

**ОПАНАЩУК Петро,**  
*кандидат історичних наук, доцент,  
завідувач проблемною науково-дослідною  
лабораторією соціальних досліджень ринку  
праці ІПК ДСЗУ*

## **ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД У СФЕРІ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ, ПЕРЕПІДГОТОВКИ ТА ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ**

Перехід України до ринкової економіки вимагає, з одного боку, залучення у суспільне виробництво додаткової робочої сили, а з іншого – постійного підвищення її кваліфікації як запоруки зростання виробництва й прискорення технічного прогресу. Підготовка й перепідготовка кадрів, а також підвищення кваліфікації є важливою складовою збалансованого попиту й пропозиції робочої сили. Застосування даних механізмів має на меті сформувати в робітників такі навички й уміння, які сприятимуть підвищенню якості й продуктивності їх праці, що позитивно позначиться на стійкості підприємства в умовах конкурентного ринку.

Як в Україні, так і за кордоном, професійна підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації спеціалістів може здійснюватися з відривом, або ж без відриву від виробництва у вищих спеціальних навчальних закладах. Необхідність перепідготовки кадрів, як правило, обумовлена невідповідністю професійного набору робітників поточним потребам виробництва внаслідок появи нових спеціальностей та професій і зникненням інших, пов'язаних із відмираючими видами виробництва й праці. Особливої актуальності питання перепідготовки кадрів набуває з розширенням технічного прогресу, що неминуче призводить до загрози вивільнення робітників тих спеціальностей, які втрачають свою затребуваність на ринку. Причинами необхідності перепідготовки кадрів також може стати реорганізація підприємства, територіальне переміщення виробництва та інші об'єктивні чинники.

Перепідготовка кадрів передбачає проведення спеціальних курсів, призначених розширити й поглибити вже набуті у процесі трудової діяльності професійно-кваліфікаційні навички, вміння і знання, які стануть необхідними для виконання нового виду професійної діяльності. Це сприяє розширенню можливостей застосування праці робітників у відповідності з досягненнями науки і технологіями, які впроваджуються у виробництво. А отже, це допомагає уникнути масових скорочень робітників, спеціальність та кваліфікація яких з різних причин не є затребуваними на ринку праці [4].

Як показує досвід розвинених зарубіжних країн, перепідготовка кадрів є найбільш ефективною тоді, коли вона носить цілеспрямований характер, тобто є орієнтованою на конкретне робоче місце й робітника, відповідає виду його діяльності. Для прикладу, питанню перепідготовки кадрів значна увага приділяється в Японії. Якщо виникає потреба, адміністрації фірм

забезпечують працівникам необхідну професійну перепідготовку та виплачують їм повну заробітну плату, вважаючи, що звільнення працівників у разі скорочення виробництва і набір нових у період економічного підйому обійдеться значно дорожче [2, с. 44].

Досвід розвинених зарубіжних країн показує, що продумана система перепідготовки робочої сили виступає одним із ефективних шляхів регулювання ринку праці, якщо вона функціонує у комплексі з добре налагодженою системою професійної підготовки спеціалістів. В її основі лежить засвоєння робітниками знань з теоретичних дисциплін, а також набуття практичних навиків з конкретних спеціальностей [4].

У більшості країн Заходу професійна підготовка як механізм підвищення конкурентоспроможності робочої сили є основною складовою активної державної політики зайнятості. Як правило, підготовкою кадрів займаються у професійно-технічних училищах, вищих навчальних закладах, а також безпосередньо на виробництві на базі конкретних підприємств. У практичній підготовці спеціалістів важливим є дотримання принципу, згідно якого кожен новий рівень навчання повинен бути продовженням попереднього й відповідати як здібностям та можливостям робітника, так і потребам виробництва.

У країнах зі значним ступенем децентралізації влади останнім часом все більше програм професійної підготовки виконуються на рівні та за безпосередньої відповідальності органів місцевої влади. Тому, для прикладу, в Англії, Уельсі та Шотландії були створені 104 місцеві ради з питань професійної підготовки та підприємництва за партнерства з роботодавцями. Уряд чітко встановлює вимоги до використання коштів з бюджету, що розробляється для таких місцевих рад [1, с. 20].

У світовій практиці також поширеним є затвердження програм підготовки спеціалістів необхідного профілю безпосередньо фірмами, зацікавленими у даних спеціалістах. У Японії, зокрема, навчання й підготовка кадрів найчастіше відбувається всередині фірми й без відриву від виробництва. З цією метою у кожній великій компанії функціонують спеціальні відділи, які відповідають за професійну й технічну освіту без відриву від виробництва. Внутрішня система підготовки кадрів у Японії орієнтована на навчання працівників фірм не епізодично, а постійно, що дозволяє їм не забувати попередній досвід і завжди залишатись на рівні висококваліфікованих робітників. У той же час, здійснюючи професійно-технічне навчання з відривом від виробництва, більшість великих японських компаній, поряд із використанням власних учбових центрів та спеціалістів, вдаються також до допомоги неурядових спеціалізованих організацій, таких як Японський центр продуктивності праці, Японська асоціація ефективності виробництва, Японський центр економічних досліджень тощо.

