

УДК 37: 658.3

DOI:10.5281/zenodo.11862788

Т.О. Галайда, ст. викл. (НУІІІ ім. Ю. Кондратюка, Полтава)

## **ВДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ ПЕРСОНАЛУ ДЛЯ УКРАЇНСЬКОГО БІЗНЕСУ В КОНТЕКСТІ ЄВРОПЕЙСЬКОЇ ІНТЕГРАЦІЇ**

Формальне професійне навчання працівників за існуючим законодавством означає набуття працівниками професійних знань, умінь і навичок у навчальному закладі або безпосередньо у роботодавця відповідно до вимог державних стандартів освіти, за результатами якого видається документ про освіту встановленого зразка.

Пріоритетною стратегічною ціллю Європейської концепції за останні 5 років стало зростання економіки, що базується на новітніх знаннях та інноваціях. В умовах стрімких змін у розвитку інформаційних технологій в країнах Європи значно раніше, ніж в Україні, дійшли розуміння нагальної потреби вдосконалення професійного розвитку персоналу підприємств. Європейська Комісія постійно націлює країни-члени ЄС на трансформацію систем освіти та навчання, які повинні бути підпорядковані формуванню таких ключових компетентностей:

- уміння вчитися;
- спілкування іноземними мовами;
- підприємницькі навички та вміння;
- спроможність ефективно використовувати інформаційно-комунікаційні технології;
- здатність застосовувати можливості електронного навчання, цифрова грамотність [1].

У деяких країнах значення кваліфікацій перебільшується, що унеможливує доступ до професійної діяльності без певного диплома чи сертифіката. В Європі є велика кількість професій, коли право на професійну діяльність регулюється безпосередньо кваліфікаціями. Водночас є й інші, коли кваліфікаціям надається менше значення і їх регулятивна функція слабка. Кваліфікаційні системи різних країн постійно вдосконалюються за наступними напрямками: стандартизація змісту професій; застосування сучасних підходів до розроблення професійних стандартів, що ґрунтуються на компетенціях; відкритість кваліфікацій для формального, неформального та інформального навчання тощо. Значні зміни спричиняються також зовнішніми впливами і тисками [2]. Рух до інноваційної економіки об'єктивно

змінює наукові уявлення про критерії ефективності професійного розвитку на підприємствах. В контексті забезпечення ефективності професійного розвитку окремої уваги заслуговує його забезпечення та здійснення безпосередньо в умовах компаній, оскільки зростає залучення зацікавлених сторін (стейкхолдерів) до розробки кваліфікаційних стандартів. Для цього необхідне створення відповідних можливостей і ефективних механізмів підтримки з урахуванням наступних умов:

- тренери (наставники) активно навчаються впродовж усього життя (виражається у наданні відповідної підтримки і доступу до всіх наявних у компанії рівнів професійної підготовки розвитку працівників);

- підприємства/компанії займають активну позицію і виявляють зацікавленість щодо забезпечення підготовки та підтримки свого персоналу, який навчає (компанії займають активну позицію щодо забезпечення підготовки та підтримки своїх викладачів/тренерів, пов'язуючи їхній розвиток з якістю результатів навчання всіх працівників, а також з перевагами навчання для тих, хто навчається (учнів), для роботодавців, для провайдерів професійної освіти і навчання, для суспільства в цілому);

- усі зацікавлені сторони на всіх рівнях скоординовано співпрацюють, а підтримка тренерів є систематичною (полягає у систематичній і скоординованій підтримці педагогічного персоналу на виробництві, на думку вчених, вимагає чітких кваліфікаційних і компетентнісних стандартів підготовки і діяльності педагогів цієї категорії, а також гнучких можливостей для їх навчання і визнання компетентностей, здобутих на виробництві) [3].

Навчання на виробництві у країнах ЄС здійснюється значною мірою зусиллями кваліфікованих робітників, які проводять підготовку виробничого персоналу на додаток до своєї основної роботи. Штатні викладачі/тренери є специфічною категорією персоналу зі сформованою професійною ідентичністю і спеціальною професійною підготовкою. Політика та ініціативи різних учасників таких систем (галузевих організацій, роботодавців, об'єднань викладачів/тренерів тощо) повинні спрямовуватися на стимулювання і забезпечення навчання впродовж життя всіх категорій персоналу на виробництві.

На даному етапі в Україні існує низка проблем розвитку системи професійного навчання персоналу на виробництві, тому задля забезпечення підприємств кваліфікованими працівниками, доцільно модернізувати професійне навчання, розвиваючи інтегровану систему, що базується на співпраці бізнесу і закладів освіти.

Драйвери інноваційних змін у сфері вищої освіти в Україні та успішних бізнес-проектів сьогодні об'єднують спільні зусилля. Національний університет «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка» у рамках співпраці з АТ «Укртранснафта» проводить серії тренінгів для співробітників виробничих підрозділів. На сьогодні бізнес реально зацікавлений у спільних проектах та готовий інвестувати у професіоналів [4]. На базі власних інноваційних лабораторій та Навчально-наукового нафтогазового полігону проводяться навчання за короткостроковими програмами підвищення кваліфікації для інженерно-технічних працівників ПАТ «Укрнафта». Також університет підписав Меморандум про співпрацю з Європейським інститутом безперервної освіти (EIDV), який засвідчує консолідацію зусиль провідних європейських університетів у сфері забезпечення якісної практичної підготовки фахівців за різними спеціальностями, проведення спільних івентів, підвищення кваліфікації та стажування, реалізації програм мобільності на базі університетів-партнерів [5]. Післядипломна освіта як спеціалізоване вдосконалення освіти та професійної підготовки особи в університеті сьогодні здійснюється за 31 акредитованими спеціальностями.

#### Інформаційні джерела

1. Професійний розвиток персоналу підприємств у країнах Європейського Союзу: посібник / Л.П. Пуховська, А.О. Ворначев, С.О. Леу; за наук. ред. Л.П. Пуховської. Київ: ІПТО НАПНУ. 2015. 176 с.
2. Професійні стандарти і кваліфікації у країнах з високорозвинутою економікою / Л. П. Пуховська, А. О. Ворначев, С. В. Мельник, Ю. І. Кравець; за наук. ред. Л. П. Пуховської. К.: «НВП Поліграфсервіс», 2014. 176 с.
3. Професійний розвиток персоналу підприємств в системі мотиваційного менеджменту: колективна монографія / М.В. Семикіна, С.В. Дудко, А.А. Орлова та ін. Кропивницький: КОД, 2021. 440 с.
4. Полтавська політехніка підписала Меморандум про співпрацю з АТ «Укртранснафта». URL: <https://nupp.edu.ua/news/poltavska-politehnika-pidpisala-memorandum-pro-spivpratsyu-z-at-ukrtransnafta.html>
5. Полтавська політехніка підписала Меморандум про співпрацю з Європейським інститутом безперервної освіти (EIDV) URL: <https://nupp.edu.ua/news/poltavska-politehnika-pidpisala-memorandum-pro-spivpratsyu-z-eidv.html>