

ІНВЕСТИВАННЯ В СИСТЕМУ ОСВІТИ, ПІДГОТОВКУ ТА ПЕРЕПІДГОТОВКУ КАДРІВ

Н. М. Вапнярчук,

*кандидат юридичних наук, старший науковий
співробітник НДІ правового забезпечення
інноваційного розвитку НАПрН України*

У статті досліджуються питання, пов'язані з інвестуванням у систему освіти, підготовку та перепідготовку кадрів. Сформульовано визначення понять «професійна підготовка громадян», «професійна перепідготовка працівників» та «підвищення кваліфікації працівників». Внесено пропозиції щодо вдосконалення трудового законодавства у цій сфері.

***Ключові слова:** працівник, освіта, інвестування, людський капітал, підготовка, перепідготовка, підвищення класифікації.*

В умовах інтелектуального й технічного переоснащення виробництв на сьогодні важливого значення набуває рівень знань, умінь і навичок працівника. Освіта є тим складником суспільного життя, який визначає рівень інтелектуалізації всіх його сфер, спроможність сприйняття, розробки й застосування новітніх технологій і гуманітарних ідей, принципів і норм правовідносин у державі. Освіта – найважливіший фактор розвитку економіки, яка базується на знаннях. Як зазначає А. О. Муравйова, «гарна освіта та вмілі люди – це ключ до створення, розповсюдження й ефективного використання знань» [1, с. 142].

Відповідно до Закону України «Про освіту» основною метою освіти є всебічний розвиток людини як особистості та найвищої цінності суспільства, розвиток її талантів, розумових і фізичних здібностей, виховання високих моральних якостей, формування громадян, здатних до свідомого суспільного

вибору, збагачення на цій підставі інтелектуального, творчого та культурного потенціалу народу, підвищення освітнього рівня народу, забезпечення народного господарства кваліфікованими фахівцями [2]. У соціальному вимірі освіта є домінуючою підсистемою суспільства, що (а) визначає рівень і якість розвитку економіки та праці, (б) виступає стратегічним ресурсом функціонування державних і політичних структур, (в) є фундаментальною засадою процесу соціалізації особистості [3, с. 36].

Для забезпечення якісної освіти, рівного доступу до неї для всіх громадян необхідна інституціональна перебудова освітньої системи на основі її ефективної взаємодії з ринком праці. Економіка завтрашнього дня – це інноваційна економіка знань, інвестиційних проектів і наукоємних технологій. Для подолання розриву, що постійно зростає, між змістом освіти, освітніми технологіями, структурою освітньої сфери, рівнем кадрового потенціалу системи освіти та потребами економіки в нових умовах необхідно створити механізми, що були б зорієнтовані не лише на внутрішні соціально-економічні потреби країни, а й на забезпечення конкурентоспроможності України на світовому ринку праці.

Інтенсивність розвитку науки й техніки, інноваційні процеси, що відбуваються у всіх сферах суспільного життя, спричиняють гостру необхідність у відповідній кількості високваліфікованих працівників. Утім, все це стане можливим лише за умови професійного зростання працівника, тобто професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації.

Професійна підготовка, підвищення кваліфікації й перепідготовка громадян є найважливішим чинником активної політики зайнятості населення та спрямовані на розвиток трудових ресурсів, забезпечення продуктивної, вільнообраної зайнятості громадян, посилення їх соціальної захищеності за допомогою підвищення росту професійної майстерності, професійній мобільності й конкурентоспроможності на ринку праці.

Як зазначає І. В. Бушмарін, «роль грамотно підготовлених трудових ресурсів в еволюції економіки й суспільства в цілому стає винятково

значимою. Пов'язано це з тим, що з розширенням і поглибленням (особливо в останні два десятиліття) науково-технічної основи економіки, освоєнням високоскладних технологій і поширенням мікрокомп'ютерної техніки (другий етап НТР у знаряддях праці датується приблизно початком 80-х років), а також входженням громадського виробництва в інформаційну стадію, воно вже не може обходитися без масової творчої діяльності. Вперше в історії продуктивні сили виявилися на такому рівні, за якого їх еволюція стає можливою лише в умовах творчої активності працівників пригніченої частини професій і видів діяльності. Для цього потрібен усебічний і передусім творчий розвиток людини на всіх стадіях виховання, шкільного й вузівського навчання, прищеплення інтересу до наукових досліджень і творчого підходу до трудової діяльності. Підвищення інтелектуального потенціалу трудових ресурсів – один із головних напрямів соціальної еволюції сучасного суспільства, що набуває величезного загальнодержавного та глобального значення» [4, с. 113].

