

IV. ОКРЕМІ ПИТАННЯ РЕГУЛЮВАННЯ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ

4.1. Професійний розвиток працівників – шлях до інноваційного розвитку країни

В умовах стрімкого науково-технічного, інформаційного, технологічного розвитку суспільства ефективність функціонування будь-якого підприємства насамперед визначається рівнем розвитку її персоналу. Спроможність компанії постійно підвищувати професійний рівень своїх співробітників є одним із найважливіших факторів забезпечення її конкурентоспроможності на ринку. Саме існування підприємства, не кажучи вже про зростання обсягів його виробництва, оновлення товарів чи поліпшення надання послуг, вирішальною мірою визначається тим, як воно реалізовує власну стратегію розвитку персоналу. Від професійного рівня працівників залежать темпи розвитку й зростання обсягів виробництва, можливості збільшення внутрішнього валового продукту тощо. Як наголошують В. І. Меренкова й В. І. Бокій, для держави забезпечення на належному рівні й у потрібних обсягах професійного навчання кадрів на виробництві – це підвищення якості й ефективності використання робочої сили, а звідси – зростання конкурентоспроможності виробленої продукції чи надання послуг на внутрішньому й зовнішньому ринках. Для підпри-

емства – це зростання продуктивності праці, норм виробітку, підвищення якості продукції, зниження рівня травматизму; для працівника – сприяння підвищенню продуктивності праці, професійне зростання, збільшення заробітної плати з підвищенням розряду чи категорії, просування по службі.¹

Актуальність і важливість професійного розвитку персоналу підкреслено в резолюції VI міжнародної конференції з освіти дорослих (CONFINTEA VI), що проводилася в Бразилії в 2009 р. під егідою ЮНЕСКО. Серед головних інструментів у вирішенні глобальних проблем XXI століття поряд зі збереженням миру, розширенням демократії, дотриманням прав людини, стійким розвитком економіки й захистом довкілля передбачено вдосконалення людських ресурсів. Як зазначають аналітики Світового банку, формування не менше 80% ВВП розвинених країн безпосередньо залежить від якості трудового потенціалу й лише 20 % – від матеріальних умов виробництва.² У той же час, результати аналізу наявних підходів до професійного розвитку персоналу вітчизняних підприємств свідчать про їх значне відставання від світових тенденцій. Якщо в економічно розвинених країнах частка нематеріального капіталу, до складу якого входить людський капітал, перевищує вже 80 %.³ В Україні цей показник нижчий на 30%. Відповідно, за індикаторами глобальної конкурентоспроможності, що охоплюють обсяги професійного навчання персоналу підприємств, Україна займає 117 місце серед 142 обстежених країн світу.⁴

Як зазначають Я. І. Юрик і В. В. Близнюк, до причин, що ускладнюють цю ситуацію, варто віднести: (а) збереження застарілої технологічної бази; (б) невідповідність професійно-кваліфікаційної струк-

¹ Меренкова В. І., Бокій В. І. Професійний розвиток персоналу і його вплив на результати діяльності підприємства. *Вісник Київського національного університету технологій та дизайну*. 2012. № 6. С. 313.

² Петрова Т. Професійний розвиток працівників: проблеми стимулювання персоналу та заінтересованості роботодавців. *Україна: аспекти праці*. 2010. № 2. С. 27.

³ The changing wealth of nations: Total and per capita wealth of nations. *The World Bank*, 2011. Wealth of nations [XLS 655 KB]. URL: <http://data.worldbank.org/cata-catalog/wealth-of-nations>. (дата звернення 18.10.2018).

⁴ The Global Competitiveness Report 2011–2012 / Klaus Schwab (ed.). *World Economic Forum*. Geneva. Switzerland. 2011. 527 p.

тури персоналу технологічним змінам; (в) низький рівень професійної мобільності; (г) переважання попиту та пропозиції малокваліфікованої праці; (д) не конкурентоспроможність заробітної плати тощо.¹ Як наслідок, тільки 36 % працівників трудяться за набутим фахом. Це пояснюється низьким рівнем готовності персоналу підприємств до побудови та розвитку трудової кар'єри. З опитаних працівників 44 % не можуть оцінити власних перспектив розвитку трудової кар'єри, 37 % – не володіють інформацією щодо перспективних посад на підприємствах, а 15 % – не вміють планувати свою трудову кар'єру².

Професійний розвиток працівників є важливою умовою успішної діяльності будь-якого підприємства, установи чи організації. Це твердження особливо справедливо на сучасному етапі суспільних трансформацій, коли прискорення науково-технічного прогресу викликає швидкі зміни вимог до професійних знань, умінь і навичок. Сьогодні на зміну теорії, що розглядала персонал як чинник витрат, котрі необхідно скорочувати, прийшла теорія управління людськими ресурсами, згідно з якою персонал є одним із ресурсів організації, яким необхідно раціонально управляти, створювати сприятливі умови для його розвитку, вкладаючи в це значні кошти. Підтвердженням важливості професійного розвитку є той факт, що зарубіжні компанії виділяють на ці цілі до 10 % фонду заробітної плати. Ці витрати постійно зростають. Питання професійного зростання працівників має загальнодержавний характер, бо висока кваліфікованість останніх є головним інструментом для розвитку економіки зарубіжних держав. Коло галузей, де професійні (в тому числі й соціально-комунікативні) навички, уміння, здібності опановувати ноу-хау відіграють вирішальну роль, постійно розширюється й охоплює саме ті сфери діяльності, які характерні для переходу економіки в постіндустріальну фазу.

Активна участь зарубіжних країн проявляється у різноманітних програмах державного характеру, метою яких є підвищення кваліфікації всіх працівників. Крім того, для працівників, що постійно роз-

¹ Юрик Я. І., Близнюк В. В. Якість робочої сили як ключовий фактор інноваційного розвитку України. *Економіка і прогнозування*. 2014. № 1. С. 67-87.

² Радкевич В. О. Професійний розвиток персоналу вітчизняних підприємств. URL: <http://lib.iitta.gov.ua>. (дата звернення 18.10.2018)

виваються, створено всі умови для професійного зростання. Наприклад, у Франції будь-який співробітник, що пропрацював на фірмі більше 2-х років, має право вимагати направлення його на навчання тривалістю від року до трьох, причому фінансування навчання буде здійснювати підприємство, при цьому зарплата працівнику зберігається. Фірма не може відмовити спеціалісту в направленні¹. Досвід таких країн, як Гонконг, Сінгапур, Республіка Корея показує, що ставка на інвестиції в освіту та охорону здоров'я є найбільш ефективною стратегією економічного розвитку. Тобто, найбільших успіхів досягають ті організації, які систематично займаються підвищенням кваліфікації своїх співробітників і витрачають на навчання достатньо коштів. Як підтверджує історичний досвід розвитку людства, в світі лідирують нації не тільки з високо розвиненою економікою, а й у першу чергу, з високим рівнем розвитку власного людського потенціалу². Приміром, у США загальна освіта й спеціальна професійна підготовка стали головним засобом формування робочої сили нової якості, а затрати на навчання і профпідготовку головним елементом створення людського капіталу³.

Україна ж за рівнем розвитку людського капіталу значно поступається розвиненим державам, що виявляється у низькій якості життя, недостатньому фінансуванні людського розвитку за рахунок усіх джерел (держави, підприємств), втраті позицій у розвитку людського потенціалу країни. Вітчизняні підприємства значно скоротили вкладання коштів у професійну освіту. При тому, що такі інвестиції зменшилися й по лінії держави, Україні важко розраховувати на високу конкурентоспроможність як багатьох видів її продукції, так і робочої сили. Слід урахувувати й те, що складність праці постійно зростає, тому скорочення інвестування в професіоналізм прогресивно погли-

¹ Муравьева А. А. Трансформация системы профессионального образования и обучения. *Труд за рубежом*. 2006. № 3. С. 73.

² Радченко Г. А. Людський ресурс як основа добробуту держави. Соціум. Наука. Культура: матеріали міжнар. інтернет-конф. (лют. 2007 р.). URL: <http://intkonf.org/radchenko-g-a-lyudskiy-resurs-yak-osnova-dobrobutu-derzhavi/> (дата звернення 18.10.2018)

³ Соболевская А. А., Попов А. К. Американская модель динамики человеческого капитала. *Труд за рубежом*. 2006. № 1. С. 108-125.

блює відставання якості робочої сили від дедалі більшої складності праці. Необхідність постійного професійного розвитку персоналу зумовлена такими чинниками, як-от: (а) запровадження нової техніки й технологій, виробництво модернізованої продукції, зростання комунікативних можливостей; (б) отримання кращих результатів від підвищення віддачі від працюючих на підставі їх безперервного розвитку, а ніж від залучення нових працівників; (в) вихід на національний і світовий ринки з високим рівнем конкуренції.¹

В Україні наразі правові, організаційні й фінансові засади функціонування системи професійного розвитку працівників визначає Закон України «Про професійний розвиток працівників»². Однак цей законодавчий акт, наводячи у ст. 1 («Визначення основних термінів») дефініції таких правових конструкцій, як «атестація працівників», «неформальне професійне навчання працівників», «підтвердження кваліфікації працівників», «працівник», «професійне навчання працівників», «роботодавець», «формальне професійне навчання працівників», у той же час значення категорії «професійний розвиток працівників» не розкриває. Вважаємо це алогічним: адже тільки у назвах окремих статей цього Закону розглядуване словосполучення відтворюється 5 разів (загальне число статей у законі – 15), а саме: стаття 2. Державна політика у сфері професійного розвитку працівників; стаття 3. Управління у сфері професійного розвитку працівників; стаття 4. Діяльність роботодавців у сфері професійного розвитку працівників; стаття 5. Участь професійних спілок, організацій роботодавців, їх об'єднань у забезпеченні професійного розвитку працівників; стаття 15. Фінансування заходів із забезпечення професійного розвитку працівників. Бракує легального тлумачення поняття «професійний розвиток працівників» і в інших актах національного законодавства.

Окремі спроби визначення згаданої категорії зустрічаємо в наукових працях переважно фахівців-економістів. Так, на думку О. В. Кру-

¹ Алексеева Н. Ф., Вороніна М. О. Удосконалення системи стимулювання професійного розвитку працівників підприємства. *Вісник Київського державного університету ім. М. Остроградського*. 2010. Вип. 2 (61). Ч. 1. С. 136.

² Про професійний розвиток працівників: Закон України від 12.01.2012 р. № 4312-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2012. № 39. Ст. 462.

шельницької, професійний розвиток – це безперервний комплексний процес, який включає професійне навчання, розвиток кар’єри й підвищення кваліфікації.¹ Як бачимо, у цій дефініції авторка ігнорує суттєві ознаки явища й обмежується тільки переліком складників системи професійного розвитку працюючих.

«Професійний розвиток – це процес зміни якостей особи як суб’єкта професійної праці, результат підвищення професіоналізму і спеціальної освіти, професійного вдосконалення й самовизначення працівника», – зазначе В. Л. Савченко² й висловлює міркування, що професійний розвиток особистості – це підготовка й адаптація людини до роботи за конкретною професією чи спеціальністю. Наведене поняття вужче порівняно з поняттям «гармонійний розвиток особистості». Професійний розвиток особистості відображає процес підготовки людини до конкретного виду трудової діяльності, охоплює оволодіння нею необхідними теоретичними знаннями, вміннями і практичними навичками, соціальними нормами поведінки, системою моральних цінностей та економічних якостей.³

З точки зору А. М. Ткаченко й К. А. Марченко, професійний розвиток персоналу становить собою цілеспрямований і систематичний вплив на працівників шляхом здійснення професійного навчання впродовж їх трудової діяльності в організації з метою досягнення високої ефективності виробництва чи наданих послуг, підвищення конкурентоспроможності персоналу на ринку праці, забезпечення виконання працівниками нових, більш складних завдань на підставі максимально можливого використання їх здібностей і потенційних можливостей.⁴

Наведені підходи не є правовими, а становлять своєрідний синтез ознак, що мають філософську, економічну й соціологічну природу.

¹ Крушельницька О. В., Мельничук Д. П. *Управління персоналом: навч. посібн.* Київ: Кондор, 2003. С. 182.

² *Розвиток професіоналізму молодого державного службовця: навч.-метод. посібн.* / укладач В. Л. Савченко. Донецьк: ДОЦППК, 2012. С. 7.

³ Савченко В. А. *Управління розвитком персоналу: навч. посібн.* Київ: КНЕУ, 2002. С. 156.

⁴ Ткаченко А. М., Марченко К. А. Професійний розвиток персоналу – нагальне завдання сьогодення. *Економічний вісник Донбасу.* 2014. № 1(35). С. 194.

