

СУЧАСНИЙ ДОСВІД РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ

А.О. Тимошук,

студентка 5 курсу, Факультет документальних комунікацій та менеджменту,
Рівненський державний гуманітарний університет

Науковий керівник:

Дейнега О.В.

д. е. н., доц., проректор з наукової роботи

Рівненський державний гуманітарний університет, м. Рівне

Сталий розвиток виробничої сфери в умовах глобальних фінансово-економічних викликів неможливий без освіченого персоналу, тому зараз професійна освіта стає визначальним елементом, що формує якісні характеристики робочої сили, оскільки постійний розвиток науки і техніки вимагає від працівників безперервного навчання, що є основою високої конкурентоспроможності українських підприємства на сучасному ринку. Модернізується українська економіка, що вимагає перманентних змін в управлінні підприємствами. Пристосування до цих нових ринкових умов змушує змінювати систему кадрового менеджменту України та систему навчання, яка є частиною процесу управління персоналом [3, с. 87]. За таких умов важливим є дослідження закордонного досвіду навчання персоналу, що має в основі передові технології та методи.

Розвинені країни світу вже давно досліджують вплив навчання на продуктивність праці людини. Наприклад, у Сполучених Штатах Америки (США) було встановлено, що інвестиції в людський капітал через навчання підвищують продуктивність праці робочої сили. При збільшенні витрат на навчання на 10%, продуктивність праці зростає на 8,5%. Тому за кордоном на навчання і розвиток персоналу витрачають до 10% від фонду оплати праці. Часто саме навчання персоналу стає для деяких країн їх конкурентною перевагою (наприклад, Японії, США, Франції) [3, с.88].

У США перевага надається залученню фахівців потрібної кваліфікації через ринок праці або у компаній-конкурентів. Основними проблемними питаннями, якими останніми роками опікується американський топ-менеджмент є розвиток потенційних лідерів, відбір та утримання ключового таланту, формування і залучення робочої сили на фоні постійного зниження витрат. Менеджери середньої ланки складають найбільш чисельний прошарок в адміністративно-управлінському апараті виробничої та невиробничої сфер США. Керівники нижчої ланки управління набираються із числа робітників чи молодих фахівців, більшість із яких уперше стає на посаду, яка передбачає керування людьми. Американська система навчання заснована на розгляді управлінської діяльності як самостійної професії, пристосованої до умов високої мобільності керівного складу. Вважаючи, що призначення навіть талановитого адміністратора на посаду, яка не відповідає його профілю, може призвести до негативних наслідків для організації, а тривале емпіричне набуття необхідних знань і навичок – це досить неефективний шлях розвитку керівника, середньостатистична американська компанія постійно навчає приблизно 80% свого штату, витрачаючи в середньому на одного працівника близько 865 доларів США в рік [2, с.58].

Особливість функціонування японської системи навчання полягає в тому, що вона створюється в рамках діючої структури та гнучкої системи групової відповідальності, горизонтальних зв'язків та стимулів, і функціонує в межах певних організаційних рамок. Основою японської системи професійного навчання в компаніях є концепція «гнучкого працівника»: відбір та підготовка працівника не з однієї, а з двох-трьох спеціальностей із

наступним підвищенням кваліфікації протягом усього життя. Вважається, що перепідготувати працівника дешевше, ніж замінити його. Професійна освіта проводиться безпосередньо за допомогою системи підготовки на робочих місцях. Зазвичай навчання на робочому місці домінує над навчанням поза місцем роботи, складаючи близько 80%. Японські компанії витрачають на перепідготовку персоналу щорічно суми, що дорівнюють 10–12% фонду заробітної плати. Загалом, на навчання в розрахунку на одного зайнятого японськими підприємствами витрачається в три-чотири рази більше, ніж американськими. В Японії неперервна освіта є частиною процесу праці, де кожний зайнятий навчається близько 8 годин на тиждень, у тому числі 4 години за рахунок робочого часу та 4 години – за рахунок власного [1, с. 31].

Функціонування європейської системи навчання пов'язане з упровадженням певних стратегічних документів. Освіта та навчання є основними складовими Лісабонської стратегії зростання, а також ключовим елементом при її продовженні до 2020 року. Щоб пов'язати світ навчання та світ роботи, у 2008 році була розроблена політична ініціатива ЄС «Нові уміння/навики для нових посад». Було підраховано, що реформа системи освіти, спрямована на забезпечення адекватними вміннями всіх громадян ЄС, зможе збільшити ВВП на 10% в довгостроковому періоді.

У Франції, відповідно до загальноєвропейської тенденції, працівник є відповідальним за власну кар'єру. Французьке законодавство чітко регламентує практику навчання працівників підприємства, надаючи їм часову відстрочку, щоб скористатися можливістю пройти навчання й підвищити власну кваліфікацію. У середньому підприємства витрачають на навчання персоналу близько 3% річного фонду заробітної плати, і це при тому, що обов'язкові відрахування складають 1,5% для організацій від 10 та більше працівників, 0,15% – за меншої кількості працівників. За даними Європейського центру розвитку професійного навчання, 46% працівників Франції навчаються на курсах із подальшого професійного навчання. Для підприємств таке навчання обходиться у 2,3% загальної вартості праці. У середньому на одного працівника припадає 13 годин навчання. З огляду на те, що тривалість робочого тижня у Франції становить 35 годин, роботодавці намагаються організувати навчання поза робочим часом. Як результат, майже 38% працівників підприємств беруть участь у навчальних програмах упродовж року, на великих підприємствах – цей показник сягає понад 60%. За рівнем кваліфікації структура персоналу, направлено на навчання, варіює від 10% у випадку некваліфікованих робітників до 60% у випадку технічних фахівців [2, с. 59].

У сучасних ринкових умовах найбільш важливим інструментом який забезпечує стабільність підприємства і підвищення його конкурентоспроможності є здатність і готовність працівників підприємства навчатися, що обумовлює ефективне функціонування підприємства на ринку праці, товарів і послуг. Вивчення і застосування закордонного досвіду професійної підготовки та навчання персоналу здатне надавати позитивний вплив на процеси управління професійною компетентністю працівників сучасних вітчизняних підприємств.

Література:

1. Глинский Б. О. О японском опыте управления / Б. О. Глинский // Проблемы теории и практики управления. – 2009. – № 4. – С. 31.
2. Любимова К.О. Світовий досвід професійного навчання персоналу підприємств./ К.О. Любимова // Економічний часопис XXI №3-4 2011р. – С.58-61.
3. Нестеренко О. М. Шляхи вдосконалення професійного розвитку персоналу на підприємстві / О. М. Нестеренко // Вісник економіки, транспорту і промисловості. – 2010. – № 30. – С. 87-88.