

ДО ПИТАННЯ УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ (ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ)

Статтю присвячено аналізу проблеми удосконалення вітчизняної системи підвищення кваліфікації працівників. Автором досліджено провідні світові моделі підвищення кваліфікації працівників, серед яких англосаксонська, французька, американська та деякі аспекти японської моделі. Зроблено висновки щодо доцільності запозичення їхнього позитивного досвіду на теренах України. Доведено необхідність поєднання процесу впровадження елементів цих моделей з проведенням інноваційного реформування сфери підвищення кваліфікації працівників.

Ключові слова: підвищення кваліфікації працівників, англосаксонська, французька, американська, японська моделі підвищення кваліфікації, інноваційне реформування.

Сьогодні українська держава стоїть на порозі великих перетворень, що вже стали нагальною потребою для нашої країни, оскільки вектор її подальшого розвитку остаточно спрямовано на всебічно розвинену Європу. Для того щоб Україна могла посісти гідне місце серед провідних європейських країн, має бути проведено реформування майже всіх сфер розвитку українського суспільства, що апріорі вимагає введення інноватики та запозичення зарубіжного досвіду.

Будь-яка система управління кожним сектором державного життя так чи інакше потребує реформування, зміни, доповнення, що дозволить адаптувати її до мінливих та динамічних факторів розвитку. Така важлива сфера трудового права, як підвищення кваліфікації працівників також не є винятком, а тому вже досить тривалий час вона займає неврегульовану нішу, оскільки система підвищення кваліфікації кадрів помітно відстає від аналогічних систем в європейських країнах.

Однак перш ніж говорити про необхідність проведення на території нашої країни інноваційних реформ у сфері підвищення кваліфікації працівників та впровадження нових підходів до елементів цього механізму, потрібно проаналізувати наявне законодавче підґрунтя для регулювання цієї сфери в Україні.

Перші кроки в реформуванні зазначеного сектору трудового права було здійснено в 2010 р. після прийняття таких нормативно-правових актів, як Указ Президента України від 12.09.2010 № 806/2010 «Про першочергові заходи щодо вдосконалення формування та реалізації державної кадрової політики» [1] та Постанови Кабінету Міністрів України від 07.07.2010 № 564 «Про затвердження Положення про систему підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування» [2]. Необхідно також зазначити, що протягом останніх п'яти років було прийнято низку актів спеціального законодавства, які покликані регулювати підвищення кваліфікації у вузько спеціа-

лізованій сфері. Як приклад можна згадати Постанову Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку організації та проведення професійної підготовки, підвищення кваліфікації основних працівників аварійно-рятувальних служб» від 02.10.2013 № 729 та ін. [3]

Не можна не зазначити, що в Україні на сучасному етапі розвитку інновації впроваджуються практично в кожен галузь та сферу, не обійшлося без новел і в сфері підвищення кваліфікації працівників.

Визначним етапом у вирішенні питання підвищення кваліфікації та перекваліфікації стало прийняття Верховною Радою України Закону України «Про професійний розвиток» від 12.01.12 № 4312-VI. Положення цього нормативно-правового акта наблизили розвиток сфери підвищення кваліфікації до європейського рівня, однак навіть після його прийняття, на нашу думку, у цьому секторі залишилось досить багато прогалин та недоліків. По-перше, це пов'язано з відсутністю в Україні чітко визначеної системи підвищення кваліфікації працівників, хоча у світі існує кілька різних за своєю структурою процедур навчання працівників. По-друге, на процес покращення даної царини впливає саме інноватика, а в нашій державі, незважаючи на активні дослідження та розробки національної інноваційної системи, ця сфера залишається поза увагою інноваційних впроваджень. Метою даної статті є саме дослідження цих двох факторів та аналіз створення можливої моделі на території України.

Світові моделі підвищення кваліфікації працівників. Говорячи про хаотичність прийняття в нашій державі нормативно-правових актів, що мають опосередковувати вказану сферу суспільного життя, у першу чергу слід сказати про необхідність запозичення світового досвіду з метою виправлення недоліків цього сектору. Вивченню даного питання було присвячено увагу такими вченими як В. Луговським, О. Оболенським, Ж. Талановою, Г. Опанасюком та ін. Ґрунтуючись на їхніх дослідженнях, можна дійти висновку, що сьогодні існують такі підходи до проведення підвищення кваліфікації працівників: 1) англосаксонський; 2) французький; 3) американський.

