

# Професійне навчання персоналу на виробництві: перспективи інноваційного розвитку

**М. ДРОЗАЧ,**  
кандидат економічних наук  
НДІ праці і зайнятості населення  
Міністерства соціальної політики України та НАН України  
м. Київ

*В статті досліджуються питання професійного навчання персоналу на виробництві та перспектив його інноваційного розвитку, зокрема необхідність управління знаннями та стратегія навчання упродовж життя.*

*В статье рассматриваются вопросы профессионального обучения персонала на производстве и перспектив его инновационного развития, в том числе необходимость управления знаниями и стратегия обучения на протяжении всей жизни.*

*Took up questions of vocational training and perspectives of its innovational development, knowledge management and life-learning strategy.*

Ключові слова: людський капітал, професійне навчання персоналу на виробництві, інноваційний розвиток, управління знаннями, навчання упродовж життя.

**П**остановка проблеми. Науково-технічний прогрес зумовлює поширення інформаційно-комунікаційних технологій, скорочення «життєвого циклу» об'єктів виробництва та їх постійне оновлення, підвищення попиту на висококваліфікований креативний персонал і вимагає постійного підвищення його кваліфікації. Навчання упродовж життя стає вимогою сьогодення і одним з основних чинників формування конкурентних переваг персоналу та суб'єктів господарювання.

Критерієм розвитку сучасного підприємства є здатність своєчасно адаптуватися до змін зовнішнього середовища та безперервно відтворювати людський капітал високої якості.

Одним із основних факторів, що характеризують людський капітал підприємства, є рівень кваліфікації та компетенції її працівників. Посилення ролі людини у виробництві викликає необхідність відповідної зміни підходів до формування робочої сили. Створення якісно нової робочої сили є початком прогресивних змін та економічного зростання країни. Основою нових підходів до формування робочої сили має стати орієнтація на інтелектуалізацію праці, а отже, на висококваліфіковану робочу силу, на безперервність процесу отримання нових знань, який повинен бути органічно інтегрований у систему виробництва.

Професійне навчання на виробництві має на меті постійне удосконалення професійної компетенції працівників з метою забезпечення ефективного виконання їх виробничих функцій. Професійна компетентність працівника підприємства формується в

процесі набуття широкого професійного досвіду і розвивається за рахунок постійного підвищення його кваліфікації на виробництві. Отже, професійне навчання персоналу на виробництві наділяє робочу силу продуктивними професійними знаннями, стимулює процес продукування нових ідей, підвищує якість робочої сили і таким чином сприяє забезпеченню потреб виробництва у якісному виконанні виробничих функцій. Ефективне професійне навчання персоналу можливе лише за наявності системного підходу і участі в цьому процесі всіх заінтересованих сторін (роботодавця, працівника, навчального закладу і держави).

**Виклад основного матеріалу.** Підвищення рівня економічного розвитку в сучасних умовах залежить насамперед від якості людського капіталу, що визначається досягнутим рівнем знань, кваліфікації, вмінням працювати, здатністю забезпечувати інноваційний розвиток продуктивних сил.

Для того, щоб нові вимоги до професійного навчання персоналу стали зрозумілими, порівнюємо основні характеристики індустріальної економіки та нової економіки, яку прийнято трактувати як знаннєву економіку або економіку, що заснована на знаннях (таблиця).

Перед Україною постає завдання одночасно забезпечувати зростання економічного потенціалу шляхом розбудови індустріального суспільства та формувати людський капітал якісно нового рівня, що відповідає вимогам постіндустріального суспільства.

В індустріальному суспільстві ключовими факторами виробництва є праця та капітал, а у постінду-

