



Олена ЗАКЛЕКТА

ІНВЕСТУВАННЯ ЗАХОДІВ З РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ НА УКРАЇНСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

Здійснено аналіз сучасного стану інвестування заходів з розвитку персоналу в Україні. Розглянуто стратегії організації навчання персоналу, що використовуються на вітчизняних підприємствах та виявлено їх недоліки. Сформульовано пропозиції щодо активізації інвестицій на підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації працівників.

The modern condition analysis of measures investing on personnel development in Ukraine is carried out. The strategies of personnel studies organization which are used on domestic enterprises and their disadvantages are considered. The suggestions in reference to multiplying the volumes of investments on preparation, retraining and heightening of employee's qualification are formulated.

Сучасний етап розвитку постіндустріального суспільства характеризується впровадженням високотехнічного обладнання та нових технологій, скороченням некваліфікованої ручної праці, широким застосуванням інтелектуальних та творчих здібностей працівників. Все це вимагає робочої сили високої якості. Отже, для того, щоб бути конкурентним на сучасному ринку праці, кожен працівник змушений адаптувати свої знання, навички та вміння до змін науково-технічного прогресу, який призводить до швидкого старіння професійних знань. Зниження компетентності фахівців, зумовлене появою нової науково-технічної інформації, вимагає відповідних інвестицій у заходи з розвитку персоналу.

Аналіз діяльності вітчизняних підприємств з розвитку персоналу показує

недооцінку ними значення інвестування у своїх працівників як передумову формування високоякісної та конкурентоспроможної робочої сили.

Проблеми інвестування у розвиток персоналу підприємств досліджуються в наукових працях таких вітчизняних та зарубіжних вчених як: О. Грішної, М. Семикіної, А. Кібанова, В. Савченка, С. Шекшні, Т. Шульца, Г. Беккера та ін. Однак і сьогодні вони залишаються актуальними та потребують подальших наукових пошуків. Це і обумовило проведення дослідження, метою якого є аналіз сучасного стану інвестування заходів з розвитку персоналу на українських підприємствах.

У період з 1991 по 2000 рр. спостерігалось постійне зменшення обсягів підготовки та підвищення кваліфікації кадрів

на підприємствах. Пожвавлення виробництва у 2000 році перервало цю негативну тенденцію і починаючи з 2001 р. відбулися деякі позитивні зрушення (див. табл. 1).

Дані таблиці 1 свідчать про те, що у 1999 році нові професії опанували 278,4 тис. осіб, а підвищили кваліфікацію 829 тис. осіб, що разом складає 7,9% облікової чисельності штатних працівників. У наступні роки відбувалося поступове, хоча і не стійке зростання. Так, у 2002 році загальна кількість кадрів, що пройшли навчання, збільшилася на 13,8% відносно 1999 року, у 2004 – на 5,5% відносно 2003 року, а у 2005 – всього на 1,6% відносно 2004 року. У 2003 році спостерігався спад аналізованого показника на 4,2% відносно попереднього року.

Варто зауважити, що частка працівників, які опанували нові професії та підвищили кваліфікацію упродовж пе-

ріоду, що розглядається є досить малою у загальній кількості кадрів підприємств (незважаючи в цілому на позитивну динаміку у період 1999–2005 рр., вона не перевищила одинадцяти відсотків). Тобто, можна зробити висновок, що розвиток персоналу на українських підприємствах не є суцільним, а охоплює лише незначну частину працівників.

Також можна сказати, що темпи зростання обсягів професійного навчання та підвищення кваліфікації персоналу є недостатніми (складають 1–2% на рік) й суттєво відстають від темпів приросту обсягів ВВП і обсягів реалізації промислової продукції. Названі показники у 2005 році порівняно із 2004 роком склали відповідно 23% та 17% [7, 27].

Проаналізуємо структуру персоналу, що проходив підготовку, перепідготовку чи підвищення кваліфікації упродовж 2005 року.