1. Зрозуміло, що батьківщиною першого підходу є Великобританія, однак найбільший внесок у його розвиток було зроблено німецькими вченими. Його суть полягає в розробленні міждисциплінарної системи підвищення кваліфікації, що орієнтована на розвиток у працівників системного мислення, комунікабельності, появу навиків праці в команді та ін. Характерною рисою цього підходу є створення такої системи критеріїв оцінювання відповідності кваліфікації працівника, що буде постійно спонукати його до саморозвитку, опанування нових знань та ефективних методів роботи.

Слід зазначити, що у Великобританії не існує централізованої програми підвищення кваліфікації працівників, однак проводиться безліч семінарів, конференцій та освітніх курсів, що розробляються відповідними міністерствами та відомствами, в уставних документах яких міститься хоча б згадка про їхню відповідальність за кадрове забезпечення. Зміст же самих семінарів та програм формуються з урахуванням індивідуального підходу, специфіки функцій та посад працівників, що проходять підвищення кваліфікації [4].

Цей підхід було удосконалено в Німеччині, де ввели специфічну рису – щоб працівник отримав можливість обійняти певну посаду, він повинен пройти спеціальну

підготовку. В усіх навчальних закладах превалює збалансований підхід до навчання, а також важливим є те, що зберігається чіткий баланс між теоретичними та практичними знаннями, що отримує майбутній працівник.

Позитивним запозиченням для нашої країни може стати таке: 1) встановлення чітких критеріїв для оцінки відповідності кваліфікації працівника; 2) встановлення градації проведення підвищення кваліфікації працівників по типу Німеччини – підвищення кваліфікації для початківців, підвищення кваліфікації за посадою та спеціальністю, підвищення кваліфікації для керівників.

2. Батьківщиною другого підходу є три основні країни – Франція, Італія, Іспанія. На території Франції створена та ефективно функціонує трирівнева система підвищення кваліфікації – загальнонаціональна, регіональна та спеціальна, яка забезпечує здобуття працівником ґрунтовних знань, компетентності, професіоналізму та комунікабельності, що є необхідним критерієм для отримання можливості обіймати відповідну посаду. У цій країні існують різноманітні підвиди підвищення кваліфікації: курси підвищення кваліфікації, курси, пов'язані з просуванням працівника по службі, удосконалення професійної підготовки працівника, коли він самостійно здійснює підвищення кваліфікації шляхом опанування нових знань, з цією метою його тимчасово можуть відраховувати до резерву чи надають відпустку для підвищення кваліфікації.

Дослідники вказаної проблематики акцентують увагу на тому, що, наприклад, підготовка кадрів для державної служби має безперервний характер, починаючи від вступу до навчального закладу до закінчення службової діяльності, що є по суті не лише способом соціального зростання, але й ефективним засобом модернізації державної служби країни [5].

Можна сказати, що система підвищення кваліфікації Франції та Німеччини схожі між собою, однак якщо в Німеччині спостерігається баланс у вивченні дисциплін, то для французького підходу характерне поглиблене вивчення економіки.

Позитивним досвідом для української держави може стати встановлення стимулу першочергового заміщення вакантних посад кращими випускниками та імплементація навчання з підготовки працівників до просування по службі, що дозволило б підвищити професіоналізм працівника.

3. Нарешті питання щодо впровадження американської моделі підвищення кваліфікації робітників. Визначальну роль у цій моделі мають спеціальні магістерські програми, призначені для осіб, що вже мають ступінь бакалавра або її аналог та орієнтовані на здобуття ступеня магістра.

Особливої уваги заслуговує різновид американської моделі підвищення кваліфікації працівників, впроваджена на території Канади, що найяскравіше проявляється в Канадському центрі розвитку управління. Заклад передусім займається підготовкою та підвищенням кваліфікації керівних працівників та пропонує курси для середніх та молодших працівників. Цей центр спеціалізується на вдосконаленні працюючих кадрів, тому використовує короткострокові курси, семінари, а також активно практикує стажування, що дозволяє слухачам курсів здобути найширші знання за найкоротший строк.

