

## СВІТОВИЙ ДОСВІД ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ

У статті зазначено, що пріоритетними напрямками подальшого розвитку підприємств нашої країни є більш широке використання досвіду провідних економік світу у сфері управління якістю та розвитком кадрів, формування і підтримка культури якості, розробки і впровадження стандартів з розвитку персоналу, адаптованих до потреб конкретної організації. Оскільки, завдяки використанню досвіду провідних країн світу стає інноваційним розвиток вітчизняної професійної освіти, зростає потреба фахівців у підвищенні кваліфікації впродовж трудової діяльності відповідно вимог сучасного світового ринку праці, удосконалюється національна система компетенцій і кваліфікацій тощо.

**Ключові слова:** працівник, держава, професійний розвиток, освіта, зарубіжне законодавство, світовий досвід.

**Постановка проблеми.** На сьогодні саме якісну вищу освіту та професійне навчання визнає світова спільнота як визначну доміную в створенні економіками системи цінностей і вміє швидко адаптуватися в умовах змінюваного середовища для виробничих процесів. Україна посіла 88 позицію зі 189 країн і територій, які представлені в Доповіді про стан людського розвитку за 2019 рік, який опублікувала ПРООН (Програма розвитку ООН – організація при ООН, створена на підставі резолюції Генеральної Асамблеї від 22 листопада 1965 р., яка починаючи з 1990 р. щорічно видає доповідь про людський розвиток). Це відносить Україну до високої категорії людського розвитку зі значенням Індексу людського розвитку (ІЛР) 0,750. За період з 1990 до 2018 року значення ІЛР України збільшилося з 0,705 до 0,750, тобто на 6,3%. За цей же період очікувана тривалість життя при народженні в Україні збільшилась на 2,1 років, середня кількість років навчання збільшилась на 2,2 роки, а очікувана кількість років навчання зросла на 2,7 років.

Постійна представниця ПРООН в Україні Дафіна Герчева зазначає, що країна демонструє прогрес у людському розвитку, незважаючи на збройний конфлікт на сході та пов'язані з ним економічні потрясіння. «Україна та українці виявили величезну стійкість і бажання досягти успіху в цій країні. Про це свідчить зростаючий у країні індекс людського розвитку (ІЛР), – сказала Герчева. – ІЛР постійно зростає в Україні з 2000 року».

І хоча загалом Україна, як і весь регіон, відноситься до середньої третини країн за показниками витрат на дослідження та розвиток, співвідношення висококваліфікованих і низькокваліфікованих працівників у ньому становить лише половину від країн Організації економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР) – з розвитком технологій у більш заможних країнах подолати цю прірву може бути складніше [1].

Отже, для забезпечення стабільності розвитку держави необхідною передумовою стає розвиток професійного потенціалу, який переростає у людський капітал. Збереження та розвиток творчого потенціалу людини – головна мета інноваційної освіти, яка повинна бути пронизана загальнолюдськими цінностями. Для цього необхідно зробити так, щоб вона розвивала гармонійне мислення, яке базується на поєднанні внутрішньої свободи особистості та її соціальної відповідальності, а також толерантності. Саме ці характеристики особистості сьогодні включені до переліку основних цінностей світової цивілізації, задекларованих у документах ООН.

**Мета статті** – проаналізувати сучасний світовий досвід професійного розвитку персоналу підприємств на прикладі провідних економік.

**Аналіз останніх досліджень.** Вагомий внесок у розв'язання проблем розвитку персоналу зроблено вітчизняними й зарубіжними вченими та практиками, серед яких О. Амосов, О. Атаєва, В. Веснін, Н. Гавкалова, Г. Десслер, О. Єгоршин, В. Ковальов,

Н. Маркова, Є. Моргунов та ін. Питання щодо управління розвитком персоналу досліджувались такими вченими, як В. А. Савченко, Т. П. Збрицька, Г. О. Савченко. Світовий досвід професійного навчання кваліфікованих робітників досліджували А. О. Ворначев, А. Н. Бойко, Ю. І. Кравець.