Найбільша кількість працівників, що брали участь у заходах з розвитку пер-

Таблиця 1

Підготовка та підвищення кваліфікації кадрів на українських підприємствах за місцем навчання упродовж 1999–2005 рр. *

Показники	1999 рік	2002 рік	2003 рік	2004 рік	2005 рік
Всього, тис. осіб	1107,4	1259,7	1206,1	1272,1	1293
<i>у % до попереднього року</i>	–	113,8	95,8	105,5	101,6
<i>у % до облікової кількості штатних працівників</i>	7,9	10,3	10,2	11,1	11,3
в т. ч. навчання новим професіям, (тис. осіб)	278,4	285,5	296,6	321,8	317
<i>у % до облікової кількості штатних працівників</i>	2,0	2,3	2,5	2,8	2,8
<i>у % до попереднього року</i>	–	102,6	103,9	108,5	98,5
в т. ч. на виробництві (тис. осіб)	–	225,6	231,9	255,2	249,6
у навчальних закладах	–	59,9	64,7	66,6	67,4
підвищення кваліфікації (тис. осіб)	829,0	974,2	909,5	950,3	976
<i>у % до облікової кількості штатних працівників</i>	5,9	8,0	7,7	8,3	8,5
<i>у % до попереднього року</i>	–	117,5	93,4	104,5	102,7
в т. ч. на виробництві (тис. осіб)	–	565,3	492,2	527,8	537,5
у навчальних закладах	–	408,9	417,3	422,5	438,5

* Складено за [2, 113–117; 3, 103–104; 4, 98–100; 5, 98–100; 6, 86, 93].

соналу, зайнята у промисловості. В 2005 році в Україні було підготовлено всього 317 тисяч осіб, серед яких 225,7 тисяч осіб або 71,2% складають працівники промисловості, частка ж працівників інших галузей є досить мізерною і складає всього 28,8%. (див. рис. 1). Кадри, що підвищили кваліфікацію у промисловості складають 47,2% усіх працівників, що проходили даний вид навчання. Незначною є і частка працівників, що навчалися новим професіям у загальній кількості найманих працівників підприємств, установ та організацій. Якщо у 2005 році в промисловості було зайнято 3878 тис. найманих працівників підприємств, установ та організацій, то у заходах з розвитку персоналу взяли участь 686,3 тис. або 17,7%. У сільському господарстві таке співвідношення склало 1,8%, у торгівлі – 1,7% і т. ін. (див. рис. 2).

Якщо розглянути територіальну структуру розвитку персоналу, то мож-

на сказати, що найбільша кількість працівників навчилися новим професіям та підвищили кваліфікацію у Донецькій, Дніпропетровській, Луганській, Запорізькій, Харківській, Полтавській областях та місті Києві [6, 87, 93]. Як бачимо, заходи з розвитку персоналу найбільш поширені у східній частині України, і це не дивно, адже саме там розміщена найбільша кількість промислових підприємств. Проте навчені працівники даного регіону складають досить малу частку у загальній кількості штатних працівників підприємств. Так у Донецькій області упродовж 2005 року підлягло підготовці 58,1 тисяч осіб, а підвищили кваліфікацію 150,8 тисяч осіб, що склало всього 4,4% та 11,5% відповідно, від облікової кількості штатних працівників даної області [6, 87, 93].

Щодо статевої структури, то у 2005 році пройшли підготовку 83,1 тисячі жінок та 233,9 тисяч чоловіків, а підви-

