

## ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ В УКРАИНЕ

*Аннотация. Рассмотрены основные недостатки системы обучения персонала в Украине, предложены пути их устранения.*

*Анотація. Розглянуто основні недоліки системи навчання персоналу в Україні, запропоновано шляхи їх усунення.*

*Annotation. The main drawbacks of personnel training in Ukraine, the ways of their elimination have been considered.*

*Ключевые слова: персонал, профессиональное обучение, система обучения.*

По мере развития экономической интеграции стран Западной Европы все большими конкурентными преимуществами будут обладать страны с наиболее совершенной системой общего и профессионального образования. Хорошо обученная и профессионально подготовленная рабочая сила более производительна (оправдывая тем самым более высокий уровень заработной платы, на который обычно претендуют высококвалифицированные кадры); это более мотивированные и сплоченные работники, а главное, они способны воспринимать и осваивать новые технологии.

Изучением системы обучения персонала занимались такие ученые, как: Курбатова М. Б., Беляцкий Н. П., Петренко О. О., М. Дрозач, Л. Щербак, Д. Парсон, М. Семикина, Г. Щекин, Д. Богиня и др.

Целью статьи является определение недостатков системы обучения персонала в Украине и обоснование предложений по их устранению.

Современные условия требуют, чтобы обучение и развитие сотрудников были систематическими и связанными со стратегической целью развития и потребностями фирмы [1].

Существует ряд факторов, которые препятствуют организации обучения персонала. Во-первых, руководители часто неохотно вкладывают средства в данную сферу. Это связано с тем, что результативность данных инвестиций сложно оценить как с количественной, так и с качественной точек зрения, тогда как рассчитать затраты относительно легко. Во-вторых, надо так организовать процесс обучения персонала, чтобы получить реальные результаты, то есть улучшить показатели деятельности компании в целом. Программа обучения должна быть связана с потребностями, которые возникают в конкретных случаях. При этом актуальным становится вопрос выбора форм и методов обучения [2].

В практике профессионального образования сложились две формы обучения персонала: на рабочем месте (внутрипроизводственная) и вне его (внепроизводственная) [3].

Обучение на рабочем месте осуществляется в процессе работы. Эта форма подготовки является более дешевой и оперативной, характеризуется тесной связью с повседневной работой и облегчает вхождение в учебный процесс работников, не привыкших к обучению в аудиториях.

Преимущество обучения на рабочем месте: оно дешево, легко удовлетворить потребности обучаемого, работник получает опыт "из рук в руки".

Недостатки: вы или ваши коллеги могут не обладать достаточным опытом в обучении; работники, которых попросили обучать, могут не иметь для этого достаточно авторитета и ответственности; работники могут возмутиться, что их будут учить их коллеги.

Обучение вне рабочего места более эффективно, но связано с дополнительными финансовыми затратами и отвлечением работника от его служебных обязанностей.

Преимущество: занятия проводятся опытными экспертами; используются современное оборудование и информация; работники получают заряд свежих идей и информации.

Недостатки: это может быть дорого; курсы могут быть оторванными от практики вашего бизнеса и перенасыщены теорией; работники могут быть не настроены проходить обучение в свое свободное время.

Наиболее эффективные современные учебные программы предполагают объединение разных методов подачи материала. Главное, чтобы программа обучения была сбалансированной и содержала теоретический, практический и контрольный разделы [4].

Рассмотрим международный опыт данной тематики.

В Германии обучение управленческих кадров в основном осуществляется на внутрифирменной основе, хотя иногда мелкие компании предпочитают пользоваться услугами внешних курсов. Программы обучения и подготовки, как правило, являются специальными, характерными для отрасли или профиля компании. Широкое распространение получили внутрифирменные курсы изучения иностранных языков. Обычно эти курсы рассчитаны не более чем на пару недель. 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.

Во Франции действует закон, согласно которому компании обязаны направлять на профессионально-техническую подготовку персонала около 1,5 % фонда оплаты труда, в противном случае эти средства подлежат конфискации в пользу государства [5].

Профессиональное обучение Нидерландов основывается на квалификационно-сертификационной структуре, основу которой составляют компетенции. Методика обучения ориентирована на самостоятельную работу. В профессиональном обучении Нидерландов важную роль играют три субъекта: 1) социальные партнеры и бизнес-партнеры, которые представляют интересы работодателей; 2) центры знаний предприятий, учреждений и организаций, которые отвечают за разработку и обновление квалификационной структуры на основе компетенций; 3) учебные заведения и центры подготовки, которые отвечают за организацию, планирование и реализацию образовательных программ [6].

В Украине обязательства по финансированию профессионального обучения возлагаются только на работодателя, поэтому значительное количество предприятий, особенно малых и средних, не имеют 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 [7].

Основные недостатки системы профессионального образования персонала в Украине: отсутствие единой системы профессиональных квалификаций и стандартов по профессиональной подготовке; отсутствие инфраструктуры профессиональной подготовки кадров на предприятиях; низкая мотивация работников к повышению своего профессионального уровня; отсутствие эффективной системы стимулирования продвижения по службе; отсутствие финансирования обучения персонала со стороны государства.

По мнению автора, в связи с тем, что персонал является основой успешной работы предприятия, необходимо усовершенствовать систему образования и устранить ее недостатки.

Во-первых, необходимо ввести финансовую поддержку государства для обучения персонала, проведения все возможных курсов, лекций и т. д.

Во-вторых, разработать механизм стимулирования работников к непрерывному повышению профессионального уровня. Необходимо дать понять сотруднику, что его профессиональное обучение приведет не только к расширению знаний и умений, но и к возможности продвижения по службе и роста заработной платы.

В-третьих, разработать и распространить методику расчетов эффективности обучения персонала для повышения продуктивности работы предприятия.

*Научн. рук. Кожанова Е. Ф.*

---

**Литература:** 1. Прохорчук П. О. Проблемы и перспективы развития в Украине профессионального обучения кадров на производстве / Прохорчук П. О. // Экономика Украины. – 2008. – С. 80–87. 2. Травин В. В. Основы кадрового менеджмента / Травин В. В., Дятлов В. А. – М. : Дело, 2001. – С. 336. 3. Носырева И. Г. Современные формы и методы обучения персонала / Носырева И. Г. // Управление развитием персонала. – 2006. – № 1. – С. 2–13. 4. Обзор современных методов обучения сотрудников [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.rb.ru/community/articles/articles/2007/10/31/153006.html>. 5. <http://www.webextern.ru/23/>. 6. Синенко Н. Об организации профессионального обучения в Нидерландах и Дании [Текст] / Синенко Н. // Справочник кадровика. – 2007. – № 7. – С. 100–103. 7. Левченко О. Сучасна безперервна професійна освіта та підготовка кадрів в Україні: основні проблеми та напрями трансформації в контексті міжнародного досвіду [Текст] / Левченко О. // Україна: аспекти праці. – 2006. – № 1. – С. 30–35.