

ВИКОРИСТАННЯ НЕФОРМАЛЬНОЇ ОСВІТИ В СИСТЕМІ ВДОСКОНАЛЕННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Вінницький навчально-науковий інститут економіки Західноукраїнського національного університету

Анотація. У статті обґрунтовано тлумачення таких понять як «кадровий потенціал» та «неформальна освіта». Охарактеризовано основні обов'язкові характеристики та специфічні ознаки неформальної освіти, а також суттєві недоліки її використання в системі удосконалення кадрового потенціалу.

Ключові слова: кадровий потенціал; неформальна освіта; інформальна освіта, мотивація, самоосвіта.

USE OF INFORMAL EDUCATION IN THE SYSTEM OF IMPROVING PERSONNEL POTENTIAL OF THE ENTERPRISE

Abstract: The article substantiates the interpretation of such concepts as "personnel potential" and "informal education". The main mandatory characteristics and specific features of non-formal education are characterized, as well as the significant shortcomings of its use in the system of improving personnel potential.

Keywords: personnel potential; non-formal education; informal education, motivation, self-education

В сучасних умовах економічного розвитку країни однією з основних переваг будь-якої організації виступає професійний осередок його кадрового потенціалу. Науковий інтерес до вивчення питань, пов'язаних з кадровим потенціалом підприємства, обумовлено необхідністю вирішення проблеми підвищення ефективності управління персоналом та створення сприятливих умов для ефективного його функціонування. У цьому зв'язку важливо не тільки уявляти і контролювати роботу з кадрами, але і шукати нові шляхи для її поліпшення, що сприяє реалізації завдань поставлених перед організацією. Уже нині всі суб'єкти господарювання відчувають гостру потребу у кваліфікованих працівниках, що спонукає до здійснення різних заходів для їх підготовки і перепідготовки. При формуванні кадрового потенціалу підприємства за існуючого дефіциту кваліфікованої робочої сили на ринку важливо забезпечити регулювання процесів навчання, підвищення кваліфікації та підготовки кадрового резерву, у зв'язку з чим особливого значення набувають розробка та реалізація програми управління кадровим потенціалом на всіх рівнях.

Нинішній стан розвитку суспільства, що характеризується кризою економік, соціальними суперечностями, потребує пильної уваги до питання відтворення кадрового потенціалу країни, різних організацій та безпосередньо особистостей. Все це зумовлює необхідність активізації наукових досліджень у сфері формування кадрових ресурсів. Питанням ефективного використання кадрового потенціалу підприємства займалась велика кількість вітчизняних науковців, зокрема, Адамчук С.В., Гончар С.В., Германюк Н.В., Онищенко Є.К., Смачило В.В., Смачило В.В., Дідченко О.І., Антонюк Г.М., Дашко І.М. та інші. Разом із тим питання кадрового потенціалу організації потребують подальшої розробки як у цілому, так і зокрема з огляду на нові тенденції, що склалися в процесі поглиблення в Україні ринкових методів господарювання.

Кадровий потенціал будь-якої організації Адамчук С. В. пропонує розуміти як загальну кількісну та якісну характеристику персоналу; як вид ресурсу, пов'язаний з виконанням певних функцій і досягненням визначених цілей перспективного розвитку; як наявні та потенційні можливості працівників [1].

Гончар С. В. визначає поняття «кадровий потенціал», по-перше, як сукупність здатностей, прихованих можливостей фахівця, розкриття яких надає йому можливість реалізуватися у професійній сфері; по-друге, як поліфункціональне поняття, яке характеризує закладені та набуті здібності особистості

(психологічні, фізіологічні, професійні, соціальні, управлінські), можливості виконання тих чи інших функцій при сприятливому розвитку здібностей, задатків, доведених їх до вмій та навичок [2].

Кадровий потенціал організації Германюк Н. В. [3] розглядає як об'єднання потенціалу виробничо-технологічного і функціонального персоналу і управлінців, співпраця яких дає ефект синергії.

Таким чином, кадровий потенціал організації варто розглядати, як сукупність його особистих фізичних, психологічних, інтелектуальних здібностей та можливість їх розвитку й прояву в процесі трудової діяльності, а також придбанні і спеціально підготовлені для тієї або іншої діяльності рівень кваліфікації, освіти, досвіду, коли доцільне їх використання. Тому для того, щоб кожне підприємство вдосконалювалось потрібно використовувати нові методи пов'язані з організацією кадрів та способів прояву нових якостей та здібностей працівників. Одним з таких методів виступає саме неформальна освіта.

У Рекомендаціях ЄС щодо визнання неформального навчання запропоноване наступне визначення: «Неформальне навчання – навчання, що відбувається у рамках планованої діяльності (щодо цілей навчання, тривалості навчання), причому існує певна форма підтримки при навчанні (наприклад, відносини «студент-викладач»)» [4].

Неформальну освіту, варто розглядати, як процес додаткового цілеспрямованого діалогічного навчання, виховання й розвитку молоді, організований поза межами змісту, форм і методів освітніх установ і державних інституцій. Участь молоді у системі неформальної освіти характеризується системою передумов, принципів і закономірностей, які у своїй сукупності дають можливість стверджувати про наявність лінійних кореляцій між результатами неформальної освіти та процесом формування громадянських цінностей. Неформальне навчання реалізується через заплановані з точки зору цілей і часу навчання заходи та програми, спрямовані на розвиток професійних навичок, підвищення рівня грамотності дорослих і забезпечення базової освіти. Зокрема, актуальними вважаються такі форми неформального навчання як: тренінги підвищення кваліфікації, структуроване онлайн-навчання, курси й програми громадських об'єднань, організовані для їх членів, цільових груп або суспільства загалом.

