

А. Є. Матушко,  
аспірант кафедри фінансів, обліку і аудиту,  
Чорноморський державний університет імені Петра Могили, м. Миколаїв

# ДЕРЖАВНІ МЕХАНІЗМИ СТИМУЛЮВАННЯ РОБОТОДАВЦІВ ДО ІНВЕСТИЦІЙ У НАВЧАННЯ ПЕРСОНАЛУ

A. E. Matushko,  
postgraduate student department of finances, accounting and audit Petro Mogyla Black Sea state university, Mykolaiv

## STATE MECHANISMS FOR EMPLOYERS MOTIVATION TO INVESTMENTS IN PERSONNEL TRAINING

**У статті визначено шляхи підвищення зацікавленості роботодавців щодо професійного навчання персоналу та ролі оцінювання ефективності витрат на програми навчання як передумови створення дієвих механізмів державного стимулювання. Проаналізовано зарубіжний досвід з питань впровадження механізмів стимулювання роботодавців до підвищення професійного рівня персоналу.**

**The article describes the ways of increasing the employers' interest in personnel professional training, the role of estimation of personnel training efficiency, as the basis for creating effective mechanisms for state motivation. The article analyses the foreign experience in state mechanisms of employers' motivation for personnel professional training.**

*Ключові слова: професійне навчання персоналу, державні механізми стимулювання роботодавців, оцінка ефективності витрат на навчання персоналу.*

*Key words: personnel professional training, state mechanisms of employers motivation, estimation of an efficiency of personnel training expenses.*

## ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ У ЗАГАЛЬНОМУ ВИГЛЯДІ

Українська модель розвитку людського капіталу не відповідає потребам ринкової економіки і демократичного суспільства. Вона не забезпечує необхідних кількісних та якісних характеристик професійного розвитку трудових ресурсів. Наразі в країні спостерігається тенденція до депопуляції, старіння, посилення бідності населення, міграції кваліфікованої робочої сили за кордон, деформації у сфері зайнятості, маргіналізації підготовлених фахівців тощо. На більшості підприємств, установ, організацій має місце погіршення умов праці, послаблення стимулів до професійного навчання. Закріпленню цих негативних явищ сприяють застарілі форми організації праці та менеджменту, технології виробництва й технічне оснащення, недостатня адаптованість до ринкових умов [1].

Розвиток персоналу як базового елемента формування економічно розвиненого суспільства передбачає забезпечення якісної професійної підготовки кадрів та модернізацію кадрової політики. Нинішня система підготовки та перепідготовки кадрів в Україні за 20 років незалежності зазнала численних, переважно формальних та безсистемних трансформацій, пов'язаних з механічним прищепленням західних стандартів без урахування вітчизняної специфіки. Це призвело, не лише до майже повного руйнування системи підготовки та перепідготовки персоналу промислових підприємств, а й не дозволило задовольнити потребу у посиленні мотивації до реалізації завдань професійного навчання на підприємстві [2].

## ОГЛЯД ЛІТЕРАТУРИ

Особливе значення освіти як детермінанта соціально-економічного розвитку розглядається в працях

вітчизняних науковців, зокрема Д. Богині, О. Грішнової, Б. Данилишина, В. Куценко, Л. Семів, С. Вовканича, Захарової О.В. Увага зосереджується на проблемах формування людського капіталу, його примноження та відтворення шляхом професійної та вищої освіти, перенавчання та підвищення кваліфікації. Витрати на формування людського капіталу визначаються як інвестування в економічний розвиток, оскільки мають довгостроковий стратегічний характер і закладають основи економічного зростання через людський розвиток [3].

У публікаціях вітчизняних вчених окреме місце займає проблема стимулювання державою зацікавленості роботодавців у підвищенні професійної майстерності працівників та вивченні закордонного досвіду. Зокрема, Сердюк В.Р. розглядає сучасні підходи до професійної підготовки економічно активного населення як складової інноваційного розвитку економіки України в цілому [4].

Проблеми стимулювання персоналу до професійного розвитку та заінтересованості роботодавців досліджувала Петрова Т. [5]. Завдання фінансово-економічного забезпечення професійного навчання аналізуються в дослідженні Кір'ян Т. [6].

Павловська О.В. виокремлює фінансовий менеджмент трудових ресурсів [7]. Зарубіжний досвід розвитку навчання кадрів на виробництві досліджує Дрозач М. [8], Олейнікова О. [9], Анисимов П. [10]. Увага зосереджується на фінансуванні професійного навчання за кордоном. Іванова Н. висвітлює досвід організації професійної освіти та навчання в європейських країнах [11]. Ільч Л.М. присвятив своє дослідження державному регулюванню професійної підготовки кадрів, світовому досвіду взаємодії ринку праці та освіти [12]. Левченко О. аналізує основні проблеми та напрями трансформації в контексті міжнародного досвіду сучасної безперервної професійної освіти та підготовки кадрів в Україні [13]. Шмидт В.Р. досліджує організацію навчання на виробництві в розвинених країнах Заходу [14]. Подра О.П. визначає системи професійної підготовки кадрів у розвинутих країнах світу, сучасні тенденції розвитку професійної освіти в Україні. Ним запропоновані методи стимулювання та заохочення до відтворення та нагромадження специфічного людського капіталу [15].