Таблиця

**Основні відмінності індустріальної економіки та економіки, що заснована на знаннях\***

	Індустріальна економіка	Економіка, що заснована на знаннях
Ринки	Стабільні	Динамічні
Масштаби конкуренції	Національний	Глобальний
Форми організації	Ієрархічні	Мережеві
Організація виробництва	Масова продукція	Гнучке виробництво
Ключові двигуни зростання	Капітал/праця	Висока швидкість інновації – шляхом розвитку і досягнень, а також навчання
Ключові технології	Механізація	Цифрові технології
Джерело конкурентної переваги	Масштаб економіки	Спеціалізація
Взаємодія з іншими компаніями	Єдина рушійна сила	Спільки і співпраця
Робоча сила	Наявність освіти і навчання, професії	Глибокі та широкі компетенції, поєднання інтелектуальних і практичних умінь
Політична мета	Повна зайнятість	Зайнятість і здатність працевлаштуватися
Професійний профіль	Чітка професійна ідентичність національного/раціонального контексту	Конвергенція і постійні зміни, що пов'язані з глобальним контекстом і технічним прогресом
Уміння	Пов'язані з трудовою діяльністю	Багатофункціональні, включаючи особистісні якості
Вимоги до освіти	Уміння = кваліфікація	Навчання упродовж життя і всеохоплююче навчання

\* Джерело: Олейникова О. Н. и др. *Обучение в течение всей жизни и профессиональное образование* / О. Н. Олейникова, А. А. Муравьева, Н. М. Аксенова. — М. : Центр изучения проблем профессионального образования, 2009. — С. 7–8.

ріальному суспільстві такими факторами є знання та інтелектуальний капітал.

На відміну від доіндустріального (за якого основними конкурентними перевагами організації є природні ресурси та робоча сила) та індустріального суспільства (за якого основними конкурентними перевагами є інтенсивна праця, фізичний капітал і доступ до ринку), в постіндустріальному суспільстві основними конкурентними перевагами організації є знання, якість і неперервне навчання персоналу, а також інтелектуальний капітал. В економіці, яка заснована на знаннях, інтелектуальний капітал вважається головною конкурентною перевагою підприємства.

Для більшості країн із високим рівнем конкурентоспроможності національних економік характерним стає перехід від екстенсивного використання людських ресурсів з низьким рівнем базової професійної підготовки до інтенсивного використання висококваліфікованої робочої сили з наявністю ґрунтовних базових знань. Стрімкий і динамічний розвиток інформаційно-комунікаційних технологій у сучасному суспільстві потребує швидкого реагування на технологічні зміни з боку людського фактора.

Стратегія розвитку підприємств з урахуванням концепції людського капіталу вимагає зміщення акценту вирішення проблем з використання наявних

людських ресурсів підприємства на створення якісно нових потрібних у виробництві людських ресурсів, які мають постійно оновлюватися, еволюювати, вдосконалюватися.

Інноваційний підхід до реформування системи професійного навчання персоналу на виробництві знаходить своє відображення у нових концептуальних засадах розвитку цієї системи, адаптованих до стратегії та принципів інноваційного розвитку підприємства.

Стратегія інноваційного розвитку передбачає:

- 1) забезпечення потреб виробництва у висококваліфікованих кадрах, здатних працювати в умовах інформаційної (знаннєвої) економіки;
- 2) приведення системи професійного навчання у відповідність із міжнародними стандартами.

Інноваційний розвиток професійного навчання кадрів на виробництві має ґрунтуватися на таких основних принципах:

- 1) безперервне та випереджаюче навчання;
- 2) орієнтація на результат навчання.

Необхідність дотримання принципу безперервного та випереджаючого навчання обумовлюється зростанням темпів запровадження інновацій у більшості сфер економічної діяльності і, особливо, у сферах, пов'язаних з інтелектуальною, наукоємною працею. Тому для забезпечення відповідності квалі-

фікації працівника вимогам, які ставлять перед ним актуальні виробничі процеси, необхідно практично постійно здійснювати навчання працівників на виробництві.

Для ефективної роботи працівників в умовах частих або навіть постійних інноваційних змін необхідно забезпечити випереджаючий ефект професійного навчання працівників на виробництві. Працівник, який пройшов навчання, має отримати результат — кваліфікацію, яка дозволить йому виконувати виробничі завдання, актуальні не лише на час його «випуску», а й упродовж хоча б короткострокової перспективи. Також працівник отримує знання, необхідні для самоосвіти, з метою підвищення власної кваліфікації, щоб остання зберегла актуальність і у середньостроковій перспективі.

Потрібно змінити підхід до профнавчання як до періодичного явища і ставитися до нього як до процесу, який практично не має чітко визначених термінів початку і закінчення, а проміжки між направленнями працівника безпосередньо на навчання заповнюються самоосвітою і заходами для підтримання власної кваліфікації.

