

УДК 658:331.108.4

Ірина Швець

Iryna Shvets

**КЛЮЧОВІ ЗАСАДИ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ
В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ****KEY PRINCIPLES OF DEVELOPMENT OF PERSONNEL OF INDUSTRIAL ENTERPRISES
IN CONDITIONS OF EUROPEAN INTEGRATION PROCESSES**

У статті розглянуто засади розвитку персоналу українських промислових підприємств у контексті євроінтеграційних процесів. Відзначено, що економічна інтеграція в рамках Європейського Союзу базується на фундаменті «економіки знань», функціонування підприємств у якій залежить від якості людського капіталу, а головними ресурсом високотехнологічного виробництва є знання й креативність. Відповідно до вимог сучасної динамічної економіки, в якій все більшого значення набуває самостійність персоналу, у сучасній освіті цінується актуальність знань та виховування самостійного мислення. Забезпечення достатньої компетентності персоналу промислових підприємств в області економічних, мовних, психологічних аспектів ведення бізнесу із європейськими партнерами дасть змогу підтримати конкурентоспроможність підприємства та підвищити стійкість підприємства до кризових явищ.

Ключові слова: розвиток персоналу, євроінтеграційні процеси, Європейська Рамка Кваліфікацій, Національна рамка кваліфікацій, компетентність персоналу.

В статье рассмотрены основы развития персонала украинских промышленных предприятий в контексте евроинтеграционных процессов. Отмечено, что экономическая интеграция в рамках Европейского Союза базируется на фундаменте «экономики знаний», функционирования предприятий в которой зависит от качества человеческого капитала, а для высокотехнологичного производства главными ресурсом являются знания и креативность. В соответствии с требованиями современной динамичной экономики, в которой имеет все большее значение самостоятельность персонала, в современном образовании ценится актуальность знаний и воспитание самостоятельного мышления. Обеспечение достаточной компетентности персонала промышленных предприятий в области экономических, языковых, психологических аспектов ведения бизнеса с европейскими партнерами позволит поддержать конкурентоспособность предприятия и повысить устойчивость предприятия к кризисным явлениям.

Ключевые слова: развитие персонала, евроинтеграционные процессы, Европейская рамка квалификаций, Национальная рамка квалификаций, компетентность персонала.

In the article the principles of personnel of Ukrainian industrial enterprises in the context of European integration processes are reviewed. It is noted that economic integration within the European Union is based on the foundation of the «knowledge economy» functioning of enterprises which depends on the quality of human capital and high-tech manufacturing for major resource is knowledge and creativity. As required by today's dynamic economy, which is increasingly important independent personnel, modern education is valued relevance of knowledge and raise independent thinking. Ensuring sufficient competency of industrial economic, linguistic, psychological aspects of doing business with European partners will help support the competitiveness and sustainability of the enterprise to increase crisis.

Keywords: staff development, European integration processes, European Qualifications Framework, National Qualifications Framework, competence of personnel.

Постановка проблеми. Сучасний стан внутрішньо- і зовнішньоекономічного середовища в Україні характеризується загостренням кризових процесів на фоні динамічних процесів поглиблення євроінтеграції. Одним із об'єктивних процесів в цьому є посилення впливу глобалізації, що полягає, зокрема, у лібералізації митної політики та поглибленні взаємозв'язків і взаємовпливу економік європейських країн на українську економіку. Її розвиток неможливий без участі в системі світових господарських зв'язків. Як наслідок, посилюється конкуренція за рахунок проникнення на національний ринок конкуруючих іноземних підприємств, а розширення виробництва та диверсифікація ризиків обумовлює необхідність виходу підприємств на ринки інших країн. Вихід на світові ринки, які є при-

вабливими своїми можливостями, вимагає дотримання високих вимог до якості продукції та технологій ведення бізнесу. Вітчизняні підприємства можуть стати конкурентоспроможними на зовнішніх ринках виключно за рахунок виробництва інноваційної продукції та надання високотехнологічних послуг. Відповідати цим вимогам можливо за умов наявності кваліфікованих управлінських та виконавських кадрів. Одночасно одним із вагомих факторів, що негативно впливає на діяльність промислових підприємств, є поглиблення дефіциту кваліфікованих кадрів як для сучасних, так і для традиційних виробництв. На жаль, кваліфіковані кадри, підготовлені за часів СРСР, внаслідок фізичного старіння й втрати актуальності знань, вже не можуть складати основу кадрового потенціалу. Тому необхідно забезпечити не тільки сучасну вузькоспеціальну підготовку працівників, а й постійне підтримання професійної компетентності з огляду на європейський контекст діяльності робітників, фахівців, службовців і менеджерів.

