

УДК: 349.2

DOI: <https://doi.org/10.32366/2523-4269-2020-71-2-82-88>



**Клемпарський Микола Миколайович**,  
доктор юридичних наук, професор  
(Донецький юридичний інститут МВС України,  
м. Кривий Пир)  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7948-5706>

**Назимко Олена Вікторівна**,  
кандидат юридичних наук, доцент  
(Донецький юридичний інститут МВС України,  
м. Кривий Пир)  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5418-7438>

### **ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ У СФЕРІ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПРАЦІВНИКІВ**

*У статті проводиться дослідження особливостей правового регулювання професійного розвитку працівників в Україні в сучасних умовах як однієї з головних складових забезпечення професійними кадрами роботодавців. Визначено тенденції становлення системи професійної підготовки в Україні, проблеми її функціонування та перспективи розвитку. Узагальнено підходи до професійного розвитку працівників у розвинених країнах світу та надано рекомендації щодо заходів, які сприятимуть безперервному професійному розвитку працівників в Україні.*

**Ключові слова:** освіта; професійна підготовка працівників; професійний розвиток; кадри; працівник; ефективність праці; підвищення кваліфікації; підготовка; перепідготовка; професійне навчання.



**Постановка проблеми.** У ринкових умовах як для держави, так і для роботодавців важливим питанням, що потребує вирішення, залишається поліпшення якості трудового потенціалу та підвищення ефективності його використання. Розвиток трудового потенціалу є необхідною передумовою інноваційного розвитку та стратегічним завданням сталого розвитку країни. Одним із важливих елементів підвищення ефективності та конкурентоспроможності кадрів, складовою, що сприяє стабільності господарської діяльності підприємства, є професійний розвиток його працівників. Як слушно зазначає А. О. Дроздова, здатність і готовність працівників підприємства навчатися та оволодівати новими формами реалізації трудової функції є надійним фактором, що забезпечує ефективне функціонування підприємства на ринку праці, товарів і послуг [1, с. 95].

Україна на шляху інтегрування до європейського простору проводить широке коло реформ в усіх галузях. Саме тому дослідження того, як держава підтримує та сприяє професійному розвитку своїх фахівців, може стати індикатором успішності вирішення проблеми на державному рівні.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Учені-правознавці зробили вагомий внесок у вирішення методологічних і теоретичних проблем у сфері професійного розвитку працівників. Різним аспектам професійного розвитку кадрів загалом і окремо системи професійної освіти присвячували увагу багато як зарубіжних, так і вітчизняних учених, серед яких: Д. П. Богиня, В. О. Гаврилюк, Ю. М. Гришина, М. І. Іншин, А. В. Казановський, Н. О. Коваль, А. М. Колот,

О. В. Крушельницька, Н. О. Мельничук, В. П. Пастухов, О. С. Пашкова, О. І. Процевський, В. І. Прокопенко, В. І. Щербина, Г. І. Чанишева, О. М. Ярошенко та інші. До того ж зміна умов господарювання та наростання соціально-економічних проблем у суспільстві зумовлює необхідність продовження наукових досліджень у цій сфері.

**Метою статті** є здійснення аналізу законодавчої бази України щодо врегулювання механізмів професійного розвитку працівників, виявлення теоретичних та практичних проблем правового регулювання відносин у вказаній сфері та дослідження сучасних тенденцій професійного розвитку працівників у світі для обґрунтування пропозицій стосовно вдосконалення законодавства про працю України в окресленій сфері.