**Виклад основного матеріалу.** Аналіз світового досвіду (на прикладі провідних економік, таких країн як Франція, Німеччина, США, Японія) демонструє значні переваги в царині професійної освіти. Так, особливість функціонування європейської системи навчання пов'язана з упровадженням певних стратегічних документів. Упродовж багатьох років міжнародні організації та їх інституції (Міжнародна Організація Праці, Організація Економічного Співробітництва і Розвитку, Європейський Центр розвитку професійної освіти і навчання та ін.) провадили аналітично-дослідницькі роботи в галузі підвищення кваліфікації кадрів. Результати напрацювань лягли в основу керівних політичних документів світової спільноти у поступі до суспільства знань, включаючи вибудову ефективної політики у сфері професійного розвитку виробничого персоналу як невід'ємного елемента національних стратегій розвитку.

Проголошені в Стратегії «Європа-2020» завдання щодо зміцнення трудового потенціалу Європейського Союзу в подальшому були конкретизовані в низці офіційних документів ЄС, резолюцій, рекомендацій, доповідей та програм Європейської Ради, Європейської Комісії, Європейського Парламенту, офіційних національних документах тощо. Так, Брюггське Комюніке про зміцнення європейського співробітництва у сфері професійної освіти та навчання на період 2012-2020 рр., прийняте Європейською Комісією спільно з міністрами, які відповідають за цю сферу в країнах-членах, поставило на порядок денний сучасного і майбутнього розвитку Європи системне запровадження у всі програми професійної освіти (шкільну профільну освіту, базову професійну освіту і навчання, безперервну професійну освіту і навчання) навчання на засадах продуктивної діяльності.

Обґрунтовуючи можливості подальшої професійної освіти та доступності кваліфікацій, Брюггське Комюніке наголошує на збільшенні внеску професійної освіти в досягнення цілей Стратегії «Європа-2020» за рахунок: (1) розбудови відповідної системи заохочення компаній до продовження інвестування у розвиток трудових ресурсів та в подальшу професійну освіту, де рішення щодо комбінації заохочень, прав та обов'язків належить країнам-учасникам; (2) заохочення гнучких форм навчання (електронне навчання, вечірні курси, навчання протягом робочого дня та ін.) для того, щоб сприяти кращому доступу до навчання у різних життєвих ситуаціях (подальше навчання має охоплювати всі його види,

включаючи навчання на виробництві, і має бути доступним і жінкам, і чоловікам); (3) заохочення навчальних закладів та роботодавців до співробітництва, особливо у навчанні великої за кількістю категорії некваліфікованих працівників, які в більшості мають лише неповну середню освіту, і матимуть користь від професійних програм, спрямованих на розвиток ключових умінь і компетенцій; (4) активного заохочення до участі в безперервній професійній освіті проблемних категорій працівників, таких як: працівники під ризиком звільнення, безробітні тощо [2].

Визначені пріоритетні напрями та завдання країн-членів ЄС із досягнення цілей стратегії «Європа-2020» зумовлюють провідні тенденції та нові підходи до європейського менеджменту людських ресурсів. Розвиток людських ресурсів розглядається не тільки як економічна передумова, а й як спосіб вирішення проблеми зайнятості населення, де необхідна умова конкурентоспроможності сучасних підприємств – створення сильного Європейського ринку праці. Залежність збільшення темпів економічного росту від підвищення якості ринку праці змушує політиків звертати пильну увагу на систему безперервної професійної освіти і навчання, котра включає внутрішньофірмову підготовку і розвиток виробничого персоналу. Кожна країна-член ЄС розробила свою політику щодо навчання на виробництві, послуговуючись стратегічними європейськими орієнтирами та даними Євростату щодо безперервного професійного навчання на виробництві в країнах ЄС [3, с. 22].