Однією зі складових глобалізації є регіональна інтеграція, в рамках Європи – євроінтеграція. Бажання урядів західноєвропейських країн забезпечити мирне майбутнє Європи після Другої світової війни стало основним чинником європейської інтеграції, а серед найважливіших чинників європейської інтеграції можна виділити такі [1, с. 14]: бажання післявоєнного взаємного порозуміння між європейськими країнами; прагнення миру та безпеки; забезпечення економічного розвитку та добробуту, а також економічного та політичного статусу Європи на міжнародній арені. Процес розвитку і перетворення європейських спільнот у сучасний Європейський союз відбувався шляхом передачі все більшого числа функцій управління на наднаціональний рівень (поглиблення) та збільшення кількості учасників інтеграції (розширення) [2].

Після «великого» розширення 2004 року, Європейський Союз виявив готовність поглиблювати взаємини із сусідніми країнами без чіткої перспективи членства, пропонуючи країнам-сусідам привілейовані стосунки, побудовані на взаємному прагненні до спільних цінностей (демократія і права людини, правові норми, правильне керування, принципи ринкової економіки та сталий розвиток) [1, с. 137–138].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Важливість економічного співробітництва в розвитку й зміцненні стійких, мирних і демократичних суспільств є універсальною цінністю. Економічна інтеграція в рамках Європейського Союзу базується на фундаменті «економіки знань», функціонування підприємств в якій залежить від якості людського капіталу, а для високотехнологічного виробництва головними ресурсами стають знання й інформація. Конкурентоспроможність як підприємств, так і країни в цілому визначається сьогодні не природними чи виробничими ресурсами, а насамперед інтелектуальним потенціалом, якістю людського капіталу. Зменшується період, протягом якого зберігається актуальність набутих знань. За деякими оцінками, залежно від галузі економіки він може складати до 2–5 років. Підвищення ролі знань у функціонуванні економіки призводить до ускладнення як процесу виробництва, так і процесу прийняття рішень. Підвищується складність роботи на виробництві, зокрема, складність завдань, які постають перед менеджерами. Така ситуація вимагає колективної роботи все більш освічених людей. Тому, на думку видатного американського економіста Дж. Гелбрейта [3], вже у XX сторіччі керівництво у господарюючих організаціях перейшло від найвищих керівників до мережі технократів, до якої належать особи, знання і вміння яких спрямовують діяльність підприємства. Процеси управління в економіці починають все більше визначатися не тільки капіталом, але й знаннями.

Ці суттєві зміни обумовлюють виділення освіти як важливого пріоритету в системі цілей як бізнесу, так і держави. Освіта сприяє розвитку науко-, інтелектуальної економіки, стає сучасним механізмом, що забезпечує випереджальне виробництво людського капіталу. Саме рівень розвитку ринку освітніх послуг у країні є одним з визначальних показників її конкурентоспроможності. Відповідно до вимог сучасної динамічної економіки, в якій все більшого значення набуває самостійність персоналу, у сучасній освіті ціниться актуальність знань та виховування самостійного мислення. І якщо друге вміння може добре забезпечуватись у рамках класичної системи освіти, то забезпечення актуалізації знань, необхідних персоналу, покладається на підприємство в процесі розвитку персоналу.

За визначенням британського фахівця в області розвитку персоналу Дженніфера Джой-Метгьюза, розвиток персоналу – це «інтегрований та цілісний, свідомий та активний підхід до вдосконалення пов'язаних із робочою силою знань та поведінки з використанням широкого спектра навчальних методів та стратегій» [4, с. 21]. Такий розвиток включає навчання управлінського персоналу та професійно орієнтовану освіту, охоплюючи всі способи набуття знань, які сприяють зростанню індивіда та компанії. Отже, сфера розвитку охоплює різні підходи для набуття знань та навичок,

зокрема й навчання (яке включає більш формалізовані підходи), та самостійне набуття знань. За Д. Джой-Меттьюзом, навчання – це «систематичні зусилля, направлені на опанування тим, хто навчається, необхідних знань та навичок шляхом інструктування та практичних вправ» [4, с. 20]. На думку британського практика в області навчання персоналу Патрика Форсайта [5], розвиток персоналу включає передачу знань, розвиток навичок та зміну установок.