Більш послідовною є О. М. Кримська, яка вважає, що професійний розвиток є складним процесом, спрямованим на виявлення потенційних здібностей працівника у певній професійній діяльності задля їх розвинення й постійного вдосконалення з метою відповідності виробничим потребам, які постійно підвищуються.¹ При цьому вона підкреслює, що «професійний розвиток» і «професійне зростання» не є тотожними поняттями. Професійний розвиток є необоротною, цілеспрямованою й закономірною зміною у професійному становищі людини. Він більше характеризує внутрішній стан працівника. У той же час професійне зростання – це зовнішньо виражене підтвердження професійного розвитку людини. Категорія «професійне зростання» є ширшою за своїм змістом і сутністю. Це відповідний процес, який неможливий без професійного розвитку. Але він не обмежується лише останнім, включаючи в себе і певні соціальні атрибути (сертифікати, дипломи про освіту, відзнаки за сумлінну працю тощо), і правові гарантії (збереження місця роботи для працівників, які направляються на підвищення кваліфікації; підвищення по посаді за результатами проведеної атестації та ін.).² Цей підхід, безсумнівно, є правовим, однак у ньому не знайшли відбиття засади функціонування системи професійного розвитку працівників, сформовані в Законі України «Про професійний розвиток працівників» від 12 січня 2012 р.³

Професійний розвиток особистості – це вдосконалення людини як суб'єкта праці, вдосконалення її професійних здібностей, знань, умінь, досягнення кращих професійних результатів, кар'єрного зростання та ін. Як переконував К. Марло, повний розвиток особистості вимагає права на результативну працю, тобто таку, оплата якої зростає одночасно з прогресом промисловості й яка постійно така висока, як це може бути природно обґрунтовано на тому чи іншому етапі розви-

¹ Кримська О. М. Правові засади та форми забезпечення професійного зростання працівника в нових умовах економічного розвитку: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05; Київський нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. Київ, 2012. С. 28, 29.

² Кримська О. М. Правові засади та форми забезпечення професійного зростання працівника в нових умовах економічного розвитку: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05; Київський нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. Київ, 2012. С. 29.

³ Про професійний розвиток працівників: Закон України від 12.01.2012 р., № 4312-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2012. № 39. Ст. 462.

тку суспільства.¹ Як бачимо, вчений право людини на працю безпосередньо пов'язував з її правом на самореалізацію й найповніший розвиток особистості.

Вважаємо, професійний розвиток працівника слід розглядати як безперервний і комплексний вплив на нього з боку роботодавця шляхом організації професійного навчання з метою набуття працівником нових або вдосконалення існуючих професійних знань, умінь і навичок, які він використовує чи буде використовувати у своїй професійній діяльності².

Найважливішими завданнями в розкритті юридичної природи професійного розвитку працівників виступають виявлення й аналіз його функцій, оскільки будь-яке явище соціальної дійсності може реалізувати своє призначення лише за умови, якщо воно буде функціонувати. По тому, які функції воно здійснює, яким чином відбувається реалізація останніх і з якою ефективністю, можна судити про саме явище, про його основні риси, значення в житті суспільства й місце серед подібних явищ, а також про перспективи його існування й розвитку.

Як і будь-яке інше трудове явище, професійний розвиток працівників виконує власні, іманентно йому притаманні функції. Основними функціями професійного розвитку працівників є такі.

1. *Освітня функція* – формування в працівників нових або вдосконалення існуючих професійних знань, умінь і навичок.

Преамбула Закону України «Про освіту»³ основою інтелектуального, духовного, фізичного і культурного розвитку особистості, її успішної соціалізації, економічного добробуту, запорукою розвитку суспільства, об'єднаного спільними цінностями і культурою, та держави, визнає освіту, метою якої є всебічний розвиток людини як особистості та найвищої цінності суспільства, її талантів, інтелектуаль-

¹ Цит. за: Кучинский Ю. Права человека и классовые права: моногр. Москва: Прогресс, 1981. С. 104.

² Правові засади функціонування системи професійного розвитку працівників: моногр. / Барський А. С., Бурнягіна Ю. М., Вапнярчук Н. М. та ін.; за наук. ред. Ярошенка О. М. Харків: Юрайт, 2015. С. 26.

³ Про освіту: Закон України від 05.09.2017 р. № 2145-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2017. № 38-39. Ст. 380.

них, творчих і фізичних здібностей, формування цінностей і необхідних для успішної самореалізації компетентностей, виховання відповідальних громадян, які здатні до свідомого суспільного вибору та спрямування своєї діяльності на користь іншим людям і суспільству, збагачення на цій основі інтелектуального, економічного, творчого, культурного потенціалу Українського народу, підвищення освітнього рівня громадян задля забезпечення сталого розвитку України та її європейського вибору. Категорично, однак справедливо заявляє І. Є. Таранов, що одні руїни залишаються від суспільства, де постійно зневажають освіту й науку. Природний таланти, здібності людини, не пробуджені освітою, – гинуть. Лавиноподібно зростає відтік талановитої молоді, яка не хоче жити за межами цивілізації. Вироджується не тільки духовна й культурна самобутність, а й економічна й політична самостійність держави. Інтелектуальна криза неодмінно виявляється джерелом усіх бід. Некомпетентність закріплюється на всіх рівнях і приносить чисельні негаразди народу. Лише люди інтелектуальної праці можуть і повинні захистити суспільство від невігластва, протиставити йому всі можливості правової демократичної держави й солідарності інтелектуальних сил.¹

Освіта є специфічним видом діяльності у процесі навчання й виховання людини, засобом залучення до культури, засвоєння культурної спадщини, формування її суб'єктності. За умов функціонування освіти як соціального інституту, цей вид діяльності набуває сталого, організованого характеру й становить собою організовану спільність індивідів, які пов'язані поміж собою спеціальними установами, які здійснюють навчання й виховання, трансляцію соціокультурних цінностей у системі дій і відносин². Освіта має 2 виміри – широкий і вузький. У широкому розумінні це діяльність і результат засвоєння культурної спадщини і професійного досвіду; у вузькому – набуття, розширення й оновлення знань, умінь і навичок. Як слушно зауважує

¹ Таранов І. Е. Интеллектуальный труд, наука и образование. Кризис в Украине: моногр. Харьков: Фолио, 1994. С. 174.

² Климова Г. П. Образование как феномен цивилизации: дисс. ... д-ра филос. наук: 09.00.03; Нац. юрид. акад. Украины им. Ярослава Мудрого. Харьков, 1997. С. 116.

О. Л. Сидоренко, «у вузькому, прагматичному аспекті продуктом освітньої індустрії є професіонал, здатний виконувати функції, необхідні для здійснення суспільного виробництва».¹

На думку Р. В. Шаповала, яку до речі ми підтримуємо, освіта зорієнтована на людину, на забезпечення її існування, розвитку й самореалізації; вона (а) є цінністю світової й національної культур, (б) допомагає людині оволодіти культурою свого народу на підставі врахування зв'язків з національними культурами інших народів і світової культури загалом, (в) сприяє адаптації людини до динамічно змінюваного соціуму, а також до професійної діяльності, (г) змінює статусно-рольові форми взаємодії людей, (д) оновлює арсенал знань і способів діяльності індивіда, (е) формує базис її науково-дослідницької діяльності, (є) залучає людей до інтегративної освітньо-науково-виробничої діяльності, (ж) надає досвід інтеграції навчальних, наукових, практичних знань і вмій, відкриває значні потенційні можливості цього процесу, (з) розкриває сутність майбутньої професії, стабілізує потребу людини в її отриманні, сприяє прояву перспективи професійного розвитку й особистісного зростання людини.²

2. *Статусна функція* – набуття додаткових можливостей для кар'єрного просування й відзначення заохоченнями.

Сутність терміна «статус» для всіх суб'єктів тотожна й означає те, що властиво низці чи роду явищ, а саме міру свободи, певну можливість поведінки суб'єкта або соціальної групи, інакше кажучи, слово «статус» передбачає соціально-типові аспекти поведінки³ [48, с. 33]. Тому відрізнити статус одного суб'єкта від статусу іншого можливо через з'ясування його місця в системі соціальних відносин шляхом з'ясування відповідної міри свободи, певної можливості поведінки. Соціальний статус включає атрибутивні (щодо належності

¹ Сидоренко О. Л. Вища освіта: шляхи України у світовому вимірі: моногр. Харків: Основа, 2000. С. 31.

² Шаповал Р. В. Адміністративно-правове регулювання освітньої діяльності в Україні: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.07; Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2011. С. 40.

³ Мартянова С. М. Правовий статус суддів Війська Запорозького козацько-гетьманської доби: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01; Львів. держ. ун-т внутр. справ. Львів, 2011. С. 33.

до колективу, соціальної групи), функціональні, оціночні й нормативні ознаки й об'єднує в собі функціональну й оціночну сторони, показує те, що особа може робити, що вона робить, які результати її дій і як вони оцінюються іншими особами, суспільством.

Правовий статус, будучи складовою частиною системи прав, виступає відносно самостійним регулятором суспільних відносин. Держава впливає на соціальні процеси, в тому числі й за допомогою правових установлень. Цей вплив може призвести (і призводить) до прогнозованих соціальних наслідків. При цьому держава може отримувати ті чи інші результати лише в певних межах і, головне, не сама по собі, не довільно, а тільки у взаємодії з іншими об'єктивними й суб'єктивними чинниками суспільного життя. Тому було б хибним твердження, що держава дарує права і свободи, адже бути чи не бути тим чи іншим з них, врешті-решт, залежить не тільки від держави.

Поняття «правовий статус працівника» є похідним від більш загального – «правовий статус особи». Правовий статус особи є єдиним, що необхідно знати для усвідомлення того, що з правових позицій можливості, надані особі законодавством, є рівними. Разом із тим єдність єдиного загального правового статусу дозволяє їй брати участь у різних суспільних відносинах і сферах життя, зокрема, у сфері захисту прав споживачів. І в кожній такій царині особа виконує різні спеціальні функції – як постійні, стійкі, так і тимчасові, але соціально значущі, що визначаються як об'єктивними, так і суб'єктивними чинниками. Через це поряд із загальним її правовим статусом існують спеціальні правові статуси різних категорій осіб, у тому числі працівників. Не випадково М. М. Рассолов під правовим статусом розуміє сукупність прав і свобод, обов'язків і відповідальності особистості, що встановлюють її правове становище в суспільстві. «Державний службовець, суддя, військовослужбовець, студент, шановний громадянин – усе це правові статуси, що визначають правове становище конкретних осіб та характеризуються певним набором прав і свобод», – підкреслює фахівець-юрист.¹

¹ Теория государства и права: учебник / под ред.: М. М. Рассолова, В. О. Лучина, Б. С. Эбзеева. Москва: ЮНИТИ ДАНА; Закон и право, 2001. С. 217.

Успішно пройшовши професійне навчання, працівник отримує додаткові можливості для поліпшення свого професійно-посадового статусу.

3. *Економічна функція* – зростання продуктивності праці, підвищення якості виробленої продукції й надаваних послуг, зниження рівня виробничого травматизму.

Важливу групу основних прав та свобод людини і громадянина складають економічні права – можливості особи брати участь у виробництві матеріальних та інших благ. Ці права належать кожному громадянину, саме вони визначають його місце в економічному й соціальному житті. Систему основних прав та обов'язків особистості в галузі економічного життя складають: (а) право на приватну власність, яке надає кожній людині можливість володіти, користуватися й розпоряджатися власним майном і результатами своєї інтелектуальної праці; (б) право на підприємницьку діяльність, не заборонену законом, тобто можливість кожного вільно обирати вид діяльності, а держава при цьому гарантує всім підприємцям незалежно від обраних ними організаційних форм підприємницької діяльності рівні права й створює рівні можливості для доступу до матеріально-технічних, фінансових, трудових, інформаційних, природних та інших ресурсів.¹

У процесі запровадження ринкових засад в економіці держави виникає чимало складних проблем, пов'язаних із правовим регулюванням суспільних відносин, у тому числі проблем власності, організації й здійснення підприємництва, інвестиційної діяльності, визначення пріоритетних інноваційних шляхів розвитку й застосування новітніх технологій, використання й розподілу прибутку підприємства, відносин у податковій сфері тощо. Безумовно, це надзвичайно важливі елементи ринкової економіки. Разом із тим ринок не в змозі існувати без такого сегмента, як ринок праці, а ринкова економіка – без застосування праці трудівника. Усе інше залежить і є похідним від дійових і конкретних механізмів застосування останньої.² Адже лише працівник з його уні-

¹ Конституційне право України: підручн. / за ред. В. Ф. Погорілка. Київ: Наук. думка, 1999. С. 285.

