

УДК 349.2

**В.О. Процевський****ПІДВИЩЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО РІВНЯ  
ПРАЦІВНИКІВ – ВИМОГА СУЧАСНИХ  
УМОВ ПРАЦІ**

**Анотація.** У статті досліджуються актуальні теоретичні та практичні питання щодо підвищення професійного рівня працівників. Запропоновано шляхи організації підвищення професійної майстерності працівників з метою підвищення їх конкурентоспроможності на ринку праці.

**Ключові слова:** кваліфікація працівника, професійне навчання, професійна підготовка, конкурентоспроможність.

**Аннотация.** В статье исследуются актуальные теоретические и практические вопросы по повышению профессионального уровня работников. Предложены пути организации повышения профессионального мастерства работников в целях повышения их конкурентоспособности на рынке труда.

**Ключевые слова:** квалификация работника, профессиональное обучение, профессиональная подготовка, конкурентоспособность.

**Abstract.** This paper examines current theoretical and practical issues to improve the professional level of employees. The ways of improvement of professional skill of employees in order to increase their competitiveness in the labor market.

**Key words:** skills, training, training, competitiveness.

Кожній суспільно-економічній формації властивий свій спосіб виробництва та організації праці. Власне, вони відрізняються такими рисами:

- а) характером праці та формами залучення до неї;
- б) умовами праці та способами підтримки дисципліни праці;
- в) способом розподілу результатів праці та формами відтворення робочої сили.

Суттєвими складовими суспільної організації праці в Україні є характер праці (індивідуальний та спільний), здійснення якого забезпечується принципом свободи праці та способом розподілу результатів праці, що забезпечується державними соціальними стандартами. Саме спосіб поєднання здатності людини до праці із засобами виробництва детермінує характер організації та управління працею, а також розподіл та привласнення результатів праці.

Визначення реальної структури і змісту суспільної організації праці залежить від багатьох факторів. Але в контексті цього дослідження мене цікавлять такі фактори, як наявність особистих і суспільних інтересів та необхідність їх збалансування. Адже тільки в суспільній організації праці реально виявляється взаємодія форми зв'язку продуктивних сил із носієм здатності до праці. І тому ця форма зв'язку, яка виявляється у вигляді соціально-трудова відносин, є основою суспільної організації праці. У суспільно-трудова відносинах домінуючу роль відіграє праця, яка в переважній більшості випадків є найманою.

© Процевський В.О., 2014.

У контексті дослідження працю розглядаємо як складний багатогранний процес взаємодії людини з природою, з навколишнім світом; як основу життя людини, як усвідомлену, цілеспрямовану діяльність з виробництва матеріальних і духовних цінностей (благ). Призначення праці, мета цієї діяльності в минулому, теперішньому і майбутньому – це задоволення особистих потреб (а також і суспільства в цілому), які б забезпечували достатній життєвий рівень для себе, своєї сім'ї. Разом з цим працею людина підтримує і забезпечує відповідний досягненням суспільного прогресу фізіологічний і духовний рівень життя особистості [1, с. 50–52].

Саме таке значення праці, її природно обґрунтована характеристика як життєво необхідної істини в умовах держави знайшло законодавче закріплення в Основному Законі – Конституції України у вигляді конкретних прав і свобод людини. Тема подальшого дослідження потребує, зокрема, назвати такі ст.ст. Конституції України, як 3, 13, 21, 24, 28, 29, 32, 34, 36, 38, 39, 43, 46, 48, 50 [2].

Заслуговує на увагу думка відомого вченого Л.Д. Осєводіна, який вважає, що поки на землі існує людина, її ніколи не залишить думка про кращу організацію як особистого, так і суспільного життя. Людина – це лише клітинка того великого організму, який заведено називати суспільством. І серед безлічі факторів, що впливають на стан прав і свобод людини, є такий, який дозволяє розгадати глибинну природу прав і свобод людини у суспільстві – це співвідношення праці і власності [3, с. 3–11].

