

УДК 37.018.46

Усеїнова Л. Ю.

### **ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ**

*Анотація.* У статті досліджуються проблемні питання навчання, перенавчання та підвищення кваліфікації працівників різних професійно-кваліфікаційних груп для забезпечення більш високих темпів інноваційного розвитку як окремих підприємств, так і економіки в цілому. Аналізуються проблеми «старіння» знань і механізми організації навчання працівників. Виявлено протиріччя між цілями навчання в умовах інноваційного розвитку підприємства з боку керівників і працівників. Пропонується розробка організаційно-економічного механізму щодо випереджаючого розвитку персоналу.

**Ключові слова:** підвищення кваліфікації, підготовка, перепідготовка, інноваційний розвиток, людський капітал, розвиток персоналу, стратегічне планування, навчання працівників.

Усеїнова Л. Ю.

### **ПОВЫШЕНИЕ УРОВНЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЙ В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ**

*Аннотация.* В статье исследуются проблемные вопросы обучения, переобучения и повышения квалификации работников различных профессионально-квалификационных групп для обеспечения более высоких темпов инновационного развития, как отдельных предприятий, так и экономики в целом. Анализируются проблемы «старения» знаний и механизмы организации обучения работников. Выявлено противоречие между целями обучения в условиях инновационного развития предприятия со стороны руководителей и работников. Предлагается разработка организационно-экономического механизма по опережающему развитию персонала.

**Ключевые слова:** повышение квалификации, подготовка, переподготовка, инновационное развитие, человеческий капитал, развитие персонала, стратегическое планирование, обучение работников.

## STRENGTHEN THE TRAINING OF PERSONNEL OF THE ENTERPRISE IN TERMS OF INNOVATIVE DEVELOPMENT

**Summary.** This article investigates the problematic issues of training, retraining and advanced training of employees of various professional and qualification groups to ensure higher rates of innovation development of both individual companies and the economy as a whole. The relationship between innovation and the development of skills of workers is examined.

The necessity of continuous updating of knowledge in an innovative type of society, due to the constant changes in science, engineering and technology is revealed. The problems of the «aging» of knowledge and mechanisms for the organization of worker training are analyzed. A comprehensive strategic planning staff development of various professional groups is offered. The contradiction between the goals of education in terms of innovative development of the enterprise on the part of managers and employees is revealed. It is shown that the pace of innovation development of individual enterprises is reduced due to the mismatch of qualification of workers and their unwillingness to train, retrain or upgrade their qualifications. It is proposed to develop the organizational and economic mechanism for the accelerated training of staff. It is proved that the main incentive for employees to raise the level of knowledge is to increase human capital, and as a result, increase revenues, and for businesses, this process increases the pace of innovation development, increasing profits.

**Key words:** human capital, personnel development, innovative development, training, retraining, skills development, strategic planning, training of workers.

**Постановка проблеми.** Дослідження закономірностей росту кваліфікації кадрів у сучасних умовах інноваційного розвитку економіки є актуальним, оскільки обґрунтовує необхідність своєчасного і якісного забезпечення необхідних темпів оновлення знань працівників.

Для забезпечення економічного, соціального, культурного розвитку суспільства на основі використання передових досягнень науки, технологій та інновацій, освіта виступає важливою ланкою в системі складових інноваційної економіки – «наука – освіта – виробництво» [1, с. 80].

**Аналіз останніх досліджень.** Проблеми інноваційного розвитку відображені в працях учених Д. Брайта, М. Хаммера, Д. Солоху, Б. Твісса.

Питанням у сфері підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації значну увагу приділяли такі вчені, як І. Кисельов, Ю. Орловський, Г. Чернишова, В. Уваров, А. Ярхо.

Різні аспекти питання професійного навчання розглядалися в роботах вчених А. Бойко, Д. Парсона, С. Аржіріса, О. Грішнова, В. Савченко.

У ряду авторів (В. Александрова, І. Бушмарін, В. Василенко, С. Єгоров, Р. Дж. Еренберг, Р. С. Сміт, Д. Кокурін) є додаткові свідчення того, що ті підприємства, які різними способами підкреслюють роль людського чинника, підвищення кваліфікації персоналу володіють і чіткою стратегією інноваційного розвитку.

**Метою статті** є обґрунтування необхідності забезпечення випереджаючих темпів підвищення рівня професійного навчання персоналу для досягнення високих показників інноваційного розвитку окремих підприємств і економіки в цілому.