## **ФОРМУЛЮВАННЯ РАНІШЕ НЕ ВИРІШЕНОЇ ЧАСТИНИ ЗАГАЛЬНОЇ ПРОБЛЕМИ**

У публікаціях вітчизняних вчених розглянуто багато питань відносно професійного розвитку на виробництві, але ж залишилося поза увагою проблема підвищення ролі держави щодо стимулювання працедавців до професійного навчання працівників, а отже здійснення інвестицій у розвиток персоналу.

Це має особливе значення для економічного розвитку України. Однією з перешкод на шляху становлення належного рівня професійної підготовки є відсутність дієвих механізмів державного стимулювання роботодавців до інвестицій у навчання персоналу підприємства [3].

## **МЕТА СТАТТІ**

Метою статті є встановлення державних механізмів стимулювання роботодавців до інвестицій у навчання персоналу та визначення ролі оцінювання впливу професійного навчання на господарчу діяльність підприємств як передумови створення дієвих механізмів державного стимулювання.

## **ОСНОВНИЙ ТЕКСТ ДОСЛІДЖЕННЯ**

Входження України до світового економічного простору не тільки відкрило нові горизонти та можливості для українських підприємств, але змусило працювати в умовах жорсткої конкуренції фактично не знайомої вітчизняній промисловості.

Швидкі зміни у зовнішньому і внутрішньому середовищі вимагають відповідної підготовки персоналу, що має високий адаптаційний рівень до роботи в нових умовах.

Таким чином необхідні якісні зміни в організації професійного навчання персоналу вітчизняних підприємств. За радянських часів в Україні професійне навчання впроваджувалося в жорстких умовах закритої системи, і функціонувало як частина державного механізму в інтересах самої держави та суспільної формації. Сучасна обмеженість та недостатня ефективність систем управління професійною підготовкою персоналу підприємства стає все більш очевидною та ускладнює вирішення поставлених сучасним життям задач.

Досягнення довгострокових та короткострокових цілей, необхідність підвищення конкурентоспроможності та проведення організаційних змін потребують високого рівня професійної підготовки персоналу підприємства та чітко спланованої стратегії щодо підвищення професійної рівня працівників. Навчання не повинне обмежуватися лише отриманням робітниками тих чи інших знань та розвитком у них певних умінь. Основне покликання професійної підготовки — це покращення фінансового стану підприємства, приріст доходу підприємства.

Результати професійної підготовки працівників, отримані під час практичної реалізації, повинні знайти відображення у фінансово-економічних показниках діяльності. На жаль, сьогодні на підприємствах не приділяється достатньо уваги прогнозуванню та оцінюванню ефективності програм навчання персоналу. Відповідне ставлення викликане не відсутністю потреби оцінювати вплив професійного навчання на господарську діяльність підприємства, а скоріше недоліками державного регулювання та методів й інструментів вирішення цієї задачі. Для визначення рівня зацікавленості роботодавців щодо професійного навчання працівників розглянемо динаміку витрат вітчизняних підприємств на такі цілі та спробуємо відповісти на питання, що саме спричиняє відповідний рівень зацікавленості роботодавців до професійної підготовки персоналу.

Стан зацікавленості роботодавців щодо професійного навчання працівників в Україні.

В Україні фінансування професійного навчання повністю перекладено на роботодавця. За даними вибіркового обстеження витрат на робочу силу, проведених

Держкомстатом України, витрати українських підприємств на професійне навчання працівників за 2006 та 2010 роки у середньому становили 0,2 % від загальних витрат на робочу силу, в той час як у країнах Євросоюзу цей показник у п'ять разів вище [16].

На відміну від найвагоміших елементів витрат на робочу силу, таких як пряма оплата та оплата за невідпрацьований час, премії та нерегулярні виплати, витрати на соціальне забезпечення, витрати на професійне навчання відносяться до таких, що мають низьку питому вагу та здійснюються незначною частиною підприємств, а саме одним з трьох обстежених підприємств.

Середньомісячні витрати на одного штатного працівника в середньому за видами економічної діяльності складають 3754 грн., а середньомісячні витрати на професійне навчання в розрахунку на одного штатного працівника становлять за статистичними даними на 2010 рік в середньому 6 грн. на місяць. Залежно від видів економічної діяльності цей показник змінюється від 1 до 14 гривень на місяць [16].

Витрати вітчизняних підприємств на професійне навчання персоналу дуже незначні, тому неспроможні забезпечити достатній приріст кваліфікації. Безумовно, деякі вітчизняні підприємства мають позитивний досвід впровадження програм професійного навчання, але за статистичними даними частка таких підприємств доволі незначна.

Отже вітчизняні роботодавці неохоче витрачають кошти на професійне навчання працівників. Основними причинами такого ставлення є:

- економічна неспроможність підприємств забезпечувати підвищення кваліфікації працівників відповідно до потреб сучасного виробництва;

- ризик втрати коштів внаслідок звільнення навченого персоналу;

- складнощі в організації професійного навчання кадрів на виробництві, зокрема, через складну та тривалу в часі процедуру ліцензування, що вимагає від роботодавців значних затрат часу та коштів;

- недосконале законодавство;

- відсутність преференцій, зокрема податкових, для підприємств, які здійснюють професійне навчання;

- відсутність ефективних методів оцінки впливу професійного навчання персоналу на господарчу діяльність підприємств.