У Франції професійна освіта і навчання регулюється соціальними партнерами в рамках колективних договорів (національні міжгалузеві договори і галузеві договори) та урядом – на основі законів та інших правових документів. У фінансуванні неперервної професійної освіти і навчання велику роль відіграють державні структури і об'єднані організації промисловості. Відповідно до загальноєвропейської тенденції працівник є відповідальним за власну кар'єру. Функція людських ресурсів розподіляється між лінійним і топ-менеджментом, який приділяє значну увагу ключовим позиціям в організації та потенціалу працівників. Французьке законодавство чітко регламентує практику навчання працівників підприємства, надаючи їм часову відстрочку, щоб скористатися можливістю пройти навчання й підвищити власну кваліфікацію. У середньому підприємства витрачають на навчання персоналу близько 3% річного фонду заробітної плати, і це при тому, що обов'язкові відрахування складають 1,5% для організацій від 10 та більше працівників, 0,15% – за меншої кількості працівників. За даними Європейського центру розвитку професійного навчання, 46% працівників

Франції навчаються на курсах із подальшого професійного навчання. Для підприємств таке навчання обходиться у 2,3% загальної вартості праці. У середньому на одного працівника припадає 13 годин навчання. З огляду на те, що тривалість робочого тижня у Франції становить 35 годин, роботодавці намагаються організувати навчання поза робочим часом. Як результат, майже 38% працівників підприємств беруть участь у навчальних програмах упродовж року, на великих підприємствах – цей показник сягає понад 60%. За рівнем кваліфікації структура персоналу, направлено на навчання, варіює від 10% у випадку некваліфікованих робітників до 60% у випадку технічних фахівців та керівників [4, с. 221].

У Німеччині на початку XXI ст. формується нова система підтримки професійної освіти і навчання, за якої держава все більше залучає своїх економічних та соціальних партнерів до допомоги та спільного контролю за функціонуванням і розвитком цієї галузі, зберігаючи при цьому свою роль у фінансуванні цієї сфери. Фінансування професійного навчання персоналу на виробництві здійснюється трьома способами, а саме: 1) за рахунок зниження податків або звільнення від податків, якщо виробництво має прибуток; 2) переведення витрат на навчання в ціни продаж, тобто переадресацією їх покупцям; 3) шляхом інтернаціоналізації прямих і непрямих надходжень під час та після закінчення навчання тощо. Крім того, держава субсидує підприємства через повне або часткове фінансування «місць навчання» та бере на себе витрати, пов'язані зі зменшенням податкової ставки, або звільнення підприємств від податків [3, с. 112]. У Німеччині трьома основними видами професійної освіти є: (а) професійне навчання на підприємствах (у Німеччині існує близько 350 державно визнаних професій (для кожної з цих професій існує Положення про професійне навчання), освоїти які можна в рамках професійного навчання на підприємствах); (б) удосконалення або підвищення кваліфікації; (в) перенавчання. Зокрема, таку освіту можна здобути: на підприємствах; на державній службі, тобто в державних управліннях та відомствах; в освітніх установах та спеціальних школах, як, наприклад, школа майстрів або спеціалізована професійна школа. Німеччина є лідером у підготовці робітничих кадрів серед європейських країн, оскільки в країні найбільш розвинутий в Європі промисловий сектор, у структурі промисловості представлені всі галузі виробництва, і, незважаючи на існуючі в світі тенденції відходу від промисловості у класичному вигляді, Німеччина продовжує акцентувати увагу на розвитку промислових підприємств [5].

За час існування ЄС в його країнах створено механізм контролю та координації на національному рівні. Так, у Данії функціонують паритетні комітети

безперервної професійної підготовки, у Німеччині – Федеральний інститут безперервної освіти. У Нідерландах державні та регіональні органи професійної освіти сумісно розробляють навчальні програми та контролюють виконання контрактів про навчання, що укладають працівники з керівниками підприємств. Представники роботодавців та професійної освіти діють взаємно з питань створення професійних профілів (аналогів професійних стандартів) та удосконалення програм професійної підготовки, проведення екзаменів у рамках національних галузевих експертних центрів та асоціації експертних центрів. Нідерланди – є однією з лідерів за наявністю широкого спектру освітніх закладів, в межах яких забезпечується професійна освіта. У Бельгії управління діяльністю центрів професійної підготовки здійснює Національна служба зайнятості [6].

