

УДК 338.4:374

Янковська Л.А.

доктор економічних наук, професор,
ректор

Львівського університету бізнесу та права

ПРОФЕСІЙНЕ НАВЧАННЯ ПРАЦІВНИКІВ ЯК ОСНОВА ФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНИХ ЗНАТЬ СУБ'ЄКТІВ ГОСПОДАРЮВАННЯ ПРОМИСЛОВОСТІ

У статті розглянуто проблеми професійної освіти, які є причиною дисбалансу між попитом та пропозицією робочої сили на ринку праці України. Обґрунтовано необхідність перегляду традиційних підходів до професійної освіти і навчання працівників промисловості у контексті концепції безперервної освіти протягом усього життя. Розглянуто сутність організаційних знань та їхнє значення у формуванні конкурентних переваг суб'єктів господарювання промисловості. Перелічено основні особливості професійного навчання, які сприятимуть формуванню організаційних знань та підвищенню конкурентоспроможності суб'єктів господарювання.

Ключові слова: професійна освіта та навчання, організаційні знання, промисловість, суб'єкти господарювання, конкурентні переваги.

Янковская Л.А. ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ РАБОТНИКОВ КАК ОСНОВА ФОРМИРОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ ЗНАНИЙ СУБЪЕКТОВ ХОЗЯЙСТВОВАНИЯ ПРОМЫШЛЕННОСТИ

В статье рассмотрены проблемы профессионального образования, которые являются причиной дисбаланса между спросом и предложением рабочей силы на рынке труда Украины. Обоснована необходимость пересмотра традиционных подходов к профессиональному образованию и обучению работников промышленности в контексте концепции непрерывного образования на протяжении всей жизни. Рассмотрена сущность организационных знаний и их значение для формирования конкурентных преимуществ субъектов хозяйствования промышленности. Перечислены основные особенности профессионального обучения, которые способствуют формированию организационных знаний и повышению конкурентоспособности субъектов хозяйствования.

Ключевые слова: профессиональное образование и обучение, организационные знания, промышленность, субъекты хозяйствования, конкурентные преимущества.

Yankovska L.A. VOCATIONAL EDUCATION OF EMPLOYEES AS A BASIS OF FORMATION OF ORGANIZATIONAL KNOWLEDGE OF INDUSTRIAL BUSINESS ENTITIES

The article deals with the problems of vocational education which cause the disbalance between supply and demand of workforce in labor market of Ukraine. The necessity of revision of traditional approaches to vocational education and training of industry employees in the context of lifelong learning has been justified. The essence of organizational knowledge and its importance for forming competitive advantages of industrial business entities have been considered. The main peculiarities of vocational training which contribute to the forming of organizational knowledge and increasing competitive advantages of business entities have been recounted.

Keywords: vocational education and training, organizational knowledge, industry, business entities, competitive advantages.

Постановка проблеми. Характерною ознакою сучасної економіки є тенденції інтелектуалізації праці в усіх сферах соціально-економічної діяльності. Зміна технологічних укладів, яка обумовлюється науково-технічним прогресом, розвитком інформаційно-комунікаційних технологій, мікроелектроніки, нано- та біотехнологій і появою інших інноваційних високотехнологічних галузей, висуває нові вимоги до рівня кваліфікації робочої сили. Для реалізації усіх можливостей, які надаються технологіями п'ятого та шостого технологічних укладів, працівники повинні мати відповідні навички роботи та професійну підготовку, що забезпечується за умови дотримання підприємствами концепції безперервного професійного навчання стосовно власних співробітників. Останні є носіями ключових знань в організації, які створюють основу людського інтелектуального капіталу. Отже, основним шляхом розвитку організаційних знань та інтелектуальних активів суб'єктів господарювання є удосконалення професійного навчання працівників. Галузь промисловості є однією із провідних в Україні, оскільки їй належить суттєва частка в галузевій структурі валової доданої вартості. Перспективи переходу України до високотехнологічного виробництва у промисловості значною мірою залежать від того, наскільки інтенсивно будуть відбуватися процеси інтелектуалізації праці та створення нових знань у даній галузі, які, своєю чергою, тісно пов'язані із професійним навчанням працівників.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблемам професійного навчання працівників на виробництві присвячено праці таких провідних українських учених, як О.А. Грішнова, І.М. Грищенко, Е.М. Лібанова, В.М. Новіков, В.А. Савченко та ін. Певну увагу питанням інтелектуалізації праці приділили Н.М. Зубчинська, А.М. Колот, П.М. Сем'янчук, В.Г. Щербак та ін. Різні аспекти формування інтелектуального капіталу, інтелектуальних активів, організаційних знань суб'єктів господарювання розглядалися у роботах О.Б. Бутнік-Сіверського, Н.Л. Гавкалової, О.В. Кендюхова, Н.С. Маркової та інших вітчизняних дослідників.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Незважаючи на значну кількість публікацій, присвячених питанням удосконалення професійного навчання, залишаються не в повній мірі висвітленими питання взаємозв'язку професійного навчання та формування організаційних знань суб'єктів господарювання. Потребують удосконалення й існуючі підходи до професійного навчання на виробництві, розроблення теоретичних та практичних аспектів безперервного професійного навчання. Усе вищезазначене обумовило актуальність обраної теми дослідження.