² Куренной А. М. Трудовое право Российской Федерации в XXI веке: состояние и проблемы. *Развиток законодательства про працю і соціальне забезпечення: здобутки і*

кальною здатністю до праці, яку не можна відокремити від його особистості, створює валовий внутрішній продукт, матеріальні й духовні цінності, сприяє економічному розвитку держави.

Відповідно до ст. 44 Господарського кодексу України¹ підприємство здійснюється на підставі вільного найму підприємцем працівників. Частина 1 ст. 43 Конституції² надає кожному право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. У такий спосіб і поєднуються економічні інтереси підприємців і трудящих.

Економічна функція полягає у впливі права на групу відносин, пов'язаних зі зростанням продуктивності праці, підвищенням ефективності суспільного виробництва. Слушною слід визнати позицію О. І. Процевського, який вважає, що цілком природно, що труд і капітал є невід'ємними чинниками існування й розвитку суспільного виробництва. Але існують також об'єктивні речі, притаманні закономірностям зв'язку праці й капіталу, які виявляють як їх єдність, так і протиріччя. Ці риси зв'язку об'єктивно трансформуються у зміст трудових відносин, визначають їх складність і суперечності. Роботодавець володіє капіталом, працівник – здатністю до праці. З одного боку, обидва зацікавлені у стабільності виникаючих між ними трудових відносин, оскільки один без одного існувати не можуть, а з другого – їх інтереси протилежні: працівник зацікавлений у зростанні заробітної плати, покращанні умов праці, збільшенні часу відпочинку тощо, а роботодавець – у збільшенні прибутку, зростанні продуктивності праці та ін.³

У результаті професійного розвитку працівник отримує нові знання і вміння, що, у свою чергу, допомагає зростанню продуктивності праці, підвищенню якості виробленої продукції й надаваних послуг,

проблеми: тези доп. та наук. повідомл. учасників IV міжнар. наук.-прак. конф. (м. Харків, 5-6 жовт. 2012 р.) / за ред. В. В. Жернакова. Харків: Право, 2012. С. 22, 23.

¹ Господарський кодекс України: затв. Законом України від 16.01.2003 р. № 436-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2003. № 18, № 19-20, № 21-22. Ст. 144.

² Конституція України: прийм. на V сесії Верхов. Ради України 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.

³ Процевський О. І. Чи дійсно сучасному трудовому праву притаманні «каральна» і «репресивна» функції? *Юридичний вісник України*. 2010. № 29-30. С. 6.

а також зниженню рівня виробничого травматизму. Цьому сприяє й система матеріального стимулювання праці як сукупність основних і додаткових показників оцінювання колективних та індивідуальних результатів праці, за яким працюючим здійснюються різні виплати заохочувального характеру понад основну заробітну плату з метою використання їх матеріальної заінтересованості для підвищення продуктивності, ефективності й конкурентоспроможності виробництва.

4. *Інноваційна функція* – створення умов для формування, поширення і впровадження ідей, спрямованих на вирішення професійних завдань якісно нового класу.

Загальна тенденція сучасного світового розвитку полягає в тому, що знання стають основною умовою досягнення запланованого кінцевого результату в будь-якій сфері діяльності. Одержання нових знань і технологій, особливо їх практичне використання визначають роль і місце країни у світовому просторі, рівень життя населення й гарантування національної безпеки.

Інновації – це нові думки, способи поведінки або предмети, що якісно відрізняються від попередніх форм. Цьому визначенню корелює дефініція, запропонована Ю. В. Яковцем: інновація – це використання досягнень людського розуму для підвищення ефективності діяльності в тій чи іншій сфері. При цьому обґрунтовано стверджується, що перелік можливих інновацій і сфер їх використання невичерпний – як невичерпні винахідництво людського розуму й різноманітність сфер діяльності, багатогранності інтересів людини.¹

У сучасному світі поступово утверджується економіка, заснована на знаннях. Як резюмує О. В. Голяшкін, нові ідеї, технічні й організаційні рішення, прогресивні технології все більше впливають на економіку й визначають успіх підприємницької діяльності. Склалися якісно нові соціальні й економічні механізми, стимулюючі інноваційний поступальний розвиток соціуму, при якому необхідно забезпечити взаємодію науково-технічного прогресу з суспільством.² З точки

¹ Теория и механизм инноваций в рыночной экономике: моногр. / под ред. Ю. В. Яковца. Москва: Междун. фонд Н. Д. Кондратьева, 1997. С. 4.

² Голяшкін О. В. Адміністративно-правове регулювання інноваційної діяльності в Україні: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.07; Нац. ун-т біоресурсів і природокористування України. Київ, 2011. С. 9.

зору В. Гусєва, інноваційним процесом є впорядкована форма організації інноваційної діяльності, що включає послідовність дій, спрямованих на комерціалізацію науково-технічних розробок, запровадження новітніх прогресивних технологій, освоєння нових видів продукції, охоплює весь складний комплекс суспільно-виробничих і фінансово-кредитних відносин у циклі «наука – техніка – виробництво – споживання» і в кінцевому результаті стає чинником прогресивних змін у техніці та технологіях, підвищує конкурентоспроможність виробництва, формує й задовольняє нові суспільні потреби.¹

Стратегія розвитку законодавства про працю в сучасних умовах теж усе більше пов'язується з інноваційним складником. Інноваційний потенціал держави – це сукупність не тільки науково-технологічних і фінансово-економічних, а й виробничих, соціальних і культурно-освітніх можливостей країни (галузі, регіону, підприємства тощо), необхідних для забезпечення інноваційного розвитку економіки. Загально визнаним світовою практикою критерієм визначення пріоритетів інноваційного розвитку та їх державної підтримки є належність до певного технологічного укладу, який є сукупністю технологій, характерних для певного рівня розвитку виробництва.

Як зазначається в Національній тристоронній угоді про зайнятість та робочі місця «Підвищення рівня зайнятості – ключ до посилення соціального захисту населення шляхом зростання економіки» від 1 червня 2012 р.² в умовах розвитку інтеграційних процесів української економіки на основі реалізації стратегії «інноваційний прорив», спрямованої на запровадження інноваційних технологій, відбуватимуться структурні зміни в економіці держави, отже, якісні зрушення на національному ринку праці. Нові робочі місця покликані не лише забезпечити нову якість економічного зростання, а й підвищити продуктивність праці і сприяти збільшенню надходжень до фондів соціального страхування. Структурні зміни у сфері зайнятості населення

¹ Гусєв В. Система пріоритетів державної інноваційної політики. *Зб. наук. праць Укр. акад. держ. упр. при Президентові України*. 2002. Вип. 2. С. 45.

² Національна тристороння угода про зайнятість та робочі місця «Підвищення рівня зайнятості – ключ до посилення соціального захисту населення шляхом зростання економіки» від 01.06.2012 р. URL: http://hrliga.com/index.php?module=norm_base&op=view&id=792 (дата звернення 18.10.2018).

ня супроводжуватимуться професійно-кваліфікаційним перерозподілом робочої сили на цьому ринку. Цей процес пов'язують зі здійсненням заходів, спрямованих, зокрема, на (а) зменшення кількісно-якісних диспропорцій між попитом на робочу силу та її пропозицією, (б) підвищення якості робочої сили, яка відповідала б потребам розвитку економіки й соціальної сфери, (в) зменшення дефіциту кваліфікованих робітників, (г) стимулювання створення робочих місць в інноваційно-орієнтованих видах діяльності й підвищення мобільності робочої сили.

Інноваційний складник простежується й у випадку з конкретними різновидами професійного навчання. Як відомо, до форм підвищення кваліфікації робітників, що визначаються роботодавцями, належать виробничо-технічні курси, курси цільового призначення та ін. При цьому курси цільового призначення проводяться для вивчення робітниками нового обладнання, виробів, товарів, матеріалів, послуг, сучасних технологічних процесів, засобів механізації й автоматизації, що використовуються на виробництві, правил і вимог їх безпечної експлуатації, технічної документації, ефективних методів організації праці, питань економіки, законодавчих і нормативно-правових актів тощо.

Н. Б. Кузнецова виокремлює такі головні завдання професійного навчання інноваційних кадрів, як-от: 1) розвиток навичок, професійних та управлінських компетенцій працівників, що впливатиме на зростання продуктивності їх праці; 2) прискорення процесу формування нових навичок і знань у працівників в умовах змінного організаційного середовища; 3) формування системи обміну й управління знаннями, професійними й управлінськими компетенціями з метою досягнення стратегічних цілей розвитку організації. При цьому, на її думку, не менш важливими чинниками впливу на ефективність системи професійного розвитку інноваційних кадрів є: (а) оцінювання ефективності підготовки й розвитку цієї категорії людських ресурсів; (б) стимулювання й мотивації інноваційної праці на підприємстві й у державі; (в) виробнича апробація результатів їх інноваційної праці як на підприємстві, так і за його межами; (г) вільний доступ до ін-

формаційних ресурсів; (д) рівень розвитку інноваційної культури на підприємстві й у суспільстві; (е) сприятливі умови для розвитку професійної дослідницької кар'єри; (є) законодавче забезпечення механізму професійного розвитку інноваційних кадрів на регіональному й державному рівнях.¹

5. *Виховна функція* – формування життєвих установок щодо правил поведінки, спрямованих на підвищення престижності певної професії, збільшення авторитету роботи на даному підприємстві, в установі чи організації й на зміцнення репутації їх працівників.

Соціально цінний досвід поколінь передається й засвоюється, беззаперечно, за допомогою виховання. В умовах здобуття освіти воно виступає спеціально організованим і цілеспрямованим процесом формування належного рівня свідомості й поведінки особистості. Столяренко О. М. пропонує розглядати виховання як цілеспрямовані дії з формування важливих соціальних рис особистості як громадянина суспільства й носія загальнолюдських цінностей – духовних, світоглядних, патріотичних, гуманних, поведінкових, моральних, правових, культурних, трудових та ін.²

Одним із головних завдань виховання є досягнення в особи стану вихованості, що виявляється в її ставленні до навколишнього середовища, повазі до загальнолюдських цінностей, закону, прав та свобод людини. Значну роль у цьому відіграють керівники працівників. Так, за статтями 25 і 26 Дисциплінарного статуту служби цивільного захисту³ начальник зобов'язаний бути прикладом у бездоганному виконанні службовцями вимог Присяги, наказів і розпоряджень, у дотриманні законності, службової дисципліни, професійної та службової етики, а також виховувати й підтримувати у підлеглих сумлінне ставлення до виконання службових обов'язків, виявлення честі й гідності, заохочувати ініціативність, самостійність і старанність на

¹ Кузнецова Н. Б. Професійний розвиток людських ресурсів інноваційного типу в умовах глобалізації. *Формування ринкової економіки*. Спец. вип. у 3-х т. Т. 1: Соціально-трудова відносина: теорія та практика, 2010. С. 416.

² Столяренко А. М. Юридическая педагогика: курс лекц. Москва: Изд-во ЭКМОС, 2000. С. 8.

³ Про Дисциплінарний статут служби цивільного захисту: Закон України від 05.03.2009 р. № 1068-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2009. № 29. Ст. 398.

службі. Особливу увагу керівник повинен приділяти вивченню індивідуальних якостей підлеглих, додержанню вимог цього та інших статутів органів і підрозділів цивільного захисту у відносинах з ними, а також між ними, згуртуванню колективу, своєчасному застосуванню дисциплінарних стягнень до порушників службової дисципліни, встановленню причин учинення ними дисциплінарних правопорушень та їх усуненню.

Виховна функція трудового права полягає в тому, що його норми, й у першу чергу норми про матеріальне й моральне стимулювання, сприяють вихованню у працівників добросовісного ставлення до праці, тобто вона розглядається як напрямок правового впливу, спрямований на прищеплення суб'єктам трудового права певних поглядів, навичок, правил поведінки.

На сьогодні виховна функція трудового права дещо нівелюється, припинюється виховна роль законодавства про працю. Але навіть в умовах ринкових відносин не можна не зважати, наприклад, на норму ст. 145 КЗпП¹ щодо надання працівникам, які успішно й сумлінно виконують свої трудові обов'язки, переваг при просуванні по службі. Більше того, ст. 11 Основного Закону країни встановлює обов'язок держави сприяти консолідації української нації, тобто передбачає необхідність об'єднання всього суспільства. З огляду на чисельність працюючих, на об'єктивну конфліктність виробничого середовища ця проблема в даний час набуває ще більшої актуальності.

6. *Розвиваюча функція* – формування працівника як особистості, створення умов для його самореалізація.

