

УДК 377.6

DOI:10.5281/zenodo.11874220

І.В. Царьова, д-р філ. наук, проф. (ДДУВС, Дніпро)

А.С. Бескровний, здоб. ОС «бакалавр» (ДДУВС, Дніпро)

РОЗВИТОК ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ, ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ЗГІДНО З ЄВРОПЕЙСЬКИМИ СТАНДАРТАМИ ТА ВИМОГАМИ

Усвідомлюючи зростаючу важливість людського капіталу у сучасному світі та його величезний потенціал для економічного розвитку України Інститут майбутнього вважає необхідністю актуалізацію цього питання у суспільному дискурсі. Екстенсивний підхід влади до людського розвитку частково спостерігається і в сучасній Україні, де переважає ставлення держави до людини як до сталого виробничого ресурсу. Розвиток людини як особистості, розширення її можливостей та потреб перетворення її на повноцінного економічного агента, на жаль, не є пріоритетом влади. А відсутність чіткого усвідомлення суті поняття «людський капітал», розмитість термінології, брак кількісно-якісних оцінок та застаріле сприйняття впливу людського капіталу на економіку, призводять до відсутності його у риторичі влади та політиків чи урядових пріоритетах [1].

По своїй суті людський капітал держави – це сукупність знань, навичок та досвіду людей, їх економічна цінність, перспективність та відповідність як нинішнім потребам суспільства, так і майбутнім. Ефективний розвиток людського капіталу – це своєрідна гра на випередження, за якої людина набуває знання і навички, які не просто відповідають сучасним потребам суспільства та економіки, але й випереджають їх. Лише за такої умови можливий як інтелектуальний чи технічних прогрес у суспільстві, так і збереження конкурентоздатності країни у світі. На жаль, навіть за наявних доволі високих показниках доступності освіти в Україні, культу вищої освіти у суспільстві, розгалуженої мережі наукових установ тощо, наявні освітні та професійні навички українців далеко не завжди відповідають навіть існуючим потребам економіки, а зважаючи на стрімку мінливість сучасного світу, важко розраховувати на те, що їхній наявний людський капітал випереджатиме вимоги часу. Втім насправді це «випередження» в сумі із розширенням людських амбіцій та потреб має надзвичайно потужний вплив на економічне зростання країни. [5].

Людський капітал формує 70% національного багатства розвинутих країн і тільки 30% національного багатства України. Ще гірше те, що поки розвинуті країни свій людський капітал

примножують, Україна його втрачає: демографічні та міграційні втрати, невідповідність освіти та кваліфікації працівників вимогам часу, низькі продуктивність праці та інноваційність економіки ведуть нас до катастрофи. За найоптимістичнішими прогнозами вже через 10 років кількість працездатного населення в Україні зменшиться на 5,5%, а українська економіка фізично не зможе зростати швидше за 2,5% на рік. Наднизька продуктивність праці в Україні продовжить знижуватися, хоча вже зараз один український працівник за рік виробляє стільки ж продукції, скільки німець за 17 днів. Визначення основних причин існуючих проблем та створення дієвої стратегії відновлення людського капіталу – головна умова вже не економічного зростання, а виживання України.

Розвиток персоналу є необхідною умовою функціонування будь-якого підприємства. Одним з основних напрямів розвитку персоналу підприємств є організація взаємопов'язаних процесів розвитку конкурентоспроможних і особистісних здібностей найманого працівника. Розвиток персоналу сприяє зростанню умінь, навичок, знань працівника, підвищує його інтелектуальний, духовний, професійний рівень, все це в свою чергу підвищує конкурентоспроможність найманого працівника на ринку праці[4].

Особливо слід виділити значення умотивованості персоналу для забезпечення його конкурентоспроможності. На основі виявленої диспозиції мотивів поведінки працівників, їм пропонується досить широкий набір стимулів, які б забезпечили їхнє позитивне ставлення до праці й більше високу віддачу. З-поміж них треба назвати програми залучення працівників до управління виробництвом; роботу в цільових групах по розробці перспективних спеціальних проєктів; горизонтальні ротації в рамках фірми і її філій, у тому числі закордонних та ін. Постійний ріст професійної майстерності, придбання знань, навичок і умінь (тобто конкурентоспроможності персоналу), безперервна освіта – об'єктивний процес розвитку персоналу, у тому числі й управлінського. Він диктується вимогами ринку [2].

Основними напрямками професійного розвитку персоналу є його навчання та професійна підготовка. Постійно навчаючись, людина розвиває в собі інтелектуальні здібності, вчиться аналізувати різні процеси, які відбуваються під час виконання конкретної роботи. Для того, щоб навчання було ефективним як для працівників, так і для організації, система професійного навчання повинна краще реагувати на потреби ринку праці, а також збільшувати здатність до інновацій. Професійна підготовка – це цілеспрямований процес навчання потенційних та реальних працівників, з метою здобуття навичок, які

необхідні для виконання їхньої роботи, за допомогою різних форм здобуття професійної освіти, в закладах освіти різних рівнів та професійного навчання на виробництві

Підвищення кваліфікації персоналу повинно бути засобом для підвищення продуктивності праці. Кожен працівник повинен не рідше, ніж раз в 5 років проходити підвищення кваліфікації, відповідно до Закону України «Про професійний розвиток працівників». [3]

Отже, з огляду на викладене, можна припустити, що продуктивні якості та характеристики людини визнані особливою формою капіталу на підставі того, що їх розвиток потребує значних витрат часу та матеріальних ресурсів і що вони, подібно до фізичного капіталу, забезпечують своєму власнику грошовий дохід.

Навчання і підвищення кваліфікації персоналу в даний час повинні носити безперервний характер і проводитися протягом усієї трудової діяльності працівника. Для ефективності безперервного навчання потрібно, щоб працівники були в ньому зацікавлені. Адміністрації необхідно збільшити мотивацію, а також створити клімат, який сприятиме навчанню. Система навчання та підвищення кваліфікації працівників організації буде ефективною лише в тому випадку, якщо вона тісно пов'язана з найважливішими напрямками роботи з управління розвитком персоналу (системою стимулювання праці, оплатою праці, премії, пільги, моральні стимули та ін.), робота з резервом на керівні посади, програмами розвитку персоналу

Інформаційні джерела

1. Азаренкова Г. М. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Посібник Київ: "Ліра-К", 2010. С. 345.
2. Балабанова Л. Управління персоналом: Навчальний посібник. Київ: Професіонал, 2010. 511 с.
3. Барський Ю. М. Конкурентоспроможність та приріст трудових показників – запорука ефективної діяльності підприємства. *Економічний форум*: [наук. журнал]. Луцьк: ЛНТУ, 2014. Вип. 3. С. 150-159.
4. Виноградський М. Д. Управління персоналом : навч. посіб. Київ : Центр навч. літ., 2006. 504 с.
5. Управління людськими ресурсами (Понятійно-термінологічний словник) : навч. посіб. Київ : МАУП, 2006. 496 с.