**Виклад основного матеріалу.** В Україні на сьогодні питання про професійний розвиток працівників фрагментарно регулюється Кодексом законів про працю України, Законами України «Про професійний розвиток працівників», «Про освіту», «Про професійно-технічну освіту», «Про вищу освіту», Постановою Кабінету Міністрів України від 28.06.1997 № 695 «Про гарантії і компенсації для працівників, які направляються для підвищення кваліфікації, підготовки, перепідготовки, навчання інших професій з відривом від виробництва», «Положенням про професійне навчання кадрів на виробництві», затвердженим спільним Наказом Міністерства праці та соціальної політики України й Міністерства освіти і науки України від 26.03.2001 № 127/151, іншими актами. Слід зауважити, що прийняття Закону України «Про професійний розвиток працівників» [2], у якому зазначені правові, організаційні та фінансові засади функціонування професійного розвитку працівників, стало важливим етапом у державному регулюванні питань професійного розвитку вітчизняного кадрового корпусу. Проте перелічені нормативно-правові акти не враховують усіх особливостей професійного розвитку працівників, не передбачають системних заходів щодо їхнього стимулювання. Вітчизняні роботодавці не мають юридичних зобов'язань відносно підвищення кваліфікації персоналу. Така ситуація не впливає позитивно на мотивацію керівників із приводу забезпечення підвищення кваліфікації персоналу організації.

Парадоксальність сучасного кадрового стану в Україні в тому, що він є значним світовим генератором трудових ресурсів у зовнішнє середовище, характеризується визнанням безробіттям та одночасно дефіцитом сучасних працівників із відповідною освітою та професійною мораллю. Протягом двадцятиріччя була ліквідована радянська кадрова система та кадрові питання були віддані в повне розпорядження стихійних процесів та приватних інтересів [3, с. 17]. Основними проблемами, що нині ускладнюють організацію підприємствами професійного навчання персоналу, є:

- а) обмеженість фінансування витрат на проведення професійного навчання на виробництві з боку підприємств;
- б) незначна зацікавленість роботодавців щодо вкладання коштів у професійне навчання, причинами чого виступає велика мобільність робочої сили та існування ризику втрати працівників після їхнього навчання на виробництві;
- в) відсутність надійних методик оцінювання ефективності коштів на навчання;
- г) незадовільна підтримка на державному рівні;
- г) незацікавленість працівників вкладати кошти у свою професійну підготовку через відсутність для цього необхідних стимулів;
- д) практична нестача відповідних структурних підрозділів (штатних посад) безпосередньо на підприємствах;
- е) недобір спеціалістів, що залучаються як викладачі до професійного навчання персоналу на підприємстві, низький рівень опанування нових сучасних технологій та методик навчання;
- е) відсутність типових навчальних планів та програм для навчання персоналу на підприємстві, що відповідали б сучасним вимогам розвитку економіки;
- ж) розпад у країні системи профтехосвіти та спеціальних середніх навчальних закладів;
- з) відсутність єдиної системи професійних кваліфікацій і стандартів із професійної підготовки;

и) брак цілеспрямованої державної стратегії і політики у сфері професійної підготовки кадрів [4, с. 137–138].

Тому оновлення нормативно-правової бази, зокрема шляхом унесення змін до законодавчих актів у сфері професійного розвитку працівників, істотно вплине на вдосконалення систем стимулювання працівників, які підвищують свою професійну кваліфікацію.

Вияткове значення для України має досвід розвинутих країн світу щодо розвитку та реформування системи професійного навчання працівників, по-перше, як для безпосереднього вдосконалення системи навчання на виробництві, так і у зв'язку із входженням України в європейський освітній простір. По-друге, досвід розвинутих країн сприятиме підвищенню конкурентоспроможності вітчизняної системи професійної підготовки в Україні. При цьому національна система буде більш ефективною в разі поєднання власного досвіду із кращими світовими традиціями та надбаннями. Використання прогресивного досвіду професійної підготовки та навчання персоналу зарубіжних країн, у яких діє виважена, апробована, а тому й ефективна система нормативно-правових актів у відповідній сфері, націлених на сприяння та підтримку внутрішньо організаційного навчання працівників та їхнього професійного розвитку, здатне надавати позитивний вплив на процеси управління професійною компетентністю працівників сучасних вітчизняних підприємств, створить необхідні теоретико-методологічні засади для розробки відповідних нормативних документів у вітчизняній практиці.