Однією з характерних рис життєдіяльності сучасних розвинених соціумів є підвищення ролі людської особистості, зростання соціальної значимості проблем, пов'язаних з індивідом. Це зумовлено багатьма чинниками, в тому числі й ускладненням форм соціального спілкування за умов прогресуючого поділу праці під впливом нових технологій, збільшенням інформаційного навантаження на психіку людини, зміною систем і способів управління соціальними й технічними процесами та ін. Відповідно, вирішувані людиною завдання

¹ Кодекс законів про працю України: затв. Законом УРСР від 10.12.1971 р. № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. № 50 (Додаток). Ст. 375.

набувають дедалі більшої багатоплановості. Природно, що за цих умов підвищується значення як особистого досвіду, так і особистої відповідальності людини перед оточуючими її людьми та суспільством взагалі.

У результаті професійного розвитку не тільки роботодавець отримує професіонала, а й суспільство й держава – особу, яка одержала більш високу загальну культуру. Показово, що Національна стратегія розвитку освіти в Україні на період до 2021 року, затверджена указом Президента України від 25 червня 2013 р., № 344/2013¹, наголошує, що якісна освіта є необхідною умовою забезпечення сталого демократичного розвитку суспільства. Зусилля органів управління освітою, науково-методичних служб за підтримки всього суспільства й держави повинні бути зосереджені на реалізації стратегічних напрямків розвитку освіти, подоланні існуючих проблем, виконанні перспективних завдань, серед яких: (а) побудова ефективної системи національного виховання на засадах загальнолюдських, полікультурних, громадянських цінностей; (б) забезпечення фізичного, морально-духовного й культурного розвитку дитини; (в) формування громадянина України як соціально зрілої творчої особистості світу; (г) підготовка молоді до свідомого вибору сфери життєдіяльності. Ця ідея знаходить своє відбиття й у Законі України «Про професійно-технічну освіту»², за яким професійно-технічна освіта є комплексом педагогічних та організаційно-управлінських заходів, спрямованих на забезпечення оволодіння громадянами відповідними знаннями, вміннями й навичками в обраній ними галузі професійної діяльності, на розвиток компетентності і професіоналізму, на виховання загальної й професійної культури.

Отже, функціями професійного розвитку працівників виступають історично зумовлені й нормативно відображені в законодавстві основні напрямки правового впливу на відповідну категорію суспільних

¹ Про Національну стратегію розвитку освіти в Україні на період до 2021 року: указ Президента України від 25.06.2013 р. № 344/2013. *Офіційний вісник України*. 2013. № 50. Ст. 1783.

² Про професійно-технічну освіту: Закон України від 10.02.1998 р. № 103/98-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1998. № 32. Ст. 215.

відносин, у яких виявляється юридична природа такого розвитку, завдяки чому реалізується його призначення в суспільстві й державі. До основних функцій професійного розвитку працівників пропонуємо віднести освітню, статусну, економічну, інноваційну, виховну й розвиваючу¹.

Продовжуючи далі своє дослідження, вважаємо за доцільне проаналізувати міжнародно-правові стандарти у царині професійного розвитку працівників. Адже однією з основних умов інтеграції України до міжнародного співтовариства як рівноправного суб'єкта є відповідність її національного законодавства загальноприйнятим міжнародним вимогам і стандартам. Сьогодні дедалі частіше доводиться звертатися до міжнародно-правових актів, що пояснюється активною участю нашої країни в житті світового співтовариства, в діяльності багатьох міжнародних організацій, а також широкими міждержавними відносинами. Як зазначає Л. О. Бигич, значення вивчення міжнародних норм полягає в тому, що воно (а) надає можливості з'ясувати світові тенденції правового регулювання; (б) устанавлює відповідність норм національного права міжнародним стандартам; (в) забезпечує процес подолання колізій як у внутрішньодержавному праві, так і між ним і міжнародним; (г) окреслює напрямки взаємодії і взаємовпливу норм національного й міжнародного права; (д) характеризує можливі тенденції розвитку національного права; (е) збагачує сучасну юридичну науку новими висновками й доктринами.²

Міжнародні норми, що регулюють трудові відносини, відіграють сьогодні істотну роль у розвитку трудового законодавства України. Зокрема, сьогодні набувають все більшого впливу на різні сфери життя процеси глобалізації. Тому імплементація міжнародних норм і стандартів професійного розвитку працівників стає важливим питанням сьогодення.

Визначальним документом, що втілює у життя ідею прав людини і визначив розвиток правової культури в багатьох країнах світу,

¹ Правові засади функціонування системи професійного розвитку працівників: моногр. / Барський А. С., Бурнягіна Ю. М., Вапнярчук Н. М. та ін.; за наук. ред. Ярошенка О. М. Харків: Юрайт, 2015. С. 228-229.

² Бигич О.Л. Порівняльне правознавство: природа та методологічне значення: дис. ... канд. юрид. наук. Київ, 2002. С. 183, 184.

стала Загальна декларація прав людини 1948 р.¹, у ст. 6 якої записано: «людина, де б вона не знаходилася, має право на визнання правосуб'єктності». Виходячи із цього кожен індивід є суб'єктом прав, які є невід'ємними від їх носія. За ст. 6 цього міжнародного документа кожна людина має право на освіту, яка повинна бути безплатною – як початкова, так і загальна. Технічна і професійна освіта має бути загальнодоступною, а вища – однаково доступною для всіх на основі здібностей кожного. Освіта повинна бути спрямована на повний розвиток людської особи і збільшення поваги до її прав та основних свобод. Ці положення корелюються із приписом ст. 23 Декларації: «Кожна людина має право на працю, на вільний вибір роботи...».

Конвенція про боротьбу з дискримінацією в галузі освіти 1960 р.² до дискримінації відносить будь-яку різницю, виняток, обмеження або перевагу за ознакою раси, кольору шкіри, статі, мови, релігії, політичних або інших переконань, національного або соціального походження, економічного становища або народження, яка має на меті усунення порушень рівності відносин у галузі освіти, зокрема: а) закриття для будь-якої особи або групи осіб доступу до освіти будь-якого ступеня або типу; б) обмеження освіти для будь-якої особи або групи осіб більш низьким рівнем освіти; в) створення або збереження роздільних систем освіти або навчальних закладів для будь-яких осіб або групи осіб, крім установлених випадків; г) положення, що принижує гідність людини. У документі наголошується на необхідності надання всім рівних можливостей в отриманні освіти без жодної різниці, винятків або переваг. Із цією метою держави зобов'язуються: (а) гарантувати доступність вищої освіти для всіх на засадах повної рівності й залежно від здібностей кожного; (б) забезпечити в усіх державних навчальних закладах однакового рівня освіти рівні умови щодо якості навчання; (в) забезпечити без дискримінації надання освітянських послуг.

¹ Всеобщая декларация прав человека. *Международное право в документах* / сост. Н. Т. Блатов. Москва: Прогресс, 1982. С. 184-216.

² Конвенція про боротьбу з дискримінацією в галузі освіти від 14.12.1960 р. URL: http://zakon.nau.ua/doc/?code=995_174 (дата звернення 18.10.2018)

Конвенція МОП № 111 «Про дискримінацію в галузі праці та занять»¹ (ратифікована Президією Верховної Ради Української РСР 30 червня 1961 р.²) установлює для кожної держави-ратифіканта фундаментальну мету – сприяти рівності можливостей індивідів у галузі праці й занять шляхом визначення і проведення національної політики, спрямованої на викорінення всіх форм дискримінації. Кожен член МОП зобов’язується: (а) прагнути забезпечити співробітництво організацій роботодавців і працівників, інших відповідних органів у справі сприяння ухваленню й дотриманню цієї політики; (б) ввести таке законодавство й заохочувати такі освітні програми, які зможуть забезпечити ухвалення й дотримання цієї політики; (в) скасовувати будь-які законодавчі положення і змінювати будь-які адміністративні інструкції або практику, що не збігаються із цією політикою; (г) провадити встановлену політику у сфері праці під безпосереднім контролем державної влади; (д) забезпечувати дотримання встановленої політики в діяльності установ з питань професійної орієнтації, професійного навчання і працевлаштування під керівництвом державної влади; (е) зазначати у своєму щорічному звіті про застосування цієї Конвенції, про заходи, здійснені згідно зі згаданою політикою, і про досягнуті за допомогою їх результати.

Уточнює ці положення ст. 2 Рекомендації МОП № 111 «Щодо дискримінації в галузі праці та занять»³, згідно з якою всі особи повинні користуватися без дискримінації рівністю можливостей і поводження, в тому числі і щодо: (а) доступу до установ, які видають професійною орієнтацією і працевлаштуванням; (б) доступу (на власний вибір) до навчання чи роботи на підставі особистих нахилів; (в) просування по роботі відповідно до особистої вдачі людини, знань і старанності.

¹ Конвенція МОП № 111 про дискримінацію в галузі праці та занять від 25.06.1958 р. *Конвенції та рекомендації, ухвал. МОП: у 2-х т.* Женева: Міжнар. бюро праці, 1999. Т. I (1919-1964). С. 648-651.

² Про ратифікацію Конвенції МОП № 111 про дискримінацію в галузі праці та занять: указ Президії Верхов. Ради УРСР від 30.06.1961 р. № 359. URL: http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/993_161/card4#History (дата звернення 18.10.2018).

³ Рекомендація МОП № 111 щодо дискримінація в галузі праці та занять від 25.06.1958 р. *Конвенції та рекомендації, ухвалені МОП: у 2-х т.* Женева: Міжнар. бюро праці, 1999. Т. I (1919-1964). С. 652-654.

Розвиває вищезгадані норми Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права 1966 р.¹ (ратифікований Україною 19 жовтня 1973 р.²), у ст. 6 якого проголошується, що держави визнають право на працю, що включає право кожної людини мати можливість заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає або на яку вільно погоджується, і зроблять належні кроки до забезпечення цього права. Заходи, які потрібно вжити з метою повного його здійснення, включають програми професійно-технічного навчання й підготовки, шляхи й методи досягнення продуктивної зайнятості в умовах, що гарантують основні політичні й економічні свободи людини. Зі ст. 13 Пакту випливає, що держави визнають право кожного на освіту й погоджуються, що вона має спрямовуватися на повний розвиток людської особистості й усвідомлення її гідності й повинна зміцнювати повагу до прав людини та основоположних свобод. Для повної реалізації цього права вищій освіті належить бути однаково доступною для всіх на підставі здібностей кожного шляхом вжиття всіх необхідних заходів, зокрема, поступового втілення в життя безплатної освіти.

Частина четверта Хартії соціального забезпечення 1982 р.³ присвячена праву на освіту і професійну підготовку. За нею всім людям незалежно від їх раси, національності, віросповідання, статі, політичних переконань і соціального походження, наявності фізичних вад тощо необхідно за рахунок держави, адміністрації і підприємців забезпечити: (1) право на отримання загальної освіти; (2) право на початкове професійне навчання для набуття необхідної професії відповідно до власного вибору і здібностей; (3) можливість підвищувати кваліфікацію шляхом створення системи професійної підготовки, що включає різні курси з удосконалення й перекваліфікації; (4) створен-

¹ Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права від 16.12.1966 р. *Вісник Конституційного Суду України*. 2006. № 4.

² Про ратифікацію Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права та Міжнародного пакту про громадянські і політичні права: указ Президії Верхов. Ради УРСР від 19.10.1973 р. № 2148-VIII. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2148-08> (дата звернення 18.10.2018).

³ Хартія соціального забезпечення від 15.02.1982 р. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_418 (дата звернення 18.10.2018).

ня умов для всестороннього розвитку особистості; (5) матеріальне забезпечення в різних формах у період навчання або професійної підготовки, що включає стипендію, зміну режиму робочого дня, що дозволяє вчитися без втрати в розмірі заробітної плати, оплачувану відпустку у зв'язку з навчанням та ін.

Слід формувати сприятливі умови для отримання освіти шляхом організації кампанії з навчання дорослого населення, для створення системи загальної обов'язкової початкової світської безкоштовної освіти, для демократизації освіти і професійного навчання, включаючи й ті форми, що існують на підприємствах, і забезпечуючи цим участь трудящих і профспілок в управлінні цими системами.

Значну активність у питаннях професійного розвитку найманих працівників проявляє Міжнародна організація праці, головним завданням якої відповідно до Філадельфійської декларації 1944 р.¹ є сприяння міждержавному співробітництву в досягненні: (а) повної зайнятості працівників з якомога повним використанням їх професійних навичок і кваліфікації; (б) підвищення рівня їх життя; (в) доступу до освіти й політики у сфері заробітної плати; (г) належних умов праці й мінімального рівня заробітної плати; (д) визнання права на ведення колективних переговорів і на співпрацю між адміністрацією і трудовим колективом з метою підвищення ефективності виробництва й вирішення питань по підготовці соціальних та економічних заходів; (е) розширення соціального забезпечення й захисту всіх категорій населення, які його потребують; (є) адекватного рівня захисту життя і здоров'я трудящих усіх професій, захисту дитинства й материнства; (ж) створення умов для належного розвитку особистості; (з) забезпечення вільного доступу до освіти і професійної діяльності.