Оскільки ринок не здатний створити належні стимули до інвестицій у персонал, провідна роль у підвищенні зацікавленості роботодавців має належати державі, яка через механізми регулювання спроможна спонукати роботодавців до активізації інвестування й, таким чином, формувати підґрунтя й основні тенденції нагромадження людського капіталу країни [3]. Проте, аналіз законодавчо-нормативної бази України виявляє недоліки, що негативно позначаються на відтворенні системи професійного навчання персоналу підприємств, яка б відповідала вимогам сучасного життя.

Нормативно-правова база регулювання професійного розвитку працівників.

Державне сприяння професійній підготовці персоналу підприємства реалізується через впровадження

важелів стимулювання роботодавців до здійснення інвестицій у професійне навчання. Нормативно-правова база України відносно професійного навчання персоналу підприємств за 20 років незалежності мала певний розвиток завдяки змінам, внесеним до відповідних документів та утвердженню нових законів, що спрямовані на усунення причин низької зацікавленості роботодавців інвестувати у професійний розвиток працівників.

Законодавчі документи визначають правові, організаційні та фінансові засади функціонування системи професійного розвитку працівників та протягом тривалого часу регулюють професійне навчання на виробництві. Разом з цим, нормативна база України має недоліки, що сповільнюють розвиток системи професійного навчання на виробництві.

Наприклад, Закон України "Про зайнятість населення" від 01.03.1991 р. передбачає жорстку реалізацію державної політики у сфері професійного навчання та формування державного замовлення на підготовку кваліфікованих робітників, де роботодавцю відводиться роль платника. Керівна роль у вирішенні питань професійної підготовки відводиться Міністерству праці та соціальної політики. Втім, треба відмітити що з метою стимулювання роботодавців щодо розвитку персоналу передбачено:

- компенсацію до 50% витрат підприємствам, установам і організаціям на перепідготовку працівників, які підлягають скороченню у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці, за умови їх працевлаштування. Розміри витрат та джерела їх фінансування у випадках, передбачених цим пунктом, визначаються відповідно до законодавства України рішеннями місцевих державних адміністрацій та органів місцевого самоврядування за поданням координаційних комітетів сприяння зайнятості;

- для підприємств, установ та організацій, що забезпечують перенавчання вивільнених працівників у зв'язку зі змінами в організації виробництва та праці, при обчисленні податку з прибутку сума балансового прибутку зменшується на розмір витрат, пов'язаних з організацією професійної підготовки таких працівників [17].

Втрата чинності Закону України "Про зайнятість населення" від 01.03.1991 р. заплановано на 01.01.2013 року. Натомість від 05.07.2012 р. було прийнято новий Закон "Про зайнятість населення", що набирає чинності 01.01.2013 року. Відповідно до нього передбачено захист роботодавців від втрати навченого персоналу, на основі договору направлення працівника на навчання. У разі відмови працівника або іншої особи відпрацювати в роботодавця протягом погодженого з ним строку, звільнення з роботи до закінчення такого строку працівник або інша особа зобов'язані відшкодувати роботодавцю витрати, пов'язані з оплатою навчання, або їх частину пропорційно відпрацьованому строку на умовах, що визначаються договором. Також новим законом внесені зміни щодо строку стажування та його проходження [18].

Треба відмітити, що в новому законі "Про зайнятість населення" скасовано статтю про компенсацію в розмірі 50 % витрат на професійне навчання та зменшення суми

балансового прибутку підприємствам, пов'язаним з організацією професійної підготовки звільнених працівників.

Стимулювання професійної підготовки персоналу підприємств регулюється Законом України "Про оподаткування прибутку підприємств", яким передбачено, що витрати на означену діяльність можуть включатися до валових витрат у розмірі 3 % фонду оплати праці звітного періоду. За умов прийняття Податкового кодексу від 20.11.2012 р. ця стаття зберігається [19].

На думку представників Федерації роботодавців України, визначення розміру витрат на професійне навчання, тобто інвестицій у знання, потрібно залишити за роботодавцем. Ринок самостійно обмежить ці витрати виходячи із реального стану розвитку, як це сталося у Франції, де сьогодні фактичні витрати роботодавця на професійне навчання складають від 2 до 4 % від фонду оплати праці, при цьому 1,5 % є обов'язковими внесками, кошти від яких акумулюються у спеціальному фонді. Роботодавці змушені були погодитися з обов'язковим внеском, але з часом, відчувши сенс від таких інвестицій, самостійно збільшили обсяг відповідних витрат. Слід зауважити, що до цього Франція йшла більше двадцяти років. Тому немає потреби обмежувати витрати роботодавця до 3 % від фонду оплати праці, як це передбачено законом України "Про оподаткування прибутку підприємств". За таких умов, малі підприємства взагалі не спроможні фінансувати підвищення кваліфікації своїх працівників, тобто бути конкурентоспроможними [20].

Деякі зміни у сфері професійного навчання персоналу вітчизняних підприємств запроваджені Законом України "Про професійний розвиток". Згідно з рекомендаціями щодо сприяння стимулюванню заінтересованості роботодавців у підвищенні професійного рівня працівників законодавчо визнане неформальне професійне навчання працівників на виробництві [21].