Основним і найбільш перспективним напрямом неформальної освіти є інформальна освіта. Інформальна освіта (самоосвіта) – це освіта, яка передбачає самоорганізоване здобуття особою певних компетентностей, зокрема під час повсякденної діяльності, пов'язаної з професійною, громадською або іншою діяльністю, родиною чи дозвіллям [5]. Мотивація для отримання інформальної освіти спонукає особистість до індивідуальної навчальної діяльності, що супроводжує буденне життя кожної людини, що відбувається в родині, серед друзів, на робочому місці, у громадських об'єднаннях. Тобто є важливим виділити достатні ознаки неформальної освіти з метою можливості її відокремлення від інших форм освіти.

Проаналізувавши досить велику кількість наукових праць можна виокремити обов'язкові характеристики, що визначають сутність та зміст неформальної освіти, ґрунтуються на методологічних підходах упровадження, слугують необхідними ознаками відокремлення неформальної освіти від інших форм освіти та мають такі специфічні ознаки:

- необхідність виведення процесу навчання поза межі освітнього інституційного простору, що сприяє соціальному включенню молоді до різних соціальних інститутів;
- педагогічний потенціал неформальної освіти для роботи з різними категоріями осіб;
- добровільність і партисипативність як рівна участь усіх учасників освітнього процесу;
- орієнтація на потреби учасників і спрямованість на подолання дефіциту певних компетентностей, нефіксованість часових меж для здобуття неформальної освіти, практико-орієнтованість;
- наявність сприятливого психологічного середовища для спілкування, навчання та взаємодії;
- залежність варіативних характеристик неформальної освіти від цілей, ціннісних орієнтацій і спрямованості учасників процесу неформальної освіти, що його організують, матеріальних, часових і людських ресурсів:
 - відносна незалежність цілей і змісту неформального навчання;
 - можливість упровадження індивідуальної форми навчання у підприємницькому секторі для отримання необхідних знань;
 - розвиток комунікативних та організаційних навичок, а також оволодіння рекламною діяльністю;
 - самокерованість вибору педагогів і лідерів, які організують навчальний процес;

– неструктурованість цілей навчання, часу, навчально-методичного забезпечення, науково-педагогічного супроводу;

– вибір і залучення наперед визначених цільових;

– відкритість груп неформальної освіти [6].

Звичайно крім суттєвих переваг існують і недоліки використання неформальної освіти для підвищення кадрового потенціалу підприємства. Серед яких:

– можливість поширення асоціальних ідей, організацій і впливів серед них учасників навчання;

– неконтрольованість інформаційних впливів, що відбуваються в середовищі неформальної освіти;

– відсутність системного характеру та узгодженості із загальними освітніми планами, змістом навчання і його цілями;

– невизнання сертифікатів неформальної освіти на рівні держави та її окремих органів і організацій;

– неможливість контролю рівня кваліфікації організаторів і виконавців системи неформальної підготовки.

Отже, застосовуючи механізм неформальної освіти у системі вдосконалення кадрового потенціалу на практиці можна реалізувати принцип суб'єкта діяльності, коли особистість, функціонуючи, «органічно вписується» в інші системи життєдіяльності підприємства, та в цілому – професійної діяльності, спілкування, пізнання, і є частиною особистісного розвитку всього кадрового потенціалу організації. Тому потрібно при аналізі діяльності будь-якого підприємства значну увагу приділяти саме моменту оцінки кадрових ресурсів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Адамчук В. В., Калетнік Г. М., Булгаков В. М. Стан та основні перспективи підготовки висококваліфікованих інженерних та наукових кадрів в галузі агроінженерії. Техніка, енергетика, транспорт АПК. 2019. № 1. С. 5-15.

2. Гончар С. В. Понятійно-категоріальний апарат дослідження механізмів державного регулювання кадрового потенціалу виконавчих органів територіальних громад. Державне управління: удосконалення та розвиток. 2017. № 9. С. 192-198.

3. Германюк Н. В. Особистість та авторитет керівника як важливий чинник ефективності управлінської діяльності. Економіка. Фінанси. Менеджмент: актуальні питання науки і практики. 2019. № 5. С. 61-70.

4. Рекомендація Ради ЄС від 20 грудня 2012 р. щодо визнання неформального та інформального навчання. URL: Режим доступу: <http://iprq.org.ua> (дата звернення 31.01.2023).

5. Благовестов М. О. Неформальна освіта в системі публічної служби в Україні. Теорія та практика державного управління. 2021. Вип. 4. С. 148-153.

6. Самодумська О. Л., Самойленко О. А. Неформальна освіта дорослих: досвід країн європейського союзу. Вісник Глухівського національного педагогічного університету імені Олександра Довженка. Сер.: Педагогічні науки. 2019. Вип. 1. С. 202-213.

Дончак Леся Григорівна, кандидат економічних наук, доцент кафедри економіки, обліку та оподаткування, Вінницький навчально-науковий інститут економіки ЗУНУ, Вінниця, e-mail: lesiaddonchak@gmail.com.

Шкварук Діна Григорівна, викладач кафедри фінансів, банківської справи та страхування, Вінницький навчально-науковий інститут економіки ЗУНУ, Вінниця, e-mail: schkvarukdina@gmail.com.

Donchak Lesia H. – PhD in Economics, Associate Professor of Economics, Accounting and Taxation, Vinnytsia Educational and Scientific Institute of Economics, Western Ukrainian National University, Vinnytsia, e-mail: lesiaddonchak@gmail.com.

Shkvaruk Dina H. – lecturer at the Department of Finance, Banking and Insurance, Vinnytsia Educational and Scientific Institute of Economics, Western Ukrainian National University, Vinnytsia, e-mail: schkvarukdina@gmail.com.