Як зауважує О. В. Горпинченко, для України притаманна непопулярна у світі тенденція отримання лише вищої освіти й нехтування постійним професійним навчанням персоналу. Характерним є поєднання різних моделей професійної системи освіти, оскільки підвищення кваліфікації відбувається окремо від місця роботи працівника; фінансування здебільшого має державний характер. Однак, на жаль, сучасна система професійного розвитку працівників не забезпечує навчання протягом життя для всіх працівників підприємств. З іншого боку, працівник має бути зацікавлений у власному професійному розвитку, тому не менш важливим фактором для високоосвіченого фахівця є рівень оплати праці. На сьогодні в Україні майже відсутній середній клас (10–12 % від загальної чисельності), а це свідчить про те, що переважна більшість громадян знаходиться за межею бідності. У більшості країн із розвинутою економікою чисельність середнього класу становить близько 60 % населення. Така ситуація дестимулює працівників до накопичення та постійного оновлення знань, до прагнення професійного росту, оскільки рівень доходів на неналежному рівні задовольняє першочергові потреби особистості [5, с. 46–47]. Тож можна стверджувати, що зв'язок між продуктивністю праці та розмірами заробітної плати має діалектичний характер.

В умовах сьогодення занижена заробітна плата впливає на темпи зростання продуктивності праці, суттєво гальмує розвиток виробництва. Менша заробітна плата та поширення чинників диференціації розмірів оплати, що не мають відношення до трудових зусиль, кваліфікації працівника, викликають негативну реакцію з боку найманих працівників. Останні зменшують інвестиції в освіту й підвищення кваліфікації, знижують трудові зусилля. Зі свого боку, менші трудові зусилля та інвестиції в знання і навички, здійснені найманими працівниками, стають чинником зниження продуктивності праці й перешкоджають розвитку підприємства за моделлю «висока кваліфікація – висока продуктивність – висока зарплата – висока кваліфікація» [6, с. 44–45].

Для більшості економічно розвинутих країн світу характерним є те, що велика увага приділяється безперервному професійному розвитку та навчанню протягом життя. Цей процес відбувається здебільшого за рахунок роботодавців та безпосередньо самих працівників, проте на державу покладається важлива роль – регулювати цей процес, але вся ця система носить солідарний характер. Держава створює сприятливе підґрунтя, стимулюючи професійне навчання персоналу, здебільшого надаючи звільнення від різних податків [5, с. 46–47]. Слід зазначити, що в сучасній Європі система професійної освіти й навчання перетворюється із другорядного на виятково важливий компонент освіти, про що свідчить цілеспрямована

державна політика, зорієнтована на обґрунтування національних меж кваліфікацій, стандартних кваліфікаційних вимог до навчання професії.

Зважаючи на наявні у світі освітні системи, що забезпечують формування та розвиток професійних кадрів, з'ясуємо характерні для них особливості:

- безперервність навчання;
- наближення теорії до практики;
- контроль та координація розробки освітніх програм;
- упровадження компетентнісного підходу в процесі підготовки кадрів, співпраця керівників організацій, установ та закладів, що беруть участь у підготовці професійних кадрів;
- додержання оптимального співвідношення між підготовкою робітників та спеціалістів і керівників.

Таким чином, концептуальними положеннями системи підготовки професійних кадрів у провідних європейських країнах можна вважати:

- компетентнісний підхід;
- практична орієнтованість освіти;
- використання фондів підтримки професійного розвитку професійних кадрів;
- стимулювання керівників організацій упроваджувати схеми підвищення кваліфікації кадрів;
- розробка єдиних стандартів у європейській системі підвищення кваліфікації.

Провідні країни світу з інноваційно орієнтованими економіками мають вагомий і водночас несхожий досвід у сфері професійного навчання персоналу підприємств, який до того ж визнається їхньою конкурентною перевагою [7, с. 58]. Розглянемо декілька прикладів наведених особливостей.