Цінним у підготовці та перепідготовці кадрів у США є те, що вона спрямована на вирішення завдання забезпечити перспективні потреби економіки. Відповідно до цього Служба загальної зайнятості та професійного навчання, враховуючи основні показники економіки та ринку праці, розробляє програми підготовки й перепідготовки кадрів за спеціальними напрямками. Чисельність осіб, що мають право пройти навчання, законодавством не обмежується. Водночас передбачено, що першочергово підготовку та перепідготовку мають проходити безробітні, яким важче за інших отримати роботу, а також спеціалісти й робітники, що вже задіяні на виробництві. Підготовка та перепідготовка кадрів здійснюється у спеціалізованих освітніх центрах, заснованих на базі навчальних закладів (дворічних коледжів, професійних шкіл) та у центрах, що діють при агенціях зайнятості. Фінансування державних програм у зазначеному напрямі здійснюється коштами бюджету федерації, штату і місцевих органів влади. Крім того, підготовка та перепідготовка персоналу може відбуватися на виробництві за рахунок корпорацій. Варто зазначити, що законодавство США не зобов'язує корпорації брати участь у підготовці працівників, але заохочує таку діяльність через зниження податків та відшкодування витрат. [7, с. 94].

Однією із сучасних тенденцій навчання персоналу на підприємствах США є створення системи безперервного навчання працівників для адаптації до нових технологій та нових форм організації праці, тому американські підприємства організовують свої корпоративні університети для проведення професійної підготовки та організації безперервного навчання працівників. Так, наприклад, найбільший корпоративний університет “Global Learning” створений підприємством “IBM”, налічує 3 400 викладачів з 55 країн світу, які проводять близько 10 000 спеціалізованих курсів, більше ніж 126 000 праців-

ників підприємства пройшли професійну підготовку, перепідготовку та навчання в цьому університеті. Навчальний центр корпорації «Дженерал Електрик» відводить 30–40 тисяч людино-днів на рік на навчальні курси для професійної підготовки та навчання працівників [8]. При цьому американські компанії керуються тим, що навчання персоналу повинне: (а) давати конкретні знання і навички, які потім будуть використані в роботі; (б) носити достатньо універсальний характер, щоб отримана кваліфікація могла бути використана на різних ділянках виробництва; (в) сприяти реалізації стратегічних цілей фірми; (г) розглядатися як подвійні інвестиції – в людину й у виробництво. Отже, однією з основних рис американської системи навчання є гнучкість та вміння швидко реагувати на потреби суспільства та економіки країни. Американському суспільству притаманне усвідомлення того, що освіта є рушійною силою прогресу, однією з основних умов розвитку держави.

Особливість функціонування японської системи навчання полягає в тому, що вона створюється в рамках діючої структури та гнучкої системи групової відповідальності, горизонтальних зв'язків і стимулів, функціонує в межах певних організаційних рамок. Основою японської системи професійного навчання в компаніях є концепція «гнучкого працівника»: відбір та підготовка працівника не з однієї, а з двох трьох спеціальностей із наступним підвищенням кваліфікації протягом усього життя. Вважається, що перепідготувати працівника дешевше, ніж замінити його. Професійна освіта проводиться безпосередньо за допомогою системи підготовки на робочих місцях. Зазвичай навчання на робочому місці домінує над навчанням поза місцем роботи, складаючи близько 80%. Японські компанії витрачають на перепідготовку персоналу щорічно суми, що дорівнюють 10–12% фонду заробітної плати [9, с. 89]. В Японії неперервна освіта є частиною процесу праці, на який кожний зайнятий відводить близько 8 годин на тиждень, у тому числі 4 години за рахунок робочого часу та 4 години – за рахунок власного [10, с. 494].