Уряди провідних європейських країн також значну увагу приділяють питанням професійної підготовки спеціалістів. Зокрема, у Швеції різними формами навчання й перекваліфікації постійно охоплено до 35% дорослого

населення. На підготовку і перепідготовку кадрів, на створення нових робочих місць Швеція витрачає більше коштів, ніж будь-яка країна ОЕСР, економлячи на соціальному відшкодуванні збитків своїх громадян внаслідок безробіття. У той же час у США фірми, як правило, приділяють значно менше уваги професійній підготовці робітників, за винятком підготовки специфічних спеціалістів [2, с. 44-45].

Протягом останніх десятиліть особливого значення набуває розвиток у працівників здібностей швидко адаптуватися з одного виду діяльності до іншого, а професійна підготовка набуває універсального характеру. Саме тому зарубіжні дослідники підкреслюють, що в сучасних умовах науково-технічного розвитку при навчанні у ВУЗах недоцільно зосереджувати увагу на підготовці вузьких спеціалістів, адже набуті знання швидко старіють і вузькоспеціалізованим фахівцям невдовзі може знадобитися професійна перепідготовка для того, щоб відповідати новим вимогам ринку праці. Це ж стосується й професійної підготовки в межах конкретних підприємств. Для прикладу, у Японії кожен робітник обов'язково повинен знати всю виробничо-технічну систему підприємства, на якому працює, на основі чого він здатен виконувати, за потреби, досить широкий спектр робіт.

Спеціалісти з менеджменту персоналу вважають, що знань, набутих у навчальних закладах, достатньо лише на перші 3-5 років роботи. Після цього необхідна перепідготовка на курсах підвищення кваліфікації. З метою розвитку професійних навиків та підвищення кваліфікації робітників створюються спеціальні курси та програми навчання, орієнтовані на широкі категорії працівників.

У більшості країн підвищення кваліфікації працівників відбувається в межах двох основних систем підготовки. Перша система базується на загальноосвітніх та спеціалізованих міжгалузевих програмах, орієнтованих на конкретні групи працівників. Як правило, такі програми реалізуються в державних та приватних університетах та школах бізнесу й фінансуються як з державних, так і з приватних фондів. Друга система підготовки є більш спеціалізованою й базується на внутрішньофірмових курсах. Ці системи є тісно пов'язаними між собою й функціонують як єдиний механізм підготовки кваліфікованих спеціалістів у відповідності з потребами сучасної ринкової економіки.

Підвищення кваліфікації робітників, як і допомога в отриманні професійної підготовки, є головним напрямом активної політики зайнятості більшості зарубіжних держав й реалізується за допомогою підготовки і прийняття спеціальних програм на рівні законодавчих органів, або спільної участі держави і підприємств в організації професійної підготовки та перепідготовки кадрів. До того ж, у регулярному підвищенні кваліфікації

своїх працівників зацікавлене й керівництво підприємств. Зокрема, у США провідні фірми вимагають, аби кожен керівник не менше 40 годин на рік навчався на курсах підвищення кваліфікації. Витрати американських корпорацій на перепідготовку та підвищення кваліфікації персоналу становлять від 1 до 5% прибутку без урахування державних дотацій [3, с. 107; 4].

Ще більше уваги підвищенню кваліфікації робітників приділяється у японських фірмах. Згідно досліджень, середньостатистичний робітник японської компанії витрачає на підвищення кваліфікації й перепідготовку в 6 разів більше часу, ніж робітник американської компанії.

Заслугує на увагу така складова підвищення кваліфікації у японських компаніях, як ротація персоналу. Вона полягає у регулярній зміні рядовими працівниками та їх керівниками свого місця роботи всередині фірми. При цьому змінюється не лише посада, але й підрозділ, у якому службовець працює. Такий метод є досить популярним у японських фірмах, оскільки вважається, що працюючи на одній посаді кілька років поспіль, працівник втрачає інтерес до роботи, що має наслідком зниження якості його роботи.

Таким чином, зарубіжні країни мають значну кількість напрацювань в організації професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів. Деякі елементи цього досвіду можуть стати корисними й для України. Врахування зарубіжного досвіду сприятиме підвищенню якості й продуктивності праці робітників, що в цілому позитивно позначиться на стійкості підприємств в умовах конкурентного ринку.

#### *Список використаних джерел*

1. Бартош О. Соціальна політика та соціальна робота з безробітними у Великій Британії / Бартош Олена // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Педагогіка. Соціальна робота. – 2012. – Вип. 24. – С. 18-22.

2. Дівнич В.М. Світові моделі ринку праці та іноземний досвід державного регулювання ринку праці / В.М. Дівнич // Держава та регіони. Серія: Державне управління. – 2017. – №2 (58). – С. 43-47.

3. Мудролюбова Н.О. Особливості шведської моделі соціального захисту населення від безробіття / Н.О. Мудролюбова // Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Серія 18: Економіка і право. – 2015. – Вип. 29. – С. 103-108.

4. Перепідготовка та підвищення кваліфікації робочих кадрів. URL: [https://pidruchniki.com/1436010650779/management/perepidgotovka\\_pidvischen\\_nya\\_kvalifikatsiyi\\_robochih\\_kadriv](https://pidruchniki.com/1436010650779/management/perepidgotovka_pidvischen_nya_kvalifikatsiyi_robochih_kadriv).