**Виклад основного матеріалу.** Інноваційний розвиток неодмінно вимагає і веде до перетворення людини як працівника, підвищенню рівня його освіти, розширенню і оновленню знань, виробничих навичок для освоєння нових наукових ідей та ефективного використання виробничого потенціалу, якісно нової техніки і технології виробництва [2, с. 67].

Інноваційний розвиток підприємств, пов'язаний зокрема з бурхливим технологічним розвитком, скороченням числа циклів створення і тривалості експлуатації обладнання, зростаючою складністю виробничих процесів, змінює вимоги до рівня професійного розвитку персоналу. В умовах швидкого старіння набутих у процесі навчання знань імперативом часу є професійна перепідготовка та підвищення кваліфікації кадрів, які роблять безперервну освіту та підготовку ключовим елементом розвитку підприємств. Роль знань, що накопичені в процесі професійної діяльності, не втрачає значення, і навпаки, в більшості випадків зростає. Однак підвищення рівня набутих знань можливо лише за організацією відповідної виробничому та трудовому процесу системи освіти і підвищення кваліфікації. Вказані процеси сприяють збільшенню якості людського капіталу, носієм якого і є персонал підприємства [3, с. 66].

Інноваційний розвиток підприємства та розвиток персоналу взаємопов'язані між собою, а також взаємообумовлюють один одного: розвиток технологій, хоча і вимагає більш високих знань від персоналу, дозволяє отримувати більш високі доходи (хоча може спостерігатися дискримінація в розподілі доходів), більш високі

доходи ведуть до поліпшення умов життя, харчування, підвищенню рівня здоров'я, що дає можливість підвищувати рівень освіти. Нові знання, отримані в процесі професійної освіти, можуть призвести до виникнення нової технології [2, с. 67].

Перепідготовка та підвищення кваліфікації фахівців у рамках післядипломної освіти істотно залежить від отриманих знань та вмінь, від їх застосування на практиці, від швидкості старіння необхідних знань, а також від відповідності отриманої кваліфікації займаної посади.

Вчені висловлюють думку, що в даний час рівень кваліфікації інженера за 5 років застаріває приблизно на половину, а за 10 років (якщо він не проходив додаткового курсу навчання) зберігає лише четверту частину своєї професійної кваліфікації. Відомі американські фахівці з питань управління виробництвом вважають, що навчання з метою підняття кваліфікації – процес, який ніколи не закінчується. Тобто процес підвищення кваліфікації фахівця триває протягом всієї його кар'єри. Розбивається цей процес на етапи: основне академічне навчання в коледжах, університетах; стажування під керівництвом досвідчених керівників; перепідготовка з урахуванням новітніх вимог і досягнень; самостійна науково-дослідна робота, аналіз та узагальнення власного досвіду.

Фахівці різних професійно-кваліфікаційних груп протягом 20–30 років своєї діяльності повинні постійно вчитися, і тільки так можна вирішити проблему розриву між середнім рівнем професійної освіти інженерів і випереджаючим його рівнем розвитку науки і техніки, цикли якого оцінюються в середньому в 5 років.

Зростання кваліфікації кадрів під впливом науково-технічного прогресу має специфічну властивість: воно є наслідком науково-технічного прогресу та одночасно сприяє його прискоренню. Підкоряючись економічному закону планомірного пропорційного розвитку, ефективне функціонування підприємства можливе при наявності пропорційного розвитку всіх складових його факторів. Отже, зміна факторних структур у виробництві та управлінні під впливом науково-технічного прогресу неминуче викликає необхідність оновлення, вдосконалення якійсної характеристики працівників – відповідного до кваліфікації професійного розвитку. В цьому випадку зростання кваліфікації та підвищення рівня компетентності є наслідком науково-технічного та соціально-економічного прогресу.

З іншого боку, прискорення науково-технічного прогресу залежить від рівня кваліфікації кадрів, що забезпечують своєчасне впроваджен-

ня і широке поширення на виробництві досягнень науки і техніки, ефективність і швидкість впровадження у виробництво результатів науково-технічного прогресу.

Встановлено, що зміни в науці, техніці, формах організації та управління виробництвом носять безперервно-циклічний характер. Вчені, які досліджують історію техніки, процесів, що здійснюються в сучасну епоху, виявили закономірності її циклічного оновлення, періодично повторюваного через певні проміжки часу. Так, періодичність зміни поколінь техніки в сучасних умовах становить 8–10 років. Незважаючи на те, що для різних напрямків і видів техніки ця періодичність істотно розрізняється (в радіоелектроніці зміна поколінь відбувається через 2–5 років, тоді як у гірській та металургійній промисловостях – через 12–14 років), загальною тенденцією є скорочення середньої тривалості циклів [4].