Треба звернути увагу на Розпорядження Кабінету Міністрів України "Про схвалення Концепції розвитку системи підвищення кваліфікації працівників на період до 2010 року", що затверджує основні напрями розвитку системи підвищення кваліфікації працівників: розроблення та удосконалення нормативно-правової бази, приведення її у відповідність із вимогами ринкової економіки, зокрема шляхом прискорення прийняття та реалізації Трудового кодексу України "Про професійний розвиток персоналу на виробництві" і нової редакції Закону України "Про зайнятість населення". Передбачено також удосконалення системи визначення та підтвердження професійної компетентності працівників підприємств, зокрема шляхом проведення їх атестації та сертифікації; розроблення та впровадження механізму посилення заінтересованості роботодавців у підвищенні професійного рівня працівників, інвестуванні коштів у розвиток системи підвищення кваліфікації працівників на виробництві; розроблення механізму стимулювання працівників, які підвищують свій професійний рівень [22]. З часом вийшло Розпорядження Кабінету Міністрів України "Про затвердження плану заходів щодо реалізації Концепції розвитку системи підвищення кваліфікації працівників на період до 2010 року", деякі положення якого вимагають детального розгля-

ду. У даному документі серед найближчих завдань зазначено:

- вивчити питання щодо сприяння стимулюванню заінтересованості роботодавців у підвищенні професійного рівня працівників і в разі потреби розробити проект відповідного акта Кабінету Міністрів України;

- розробити типову навчальну програму для підвищення кваліфікації персоналу, яка залучається до професійного навчання працівників на виробництві;

- розробити методiku визначення ступеня впливу професійного навчання працівників на виробництві на результати господарської діяльності підприємств, установ та організацій;

- розробити і подати Кабінетові Міністрів України проект акту щодо внесення змін до Порядку ліцензування освітніх послуг, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 29 серпня 2003 р. N1380 (1380-2003-п), з метою удосконалення процедури ліцензування підприємств, установ та організацій на право здійснення професійного навчання працівників на виробництві [23].

Ці та інші заходи було заплановано впровадити у систему професійного навчання підприємств України на період до 2010 року. Для виконання розроблено рекомендації щодо сприяння стимулюванню заінтересованості роботодавців у підвищенні професійного рівня працівників. Рекомендовані зміни визначені на законодавчому рівні у законах: "Про зайнятість населення" від 05.07.2012 р., "Про професійний розвиток" від 12.01.2012 р., а також Постанови Кабінету Міністрів України від 8 серпня 2007 р. N 1019 "Про ліцензування діяльності з надання освітніх послуг". Треба відмітити, що ліцензування проведення професійного навчання безпосередньо на виробництві має великий перелік вимог, пов'язаних з освітньо-професійними програмами, відповідністю умов проведення, кадрового забезпечення освітньої діяльності і т.д. З огляду вимог відносно процедури ліцензування напевно спрощеною її назвати не можна [24].

Згідно плану заходів для реалізації "Концепції розвитку системи підвищення кваліфікації працівників на період до 2010 року" науково-дослідницьким інститутом праці та зайнятості населення Національної академії наук України та міністерства праці та соціальної політики України розроблено методiku визначення впливу професійного навчання працівників на результати діяльності суб'єктів господарювання. Запропонована методика може використовуватись як інструмент моніторингу з метою систематичного відстежування впливу заходів з професійного навчання працівників на виробництві на результати господарської діяльності суб'єктів господарювання [25].

Незважаючи на особливу важливість для створення державного механізму стимулювання до інвестицій у розвиток персоналу, вона має низку недоліків, що ускладнюють її ефективне використання.

По-перше, вона зорієнтована на підприємства, які вже мали досвід з професійного навчання, спроможні порівняти дані минулого та аналізованого періодів. Отже, не зрозуміло, як використовувати методiku для підприємств, що вперше запроваджують програми професійного навчання.

По-друге, на результат оцінювання ефективності навчальних програм впливають, певним чином, зовнішні та внутрішні чинники, тому потрібно враховувати цей вплив та очищувати від нього дійсний результат навчання. У запропонованій методиці не враховано очищення від впливу зовнішніх чинників, що відображається на якості вихідної інформації, отриманої від оцінювання. Не матеріальні вигоди від професійного навчання, які залежно від специфіки діяльності підприємства мають певний вплив на результати діяльності підприємств, не враховуються під час використання запропонованої системи оцінювання. Окрім цього, методика визначення впливу професійного навчання працівників на результати діяльності суб'єктів господарювання має багато спільного з методами, що використовувалися за радянських часів. Сучасна економіка за умов динамічного середовища вимагає розробки та використання сучасних та чуттєвих інструментів визначення впливу професійного навчання персоналу на результати господарської діяльності підприємства.

Впровадження зазначених вище заходів дійсно вирішують певні проблеми, що спричиняли низький рівень зацікавленості роботодавців до інвестицій у розвиток персоналу, а саме:

- забезпечення захисту прав роботодавців відносно втрати навченого персоналу;
- посилення участі роботодавців у реалізації державної політики у сфері професійного навчання та формуванні державного замовлення на підготовку кваліфікованих робітників;
- визнання неформального навчання на законодавчому рівні.

Аналіз практики показує, що заходів, які впроваджено на законодавчому рівні, не достатньо для вирішення питання про створення ефективного механізму стимулювання роботодавців до підвищення професійного рівня працівників, потрібні більш дієві важелі державної політики.

Крім базових нормативних документів щодо системи професійного навчання персоналу вітчизняних підприємств, існує достатньо підзаконних актів, які роблять систему професійного навчання забюрократизованою, інертною до змін.