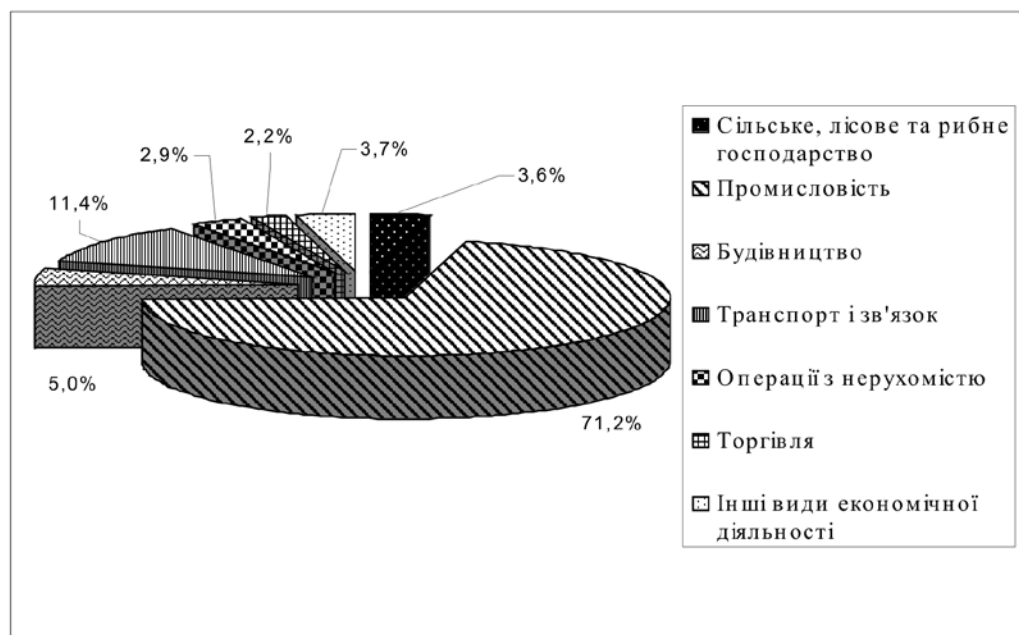


Рис. 1. Підготовка кадрів на українських підприємствах за видами економічної діяльності у 2005 році*

* Складено за [6, 86, 94].

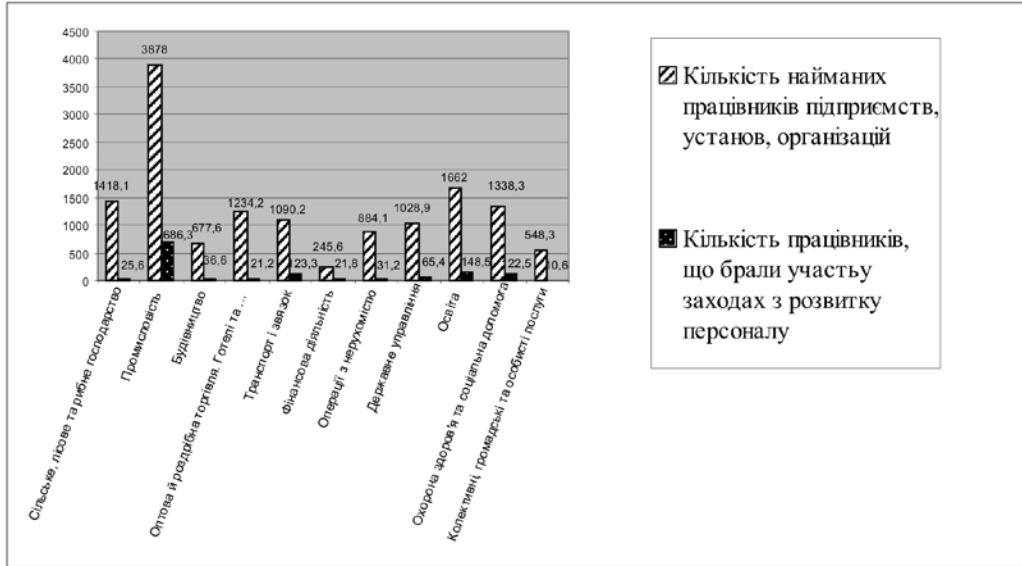


Рис. 2. Співвідношення кількості найманих працівників підприємств, установ та організацій та кількості працівників, що брали участь у заходах з розвитку персоналу за видами економічної діяльності в Україні у 2005 році (тис. осіб).*

* Складено за [6, 86, 94; 7, 372].

щили кваліфікацію 407,4 тисяч жінок та 568,6 тисяч чоловіків [6, 90, 97]. Тобто, на вітчизняному ринку праці існує суттєва гендерна нерівність, адже при здійсненні заходів з розвитку персоналу перевага віддається саме чоловікам.

