підтримка випуску високотехнологічної та інноваційної продукції: зарубіжний досвід та висновки для України / С. Архієреєв, Т. Тарасенко [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.niss.gov.ua/Monitor/september08/6.htm>
3. Мамрич С.М. До питання міжнародного співробітництва у професійній освіті / С.М. Мамрич // Сучасні інформаційні технології у процесі формування конкурентоспроможного фахівця. Матеріали обласної науково–практичної конференції викладачів і студентів. 26 листопада 2003 року. – Львів, 2003. – 68 с.
4. Ржевська Н. Підготовка фахівців у системі неперервної освіти Канади / Н. Ржевська// Професійно-технічна освіта. – 2005. – №1. – С. 35–38.
5. Савченко В.А. Управління розвитком персоналу : навч. посібник / В.А. Савченко. – К. : КНЕУ, 2002. – 351 с.
6. Шмидт В.Р. Организация обучения на производстве в развитых странах Запада / В.Р. Шмидт // Труд за рубежом. – 2005. – № 3. – С. 76– 89.

The article is about foreign experience of financing and realization of professional studies as an important factor of innovative development. In the article also defined that in modern economic terms a basic source of providing of world innovative development is in intellectual, creative possibilities of labour force, intensity of the use of which can be megascopic due to professional studies.

Keywords: *professional studies, innovative development, intellectual possibilities of labour force.*

У статті досліджено зарубіжний досвід фінансування та здійснення професійного навчання як важливого чинника інноваційного розвитку. Визначено, що в сучасних економічних умовах основне джерело забезпечення світового інноваційного розвитку знаходиться в інтелектуальних, творчих можливостях робочої сили, інтенсивність використання яких може бути збільшена за рахунок професійного навчання.

Ключові слова: *професійне навчання, інноваційний розвиток, інтелектуальні можливості робочої сили.*