Мета статті полягає у визначенні особливостей професійного навчання працівників, які сприятимуть формуванню організаційних знань для створення конкурентних переваг суб'єктів господарювання промисловості.

Виклад основного матеріалу дослідження. Традиційний підхід до професійного навчання та підвищення кваліфікації працівників передбачав отримання останніми певної кваліфікації та періодичне (один раз на декілька років) її підвищення, що часто мало формальний характер та узгоджувалося з певними плановими показниками, а не з реальними вимогами оточуючого середовища суб'єктів господарювання. Такий підхід сполучався із інерційністю та негнучкістю системи професійно-технічної освіти, її недостатнім фінансуванням, втратою або послабленням зв'язків між професійно-технічними навчальними закладами та підприємствами впродовж останніх років, скороченням мережі професійно-технічних навчальних закладів тощо. Поряд із цим відбувався та продовжує відбуватися неспинний розвиток інноваційних технологій, який потребує від працівників нових знань. Усе це сприяло формуванню суттєвого дисбалансу між попитом та пропозицією на ринку праці України. Так, рис. 1 демонструє співвідношення попиту та пропозиції робочої сили за галузями станом на I півріччя 2015 р. [1].

Як видно із наведеного рис. 1, найбільший дисбаланс між попитом та пропозицією робочої сили спостерігається у галузі промисловості.

Наведені дані ще раз підтверджують важливу роль професійного навчання працівників промисловості, яке, за умови його ефективної організації, здатне вирішити існуючу проблему незадоволеного попиту роботодавців на робочу силу певної кваліфікації.

Згідно із Законом України «Про професійний розвиток працівників», під професійним навчанням розуміється процес цілеспрямованого формування у працівників спеціальних знань, розвиток необхідних навичок та вмінь, що дають змогу підвищувати продуктивність праці, максимально якісно виконувати функціональні обов'язки, освоювати нові види професійної діяльності, що включає первинну професійну підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації працівників відповідно до потреб виробництва [2]. У даному визначенні зроблено наголос на таких результатах професійного навчання, як підвищення продуктивності праці та якісне виконання працівниками функціональних обов'язків. Такі