На основі проведеного аналізу можна зробити висновок про те, що обсяги підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників в Україні є недостатніми для того, щоб забезпечити постійне зростання продуктивності праці, якості та конкурентоздатності продукції і в кінцевому рахунку – забезпечення сталого економічного зростання.

Причиною такої складної ситуації, перш за все, є те, що підприємства не вважають за потрібне навчати своїх працівників новим знанням, вмінням та навичкам, оскільки вони працюють переважно на основі старих технологій та використовують застарілі методи організації та управління.

Аналіз рівня фінансування вітчизняними підприємствами заходів з розвитку

персоналу за видами економічної діяльності свідчить про те, що найбільші витрати в розрахунку на одного працівника здійснюють підприємства авіаційного транспорту. Вони витрачають на навчання одного працівника у 10 разів більше, ніж в середньому усі інші українські підприємства. На другому місці знаходяться установи, що займаються фінансовою діяльністю, на третьому – підприємства гуртової та роздрібної торгівлі (див. табл. 2).

Динаміка загальних витрат на підготовку та підвищення кваліфікації кадрів упродовж 2002–2003 рр. мала позитивну тенденцію. Якщо у 2002 році підприємства затратили на такі заходи 2180,3 тис. грн., то у 2003 – 2509,7 тис. грн. (для порівняння, у 2003 році, в основний капітал українські підприємства інвестували 51011 млн. грн.).

Аналіз витрат на розвиток персоналу за місцем навчання в Україні протягом аналізованого періоду свідчить, що біль-

Таблиця 2

Рівень витрат на професійне навчання та підвищення кваліфікації найманих працівників, за видами економічної діяльності в Україні за 2002–2003 рр. *

Види економічної діяльності	Загальна кількість працівників, що пройшли підготовку та підвищення кваліфікації осіб		Середній розмір витрат власних коштів підприємств на навчання одного працівника, грн.		Загальні витрати на підготовку та підвищення кваліфікації кадрів, тис. грн.	
	2002 р.	2003 р.	2002 р.	2003 р.	2002 р.	2003 р.**
Всього	13667	13057	159,53	192,21	2180,3	2509,7
Сільське господарство	62	110	107,67	117,78	6,7	12,96
Рибне господарство	3	2	88,42	83,54	0,27	0,17
Промисловість	3562	2069	125,42	135,19	446,7	279,71
Будівництво	359	431	159,06	188,58	57,1	81,28
Оптова та роздрібна торгівля	346	259	329,95	627,57	114,2	162,54
Готелі та ресторани	7	7	302,85	190,23	2,1	1,33
Транспорт та зв'язок	1272	1204	209,42	331,95	266,4	399,67
<i>у т.ч. авіаційний</i>	–	–	<i>2567,38</i>	<i>3795,11</i>		
Фінансова діяльність	155	306	471,79	537,59	73,1	164,50
Операції з нерухомістю	182	144	269,99	335,47	49,1	48,31
Державне управління	1575	1622	215,15	247,83	338,9	401,98
Освіта	3948	4136	148,77	177,35	587,3	733,52
Охорона здоров'я	2127	2604	148,32	205,57	315,5	821,56
Колективні, громадські та особисті послуги	69	163	178,31	197,89	12,3	32,26

* Складено за [3, 114; 4, 110].

** В державному статистичному спостереженні “Звіт про кількість працівників, їх якісний склад та професійне навчання” (форма № 6 – ПВ – річна), починаючи із 2004 р. відсутній розділ IV “Витрати на первинну підготовку (перепідготовку) та підвищення кваліфікації кадрів за звітний рік”.

ше коштів витрачається на освіту у навчальних закладах, аніж на виробництві. Такий розрив складає більше, ніж три рази [3, 115; 4, 110].

Якщо здійснювати аналіз витрат підприємств на навчання працівників за формами власності, то найнижчими вони будуть на підприємствах приватної власності, дещо вищими – на підприємствах державної власності, та найвищими – на підприємствах, що знаходяться у власності юридичних осіб та інших держав (див. рис. 3).