Постановка завдання. Одним з ключових факторів підвищення конкурентоспроможності як фактора сталого розвитку в умовах глобалізації та поглиблення євроінтеграції є розвиток персоналу [6]. Зважаючи на те, що найбільший торговельний оборот Україна має саме із країнами Європейського Союзу, то й дослідження особливостей європейської економіки з метою ефективного ведення бізнесу в Європі є важливим елементом підготовки персоналу в сучасних умовах. Розглянемо основні рамки та вимоги до професійного навчання персоналу промислового підприємства в умовах євроінтеграційних процесів.

Викладення основного матеріалу дослідження. Глобалізаційні чинники обумовили посилення протягом останніх років співпраці на європейському рівні у сфері професійної освіти й навчання, яка зазнала значних змін і стала відігравати вирішальну роль у реалізації стратегії Європейського Союзу щодо перетворення її на динамічно розвинену економіку, засновану на знаннях [7]. Дослідження, проведені в країнах Європейського Союзу, показали, що якість персоналу є однією з головних переваг підприємств, а інновації щодо оновлення технологічних знань й підтримання та розвитку компетенцій персоналу, закріплені в професійних освітніх стандартах, є найважливішими факторами для компаній, які розглядають професійне зростання кадрів як першочерговий крок щодо закріплення переваг у конкурентній боротьбі та економічному зростанні [8, с. 254].

На підприємствах країн Європейського Союзу людський фактор оцінюється як головний ризик, тому в результаті розробки та реалізації антикризових програм, спрямованих на подолання фінансово-економічної кризи, були змінені засади управління персоналом, що дало можливість позитивно впливати на імідж підприємства як працедавця на ринку праці та зменшити соціальну напругу в колективах [9]. Так, одним з принципово новаторських підходів у питаннях управління персоналом на підприємствах Франції є так зване управління «портфелем компетенцій». У Франції в результаті багаторічної роботи, проведеною спільно державою та підприємствами в галузі управління компетенціями, привела до певного результату – створення комплексної системи, яка включає в себе спостерігачів (профспілки, керівники підприємств, власники), групи експертів у кожній галузі та профспілки на рівні промисловості. Стратегічна ідея полягає у створенні державою умов для професійного розвитку персоналу підприємств. При цьому держава виконує супроводжуючу функцію для працівника у визначенні його потреб, але не замінює функції підприємства. Розроблена фахівцями методологія дослідження еволюції спеціальностей, впливу економічних і демографічних чинників дозволила виявити найбільш ефективні інструменти і методи роботи. Наприклад, прогнозування демографічної ситуації призвело до висновків про брак деяких кваліфікацій, компетенцій в певних спеціальностях. Особливого значення набуло питання дослідження старіння населення та створення умов для державних службовців щодо їх роботи в інших галузях. Водночас кожна галузь аналізує економічну ситуацію і прогнозує свої потреби. Спостерігачі-експерти галузі досліджують потребу щодо розвитку певних компетенцій, що в кінцевому підсумку має допомогти працівнику визначити напрямки власного професійного розвитку.

Важливим питанням залишається підвищення ролі кожного регіону у фінансуванні систем навчання персоналу, а саме децентралізація фінансування професійного навчання. Відрахування підприємств на навчання персоналу є обов'язковими і залежать від розміру підприємства та його доходу. Як правило, сума відрахувань складає 2,5 % від доходу підприємства. Для великих підприємств цей відсоток може збільшуватися до 6 %. Існують і особливості розподілу та використання цієї суми. Якщо підприємство не відчуває потреби в навчанні персоналу, і відраховуючи кошти не використовує їх за встановлений період, то підприємство їх має перераховувати у державний фонд професійного навчання і для певного підприємства ці кошти є втраченими. При цьому для підприємства виникає питання: або втратити кошти, або направити їх на професійне навчання персоналу.

Нові форми виробництва поставили питання, що саме мало бути покладено за основу компетенції. Підвищення кваліфікації персоналу на підприємстві розглядається тепер як головний чинник обмеження централізації в управлінні і формуванні на цій основі універсальності, в тому числі орга-

нізації проблемних груп із заданим рівнем компетенції. Керівництво підприємств веде переговори з працівниками з метою знаходження більш гнучкої системи взаємовідносин щодо питань професійного навчання, що сприяє полівалентному розвитку робочих місць. На промислових підприємствах Франції працівники мають можливість самостійно вирішувати, яким чином більш раціонально виконати поставлене завдання, не обмежуючись дотриманням жорстких інструкцій. Контроль зберігається тільки на рівні початкових цілей. Посади працівників об'єднані в робочі місця, щоб розвинути здатність самостійно приймати рішення. Такий підхід до питань управління персоналом є особливо корисним для підприємств України, які здійснюють пошук нових методів і форм роботи з персоналом в умовах трансформації економіки та реструктуризації підприємств.

