

Вапнярчук Наталія Миколаївна
кандидат юридичних наук, старший науковий співробітник
НДІ правового забезпечення інноваційного розвитку
НАПрН України
ORCID: 0000-0003-2764-3826

ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ЗРОСТАННЯ ПРАЦІВНИКІВ: ДОСВІД ЗАРУБІЖНИХ КРАЇНАХ

У статі проаналізовано особливості правового регулювання професійного розвитку працівників у зарубіжних країнах. Зроблено висновок, що пріоритетними напрямками подальшого розвитку підприємств нашої країни є більш широке використання позитивного зарубіжного досвіду у сфері управління якістю та розвитком кадрів, формування і підтримки культури якості, розробки і впровадження стандартів з розвитку персоналу, адаптованих до потреб конкретної організації.

Ключові слова: працівник, роботодавець, професійний розвиток, зарубіжний досвід, трудове законодавство.

Vapnyarchuk Natalia
PhD, Senior Researcher of the Scientific and Research Institute
of Providing Legal Framework for the Innovative Development
of the NALS of Ukraine
ORCID: 0000-0003-2764-3826

PECULIARITIES OF LEGAL REGULATION OF PROFESSIONAL GROWTH OF EMPLOYEES: EXPERIENCE IN FOREIGN COUNTRIES

The article analyzes the features of the legal regulation of professional development of employees in foreign countries. It is concluded that the priority areas for further development of enterprises in our country are the wider use

of positive foreign experience in quality management and human resources development, formation and maintenance of quality culture, development and implementation of personnel development standards adapted to the needs of a particular organization.

Keywords: employee, employer, professional development, foreign experience, labor legislation.

На сучасному етапі економічного розвитку України проблема правового регулювання професійного зростання працівників є актуальною і має важливе практичне значення, проте з незрозумілих причин ця проблема не отримала достатнього врегулювання у вітчизняному трудовому законодавстві. Необхідність саме такої спрямованості сучасних норм трудового права цілком корелюється із завданнями України як соціальної держави. Підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації кадрів безпосередньо на виробництві повинні бути безумовною складовою змісту норм трудового права та діяльності сучасного підприємства, установи, організації, найважливішим чинником активної політики зайнятості населення, спрямованої на розвиток трудових ресурсів, забезпечення продуктивної, вільнообраної зайнятості громадян, посилення їх соціальної захищеності за допомогою підвищення росту професійної майстерності, професійної мобільності й конкурентоздатності на ринку праці. Як зазначає В. А. Савченко, політика у сфері професійного навчання має бути спрямованою на забезпечення прав громадян на здобуття вищої та професійно-технічної освіти відповідно до їх інтересів, покликань, здібностей та задоволення потреб усіх сфер економічної діяльності у кваліфікованих і конкурентоспроможних на ринку праці працівників [1, с. 255].

Нині прийнята й діє значна кількість нормативних актів різного рівня й галузевої належності, в яких містяться норми, що регламентують процес підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників. Проте часто ці акти не узгоджуються між собою, багато в чому суперечать один одному, не містять єдиних підходів у вирішенні принципових положень, що стосуються прав та інтересів працівників і роботодавців, а також не відбивають основних тенденцій ринкової економіки. Ці недоліки

знижують ефективність трудового законодавства, ускладнюють правозастосовну діяльність кадрових служб і служб управління персоналом, що зумовлює потребу в поглибленому аналізі всієї нормативної бази, яка впорядковує відносини з підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників, з метою їх подальшого вдосконалення.

При дослідженні цього питання корисним буде звернення також і до законодавства зарубіжних країн. Оскільки відрив вітчизняної професійної освіти від суспільних потреб і неврахування вимог світової економіки перетворюють її на замкнуту систему відтворення робочої сили, доволі часто не затребуваної на ринку праці. У зв'язку із цим для України цінним є поглиблене вивчення зарубіжного досвіду, який доводить, що (а) внесок у професійне навчання є особливим видом так званих нематеріальних інвестицій, забезпечуючих конкурентоспроможність працівників, підприємств, а значить, і національної економіки, і (б) соціальні партнери відіграють ключову роль у залученні коштів у розвиток професійного навчання, домагаючись цим необхідного змісту останнього.