Як свідчить зарубіжний досвід для професійного навчання кадрів необхідно задіяти різні механізми фінансування (до речі, в Україні зобов'язання по фінансуванню професійного навчання покладаються тільки на роботодавця, тому значна кількість підприємств (особливо малих і середніх) не мають можливості підвищувати кваліфікацію персоналу відповідно до вимог сучасного виробництва), а саме: (а) державні субсидії роботодавцям, що створюють додаткові навчальні місця для виробничого навчання і навчання на робочому місці; (б) створення фондів, в які роботодавці перераховують певний відсоток від фонду заробітної плати, для відшкодування роботодавцям, які здійснюють навчання працівників, час-

тини витрат на навчання; (в) створення в рамках колективних договорів навчальних фондів, активи яких формуються з податку на фонд заробітної плати, або за рахунок дотацій; (г) надання позик для організації курсів перенавчання і перепідготовки висококваліфікованих працівників; (д) державні дотації на навчання; податкові пільги підприємствам тощо [11, с. 96].

**Висновки.** Підводячи підсумок вищевикладеному, можемо констатувати, що пріоритетними напрямками подальшого розвитку підприємств нашої країни є більш широке використання досвіду провідних економік світу у сфері управління якістю та розвитком кадрів, формування і підтримка культури якості, розробки і впровадження стандартів з розвитку персоналу, адаптованих до потреб конкретної організації. Завдяки використанню досвіду провідних країн світу стає інноваційним розвиток вітчизняної професійної освіти, зростає потреба фахівців у підвищенні кваліфікації впродовж трудової діяльності відповідно вимог сучасного світового ринку праці, удосконалюється національна система компетенцій і кваліфікацій тощо.

З метою подолання нестачі висококваліфікованих фахівців варто запровадити на державному рівні законодавчо врегульовану фінансову підтримку підприємств у питаннях професійного навчання та розвитку працівників, а саме: (1) розробити й законодавчо підтримати інвестування коштів у навчання працівників та їх професійний розвиток через позики, державні дотації, податкові пільги підприємствам для організації курсів підготовки, навчання, перепідготовки, перенавчання й підвищення кваліфікації персоналу; (2) виділяти державні субсидії роботодавцям, які створюють додаткові навчальні місця для виробничого навчання й навчання на робочому місці; (3) стимулювати зацікавленість роботодавців у підвищенні професійного рівня персоналу через систему їх заохочення та вдосконалення організації й поліпшення якості освіти; (4) створювати фонди, куди б роботодавці перераховували певний відсоток від фонду своєї заробітної плати для відшкодування більшої частини витрат, виділених роботодавцями на навчання співробітників; (5) передбачати в рамках колективних договорів створення навчальних фондів, активи яких формуються або з податку на фонд заробітної плати, або коштом державних дотацій; (6) посилити відповідальність роботодавців та самих працівників за свій професійний рівень з метою підвищення ефективності використання коштів, спрямованих на професійне навчання персоналу; (6) розробити проекти нормативно-правових актів щодо заохочення й стимулювання персоналу до неперервного навчання та відповідні механізми їх реалізації (фінан-

сова допомога – державна чи спонсорська, освітні відпустки – частково чи повністю оплачувані, гранти, стипендії тощо); (7) заохочувати підприємства до розширення співпраці з закладами вищої освіти, науково-дослідними інститутами та іншими установами соціально-педагогічного спрямування для розробки науково-методичних засад професійного розвитку персоналу.

