

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

ЩОДО ПРІОРИТЕТНИХ НАПРЯМКІВ ПОДАЛЬШОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ НАШОЇ КРАЇНИ У СФЕРІ УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ ТА РОЗВИТКОМ КАДРІВ

У роботі акцентовано увагу на пріоритетних напрямках подальшого розвитку підприємств нашої країни у сфері управління якістю та розвитком кадрів з урахуванням світового досвіду, завдяки якому буде вдосконалюватися вітчизняна професійна освіта. Запропоновано на державному рівні, з метою подолання нестачі висококваліфікованих фахівців, запровадити законодавчо врегульовану фінансову підтримку підприємств у питаннях професійного навчання та розвитку працівників.

Ключові слова: працівник, держава, роботодавець, професійна освіта, світовий досвід.

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

ON PRIORITY DIRECTIONS OF FURTHER DEVELOPMENT OF ENTERPRISES OF OUR COUNTRY IN THE FIELD OF QUALITY MANAGEMENT AND HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT

The paper focuses on the priority areas of further development of our country's enterprises in the field of quality management and human resources

development, taking into account the world experience, which will improve domestic vocational education. It is proposed at the state level, in order to overcome the shortage of highly qualified specialists, to introduce legally regulated financial support for enterprises in matters of vocational training and development of employees.

Keywords: employee, state, employer, professional education, world experience.

Пріоритетними напрямками подальшого розвитку підприємств нашої країни є більш широке використання досвіду провідних економік світу у сфері управління якістю та розвитком кадрів, формування і підтримка 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 вимог сучасного світового ринку праці, вдосконалюється національна система компетенцій і кваліфікацій тощо.

Світовий досвід є тим резервом, який допоможе 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.

Аналіз світового досвіду демонструє значні переваги в царині професійної освіти. Згідно з дослідженнями Т. О. Лукіної, останні світові тенденції у забезпеченні професійного навчання включають: (а) забезпечення навчання протягом життя; (б) якість навчання; (в) ефективне і результативне використання видатків на професійне навчання; (г) процеси гуманізації і демократизації; (д) оновлення змісту, форм, методів і засобів навчання; (е) підвищення професійної компетентності викладачів; (є) транспарентність системи професійного навчання [1, с. 24].

Упродовж багатьох років міжнародні організації та їх інституції (Міжнародна Організація Праці, Організація Економічного Співробітництва і Розвитку, Європейський Центр розвитку професійної освіти і навчання та ін.) провадили аналітично-дослідницькі роботи в галузі підвищення кваліфікації кадрів. Результати напрацювань лягли в основу керівних політичних документів світової спільноти у поступі до суспільства знань, включаючи вибудову ефективної політики у сфері професійного розвитку виробничого персоналу як невід'ємного елемента національних стратегій розвитку.

Проголошені в Стратегії «Європа-2020» завдання щодо зміцнення трудового потенціалу Європейського Союзу в подальшому були конкретизовані в низці офіційних документів ЄС, резолюцій, рекомендацій, доповідей та програм Європейської Ради, Європейської Комісії, Європейського Парламенту, офіційних національних документах тощо. Так, Брюггське Комюніке про зміцнення європейського співробітництва у сфері професійної освіти та навчання на період 2012-2020 рр., прийняте Європейською Комісією спільно з міністрами, які відповідають за цю сферу в країнах-членах, поставило на порядок денний сучасного і майбутнього розвитку Європи системне запровадження в усі програми професійної освіти (шкільну профільну освіту, базову професійну освіту і навчання, безперервну професійну освіту і навчання) навчання на засадах продуктивної діяльності.

Обґрунтовуючи можливості подальшої професійної освіти та доступності кваліфікацій, Брюггське Комюніке наголошує на збільшенні внеску професійної освіти в досягнення цілей Стратегії «Європа-2020» за рахунок: (1) розбудови відповідної системи заохочення компаній до продовження інвестування у розвиток трудових ресурсів та в подальшу професійну освіту, де рішення щодо комбінації заохочень, прав та обов'язків належить країнам-учасникам; (2) заохочення гнучких форм навчання (електронне навчання, вечірні курси, навчання протягом робочого дня та ін.) для того, щоб сприяти кращому доступу до навчання у різних життєвих ситуаціях (подальше навчання має охоплювати всі його види, включаючи навчання

на виробництві, і має бути доступним і жінкам, і чоловікам); (3) заохочення навчальних закладів та роботодавців до співробітництва, особливо у навчанні великої за кількістю категорії некваліфікованих працівників, які в більшості мають лише неповну середню освіту, і матимуть користь від професійних програм, спрямованих на розвиток ключових умінь і компетенцій; (4) активного заохочення до участі в безперервній професійній освіті проблемних категорій працівників, таких як: працівники під ризиком звільнення, безробітні тощо [2].

