

2. Брич В. Я., Білоус Л. Й., Прохоровська С. А. Людський потенціал в економіці України: монографія / Заг. ред. д. е. н., проф. Брича В. Я. – Таля, 2012 – 368 с.

3. Герцен О. Інноваційні технології та методи навчання / О. Герцен. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://pidruchniki.com/10470406/pedagogika/innovatsiyeni_tehnologiyi_metodi_navchannya.

4. Новаківський І. І., Перелигіна О. В. Дистанційна освіта як ефективний інноваційний чинник підвищення рівня трудового потенціалу / О. В. Перелигіна, І. І. Новаківський, 2011. – 384 с.

УДК 331.108.2, 331.361

Галина Баб'як,
Юлія Бенцал

ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ОРГАНІЗАЦІЇ НАВЧАННЯ ПЕРСОНАЛУ (БАНКІВСЬКА СИСТЕМА)

Розглянуто особливості організації навчання персоналу у країнах із ринковою економікою. Оцінено досягнення зарубіжного досвіду організації системи навчання персоналу з огляду на можливість їх використання в умовах України. Визначено основні напрями вдосконалення навчання співробітників у країні.

In the article the features of organization of studies of personnel are considered in countries with a market economy. Achievement of foreign experience of organization of the system of studies of personnel is appraised, taking into account possibility of their use in the conditions of Ukraine. Certainly basic directions of perfection of studies of employees in a country.

Ключові слова: персонал, організація навчання персоналу, ефективність навчання персоналу, кадровий менеджмент, управління професійними компетенціями персоналу.

Keywords: personnel, organization of studies of personnel, efficiency of studies of personnel, skilled management, management by professional jurisdictions of personnel.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями. У наш час Україна всіляко намагається інтегруватися в Європу. Це досить важливий крок, проте він ставить нові вимоги й до системи професійної освіти в країні. Постійний розвиток науки і техніки вимагає від сучасних працівників безперервного навчання, що є основою високої конкурентоспроможності підприємства на ринку.

Модернізується економіка, яка вимагає змін і у стратегіях компаній. Пристосування до цих нових умов змушує змінювати і систему кадрового менеджменту, і систему навчання, яка є частиною процесу управління персоналом. Ця проблема є дуже актуальною в сучасних фірмах, адже від них залежить ефективність діяльності нашої економіки в цілому. Впровадження системи навчання допомагає працівникам швидше пристосуватися до мінливих умов зовнішнього ринкового середовища і забезпечить конкурентоспроможність фірми. Тому вже кілька років розвивається тенденція до вкладення значних коштів у навчання працівників, бо лише кваліфікований та вмотивований працівник забезпечить організації стабільність та розвиток.

Нині в багатьох установах спостерігаємо одну і ту ж картину: зменшення витрат, пов'язаних з навчанням, відмова від тренінгів, звільнення працівників, що займаються організацією системи навчання. Всі ці дії мають негативне забарвлення і покликані економити. Зважаючи на це, актуальність даного дослідження є очевидною.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання проблеми. Аналіз останніх досліджень показує, що одним з найважливіших елементів кадрового менеджменту є розвиток персоналу і навчання персоналу як його складова. Цю проблему досліджували в своїх працях Л. Балабанова, Е. Варламова, Н. Володіна, Т. Гірченко, О. Демченко, І. Заков, Т. Кір'ян, В. Козлов, П. Магура, О. Несторенко, Л. Новаковська, О. Сардак, В. Скакун, М. Яковенко та інші. Всі ці науковці сходяться до єдиної думки, що система професійного навчання є дуже важливим інструментом ефективного управління організацією.

У той же час, незважаючи на широкий спектр досліджень сучасних аспектів навчання персоналу, питання ефективності організації системи його навчання залишаються нерозкритими повною мірою.

Мета статті. Дослідження та оцінка можливостей використання зарубіжного досвіду навчання персоналу, а також вдосконалення організації системи навчання персоналу в українських фірмах, в т.ч. банківських установах.

Виклад основного матеріалу дослідження. Передові розвинені країни світу вже давно досліджують вплив навчання на продуктивність праці людини. У США було встановлено, що інвестиції в людський капітал через навчання підвищують продуктивність праці робочої сили. При збільшенні витрат на навчання на 10%, продуктивність праці зростає на 8,5%. Тому за кордоном на розвиток персоналу витрачають до 10% від фонду оплати праці. Навчання здійснюється зазвичай не рідше, як через кожні три роки. В Україні ж ситуація категорично різниться: витрати на навчання складають всього близько 2% фонду оплати праці, а періодичність підвищення кваліфікації становить в середньому 1 раз на 12 років.

Часто саме навчання персоналу стає для деяких країн їх конкурентною перевагою (наприклад, Японії, США, Франції). Тому детальніше розглянемо досвід ефективного навчання персоналу за кордоном.

У США розвиток персоналу фірми переважно здійснюється через безперервне навчання. Створюються корпоративні університети. Деякі з них змогли створити такий корпоративний університет, який навчає 126 тис. працівників, в якому налічується 3400 викладачів з різних країн світу [3, с. 15].