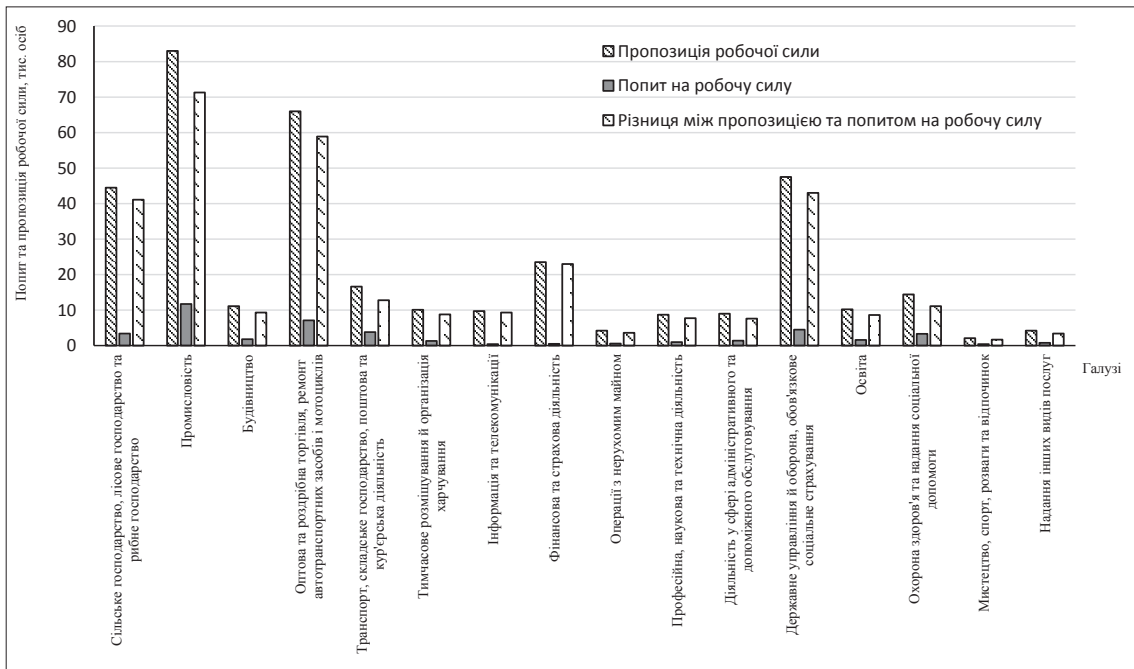


Рис. 1. Попит та пропозиція робочої сили та дисбаланс між ними на ринку праці України (дані за I півріччя 2015 р.)

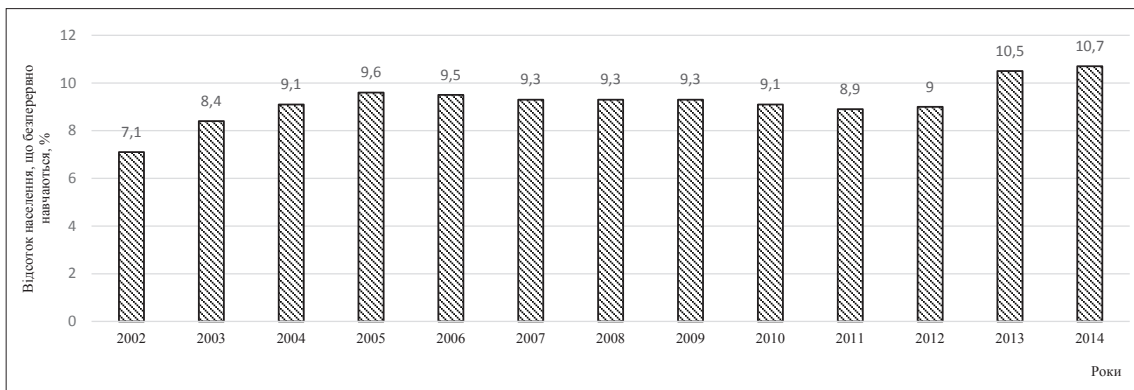


Рис. 2. Динаміка показника безперервного навчання впродовж життя у країнах – членах ЄС

результати, безумовно, є дуже важливими, проте в умовах швидкозмінного зовнішнього середовища та переходу провідних європейських країн до економік, основаних на знаннях, доцільно звернути увагу і на інші цілі професійного навчання.

Так, урахувавши актуальність євроінтеграційних процесів в Україні, слід розглянути пріоритети професійної освіти і навчання, які відзначені Європейським Союзом у відповідному документі під назвою «Освіта та навчання 2020», а саме:

- зробити навчання впродовж усього життя та професійну мобільність реальністю;
- удосконалити якість та ефективність освіти і навчання;
- забезпечувати сприяння рівності, соціальної згуртованості та активній громадянській позиції;
- підвищувати рівень креативності, інновацій та підприємництва на всіх рівнях освіти і навчання [3].