На сьогодні чинний Кодекс законів про працю України та проект Трудового кодексу України не дають легального визначення понять «професійна підготовка громадян» «професійна перепідготовка працівників» та «підвищення кваліфікації працівників». У науці трудового права існують різні думки щодо трактування цих категорій.

Так, К. О. Голікова перепідготовку працівників розуміє як право працівника на отримання додаткового освітньо-кваліфікаційного рівня з відривом від роботи, без відриву від роботи або із частковим відривом від роботи, а підвищення кваліфікації працівників розглядає як процес формування знань, умінь і навичок працівників, що є безперервним і починається з моменту отримання працівником певного освітньо-кваліфікаційного рівня [5, с. 7]. Із погляду О. Хамайдюк, перепідготовка працівників – це професійно-технічне навчання, яке спрямоване на оволодіння іншою професією працівниками, які отримали вже первинну професійну підготовку. Вона проводиться з метою навчання працівників, які

вивільняються у зв'язку з перепрофілюванням або реорганізацією підприємства й т. ін., розширення їх професійного профілю за необхідністю зміни професії через відсутність роботи, яка відповідає професії працівника, або в разі втрати здібності виконувати роботу попередньої професії. У той же час під підвищенням кваліфікації працівників науковець розуміє їх професійно-технічне навчання, яке дає можливість розширяти та поглиблювати раніше отриманні професійні знання, вміння та навички на рівні вимог виробництва або сфери послуг [6, с. 98].

На думку О. В. Крушельницької, особливістю підвищення кваліфікації є те, що слухачі вже володіють певними знаннями й практичними навичками виконання своєї роботи, можуть критично ставитися до навчального матеріалу, хочуть отримати саме ту інформацію, яка потрібна для виробничої діяльності [7]. На відміну від первинної підготовки, підвищення кваліфікації проводиться не з учнями, а з працівниками. Потреба в підвищенні кваліфікації працівників насамперед зумовлена змінами зовнішнього й внутрішнього середовища, удосконаленням процесу управління та освоєнням нових видів і сфер діяльності.

Як ми вже наголошували, ані Кодекс законів про працю, ані проект Трудового кодексу України не містять легального визначення цих термінів, хоча їх ми можемо відстежити в інших нормативних актах. Так, відповідно до пункту 4 Положення про порядок підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації керівних кадрів і фахівців у сфері цивільного захисту, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 26 липня 2001 р. № 874 (1) підготовка кадрів – це здобуття освіти відповідного освітньо-кваліфікаційного рівня (бакалавр, спеціаліст, магістр) за напрямками «Військові науки», «Державне управління», «Менеджмент» та спеціальностями (спеціалізаціями), пов'язаними з професійною діяльністю у складі військ цивільної оборони, державних професійних аварійно-рятувальних служб та спеціалізованих формувань МНС, інших аварійно-рятувальних служб, органів управління у справах цивільної оборони та з

питань надзвичайних ситуацій у складі центральних і місцевих органів виконавчої влади, підприємств, установ та організацій незалежно від форми власності; (2) перепідготовка кадрів – це одержання нової кваліфікації за відповідною спеціальністю (спеціалізацією) на базі раніше засвоєної освітньо-професійної програми підготовки бакалавра, спеціаліста в межах одного чи різних освітніх напрямів, яке не веде до підвищення освітньо-кваліфікаційного рівня, за винятком магістратури; (3) підвищення кваліфікації кадрів – це систематичне вдосконалення, розширення та оновлення знань, умінь і навичок професійних кадрів у сфері цивільного захисту [8].