Визначені пріоритетні напрями та завдання країн-членів ЄС із досягнення цілей стратегії «Європа-2020» зумовлюють провідні тенденції та нові підходи до європейського менеджменту людських ресурсів. Розвиток людських ресурсів розглядається не тільки як економічна передумова, а й як спосіб вирішення проблеми зайнятості населення, де необхідна умова конкурентоспроможності сучасних підприємств – створення сильного Європейського ринку праці. Залежність збільшення темпів економічного росту від підвищення якості ринку праці змушує політиків звертати пильну увагу на систему безперервної професійної освіти і навчання, котра включає внутрішньофірмову підготовку і розвиток виробничого персоналу. Кожна країна-член ЄС розробила свою політику щодо навчання на виробництві, послуговуючись стратегічними європейськими орієнтирами та даними Євростату щодо безперервного професійного навчання на виробництві в країнах ЄС [3, с. 22].

Підсумовуючи викладене, підтримуючи позиції інших науковців з досліджуваної проблематики, вважаємо на державному рівні варто, з метою подолання нестачі висококваліфікованих фахівців, запровадити законодавчо врегульовану фінансову підтримку підприємств у питаннях професійного навчання та розвитку працівників, а саме: 1) розробити й законодавчо підтримати інвестування коштів у навчання працівників та їх професійний розвиток через позики, державні дотації, податкові пільги підприємствам для організації курсів підготовки, навчання, перепідготовки, перенавчання й підвищення кваліфікації персоналу; 2) виділяти державні субсидії роботодавцям, які створюють додаткові навчальні місця для

виробничого навчання й навчання на робочому місці; 3) стимулювати зацікавленість роботодавців у підвищенні професійного рівня персоналу через систему їх заохочення та вдосконалення організації й поліпшення якості освіти; 4) створювати фонди, куди б роботодавці перераховували певний відсоток від фонду своєї заробітної плати для відшкодування більшої частини витрат, виділених роботодавцями на навчання співробітників; 5) передбачати в рамках колективних договорів створення навчальних фондів, активи яких формуються або з податку на фонд заробітної плати, або коштом державних дотацій; 6) посилити відповідальність роботодавців та самих працівників за свій професійний рівень з метою підвищення ефективності використання коштів, спрямованих на професійне навчання персоналу; 6) розробити проекти нормативно-правових актів щодо заохочення й стимулювання персоналу до неперервного навчання та відповідні механізми їх реалізації (фінансова допомога – державна чи спонсорська, освітні відпустки – частково чи повністю оплачувані, гранти, стипендії тощо); 7) заохочувати підприємства до розширення співпраці з закладами вищої освіти, науково-дослідними інститутами та іншими установами соціально-педагогічного спрямування для розробки науково-методичних засад професійного розвитку персоналу [4, с. 66-67].

Окрім цього держава повинна: а) сформувати дієву систему професійної орієнтації для сприяння громадянам в обґрунтованому виборі професії з урахуванням як особистісних характеристик (статті, віку, стану здоров'я, здібностей, рівня інтелекту, інтересів, бажань), так і попиту ринку праці на робочу силу за професіями, спеціальностями, кваліфікаційними рівнями; б) забезпечити доступність освіти всіх рівнів для населення з різними доходами; в) організувати на всіх рівнях систематичну взаємоузгоджену й ефективну співпрацю представників сфери освіти й науки, ринку праці та роботодавців; г) модернізувати систему професійної освіти відповідно до сучасних вимог; д) запровадити сучасне оцінювання якості професійної освіти за кінцевими результатами; е) сприяти інтеграції вітчизняної професійно-технічної, вищої, післядипломної освіти в міжнародну освітню систему.

ЛІТЕРАТУРА

1. Державне управління у сфері освіти: конспект лекц. / за заг. ред. Н. Г. Протасової. Київ: НАДУ, 2012. 60 с.
2. Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee the Regions. URL: <http://eur-lex.europa.eu/legalcontent/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52011DC0681&from=EN>.
3. Пуховська Л. П., Ворначев А. О., Лей С. О. Професійний розвиток персоналу підприємств у країнах Європейського Союзу: посіб. / за наук. ред. Л. П. Пуховської. Київ: ІПТО НАПНУ. 2015. 176 с.
4. Вапнярчук Н. М. Світовий досвід професійного розвитку персоналу. *Право та інновації*. 2020. № 2 (30). С. 63–69.

REFERENCES

1. Derzhavne upravlinnia u sferi osvity. N. H. Protasova (Ed.). (2012). Kyiv: NADU [in Ukrainian].
2. Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee the Regions. URL: <http://eur-lex.europa.eu/legalcontent/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52011DC0681&from=EN> [in English].
3. Pukhovska, L. P., Vornachev, A. O., Leu, S. O. (2015). Profesiyni rozvytok personalu pidpriemstv u krainakh Yevropeiskoho Soiuzu. L. P. Pukhovska (Ed.). Kyiv: IPTO NAPNU [in Ukrainian].
4. Vapniarchuk, N. M. (2020). Svitovyi dosvid profesiinoho rozvytku personalu. *Pravo ta innovatsii – Law and innovation*, 2 (30), 63-69 [in Ukrainian].

Водорезова Сусанна Робертівна

молодший науковий співробітник НДІ правового забезпечення інноваційного розвитку НАПрН України
ORCID: 0000-0001-5044-7167

ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ІНФОРМАЦІЙНИХ ПОСЛУГ

Наукова робота присвячена дослідженню питання щодо особливостей правового регулювання ринку інформаційних послуг в Україні.