

Студент 4 курсу  
факультету економіки і права ХНЕУ

## **ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ В УКРАИНЕ**

*Аннотация. Рассмотрены основные недостатки повышения квалификации персонала в Украине, предложены пути их устранения.*

*Анотація. Розглянуто основні недоліки підвищення кваліфікації персоналу в Україні, запропоновано шляхи їх усунення.*

*Annotation. Basic lacks personnel upgrading in Ukraine are considered, the ways of their removal are offered.*

*Ключевые слова: повышение квалификации, персонал, обучение.*

Повышение квалификации, обучение, подготовка новых работников в наши дни становится актуальной задачей. В условиях быстро меняющегося, развивающегося рынка необходимость в повышении профессиональных навыков, а также профессиональное развитие являются необходимым условием успешной работы любой организации.

Повышение квалификации персонала положительно влияет на мотивацию работников, оказывает непосредственное влияние на финансовые показатели организации, а также обеспечивает более благоприятный климат в коллективе и преемственность в управлении.

Изучением системы повышения квалификации занимались такие ученые, как: Демидова Ф. Д., Игнатова В. Г., Черепанов В. В., Барцица И. Н., Яблокова Е. А, Нечипоренко В. С. и др.

Цель работы – изучение системы повышения квалификации, определение недостатков данной системы в Украине, а также разработка предложений по их устранению.

Повышение квалификации – это обучение сотрудника с целью углубления и усовершенствования уже имеющихся у него профессиональных знаний, необходимых для определенного вида деятельности [1]. Повышение квалификации работников может осуществляться в следующих формах: производственно-технические курсы; курсы целевого назначения [2].

Поскольку в странах Европейского Союза существуют значительные различия в системах образования и повышения квалификации, целесообразно было бы ознакомиться с ними.

В Германии повышение квалификации управленческих кадров в основном осуществляется на внутрифирменной основе. Все компании в Германии должны состоять в торговых палатах, которые направляют часть получаемых ими членских взносов на обеспечение курсов подготовки и повышения квалификации управленческих кадров [3].

По мнению автора, обеспечение затрат на повышение квалификации с помощью торговых палат является довольно целесообразным методом, который поможет улучшить данную систему, так как одна из главных проблем – это нехватка финансирования.

В Болгарии государство финансово поддерживает профессиональное обучение работников, которые работают на малых и средних предприятиях свыше трех месяцев (их почти 90 %) [4].

Для работающего населения государственная поддержка оказывает всегда благоприятное влияние, но, к сожалению, в Украине на данный момент она практически отсутствует.

В Украине сегодня тормозится профессиональное обучение и повышение квалификации сотрудников. Обязательства по финансированию профессионального обучения возлагаются только на работодателя, поэтому значительное количество предприятий не имеет возможности повышать квалификацию персонала согласно требованиям современного производства. Это очень острая проблема, особенно на фоне отсутствия государственной поддержки работодателей, она требует решения именно на государственном уровне.

Хоть в Украине люди довольно умные и работающие, но имеется проблема их слабой подготовки, отсутствия постоянного обновления знаний. В связи с этим сейчас наблюдается рост эмиграции, наши люди уезжают в другие страны, где их используют как дешевую рабочую силу.

С одной стороны, эта проблема касается в большей части работодателя, ведь высококвалифицированный персонал на предприятии – это уже залог к успеху, но, с другой стороны, и государству необходима рабочая сила с высоким уровнем знаний.

Для нашего народного хозяйства может быть полезен опыт зарубежных стран, где задействованы разные механизмы финансирования профессионального обучения рабочих.

В связи с тем, что повышение квалификации имеет множество преимуществ (гарантированная занятость работников, мотивация и удовлетворение от работы, возможность использования новых технологий и производственных систем и т. п.) [5], автором предложены мероприятия по усовершенствованию системы повышения квалификации и устранению ее недостатков.

Необходимо ввести финансовую поддержку государства для повышения квалификации персонала. Либо для

Также следует повысить заинтересованность работодателей в повышении квалификации своих работников, что позволит увеличить производительность труда и эффективность работы.

Необходимо разработать систему стимулирования и мотивации для работников в повышении квалификации, например: повышать заработную плату; предоставить возможность карьерного роста; выплачивать премии.

Можно еще ввести необходимое количество персонала на предприятии, который должен повысить квалификацию в течение года, для отчетности в государственные органы.

*Научн. рук. Кожанова Е. Ф.*

---

**Литература:** 1. Кибанов А. Л. Управление персоналом организации / Кибанов А. Л. – М. : ИНФРА-М, 2001. – 572 с. 2. Травин В. В. Основы кадрового менеджмента / Травин В. В., Дятлов В. А. – М. : Дело, 2001. – 336 с. 3. <http://www.webextern.ru/23/>. 4. Щербак Л. З досвіду правового регулювання професійної освіти та навчання кадрів на виробництві в Республіці Болгарія / Щербак Л. // Справочник кадровика. – 2006. – № 08. – С. 91–93. 5. Солощук М. Перепідготовка і підвищення кваліфікації кадрів [Текст] / Солощук М. // Справочник кадровика. – 2006. – № 09. – С. 87.