Циклічний характер притаманний і розвитку науки, однак процес переходу від одного стрибка в пізнанні до іншого більш складний, ніж перевероти в галузі техніки. Прогрес науки носить одночасно характер безперервного накопичення знань і періодичного заперечення застарілих поглядів, теорій, навчань. Науково-технічні цикли є матеріальною основою для ступеневого розвитку форм організації виробництва. Зростання кваліфікації персоналу, що є наслідком і найважливішою вимогою науково-технічного прогресу, також носить безперервно-циклічний характер. При цьому цикли, протягом яких використовуються і морально застарівають знання, постійно скорочуються.

У США зроблена спроба встановити своєрідну одиницю виміру старіння знань фахівців, так званий «період напіврозпаду компетентності». Цей термін запозичений з ядерної фізики та означає тривалість часу з моменту закінчення навчального закладу до моменту, коли в результаті появи нової наукової і технічної інформації компетентність фахівців знижується в середньому на 50% [5, с. 68]. Якщо прийняти за основу наведену оцінку вчених, то для фахівців вищої кваліфікації в нашій країні так званий «період напіврозпаду компетентності» становив у 40-і роки минулого сторіччя 12 років, в 60-і роки – 8–10 років, в 70–90-і роки – 5 років. В даний час цей період скоротився до 2–3 років.

Тому керівникам підприємств та самим працівникам необхідно усвідомити факт необхідності перманентної освіти та підвищення рівня компетентності, що відповідає вимогам інноваційного типу суспільного розвитку.

Необхідно додатково розглянути той факт, що працівники не завжди адекватно ставляться до нововведень. Ініційовані управлінським пер-

соналом нововведення можуть негативно сприйматися виконуючим персоналом. Також може спостерігатися інертність персоналу до інновацій. Особливо це стосується організаційно-технічних та організаційно-управлінських інновацій. Відзначимо, що так чи інакше процеси створення і впровадження інновації будь-якого типу викликають зміни в організаційній структурі підприємства. Тому можливо спостерігати протидію з боку працівників щодо появи нововведень у циклі виробництва, де задіяна їхня праця. Вони побоюються невідповідності їх «рівня розвитку» (знань, умінь і навичок) рівню інноваційного розвитку, за яким в більшості випадків знаходяться новітні досягнення науки, що йде на кілька кроків попереду.

Це побоювання цілком виправдано, та, як показує досвід, для того щоб зберегти за собою робоче місце, працівнику необхідно підвищувати свою кваліфікацію або перекваліфікуватися. Але це пов'язано з додатковими незручностями для працівників. Від цього впливає, що в багатьох випадках інноваційний розвиток підприємства гальмується самими працівниками підприємства, тобто спостерігається протиріччя між намірами управлінського персоналу та виконанням (втіленням) цих намірів виконуючим персоналом.

Результат цього протиріччя проявляється або у вигляді неефективного інноваційного розвитку (низький рівень інноваційного розвитку до відношення до потенційно можливого), або звільненням відповідного персоналу, протидії впровадженню інновацій. Однак відмітимо, що плінність персоналу підприємства різко знижує продуктивність праці на підприємстві та пов'язана з додатковими витратами.

Для уникнення появи зазначеного протиріччя управлінському персоналу при розробці стратегії інноваційного розвитку підприємства необхідно враховувати величезний обсяг робіт з виконуючим персоналом щодо створення та впровадження інновацій. У багатьох випадках керівництво, розробники інноваційної стратегії, бачать лише кінцеві результати її проведення. Робота з персоналом в контексті інноваційного розвитку вимагає відповідних витрат (включаючи витрати, пов'язані з навчанням або плінністю персоналу), які можуть внести кардинальні зміни в саму стратегію інноваційного розвитку підприємства.

Освіта збільшує доходи, і тому інвестиції, вкладені в освіту, окупаються. Час, який працівник проводить на роботі, подібний процесу освіти. Досвідчений працівник з багаторічним стажем праці іноді набагато цінніше для будь-якого підприємства, ніж новачок. Різниця між новач-

ком і досвідченим працівником полягає у величині людського капіталу, який накопичується або в результаті виконання працівником своїх обов'язків (тобто шляхом придбання відповідних навичок), або шляхом навчання безпосередньо на робочому місці [2, с. 69].