Як свідчать дані таблиці 2, розміри інвестицій вітчизняних підприємств у заходи з розвитку персоналу упродовж аналізованих років є досить малими як в розрахунку на одного працівника, так і загалом. Крім того, витрати на навчання

кадрів складають досить мізерну частку у загальних витратах підприємств на робочу силу. Так, у 2001 році на навчання одного працівника в середньому на місяць затраталося 1,66 грн., що складає лише 0,3% від усієї суми коштів витраченої на нього протягом місяця (див. табл. 3). Для порівняння зазначимо, що провідні зарубіжні корпорації високорозвинених держав витрачають на професійне навчання персоналу мінімум 5% від фонду заробітної плати.

На нашу думку, однією з причин недостатнього фінансування підприємствами заходів з розвитку персоналу є відсутність продуманої та виваженої державної політики стосовно підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів, що має негативні наслідки

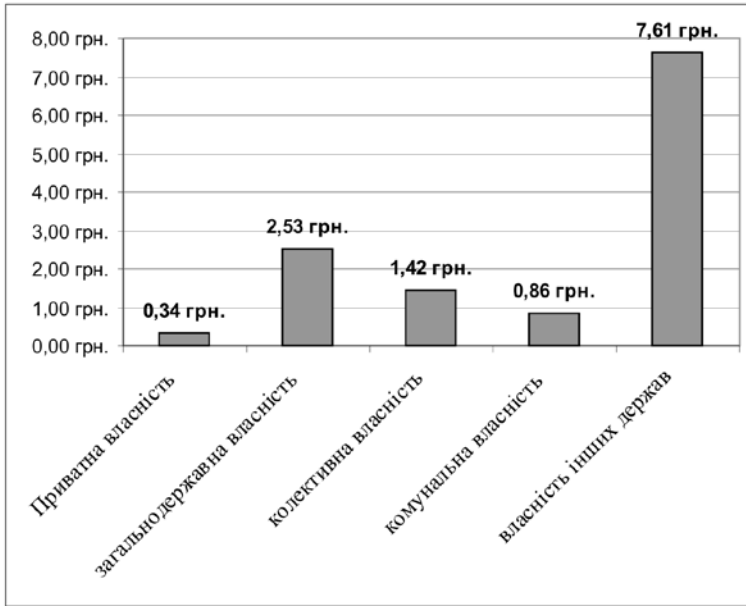


Рис. 3. Середньомісячні затрати українських підприємств на професійне навчання персоналу у розрахунку на одного штатного працівника за формами власності у 2001 році*

*Складено за [3, 385] (за даними останнього вибіркового обстеження підприємств України). Аналогічне статспостереження планувалося на 2005 р., але не було проведене Держкомстатом України через відсутність коштів.

для соціально-економічного розвитку держави. Для порівняння зазначимо, що у країнах з розвинутою ринковою економікою створено належне нормативно-правове забезпечення професійного навчання персоналу. Наприклад, у США у 1962 році було прийнято Закон “Про розвиток та підготовку робочої сили”, у 1973 – Закон “Про зайнятість та підготовку робочої сили”, у 1982 – Закон “Про спільну підготовку робочої сили” і у 1987 році – Закон “Про допомогу у підготовці робітників, що звільняються”. В Україні потреба у прийнятті Верховною Радою Закону “Про професійний розвиток персоналу” вже давно є нагальною та вимагає невідкладної реалізації, оскільки чинна нормативно-правова база не лише не стимулює, а часом навіть гальмує розвиток персоналу підприємств.

Основними чинниками, що стримують збільшення витрат на професійне навчання українськими підприємствами, є:

- нерозуміння багатьма керівниками (роботодавцями) ролі та значення професійного навчання у забезпеченні ефективної діяльності підприємства;
- недосконалість чинного законодавства та відсутність комплексної державної політики у сфері розвитку персоналу на підприємстві;
- недостатні обсяги фінансових ресурсів вітчизняних підприємств, що не дозволяють здійснювати витрати на навчання до-

статньою мірою;

- постійне зростання цін на освітні послуги;
- використання багатьма підприємствами застарілих технологій;
- відсутність стимулів роботодавців у здійсненні безперервного професійного навчання персоналу;
- відсутність на українських підприємствах багатофункціональних служб управління персоналом.

