



УДК 331.586:658.512.62

А. А. Орлова,  
асистент кафедри економіки та організації виробництва,  
Кіровоградський національний технічний університет, м. Кіровоград

## СТИМУЛЮВАННЯ РОЗВИТКУ СИСТЕМИ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ РОБІТНИЧИХ КАДРІВ В УКРАЇНІ

Стаття присвячена стимулюванню розвитку системи професійного навчання робітничих кадрів. У статті розглянуто сучасну ситуацію, що склалася у сфері професійного навчання, виокремлено проблеми її розвитку, надано пропозиції щодо вдосконалення важелів стимулювання.

**Ключові слова:** професійне навчання, робітничі кадри, роботодавці, шляхи стимулювання.

This article is devoted to the stimulation of workers' training. In the article the current situation in the field of vocational training is reviewed, the problems of its development are singled out, the suggestions for improvement of stimulation levers are provided.

**Keywords:** vocational training, workers, employers, ways of stimulation.

**Постановка проблеми.** У сучасних умовах зростання вагомості нових знань, новітніх досягнень науки і техніки, технологічного розвитку галузей економіки особливого значення набуває підготовка висококваліфікованих робітників. Перспективи піднесення конкурентоспроможності національної економіки стають все більш залежними від спроможності держави створити ефективну систему професійного навчання.

В той час, як у світі швидко зростають та ускладнюються вимоги до знань, професійних компетенцій, багатофункціональних вмій, в українській системі професійного навчання загострюються протиріччя. Існуюча система професійного навчання за якісними та кількісними показниками не задовольняє не лише перспективним, а й сучасним потребам національної економіки. Така ситуація унеможливує здійснення підготовки конкурентоспроможних кваліфікованих робітничих кадрів. Становище ускладнюється відсутністю стимулів для робітників та роботодавців, які мали б стати поштовхом для оновлення та якісного розвитку системи професійного навчання, приведення її у відповідність з потребами національної економіки. В цьому сенсі важливе поєднання зростаючої ролі держави в цих питаннях, активізації діяльності освітніх закладів різних форм власності та безпосередньої участі в цих процесах роботодавців, які повинні виступати як замовниками, споживачами послуг системи професійного навчання та підвищення кваліфікації кадрів, так і організаторами таких послуг на виробництві.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Різні аспекти проблеми стимулювання професійного навчання робітничих кадрів, шляхи вдосконалення системи професійного навчання розглядали у своїх роботах Богацька Н., Дрозач М., Кір'ян Т., Коропець П., Куценко В., Мельник С., Петрова Т., Семікіна М. Проте, зазначена проблема на даний час є невирішеною і потребує подальших наукових досліджень.

**Постановка завдання.** Метою статті є визначення проблем, що склалися у системі стимулювання професійного навчання та надання рекомендацій щодо вдосконалення шляхів стимулювання, зокрема вдосконалення стимулюючого впливу держави на розвиток системи професійного навчання.

**Вклад основного матеріалу дослідження.** Стимулювання професійного навчання робітничих кадрів передбачає розробку заходів, спрямованих на посилення мотивації як роботодавців стосовно професійного розвитку працівників, так і мотивацію робітників до підвищення рівня кваліфікації.

Найбільш ефективним напрямом підвищення ефективності професійного навчання у контексті завдань модернізації економіки України виступає розвиток системи партнерства у відносинах між замовниками, виконавцями послуг і їх посередниками, знаходження прийнятної для усіх сторін варіанту відносин, заснованих на принципах рівноправності і справедливості. Залежно від ступеню державної участі у системі професійної освіти і навчання, з одного боку, та потреб соціальних партнерів і їх здібностей щодо об'єднання зусиль, з іншого боку, вирізняють три основні моделі взаємовідносин суб'єктів ринку освітніх послуг (рис. 1).