Сьогодні у країнах Європейського Союзу має місце тенденція до посилення діяльнійшої спрямованості освіти, зміщення акценту зі знань на вміння, тому деякі дослідники вважають, що основний напрям модифікації змісту навчання персоналу має визначитися компетентісним підходом [10], згідно з яким в Європейському Союзі ухвалено нормативні документи, що визначають вимоги працевдавців та суспільства до компетентностей працівників і описують базові системи компетенцій, зокрема, Європейську Рамку Кваліфікацій як механізм перекладу між системами кваліфікацій держав-членів Європейського Союзу. Як інструмент для просування позитивного навчання, Європейська Рамка Кваліфікацій охоплює загальну освіту і освіту для дорослих, професійну освіту і навчання, вищу освіту і є основою для модернізації системи професійного навчання в Україні [11, с. 48]. Європейська Рамка Кваліфікацій зміщує центр порівняння кваліфікацій із зовнішніх формальних ознак (як, наприклад, тривалість навчального досвіду, або вид навчального закладу) на оцінку результатів навчання, що приносить істотні переваги, а саме створює баланс між змістом та результатами навчання і потребами ринку праці (щодо знань, вмінь, навичок і компетентності); полегшує затвердження змісту неформального й інформального навчання; забезпечує порівняння кваліфікацій у різних країнах і системах освіти [11].

В Україні з січня 2012 року діє Національна рамка кваліфікацій, яка є системним і структурованим описом кваліфікаційних рівнів. Метою її впровадження у практику діяльності системи професійної освіти є запровадження європейських стандартів і принципів забезпечення освіти, а також сприяння міжнародному визнанню отриманих в Україні кваліфікацій. Вона призначена для застосування органами виконавчої влади, установами та організаціями, що реалізують державну політику в сфері освіти, зайнятості, соціально-трудових відносин, а також для застосування навчальними закладами та роботодавцями з метою розробки, ідентифікації та співвідношення кваліфікацій [12].

Висновки. Україна протягом десятиліть була відокремлена від загальноєвропейських процесів, а внаслідок кризи 90-х років ХХ ст. її людський капітал було частково втрачено. Приєднання України до Світової організації торгівлі, поглиблення євроінтеграційних процесів, зростання відкритості української економіки вимагають підвищення конкурентоздатності українських промислових підприємств. Для ефективної співпраці українських та європейських підприємств у рамках міжнародного економічного співробітництва необхідним є підвищення конкурентоспроможності вітчизняних людських ресурсів. Одним з шляхів досягнення цієї мети є забезпечення відповідності систем кваліфікацій України та європейських країн. Створення Європейської Рамки Кваліфікацій має сприяти розвитку професійної мобільності та спрощенню процесу навчання впродовж життя. Використання запровадженої з 2012 року в Україні на основі Європейської Рамки Кваліфікацій, Національної рамки кваліфікацій як системного і структурованого опису кваліфікаційних рівнів сприяє визнанню українських кваліфікацій у країнах Європейського союзу, а також стимулює запровадження європейських стандартів і принципів професійної освіти. Реалізація програм розвитку персоналу промислових підприємств у формі навчання персоналу має враховувати вимоги Національної рамки кваліфікацій, а змістовне наповнення таких програм визначається характером зовнішньоекономічної діяльності підприємства, його ресурсними можливостями та вимогами виробництва. Врахування культурних особливостей європейських партнерів, зокрема, європейської бізнес-культури, шляхом надання можливостей персоналу підприємства для ознайомлення з нею, дасть змогу зменшити транзакційні витрати, пов'язані з зовнішньоекономічною діяльністю підприємства. Забезпечення достатньої компетентності персоналу промислових підприємств щодо ведення бізнесу із європейськими партнерами буде сприяти забезпеченню конкурентоспроможності підприємства й підвищить його стійкість до кризових явищ.

