

Огієнко Інна Віталіївна

*кандидат юридичних наук, науковий співробітник НДІ правового забезпечення інноваційного розвитку НАПрН України, доцент кафедри трудового, аграрного, екологічного права та соціального захисту населення Харківського університету
ORCID: 0000-0002-2919-5513*

ПИТАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПРАЦІВНИКІВ В ПРОЦЕСІ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ В УКРАЇНІ

Публікація присвячена дослідженню питань професійного розвитку працівників і проблем, що виникають в процесі інноваційного розвитку економіки в Україні. Приділено увагу законодавству про професійний розвиток працівників, зроблено відповідні висновки і запропоновано шляхи вирішення проблеми інноваційного розвитку українського суспільства.

Ключові слова: професійний розвиток працівників, професійна підготовка, інноваційний розвиток, законодавство, роботодавець, працівник, заклад освіти.

Ogienko Inna

Ph.D, Researcher of the Scientific and Research Institute of Providing Legal Framework for the Innovative Development of NALS of Ukraine, Associate Professor of the Labor, Agrarian and Environmental Law and Social Protection Department of Kharkiv University

THE PROBLEM OF PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF THE EMPLOYEES IN THE PROCESS OF INNOVATIVE DEVELOPMENT OF ECONOMICS IN UKRAINE

The article dedicated to the research of the problems of professional development of the employees and the problems that appear in the process of innovative development of economics in Ukraine. The attention was paid to the

legislation of professional development of the employees, the conclusion were made and the solutions for the issue of innovative development of Ukrainian society were provided.

Keywords: professional development of workers, professional preparation, innovative development, legislation, employer, worker, establishment of education.

Під час дослідження проблеми зайнятості населення, трудової мотивації та ефективності праці в контексті розвитку інноваційної економіки науковці обґрунтовують, що з огляду на модернізацію як процес суспільного розвитку необхідно виходити з того, що цей процес має охоплювати не лише інноваційні зміни техніки та технологій, а й одночасно зміну інститутів та соціальної структури суспільства. У цьому аспекті не варто ігнорувати проблеми зайнятості та розвитку ринку праці. До того ж інновації виступають необхідними, але не достатніми умовами модернізації, що здатні забезпечити нову якість економічного зростання, зокрема і в частині змін у структурі зайнятості населення [1, с. 16].

Але необхідно зазначити, що на наш погляд проблема впровадження інновацій в тому числі полягає і у свідомому несприйнятті роботодавцями і працівниками вагомості спільних зусиль, спрямованих на професійний розвиток працівника. Працівники, зазвичай, вважають, що виконують свою роботу відповідно до укладеної угоди про працю, а ця угода гарантує їм робоче місце, і додатково навчатися чи опановувати інноваційні технології не є для них необхідним. Роботодавці в свою чергу, як правило, мають намір отримати на ринку праці кваліфікованого працівника без додаткових витрат на його професійну підготовку, адже набуття професійних знань, умінь та навичок здійснюється за межами трудових правовідносин і перебуває у сфері освіти. Причин цьому декілька, але головною необхідно виділити ідеологічну основу трудового законодавства України, яке, незважаючи на його удосконалення за період незалежності нашої держави, донині гальмує розвиток трудових відносин та соціально-економічний розвиток загалом.

Прийняття у 2012 р. Закону України «Про професійний розвиток працівників» дещо змінило підходи до розуміння професійної підго-

товки та розвитку працівників у процесі їхньої трудової діяльності. Однак цей нормативний акт не дає визначення поняття «професійний розвиток працівників», що певною мірою ускладнює впровадження оновлених підходів до професійного розвитку працівників. За змістом нормативних положень названого закону можна дійти висновку, що такий розвиток працівників розглядається державою у контексті видів професійного навчання працівників та проведення атестації працівників як процедури оцінювання їхнього професійного рівня та відповідності кваліфікаційним вимогам і посадовим обов'язкам [2]. На наше переконання, такий підхід хоча і не заважає розвитку відносин між закладами освіти та роботодавцями у сфері забезпечення професійного розвитку працівників, але й не пропонує нової моделі таких відносин.

Для подолання конфлікту інтересів у процесі впровадження інновацій, що виникає у відносинах між роботодавцями і працівниками, у науковій літературі пропонується низка шляхів. По-перше, необхідно створити умови, щоб бізнес був економічно зацікавлений у впровадженні інновацій. По-друге, щоб зацікавити працівників до інноваційних видів зайнятості, їм необхідно забезпечити такі умови, які гарантують, що втрата робочого місця на підприємстві із застарілими технологіями не призведе до безробіття як такого, оскільки освіта та професійне навчання дають можливість адаптуватися до змін на ринку праці та забезпечити прийнятний рівень життя на період зміни виду діяльності. Але для цього необхідно розвивати соціально-трудові відносини та усі регулятори ринку праці [1, с. 17]. Реалізувати ці шляхи впровадження інноваційних технологій у реальний сектор економіки без участі держави майже не можливо. І справа тут не тільки в тому, що необхідно створити правові умови для розвитку інноваційної діяльності в Україні, а й у тому, що держава повинна активізувати свою участь у розвитку соціально-трудових відносин.