Рекомендація МОП № 117 «Щодо професійного навчання» 1962 р.² вислів «професійне навчання» трактує як будь-який вид навчання, яке

¹ Декларация относительно целей и задач Международной организации труда от 10.05.1944 г. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_328 (дата звернення 18.10.2018).

² Рекомендація МОП № 117 щодо професійного навчання від 27.06.1962 р. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_106 (дата звернення 18.10.2018).

дає можливість набути або розвинути знання й майстерність технічного чи професійного характеру або ж такі, які є необхідними для виконання функцій молодшого керівного персоналу, незалежно від того, викладаються вони на підприємстві чи поза ним, і яке включає професійне перенавчання. Система останнього повинна вивчатися, розроблятися і розвиватися: (а) з урахуванням стану й тенденцій ринку зайнятості, заходів, що провадяться з метою покращання або збільшення виробництва, а також можливостей забезпечення учнів відповідною роботою, і (б) у співробітництві з організаціями роботодавців і працівників, де такі існують, і якщо можуть бути укладені відповідні угоди з метою такої співпраці.

Розділ IV Конвенції окреслює різновиди професійного навчання: це підготовка працівників-виробничників, навчання на підприємстві, поза ним, навчання молодшого керівного персоналу.

Програма навчання працівників-виробничників для кожної професії повинна розроблятися у співробітництві з організаціями роботодавців і працівників на підставі систематичного аналізу операцій, кваліфікації, знань і заходів з техніки безпеки, пов'язаних зі цією професією. Тривалість навчання має визначатися з урахуванням: (а) рівня кваліфікації, який має бути досягнутий після закінчення навчання, і (б) необхідності підготувати дорослих якнайшвидше для використання їх на виробничій роботі.

Навчання на підприємстві повинне здійснюватися вибірково: (а) у процесі роботи, (б) на звичайному робочому місці, але не під час роботи, (в) в окремих майстернях, (г) поза робочими місцями й майстернями, якщо це найбільше відповідає потребам навчання, або (д) за допомогою поєднання цих методів згідно з типом і метою навчання й технічними можливостями підприємства. Якщо теоретичне навчання, потрібне для набуття необхідної кваліфікації у професії, яка вивчається, не може бути забезпечено на підприємстві, учневі має бути надана можливість пройти таке навчання поза підприємством без скорочення заробітної плати. У таких випадках повинно здійснюватися тісне співробітництво між підприємством і навчальним закладом, яке забезпечує навчання.

Коли потреби професійного навчання не задовольняються на підприємстві, компетентним органам влади належить вживати необхідних заходів по забезпеченню засобів навчання поза підприємством. У таких випадках навчання має здійснюватись: (а) в умовах, що найбільш наближаються до тих, що існують на підприємствах, і (б) за умови забезпечення необхідних гарантій проти конкуренції роботодавців або працівників, включаючи виробничу або аналогічну роботу, наскільки це відповідає вимогам навчання. Останнє повинно давати учням можливість набувати мінімальну швидкість і спритність, що потрібно на роботі, включати період практичної роботи або завершатися таким періодом, з тим, щоб учні могли набути нормальну швидкість і спритність у роботі.

Необхідно встановити координацію між державною і приватною діяльністю в галузі професійного навчання молодшого керівного персоналу. Особам, які виконують керівні функції, мають надаватися можливості пройти навчання, зокрема, з таких предметів, як методи роботи, людські взаємовідносини на підприємстві, координація на різних рівнях підприємства, методи навчання, пристосування до обов'язків, пов'язаних з відповідальністю, які вимагають взаємної довіри у професійному плані.

Особлива увага приділяється набору й навчанню інструкторів. Компетентним органам влади у співробітництві з організаціями роботодавців і працівників та з іншими відповідними органами належить вживати необхідних заходів для встановлення норм щодо мінімальної кваліфікації, яка вимагається від інструкторів, як у державних, так і в приватних спеціалізованих центрах або установах. Ці норми (поряд з іншими) повинні враховувати такі аспекти, як технічна кваліфікація й загальний розвиток інструктора, його практичний досвід у професії, яка викладається, вік і здатність викладати дорослим. З метою розвитку технічної вправності й педагогічних здібностей інструктори мають отримати особливу підготовку, включаючи теоретичну й технічну, а також підготовку в галузі людських взаємовідносин.

Професійній орієнтації і професійній підготовці в галузі розвитку людських ресурсів присвячена Конвенція МОП № 142 «Про профе-

сійну орієнтацію та професійну підготовку в галузі розвитку людських ресурсів» 1975 р.¹ (ратифікована Україною 7 березня 1979 р.²). За нею кожна держава ухвалює й розвиває всебічну й скоординовану політику, програми професійної орієнтації і професійної підготовки, що враховують: а) потреби, можливості і проблеми зайнятості як на регіональному, так і на національному рівні; б) стадію й рівень економічного, соціального й культурного розвитку; в) взаємозв'язок між розвитком людських ресурсів та іншими економічними, соціальними й культурними цілями. Зазначена політика й програми (а) призначені для підвищення здатності окремої особи створювати і справляти вплив (індивідуально або колективно) на виробниче й соціальне середовище. Вони також стимулюють і дають змогу всім особам на засадах рівності й без будь-якої дискримінації, розвивати й застосовувати свої здібності до праці у власних інтересах і відповідно до своїх прагнень, але з урахуванням потреби суспільств.

Кожен член МОП поступово розширює, пристосовує й гармонізує свої системи професійної підготовки, з тим щоб вони відповідали потребам молодих людей і дорослих у здобутті професійної підготовки протягом усього їх життя у всіх секторах економіки, в галузях економічної діяльності та на всіх рівнях кваліфікації й відповідальності.

Конвенція МОП № 140 «Про оплачувані учбові відпустки» 1974 р.³ (ратифікована Україною 26 вересня 2002 р.⁴) зобов'язує держави провадити політику, що сприяє наданню оплачуваних учбових відпусток

¹ Конвенція МОП № 142 «Про професійну орієнтацію та професійну підготовку в галузі розвитку людських ресурсів» від 23.06.1975 р. *Конвенції та рекомендації, ухвалені МОП*: у 2-х т. Женева: Міжнар. бюро праці, 1999. Т. II (1965–1999). С. 1025-1027.

² Про ратифікацію Конвенції МОП № 142 про професійну орієнтацію та професійну підготовку в галузі розвитку людських ресурсів: указ Президії Верхов. Ради УРСР від 07.03.1979 р. № 125. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_057/card4#History (дата звернення 18.10.2018)

³ Конвенція МОП № 140 «Про оплачувані учбові відпустки» від 24.06.1974 р. *Конвенції та рекомендації, ухвалені МОП*: у 2-х т. Женева: Міжнар. бюро праці, 1999. Т. II (1965–1999). С. 1006-1009.

⁴ Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці № 140 1974 року про оплачувані учбові відпустки: Закон України від 26.09.2002 р. № 174-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2002. № 46. Ст. 345.

для професійної підготовки на будь-якому рівні, для загальної, соціальної або цивільної освіти і профспілкового навчання. Ця політика спрямована на сприяння: (а) виробленню, вдосконаленню й адаптації професійних і функціональних навичок, а також розширенню можливостей зайнятості і гарантії збереження роботи в умовах науково-технічного прогресу й економічних і структурних змін; (б) компетентній та активній участі працівників та їх представників у житті підприємства й суспільства; (в) розвитку людської гідності, соціальному й культурному росту трудящих; (г) розвитку в цілому відповідного постійного процесу освіти й підготовки, що допомагає працівникам пристосуватися до сучасних вимог.

Рекомендація МОП № 148 «Щодо оплачуваних учбових відпусток» 1974 р.¹ зобов'язує держави вживати заходів для (а) з'ясування поточних і майбутніх потреб працівників у галузі освіти й підготовки, що можуть задовольнятися шляхом надання оплачуваних учбових відпусток; (б) повного використання всіх можливостей для отримання освіти й підготовки і для створення нових можливостей для здійснення цілей оплачуваних відпусток у розглядуваній галузі; (в) урахування в методах навчання і в програмах освіти й підготовки цілей та умов надання оплачуваних учбових відпусток, які відбивають нові потреби; (г) стимулювання працівників до найповнішого використання наявних можливостей і засобів у галузі освіти й підготовки; (д) заохочення роботодавців до надання працюючим оплачуваних учбових відпусток.

З метою встановлення прав на соціальну допомогу та інших прав, що впливають з трудових відносин, період оплачуваної учбової відпустки прирівнюється до періоду фактичної роботи, на основі національного законодавства, правил колективних договорів, арбітражних рішень або інших положень, що відповідають національній практиці.

Згідно з Рекомендацією № 195 «Про розвиток людських ресурсів: освіта, підготовка кадрів і безперервне навчання» 2004 р.² держави-

¹ Рекомендація МОП № 148 щодо оплачуваних учбових відпусток від 24.06.1974 р. *Конвенції та рекомендації, ухвалені МОП: у 2-х т.* Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. С. Т. II (1965–1999). 1010-1013.

² Рекомендація МОТ № 195 о развитии людских ресурсов: образование, подготовка кадров и непрерывное обучение: от 17.06.2004 г. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_532 (дата звернення 18.10.2018)

члени повинні: (1) за участю соціальних партнерів сприяти, виявленню тенденцій професійної компетентності, якої потребують окремі громадяни, підприємства, економіка й суспільство в цілому; (2) визнавати роль соціальних партнерів, підприємств і працівників у підготовці кадрів; (3) підтримувати ініціативи соціальних партнерів у царині підготовки кадрів, висунуті в рамках двостороннього діалогу, в тому числі на колективних переговорах; (4) вживати заходів позитивного характеру з метою стимулювання інвестицій у підготовку кадрів та участі в останній; (5) визнавати навчання, отримане на виробництві, включаючи офіційне й неофіційне, а також виробничий досвід; (6) допомагати розширювати навчання й підготовку кадрів на виробництві шляхом: (а) застосування вискоєфективної виробничої практики, що підвищує рівень кваліфікації; (б) організації підготовки з відривом і без відриву від виробництва із залученням державних і приватних освітніх установ, а також більш широкого використання інформаційних і телекомунікаційних технологій і (в) використання нових форм навчання одночасно з проведенням належної соціальної політики й заходів, що сприяють участі в підготовці кадрів; (7) спонукати роботодавців приватного й державного секторів до використання передових практичних методів розвитку людських ресурсів; (8) розробляти стратегії, заходи і програми рівних можливостей, спрямовані на сприяння й забезпечення підготовки жінок та особливих категорій населення, працівників окремих секторів економіки й осіб з особливими потребами, з метою зниження нерівності; (9) домагатися рівних можливостей і рівного доступу до професійної орієнтації й підвищення кваліфікації для всіх працівників, а також підтримувати перепідготовку працівників, які ризикують втратити робочі місця; (10) закликати багатонаціональні підприємства забезпечувати підготовку своїх працівників у провідних і приймаючих країнах; (11) сприяти розробленню справедливої політики і створенню рівних можливостей у сфері підготовки кадрів для державного сектора; (12) провадити політику, що сприяє поєднанню окремими громадянами трудової діяльності із сімейними обов'язками й інтересами безперервного навчання.

На підставі консультацій із соціальними партнерами, а також з використанням національних кваліфікаційних засад, слід вживати заходів, спрямованих на розроблення, реалізацію й фінансування прозорого механізму оцінювання, атестації й визнання рівня кваліфікації, в тому числі раніше придбаних знань і досвіду незалежно від того, в якій країні вони були отримані й чи були вони одержані в рамках офіційних чи неофіційних систем. Така методологія оцінювання повинна бути об'єктивною й недискримінаційною і заснованою на правових нормах. Національні рамки мають включати надійну систему атестації, що забезпечує універсальність кваліфікації трудящих і її визнання в різних секторах, галузях, підприємствах та освітніх установах.