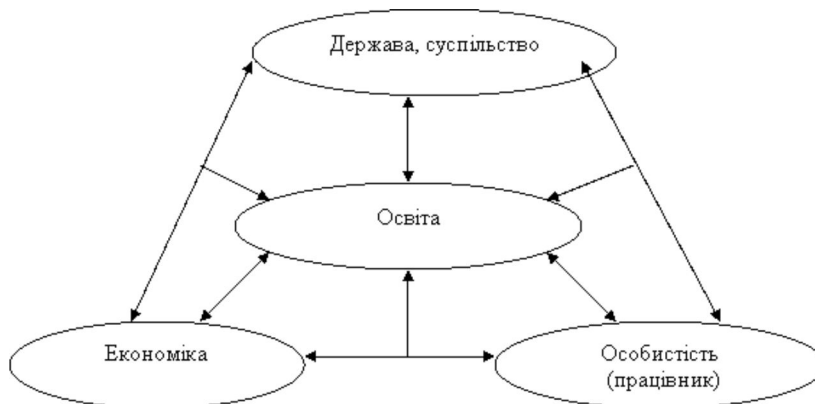


Рис. 1. Взаємовідносини суб'єктів ринку освітніх послуг

\*Розроблено автором

Зосередимо увагу на особливостях участі держави у таких моделях взаємовідносин суб'єктів ринку освітніх послуг.

1) Недостатньо активна роль держави. Напрями професійного навчання визначаються, в основному, на місцевому рівні, тоді як пріоритетну роль відіграють роботодавці, які визначають не тільки потребу тих або інших видів економічної діяльності у робочій силі, але й характер професійних вимог до працівників. Ця модель характеризує превалювання тенденції до децентралізації державного управління, яка передбачає передачу повноважень у сфері організації освіти місцевим органам і підприємствам. В даному випадку держава не приймає участь у формальному регулюванні професійного навчання за допомогою ухвалення законодавчих актів, а добровільна участь підприємств базується на використанні елементів ринкового саморегулювання.

Стимулювання процесу професійного розвитку кадрів відбувається на основі надання пільг окремим підприємствам щодо сплати податків відповідно до обсягів проведеного навчання; створення індивідуальних навчальних рахунків тощо. Відповідно, у сферу дії соціального діалогу у даній сфері включені переважно місцеві органи влади, організації, що надають освітні послуги, об'єднання роботодавців (при недостатньо активній участі профспілок).

2) Держава планує основні процеси у сфері підготовки кадрів та управління ними. Однак у рамках даної моделі спостерігається посилення ролі (як формальної, так і неформальної) інших соціальних партнерів у реалізації державної політики у сфері професійної освіти. При виникненні нових потреб у сфері професійного навчання або перенавчання працівників соціальні партнери, спільно з урядом, приймають участь у плануванні, реалізації, контролі, та фінансуванні відповідних навчальних закладів. Питання внутрішньофірмового професійного навчання і навчання на робочому місці вирішуються профспілками і роботодавцями у рамках колективних договорів.

3) Держава окреслює загальні рамки діяльності приватних компаній і організацій у сфері професійної освіти і навчання. Реалізація дуальної системи професійного навчання, закріпленої на державному рівні, ґрунтується на груповому обговоренні його змісту та підсумкової атестації. Некооперативна модель передбачає розподіл ролей між державою, компаніями і профспілками, за умов найбільшої активності асоціації роботодавців і профспілок. Держава лише підтверджує законність рішеннями, прийнятими на основі їх домовленостей. У цьому випадку, співробітництво навчальних закладів та роботодавців базується, перш за все, на проведенні ефективної системи професійного орієнтування молоді.

Вибір Україною моделі взаємовідносин суб'єктів ринку освітніх послуг залежить від обраної стратегії економічного розвитку, усвідомлення важливості проблеми професійного навчання та зростання робітничих кадрів.

З метою сприяння підвищенню ефективності професійного навчання Кабінетом Міністрів України було прийнято розпорядження „Про сприяння підприємствам в організації професійного навчання кадрів на виробництві” № 13-р від 24 січня 2001 р. [7]. Згідно розпорядженню, для розвитку системи навчання кадрів на виробництві необхідно було розробити і затвердити в установленому порядку необхідні нормативно-правові, інструктивні та методичні матеріали з питань професійного навчання кадрів на виробництві.

Також передбачалося впровадження в навчальний процес гнучких модульних технологій підготовки кадрів на виробництві; розроблення і видання навчальних програм та методичної документації з питань професійного навчання кадрів на виробництві; розроблення механізму стимулювання персоналу підприємств з метою посилення їх заінтересованості в безперервному удосконаленні своїх знань та вмінь.