Проаналізувавши трудове законодавство деяких зарубіжних країн (Болгарія, Чехія, Молдова, Киргизстан, Іспанія, Китай) у частині професійного розвитку працівників, можемо констатувати, що зарубіжний досвід виробив три концепції професійного навчання – навчання спеціалізоване, багатoproфільне й орієнтоване на певну особистість. У цих країнах ключовим критерієм ефективності професійного навчання є якість підготовки працівників. Розроблення нормативів і створення заходів забезпечення якості останніх передбачає врахування інтересів як роботодавців, так і осіб, які навчаються, освітніх закладів і держави. Навчання прямо орієнтовано на задоволення потреб – роботодавців, зокрема, й економіки в цілому, що підвищує його ефективність, розвиває децентралізацію управління, робить більш гнучким у плані програм і джерел фінансування. Роботодавцем здійснюється професійне навчання або безпосередньо в організації, або (за необхідності) в освітніх професійних закладах на умовах і в порядку, що визначаються в колективному договорі, угодах, трудовому договорі.

Спеціальне законодавче закріплення отримали і норми, пов'язані з учнівським договором. Так, учнівський договір з особою, яка шукає роботу, є цивільно-правовим, регулюється цивільним законодавством й актами, що містять цивільно-правові норми. Учнівський договір з працівником організації є додатковим до трудового, регулюється також законодавством про працю й актами, що містять трудові норми. Учнівство організовується у формі індивідуального, бригадного, курсового навчання та в інших його формах.

Підводячи підсумок вищевикладеному можемо констатувати, що пріоритетними напрямками подальшого розвитку підприємств нашої країни є більш широке використання позитивного зарубіжного досвіду у сфері управління якістю та розвитком кадрів, формування і підтримки культури якості, розробки і впровадження стандартів з розвитку персоналу, адаптованих до потреб конкретної організації. Завдяки використанню досвіду провідних країн світу стає інноваційним розвиток вітчизняної професійної освіти, зростає потреба фахівців у підвищенні кваліфікації впродовж трудової діяльності відповідно до вимог сучасного світового ринку праці, удосконалюється національна система компетенцій і кваліфікацій тощо.

Зарубіжний досвід є тим резервом, який допоможе з урахуванням інституційних особливостей, історичних та культурних традицій України відшукати для використання на практиці найбільш оптимальні форми забезпечення взаємозв'язку між навчальними закладами, представниками бізнесу та державними органами. Слід взяти до уваги ефективні правові, структурні, організаційно-управлінські, фінансові механізми регулювання взаємодії освіти та ринку праці; моделі залучення громадського та професійного контролю за якістю навчання, змістом професійної освіти; побудову навколо навчальних закладів мережі ефективного соціального партнерства.

ЛІТЕРАТУРА

1. Савченко В. А. Механізм посилення зацікавленості роботодавців у підвищенні професійного рівня персоналу організації. *Формування ринкової економіки*: зб. наук. пр. Спецвип.: Проблеми екон. праці, соц.-труд. відносин та соц. захисту населення. Київ: КНЕУ, ДУ НДІ СТВ, 2008. 380 с.

REFERENCES

1. Savchenko, V. A. (2008). Mekhanizm posylennia zatsikavlenosti robotodavtsiv u pidvyshchenni profesiinoho ravnia personalu orhanizatsii. *Formuvannia rynkovoï ekonomiky: zb. nauk. pr. - The formation of a market economy: a collection of scientific papers*, Kyiv: KNEU, DU NDI STV [in Ukrainian].

Внукова Наталія Миколаївна

*доктор економічних наук, провідний науковий співробітник
НДІ правового забезпечення інноваційного розвитку НАПрН
України, професор кафедри банківської справ и і фінансових послуг
Харківського національного економічного університету
імені Семена Кузнеця
ORCID: 0000-0002-1354-4838*

РОЗВИТОК ФІНАНСОВОГО ТЕХНОЛОГІЧНОГО БІЗНЕС СЕРЕДОВИЩА В УМОВАХ КРИЗИ

Наукова робота присвячена визначенню основних напрямів та пошуку інструментів формування фінансового забезпечення розвитку фінансового технологічного бізнес середовища. Визначено, що економічна криза і суттєве зростання Fintech послуг у фінансах посилять пошук інноваційних форм фінансування підприємництва. Визначено можливості розвитку овердрафту щодо використання фінансових бізнес технологій. Запропоновано сформувати умови можливого ефективного функціонування ринку фінансових послуг в Україні.

Ключові слова: технологічний бізнес, овердрафт, фінансове забезпечення, криза.

Vnukova Nataliya

*Full PhD, Professor; Leading Researcher of Scientific and Research
Institute of Providing Legal Framework for the Innovative Development
of NALS of Ukraine, Professor of the Department of Banking and
Financial Services of Simon Kuznets Kharkiv National University
of Economics
ORCID: 0000-0002-1354-4838*