Перелічені пріоритетні цілі доцільно врахувати і в процесі удосконалення професійного навчання працівників промисловості в Україні. Особливий акцент при цьому повинен бути зроблений на безперервності професійного навчання впродовж усього трудового життя.

Для моніторингу кількості громадян, які безперервно навчаються впродовж життя, Європейським Союзом використовується певний показник, який вимірюється щороку. Цей показник відображує відсоток громадян у віці від 25 до 64 років, які навчалися впродовж останніх чотирьох тижнів перед проведенням опитування [4]. На рис. 2 наведено, яким чином змінювався цей показник у країнах ЄС у динаміці за останні 10 років. За даними Євростату, у середньому по 28 країнах ЄС відсоток населення, яке безперервно навчається упродовж трудового життя, зріс із 7,1% у 2002 р. до 10,7% у 2014 р. При цьому найвищі показники безперервного навчання впродовж життя спостерігаються в таких країнах, як Данія, Швеція, Фінляндія, Франція, Нідерланди, Велика Британія, а найнижчі – у Румунії, Болгарії, Хорватії, Словаччині та Греції [5].

На жаль, в українській статистичній звітності на державному рівні відсутні дані щодо відсотку населення, яке безперервно навчається. Проте існуючі статистичні дані надають змогу простежити динаміку працівників промисловості, які підвищували кваліфікацію. Рис. 3 демонструє, як змінювалося співвідношення працівників промисловості, які проходили підвищення кваліфікації на робочому місці та у навчальних закладах.

Із рис. 3 видно, що в галузі промисловості суттєво переважає підвищення кваліфікації на робо-

чому місці над підвищенням кваліфікації в навчальних закладах. Отже, на особливу увагу заслуговує професійне навчання та підвищення кваліфікації на виробництві. Як зазначалося вище, цей процес повинен бути безперервним, щоб повною мірою задовольнити вимоги часу. Однак це можливо лише тоді, коли працівники навчаються у процесі трудової діяльності. Таким чином, роль суб'єкту господарювання в організації безперервного професійного навчання значно зростає.

Для вирішення проблеми одночасного поєднання навчання та праці необхідно приділяти особливу увагу формулюванню цілей професійного навчання та встановленню їхнього зв'язку з цілями функціонування підприємства. Одним із шляхів реалізації такого підходу є формування організаційних знань. Як зазначає В. Тарнопольський, під організаційними знаннями необхідно розуміти і ту інформацію, яка зафіксована на матеріальних носіях підприємства, і індивідуальні знання працівників підприємства, і групові знання, що втілені у організаційних процедурах і корпоративній культурі підприємства [6]. У той же час Е. Воронова та Д. Ковилін наголошують на зв'язку організаційних знань та ключових організаційних компетентностей, відзначаючи, що «організаційні знання – це притаманне організації як єдиній системі основне джерело створення функціональних та ключових компетенцій, яке являє собою результат діяльності організаційного інтелекту» [7, с. 32].

Таким чином, професійне навчання працівників є основою формування організаційних знань суб'єктів господарювання промисловості. А організаційні знання, своєю чергою, впливають на формування організаційних компетентностей. Проте для того щоб такий вплив дійсно реалізовувався, професійне навчання працівників повинне мати наступні особливості:

- по-перше, бути компетентнісно орієнтованим, тобто спрямованим на формування у працівників важливих і цілісних професійних компетентностей, а не окремих знань та навичок;
- по-друге, бути логічно пов'язаним із процесом формування конкурентних переваг суб'єкту господарювання;
- по-третє, сприяти створенню колективних організаційних знань суб'єкту господарювання.

