

Баніт Ольга Василівна,

*кандидат педагогічних наук, молодший
науковий співробітник відділу андрагогіки*

Інституту педагогічної освіти і освіти

дорослих НАПН України

E-mail: olgabanit@mail.ru

ЄВРОПЕЙСЬКИЙ ДОСВІД ОРГАНІЗАЦІЇ ВНУТРІШНЬОФІРМОВОЇ ПІДГОТОВКИ ПЕРСОНАЛУ

Сучасна наука розглядає сьогоднішній етап розвитку суспільства як перехід від індустріального до постіндустріального та інформаційного. Новий етап характеризується такими властивостями, як збільшення частки творчої та інтелектуальної праці, зростання обсягу наукового знання та інформації, які застосовуються у виробництві, а також переважанням у структурі економіки сфери послуг, науки, освіти і культури над промисловістю та сільським господарством. Провідна особливість економіки постіндустріального суспільства полягає в тому, що знання стають головним джерелом конкурентної переваги. Така ситуація обумовлена інтенсивним розвитком технологій і впровадженням результатів технологічного прогресу у виробництво і сферу послуг, що пов'язано з посиленням орієнтації праці на інтелектуальну діяльність. При цьому значно знижується потреба економіки в некваліфікованій праці, а вимоги більшості робочих місць ускладнюються. Найважливішим фактором, що визначає вимоги до професійних якостей фахівця, є рівень технологічності виробничих процесів. Необхідною вимогою до рівня підготовки сучасних фахівців є володіння інформаційними технологіями, а також технологіями, що використовуються на робочих місцях.

У зв'язку з цим у західноєвропейських країнах з розвинутою ринковою економікою розуміють, що навчання персоналу є одним з основних факторів,

який забезпечує компанії перемогу в жорсткій конкурентній боротьбі. Підтвердженням того є заява, яку розповсюдила у січні 2013 року Європейська асоціація освіти дорослих на Європейській комісії (Statement by the European Association for the Education of Adults on the European Commission's Communication on Rethinking Education). У ній прозвучали основні моменти, які будуть характерні для розвитку освіти дорослих в найближчі роки:

1. Зростання значення неформального навчання дорослих. Особливо це буде помітно за рахунок подальшого розвитку різних методів навчання на робочому місці. На думку Асоціації, розвивати неформальне навчання в період кризи особливо важливо, оскільки це надає людям впевненість і стійкість в умовах економічної нестабільності. У заяві рекомендується збільшувати інвестиції в неформальне навчання.

2. Подальше поширення визнання неперервного навчання. Представники Асоціації визнають важливість економічного зростання та збільшення робочих місць , але якщо Європа буде зосереджуватися тільки на підвищенні кваліфікації працюючих фахівців, це призведе до посилення освітньої нерівності. Необхідно надалі розвивати всі форми навчання: формальне, неформальне, інформальне.

- 3 . Визнання громадянського суспільства в якості основного партнера в розвитку освіти. Особливо підкреслюється важливість роботи в цьому напрямі неурядових організацій та організацій громадянського суспільства, насамперед, європейських асоціацій і національних організацій .

Західноєвропейські держави, беручи на себе основний фінансовий тягар щодо підготовки та перепідготовки кадрів, створюють єдиний механізм забезпечення зайнятості шляхом взаємодії держави та підприємств, кооперацію останніх з навчальними закладами, а також акумулювання та перерозподіл коштів підприємств з метою підготовки та перепідготовки робочої сили. Взаємодія держави і підприємств передбачає використання різного інструментарію: фінансування, податкової політики, регулювання

соціального страхування й забезпечення створення інформаційної та правової інфраструктури.

Що ж до первинної професійної підготовки молоді, то державні органи в першу чергу стимулюють активність підприємств за допомогою прямого фінансування внутрішньофірмових систем навчання. Так, наприклад, на навчання молоді 16-18 років, яка ще не має повної середньої освіти, державні органи Великобританії, Італії, Швеції покривають до 80 % витрат підприємств. У Великобританії відсоток фахівців, що беруть участь у заходах з навчання та професійного розвитку, збільшився за останні роки з 24 % до 39 %. У Франції розвивається стратегічне управління підготовкою кадрів: компанія виступає в ролі організатора, виробника і користувача знань, а також визначає правила і рамки актуалізації знань.

Об'єктом прямого фінансування державними органами Німеччини, Франції, Італії, Швеції стала так звана альтернативна форма підготовки кадрів, що охоплює молодь до 25 років. Йдеться про чергування процесу теоретичної підготовки в навчальному закладі з трудовою діяльністю на умовах часткової зайнятості. Таким чином, забезпечується відповідність зайнятості тієї чи іншої особи здобутій на певний момент кваліфікації. Необхідною умовою такої форми навчання є наявність спільної програми, яка забезпечує координацію підготовки у двох різних системах. Активний контроль підприємств за навчальним процесом обумовлює постійне коригування програм теоретичного навчання.

Методи прямого фінансування доповнюються непрямим стимулюванням внутрішньофірмової підготовки з боку держави через диференціювання податкової політики. Кошти, що направляються на підготовку молодих працівників, повністю звільняються від податку (за умови акредитування місцевими органами влади, тобто відповідності підготовки встановленим стандартам).

У західноєвропейських країнах одним із джерел коштів державних органів на професійну підготовку є грошові відрахування самих підприємств.

Що стосується європейських компаній, то великі західні корпорації витрачають від 2 до 5 % річного бюджету на навчання і розвиток працівників. Вони створюють власні навчальні центри, інститути та університети, де навчається їх персонал. Так, наприклад, концерн Envia M (Німеччина), компанія «Люфтганза» (Німеччина) мають цілий ряд навчальних центрів. У них наряду з професійною підготовкою здійснюється подальший супровід процесів розвитку персоналу компанії через курси підвищення кваліфікації, консультації для керівників і фахівців, різного роду тренінги. Необхідно відзначити, що професійна підготовка і навчання персоналу проводиться в рамках дуальної системи, яка передбачає гармонійне поєднання циклів теоретичного і практичного навчання. Теоретичну програму персонал освоює у навчальних центрах, а практичну – безпосередньо на підприємстві.

Останнім часом у зв'язку з доступністю професійного навчання за кордоном великі підприємства почали активно використовувати цю форму. Наприклад, німецькі фірми використовують дві форми навчання персоналу за кордоном: практика на виробництві й обмін досвідом. Навчання свого персоналу німці проводять в 156 країнах світу, але основна частина навчається в США, Франції, Англії та Японії.

Професійна підготовка і навчання персоналу в західноєвропейських компаніях має системний, неперервний характер. Це підтверджується тим, що в компаніях постійно відбувається моніторинг потреб у професійній підготовці та планування подальшого використання навченого персоналу.

Безумовно, вивчення і застосування закордонного досвіду професійної підготовки персоналу здатне позитивно впливати на процеси управління професійною компетентністю співробітників сучасних вітчизняних компаній, що визначає актуальність та перспективність досліджень у цьому напрямі.