Професійний розвиток персоналу на виробництві передбачає врахування фактору самоосвіти та інформального навчання. В Україні для опису навчання, яке не підпадає під визначення формального (не веде до сертифікації або не є структурованим і т. д.), використовують загальний термін «неформальне навчання», розуміючи під ним «все навчання, яке не є формальним», змішуючи навчання типу *informal* і *non-formal*, що у поєднанні з термінами на зразок «неофіційне навчання» розвиває визначеність термінології, а також перешкоджає міжнародній співпраці.

У країнах Європейського Союзу є два терміни для неформального навчання (префікси *non-* та *in-*), але навчання типу *informal* відрізняється від *non-formal*.

Термін «інформальне професійне навчання» (*informal vocational training*) виник як певне протиставлення формальному навчанню (формальне навчання структуроване, інформальне — неструктуроване; формальне навчання відбувається у навчальних закладах, інформальне — де завгодно; процес формального навчання є усвідомленим і орієнтованим на певний результат, неформальне навчання — неусвідомлене та спонтанне). Через таку специфіку цього типу навчання і незвичність англомовного терміна для українців у нашій державі поширились більш зручні терміни-аналоги («неофіційне навчання», «спонтанне навчання»).

Ці терміни є синонімічними, тому ми пропонуємо використовувати буквальний переклад терміна *informal* — «інформальне» (навчання).

Тип навчання *non-formal* виокремлений як визначення дещо «проміжного» типу навчання між фор-

мальним та інформальним (тому що таке навчання має визначені цілі і структуру, як формальне, але не регламентоване за місцем навчання, так само як інформальне).

Ми пропонуємо використовувати такі терміни для типів навчання у системі професійного навчання персоналу на виробництві: формальне, неформальне, інформальне (до речі, у країнах ЄС ці терміни використовуються не лише у сфері профнавчання на виробництві, а й стали частиною загальної стратегії навчання протягом життя, яка охоплює всі типи навчання і професійні та вікові категорії персоналу).

Формальне професійне навчання — набуття працівниками професійних знань, удосконалення умінь і навичок у навчальному закладі або безпосередньо на виробництві відповідно до вимог державних стандартів освіти та строків навчання, за результатами якого видається документ про освіту державного зразка.

Неформальне професійне навчання — набуття працівниками професійних знань та удосконалення умінь і навичок на виробництві; має визначені цілі та структуру, але не регламентоване за місцем навчання. Такий тип навчання застосовується у світовій практиці, існує необхідність його виокремлення та визнання його результатів.

Інформальне (неофіційне, спонтанне) професійне навчання — не структуроване, не регламентоване за місцем навчання, може бути (необов'язково) цілеспрямованим. Інформальне професійне навчання відбувається у процесі трудової діяльності або у вільний від роботи час (власний досвід працівника).

Системи визнання неформального та інформального навчання в різних країнах істотно відрізняються. Історичні, соціальні, культурні та економічні фактори впливають на підходи до систем визнання. Кожна країна реалізує свою практику залежно від контексту, системи і власних бар'єрів. Деякі країни відкрито заохочують процеси визнання неформального та неофіційного навчання, інші — мають такі системи, які дозволяють неформальне та неофіційне навчання, йому сприяють, але не регулюють його.

Інформальне навчання поширене у багатьох країнах, і ми вважаємо, що в Україні існує необхідність його виокремлення та визнання його результатів для професійної інтеграції.

Науково-технічний прогрес і відповідний розвиток інформаційних технологій призвели до виникнення ситуації, коли основним фактором забезпечення конкурентоспроможності стає володіння інформацією та відповідними знаннями.

На думку експертів ООН, економіка, заснована на знаннях, — це економіка, в якій знання створюю-

ться, поширюються та використовуються для забезпечення господарського зростання і міжнародної конкурентоспроможності національної економіки. При цьому знання збагачують усі галузі, всі сектори та всіх учасників економічного процесу.