### ЛІТЕРАТУРА

1. Україна посередині рейтингу в Доповіді ПРООН про стан людського розвитку за 2019 рік. URL: <https://www.ua.undp.org/content/ukraine/uk/home/presscenter/pressreleases/2019/ukraine-ranks-mid-table-in-undps-2019-human-development-report.html>.
2. Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee the Regions. URL: <http://eur-lex.europa.eu/legalcontent/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52011DC0681&from=EN>.
3. Пуховська Л. П., Ворначев А. О., Леу С. О. Професійний розвиток персоналу підприємств у країнах Європейського Союзу: посіб. / за наук. ред. Л. П. Пуховської. Київ: ІПТО НАПНУ. 2015. 176 с.
4. Cerdin J.-L., Peretti J.-M. Trends and emerging values in human resource management in France. *International Journal of Manpower*. 2001. Vol. 22, № 3. P. 216–225.
5. Ворначев А. О., Кравець Ю. І. Професійне навчання кваліфікованих робітників у країнах Європейського союзу. Київ: Педагогічна думка, 2012. 145 с.
6. Бойко А. Н. Профессиональное обучение персонала – основной фактор стимулирования мирового инновационного развития. *Світове господарство і міжнародні економічні відносини*. 2012. №1. С. 80-84.
7. Савченко В. А. Развитие персонала: подручник. Київ: КНЕУ, 2008. 512 с.
8. Колешня Л. Підготовка фахівців у ринковій економіці: проблеми і шляхи вирішення. *Україна: аспекти праці*. 2015. № 4. С. 22-26.
9. Щекин Г. В. Теория и практика управления персоналом: учебно-метод. пособ. 2-е изд. Киев: МАУП, 2003. 280 с.
10. Герчикова И. Н. Менеджмент: учеб. 3-е изд., перераб. и доп. Москва: Банки и биржи, ЮНИТИ, 1997. 501 с.
11. Дроздова А. О. Світовий досвід професійного навчання і розвитку персоналу. *Актуальні проблеми економічної та соціального розвитку виробничої сфери*: матеріали X Міжнар. наук.-теорет. конф. молодих учених і студентів. Донецьк: ДВНЗ «Донецький національний технічний університет», 2012. Т. 1. С. 94-96.

### REFERENCES

1. Ukraina poseredyni reitynhu v Dopovidi PROON pro stan liudskoho rozvytku za 2019 rik. URL: <https://www.ua.undp.org/content/ukraine/uk/home/presscenter/pressreleases/2019/ukraine-ranks-mid-table-in-undps-2019-human-development-report.html> [in Ukrainian].
2. Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee the Regions. URL: <http://eur-lex.europa.eu/legalcontent/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52011DC0681&from=EN> [in English].
3. Pukhovska L. P., Vornachev A. O., Leu S. O. (2015). Profesiinyi rozvytok personalu pidprijemstv u krainakh Yevropeiskoho Soiuzu. L. P. Pukhovskoi (Ed.). Kyiv: IPTO NAPNU [in Ukrainian].
4. Cerdin J.-L., Peretti J.-M. (2001). Trends and emerging values in human resource management in France. *International Journal of Manpower*, Vol. 22, 3, 216–225 [in English].
5. Vornachev A. O., Kravets Yu. I. (2012). Profesiine navchannia kvalifikovanykh robitnykiv u krainakh Yevropeiskoho soiuzu. Kyiv: Pedagogichna dumka [in Ukrainian].
6. Boyko A. N. (2012). Professionalnoye obucheniye personala – osnovnoy faktor stimulirovaniya mirovogo innovatsionnogo razvitiya. *Svitove gospodarstvo i mizhnarodni ekonomichni vidnosini - World economy and international economic relations*, 1, 80-84 [in Russian].
7. Savchenko V. A. (2008). Rozvytok personalu. Kyiv: KNEU [in Ukrainian].
8. Kolieshnia L. (2015). Pidhotovka fakhivtsiv u rynkovii ekonomitsi: problemy i shliakhy vyrishennia. *Ukraina: aspekty pratsi - Ukraine: aspects of work*, 4, 22-26 [in Ukrainian].
9. Shchekin G. V. (2003). Teoriya i praktika upravleniya personalom. Kiyev: MAUP [in Russian].
10. Gerchikova I. N. (1997). Menedzhment. Moskva: Banki i birzhi, YuNITI [in Russian].

11. Drozdova A. O. (2012). Svitovyi dosvid profesiinoho navchannia i rozvytku personalu. *Aktualni problemy ekonomichnoho ta sotsialnoho rozvytku vyrobnychoi sfery: materialy X Mizhnar. nauk.-teoret. konf. molodykh uchenykh i studentiv - Actual problems of economic and social development of the production sphere: Proceedings of the Xth International Scientific and Practical Conference*. Donetsk: DVNZ «Donetskyi natsionalnyi tekhnichnyi universytet», Vol. 1, 94-96 [in Ukrainian].

