

УДК 331.1

DOI:10.5281/zenodo.11870782

О.П. Славкова, д-р екон. наук, проф. (СНАУ, Суми)

ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ВІДПОВІДНО ДО ВИМОГ ЄС В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ

Новий тип економіки, який є результатом еволюційного розвитку економічних систем і базується саме на сформованій національній інноваційній системі, яка підтримує розвиток усіх сфер матеріального та нематеріального виробництва через зростання та оновлення знань внаслідок чого у складі виробленої продукції (послуг) збільшується частка доданої вартості за рахунок інтелектуальної складової, а характер трудової діяльності людини змінюється на користь творчої та інтелектуальної діяльності. [1].

Підвищення кваліфікації є одним з елементів розвитку персоналу і визначається як система навчання, організаційного розвитку та підвищення кваліфікації працівників, функціонування якої спрямоване на вирішення поточних і стратегічних завдань підприємства чи організації шляхом забезпечення більшої індивідуальної та організаційної ефективності. Важливим елементом в такій системі є гнучкість персоналу та здатність до змін. Напрями професійного розвитку: базова професійна підготовка; навчання з урахуванням нових напрямків організаційного розвитку; навчання, спрямоване на підвищення загальноосвітнього рівня працівника тощо. А основною метою розвитку персоналу є підвищення продуктивності праці окремих працівників, структурного підрозділу та підприємства чи організації в цілому. Успішний розвиток працівників визначається трьома факторами: знаннями, здібностями та поведінкою працівників.

Досліджуючи досвід країн ЄС необхідно звернути увагу на те що часто використовується дуальна система професійного навчання працівників. У таких країнах, як Німеччина, Австрія та Швейцарія, 75% населення отримує дуальну освіту. Така система дуже корисна для підприємств та організацій у зв'язку з тим, що вони також залучають багато студентів які навчаються на такій формі навчання, після чого можуть вибрати найкращих кандидатів на постійну роботу. Водночас вдале поєднання теорії та практики виробляє в здобувачів навичку пристосовувати свої знання та вміння до потреб виробництва, якісної роботи, використання та розвитку своїх здібностей, поєднання особистих цілей із цілями підприємства. При цьому збільшення кількості днів навчання на 1% сприяє підвищенню продуктивності

праці, а витрати на професійне навчання становлять близько 16% загального приросту продуктивності праці. [2]

В частині підвищення кваліфікації та перепідготовки необхідно звернути увагу на елемент «професійне самопідготовка» який організаційно належить до німецької системи професійного навчання. Під професійною самопідготовкою слід розуміти сукупність організованих та інституціоналізованих освітніх процесів, пов'язаних із здобуттям професійної кваліфікації та подальшим навчанням, отриманим за дуальною системою або в результаті багаторічного професійного досвіду. Професійна самопідготовка, як правило, включає короткострокове навчання працівників безпосередньо на підприємствах або в навчальних закладах, що діють при підприємствах; у спеціалізованих школах; у народних інститутах відповідно до законодавства про освіту для дорослих провінцій; в академіях і на курсах державних службовців відповідно до Закону про державних службовців. Перепідготовка працівників відбувається у спеціальних центрах перепідготовки та на підприємствах за допомогою регіональних служб зайнятості [3].

Цифровізація економіки веде до формування нових вимог до персоналу і набуття ним знань та вмінь згідно стандартам ЄС. Це можна пояснити тим, що автоматизація всіх процесів в економіці так чи інакше пов'язана зі змінами на ринку праці. Адже головною рушійною силою поступального зростання економіки є трудовий потенціал. Природно, що діджиталізація в першу чергу торкається сфери управління персоналом, а вже потім – інших сфер. Сфера застосування цифрових технологій в управлінні персоналом наразі перебуває у стадії становлення та розвитку і є необхідним елементом підвищення кваліфікації персоналу.

Підсумовуючи необхідно відмітити що українська система підвищення кваліфікації є формалізованою та складною. Тому ми вважаємо за необхідне провести заходи щодо її вдосконалення та внести зміни в навчальні програми в частині достосування їх до вимог ЄС.

Інформаційні джерела

1. Збрицька Т.П. Сорока О. В. Управління персоналом в епоху цифрової економіки. *Економіка та суспільство*. 2021. № 31. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-31-201>.
2. Грішнова О.М. Економіка праці і соціально трудові відносини. К: Кондор. 2016. 356с.
3. Самойленко В. В. Підвищення кваліфікації персоналу на прикладі провідних країн світу. *Ефективна економіка*. 2019. №5. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/5_2019/35.pdf.