Позитивним здобуттям для нашої держави у випадку запозичення досвіду американської моделі може стати: запровадження в центрах підвищення кваліфікації не лише системи освітньої підготовки, але й введення стажування, а також надання методичних рекомендацій у виконання трудових функцій з урахуванням спеціальності, специфіки посади та стажу роботи, залучення до процесу підвищення кваліфікації не лише державних центрів, але й приватних тренінгових організацій.

Окремої уваги у проведенні підготовки та перепідготовки кадрів заслуговує японська система, оскільки на відміну від усіх перерахованих моделей їй притаманна строга ієрархічність цього процесу. Наважливим є те, що до системи підготовки, наприклад, державних службовців входить п'ять елементів, що нерозривно пов'язані між собою: система довідчого найму, система кадрової ротації, система репутації, система підготовки на робочому місці, система оплати праці. Цінність вказаної системи полягає в тому, що вони є підсистемами єдиної системи.

Позитивним для України може стати запозичення досвіду в збереженні кадрового складу працівників, у системі мотивації праці.

Однак, незважаючи на величезний об'єм можливих позитивних запозичень, із закордонного досвіду, неможливо нехтувати тим фактом, що в реаліях мінливого світового розвитку впровадження відповідних елементів провідних моделей підвищення кваліфікації працівників неможливе без поєднання цього процесу з інноваційним реформуванням вказаної сфери [6].

У цьому випадку може йтися про чотири основні аспекти: концептуальний, змістовний, методичний та організаційний.

1. Суть даного аспекту полягає у визначенні основної мети інновацій, створенні сприятливих умов з впровадження інновацій у сферу підвищення кваліфікації працівників, розроблення відповідних нормативно-правових актів, що регулювали б цей процес.

2. Змістовний аспект полягає у створенні нового змістовного контексту у відповідних навчальних програмах, планах, методичних рекомендаціях та наукових матеріалах.

До нього можна перш за все віднести розробку програм, що задовольняли б першочергові державні потреби, пов'язані з реформуванням та модернізацією країни. Їхня змістовна інноваційність полягає в опрацюванні новітніх державних документів та опануванні вміння їхнього публічного обговорення.

3. Третій аспект полягає у впровадженні нетрадиційних та неформатних методів навчання працівників, що проводяться в рамках підвищення кваліфікації.

Досить мало уваги в нашій країні приділяється візуальному забезпеченню навчального процесу, інтерактивним технологіям навчання, дистанційному навчанню, стажуванню, самостійному навчанню з метою підвищення професійної кваліфікації тощо [7].

4. Організаційний аспект є досить новим для України, стосовно нього висловлюється багато негативних думок, однак введення функцій з проведення організаційних заходів, спрямованих на опрацювання нових підходів та умов підвищення кваліфікації працівників, а також впровадження новітніх технологій мають бути спрямовані на збереження та підвищення якості навчання [6].

Важливим у впровадженні інноваційних реформ у дану сферу є поєднання всіх чотирьох аспектів з метою якомога повного охоплення цієї сфери.

Підсумовуючи викладене, можна дійти таких висновків.

По-перше, досліджуючи провідні світові моделі підвищення кваліфікації працівників, слід зазначити, що кожна окремо проаналізована країна має певні особливості, що залежать від різних факторів (розташування країни, устрій, наявні в державі політичні, економічні та соціальні умови). Не можна нехтувати тим фактом, що більшість елементів, впроваджуваних на території цих країн, залишаються для України неприйнятними. Однак, на нашу думку, найбільш позитивним зрушенням може стати логічне поєднання елементів моделей підвищення кваліфікації працівників (англосаксонської, американської, французької та деяких аспектів японської), з урахуванням особливостей соціально-економічного та політичного розвитку нашої країни та нагальних потреб розвитку даної сфери.

По-друге, з огляду на викладене на території нашої країни перш ніж розпочинати процес впровадження світових моделей підвищення кваліфікації працівників необхідно розробити проект інноваційних реформ, що дозволять наблизити існуючу сферу підвищення кваліфікації до стандартів провідних країн світу.