Список використаної літератури

1. Європейська інтеграція на початку нового тисячоліття: довідник / А. М. Круглашов, І. Озимок, Т. С. Астапенко, В. В. Руссу. – Чернівці, 2010. – 212 с.
2. Європейський Союз : матеріал довідника з європейської інтеграції [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://eu-directory.eaua.info/index.php?act=show&doc_id=6&id=50.
3. Гэлбрейт Дж. Новое индустриальное общество. – М. : ООО «Издательство АСТ», 2004. – 602 с.
4. Джой-Меттьюз Д. Развитие человеческих ресурсов / Д. Джой-Меттьюз, Д. Меггинсон, М. Сюрте. – М. : Эксмо, 2006. – 432 с.
5. Форсиф П. Развитие и обучение персонала. – СПб. : Издательский Дом «Нева», 2004. – 192 с.
6. Швець І. Б., Полиця А. О. Створення системи мотивації професійного розвитку персоналу підприємств / І.Б. Швець, А.О. Полиця // Вісник Одеського національного університету. – Т. 18. – Вип. 3(3). – 2013. – С. 39–43. – (Серія : Економіка).
7. Олейникова О. Н. Копенгагенский процесс. Центр изучения проблем профессионального образования / О. Н. Олейникова, А. А. Муравьева. – М., 2006. – 86 с.
8. Савченко І. М. Проблема стандартизації процесу підготовки виробничого персоналу в контексті світової практики та міжнародних документах / І. М. Савченко // Педагогічна теорія і практика : зб. наук. пр. – Вип. 1. – К. : КМУ, 2010. – С. 253–266.
9. Крещенко Н. Досвід країн Європейського Союзу з управління персоналом підприємства в умовах фінансово-економічної кризи [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.nspp.gov.ua/?s=18&id=3663>.
10. Десятков Т. М. Професійне навчання, засноване на компетенціях, і проблеми оцінки неформального навчання / Т. М. Десятков // Взаємодія ринку праці та професійно-технічної освіти. – К., 2006. – С. 248–266.
11. Напрями реформування системи професійно-технічної освіти в умовах європейської інтеграції (досвід, аналіз, прогнози) : колективна монографія / Авторський колектив: Аніщенко В. М., Закатнов Д. О., Здіорук С. І., Клепко С. Ф., Радкевич В. О., Савченко В. А., Савченко І. М., Скульська В. Є., Стариков І. М., Юрженко В. В. – К., 2008. – 196 с.
12. Національна рамка кваліфікацій [Електронний ресурс]. Затв. пост. Кабінету Міністрів України від 23.11.2011 р., № 1341. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1341-2011-p>.

References

1. Kruhlashov, A. M., Ozymok, I., Astapenko, T. S., Russu, V. V. (2010) European integration in the new millennium. Chernivtsi, 212 p.
2. EU: material handbook for European Integration [Internet]. Available from : <http://eu-directory.eaua.info/index.php?act=show&doc_id=6&id=50>.
3. Helbreyt, Dzh. (2004) New industrial society. M. : ООО «Yzdatel'stvo AST», 602 p.
4. Dzhoy-Mett'yuz, D., Mehynson, D., Syurte, M. (2006) Human Resource Development. M. : Eksmo, 432 p.
5. Forsyf P. Razvytye y obuchenye personala. – SPb.: Yzdatel'skyy Dom «Neva», 2004. – 192 s.
6. Shvets', I. B., Polytsya, A. O. Creating a system of motivation of professional staff development companies. *Visnyk Odes'koho natsional'noho universytetu. Ekonomika*, 3(3), vol. 18, pp. 39–43.
7. Oleynykova, O. N., Murav'eva, A. A. (2006) Copenhagen process. Center for the Study of Professional Education. M., 86 p.
8. Savchenko, I. M. (2010) Problem of standardization process training of production staff in the context of international practice and international documents. *Pedahohichna teoriya i praktyka: zb. nauk. pr.*, 1. K. : KUMU, pp. 253–266.
9. Kreshchenko, N. The experience of the EU HR company in terms of financial and economic crisis [Internet]. Available from : <<http://www.nspp.gov.ua/?s=18&id=3663>>.
10. Desyatov, T. M. (2006) Vocational training based on the competence and evaluation of informal learning problems. Interaction between the labor market and vocational education. K., pp. 248–266.
11. Anishchenko, V. M., Zakatnov, D. O., Zdioruk, S. I., Klepko, S. F., Radkevych, V. O., Savchenko, V. A., Savchenko, I. M., Skul's'ka, V. Ye., Starykov, I. M., Yurzhenko, V. V. (2008) Areas of reform of vocational education in European integration (experience, analysis, forecasts). K., 196 p.
12. National Qualifications Framework. Zatv. post. Kabinetu Ministriv Ukrayiny vid 23.11.2011 r., 1341. [Internet]. Available from : <<http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1341-2011-p>>.

Стаття надійшла до редакції 19.11.2014.

Статтю представляє д.е.н., професор І. Б. Швець, зав. кафедри управління персоналом та економіки праці Донецького національного технічного університету.