Поряд із факторами, які стримують вкладання коштів у розвиток персоналу, діють протилежні чинники, що підтверджують необхідність безперервного підвищення якості робочої сили, а саме:

- впровадження нової техніки, широкий розвиток нових технологій,

Витрати українських підприємств на робочу силу, в розрахунку на одного штатного працівника у 2001 році *

Показник	Середньомісячні витрати в розрахунку на одного працівника, грн.	Частка затрат у загальній їх сумі, %
Середньомісячні витрати, всього	553,68	100
В тому числі:		
пряма оплата	325,05	58,7
оплата за невідпрацьований час	30,14	5,4
премії та нерегулярні виплати	23,49	4,2
заробітна плата у натуральній формі, пільги, послуги, допомоги у натуральній та грошовій формах	5,57	1,0
оплата житла працівників	4,24	0,8
соціальне забезпечення працівників	141,2	25,5
професійне навчання	1,66	0,3
утримання громадських служб	10,65	1,9
інші витрати	11,68	2,2

* Складено за [3, 384].

збільшення комунікаційних можливостей, які змінюють характер та структуру виробництва і сервісу;

- кардинальні зміни попиту й поведінки споживачів під впливом НТП;
- глобалізація економічного розвитку та висока конкуренція збоку товарів іноземного виробництва;
- формування сучасних концепцій корпоративного управління.

Залежно від того, яка з вищенаведених груп факторів діє на роботодавців сильніше, вони формують свої особливі стратегії щодо реалізації заходів з розвитку персоналу або ж відмовляються від них взагалі. Так, велика частина підприємств (зокрема малі підприємства) працює на ринку протягом порівняно невеликого проміжку часу і тому намагається економити кошти на своїх працівниках. Деякі роботодавці неохоче інвестують заходи з розвитку персоналу, так як бояться втратити підготовлені кадри і одночасно, витрачені на них кошти, через перехід працівників на нові місця роботи. Водночас роботодавець може взяти на роботу висококваліфікованих

працівників, не спрямовуючи інвестицій у людський капітал.

Розглянемо можливі варіанти поведінки підприємств стосовно обраної ними стратегії організації навчання персоналу.

1. *Навчання управлінського ядра*, на нашу думку, є сьогодні найпоширенішою формою розвитку персоналу на українських підприємствах. Керівники досить часто знаходять джерела фінансування лише для самоосвіти, а також – провідних працівників, від яких залежить успішність діяльності підприємства. Частково це пов'язано з тим, що у період зародження ринкової економіки та вітчизняного підприємництва (90-ті рр. ХХ ст.) нові підприємства створювалися активними, ініціативними людьми, які не були спеціалістами в обраному напрямку діяльності. Як наслідок, більшості з таких управлінців, зважаючи на нестачу знань, важко було орієнтуватися у динамічному ринковому середовищі й доводилося вчитися на власному досвіді методом проб та помилок. Це стало основним мотивуючим фактором

інвестування коштів у своє навчання та здобуття додаткової освіти.

Деякі підприємства, володіючи недостатніми коштами, свідомо зводять заходи з розвитку персоналу лише до навчання управлінського ядра, сподіваючись на процес передачі досвіду від управлінських ланок до рядових працівників.

2. *Стратегія суцільного навчання персоналу* передбачає залучення до заходів з розвитку персоналу усіх працівників підприємства. Саме ця стратегія реалізує концепцію безперервного навчання працівників. На підприємствах, що дотримуються даної стратегії, навчання персоналу не відбувається хаотично – воно має свої завдання, етапи здійснення та результати, тобто даний процес є чітко структурованим. Впровадженням та реалізацією програм з навчання персоналу займаються спеціально створені відділи кадрових служб. На відміну від відділів кадрів такі кадрові служби мають складну структуру та виконують широкий спектр функцій, спрямованих не лише на підбір та облік кадрів, але й на їх атестацію, оцінку, навчання, підвищення кваліфікації, кар'єрний ріст, психологічну підтримку та інше. Навчання працівників на таких підприємствах відповідає організаційним цілям компанії, відбиває її інтереси та проводиться із застосуванням ефективних і сучасних методів та форм навчання.

