

ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК ПРАЦІВНИКІВ НА ПІДПРИЄМСТВІ

*Тищенко В. Ф., д. е. н., зав. кафедри; Остапенко В. М., к. е. н., доцент
Харківський національний економічний університет
імені Семена Кузнеця*

Ефективна діяльність будь-якого підприємства визначається насамперед ступенем розвитку його персоналу. Здатність організації постійно підвищувати фаховий рівень своїх працівників в умовах старіння теоретичних знань та практичних навичок є одним з головних факторів забезпечення конкурентоспроможності її на ринку. Потреба в професійному розвитку працівників зумовлена впровадженням нових техніки та технології, освоєнням та виробництвом нової чи модернізованої продукції, динамікою зміни зовнішнього середовища, виходом на нові, в тому числі світові ринки.

Відповідно до Закону України «Про професійний розвиток працівників» [1] професійне навчання працівників - процес цілеспрямованого формування у працівників спеціальних знань, розвиток необхідних навичок та вмінь, що дають змогу підвищувати продуктивність праці, максимально якісно виконувати функціональні обов'язки, освоювати нові види професійної діяльності, що включає первинну професійну підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації працівників відповідно до потреб виробництва.

Державна політика у сфері професійного розвитку працівників спрямована на підвищення їх конкурентоспроможності відповідно до суспільних потреб шляхом сприяння роботодавцю в ефективному використанні праці та забезпеченні досягнення належного професійного рівня працівниками.

Основними напрямками діяльності роботодавців у сфері професійного розвитку працівників є:

розроблення поточних та перспективних планів професійного навчання працівників;

визначення видів, форм і методів професійного навчання працівників;

розроблення та виконання робочих навчальних планів і програм професійного навчання працівників;

організація професійного навчання працівників;

добір педагогічних кадрів та фахівців для проведення професійного навчання працівників безпосередньо у роботодавця;

ведення первинного та статистичного обліку кількості працівників, зокрема тих, які пройшли професійне навчання;
стимулювання професійного зростання працівників;
забезпечення підвищення кваліфікації працівників безпосередньо у роботодавця або в навчальних закладах, як правило, не рідше ніж один раз на п'ять років;
визначення періодичності атестації працівників та організація її проведення;
проведення аналізу результатів атестації та здійснення заходів щодо підвищення професійного рівня працівників.

Простежується взаємозв'язок між рівнем підготовки кадрів, якістю освітніх систем та рівнем конкурентоспроможності країн (рисунок 1). Найвищі показники мають Швейцарія, Фінляндія, Данія, Швеція, Сінгапур. Країни, які мають високі значення освітніх показників демонструють найвищий рівень конкурентоспроможності. Україна за показниками якості освітніх систем та рівнем підготовки кадрів займає середні позиції (3,7-3,4) поряд з такими країнами як Росія, Грузія, Румунія, Польща, Чехія. Україна продовжує втрачати позиції у глобальному рейтингу країн світу за показником економічної конкурентоспроможності.