Законодавча база України в частині, що має відношення до професійного навчання, має певний розвиток, але порівняно з економічно розвиненими країнами розвивається дуже повільно. Після впровадження змін залишається багато спірних питань, які вимагають додаткового розгляду.

Для створення ефективних механізмів стимулювання роботодавців до підвищення кваліфікації персоналу необхідно розглянути досвід країн світу, які мають по-

**Таблиця 1. Методи державного стимулювання роботодавців до підвищення професійного рівня персоналу в країнах з розвинутою ринковою економікою**

| Методи стимулювання | Бюджетні субсидії | Державні гранти | Навчання у професійних училищах за бюджетні кошти | Податок на учнівство | Податкові пільги | Часткове фінансування програм | Фонди сприяння навчанню | Індивідуальні рахунки | Фонд професійного навчання |
|---------------------|-------------------|-----------------|---|----------------------|------------------|-------------------------------|-------------------------|-----------------------|----------------------------|
| Країна              |                   |                 |   |                      |                  |                               |                         |                       |                            |
| Японія              | x                 |                 |   |                      |                  |                               |                         |                       |                            |
| Данія               | x                 | x               |   |                      |                  |                               | x                       |                       |                            |
| Німеччина           |                   |                 | x   |                      |                  |                               |                         |                       |                            |
| Франція             |                   |                 |   | x                    | x                |                               |                         |                       |                            |
| Нідерланди          |                   | x               |   |                      | x                |                               |                         | x                     |                            |
| Великобританія      |                   | x               |   |                      |                  | x                             |                         |                       |                            |
| Іспанія             | x                 |                 |   |                      | x                |                               |                         |                       | x                          |
| Швеція              |                   |                 |   |                      |                  |                               |                         |                       |                            |
| Чилі                |                   |                 |   |                      | x                |                               |                         |                       |                            |
| Австрія             |                   | x               |   |                      |                  |                               |                         |                       |                            |
| Бельгія             | x                 | x               |   |                      |                  |                               |                         |                       |                            |
| Всього              | 4                 | 5               | 1   | 1                    | 4                | 1                             | 1                       | 1                     | 1                          |

зитивні результати державного сприяння у зацікавленості роботодавців до інвестицій у навчання персоналу та забезпечення джерел фінансування витрат відносно професійного навчання на виробництві.

У країнах з розвинутою ринковою економікою застосовуються різні методи та інструменти стимулювання роботодавців до підвищення професійного рівня персоналу. Найбільш широко вживаними є бюджетні субсидії, гранти, податкові пільги, що мають особливості залежно від країни, де, власне, і запроваджені ці заходи. Вони детальніше представлені в табл. 1 [26].

До специфічних заходів відносяться податок на учнівство, який відраховується з фонду заробітної плати підприємств (кошти якого спрямовуються в навчальні центри, що реалізують відповідні програми), та податок на потреби альтернативного навчання, який наперед йде на оплату професійного навчання працівників. Останній сплачується в кінці року у випадку, якщо роботодавець не спроможний представити докази використання коштів на професійне навчання. Із податку на учнівство роботодавці мають право надавати гранти професійним училищам. За домовленістю між роботодавцями і профспілками підприємства з чисельністю найманих працівників, що перевищує 10 осіб, виділяють на професійне навчання не менш ніж 1,5% фонду оплати праці, а фірми з чисельністю персоналу менше 10 найманих працівників — 0,25%. Водночас підприємства, що не проводять професійного навчання персоналу, не мають пільгового оподаткування.

У Чилі пільги на оподаткування підприємств, які фінансують професійне навчання персоналу, запроваджено у промисловості, сфері послуг та у сільському господарстві. Підприємства залежно від обсягів витрат на професійне навчання персоналу мають змогу зменшити свої податки на прибуток в еквіваленті 1% від фонду оплати праці.

Ефективним шляхом сприяння навчанню на робочому місці є підтримка наставництва, у т. ч. на конкурсній

**Таблиця 2. Типи відносин між урядами і роботодавцями країн світу**

| Країни світу   | Типи відносин  |
|--|--|
| Великобританія, Канада, Нідерланди, США, Україна, Швеція   | Організації не мають юридичних зобов'язань щодо підготовки персоналу та фінансування його навчання   |
| Німеччина, Швейцарія і Японія  | Роботодавці добровільно з власної ініціативи беруть на себе зобов'язання щодо професійного навчання персоналу  |
| Бельгія, Данія та Нідерланди   | Роботодавці й профспілки за сприяння уряду заснують фонди розвитку професійної підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації персоналу, умови використання яких регулюються колективними договорами   |
| Франція, Індія, Ірландія, Пакистан, Малайзія, Нігерія, Сінгапур та низка латиноамериканських країн | Уряди на основі чинного законодавства запроваджують для організацій (компаній) обов'язкові схеми професійного навчання персоналу, які переважно ґрунтуються на запровадженні податку на навчання працівників |
| Великобританія, Німеччина, Чилі  | Уряди стимулюють організації (компанії), які проводять професійне навчання персоналу, насамперед шляхом введення податкових пільг  |

основі. У Бельгії здійснюється програма "Навчання на підприємстві", коли досвідчені працівники (старші за 50 років) проводять індивідуальне навчання (в обсязі від 300 до 480 годин на рік) молодих працівників, стаж роботи яких є меншим ніж 1,5 року. Компанії, які підтримують цю програму, одержують значну субсидію з боку держави, що розподіляється за схемою грантового конкурсу [26].