Водночас результативність запропонованих нормативно-правових змін до організації навчання на виробництві залишалася недостатньо високою, про що свідчить прийняття 12 січня 2012 року Закону України „Про професійний розвиток працівників” № 4312-VI [1], що визначає правові, організаційні та фінансові засади функціонування системи професійного розвитку працівників. Згідно цьому Закону, метою державної політики у сфері професійного розвитку працівників є підвищення їх конкурентоспроможності відповідно до суспільних потреб шляхом сприяння роботодавцю в ефективному використанні праці та забезпеченні досягнення належного професійного рівня працівниками.

Основними напрямками діяльності роботодавців у сфері професійного розвитку працівників, відповідно до прийнятого Закону, виступають:

- розробка поточних і перспективних планів професійного навчання працівників, а також робочих навчальних планів;
- організація професійного навчання працівників;
- стимулювання професійного зростання працівників;
- забезпечення підвищення кваліфікації працівників безпосередньо у роботодавця або в навчальних закладах, як правило, не рідше ніж один раз на п'ять років;
- здійснення аналізу результатів атестації та реалізації заходів щодо підвищення професійного рівня працівників.

Однак з урахуванням міжнародного досвіду та специфіки розвитку вітчизняного ринку праці, слід відзначити недостатню увагу з боку прийнятого Закону до проблем стимулювання роботодавців до підвищення кваліфікації робітничих кадрів. Навіть з урахуванням визначення як мети державної політики у сфері професійного розвитку працівників (стаття 2 Закону) підвищення їх конкурентоспроможності (відповідно до суспільних потреб), що може бути забезпечено за рахунок сприяння роботодавцю в ефективному використанні праці та досягнення належного професійного рівня працівниками, дотепер відсутнє визначення конкретних механізмів цього стимулювання.

Слід зазначити, що у статті 4 прийнятого Закону також недостатньо чітко зазначено механізми визначення періодичності атестації працівників, етапи аналізу їх результатів та розроблення комплексних заходів підвищення професійного рівня працівників. Можливості професійного зростання робітничих кадрів суттєво обмежуються законодавчим закріпленням умов підвищення кваліфікації працівників безпосередньо у роботодавця або в навчальних закладах не рідше ніж один раз на п'ять років.

З метою забезпечення дієвих стимулів участі об'єднань роботодавців у процесі професійної підготовки необхідно поліпшення фінансового забезпечення професійного навчання робітничих кадрів з метою посилення економічної мотивації роботодавців до професійного зростання робітників.

Податковим кодексом передбачається, що у випадку, коли працівник припиняє трудові відносини з роботодавцем протягом періоду навчання або до закінчення третього календарного року від року, в якому закінчується таке навчання, сума, сплачена як компенсація вартості навчання, прирівнюється до додаткового блага, наданого такому працівнику протягом року, на який припадає таке припинення трудових відносин, та підлягає оподаткуванню у загальному порядку [4].

Також слід зазначити, що при визначенні об'єкта оподаткування враховуються такі витрати подвійного призначення як витрати платника податку на професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації працівників робітничих професій, а також витрати у разі, якщо законодавством передбачено обов'язковість періодичної перепідготовки або підвищення кваліфікації.

Врахування цих змін передбачає необхідність включення витрат на навчання та/або професійну підготовку, перепідготовку або підвищення кваліфікації у вітчизняних або закордонних навчальних закладах, якщо наявність сертифіката про освіту в таких закладах є обов'язковою для виконання певних умов ведення господарської діяльності. Також це стосується вищих та професійно-технічних навчальних закладів фізичних осіб (незалежно від того, чи перебувають такі особи в трудових відносинах з платником податку), які уклали з ним письмовий договір (контракт) про взяті ними зобов'язання відпрацювати у платника податку після закінчення вищого та/або професійно-технічного навчального закладу і отримання спеціальності (кваліфікації) не менше трьох років.

Суттєві зміни передбачаються у частині витрат на організацію навчально-виробничої практики за профілем основної діяльності платника податку або в структурних підрозділах, що забезпечують його господарську діяльність, осіб, які навчаються у вищих та професійно-технічних навчальних закладах.