#### ВАПНЯРЧУК НАТАЛІЯ

кандидат юридических наук, старший научний співробітник, старший научний співробітник Научно-исследовательского института правового обеспечения инновационного развития НАПрН України

#### МИРОВОЙ ОПЫТ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА

В статье указано, что приоритетными направлениями дальнейшего развития предприятий нашей страны выступает более широкое использование опыта ведущих экономик мира в области управления качеством и развитием кадров, формирование и поддержание культуры качества, разработки и внедрения стандартов по развитию персонала, адаптированных к потребностям конкретной организации. Поскольку, благодаря использованию опыта ведущих стран мира становится инновационным развитие отечественного профессионального образования, возрастает потребность специалистов в повышении квалификации в течение трудовой деятельности в соответствии с требованиями современного мирового рынка труда, совершенствуется национальная система компетенций и квалификаций и т.п.

**Ключевые слова:** работник, государство, профессиональное развитие, образование, зарубежное законодательство, мировой опыт.

#### VAPNARCHUK NATALIYA

PhD, Senior Researcher, Senior Researcher, Scientific and Research Institute of Providing Legal Framework for the Innovative Development of National Academy of Law Sciences of Ukraine

#### WORLD EXPERIENCE OF PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF STAFF

**Problem setting.** Today, high-quality higher education and vocational training is recognized by the world community as a significant dominant in the creation of a system of values by economies and the ability to quickly adapt to changing environments for production processes. Preservation and development of human creative potential is the main goal of innovative education, which should be permeated with universal values. To do this, it is necessary to make it develop harmonious thinking, which is based on a combination of inner freedom of the individual and his social responsibility, as well as tolerance.

**Analysis of recent researches and publications.** A significant contribution to solving the problems of personnel development has been made by domestic and foreign scientists and practitioners, including O. Amosov, O. Ataeva, V. Vesnin, N. Gavkalova, G. Dessler, O. Yegorshin, V. Kovalev, N. Markova, E. Morgunov and others. Issues related to personnel development management were studied by such scientists as V. A. Savchenko, T. P. Zbrytska, G. O. Savchenko, A. O. Vornachev, A. N. Boyko, and Y. I. Kravets studied the world experience of professional training of skilled workers.

**Target of research** to analyze the modern world experience of professional development of personnel of enterprises on the example of leading economies.

**Article's main body.** The article points out that the priority areas for further development of our country's enterprises are the wider use of the experience of leading economies of the world in the field of quality management and development, formation and maintenance of a culture of quality, development and implementation of standards for personnel development, adapted to the needs of a specific organization. As the development of national vocational education becomes innovative through the use of the experience of the leading countries of the world, the need for specialists to improve their skills during work in accordance with the requirements of the modern world labor market is increasing, the national system of competences and qualifications and so on is being improved.

**Conclusions and prospects for the development.** In order to overcome the shortage of highly qualified specialists, it is proposed to introduce at the state level legislatively regulated financial support of enterprises in the field of vocational training and development of employees, namely: (1) to develop and legislatively invest the funds in the training of employees and their professional development through loans, government tax incentives for companies to organize

training, training, retraining, retraining and advanced training of staff; (2) allocate government subsidies to employers who create additional training places for industrial and on-the-job training; (3) stimulate the interest of employers in improving the professional level of staff through a system of encouraging them and improving the organization and improving the quality of education; (4) create funds for employers to transfer a percentage of their payroll to cover most of their employers' training costs; (5) envisage, within the framework of collective agreements, the creation of training funds, the assets of which are formed either from a payroll tax or through government subsidies; (6) strengthen the responsibility of employers and employees themselves for their professional level in order to increase the efficiency of the use of funds for vocational training of staff; (6) develop draft legal acts to encourage and encourage staff to continue learning and appropriate mechanisms for their implementation (financial assistance – state or sponsorship, educational leave - partially or fully paid, grants, scholarships, etc.); (7) to encourage enterprises to expand cooperation with higher education institutions, research institutes and other institutions of social and pedagogical orientation for the development of scientific and methodological foundations of professional development of staff.

**Keywords:** staff, state, professional development, education, foreign legislation, world experience.