Вважаємо за необхідне в новому Трудовому кодексі України передбачити визначення досліджуваних термінів. Пропонуємо такі визначення: (1) професійна підготовка громадян – це оволодіння ними спеціальними знаннями, уміннями й навичками за професіями, що користуватимуться попитом на регіональному ринку праці або необхідні для самозайнятості; (2) професійна перепідготовка працівників – це професійно-технічне навчання працівників, які вже мають первинну професійну підготовку, спрямоване на оволодіння ними спеціальними знаннями, уміннями і навичками за новою професією (спеціальністю); (3) підвищення кваліфікації працівників – це розширення та поглиблення їх знань, умінь і навичок за раніше набутими професіями (спеціальностями) до рівня, що відповідає сучасним вимогам науки і техніки, а також опанування спеціальними знаннями, що сприятиме продуктивній зайнятості.

Міжнародний досвід свідчить, що потрібно створювати спеціальні установи, які продукували б стратегію й координували всю діяльність із профпідготовки кадрів. Зокрема, при МОП існує міжнародний центр сучасного технічного й професійного навчання; держави-члени ЄС мають Європейський центр розвитку професійної освіти; у США в складі великих фірм існують спеціальні організації, що розробляють постійно діючі програми перепідготовки й підвищення кваліфікації кадрів; у Болгарії

функціонує Координаційний центр єдиної системи підготовки й підвищення кваліфікації кадрів.

Конвенцією МОП № 142 «Про професійну орієнтацію та професійну підготовку у сфері розвитку людських ресурсів» [9] передбачено, що кожний член Організації (держава) повинен поступово розширювати, пристосовувати й гармонізувати свої системи професійної підготовки, з тим щоб вони відповідали потребам молоді й дорослих у здобутті професійної підготовки протягом усього їх життя, у всіх секторах економіки, усіх галузях економічної діяльності й на всіх рівнях кваліфікації й відповідальності. Цей міжнародний документ Україною було ратифіковано 3 травня 1979 р.

З нашого погляду, найбільших успіхів досягають ті організації, які систематично займаються підвищенням кваліфікації своїх співробітників і витрачають на навчання достатньо коштів. Як підтверджує історичний досвід розвитку людства, у світі лідирують нації не тільки з високорозвиненою економікою, а й передусім із високим рівнем розвитку власного людського потенціалу [10].

Розширюючи внутрішні можливості й підвищуючи якість кадрового складу, організації запобігають дефіциту кваліфікованих співробітників і менше підлягають короткостроковим змінам в економіці. Як зазначає В. А. Савченко, політика у сфері професійного навчання має бути спрямованою на забезпечення прав громадян на здобуття вищої та професійно-технічної освіти відповідно до їх інтересів, покликань, здібностей та задоволення потреб усіх сфер економічної діяльності у кваліфікованих і конкурентоспроможних на ринку праці працівників [11, с. 255].

На підставі викладеного можемо зробити висновок: без знань немає робочої сили, немає інтелектуальних ресурсів і людського капіталу.

На сьогодні хоча й спостерігаються позитивні зміни щодо розвитку системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників, утім, вони відбуваються дуже повільно. Це пов'язано насамперед із

затримкою прийняття Трудового кодексу України, відсутністю кроків до вдосконалення системи визначення та підтвердження професійної компетентності працівників, із проблемами в партнерстві між навчальними закладами й підприємствами, відставанням професійно-технічної освіти від сучасних технологій і науки тощо. Всі ці труднощі викликані проблемами, що існують в економіці країни. І тому головна роль у цьому має бути відведена державі, яка повинна брати активну участь у регулюванні навчання протягом усього життя, створювати всі необхідні умови для всебічного розвитку людини, здійснювати підтримку підприємств, організацій та установ, щоб останні були зацікавлені робити інвестиції в підвищення професійного рівня своїх працівників, удосконалювати систему отримання освіти (професійно-технічної, вищої, післядипломної та ін.).