«В організаційно-технологічному, трудовому аспекті економіка знань — це економіка, основою якої є високопродуктивні, конкурентоспроможні робочі місця, що їх посідають висококваліфіковані, інноваційно орієнтовані працівники; в якій впроваджуються інформаційні, комунікаційні та інші сучасні прогресивні технології і виготовляється високотехнологічна, наукоємка та конкурентоспроможна продукція. Отже, основною ознакою економіки знань є конкурентоспроможність у найширшому сенсі цього поняття, що продукує конкурентні переваги та забезпечує динамічний соціально-економічний розвиток»<sup>1</sup>.

Мета управління знаннями полягає в тому, щоб перетворити знання у стратегічний ресурс, основний фактор, який забезпечує конкурентні переваги підприємства.

В сучасному економічному та соціальному житті суспільства відбуваються зміни, які потребують принципово нового, концептуального підходу до розуміння розвитку персоналу на виробництві: «...одним із основних чинників соціально-економічного розвитку має бути поява нових та розвиток уже діючих інноваційно орієнтованих сучасних компаній, які мають стати системними інтеграторами матеріальних, фінансових, людських ресурсів...»<sup>2</sup>. Накопичення знань у сучасній організації є невід'ємною частиною процесу виробництва у перспективі, а навчання виступає як нова форма процесу виробництва і створення вартості.

Інноваційний розвиток професійного навчання персоналу на виробництві передбачає створення на підприємствах передумов для переходу до управління знаннями.

Першочергове завдання підсистеми управління обміном знаннями — це забезпечення умов для взаємовигідного партнерства власників знань і тих, хто хоче їх отримати, передача інформації не лише «в один бік», а й одночасний взаємний обмін знаннями різних суб'єктів цього процесу. Кінцевим завданням підсистеми управління обміном новими знаннями є забезпечення такого стану організації, за якого на міжособистісному рівні (окремі працівники) та на рівні функціональних підрозділів і проектних груп відбувається обмін потрібними знаннями, здійснення постійного

навчання своїх колег. Такий стан можна назвати «станом взаємного, неперервного наставництва».

Одночасно підсистема управління обміном новими знаннями має реалізовувати подібну стратегію на міжорганізаційному рівні, забезпечуючи взаємовигідний обмін знаннями з іншими підприємствами і навіть із прямими конкурентами (явище «співконкуренції»).

Перехід до управління знаннями потребує відповідного рівня інформаційного забезпечення системи професійного навчання персоналу на виробництві, тому вбачаємо за необхідне впроваджувати сучасні інформаційні технології професійного навчання персоналу на виробництві.

Розширення доступу все більшого кола працюючих до інформаційно-комунікаційних технологій має супроводжуватися впровадженням нових методик навчання з використанням сучасних технологій. За таких умов має суттєво змінитися роль викладачів і майстрів виробничого навчання. Завдання останніх — створювати умови для навчання і допомагати тим, хто опановує науку, вчитися самостійно, а не просто «транслювати знання».

З огляду на необхідність організації випереджального, безперервного навчання персоналу на виробництві стає особливо актуальним застосування технологій дистанційного навчання, особливо при підвищенні кваліфікації персоналу.

**Висновки.** Конкурентоспроможність української економіки на постіндустріальному етапі все більше визначається динамікою людського капіталу, інновацій та інформації. Людський капітал, рівень освіти й накопичення знань перетворюється на головну перевагу в конкурентній боротьбі.

Сучасна економічна ситуація у світі, швидка зміна технологічних процесів, необхідність впроваджувати інновації і таким чином оновлювати всі складові виробництва обумовлює необхідність переходу до стратегії навчання упродовж життя (*life-long learning*). Тобто процес підготовки і підвищення кваліфікації особистості має стати практично безперервним, а система професійного навчання персоналу на виробництві — основним елементом, який забезпечить необхідний ефект від навчання упродовж життя — зростання конкурентоспроможності працівника, підприємства та держави в цілому.

Саме професійна освіта і навчання виступають чинниками, здатними створити стабільний запас кваліфікації робітника, що дасть змогу оперативно реагувати на швидкоплинні зміни технологій виробництва.

<sup>1</sup> Колот А. Теоретичні і прикладні аспекти підвищення доходів працюючих як передумови збереження та розвитку людського капіталу / А. Колот, С. Григорович // Україна: аспекти праці. — 2005. — № 8. — С. 23.

<sup>2</sup> Там же.