Тим часом у Японії надають перевагу колективній роботі та відповідальності, намагаються готувати працівника не вузького профілю, а такого, який буде фахівцем у декількох напрямках знань. У цій країні існує фонд страхування зайнятості, відрахування в який здійснюють роботодавці в розмірі 0,01% від фонду оплати праці. Саме з цього фонду і беруться кошти на розвиток працівників фірми [4, с. 33]. Такий же досвід навчання практикує Греція. Все навчання практично здійснюється на робочому місці (близько 80%). Порівнюючи Японію та США видно, що Японія витрачає на навчання працівників в три рази більше коштів. Тут кожен працівник в середньому на самоосвіту витрачає 8 годин на тиждень (половина навчання здійснюється в робочий час) [1, с. 31].

У Німеччині надають перевагу навчанню на робочому місці. Цікавим є такий факт: щоб працювати банку в Німеччині не потрібно диплома про профосвіту, лише хороше здоров'я і бажання працювати. Усім необхідним навичкам навчають просто на робочому місці. Такий досвід широко практикується. У нас теж досить таких спеціальностей, питання в тому, як все влаштувати технічно, щоб ефективність нового співробітника потім була високою.

Часто за кордоном т. зв. "новачків" на вакансії відбирають тільки з числа безробітних громадян. Кандидати проходять тримісячну підготовку за професіями на робочому місці. Впродовж усього цього терміну учням виплачується допомога з безробіття. Після проходження навчання з громадянами укладається трудовий договір на два роки. Якщо впродовж цього терміну працівник не має нарікань, з ним укладають трудовий договір на невизначений термін. Завдяки такій системі відбору та навчання в банках немає проблем з дисципліною і якістю виконання трудових обов'язків.

Для підвищення кваліфікації свого персоналу великі закордонні фірми створюють внутрішні навчальні центри. Те ж саме в принципі роблять і наші деякі вітчизняні фірми. Різниця в тому, що "у них" при цьому оцінюється віддача від кожної вкладеної "копійки", а "у нас" – ні. "У них" навчають з певною метою, а "у нас" часто аби вчити [2, с. 15].

Для реалізації деяких цільових навчальних проектів залучаються зовнішні провайдери – експерти у певних галузях. Так часто роблять в банках Італії при реалізації проекту навчання керівників.

Що ж до оцінки ефективності вкладень, то на відміну від німців, італійці розглядають навчання як безумовні інвестиції, які завжди корисні фірмі. Зараз на основі успішного досвіду розроблені електронні курси, завдяки їм менеджери можуть навчатися і підвищувати свою кваліфікацію, не виходячи з кабінетів.

У перспективі навчання та підвищення кваліфікації персоналу в фірмах відбуватиметься за комп'ютерними іграми. Серйозні віртуальні забавки вже зараз можуть скласти

конкуренцію традиційним системам кадрового тренінгу. На думку аналітиків, вони не тільки знижують витрати на “живі” курси підготовки.

Серйозні навчальні комп’ютерні ігри спеціально створюються під конкретні завдання і цілі організації.

Їх можна порівняти з освітніми програмами для школярів і студентів. Навчальні ігри відтворюють ситуацію, моделюють реальність і вимагають прийняття негайних рішень. Від правильних дій співробітників в справжньому житті може нерідко залежати доля всього банку.

В Україні професійна підготовка персоналу проводиться, в основному, великими компаніями. Але тенденція до створення систем професійної підготовки і безперервного системного навчання та розвитку персоналу малих і середніх компаній яскраво простежується, особливо в інформатиці та комунікаціях. Тому є достатньо тверде припущення, що дана ситуація незабаром зміниться, бо у найближчому майбутньому на ринку праці буде складно знайти достатню кількість фахівців, здатних ефективно працювати в нових економічних реаліях, тому єдиний вихід – готувати кадри самим.

Саме з цією метою керівництво багатьох великих компаній прийшло до твердої впевненості, що хоча робота в напрямку професійної підготовки та навчання персоналу потребує масштабних інвестицій, всі витрати “сторицею окупляться в майбутньому”.

Крім того, організована система професійної підготовки персоналу в корпоративних центрах, дуже схожа на американський досвід, який досить ефективний в управлінні професійними компетенціями персоналу. На наш погляд, сучасним українським компаніям було б дуже корисно для оптимізації діяльності власної системи підготовки персоналу, більш докладно вивчити роботу зарубіжних корпоративних університетів.

Проблема використання досвіду, накопиченого зарубіжними фірмами в галузі менеджменту, в останні роки стала особливо актуальною. В Україні традиційно ведуться суперечки, чи використовувати їй досвід Заходу чи йти власним шляхом. Однозначної відповіді на це питання не існує. Ймовірно, варто в розумних співвідношеннях використовувати обидві стратегії.

Однак не викликає сумніву той факт, що світовий досвід розвитку персоналу необхідно ретельно вивчати. Без розуміння результатів, накопичених на даний момент вже досвідченими фахівцями в галузі управління персоналом, створення своєї власної сучасної системи управління розвитком персоналу фірми просто неможливе.