Наприклад, у країнах Північної Америки, зокрема в США, властива їм система навчання (американська) заснована на розгляді управлінської діяльності як самостійної професії, пристосованої до умов високої мобільності керівного складу, саме тому в процесі залучення більш кваліфікованих кадрів перевага надається не підвищенню підготовки фахівців, що вже працюють на підприємстві, а пошуку високопрофесійних спеціалістів потрібної кваліфікації через ринок праці або в компаніях-конкурентах [7, с. 59]. Натомість аналіз японського досвіду та порівняння виваженого японського менеджменту із демократичним американським констатує перевагу японської системи як командної роботи з колективною відповідальністю на фоні постійного професійного навчання. Особливість функціонування японської системи навчання полягає в тому, що вона створюється в рамках чинної структури та гнучкої системи групової відповідальності, горизонтальних зв'язків і стимулів, функціонує в певних організаційних межах. 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. Уважається, що перепідготувати працівника дешевше, ніж замінити його [7, с. 60].

Європейський досвід також має свої особливості. Так, Франція поклала відповідальність за власну кар'єру на самого працівника, водночас надавши можливість підприємству активно приймати участь у цьому. Законодавство держави чітко регулює практику навчання працівників підприємства, визначаючи окремі часові межі відповідних процесів, щоб забезпечити можливість працівникам пройти навчання та підвищити власну кваліфікацію. Обов'язкові відрахування для підприємств на професійну підготовку становлять 1,5 % (для підприємств від 10 та більше працівників) та 0,15 % (при кількості менше 10 працівників). Водночас у середньому французькі підприємства витрачають на навчання працівників близько 3 % річного фонду заробітної плати [8, р. 222]. На жаль, у нашій країні витрати на професійний розвиток працівників на підприємствах становлять менш як 1 % від фонду заробітної плати.

У Великобританії діє так звана ліберальна система. Компанії встановлюють обсяги і якість безперервного професійного навчання, а держава визначає рівні кваліфікаційних стандартів для випускників. У Данії застосовується некооперативна модель професійного навчання. Початкова професійна освіта надається громадянам навчальними закладами,

компаніями та міжфірмовими центрами навчання. Безперервне навчання в Данії вирізняється співробітництвом між державою і соціальними партнерами. 50 відсотків працівників беруть участь у системі професійного навчання [9, с. 60].

Аналіз досвіду розвитку професійної освіти в країнах Західної Європи засвідчує, що, по-перше, цей процес має тривалий і планомірний характер, по-друге, відбувається не лише за безпосередньої зацікавленості працівників, але й інших суб'єктів колективних трудових відносин. Адаптація змін підходів до професійного розвитку працівників у провідних європейських країнах наразі здійснюється з урахуванням усіх складових – соціально-економічних умов, ринкової кон'юнктури та технічних новацій, – що супроводжують відповідний розвиток. Як правильно помічає В. В. Самойленко, багато європейських країн мають свої власні, відмінні від інших, системи професійного навчання персоналу, що варіюють від ліберальних та некооперативних моделей до моделей державного втручання і дуальних систем професійного навчання персоналу. Кожна із цих систем має характерний набір моделей фінансування [10].

**Висновки.** Звісно, для України важливим є розуміння того, що лише цілеспрямована державна політика у сфері забезпечення професійного розвитку працівників, яка буде базуватися, по-перше, на поєднанні різноманітних світових моделей стимулювання працівників та роботодавців у професійному розвитку кадрів, по-друге, на удосконаленні системи професійного навчання, перепідготовки, підвищення кваліфікації, по-третє, на сформованому цілісному механізмі корпоративного, галузевого й державного стимулювання з урахуванням світових стандартів роботи з персоналом, зможе ефективно задовольнити вимоги сучасного ринку праці та конкретної організації.