Рекомендація Міжнародної організації праці № 150 щодо професійної орієнтації та професійної підготовки у галузі розвитку людських ресурсів наголошує на тому, що держави-члени повинні прагнути до розробки всебічних систем професійної підготовки,

що охоплюють усі галузі економічної діяльності, та сприяти полегшенню переходу від одного виду професійної підготовки до іншого всередині різних професій і секторів економічної діяльності та між ними [3].

У цьому питанні зарубіжні науковці акцентують увагу на проблемах країн з низькими доходами, де недостатня освіта молодих працівників залишається перешкодою для трансформації їхнього професійного зростання. Відсутність якісної освіти в багатьох країнах з низьким рівнем доходу робить майже вічним цикл, у якому бідність призводить до низького рівня освіти, що спричиняє уразливість зайнятості, низьку заробітну плату молодих працівників і подальшу відсутність фінансових можливостей для отримання освіти наступними поколіннями молоді [4, с. 1]. З огляду на це, є доцільним вказати на таку особливість соціально-економічного розвитку України – незважаючи на те, що нашу країну можна віднести до країн з низькими доходами, система освіти і науки в Україні на сьогодні залишається конкурентоздатною і такою, що містить широкий науково-освітній потенціал у забезпеченні професійного навчання, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників відповідно до потреб виробничого процесу конкретного підприємства, установи, організації. Тому, для запровадження спеціальних програм професійної підготовки працівників відповідно до виробничих потреб роботодавця необхідно застосовувати наявний науково-освітній потенціал. Для реалізації такого потенціалу у процес професійного розвитку працівників необхідно залучити державу, яка, будучи власником основних потужних гравців ринку освітніх послуг, здатна посприяти запровадженню таких спеціальних програм підготовки. Така участь держави у створенні умов для професійного розвитку працівників повною мірою буде відповідати її зобов'язанням як держави-члена Міжнародної організації праці, а реалізація такої взаємодії між державою, закладами освіти, роботодавцями та працівниками надасть можливість розвитку відносин соціального партнерства в Україні.

Крім цього, необхідно удосконалити трудове законодавство України у частині професійного розвитку працівників як невід'ємного

складника сучасних інноваційних процесів.

ЛІТЕРАТУРА

1. Инновационная экономика: занятость, трудовая мотивация, эффективность труда / под ред. Л. С. Чижовой ; Ин-т макроэкономических исследований. Москва : Экономика, 2011. 430 с.
2. Про професійний розвиток працівників: Закон України від 12.01.2012 № 4312-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2012. № 39. Ст. 462.
3. Рекомендація № 150 щодо професійної орієнтації та професійної підготовки у галузі розвитку людських ресурсів. *Конвенції та Рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці 1919–1964 рр.* Т. II. 2-ге вид. Женева : Міжнар. бюро праці, 2001. С. 1028–1048.
4. Sparreboom T., Staneva A. Is education the solution to decent work for youth in developing economies? : Identifying qualifications mismatch from 28 school-to-work transition surveys. Theo Sparreboom and Anita Staneva; International Labour Office. Geneva: ILO, 2014. X, 60 p.

REFERENCES

1. Innovatsionnaya ekonomika: zanyatost, trudovaya motivatsiya, effektivnost truda. (2011). (Ed.). L. S. Chizhova. In-t makroekonomicheskikh issledovaniy. Moskva: Ekonomika [in Russian].
2. Pro profesiyniy rozvytok pratsivnykiv: Zakon Ukrainy vid 12.01.2012 № 4312-VI. (2012). *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy*, 39, art. 462 [in Ukrainian].
3. Rekomendatsiia № 150 shchodo profesiinoy oriientatsii ta profesiinoy pidhotovky u haluzi rozvytku liudskykh resursiv. *Konventsii ta Rekomendatsii, ukhvaleni Mizhnarodnoiu orhanizatsiieiu pratsi 1919–1964 rr.* (2001). Vol. II, issue 2, Zheneva : Mizhnar. biuro pratsi, 1028–1048 [in Ukrainian].
4. Sparreboom T., Staneva A. Is education the solution to decent work for youth in developing economies? : Identifying qualifications mismatch from 28 school-to-work transition surveys. Theo Sparreboom and Anita Staneva; International Labour Office. Geneva: ILO, 2014. X, 60 p. [in English].