Згідно до змін до „Порядку надання робочих місць для проходження учнями, слухачами професійно-технічних навчальних закладів виробничого навчання та виробничої практики”, прийнятих Постановою Кабінету Міністрів України № 770 від 27.08.2010 р. [5], було визначено можливість отримання податкових та інших пільг (згідно із законодавством) підприємствами, що надають робочі місця або навчально-виробничі ділянки для проходження учнями, слухачами професійно-технічних навчальних закладів виробничого навчання та виробничої практики і несуть відповідні витрати. Разом з тим, цими змінами зазначається, що оплата праці учнів, слухачів за фактично виконаний обсяг робіт здійснюватиметься відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки). Водночас зазначення обов'язків та відповідальності для роботодавців не гарантувало надання їм прав і гарантій щодо визначення кількості і якості підготовки робітничих кадрів за їх замовленням, а також забезпечення можливостей контролю за ефективністю використання фінансових і матеріальних ресурсів.

Дотепер відсутні дієві стимули для роботодавців до налагодження координаційних зв'язків з навчальними закладами, організації виробничого стажування студентів, розроблення механізмів передачі на баланс професійно-технічних навчальних закладів технологічного устаткування. Разом з тим, слід враховувати, що для роботодавців (як основних провайдерів навчання) забезпечення можливостей підвищення кваліфікації робітників, посилення інноваційного змісту освітніх програм сприятиме підвищенню конкурентоспроможності виробництва. Водночас дієвим напрямом підвищення ефективності професійного навчання є створення умов для стажування викладачів навчальних закладів на підприємствах, участі підприємств у поліпшенні навчально-матеріальної бази цих закладів.

Посилення мотивації роботодавців до професійного навчання робітничих кадрів може бути забезпечено створенням Фонду професійного навчання, фінансування якого відбуватиметься за рахунок відрахувань 0,1% внесків із заробітної плати працівників та 0,5% внесків з фондів роботодавців. Управління цим Фондом здійснюватиметься соціальними партнерами на паритетних засадах. До функцій Фонду професійного навчання належатиме надання безвідсоткових кредитів на організацію професійного навчання працівників тих підприємств, які сплачують внески у цей фонд.

Застосування системи пільг і бонусів може стимулювати роботодавців до професійного розвитку робітничих кадрів. Водночас слід зазначити, що навчання персоналу на власній матеріально-технічній базі забезпечуватиме підприємству право на отримання щорічної субсидії на розвиток персоналу.

Підготовка кадрів безпосередньо на виробництві, на існуючій матеріально-технічній базі та за участю кваліфікованих майстрів-наставників виробничників залишається ресурсом вирішення кадрових проблем підприємства. Однак отримання сертифікату по закінченню курсу навчання, що дозволяє робітнику працювати за фахом лише на цьому підприємстві, суттєво обмежує можливості працевлаштування на інших підприємствах. Це підтверджує можливість застосування зарубіжного досвіду „сертифікації знань”, який передбачає можливість видачі працівникам сертифікат після проходження професійного навчання працівників безпосередньо на виробництві. Цей сертифікат підтверджується у ході атестації Незалежної кваліфікаційної комісії, та передбачає видачу сертифікату державного зразку, що

визнається іншими підприємствами.

Посилення мотивації роботодавців до професійного навчання робітничих кадрів передбачає активізацію розвитку соціального діалогу на макро, мезо- та мікрорівнях. Залучення соціальних партнерів до організації та здійснення контролю за якістю професійного навчання може бути забезпечено на основі:

- включення умов організації та проходження навчання до колективного договору на національному, галузевому рівнях і на рівні підприємств;
- забезпечення участі в процедурі оцінювання та сертифікації знань, отриманих у ході навчального процесу;
- надання оплачуваної відпустки для підготовки та підвищення кваліфікації робітничих кадрів.

З іншого боку, необхідно мотивувати робітників до професійного розвитку. Це передбачає збільшення ролі інноваційної складової економічного розвитку, впровадження новітніх інформаційних технологій у виробничий процес, що обумовлює підвищення рівня вимог до освітніх і професійно-кваліфікаційних параметрів робочої сили.