#### Список використаних джерел

1. Дроздова А. О. Світовий досвід професійного навчання і розвитку персоналу. *Актуальні проблеми економічного та соціального розвитку виробничої сфери*. Матеріали X Міжнародної науково-теоретичної конференції молодих учених і студентів. Донецьк : ДВНЗ «Донецький національний технічний університет», 2012. Том 1. С. 94–96.
2. Про професійний розвиток працівників : Закон України від 12.01.2012 № 4312-VI. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4312-17> (дата звернення: 08.05.2020).
3. Процевський В. О., Грицай Ю. В. Окремі питання адаптації професійної підготовки працівників до вимог сучасного ринку праці в Україні. Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди «Право». 2016. Вип. 25. С. 5–18.
4. Ізюмцева Н. В., Рудь О. О. Аналіз проблем професійного навчання персоналу на виробництві. *Інфраструктура ринку*. 2018. № 26. С. 136–140.
5. Горпинченко О. В. Система підготовки кадрів: світовий досвід та тенденції розвитку в Україні. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія : Міжнародні економічні відносини та світове господарство. 2016. Вип. 8 (1). С. 45–48.
6. Хромов М. Європейський досвід удосконалення розвитку людського капіталу на базі управління освітою і професійною підготовкою персоналу. *Україна: аспекти праці*. 2010. № 8. С. 44–49.
7. Любимова К. О. Світовий досвід професійного навчання персоналу підприємств. *Економічний часопис-XXI*. 2011. № 3–4. С. 58–61.
8. Cerdin J. L. Trends and emerging values in human resource management in France. Jean-Luc Cerdin, Jean-Marie Peretti. *International Journal of Manpower*. 2001. Vol. 22. № 3. P. 216–225.
9. Ілюченко І. І. Напрямки впровадження в Україні зарубіжного досвіду неперервної освіти. Вісник НТУ „ХПІ”. Серія : Технічний прогрес і ефективність виробництва. Харків : НТУ „ХПІ”. 2013. № 45 (1018). С. 58–62.
10. Самойленко В. В. Підвищення кваліфікації персоналу на прикладі провідних країн світу. *Ефективна економіка*. Дніпропетровськ : ДДАЕУ, 2019. № 5. URL : [http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/5\\_2019/35.pdf](http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/5_2019/35.pdf) (дата звернення: 15.05.2020).

## References

1. Drozdova, A. O. (2012). Svitovyi dosvid profesiinoho navchannia i rozvytku personalu. Aktualni problemy ekonomichnoho ta sotsialnoho rozvytku vyrobnychoi sfery. Materialy X Mizhnarodnoi naukovo-teoretychnoi konferentsii molodykh uchenykh i studentiv [World experience of professional training and staff development. Actual problems of economic and social development of the production sphere]. Donetsk : DVNZ «Donetskyi natsionalnyi tekhnichnyi universytet». Tom 1. S. 94–96 [in Ukrainian].
2. Pro profesiinyi rozvytok pratsivnykiv : Zakon Ukrainy vid 12.01.2012 № 4312-VI [On professional development of employees : Law of Ukraine of 12.01.2012 № 4312-VI]. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4312-17> (data zvernennia: 08.05.2020) [in Ukrainian].
3. Protsevskiy, V. O., Hrytsai, Yu. V. (2016). Okremi pytannia adaptatsii profesiinoi pidhotovky pratsivnykiv do vymoh suchasnoho rynku pratsi v Ukraini. Zbirnyk naukovykh prats Kharkivskoho natsionalnoho pedahohichnoho universytetu imeni H. S. Skovorody [Some issues of adaptation of professional training of employees to the requirements of the modern labor market in Ukraine]. *Pravo*. Vyp. 25. S. 5–18 [in Ukrainian].
4. Iziumtseva, N. V., Rud, O. O. (2018). Analiz problem profesiinoho navchannia personalu na vyrobnytstvi [Analysis of problems of professional training of personnel in production]. *Infrastruktura rynku*. № 26. S. 136–140 [in Ukrainian].
5. Horpynchenko, O. V. (2016). Systema pidhotovky kadriv: svitovyi dosvid ta tendentsii rozvytku v Ukraini [Training system: world experience and development trends in Ukraine]. *Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho natsionalnoho universytetu*. Serii: Mizhnarodni ekonomichni vidnosyny ta svitove gospodarstvo. Vyp. 8 (1). S. 45–48 [in Ukrainian].
6. Khromov, M. (2010). Yevropeyskyi dosvid udoskonalennia rozvytku liudskoho kapitalu na bazi upravlinnia osvitoiu i profesiinoiu pidhotovkoiu personalu [European experience in improving human capital development based on education management and training]. *Ukraina: aspekty pratsi*. № 8. S. 44–49 [in Ukrainian].
7. Liubymova, K. O. (2011). Svitovyi dosvid profesiinoho navchannia personalu pidpriemstv [World experience of professional training of enterprise personnel]. *Ekonomichnyi chasopys-XXI*. № 3–4. S. 58–61 [in Ukrainian].
8. Cerdin, J. L. Trends and emerging values in human resource management in France. Jean-Luc Cerdin, Jean-Marie Peretti. *International Journal of Manpower*. 2001. Vol. 22. № 3. P. 216–225.
9. Iliuchenko, I. I. (2013). Napriamky vprovadzhennia v ukraini zarubizhnoho dosvidu neperervnoi osvity [Directions of introduction of foreign experience of continuous education in Ukraine]. *Visnyk NTU „KhPI”*. Serii : Tekhnichni prohres i efektyvnist vyrobnytstva. Kharkiv : NTU „KhPI”. № 45 (1018). S. 58–62 [in Ukrainian].
10. Samoilenko, V. V. (2019). Pidvyshchennia kvalifikatsii personalu na prykladi providnykh krain svitu [Staff training on the example of the world's leading countries]. *Efektivna ekonomika*. Dnipropetrovsk : DDAEU. № 5. URL : [http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/5\\_2019/35.pdf](http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/5_2019/35.pdf) (data zvernennia: 15.05.2020) [in Ukrainian].