Саме тому безперечним, безсуперечним є той факт, що праця історично створює людину. Тепер людина своєю працею створює матеріальні і духовні цінності як для себе, так і для існування суспільства та держави. Коли врахувати, що праця може бути індивідуальною і колективною, то стає очевидним, що всі звершення людей є здобутком спільних колективних або індивідуальних зусиль. Але, на жаль, цікавою є й інша об'єктивна закономірність – привласнення результатів трудової діяльності людини: в умовах ринкової економіки вони були і залишаються приватними. Чим результативнішою, ефективнішою стає праця, тим більшим виявляється збагачування тих, хто володіє засобами виробництва, хто привласнює результати праці. Це фактичне співвідношення між працею і привласненням її результатів безпосередньо ініціює погляд на оцінку стану прав і свобод працюючих. Є праця, є капітал – їх співвідношення безпосередньо визначає рівень демократичних прав і свобод, а також соціально-правовий статус працівника і людини у суспільстві.

Важливою складовою суспільної організації праці є рівень кваліфікації працівників. Ні в кого не викликає сумніву та обставина, що якість роботи, ефективність виробництва, продуктивність праці безпосередньо залежать від кваліфікації працівників. Вирішення цього питання залежить від багатьох причин. Але головна полягає у ставленні суспільства та держави до людини, адже вона і тільки вона володіє унікальною природною якістю – працездатністю. І тому працездатна людина є основною рушійною виробничо-продуктивною силою людського суспільства. Засоби виробництва без працездатної людини залишаються мертвим капіталом. Більше

того, тільки людина здатна створювати та удосконалювати нові знаряддя виробництва тощо. І все це може зробити тільки людина, яка володіє відповідною кваліфікацією. Висока кваліфікація працівників сприяє не тільки продуктивній праці, а головне – подальшому удосконаленню засобів праці та технології виробництва. Сучасне виробництво, сучасні технології потребують формування якісно нової плеяди працівників, яка здатна використовувати не тільки удосконалені засоби виробництва, але й вирішувати творчі завдання. Основна риса сучасної економіки – заміщення простої праці знаннями, бо розвиток людини сьогодні стає головною умовою будь-якого господарського прогресу.

Підвищення рівня економічного розвитку в сучасних умовах залежить, насамперед, від якості людського капіталу, що визначається досягнутим рівнем знань, кваліфікації, вмінням працювати, здатністю забезпечувати інноваційний розвиток продуктивних сил. Якщо в індустріальному суспільстві ключовими факторами виробництва є праця та капітал, то у постіндустріальному такими факторами є знання та інтелектуальний капітал.

Отже, основними конкурентними перевагами суспільної організації праці є знання, якість і неперервне навчання персоналу, а також інтелектуальний капітал. В економіці, яка основана на знаннях, інтелектуальний капітал вважається головною конкурентною перевагою підприємства.

Інноваційний підхід до реформування системи професійного навчання персоналу на виробництві знаходить своє відображення у нових концептуальних засадах розвитку цієї системи, яка передбачає, по-перше, забезпечення потреб виробництва у висококваліфікованих кадрах, здатних працювати в умовах сучасної економіки, і, по-друге, приведення системи професійного навчання у відповідність з міжнародними стандартами.

Потребує зміни сам підхід до професійного навчання як до періодичного явища і ставлення до нього як до процесу, який практично не має чітко визначених термінів початку і закінчення, а проміжки між направленнями працівника безпосередньо на навчання заповнюються самоосвітою і заходами для підтримання власної кваліфікації [4, с. 74–79].

У сучасному економічному та соціальному житті суспільства відбуваються зміни, які потребують принципово нового концептуального підходу до розуміння розвитку персоналу на виробництві. Одним із основних чинників соціально-економічного розвитку має бути поява нових та розвиток уже діючих інноваційно-орієнтованих сучасних компаній, які мають стати системними інтеграторами матеріальних, фінансових, людських ресурсів. Накопичення знань у сучасній організації є невід'ємною частиною процесу виробництва у перспективі, а навчання виступає як нова форма процесу виробництва і створення вартості [5, с. 23].

