

М.І. Дрозач

## Підвищення професійного рівня персоналу – перспективний шлях до підвищення конкурентоспроможності вітчизняних підприємств

*У статті розглядаються питання підвищення професійного рівня персоналу. Проаналізовані наявні проблеми та подані пропозиції для їх вирішення.*

*Ключові слова: ринок праці, конкурентоспроможність персоналу, професійне навчання персоналу, результати навчання, підтвердження кваліфікації.*

*This article addresses the issues of the professional development of staff. Existing problems have been analyzed and their solutions are proposed.*

*Keywords: labor market, competitiveness of personnel, vocational training of personell, learning outcomes, proof of qualification.*

**Постановка проблеми.** Підвищення якості професійного навчання кваліфікованих робітників є однією з ключових передумов здійснення соціально-економічних реформ в Україні, адже в результаті забезпечується підґрунтя для модернізації економічного потенціалу країни, а отже, і шляхи подолання багатьох соціальних проблем. Дуже важливою є проблема заниження ролі робітника і престижу робітничої професії серед громадськості, що призводить до катастрофічного падіння інтересу до отримання робітничої професії та до стагнації сфери професійно-технічної освіти в цілому, адже ставлення до неї як до “непрестижної” та майже нікому не потрібної іноді спостерігається і на державному рівні.

**Мета** статті – аналіз наявних проблем сфери професійного навчання персоналу та надання пропозицій для їх вирішення.

**Виклад основного матеріалу.** За роки незалежності в Україні сформувалася національна система освіти, в якій, поряд з позитивними зрушеннями, спостерігаються і негативні явища, зокрема, недостатня відповідність якості професійної освіти і навчання вимогам ринку праці.

Спостерігається порушення раціонального співвідношення між пропонуванням та попитом на ринку праці осіб із вищою та професійно-технічною освітою. Ринок праці перенасичений випускниками із вищою освітою (які часто не можуть знайти собі роботу) за “престижними” спеціальностями, а сфера професійно-технічної освіти, яка має забезпечувати економіку робітничими кадрами, втратила зв'язок із наявними та перспективними вимогами і потребами роботодавців до компетентностей робітників.

З метою отримання розширеної інформації щодо рівня якості професійної освіти і навчання, співробітниками НДІ праці і зайнятості населення у 2012 р. було прове-

дене анкетне обстеження на 463 підприємствах усіх регіонів України, різних розмірів та видів економічної діяльності (окрім галузей “Рибальство, рибництво” та “Фінансова діяльність”, тому що роботодавці цих видів економічної діяльності не виявили бажання приймати участь в обстеженні) та всіх форм власності. Анкета для роботодавців “Оцінка якості професійного навчання на виробництві” передбачала вивчення ситуації, що склалася, за трьома напрямками: “Загальні питання”, “Оцінка якості професійного навчання персоналу”, “Управління професійним навчанням персоналу”. Крім того, в анкеті була передбачена можливість надання респондентами власних пропозицій щодо підвищення якості професійного навчання на виробництві.

Одна із цілей обстеження – оцінка кваліфікаційного рівня робітників у галузевому розрізі та в цілому. За даними обстеження, за останні три роки (2009– 2011 рр.) питома вага висококваліфікованих робітників (6–8-й розряд) в чисельності робітників, які працюють на цих підприємствах, складала біля 12%, тобто кожний десятий робітник є висококваліфікованим (у той час як в європейських країнах високу кваліфікацію має кожний другий робітник). Тенденції щодо покращення цієї ситуації не спостерігається.

Результати анкетного обстеження підприємств свідчать, що збільшується питома вага працівників, які не потребують професійної підготовки (некваліфікована праця) у кількості штатних працівників – з 8,6% у 2009 р. до 8,9% у 2011 р. Найбільша їх питома вага – на малих підприємствах (біля 13%), а найменша – на великих (біля 8,5%). А питома вага низькокваліфікованих робітників (до 2 розряду включно) – за досліджуваній період складала біля 15%. Найбільше цих працівників на малих (біля 22%), найменше – на великих підприємствах (біля 14%).

Необхідно відмітити, що для більшості робітничих професій мінімальним рівнем кваліфікації є 3-й розряд. Питома вага робітників 3-го розряду у загальній кількості робітників становила 31%, найбільше їх на малих підприємствах (біля 40%).

Дрозач Максим Іванович, кандидат економічних наук, провідний науковий співробітник відділу робочих місць, профорієнтації та підготовки кадрів НДІ праці і зайнятості населення Мінсоцполітики і НАН України (Київ).

© Дрозач М.І., 2013

За сучасними економічними тенденціями, популярною є точка зору, що роботодавці відчувають велику нестачу у висококваліфікованих кадрах (у першу чергу – робітничих професій). Але необхідно враховувати, що наявний технологічний рівень багатьох виробництв є застарілим. Тому (і це підтверджується результатами проведеного нами обстеження) роботодавці часто наймають робітників більш низьких розрядів та працівників, які не потребують професійної підготовки. Використання дешевої робочої сили забезпечує можливість економії на фонді оплати праці.

Роботодавці недостатньо зацікавлені у професійному навчанні власного персоналу. Як свідчать статистичні дані, протягом останніх 5 років на виробництві спостерігається тенденція до зменшення питомої ваги робітників, які підвищили кваліфікаційний розряд, з кількості робітників, які пройшли підвищення кваліфікації (2007 р. – 31,4%, 2011 р. – 25,3% – див. рисунок).