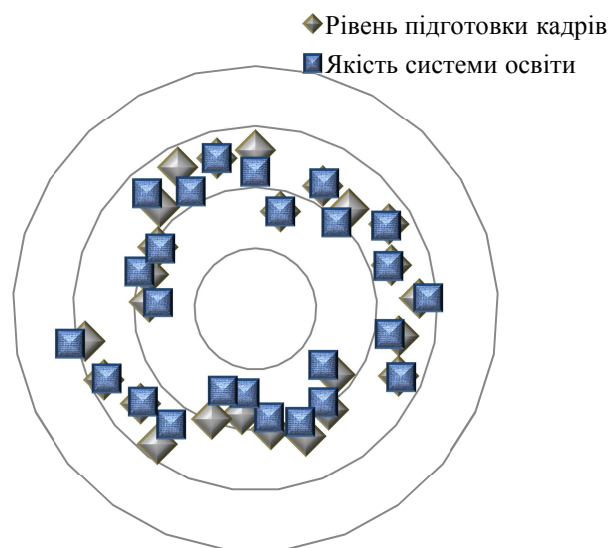


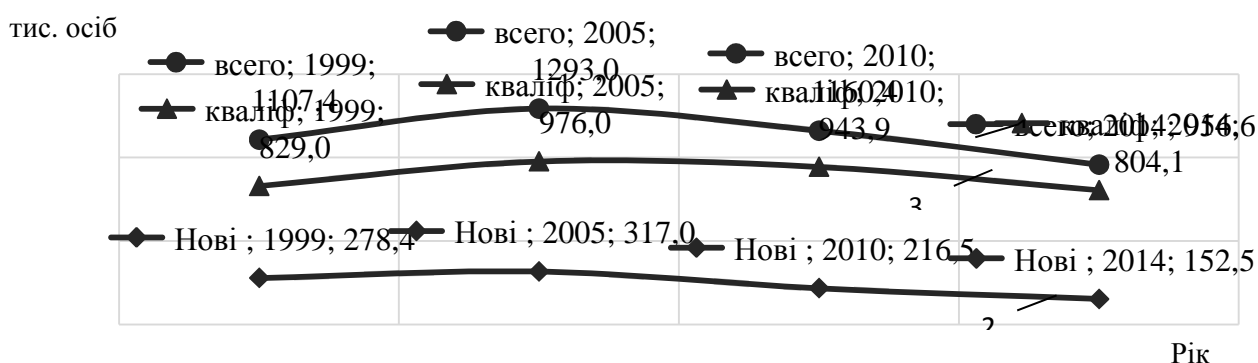
Рисунок 1 – Місце української системи освіти та підготовки кадрів в глобальних рейтингах на міжнародному рівні (за окремими показниками)

Україна входить до першої двадцятки рейтингу GCI за індексом охоплення вищою та середньою освітою (рейтинг 11). Низька якість освіти й навчання на робочому місці гальмують зростання конкурентоспроможності нашої держави, оскільки входить до групи

так званих «підсилювачів ефективності», що мають вирішальне значення для розрахунку індексу країн, які перебувають на другій стадії розвитку (таблиця 1).

Таблиця 1 – Позиція України у рейтингу GCI за складовою «Вища освіта і професійна підготовка» та її структурними елементами

Показник	2009 (з 133 країн)		2014 (з 148 країн)		2015 (з 140 країн)		2016 (з 138 країн)		Зміни у рейтингу 2009/2016
	Рейтинг	Бал	Рейтинг	Бал	Рейтинг	Бал	Рейтинг	Бал	
Вища освіта і професійна підготовка	46	4,38	40	4,9	34	5,0	33	5,1	+13
Охоплення освітою	16	5,59	13	79,7	14	79	11	82,3	+5
Якість освіти	61	3,92	72	3,7	54	4,0	56	4,0	+5
Навчання на робочому місці	89	3,64	92	3,8	74	3,9	9	3,7	-5



- 1 - всього кадрів підготували та підвищили кваліфікацію;
 2 - навчено новим професіям;
 3 - підвищили кваліфікацію

Рисунок 2 – Динаміка підготовки та підвищення кваліфікації кадрів

З 2005 р. в Україні спостерігалася негативна тенденція щодо скорочення кількості працівників, які проходили професійну підготовку та підвищення кваліфікації. Так, у 2014 р. у порівнянні з 2005 р. кількість працівників які: пройшли підвищення кваліфікації - зменшилась на 17,6 %, навчилися новим професіям – зменшилась майже на 52,0 %. Серед причин, які призвели до вищевказаного слід виділити зменшення виробництва, низьку зацікавленість роботодавців у вкладанні коштів у професійне навчання кадрів.

Також проблемою є відсутність висококваліфікованих інструкторів, в наслідок чого заняття проводяться на низькому рівні, брак необхідної матеріальної бази.

Якісна вища освіта й професійна підготовка мають велике значення для інноваційного розвитку підприємства, які намагаються рухатися вперед шляхом створення додаткової вартості, не обмежуючись звичайними виробничими процесами і продукцією. Сучасна глобальна економіка потребує від країн створення резерву освічених працівників, які в змозі виконувати складні завдання, швидко адаптуючись до зміни середовища й нових вимог економіки. У зазначеній складовій оцінюється якість освіти з точки зору бізнес-спільноти. Ступінь навчання співробітників також враховується, зважаючи на важливість професійного й неперервного навчання без відриву від виробництва. Й хоча у багатьох країнах не надають особливого значення, таке навчання необхідне з метою забезпечення неперервного підвищення навичок працівників.

Література.

1. Про професійний розвиток працівників : Закон України, затверджений ВРУ № 4312-VI від 12.01.2012. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4312-17>

2. The Global Competitiveness Report [Electronic resource] / World Economic Forum. URL: <https://www.weforum.org/reports/>

СРАВНИТЕЛЬНАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА СТРАТЕГИЙ УПРАВЛЕНИЯ ФИНАНСОВЫМИ ПОТОКАМИ БАНКА

Шен Донг, студент

*Научный руководитель: Смоляк В. А., к. э. н., доцент
Харьковский национальный экономический университет
имени Семена Кузнеця*

Финансовый менеджмент банка направлен на оптимизацию управления банковскими финансами. Остальные же составляющих системы управления банком формируется с учетом необходимости обеспечения адекватной поддержки финансовой деятельности. В соответствии с современной экономической теорией и практикой максимизация рыночной стоимости каждой фирмы рассматривается как приоритетная задача финансового менеджмента. Самым