Міжнародна організація праці значну увагу зосереджує також на професійному розвитку окремих категорій найманих працівників (рибалок, моряків, працівників сільського господарства, молоді та ін.). Так, згідно з Рекомендацією МОП № 101 «Щодо професійного навчання в сільському господарстві» 1956 р.¹ мета профнавчання в сільському господарстві має бути чітко визначена в кожній країні з урахуванням таких умов, як необхідність: (а) прищеплювати сільськогосподарським працівникам різних категорій (некваліфікованим, напівкваліфікованим і кваліфікованим, керівникам, землевласникам і домашнім господаркам) практичні навички і знання, необхідні для їх професійної діяльності, викликати в них почуття соціальної значущості виконуваної ними роботи і прагнути до визнання громадською думкою цінності сільськогосподарської професії; (б) ефективніше використовувати в сільському господарстві землю, інші природні ресурси, робочу силу й капітали; (в) забезпечувати належне зберігання земель та інших природних ресурсів, необхідних для сільського господарства; (г) підвищувати продуктивність праці, випуск продукції і врожайність, покращувати якість сільськогосподарських продуктів, способи їх виготовлення й переробки у господарствах з метою полегшення їх збуту, а головне – з метою підвищення

¹ Рекомендація МОП № 101 щодо професійного навчання в сільському господарстві від 26.06.1956 р. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_172 (дата звернення 18.10.2018).

рівня харчування; (д) підвищувати доходи й рівень життя, поліпшувати умови праці, збільшувати можливості зайнятості і просування по роботі в сільському господарстві для усунення існуючої невідповідності між сільським господарством та іншими видами занять; (е) запроваджувати механізацію там, де це доцільно, залучати техніку безпеки сільськогосподарської праці й полегшувати сільськогосподарські роботи, особливо жінкам і дітям; (є) досягати в галузі зайнятості належної рівноваги між сільським господарством та іншими галузями економічної діяльності; (ж) гарантувати сільській молоді необхідне професійне орієнтування; (з) заохочувати належною мірою влаштування достатньої чисельності молодих людей на роботу в різні галузі сільського господарства; (и) вирішувати в останньому проблеми сезонного безробіття й недостатньої зайнятості; (і) усувати розрив між новітніми досягненнями агротехніки і практичним їх застосуванням; (і) покращувати сільський побут взагалі, спрямовуючи зусилля на те, щоб сільськогосподарська робота стала джерелом більш повного задоволення.

У цьому зв'язку навчання має включати: а) ознайомлення учнів з відповідними даними агротехніки й методами роботи; б) розвинення в них здатності мислити й навчатись у міру необхідності, планувати сільські роботи і принципи у практиці управління господарством; в) викладання повинно враховувати здатність сільського населення сприймати навчання, яке визначається, зокрема, ступенем соціально-економічного розвитку населення, і яке має бути організовано так, щоб це населення мало, врешті-решт, змогу отримувати в міру можливостей рівноцінні і якісні освіту й підготовку, які одержує й міське населення.

Рекомендація МОП № 136 «Щодо спеціальних програм забезпечення зайнятості та підготовки молоді в цілях розвитку» 1970 р.¹ має за мету дозволити молоді взяти участь у діяльності, спрямованій на економічний і соціальний розвиток її країни, і здобути освіту, квалі-

¹ Рекомендація МОП № 136 щодо спеціальних програм забезпечення зайнятості та підготовки молоді в цілях розвитку від 23.06.1970 р. *Конвенції та рекомендації, ухвалені МОП: у 2-х т.* Женева: Міжнар. бюро праці, 1999. Т. II (1965–1999). С. 914–921.

фікацію й досвід, що полегшать їй подальше економічне зростання протягом тривалого часу і допоможуть залученню до життя в суспільстві. Цими спеціальними програмами можуть вважатися ті що (а) відповідають потребам у галузі зайнятості й навчання молоді, ще не задоволеним наявними національними програмами освіти чи професійного навчання або нормальними можливостями на ринку зайнятості, і (б) дають молоді можливість використовувати свою кваліфікацію на благо суспільства, особливо безробітній, яка має освіту чи технічну кваліфікацію, потрібну суспільству для його розвитку, в тому числі в галузях економічній, соціальній, освіти чи охорони здоров'я.

Відповідно до потреб та умов країни спеціальні програми повинні містити одну чи декілька з таких конкретних цілей: (1) надавати молоді, яка перебуває у несприятливому становищі стосовно навчання чи в іншому плані, такі освіти, кваліфікацію і трудові навички, які їй потрібні для здійснення корисної й оплачуваної економічної діяльності і для залучення до життя в суспільстві; (2) залучати молодь до національного економічного й соціального розвитку, зокрема, до сільського й сільськогосподарського; (3) забезпечувати молодь, яка інакше була б безробітною, корисним заняттям, пов'язаним з економічним і соціальним розвитком.

Зміст спеціальних програм має бути пристосований до віку, статі, рівня освіти й підготовки, а також здібностей її учасників і змінюватися залежно від цих чинників навіть у рамках однієї й тієї самої програми. Ті програми, які цілком або частково спрямовані на залучення молоді до участі у проектах економічного й соціального розвитку, повинні: а) передбачати підготовку, принаймні, таку, яка потрібна для виконання майбутньої роботи, а також підготовку в галузі відповідних заходів техніки безпеки й гігієни праці; б) бути спрямовані на розвиток необхідних трудових навичок; в) використовувати, по зможі, учасників у тих галузях, до яких вони виявляють здібності і для яких вони володіють деякою кваліфікацією.

Однією із найбільш представницьких у світі є Міжнародна організація по стандартизації, створена в 1974 р. До неї входять близько

140 національних органів по стандартизації від країн, що знаходяться на різних рівнях економічного розвитку. ISO розробляє добровільні стандарти майже по всіх напрямках ділової активності у світі. Ця діяльність здійснюється експертами, делегованими від промисловості й бізнесу, спільно з роботою фахівців суміжних напрямків в урядових агентствах і випробувальних лабораторіях. Опубліковані стандарти відбивають досягнення міжнародної згоди на сучасному рівні у відповідній галузі. Україна входить в ISO з 1993 р. і бере участь у діяльності багатьох технічних комітетів і підкомітетів цієї організації. Завдяки членству в ISO вона має можливість: (а) погоджувати національну технічну політику з тією, яку провадять торгові партнери України, й захищати свої інтереси під час участі в розробленні міжнародних стандартів та їх запровадженні з метою підвищення якості й конкурентоздатності української продукції й захисту прав споживачів, і (б) налагоджувати функціонування, розвиток і вдосконалення національної системи стандартизації відповідно до існуючої світової практики.

Згідно з вимогами цієї організації, вираженими в ISO 9001-2011 «Системи менеджменту якості. Вимоги» (розд. «Людські ресурси» (підрозділ «Поінформованість і підготовка»)¹ при плануванні потреб у навчанні й підготовці працівників треба враховувати зміни, викликані характером процесів, культурою організації і ступенем підготовленості цих осіб. Озброєння працівників знаннями, набуття ними додаткових навичок і досвіду мають за мету підвищення їх компетентності. Підкреслюється, що в перебігу їх навчання й підготовки важливо виконувати вимоги, потреби та очікування споживачів та інших заінтересованих сторін. Підготовка включає також усвідомлення наслідків невиконання зазначених вимог для організації та її працівників.

Для надання підтримки досягненню цілей указаної організації й розвитку працівників при плануванні їх навчання враховуються: досвід працівників, імовірні й очевидні знання, навички лідерства й

¹ ISO(ИСО), IEC(МЭК) и другие стандарты. URL: <http://www.klubok.net/Downloads-req-viewdownload-cid-7.html> (дата звернення 18.10.2018).

менеджменту, засоби планування й поліпшення, групова робота, здатність вирішувати проблеми, навички спілкування, культура й соціальна поведінка, знання ринків, потреб та очікувань споживачів, інших заінтересованих сторін, творчість і новаторство. Для сприяння залученню працівників навчання й підготовка також включають: прогноз майбутнього організації, її політику й цілі, організаційні зміни й розвиток, ініціювання і впровадження процесів покращання, вигоди від творчої роботи й нововведень, вплив організації на суспільство, вступний курс для нових працівників, періодичні програми підвищення кваліфікації для вже підготовлених працівників.

До планів підготовки слід включати: цілі, програми й методи, необхідні ресурси, визначення необхідної внутрішньої підтримки, оцінювання підвищення компетентності працівників, вимір результативності і впливу на організацію. Навчання й підготовку працівників необхідно оцінювати з точки зору очікувань і впливу на результативність та ефективність організації як засобів поліпшення планів підготовки кадрів на майбутнє.

Як бачимо, в цьому стандарті відображені сучасні вимоги до планування й організації внутрішньофірмового навчання кадрів через призму якості продукції.

Ще один документ ISO 10015 «Управління якістю. Керівництво з навчання»¹ є стандартом, покликаним допомогти організаціям та їх персоналу в управлінні процесом навчання, починаючи від його проведення й закінчуючи постійною модернізацією. Основною роллю стандарту є забезпечення керівництва, яке могло б допомогти організаціям у досягненні їх цілей шляхом визначення й аналізу потреби в навчанні, розроблення і планування останнього, його проведення, оцінювання й документування, а також спостереження за самим процесом у цілому. Наведемо основні риси (визначення) цього стандарту: а) компетентність – здатність, що полягає в наявності теоретичних знань, практичних умінь і навичок; б) уміння – здатність ефективно застосовувати знання й готовність до їх застосування; в) навчання –

¹ ISO(ИСО), IEC(МЭК) и другие стандарты. URL: <http://www.klubok.net/Downloads-req-viewdownload-cid-7.html> (дата звернення 18.10.2018).

процес, забезпечуючий і контролюючий відповідність компетентності встановленим вимогам.

Навчання становить собою 4-рівневий процес: визначення й аналіз вимог до навчання, його розроблення і планування, забезпечення і проведення, оцінювання його результатів і модернізація.

До окремих питань професійного розвитку найманих працівників звертаються і загальноєвропейські владні структури. Так, згідно зі ст. 10 Європейської соціальної хартії (переглянутої) 1996 р.¹ (ратифікована Україною 14 вересня 2006 р.²) з метою забезпечення ефективної реалізації права на професійну підготовку сторони зобов'язуються започаткувати й заохочувати в разі необхідності: (1) професійно-технічну підготовку або сприяння їй для всіх осіб (включаючи інвалідів), а також створення умов для доступу до вищої технічної й університетської освіти виключно на засадах особистих здібностей, проконсультувавшись з організаціями роботодавців і працівників; (2) систему виробничого навчання та інші регулярні програми професійної підготовки підлітків з різних професій або сприяти функціонуванню такої системи; (3) належні й легкодоступні програми професійної підготовки, спеціальні програми перепідготовки повнолітніх працівників, необхідність у яких виникає внаслідок технологічного прогресу або нових тенденцій у сфері зайнятості; (4) спеціальні програми перепідготовки й реінтеграції осіб, які є безробітними протягом тривалого часу; (5) повне використання існуючих програм шляхом вжиття таких належних заходів, як (а) зменшення або скасування будь-яких внесків або зборів, (б) надання у відповідних випадках фінансової допомоги, (в) зарахування до нормованих робочих годин часу, витраченого працівником на вимогу його роботодавця на додаткову професійну підготовку без відриву від виробництва, (г) забезпечення шляхом адекватного контролю після консультацій з організаціями роботодавців і працівників ефективності виробничого навчання та інших програм професійної підготовки молодих працівників і в цілому належного захисту останніх.

¹ Європейська соціальна хартія (переглянута): Хартія Ради Європи від 03.05.1996 р. № 163. *Відомості Верховної Ради України*. 2007. № 51.

² Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої): Закон України від 14.09.2006 р. № 137-V. *Відомості Верховної Ради України*. 2006. № 43. Ст. 418.

Необхідність забезпечити молодь потрібними основними компетенціями й покращити рівень її освіти – невід’ємна частина Інтегрованих настанов для досягнення росту та зайнятості 2005–2008, затверджених на засіданні Європейської Ради у 2005 р. Ці Настанови зобов’язують затвердити систему освіти і професійної підготовки відповідно до нових вимог щодо компетенції з метою кращого визначення професійних вимог та основних компетенцій як частини програм реформ держав-членів. Крім того, Інтегровані настанови зобов’язують держави дотримуватися комплексного гендерного підходу й гендерної рівності в усіх заходах і досягнення середнього рівня зайнятості в Європейському Союзі, який у загальному становитиме 70 %, і не менше 60 % для жінок.

Рекомендація № 2006/962/ЄС Європейського Парламенту й Ради Європейського Союзу «Про основні компетенції для навчання протягом усього життя» від 18 грудня 2006 р.¹ сприяє розвитку якісного, орієнтованого на майбутнє навчання і професійної підготовки, що відповідатиме потребам європейського суспільства. Такого розвитку можна досягти шляхом підтримки й доповнення заходів держав-членів у наданні молоді можливості набувати освіту, основні компетенції достатнього для дорослого життя рівня, що сформує підвалини для подальшого її навчання й роботи. Дорослі матимуть можливість набувати нові навички й удосконалювати старі через запровадження системи узгодженого й повного навчання протягом усього життя. Ця Рекомендація запроваджує також загальноєвропейські еталонні рамки щодо основних компетенцій для політичних діячів, надавачів послуг з освіти і професійної підготовки, соціальних партнерів і тих осіб, які навчаються.