Звідси стає очевидним, що визначальними чинниками продуктивності праці стає розмір інвестицій, здійснених працівником і роботодавцем у професійну підготовку, яка, в свою чергу, об'єктивно впливає на тривалість трудової кар'єри. Важливо також,

що така концепція виходить із індивідуалізації розмірів оплати праці: розміри трудових доходів працівника формуються меншою мірою під впливом загальної на ринку ціни праці аналогічної професійно-кваліфікаційної групи, а більшою – як результат індивідуального процесу інвестування і використання знань, здоров'я і навичок.

Тому можна стверджувати, що зв'язок між продуктивністю праці і розмірами заробітної плати має діалектичний характер.

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 пристосування з боку найманих працівників. Останні зменшують інвестиції в освіту і підвищення кваліфікації, знижують трудові зусилля. У свою чергу 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. 44–49].

Низька продуктивність праці обмежує можливість зростання заробітної плати. Тому проблема професійного розвитку, підвищення кваліфікації працівників має визначальний вплив на розвиток підприємства та впровадження інноваційних технологій. Мова іде про інтелектуалізацію суспільної праці, яка має проявитися в таких напрямках. По-перше, потреби економіки змінюють сутність праці, що впливає на принципи організації професійної освіти. По-друге, особливого значення набувають характеристики особистісних рис людини, зорієнтованих на розвиток ініціативи, творчого мислення та спеціальної підготовки. Утверджуються принципи трудової діяльності, основою яких є постійне оновлення знань і засвоєння нових спеціальностей. І, по-третє, в результаті інноваційної діяльності вагомими стають розвиток культури та естетичного виховання працівників.

В економічно розвинутих країнах новатори будь-яких професій користуються особливою повагою і суспільним визнанням. Високо цінуються також самобутність, особиста ініціатива в усіх сферах діяльності. Поняття «культура корпорації» стає важливою категорією свідомості ділових кіл сучасного ринкового бізнес-середовища [7, с. 113–126].

Досвід країн із соціально ефективною ринковою економікою свідчить про пряму залежність темпів удосконалення та розвитку виробництва, його конкурентоспроможності на світових ринках від рівня професійної підготовки кадрів. Швидке старіння знань, обумовлене високими темпами науково-технічного прогресу, вимагає постійного навчання персоналу, зокрема і всередині фірми. Це проявляється у підвищенні вимог до якості робочої сили, а також у збільшенні витрат на розвиток людських ресурсів з боку держави та приватного сектора.

У Європі більшість країн – членів ЄС повідомляють про пріоритетність розробки узгодженої політики навчання впродовж усього життя. Зазначений процес включає в себе зміцнення зв'язків між загальною освітою, професійним навчанням і вищою

освітою та активізує адаптацію освіти до вимог ринку праці з метою інтеграції усіх типів професійного навчання [8, с. 16].

У країнах ЄС поширена система так званих освітніх ваучерів – цільового виділення коштів на певну соціальну потребу людини, зокрема на освіту. У Нідерландах можливе формування індивідуальних рахунків на навчання працівників. Особи, які потребують підвищення кваліфікації, одержують можливість відкрити цільовий рахунок, на який нараховується субсидія. Рахунок поповнюється підприємством та працівником, кошти з нього можуть бути витрачені лише на підвищення кваліфікації.

Одним з поширених засобів участі держави у фінансуванні навчання на виробництві є проведення грантових конкурсів серед працівників, переможці яких отримують стипендії для підвищення кваліфікації (Австрія, Велика Британія, Нідерланди).