**Klemparsky Mykola,**  
Doctor of Law, Professor  
(Donetsk Law Institute of MIA of Ukraine, Kryvyi Rih)  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7948-5706>

**Nazymko Olena,**  
PhD of Law, Associate Professor  
(Donetsk Law Institute of MIA of Ukraine, Kryvyi Rih)  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5418-7438>

## PROSPECTS FOR THE DEVELOPMENT OF THE LEGISLATION IN THE FIELD OF THE PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF EMPLOYEES

*The authors of the article study the features of the legal regulation of employees' professional development in Ukraine within modern conditions, as one of the main components of providing professional staff to employers. It is determined the tendencies of formation the system of professional training in Ukraine, also the problems of its functioning and prospects of development are set up. Approaches are generalized to the professional development of workers in the developed countries of the world and provided recommendations on measures that will promote the continuous professional development of workers in Ukraine. Firstly, the authors draw attention to the direct improvement of the*

*system of training at work and in connection with the entry of Ukraine into the European educational space. Secondly, scientists note the experience of developed countries will help to increase the competitiveness of the domestic training system in Ukraine. At the same time, the national system will be more effective in the case of combining its own experience with the best world traditions and achievements. The authors appreciate the use of progressive experience in training and education of foreign personnel, which has a balanced, tested and effective system of regulations in the field, aimed at promoting and supporting internal training of employees and their professional development. These measures can provide a positive impact on the management of employees' professional competence of modern domestic enterprises; will create the necessary theoretical and methodological foundations for the development of relevant regulations in domestic practice. The article emphasizes that it is important for Ukraine to understand only a purposeful state policy in the field of professional development of employees, which will be based on a combination of various global models of incentives for employees and employers in professional development, improvement of the system of professional training, retraining, advanced training, the formed integral mechanism of corporate, branch and state stimulation taking into account the world standards of work with the personnel, will be able to satisfy effectively requirements of the modern labor market and the concrete organization.*

**Key words:** *education; professional training of employees; professional development; personnel; employee; labor efficiency; advanced training; training; retraining; professional training.*

Надійшла до редколегії 26.05.2020