Висновки. Звичайно ж, в Україні існує і власний досвід, про нього також не варто забувати. Однак, цей досвід трохи не схожий на зарубіжний через певні соціальні, економічні, політичні ситуації, в яких довгі роки перебувала українська держава.

Однією із стратегічних цілей сучасних українських фірм та організацій повинна стати – навчити керівників займатися власним розвитком і максимально ефективно управляти розвитком своїх підлеглих. Для цього необхідно: створити систему навчання менеджерів всіх рівнів; вони мають мати чітке уявлення про реалізовані стратегії, включаючи стратегію щодо розвитку персоналу як ключового ресурсу організації; уявляти собі, які власні здібності, а також навички та вміння персоналу варто розвивати для досягнення стійких конкурентних переваг; побудувати струнку систему заохочень і покарань, спрямовану на розвиток персоналу в потрібному для організації напрямку; мати керівників вищої та середньої ланки, зацікавлених як у розвитку персоналу, так і у власному; бути готовими до створення системи впровадження та інтеграції результатів навчання в існуючі бізнес-процеси.

Література

1. Глинский Б. О японском опыте управления / Б. О. Глинский // Проблемы теории и практики управления. – 2009. – № 4. – С. 31.
2. Жариков Ю. Н. К вопросу о развитии персонала на предприятиях Германии / Ю.Н. Жариков // Управление персоналом. – 2004. – № 5. – С. 12-14.
3. Коновалова В. Г. Мировые тенденции обучения и развития персонала и ситуация в России / В. Г. Коновалова // Кадровик. – 2008. – № 9 – С. 15.

4. Нестеренко О. М. Шляхи вдосконалення професійного розвитку персоналу на підприємстві / О. М. Нестеренко // Вісник економіки, транспорту і промисловості. – 2010. – № 30. – С. 87-88.

5. Овчинников Д. Л. О системе управления персоналом в современной Японии / Д. Л. Овчинников // Актуальные проблемы соврем. науки. – 2007. – №4. – С. 33-34.

УДК 330.5

Ярослав Штокало

ТРАНСФОРМАЦІЙНІ ПРОЦЕСИ НА РИНКУ ПРАЦІ ТА ЇХ ВПЛИВ НА РІВЕНЬ ЖИТТЯ НАСЕЛЕННЯ

У статті розглянуто концептуальні засади поширення ринкової економіки як сучасного середовища трансформації ринку праці та її впливу на рівень життя населення.

Ключові слова: трансформація ринку праці, рівень життя населення, проблеми зайнятості, приховане безробіття, центри зайнятості.

In the article conceptual principles of distribution of market economy are considered as a modern environment of transformation of labour-market and his influence on the standard of living of population.

Keywords: transformation of labour-market, standard of living of population, problem of employment, hidden unemployment, centers of employment.

Окреслення проблеми в загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими і практичними завданнями. Умови в яких відбуваються трансформація національного ринку праці далеко не однозначні. Тому актуальним є їх виділення, класифікація та обґрунтування, особливо в контексті впливу на рівень життя населення. Система життєдіяльності суспільства є настільки складною, що вичленити лише один напрямок розвитку якісних змін, при розгляді питання покращення рівня життя населення, реально неможливо. Тому розгляд умов трансформації ми пов'язуємо із загальними тенденціями та проблемами трансформації суспільства в цілому і окремих сфер суспільного життя зокрема. Перш, ніж розглянути взаємодію та взаємозалежність ринку праці і рівня життя населення з умовами, що їх трансформують, слід керуватися насамперед тим, що саме поняття “умови” – це середовище, в якому існують, розвиваються певні процеси та явища. Таке тлумачення умов свідчить про їх широке розуміння. Вони проектується на трансформаційні процеси, які відбуваються в суспільстві.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми. Загальними питаннями трансформаційних процесів займаються такі вчені, як О. Алимов, Д. Богиня, В. Геєць, В. Горбатенко, М. Долішній, В. Куценко, І. Лукінов, В. Мандибура та ін. Проблеми трансформації ринку праці піднімалися рядом вчених, зокрема, С. Бандуром, В. Герасимчуком, Т. Заяць, Г. Купаловою, В.Онікієнком, Проте вимагає дослідження природа виникнення самих трансформаційних процесів, виділення умов (соціально-економічних, соціально-психологічних, політичних, організаційно-правових), в яких ці процеси відбуваються. Основні трансформаційні процеси відбуваються в умовах зміни відносин власності, тому на особливу увагу заслуговує питання виникнення деформацій відносин власності.

Умови закладають основу для трансформації ринку праці і рівня життя населення, окреслюють шляхи і форми регулювання ринку праці та підвищення рівня життя населення.

Метою статті є виявлення та обґрунтування концептуальних засад трансформації ринку праці в ринковій економіці і його вплив на рівень життя населення.

Виклад основного матеріалу дослідження. Сукупність головних причин низької ефективності трансформаційних процесів на ринку праці окреслила суперечливий процес ринкових перетворень в Україні. Повною мірою це стосується сфери трудової діяльності, проблеми зайнятості населення. Формування ринку праці виявилось в центрі не тільки економічних, а й соціально-політичних процесів.