Таким чином, досвід розвинутих країн світу щодо розвитку і реформування системи професійного навчання працівників має для України виняткове значення: по-перше, як для безпосереднього вдосконалення системи навчання на виробництві, так і у зв'язку з входженням України в європейський освітній простір. По-друге, досвід розвинутих країн сприятиме підвищенню конкурентоспроможності вітчизняної системи професійної підготовки в Україні. Але вона буде більш ефективною в разі поєднання власного досвіду з кращими світовими розробками.

Ось чому всіляко вітаю прийняття Закону України «Про професійний розвиток працівників», у якому зазначені правові, організаційні та фінансові засади функціонування професійного розвитку працівників.

Мета державної політики у сфері професійного розвитку працівників сформульована в Законі України «Про професійний розвиток працівників» від 12.01.2012 р. № 4312-У1, – це підвищення їх конкурентоспроможності відповідно до суспільних потреб [9].

Закон визначив такі шляхи досягнення мети:

- 1) сприяння роботодавцю в ефективному використанні праці;
- 2) забезпечення досягнення належного професійного рівня працівниками, тобто держава бере на себе обов'язок шукати шляхи ефективного використання праці і забезпечення професійного рівня працівниками.

Новий Закон України «Про зайнятість населення» [10] нарешті передбачає шляхи організації підвищення професійної майстерності працівників з метою підвищення їх конкурентоспроможності. Зокрема, підвищення конкурентоспроможності працівників на ринку праці відповідно до вимог сучасного виробництва та сфери послуг здійснюється шляхом забезпечення ефективного функціонування та розвитку системи професійного навчання працівників, сприяння у проведенні їх професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації на підприємствах, в установах та організаціях незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання.

З цією метою роботодавець у порядку, передбаченому законодавством, колективним договором і угодами, періодично організовує для працівників професійне

навчання, перепідготовку та підвищення кваліфікації. Під професійним навчанням розуміється набуття та удосконалення професійних знань, умінь та навичок особою відповідно до її покликання і здібностей, що забезпечує відповідний рівень професійної кваліфікації, для професійної діяльності та конкурентоспроможності на ринку праці.

Звідси, система професійного навчання охоплює:

а) осіб, які проходять первинну професійну підготовку в навчальних закладах та інших установах, що здійснюють або забезпечують підготовку кваліфікованих робітників і фахівців;

б) працівників, які проходять первинну професійну підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації впродовж трудової діяльності;

в) безробітних, які шукають роботу і потребують первинної професійної підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації.

Новий Закон України «Про зайнятість населення» надає роботодавцю право укладати з працівниками або іншими особами, які не перебувають з ним у трудових відносинах, за їх згодою договори про направлення їх до навчальних закладів для професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації.

Зазначеним договором на працівника або іншу особу, яка направляється на навчання, може бути покладено обов'язок відпрацювати на посаді відповідно до отриманої кваліфікації в такого роботодавця після закінчення навчання протягом погодженого сторонами строку, який повинен бути порівнянний з обов'язками, що взяв на себе роботодавець щодо оплати та строку навчання, але не більше ніж три роки.

Новий Закон України «Про зайнятість населення» особливо передбачає професійне навчання зареєстрованих безробітних, яке включає професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації. Професійне навчання безробітних спрямоване на здобуття та удосконалення професійних знань, умінь та навичок, підвищення конкурентоспроможності на ринку праці, що здійснюються за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття.

Порядок професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації зареєстрованих безробітних затверджується центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, разом з центральним органом виконавчої влади у сфері освіти і науки, молоді та спорту та за погодженням з репрезентативними всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців відповідно до законодавства про соціальний діалог.

Професійне навчання зареєстрованих безробітних організовується територіальними органами центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, на замовлення роботодавця або для самозайнятості, провадження підприємницької діяльності з урахуванням побажань безробітних і здійснюється у професійно-технічних та вищих навчальних закладах, на підприємствах, в установах та організаціях незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання.

Для підвищення конкурентоспроможності безробітних на ринку праці, сприяння їх самозайнятості територіальні органи центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, організують професійне навчання за укрупненими (інтегрованими) робітничими професіями та іншими професіями, що користуються попитом на ринку праці.