Дуже часто підприємствам доводиться навчати новоприбулих на службу працівників. Це може бути пов'язано з відсутністю у них потрібних знань і навичок, тобто з необхідністю компенсувати недоліки базової освіти. Як було показано вище, кваліфікованих працівників доводиться вчити додатково, якщо робота передбачає наявно виражену специфіку технології виробництва. Крім того, знання та навички, отримані за роки «формальної», освіти швидко застарівають, тому що підприємства впроваджують у виробництво нову техніку і технології, внаслідок чого виникає необхідність у навчанні на робочому місці.

Мова йде про навчання, яке наймач організовує для своїх працівників – він визначає, хто і чому повинен вчитися, якою має бути тривалість курсів тощо. Навчання може проводитися як на підприємстві (наприклад, для робітників, які освоюють нове обладнання), так і поза ним (для керуючих, які вивчають нові методи менеджменту в бізнес-школі).

Перспективне планування підготовки персоналу звичайно розраховується на два-три та більше років. Воно включає в себе стратегії навчання персоналу (вибір основних видів навчання), його форми, тематичні напрямки, склад учнів (за регіонами, центрами навчання тощо). Враховуються також, у вигляді випереджаючої підготовки кадрів, потреби додатково створюваних об'єктів організацій [2, с. 74].

Планування рекомендується починати з чіткого визначення потреб, що обумовлені інноваційною діяльністю, яка передбачає ряд обов'язкових робіт. Серед них найважливішою є складання списку працівників, яким необхідно пройти підвищення кваліфікації. Для цього необхідно вивчити відомості про те, коли працівник проходив останній раз навчання, або план модернізації підрозділу.

Потім уточнюється приблизна навчальна тематика або тематичне спрямування. При цьому слід мати на увазі, що вони повинні відповідати тематичної спеціалізації навчальних закладів. Нарешті, визначаються види підготовки, тобто планується не просто «підвищення кваліфікації», а конкретний її вид (стажування, перепідготовка, щорічне або періодичне підвищення кваліфікації, самопідготовка).

Тут необхідно зазначити, що для навчання дорослих людей потрібно більше часу, ніж для

роботи з молоддю, тому що з віком посилюються почуття консерватизму і недовіри до нового. Але в той же час у дорослих і досвідчених працівників більше здорового глузду, знань і досвіду. Вони сприймають нове швидше через розуміння, ніж через запам'ятовування. Тому слухачі повинні постійно осмислювати свої дії і чітко уявляти цілі вивчення нового.

Тим не менш, на наш погляд, найбільш ефективними внесками з точки зору інноваційного розвитку є інвестиції у підготовку молодого фахівця.

**Висновки та перспективи подальших досліджень.** Підвищення рівня професійної підготовки персоналу є одним з найважливіших факторів інноваційного розвитку.

В зв'язку із цим з'являється необхідність створення механізмів з навчання, перепідготовки та підвищення кваліфікації персоналу різних професійно-кваліфікаційних груп відповідно до науково-технічного прогресу у різних галузях економіки для забезпечення високих темпів інноваційного розвитку.

Для вирішення зазначених проблем надалі необхідно здійснювати випереджаюче планування розвитку персоналу.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Бойко А. Н. Профессиональное обучение персонала – основной фактор стимулирования мирового инновационного развития / А. Н. Бойко // Сучасні питання економіки і права. – 2012. – № 1. – С. 80–84.
2. Зацепин А. Н. Инвестиции в человеческий капитал как условие инновационного развития и конкурентоспособности / А. Н. Зацепин, М. М. Гонтарь // Материалы 77-й международной научно-технической конференции Ассоциации автомобильных инженеров (ААИ) «Автомобиле- и тракторостроение в России: приоритеты развития и подготовка кадров». – М. : МГТУ «МАМИ», 2012. – С. 66–77.
3. Бушмарин И. Квалификация рабочей силы – ведущий компонент производительных сил / И. Бушмарин // Мировая экономика и международные отношения. – 1999. – № 10. – С. 66–73.
4. Яковец Ю. В. Ускорение научно-технического прогресса : теория и экономический механизм / Юрий Владимирович Яковец. – М. : Экономика, 1988. – 335 с.
5. Самуйлов В. М. Договорные отношения «вуз-предприятие» / В. М. Самуйлов, Е. В. Ревина // Железнодорожный транспорт. – 1977. – № 2. – С. 65–69.