На жаль лише невелика частка вітчизняних ринкових структур орієнтується саме на таку систему навчання та підвищення кваліфікації кадрів. До таких підприємств належать фінансово-кредитні та банківські структури, страхові компанії та компанії з іноземними інвестиціями. Перші з них, зважаючи на характер своєї діяльності, володіють великими капіталами і, відповідно, мають змогу здійснювати масове навчання працівників. Інші ж, а саме, ті, що пов-

ністю чи частково засновані на іноземному капіталі, орієнтуються на західні стандарти кадрової політики та активно впроваджують передові технології у сфері кадрового менеджменту.

3. *Використання готової робочої сили.* Дана стратегія має два основні напрямки реалізації:

1) використання висококваліфікованої робочої сили. Цей напрямок застосовується на підприємствах первинного ринку праці, які пропонують престижну роботу і високий рівень заробітної плати, та передбачає залучення працівників високої кваліфікації із значним досвідом роботи. Такі працівники мають високі доходи, а отже, цінують свою роботу та самостійно дбають про належний рівень знань і вмінь (досить часто шляхом самоосвіти). Даний підхід дозволяє підприємству сформувати відповідний колектив, не затрачаючи коштів на розвиток персоналу. У наш час досить важко знайти вільну висококваліфіковану робочу силу, тому керівництву фірм, що реалізують дану стратегію, часто доводиться "переманювати" працівників з інших підприємств. В Україні швидше і дешевше "перекупити" належним чином підготовленого спеціаліста, аніж витратити час та гроші на його навчання;

2) використання дешевої робочої сили практикується підприємствами вторинного ринку праці, стратегічним завданням яких є, перш за все, виживання на ринку. Такі фірми не орієнтуються на довготривалу перспективу, а тому наймають працівників без спеціальної підготовки, висуваючи лише певні вимоги щодо віку, фізичної форми, дисциплінованості, комунікабельності і т. ін. Робота, що не потребує високого професіоналізму, дозволяє втримувати заробітну плату на мінімальному рівні. Проте, відсутність основних мотиваційних факторів (економічних) призводить

Стратегії організації навчання персоналу, що використовуються українськими підприємствами

Назва стратегії	Характерні ознаки стратегії	Недоліки стратегії
<i>Навчання управлінського ядра</i>	Фінансування навчання лише управлінців та провідних кадрів підприємства	Не завжди відбувається процес передачі досвіду від управлінських ланок до рядових працівників, що призводить до обмеженого використання отриманих знань та вмінь
<i>Стратегія суцільного навчання персоналу</i>	Залучення до заходів з розвитку персоналу усіх працівників підприємства	Необхідність значного обсягу фінансових ресурсів
<i>Використання готової робочої сили</i>	Залучення підприємством висококваліфікованих працівників, що самостійно підтримують свою кваліфікацію.	Проблеми із пошуком "готової" висококваліфікованої робочої сили
	Використання дешевої робочої сили	Висока плинність кадрів та погіршення якості праці
<i>Підготовка персоналу безпосередньо у процесі роботи</i>	Нові працівники відразу ж приступають до виконання своїх обов'язків та поступово набувають необхідних знань, вмінь та навичок на робочих місцях під керівництвом досвідчених колег	Відсутність педагогічних навичок у працівників, які здійснюють інструктаж або ж їх небажання проводити навчання нових кадрів.
<i>Навчання персоналу "за необхідністю"</i>	Періодичне навчання окремих груп персоналу певним знанням та вмінням, під впливом вимог мінливого ринкового середовища	Навчання відбувається спонтанно та хаотично і лише у тих випадках, коли це є життєво необхідним для підприємства

до високої плинності кадрів та погіршенню якості праці.