Безумовно, популярними є заходи, що зменшують податки підприємства або мають форму фінансової допомоги на конкурсній основі. Таким чином уряд намагається виконувати не керуючу, організаційну функцію, а стимулює роботодавців до самостійної організації та впровадження навчання персоналу та звісно здійснення капіталовкладень відносно професійної підготовки.

Необхідною умовою запровадження державою вищезазначених заходів є інформованість щодо організації й результатів професійного навчання на підприємстві. Адже за відсутністю даних, що підтверджують ефективність витрат на навчання персоналу та вплив результатів навчання на фінансовий стан підприємства, впровадження деяких механізмів стимулювання зацікавленості роботодавців щодо розвитку персоналу ускладнюється або не можливе. Дані щодо професійного розвитку корисні для застосування диференційного підходу до стимулювання підприємств державою. Тому і виникає потреба проводити аналіз впливу професійного навчання кадрів на ефективність діяльності суб'єктів господарювання.

Професійне навчання працівників здебільшого відноситься до компетенції підприємств. Держава компенсує частину витрат підприємств на професійну освіту, застосовуючи, зокрема, механізми для стимулювання участі підприємств у професійному навчанні кадрів через податкові пільги та створення відповідних фондів.

Основні типи відносин між урядом і роботодавцями у сфері професійного навчання працівників викладено в табл. 2 [26].

Таким чином існують такі основні типи відносин між урядом та роботодавцями щодо професійного навчання персоналу:

- жорстке державне регулювання;
- співробітництво між урядом та роботодавцями;

- система державного невтручання;
- державна підтримка.

Державна підтримка може надаватися у формі субсидій, податкових пільг та інших виплат відповідного характеру. Такі виплати скоротять фінансові витрати як малих, так і великих підприємств та можуть бути направлені на вирішення конкретних потреб. Недоліком такого типу відносин є формування залежності підприємств від фінансової підтримки професійного навчання персоналу на виробництві завдяки державним виплатам, що в свою чергу впливає на рівень власного інтересу роботодавців до підвищення професійного рівня персоналу.

Стимулювання роботодавців до впровадження професійного навчання персоналу на підприємстві може здійснюватися шляхом впровадження податків та виплат до спеціальних фондів. Окрім цього, задля задоволення нормативних вимог, таких як ліцензування деяких видів робіт. Ці вимоги можуть забезпечити додаткові витрати на професійне навчання персоналу підприємствами. Такі заходи відносяться до типу відносин між урядом та роботодавцями шляхом контролю та регулювання.

Співробітництво між урядом та роботодавцями проявляється в організації заходів щодо реалізації професійного навчання, які в рівному обсязі підтримуються державою, підприємствами та профспілками.

Система державного невтручання визначається наданням права роботодавцям брати на себе зобов'язання щодо професійного навчання персоналу самостійно.

Одна з основних проблем впровадження механізмів стимулювання роботодавців до здійснення інвестицій у розвиток персоналу є фінансове забезпечення відповідних заходів. Основні джерела фінансування професійного навчання персоналу в деяких країнах Європи (табл. 3) [27] формуються за рахунок:

- державного бюджету;
- фондів ЄС;
- сприяння роботодавців та об'єднань роботодавців;
- торгових об'єднань;
- особистих коштів працівників.

З державного бюджету зазвичай фінансується первинне професійне навчання та навчання незайнятого населення. Тоді як з фонду ЄС фінансується головним чином навчання безробітних та в меншому обсязі професійне навчання персоналу. Державний бюджет та фонди ЄС, як джерело фінансування професійного навчання, використовують 12 розглянутих країн. Місцеві бюджети менш популярне джерело фінансування професійного навчання, сім країн. Роботодавці та відповідні об'єднання переважно фінансують професійне навчання персоналу, їх як джерело фінансування професійного навчання зазначили 11 країн. Торгові об'єднання відіграють другорядну роль щодо фінансування професійного навчання персоналу [27].

Треба зауважити, що країни Євросоюзу мають певну фінансову підтримку з фондів ЄС та повинні відпові-

дати деяким вимогам організації та впровадження професійного навчання персоналу підприємств. Тому відповідні країни світу мають більш високий рівень зацікавленості роботодавців щодо інвестицій у розвиток персоналу. В Україні з державного бюджету переважно фінансується професійна підготовка безробітного населення, що забезпечується службою зайнятості. Фінансування професійного навчання персоналу підприємств України здійснюється за кошти роботодавців та власні кошти робітників.

Україна належить до того типу держав, де організації практично не мають юридичних зобов'язань щодо підготовки та підвищення кваліфікації персоналу і фінансування його професійного навчання, що певним чином впливає на рівень зацікавленості роботодавців інвестувати у розвиток персоналу. Проте сьогодення характеризується потужним розвитком ринкових економічних відносин у світі, що потребує оперативної та ефективної адаптації персоналу до нових умов, прискорення оволодіння новими компетенціями, що дозволяє гідно відповідати на виклики часу.