По-третє, на нашу думку, найприйнятнішим шаблоном розвитку аналізованої сфери в Україні має стати гармонійне поєднання інноваційного реформування та впровадження елементів світових моделей підвищення кваліфікації працівників, дасть змогу адаптувати вітчизняну галузь до сучасного динамічного світового розвитку.

ЛІТЕРАТУРА

1. Про першочергові заходи щодо вдосконалення формування та реалізації державної кадрової політики [Текст] : Указ Президента України від 12.08.2010 № 806/2010 // Офіц. вісн. Президента України. – 2010. – № 24. – Ст. 19.
2. Про затвердження Положення про систему підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування [Текст] : Постанова Каб. Міністрів України від від 07.07.2010 № 564// Офіц. вісн. України. – 2010. – № 51. – Ст. 43.
3. Про затвердження Порядку організації та проведення професійної підготовки, підвищення кваліфікації основних працівників аварійно-рятувальних служб [Текст] : Постанова Каб. Міністрів України від 02.10.2013 № 729 // Офіц. вісн. України. – 2013. – № 80. – Ст. 40.
4. Яшина, Ю. В. Адаптація зарубіжного досвіду управління професійним розвитком кадрів державної служби [Текст] / Ю. В. Яшина // Держ. упр. та місц. самоврядування: зб. наук. пр. / редкол.: С. М. Серьогін (голов. ред.). – Д. : ДРІДУ НАДУ, 2010. – Вип. № 1 (4). – С. 236–245.
5. Чмига, В. О. Система підготовки державних службовців у Франції [Текст] : дис. ... канд. наук з держ. упр. / В. О. Чмига. – К., 2002. – 205 с.
6. Егоршин, А. П. Управління персоналом [Текст] : навч. посіб. / А. П. Егоршин. – Н. Новгород : Німб, 2003. – 303 с.
7. Кузьміна, І. Проблеми та переваги дистанційного навчання [Електронний ресурс] / І. Кузьміна. – Режим доступу: <http://confesp.fl.kpi.ua/node/1031>.

А. С. Барский

**К ВОПРОСУ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ
ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ
(ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМЫ)**

Статья посвящена анализу вопросов совершенствования отечественной системы повышения квалификации работников. Автором исследованы ведущие мировые модели повышения квалификации работников, среди которых англосаксонская, французская, американская и некоторые аспекты японской модели. Сделаны выводы о целесообразности заимствования их позитивного опыта в Украине, доказана необходимость сочетания процесса внедрения элементов этих моделей с проведением инновационного реформирования сферы повышения квалификации работников.

Ключевые слова: *повышение квалификации работников, англосаксонская, французская, американская, японская модели повышения квалификации, инновационное реформирование.*

A. Barskiy

**TO THE QUESTION OF IMPROVING THE SYSTEM
OF TRAINING WORKERS (PROBLEM SETTING)**

The article is dedicated to the issues of improvement of the national system of professional development of employees. Investigated the existing system of legislative support of this sphere, was defined the basic normative legal acts, which were the founders of reform in Ukraine the system of professional development. The analysis of main problems and gaps in domestic legislation.

The author examined global patterns of improvement of qualification of workers. In particular, basic scientists-lawyers, investigated this issue, among which V. Lugovskoy, O. Obolensky, Zh. Talanova, G. Opanasyuk.

Also analyzed the Anglo-Saxon, French, American and Japanese model of professional development of employees. After analysis of each of the models carried out a thorough research of the possible directions of integration of the positive experience of the leading countries of the world.

In particular, on the basis of this research, the author defines the basic elements that can and should be introduced into the system of professional development of employees of Ukraine.

The issues of the need for innovative reform in the analyzed sector. The author proposes four main aspects: conceptual and substantive, methodological and organizational.

In the end the author draws conclusions on the main content, in particular, proposed the necessity of introduction of foreign experience taking into account social – economic and political development, and taking account of priority needs analyzed industry, and also suggested that the combination of the innovative reform with the integration of global models of professional development of employees. The research is a prerequisite for further work in this industry.

Key words: *professional development of employees, Anglo-Saxon, French, American, Japanese model training, innovative reform.*