Державам рекомендовано розробити систему основних компетенцій з метою забезпечення: (а) початкової освіти, яка пропонує молодим людям засоби розвитку основних компетенцій до рівня, необхідного в дорослому житті, який сформує фундамент для подальшого навчання й роботи; (б) розроблення відповідних положень для пред-

¹ Про основні компетенції для навчання протягом усього життя: Рекомендація Європ. Парламенту та Ради ЄС від 18.12.2006 р., № 2006/962/ЄС. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/994_975 (дата звернення 18.10.2018)

ставників молоді, які через прогалини в освіті, особисті, соціальні, культурні чи економічні умови потребують особливої підтримки в розкритті свого освітнього потенціалу; (в) можливості дорослим розвивати й удосконалювати основні компетенції протягом усього життя, а також цільовим групам, визначеним першочерговими в державному, обласному та/або районному вимірі як такі, що мають необхідність у цьому; (г) налагодження відповідної інфраструктури для продовження освіти і професійної підготовки дорослих, включаючи вчителів і тренерів, виконання процедур затвердження й оцінювання, вживання заходів, спрямованих на необмежений доступ як до навчання протягом усього життя, так і до ринку праці, а також підтримки осіб, які навчаються, що передбачає розмежування потреб і компетенцій дорослих; (д) забезпечення послідовності освіти і професійної підготовки в дорослому віці для окремих громадян шляхом дотримання політики працевлаштування, соціальної, культурної, інноваційної та інших політик, що стосуються молоді, а також співробітництва із соціальними партнерами й іншими заінтересованими сторонами.

Директива № 76/207 від 9 лютого 1976 р.¹ передбачає реалізацію принципу рівності чоловіків і жінок при прийомі на роботу, включаючи освіту і професійне зростання, а також умови праці. Застосування принципу рівноправності при прийомі в навчальні заклади з професійної підготовки, перепідготовки й удосконаленню припускає, що держави зобов'язані вжити необхідних заходів, що мають на меті: (1) скасування законодавчих та адміністративних актів, що суперечать принципу рівноправності; (2) визнання недійсними або приведення у відповідність положень, які суперечать принципу рівноправності і які містяться в колективних договорах, індивідуальних контрактах, у внутрішніх регламентах підприємств і в регламентах вільних професій; (3) доступність при застосуванні одних і тих же критеріїв на однакових рівнях і без дискримінації за ознакою статі всі видів про-

¹ Про застосування принципу рівності чоловіків і жінок при прийомі на роботу, у професійному навчанні, просуванні по службі та визначенні умов праці: Директива Ради Європ. Співтовариства від 09.02.1976 р. № 76/207 URL: <http://all-sci.net/europeyskogo-soyuza-pravo/direktiva-soveta-207-fevralya-1976-goda-27583.html> (дата звернення 18.10.2018)

форієнтації, освіти, професійного вдосконалення, перепідготовки, однак з урахуванням незалежного становища деяких приватних освітніх центрів в окремих державах.

З огляду на викладене можемо констатувати, що мета міжнародно-правових стандартів спрямована не на створення єдиного правового регламентування, а на досягнення певного результату, визначеного у відповідних міжнародних документах, що, у свою чергу, передбачає можливість застосовувати механізм імплементації, найбільш прийнятний для тієї чи іншої національної правової системи. Засади міжнародно-правового регулювання статусу досліджуваної категорії працівників формують: Загальна декларація прав людини 1948 р., Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права 1966 р., Хартія соціального забезпечення 1982 р., конвенції й рекомендації Міжнародної організації праці, документи регіональних (зокрема європейських) організацій.

Всебічний об'єктивний аналіз документів міжнародного рівня свідчить про розвиток світової тенденції неперервної професійної освіти. У цих документах наголошується на важливості неперервного професійного розвитку фахівців, що має здійснюватися комплексно в рамках освіти упродовж життя, відповідно до визначених цілей та масштабів, й охоплювати весь спектр – від початкової грамотності до професійної підготовки і неперервного професійного навчання та постпрофесійного супроводу. Міжнародна спільнота покладає на держави обов'язок всесторонньо розвивати й координувати політику і програми професійної орієнтації й підготовки працюючих, що враховують: (а) потреби, можливості і проблеми зайнятості як на регіональному, так і на національному рівні; (б) стадію й рівень економічного, соціального й культурного розвитку; (в) взаємозв'язок між розвитком людських ресурсів та іншими економічними, соціальними й культурними цілями.

Сьогодні професійний розвиток працівників в Україні, в період політичних та економічних змін, набуває особливої значущості. Упродовження на підприємствах автоматизації, комп'ютерних і комунікаційних технологій веде до витіснення з процесу виробництва низь-

кокваліфікованих працівників і носіїв застарілих вузьких професій, викликає появу нових інтегрованих професій. За таких умов економіка вимагає підготовки висококваліфікованих працівників професій широкого профілю.

Економіка України потребує реалізації інноваційних методів професійного навчання економічно активного населення. Як справедливо наголошував О. І. Процевський, праця людини споконвіку об'єктивно є інноваційною. Саме цей факт вимагає від роботодавців, керівників і організаторів трудового процесу бути у стані постійного пошуку векторів модернізації праці, пріоритетів діяльності людини, нових технологій. Якщо інновація означає нововведення, новоутворення, нове явище, то потрібні нові підходи до стимулювання й розвитку трудової діяльності. Завжди було, є й у доступному майбутньому головною рушійною, а тому інноваційною силою розвитку виробництва буде людський потенціал, який об'єктивно й природно потребує стимулювання творчої активності.¹ Так, у сучасних умовах формальна освіта втрачає свою монополію, оскільки не дає стовідсоткової гарантії інтеграції на ринку праці. Суспільні зміни, науково-технічний прогрес, економічна та політична динаміка в світі і в Україні спонукають до пошуку нових підходів та моделей освіти, які створюють умови для безперервного процесу навчання. Все частіше актуальним стає неформальне навчання. Неформальна освіта є однією із сил, яка пропонує альтернативні форми навчання та новий зміст, допомагає людям пристосуватися до постійних трансформацій суспільства. Неформальна освіта пропонує більш гнучкий підхід до освітнього процесу, забезпечуючи активну участь тих, хто навчається, у формуванні навчальних програм.

Протягом професійного життя багато громадян працюють на підприємствах, набувають при цьому знань та оволоділи певні навички, але не мають цьому документального підтвердження. За допомогою неформального навчання вони мають змогу підтвердити свою компетенцію. Визнання результатів неформального професійного навчання

¹ Процевський О. І. Методологічні засади трудового права: моногр. Харків: ХНАДУ, 2014. С. 10, 11.

є головним інструментом підвищення гнучкості ринку праці та конкурентоздатності працівників. Цей інструмент дозволяє людині швидко пристосовуватися до змін на ринку праці, оволодівати актуальними професіями та відповідати вимогам роботодавця. Зокрема, результати неформального професійного навчання за робітничими професіями дозволяють: (а) визнати рівень робітничої кваліфікації людини незалежно від способу її отримання, (б) забезпечити конкурентоспроможність і розширити можливості працевлаштування; (в) скоротити терміни професійного навчання.

На переконання 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 працівників¹.

Професійна підготовка, підвищення кваліфікації, стажування й перепідготовка працівників – це основні види безперервного професійного навчання, що організуються і проводяться роботодавцем з метою задоволення вимог працівників у професійному розвитку, забезпечення ефективної діяльності організацій і галузей економіки, належної зайнятості населення, кадрової підтримки інноваційних процесів; це найважливіші чинники активної політики зайнятості населення, які спрямовані на розвиток трудових ресурсів, забезпечення продуктивної, вільнообраної зайнятості громадян, посилення їх соціальної захищеності за допомогою підвищення росту професійної майстерності, мобільності й конкурентоздатності на ринку праці.

В умовах інноваційного розвитку економіки найбільш ефективною формою профнавчання виступає підвищення кваліфікації, що сприяє якісному виконанню працівниками своїх обов'язків, розширенню меж компетенції, можливості оволодіння новими функціональними обов'язками. Підвищення кваліфікації працівників спрямовано на

¹ Савченко В. А. Механізм посилення зацікавленості роботодавців у підвищенні професійного рівня персоналу організації. *Формування ринкової економіки. Спецвип.: Проблеми екон. праці, соц.-труд. відносин та соц. захисту населення*. Київ: КНЕУ, ДУ НДІ СТВ, 2008. С. 255.

вдосконалення й поглиблення ними своїх знань, умінь і навичок за професією чи здобутою спеціальністю відповідно до вимог виробництва або сфери послуг. Ефективне функціонування системи підвищення кваліфікації забезпечує: (а) конкурентоспроможність підприємства, поліпшення показників його виробничої діяльності; (б) високий професійно-кваліфікаційний рівень і компетентність працівників; (в) зниження рівня виробничого травматизму.

У професійному розвитку персоналу підприємств важлива роль належить організації їх професійного навчання, яке здійснюється роботодавцями з урахуванням потреб власної господарської або іншої діяльності відповідно до вимог законодавства. Професійне навчання на виробництві спрямоване на підвищення компетентності працівників підприємств різної форми власності та підпорядкування, тобто формування в них високого професіоналізму, майстерності, сучасного економічного мислення, вміння працювати в нових економічних умовах та забезпечення на цій основі значної продуктивності праці й ефективної зайнятості. Зокрема, основні напрямки діяльності роботодавців у сфері професійного розвитку працюючих охоплюють: (1) підготовку поточних і перспективних планів професійного навчання трудівників; (2) визначення його видів, форм і методів; (3) розроблення й виконання робочих навчальних планів і програм професійного навчання працівників; (4) організацію їх профнавчання; (5) добір педагогічних кадрів і фахівців для проведення професійного навчання працюючих безпосередньо в роботодавця; (6) ведення первинного і статистичного обліку чисельності працівників, зокрема тих, які пройшли профнавчання; (7) стимулювання професійного зростання працівників; (8) забезпечення підвищення кваліфікації працівників безпосередньо в роботодавця або в навчальних закладах, як правило, не рідше одного разу у 5 років; (9) установа періодичності атестації працюючих та організація її проведення; (10) проведення аналізу результатів атестації і вжиття заходів з підвищення професійного рівня трудівників.

При цьому неухильно мають бути дотримані права й враховані інтереси найманих працівників. Наприклад, професійна підготовка

робітників із числа неповнолітніх громадян здійснюється лише за професіями, а також для робіт, на яких дозволяється використання праці вказаних осіб. Роботи, на яких не можна використовувати працю неповнолітніх, визначаються Переліком важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці неповнолітніх, затвердженим наказом Міністерства охорони здоров'я України від 31 березня 1994 р. за № 46¹.

Разом з тим держава повинна забезпечити застосування заходів недопущення дискримінації в діяльності установ професійного орієнтування, професійного навчання і працевлаштування. В Україні система професійного навчання охоплює: (а) осіб, які проходять первинну професійну підготовку в навчальних закладах та інших установах, що здійснюють або забезпечують підготовку кваліфікованих робітників і фахівців; (б) працівників, які проходять первинну професійну підготовку, перепідготовку й підвищення кваліфікації впродовж трудової діяльності; (в) безробітних, які шукають роботу й потребують первинної професійної підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації (ст. 34 Закону України «Про зайнятість населення»²).

Також особлива увага повинна бути приділена забезпеченню рівних прав і можливостей жінок та чоловіків у здобутті освіти й у професійній підготовці. Зокрема, за ст. 21 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»³ держава гарантує рівні права й можливості жінок і чоловіків у здобутті освіти. Навчальні заклади забезпечують: (а) рівні умови для жінок і чоловіків під час вступу до навчальних закладів, оцінюванні знань, надання грантів, позик студентам; (б) підготовку й видання підручників, на-

¹ Про затвердження Переліку важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці неповнолітніх: наказ Міністерства охорони здоров'я України від 31.03.1994 р. № 46. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0176-94> (дата звернення 18.10.2018)

² Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 р. № 5067-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. № 24. Ст. 243.

³ Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08.09.2005 р. № 2866-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2005. № 52. Ст. 561.

вчальних посібників, вільних від стереотипних уявлень про роль жінки й чоловіка; (в) виховання культури гендерної рівності, рівного розподілу професійних і сімейних обов'язків. До навчальних програм вищих навчальних закладів, курсів перепідготовки кадрів включаються дисципліни, які вивчають питання забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків, і факультативне вивчення правових засад гендерної рівності на основі гармонізації національного й міжнародного законодавства.