Отже підвищення рівня зацікавленості роботодавців до здійснення інвестицій у розвиток персоналу можливо забезпечити наступними шляхами:

- спрощення процедури ліцензування підприємств, установ та організацій щодо надання освітніх послуг на виробництві;

- створення ефективного правового механізму регулювання та стимулювання професійного навчання на підприємстві;

- вивчення та використання досвіду економічно розвинених країн щодо стимулювання працедавців до підвищення професійного рівня персоналу;

- створення преференцій, зокрема податкових, для підприємств, які здійснюють професійне навчання;

- розробка сучасних, чутливіх до динамічного зовнішнього середовища методів прогнозування та оцінки впливу професійного навчання персоналу на господарчу діяльність підприємств;

- підвищення значення професійного навчання персоналу на державному рівні.

## ВИСНОВКИ І ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ НАУКОВИХ ПОШУКІВ

Отже, у країнах світу застосовуються різні державні підходи стимулювання підприємств щодо інвестицій у професійне навчання, починаючи від високого рівня втручання з примушуванням та регулюванням, та в діапазоні законодавчих підходів, які намагаються забезпечити добровільне зобов'язання підприємств відносно витрат на професійне навчання. Добровільні капітовкладення часто розглядаються як більш бажаний та самостійний підхід, але за таких умов важко домогтися від підприємств самостійних кроків щодо вирішення питань відносно професійного навчання.

**Таблиця 3. Основні джерела для фінансування професійного навчання в країнах Європи**

| Джерела                              | Країна   |       |         |      |        |       |          |        |        |         |          |            | Усього |
|--------------------------------------|----------|-------|---------|------|--------|-------|----------|--------|--------|---------|----------|------------|--------|
|                                      | Болгарія | Чехія | Естонія | Кіпр | Латвія | Литва | Угорщина | Мальта | Польща | Румунія | Словенія | Словаччина |        |
| Державний бюджет                     | x        | x     | x       | x    | x      | x     | x        | x      | x      | x       | x        | x          | 12     |
| Місцевий бюджет                      | x        | x     |         |      |        |       |          |        |        |         |          |            | 7      |
| Фонди ЄС                             | x        | x     | x       | x    | x      | x     | x        | x      | x      | x       | x        | x          | 12     |
| Роботодавці, об'єднання роботодавців | x        | x     | x       | x    | x      | x     | x        | x      | x      |         | x        | x          | 11     |
| Торгові об'єднання                   | x        |       |         |      |        |       |          |        |        |         |          |            | 1      |
| Власні кошти робітників              | x        | x     | x       |      | x      | x     | x        | x      | x      |         | x        | x          | 10     |

Рішення відносно витрат на підготовку залежить від інтересів окремого роботодавця, цінностей та зобов'язань. Удосконалення та підвищення сприймання роботодавців вартості професійного навчання є життєво важливими для підвищення рівня витрат.

В Україні рівень зацікавленості роботодавців щодо підвищення професійного рівня персоналу дуже низький. З огляду нормативно-правової бази України відносно професійного навчання, механізми стимулювання роботодавців до інвестицій у розвиток персоналу у вітчизняній практиці не ефективні. З метою підвищення зацікавленості підприємств інвестувати у розвиток персоналу та створення стійкої позиції підвищення капітовкладень у професійне навчання персоналу в Україні має бути впроваджено дієвий правовий механізм стимулювання роботодавців до здійснення інвестицій у професійну освіту.

Враховуючи специфіку вітчизняної економіки, яка досі має ознаки перехідної, доцільно введення податку на учнівство, від якого звільняються підприємства, що здійснюють професійне навчання протягом звітного періоду, а також мають змогу довести ефективність такого навчання. Професійне навчання повинно впливати на фінансово-економічні показники та сприяти економічному зростанню підприємства. У разі, коли якісних змін не відбувається, це свідчить про невідповідність навчальної програми або про вплив на результати навчання зовнішніх та внутрішніх чинників. Якісна оцінка ефективності витрат на програми навчання персоналу потрібна для відображення дійсної інформації про значення програми професійного навчання для підприємства з урахування специфіки його діяльності.

Зокрема, для впровадження пільгового оподаткування та інших форм державної фінансової допомоги відносно навчання персоналу необхідно мати достовірну інформацію про результати професійної підготовки. Потрібні якісні інструменти оцінки ефективності інвестицій у розвиток персоналу, при реалізації якої можливо диференційовано визначати рівень державної допомоги для підприємств відносно професійного навчання.

Незважаючи на деякі дослідження вчених відносно стимулювання зацікавленості роботодавців витратити на розвиток персоналу та розгляд позитивного досвіду країн відносно професійного навчання відображених у статті, все ж таки аспекти, що мають фінансово-економічну направленість та є необхідною передумовою створення стійкої системи професійного навчання персоналу підприємства певним чином не досліджені, проте вимагають додаткової розвідки.

Література:

1. Стратегія державної кадрової політики України. (Проект) [Електронний ресурс]. — Режим доступу: [www.gorsovet.mk.ua/authority/strategia.pdf](http://www.gorsovet.mk.ua/authority/strategia.pdf)
2. Концепція гуманітарного розвитку України на період до 2020 року. (Проект) [Електронний ресурс]. — Режим доступу: [kievcity.gov.ua/.../struktura/.../264/](http://kievcity.gov.ua/.../struktura/.../264/)
3. Захарова О.В. Управління інвестуванням у людський капітал: методологія, оцінка, планування: монографія / О.В. Захарова. — Донецьк: ДВНЗ ДонНТУ, 2010. — 378 с.
4. Сердюк В.Р. Сучасні підходи до професійної підготовки економічно активного населення як складової інноваційного розвитку економіки України: моногр. / В.Р. Сердюк, І.В. Заюков. — Вінниця: УНІВЕРСУМ-Вінниця, 2007. — 177 с.
5. Петрова Т. Професійний розвиток працівників: проблеми стимулювання персоналу та заінтересованості роботодавців / Т. Петрова // Україна: аспекти праці. — 2010. — № 2. — С. 26—34.
6. Кір'ян Т. Професійне навчання кадрів на виробництві: проблеми фінансово-економічного забезпечення / Т. Кір'ян, М. Дрозач // Україна: аспекти праці. — 2009. — № 4. — С. 23—27.
7. Павловська О.В. Фінансовий менеджмент трудових ресурсів / О.В. Павловська. — К.: Укр. фін.-екон. ін-тМ-ва освіти України, 1997. — 205 с.
8. Дрозач М. Розвиток професійного навчання кадрів на виробництві в контексті зарубіжного досвіду / М. Дрозач // Наука та інновації. — 2008. — № 3. — Т. 4. — С. 88—94.
9. Олейникова О. Проблемы финансирования профессионального образования за рубежом / О. Олейникова // Среднее профессиональное образование. — 2001. — № 3. — С. 41—45.
10. Анисимов П. Финансирование профессионального образования за рубежом / П. Анисимов, В. Демин, О. Олейникова. — М.: Мастерство, 2001. — 88 с.
11. Іванова Н. З досвіду організації професійної освіти та навчання в європейських країнах / Н. Іванова, Н. Сіненко, Л. Щербак / Проект ТАСІБ "Розвиток системи професійного навчання на робочому місці". — К.: Державне підприємство "Український науково-методичний центр професійного розвитку", 2007. — 26 с.
12. Ільїч Л.М. Державне регулювання професійної підготовки кадрів: світовий досвід / Ринок праці та освіта: пошук взаємодії: [Зб. наук. ст.] / Під наук. ред. І.Л. Петрової. — К.: Таксон, 2007. — 200 с.
13. Левченко О. Сучасна безперервна професійна освіта та підготовка кадрів в Україні: основні проблеми та напрями трансформації в контексті міжнародного досвіду // Україна: аспекти праці. — 2006. — № 1. — С. 30—35.
14. Шмидт В. Р. Организация обучения на производстве в развитых странах Запада // Труд за рубежом. — 2005. — № 3. — С. 76—90.
15. Подра О.П. Інвестиції в професійне навчання як інструмент накопичення специфічного людського капіталу / Подра О.П. // Економіка: вісник Дніпропетровського університету. — Дніпропетровськ: ДНУ, 2011 — Вип. 5 (2).
16. Витрати на робочу силу за 2010 р.: стат. Бюлетень / за ред. О.Г. Осаулєнка. — К.: Державна комітет статистики України 2011. — 75 с.
17. Закон України "Про зайнятість населення" № 803-XII від 01.03.1991р. / Верховна Рада УРСР [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/shos/803-12/page2>
18. Закон "Про зайнятість населення" № 5067-VI від 05.07.2012 р. / Верховна Рада України [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/shos/803-12/page2>
19. Податковий кодекс України за станом на 20.11.2012 р. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://sts.gov.ua/nk/>
20. Мірошніченко О. Механізми взаємодії системи освіти і роботодавців в підготовці професійних кадрів для ринку праці. Федерація роботодавців України [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.confue.org/ua/presscentre/comments/237.html>
21. Закон України "Про професійний розвиток" № 4312-VI від 12.01.2012р./Верховна Рада України [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://osvita.ua/legislation/law/27314/>
22. Розпорядження Кабінету Міністрів України "Про схвалення Концепції розвитку системи підвищення кваліфікації працівників на період до 2010 року" № 158-р від 20.03.2006 р. // Офіційний вісник України. — 2006. — № 12. — Ст. 817. — С. 61—63.
23. Розпорядження Кабінету Міністрів України "Про затвердження плану заходів щодо реалізації Концепції розвитку системи підвищення кваліфікації працівників на період до 2010 року" № 429-р від 26.07.2006 станом на червень 2008 р. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://ua-info.biz/legal/basect/ua-dmwihe.htm>
24. Постанови Кабінету Міністрів України "Про ліцензування діяльності з надання освітніх послуг" № 1019 від 08.08.2007 р. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1019-2007-%D0%BF>
25. Методика визначення впливу професійного навчання працівників на результати діяльності суб'єктів господарювання: від 19.06.2009 р. / Науково — дослідницький інститут праці та зайнятості населення Національної академії наук України та Міністерства праці та соціальної політики України [Електронний ресурс]. — Режим доступу: [http://shakhtarsk-trud.at.ua/news/elektronnij\\_informacijno\\_analitichnij\\_visnik\\_socialna\\_tema/2010-12-17-48](http://shakhtarsk-trud.at.ua/news/elektronnij_informacijno_analitichnij_visnik_socialna_tema/2010-12-17-48)
26. Рекомендації щодо сприяння стимулюванню заінтересованості роботодавців у підвищенні професійного рівня працівників / Затверджено Наказом Міністерства праці та соціальної політики України № 564 від 3.12.2008 р. // Довідник кадровика. — 2009. — № 3. — С. 44—55.
27. Sharing the costs of vocational education and training. Cedefop Panorama series; 182-Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2009. *Стаття надійшла до редакції 14.04.2013 р.*