На останній особливості доцільно зупинитися більш детально. Як було зазначено вище, організаційні знання можуть бути індивідуальними та колективними. Індивідуальні організаційні знання тісно пов'язані з їхніми носіями – працівниками. Проте основним недоліком переважання таких знань є те,

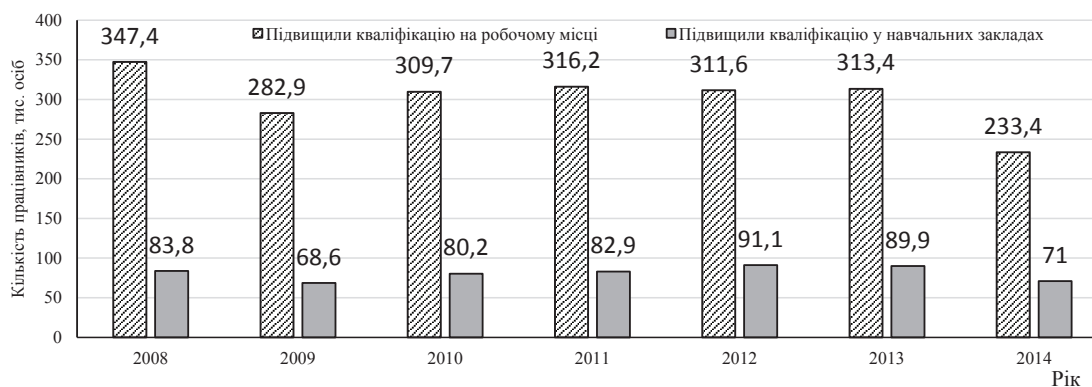


Рис. 3. Кількість працівників промисловості, що підвищували кваліфікацію, у динаміці по роках

що вони не є власністю суб'єкта господарювання і втрачаються, коли працівник звільнюється з роботи. Колективні організаційні знання, навпаки, можуть існувати тільки в межах суб'єкту господарювання, оскільки обумовлені його специфікою, взаємовідносинами в колективі, особливостями каналів комунікацій та неформальними правилами. Формування колективних організаційних знань у процесі професійного навчання працівників можливе тоді, коли результати такого навчання стають колективним надбанням. Наприклад, це можливе при групових видах навчання, тренінгах командоутворення, застосування методу мозкового штурму для вирішення виробничих проблем та інших групових методів. У такому разі професійні знання створюються як результат активної взаємодії працівників і належать не одній людині, а трудовому колективу. Важливим завданням при цьому є переведення таких знань у формалізовану форму, тобто їхня фіксація у вигляді інструкцій, документів, правил на різних видах носіїв (цифрових, паперових та ін.). У такому разі навіть після звільнення працівників ці знання залишаються у власності суб'єкта господарювання. Якщо при цьому професійне навчання проводилося на основі компетентнісного підходу та було пов'язане з ключовими цілями суб'єкту господарювання, воно матиме, як результат, підвищення конкурентоспроможності підприємства.

Висновки. В умовах зміни підходів до професійної освіти і навчання на світовому рівні та запровадження концепції безперервної освіти протягом усього життя потребують перегляду існуючі в Україні традиційні підходи до професійної підготовки працівників промисловості та підвищення їхньої

кваліфікації. Важливу роль у підвищенні конкурентоспроможності суб'єктів господарювання промисловості відіграють організаційні знання. Професійне навчання працівників може бути основним способом формування організаційних знань за умови його орієнтації на застосування компетентнісного підходу та зв'язку з ключовими цілями суб'єкту господарювання промисловості.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Ринок праці у I півріччі 2015 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua/>.
2. Про професійний розвиток працівників : Закон України від 12.01.2012 р. № 4312-VI (редакція від 01.01.2013 р.) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/4312-17>.
3. Education and Training in Europe 2020: Responses from the EU Member States. – Brussels: Education, Audiovisual and Culture Executive Agency, 2013. – 105 p.
4. Lifelong Learning / Eurostat Education and Training Statistics [Electronic Recourse]. – Retrieved from : <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&plugin=1&language=en&pcode=tsdsc440>.
5. Lifelong Learning Statistics / Eurostat Statistics Explained [Electronic Recourse]. – Retrieved from : http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Lifelong_learning_statistics.
6. Тарнопольский В. В. Совершенствование управления организационными знаниями в компаниях : автореф. дис. ... канд. экон. наук : спец. 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством (теория управления экономическими системами)» / В.В. Тарнопольский. – Москва, 2009. – 23 с.
7. Воронова Э.Б. Место, роль и структура организационного знания в теории управления знаниями / Э.Б. Воронова, Д.М. Ковылин // Российское предпринимательство. – 2011. – № 8(2). – С. 27–32.