Важливо також зазначити, що оскільки метою проведення підготовки чи перепідготовки працівників є створення інтелектуального потенціалу підприємства для досягнення останнім значних позитивних результатів у здійснюваній господарській діяльності, витрати підприємства, пов'язані з професійною підготовкою, перепідготовкою або підвищенням кваліфікації працівників за профілем діяльності такого підприємства, є витратами на виробничі цілі, що пов'язані з його господарською діяльністю й не вважаються особистими доходами (додатковим благом) працівників¹.

На сьогодні вже простежуються деякі позитивні зміни стосовно розвитку системи підвищення кваліфікації, втім вони відбуваються дуже повільно. Це пов'язано насамперед із затримкою прийняття Трудового кодексу, з відсутністю кроків до вдосконалення системи визначення та підтвердження професійної компетентності працівників, з проблемами в партнерстві між навчальними закладами й підприємствами, з відставанням професійно-технічної освіти від сучасних технологій і науки тощо. Переважна більшість підприємств не заохочують своїх працівників до професійного розвитку, а в разі виникнення потреби в додаткових знаннях і навичках – звільняють працівників і наймають нових, тих, які відповідають їх вимогам. Про це свідчить: (а) відсутність у роботодавців достатніх коштів для професійного навчання персоналу; (б) можливість підприємств шляхом найму брати на роботу кваліфікованих працівників, підготовлених на

¹ Щодо витрат підприємства на професійну підготовку, перепідготовку або підвищення кваліфікації своїх працівників: лист Держподадміністрації України від 21.04.2004 р. № 7040/7/17-3117. URL: <http://zakon.nau.ua/doc/?uid=1008.6381.0> (дата звернення 18.10.2018)

базі професійно-технічних навчальних закладів за державні кошти; (в) існування більшості роботодавців (особливо в умовах економічної кризи) на ринку впродовж відносно короткого часу; (г) економія коштів на підготовку кваліфікованих кадрів; (д) ризик того, що працівники, які одержали підготовку з професій широкого профілю, перейдуть до іншого роботодавця; (е) позиція держави щодо самоусунення від управління й регулювання процесів професійного навчання персоналу на підприємствах.¹

Нині в Україні на професійне навчання персоналу на виробництві виділяється близько 1 % від фонду заробітної плати а періодичність підвищення кваліфікаційного рівня в середньому становить 12 років. Система підвищення кваліфікації впродовж останніх 10-15 років відчутно руйнується. Якщо на початку 90-х років щороку підвищували свою кваліфікацію в середньому близько 3-х млн працівників, то в останні роки – лише близько 1-го млн.

Разом з тим, у країнах Європейського Союзу періодичність підвищення кваліфікації працівників становить близько 5-ти років, в Японії – від 1-го до 1,5 року. Цінним є досвід американських підприємств, що здійснюють доплату за знання, вона призначена стимулювати зацікавленість працівників до підвищення знань, оскільки отримують винагороду не тільки за виконану роботу, а й за потенційні знання, якими володіють. Окрім того, у США витрати на професійне навчання кадрів перевищує 100 млрд дол. Приблизно 76 % корпорацій із чисельністю персоналу понад 500 осіб мають програми підготовки та перепідготовки, а 30 % усіх фірм США розглядають освітні витрати як інвестиції та неодмінну складову довгострокової економічної і конкурентної стратегії. Прикладом можуть слугувати такі американські корпорації, як «Форд» та «Крайслер», які з середини 90-х років минулого століття на професійну підготовку кадрів витрачали відповідно 25 % і 35 % своїх капіталовкладень. Одна лише фірма «Дженерал Електрик» щороку інвестує у трудовий потенціал понад 100 млн дол. У Великій Британії витрати на проведення професійного навчан-

¹ Денисенко М. І. Підвищення ефективності професійного навчання безробітних в умовах трансформації суспільної системи. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2010. № 1. С. 67-87.

ня працівників становлять 3,6 % ВВП. При цьому особливе значення надається розвитку в працівників таких трудових навичок, як: здатність до комунікації, уміння будувати відношення з клієнтами, уміння працювати в колективі й вирішувати проблеми, а також грамотність, уміння рахувати, загальні навички в галузі інформації та технологій, яких не вистачає багатьом особам, зайнятих пошуком роботи, що є перепорою набору персоналу або слугує причиною зниження потенційної продуктивності підприємств.¹ У Франції середні витрати підприємств на підвищення рівня кваліфікації працівників становить – 3 % фонду заробітної плати і продовжують зростати.²

У багатьох європейських країнах застосовується дуальна система професійного навчання працівників. У таких країнах, як: Німеччина, Австрія, Швейцарія – дуальним навчанням охоплюється 75 % населення. Дана система дуже вигідна підприємствам. Вони отримують достатню кількість учнів, заощаджують на оплаті праці, можуть відібрати найкращих для постійної роботи після завершення навчання. Водночас, вдалим поєднанням теорії і практики в учнів формується звичка пристосовувати свої знання й навички до потреб виробництва, добре працювати, використовувати і розвивати свої здібності, ототожнювати особисті цілі з цілями підприємства. У той же час збільшення кількості навчальних днів на 1 % сприяє зростанню продуктивності праці, причому, за рахунок професійного навчання забезпечується близько 16 % загального зростання продуктивності³.

Починаючи з 2000 р. в Україні вживаються заходи щодо відновлення й активізації функціонування системи підвищення кваліфікації. У нинішній час спостерігаються позитивні зміни в динаміці обсягів підвищення кваліфікації працюючих, але його періодичність у середньому по Україні все ще залишається в 2,5 рази нижчою від необхідної, а в окремих галузях (сільському господарстві, оптовій і роздріб-

¹ Профессиональные навыки, способствующие росту производительности, занятости и развитию: международная конференция труда, 97-я сессия. Женева: МОТ, 2008. 182 с.

² Юрик Я. І., Близнюк В. В. Якість робочої сили як ключовий фактор інноваційного розвитку України. *Економіка і прогнозування*. 2014. № 1. С. 67-87.

³ Радкевич В. О. Професійний розвиток персоналу вітчизняних підприємств. URL: <http://lib.iitta.gov.ua>. (дата звернення 18.10.2018)

ній торгівлі) – у 10–20 разів. Це є свідченням того, що рівень кваліфікації значної кількості працівників не відповідає вимогам сучасного виробництва, а система її підвищення потребує подальшого розвитку й удосконалення. Нормативне підґрунтя підвищення кваліфікації вирізняється своїм розмаїттям, проте все ж не враховує всіх особливостей навчання працюючих громадян, не передбачає дієвих заходів щодо його стимулювання.¹

На переконання К. О. Голікової, підвищення кваліфікації слід включити в посадові обов'язки всіх працівників. Лише тоді цей обов'язок буде мати правовий характер, за невиконання якого може настати дисциплінарна відповідальність для винних посадових осіб підприємства, установи, організації. У той же час працівникам, які успішно й старанно виконують свої службові обов'язки, належить надавати можливість вибору форми підвищення кваліфікації. Їх відмову від підвищення кваліфікації без поважних причин необхідно розцінювати як порушення трудової дисципліни. Отже, цей вид професійного навчання необхідно вважати не стільки правом працівника, скільки юридичним обов'язком, складовим елементом змісту трудових правовідносин.²

Також доцільно звернути увагу на роль, яка відведена державі щодо вдосконалення форм професійного розвитку працівників. Так, держава 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.). Так як роботодавцям буде вигідно інвестувати кошти в персонал тільки за умови справедливого обґрунтування економічної ефек-

¹ Концепція розвитку системи підвищення кваліфікації працівників на період до 2010 року: схвалена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 20.03.2006 р. № 158-р. *Офіційний вісник України*. 2006. № 12. Ст. 817.

² Голікова К. О. Правове регулювання професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації на підприємствах в умовах ринкової економіки: дис. ... канд. юрид. наук; Східноукр. нац. ун-т ім. В. Даля. Луганськ, 2010. С. 147, 148.

тивності інвестицій, а саме при досить високому рівні окупності та низькому рівні ризику.

З нашого погляду, для покращання ситуації в розглядуваній царині, доцільно, перш за все, вдосконалити систему управління інноваційно-інвестиційною діяльністю цієї сфери й модернізувати її фінансово-економічний механізм та розробити відповідно до сучасних ринкових умов довгострокові стратегії стимулювання залучення освітніх інвестицій. До основних шляхів інвестиційної діяльності в освітній сфері слід віднести: (1) підвищення ефективності формування й використання інвестиційних бюджетних видатків в освітній сфері; (2) удосконалення методики визначення ефективності використання інвестиційних коштів на функціонування і розвиток освіти та її затвердження на державному рівні; (3) впровадження цілісної системи середньо- і довгострокового планування інвестицій та інновацій у сфері освіти; (4) інтеграція освіти і науки: більш повне використання наукового потенціалу навчальних закладів, педагогів-новаторів; (5) активізація наукових підрозділів; (6) співпраця з НАН України, галузевими академіями наук та іншими науковими установами; (7) інтеграція освіти та науки до світового освітнього і наукового простору, співпраця з міжнародними, регіональними та національними фондами, налагодження взаємовигідних зв'язків із закордонними партнерами; (8) урахування в інвестиційній політиці держави реальних потреб та інтересів усіх суб'єктів, які мають відношення до системи освіти¹; (9) сприяння інтеграції науково-технічного потенціалу в промисловість та створення ефективної системи поєднання досягнень науки, технології, виробництва і ринку в контексті інноваційної політики; (10) формування адекватної сучасним технологіям кадрової інфраструктури основних галузей промисловості і сфери послуг, здійснення оновлення професійної освіти з урахуванням потреб ринку праці, забезпечення випереджаючого розвитку початкової й середньої професійної освіти; (11) створення наукової концепції інноваційно-інвестиційного розвитку регіонів у

¹ Яровенко Т. С. Інвестиції в освіті: особливості, проблеми та тенденції. URL: <http://economics-issues.com.ua> (дата звернення 18.10.2018)

контексті інтеграції науки, освіти, виробництва, бізнесу з метою виявлення слабких і сильних сторін; (12) розширення повноважень органів місцевого самоврядування в питаннях управління освітою; (13) істотне підвищення якості професійної освіти в економіці й управлінні; (14) всебічний розвиток системи просвіти населення, професійної підготовки та перепідготовки, підвищення кваліфікації та післядипломного навчання, популяризації новітніх знань у науковій та науково-технологічній сферах тощо; (15) забезпечення професійної підготовки та підвищення якості робочої сили у відповідності до структурних змін, які відбуваються в економіці; (16) організація належної системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів, призначених для управління якістю освіти. Зокрема, слід створити незалежну службу оцінки якості освіти, яка б оцінювала відповідність набутої якості освіти затвердженим вимогам і нормативним показникам¹.

Подальший розвиток освітніх інвестицій має ґрунтуватися на підвищенні їх ефективності з метою забезпечення належної якості освітніх послуг та можливостей рівного доступу населення до їх отримання впродовж усього життя. Як зазначає І. В. Бушмарін, «роль грамотно підготовлених трудових ресурсів у еволюції економіки й суспільства в цілому стає виключно значимою. Пов'язано це з тим, що в міру розширення й поглиблення науково-технічної основи економіки, освоєння високоскладних технологій і поширення мікрокомп'ютерної техніки, а також входження 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 творчому підходу до трудової діяльності. Підвищення інтелектуального потенціалу трудових ресурсів – один з головних напрямів соціальної

¹ Теоретичні засади правового регулювання інвестування інноваційного розвитку в Україні: моногр. / за ред. Р. П. Бойчука. Харків: Право, 2014. С. 351-354.

еволюції сучасного суспільства, що набуває величезного загальнодержавного та глобального значення»¹.

Підсумовуючи викладене, зазначимо, що професійний розвиток працівників є необхідною умовою ефективної діяльності вітчизняних підприємств, підвищення рівня їх конкурентних переваг на внутрішньому і зовнішньому ринках. При цьому необхідною умовою ефективної діяльності працівників підприємств є наявність стійкої мотивації до особистісного професійного розвитку, як у напрямі оволодіння новими знаннями, додатковими трудовими навичками, так і з метою матеріального стимулювання.

Разом з тим професійний розвиток працівників підприємств має ґрунтуватися на реалізації програм підготовки та підвищення його кваліфікації з метою розширення меж професійної компетентності й мобільності, зростання продуктивності праці й заробітної плати, а також збільшення економічних показників підприємств, повноцінного саморозвитку і самореалізації в обраному виді трудової діяльності.

¹ Бушмарин И. В. Пути повышения творческого потенциала трудовых ресурсов: опыт экономически развитых стран. *Труд за рубежом*. 2004. № 2. С. 113.