Порядок відбору навчальних закладів для організації професійного навчання зареєстрованих безробітних та їх проживання в період навчання за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття затверджується центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції.

Організація професійного навчання безробітних здійснюється територіальним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, на договірних засадах з безробітними, роботодавцями, навчальними закладами в установленому порядку.

Роботодавці – замовники кадрів беруть участь у визначенні змісту навчання, кваліфікаційній атестації безробітних, надають робочі місця для їх виробничого навчання, виробничої практики або стажування.

За безробітним, який проходить професійне навчання за направленням територіальних органів виконавчої влади, зберігається виплата допомоги по безробіттю у розмірах і в строки, що встановлені відповідно до законодавства.

Характерним є положення Закону, згідно з яким розширюються можливості для підвищення конкурентоспроможності громадян віком старше 45 років. А саме, особи віком старше 45 років, страховий стаж яких становить не менше 15 років, мають право до досягнення пенсійного віку на одноразове отримання ваучера для підтримання їх конкурентоспроможності шляхом перепідготовки, спеціалізації, підвищення кваліфікації за професіями та спеціальностями для пріоритетних видів економічної діяльності. Вибір професії (спеціальності) із затвердженого переліку, форми та місця навчання здійснюється особою.

Вартість ваучера встановлюється в межах вартості навчання, але не може перевищувати десятикратний розмір прожиткового мінімуму для працездатних осіб, встановленого законом. Оплата ваучера здійснюється за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття виходячи з його фінансових можливостей. Порядок видачі ваучерів та перелік професій, спеціальностей та напрямів підвищення кваліфікації, для навчання за якими може бути виданий ваучер, затверджуються Кабінетом Міністрів України.

Таким чином, спостерігається прагнення держави за рахунок бюджету і роботодавців підвищувати кваліфікаційний рівень працівників з метою підняття їх конкурентоспроможності у сфері продуктивності праці, оскільки інтелектуальний людський капітал є ключовим ресурсом розвитку економіки.

### **Література**

1. Маркс К. Сочинения / К. Маркс, Ф. Энгельс. – М. : Госполитиздат, 1961. – Т. 23. – С. 50–52;
2. Конституція України від 28 червня 1996 р. / Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1996, № 30, ст. 141;
3. Воеводин Л.Д. Права человека, труд, собственность и государство / Л.Д. Воеводин // Вестн. Моск. ун-та. сер. Право. – 1995. – № 4. – С. 3–11;
4. Олейникова О.Н. Обучение в течение всей жизни и профессиональное образование / О.Н. Олейникова, А.А. Муравьева, Н.М. Аксенова. – М. : Центр изучения проблем профессионального образования, 2009;
5. Колот А. Теоретичні і прикладні аспекти підвищення доходів працюючих як передумови збереження та розвитку людського капіталу / А. Колот, С. Григорович // Україна: аспекти праці. – 2005. – № 8. – С. 23;
6. Хромов М. Європейський досвід удосконалення розвитку людського капіталу на базі управління освітою і професійною підготовкою персоналу / М. Хромов // Україна: аспекти праці. – 2010. – № 8. – С. 44–49;
7. Бушмарин И. Трудовые ресурсы в экономике России и Запада / И. Бушмарин. – М. : Мысль, 1998;
8. Савченко Г.О. Мотиви і стимули до праці та їх роль у підвищенні ефективності банків / Г.О. Савченко, Т.П. Збрицька, О.О. Макарчев та ін. // Вісник Донецького національного університету. Сер. В. Економіка і право. – 2009. – Т. 2. – С. 16;
9. Закон України «Про професійний розвиток працівників» від 12.01.2012 р. / Офіційний вісник України. – 2012. – № 11. – Ст. 395;
10. Закон України «Про зайнятість населення» від 5 липня 2012 р., / Офіційний вісник України, 2012 р., №63, ст. 2565.