4. *Підготовка персоналу безпосередньо в процесі роботи.* Згідно даної стратегії "новоприбулі" кадри відразу ж приступають до виконання своїх обов'язків та поступово набувають необхідних знань, вмінь та навичок на робочих місцях під егідою досвідчених колег. Як правило їх зараховують з випробувальним терміном та встановлюють зменшені розміри заробітної плати. Дану стратегію найчастіше використовують в торгівлі, будівництві та сфері послуг. Недоліком даної форми організації навчання персоналу є відсутність педагогічних навичок у працівників, які здійснюють інструктаж або їх небажання проводити навчання нових кадрів. В такому випадку секрети професійної

майстерності новим працівникам доводиться опановувати самостійно.

5. *Навчання персоналу "за необхідністю".* Вітчизняні компанії, що користуються даною стратегією, практично не виділяють коштів на заходи з розвитку персоналу. Проте, часто виникають ситуації, коли на ринку з'являється інформація, опанування якої є життєво необхідним для підприємства та дає йому змогу зберегти конкурентоспроможність і стійкість на ринку. Тобто, навчання відбувається спонтанно та хаотично і лише в тих випадках, коли це є вкрай необхідним. Як правило навчання підлягають лише певні категорії персоналу. Розглянемо приклади використання даного підходу. Так, із введенням системи стандартизації та сертифікації продукції ІСО 9002 велика кількість вітчизняних

підприємств, була змушена опанувати нові стандарти, з метою підтримання конкурентоспроможності своєї продукції на ринку. Також, у випадку купівлі нової техніки чи технологій, виникає потреба в ознайомленні окремих груп працівників із особливостями та принципами їх роботи. Отже, підприємства, що не фінансують заходів з розвитку персоналу, під впливом мінливого ринкового середовища, просто змушені час від часу навчати своїх працівників певним знанням та вмінням.

Узагальнюючи матеріал таблиці 4, приходимо до висновку, що найкращою та найефективнішою є стратегія суцільного навчання персоналу, проте вона потребує значних обсягів фінансових ресурсів, які, на думку багатьох керівників українських підприємств, є непотрібними. Взагалі в економіці України практика, коли підприємство бере на себе турботу про кваліфікацію працівників, швидше виняток, ніж правило. На більшості вітчизняних підприємств, окрім найуспішніших та найпотужніших, практично не використовується стратегія суцільного навчання та підвищення кваліфікації персоналу.

Узагальнюючи вищевикладене можна зробити висновок, що на сучасному етапі розвитку ринкових відносин в Україні інвестування заходів з розвитку персоналу не є пріоритетним завданням для абсолютної більшості підприємств. Це пов'язано, в першу чергу, з тим, що вітчизняні підприємства, переважно орієнтовані на просте виживання, а не на прогрес, не мають ні стимулів, ні коштів для розвитку персоналу. Таким чином, стратегія безперервного навчання персоналу на українських підприємствах практично не діє і без цілеспрямованого втручання держави діяти не почне. У зв'язку з цим пропонуємо:

- розробити та прийняти доповнення до Кодексу законів про працю, що будуть спрямовані на стимулювання інвестицій підприємницьких структур у розвиток своїх працівників;
- створити належне нормативно-правове забезпечення для сертифікації персоналу, запровадження якої сприятиме активізації процесів з навчання персоналу;
- створити систему координації різних форм професійної освіти;
- прийняти спеціальний закон, щодо регулювання професійного навчання персоналу на виробництві.

Усі ці заходи підвищать ефективність процесів з розвитку персоналу та дадуть змогу зберегти й зміцнити професійний потенціал української економіки.

Література

1. Грішнова А. О. *Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки*. – К.: Т-во "Знання", КОО, 2001.
2. *Праця в Україні у 1999 році: Стат. збірник / Держкомстат України*. – К., 2000.
3. *Праця України 2002: Статистичний збірник / Держкомстат України*. – К., 2003.
4. *Праця України 2003: Статистичний збірник / Держкомстат України*. – К., 2004.
5. *Праця України 2004: Статистичний збірник / Держкомстат України*. – К., 2005.
6. *Праця України 2005: Статистичний збірник / Держкомстат України*. – К., 2006.
7. *Статистичний щорічник України за 2005 рік / Держкомстат України*. – К.: Консультант, 2006.