Стимулювання робітників до підвищення рівня кваліфікації, професійного зростання з боку держави можливе за умов відтворення стимулюючої ролі заробітної плати, посилення її кореляційного зв'язку існуючим рівнем освіти. Також важливим є сприяння удосконаленню процедури надання пільгових безвідсоткових кредитів для отримання освіти (з метою забезпечення соціальних ліфтів для сімей з невисокими рівнями доходів), а також отримання грантів, що не потребують повернення – для соціально вразливих верств населення.

Стимулювання професійного навчання робітничих кадрів з боку держави можливе на основі удосконалення існуючого порядку формування державного замовлення з підготовки робітничих кадрів, яке відзначається недостатньо ефективним використанням бюджетних коштів. Пріоритетом під час розміщення державного замовлення має бути не фактичне утримання закладів освіти державного та галузевого підпорядкування, а узгодженість структури і обсягів підготовки кадрів зі стратегією соціально-економічного розвитку держави, регіональними та галузевими програмами розвитку.

У ході реалізації державного замовлення на підготовку кадрів мінімізувати існуючі проблеми дозволить застосування окремих елементів програмно-цілового методу. У бюджетному процесі програмно-ціловий метод може розглядатися як система планування та управління бюджетними коштами у середньостроковій перспективі, спрямована на розробку та реалізацію зорієнтованих на кінцевий результат бюджетних програм. На відміну від постатейного бюджету, програмно-ціловий метод передбачає визначення мети, якої необхідно досягти у результаті використання бюджетних коштів, і забезпечує інформацію про якість надання послуг та отриманий соціальний ефект [6].

Крім того, вважаємо, що перспективи зменшення або збільшення державного замовлення мають обов'язково враховувати якість професійного навчання, яка повинна оцінюватися показниками працевлаштування випускників після закінчення навчання, закріплення на робочому місці, кар'єрного зростання. Необхідно регулярно здійснювати моніторинг працевлаштування випускників, їх закріплення на підприємствах і професійно-кваліфікаційного просування, у рамках якого доцільно здійснювати оцінку їх конкурентоспроможності на ринку праці, оцінювати ефективність роботи кожного навчального закладу.

**Висновки.** Таким чином, серед найбільш важливих напрямів стимулювання професійного навчання робітничих кадрів в Україні було виокремлено:

- удосконалення фінансового забезпечення професійного навчання;
- посилення мотивації роботодавців до професійного навчання робітничих кадрів, та працівників до професійного розвитку;
- удосконалення існуючого порядку формування державного замовлення з підготовки робітничих кадрів.

Введення в дію запропонованих шляхів стимулювання забезпечить підвищення ефективності професійного навчання робітничих кадрів, що сприятиме соціально-економічному розвитку національної економіки.

#### Список використаних джерел

1. Закон України „Про професійний розвиток працівників” № 4312-VI від 12 січня 2012 року [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/4312-17> — Останній доступ : 2012.
2. Мельник С., Коропець П. Мотивація до працевлаштування випускників професійно-технічних навчальних закладів / С. Мельник, П. Коропець// Україна : аспекти праці. — 2000. — № 4. — С. 15-19.
3. Петрова Т. Професійний розвиток працівників: проблеми стимулювання персоналу та заінтересованості роботодавців / Т. Петрова // Україна : аспекти праці. — 2010. — № 2. — С. 26—34.
4. Податковий кодекс України № 2755-VI від 2 грудня 2010 року [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=2755-17>. — Останній доступ : 2010. — Назва з екрану.
5. „Порядок надання робочих місць для проходження учнями, слухачами професійно-технічних навчальних закладів виробничого навчання та виробничої практики” № 770 від 27.08.2010 р.
6. Посібник для органів місцевого самоврядування / Проект „Реформа місцевих бюджетів в Україні”, RTI International. — К. : 2005. — 56 с. — С. 21
7. Розпорядження „Про сприяння підприємствам в організації професійного навчання кадрів на виробництві” № 13-р від 24 січня 2001 р.
8. Семикіна М. В. Удосконалення підготовки професійних кадрів промисловості на засадах соціального партнерства / М. В. Семикіна // Проблема ефективного використання та професійно-технічної підготовки кадрів промислового сектору економіки України: міжнар. наук.-практ. конф., м. Київ, 28-29 листопада 2007 р. : у двох томах. — К. : РВПС України НАН України, 2008. — С. 299—309.

Стаття надійшла до редакції 22.11.2012 р.



ТОВ "ДКС Центр"