ЛІТЕРАТУРА

1. Муравьева А. А. Экономика, основанная на знаниях / А. А. Муравьева // Труд за рубежом. – 2004. – № 4. – С. 134–137.
2. Про освіту: Закон України від 23.05.1991 р. № 1060-ХІІ. // Відом. Верхов. Ради УРСР. – 1991. – № 34. – Ст. 451.
3. Білоус О. Глобалізація розвитку і соціальна безпека / О. Білоус, Н. Маслова-Лисичкіна // Віче. – 2001. – № 5. – С. 35–40.
4. Бушмарин И. В. Пути повышения творческого потенциала трудовых ресурсов: опыт экономически развитых стран / И. В. Бушмарин // Труд за рубежом. – 2004. – № 2. – С. 113–130.
5. Голікова К. О. Правове регулювання професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників на підприємствах в умовах ринкової економіки: автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / К. О. Голікова. – Луганськ, 2010. – 19 с.
6. Хамайдюк О. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников / О. Хамайдюк // Справочник кадровика. – 2008. – № 10(76). – С. 97–104.
7. Крушельницька О. В. Управління персоналом / О. В. Крушельницька // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://library.if.ua/books/45.html>. – Заголовок з екрана.

8. Про порядок підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації керівних кадрів і фахівців у сфері цивільного захисту : Положення, затв. постановою Кабінету Міністрів України від 26.07.2001 р. № 874 // Офіц. вісник України. – 2001. – № 31. – Ст. 1399.
9. Про професійну орієнтацію та професійну підготовку в галузі розвитку людських ресурсів: конвенція МОП від 23.06.1975 р. № 142 // // [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [//http://www.rada.gov.ua](http://www.rada.gov.ua). – Заголовок з екрана.
10. Радченко Г. А. Людський ресурс як основа добробуту держави / Г. А. Радченко // Соціум. Наука. Культура: матер. Міжнар. інтернет-конф. (лютий 2007 р.) // [Електронний ресурс] – Режим доступу : [//http://intkonf.org/radchenko-g-a-lyudskiy-resurs-yak-osnova-dobrobutu-derzhavi/](http://intkonf.org/radchenko-g-a-lyudskiy-resurs-yak-osnova-dobrobutu-derzhavi/). – Заголовок з екрана.
11. Савченко В. А. Механізм посилення зацікавленості роботодавців у підвищенні професійного рівня персоналу організації / В. А. Савченко // Формування ринкової економіки : зб. наук. пр. – Спецвип. : Проблеми екон. праці, соц.-труд. відносин та соц. захисту населення. – К. : КНЕУ, ДУ НДІ СТВ, 2008. – 380 с.

ИНВЕСТИРОВАНИЕ В СИСТЕМУ ОБРАЗОВАНИЯ, В ПОДГОТОВКУ И ПЕРЕПОДГОТОВКУ КАДРОВ

Вапнярчук Н.

В статье исследуются вопросы, связанные с инвестированием в систему образования, в подготовку и переподготовку кадров. Сформулированы определения понятий «профессиональная подготовка граждан», «профессиональная переподготовка работников» и «повышение квалификации работников». Внесены предложения по усовершенствованию трудового законодательства в этой области.

Ключевые слова: работник, образование, инвестирование, человеческий капитал, подготовка, переподготовка, повышение классификации.

INVESTING IN THE EDUCATIONAL SYSTEM, IN TRAINING AND RETRAINING

Vapnyarchuk N.

The paper investigates the issues related to investing in the education system, the training and retraining .It is concluded that to ensure quality education, equal access to all citizens requires institutional restructuring of the education system on the basis of the effective interaction with the labor market. To overcome the ever-increasing gap between the content of education, educational technology, the structure of the educational sector, the level of human

resources education and economic needs in the new environment proposals create mechanisms that would be focused not only on domestic social and economic needs of the country , but also to ensure competitiveness Ukraine in the global labor market.

The definition of the terms "training people", "professional retraining" and "additional training".

Training citizens – to equip them with specialized knowledge, abilities and skills for professions that enjoy demand on the regional labor market or necessary for self-employment.

Professional retraining – a vocational training of workers who already have initial professional training aimed at mastering their expertise, skills for a new profession (specialty).

Education workers – a broadening and deepening their knowledge and skills previously acquired by the professions (specialties) to a level that meets modern requirements of science and technology, as well as mastering expertise to facilitate productive employment.

Emphasized that the greatest success achieved those that systematically engaged in professional development of its employees and spend enough money on training. The report states that the main role in this should belong to the state, which should be actively involved in the regulation of lifelong learning, to create all necessary conditions for the full development of man, to support enterprises, organizations and institutions that the latter were interested to invest in professional development level of their employees, improve the system of study.

Key words: employee education, investment, human capital, training, retraining, advanced classification.