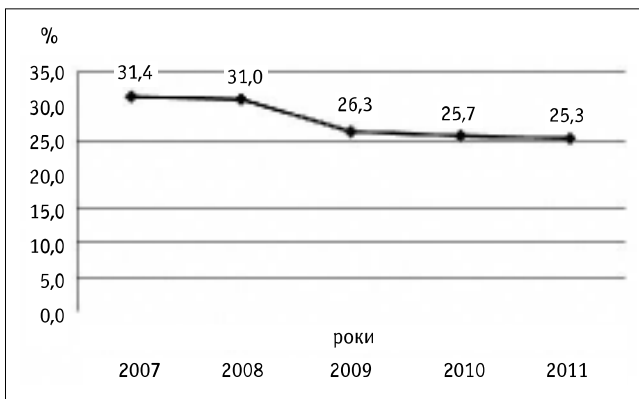


Рис. Питома вага робітників, які підвищили кваліфікаційний розряд, з чисельності робітників, які підвищили кваліфікацію, за 2007–2011 рр.

У рамках проведеного нами обстеження була зібрана інформація щодо оцінки роботодавцями рівня професійної компетентності працівників свого підприємства. 95% респондентів відповіли, що вони задоволені професійною компетентністю своїх працівників. Ті роботодавці, які були незадоволені компетентністю своїх працівників, вказали, що основною причиною такої ситуації є недостатність практичних навичок, невміння працювати із сучасними технологіями. А частина роботодавців пояснює недостатній рівень компетентності працівників специфікою своєї галузі.

Ситуація, що склалася (використання здебільшого працівників із початковим та низьким рівнем кваліфікації, а також некваліфікованої праці і, в основному, задоволеність роботодавців таким рівнем професійної компетентності працівників), багато в чому зумовлює традиційно низьку зацікавленість роботодавців у підвищенні рівня кваліфікації власного персоналу. Це пояснюється тим, що роботодавці прагнуть економити на заробітній платі за рахунок використання дешевої робочої сили.

При цьому обстеження показало, що більшість роботодавців (67% опитаних) не мають труднощів під час підбору кадрів. Їх наявність зазначили лише 31% опитаних роботодавців. Аналіз причин (зазначених респондентами), що зумовлюють труднощі при підборі кадрів, свідчить про ряд основних проблем у цій сфері: профори-

єнтаційна політика в державі не орієнтує людей на здобуття робітничих технічних професій; рівень кваліфікації працівників не відповідає вимогам роботодавців; відсутні навички практичної роботи; низький, неконкурентний рівень заробітної плати; відсутність на ринку праці робітників вузької спеціалізації, навчання за якими здійснюється здебільшого на виробництві.

У рамках обстеження роботодавцям було задано питання: “Де працівники можуть використовувати знання і навички, отримані в результаті професійного навчання безпосередньо на Вашому виробництві?” 16% роботодавців не дали відповідь; 16% респондентів зазначили, що вони не здійснюють професійне навчання власного персоналу; 19,4% від 68% роботодавців, які дали позитивну відповідь – отримані знання можна використовувати лише на цьому підприємстві; 61,5% – на цьому підприємстві, а також на інших підприємствах галузі; 19,1% – на цьому підприємстві, у відповідній галузі, а також в інших галузях.

Отже, результати аналізу показують, що отримані шляхом профнавчання на виробництві знання часто придатні для використання лише на окремому підприємстві (де працівник проходив навчання), у кращому випадку – на інших підприємствах цієї галузі. Отже, мобільність особи, що пройшла професійне навчання на виробництві, таким чином обмежується однією галуззю (61,5% респондентів).

На ще одне питання: “Чи присвоюється кваліфікація на Вашому підприємстві в результаті неформального навчання?” – 24% опитаних роботодавців (111 підприємств) відповіли позитивно.

Найбільше випадків присвоєння кваліфікації в результаті неформального навчання (65 із 111 підприємств) спостерігається на великих підприємствах та на підприємствах приватної форми власності (76 підприємств).

Ситуація щодо низької мобільності та конкурентоздатності працівників ще більше ускладнюється через відсутність системи взаємного визнання документів, які підтверджують результати неформального професійного навчання працівників на виробництві, адже часто це – внутрішні документи підприємства або лише запис у трудовій книжці працівника про присвоєння йому відповідної кваліфікації. Результати обстеження підприємств України свідчать, що документи іншого (недержавного зразка) після завершення первинної підготовки та перепідготовки безпосередньо на підприємствах видаються на 25% підприємств (106 підприємств).

У ситуації, коли 30% працюючих на підприємствах не мають документів державного зразка про професійно-технічну освіту (а багато працівників, не маючи відповідних документів, володіють відповідними, достатніми для виконання їх виробничих функцій компетентностями, що отримані як досвід роботи чи в результаті неформального навчання), доречним було б створення системи незалежного оцінювання та підтвердження результатів неформального навчання. На сьогодні в Україні є позитивні зрушення в цьому питанні. Вперше термін “неформальне професійне навчання працівників” зазначено в Законі України “Про професійний розвиток працівників” [1].

Гарантії підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями забезпечуються ст. 5 Закону України "Про зайнятість населення" [2].

Покращити цю ситуацію дозволить створення системи незалежного оцінювання та підтвердження кваліфікацій. Результати обстеження щодо можливих джерел фінансування процедури незалежного оцінювання та підтвердження кваліфікації, отриманої в результаті неформального професійного навчання, показали, що лише 20% опитаних роботодавців згодні повністю фінансувати процедуру незалежного підтвердження кваліфікації працівника. У той же час 26% роботодавців надають перевагу фінансуванню цієї процедури лише за рахунок працівника, тобто вважають цю процедуру потрібною лише самому працівникові.

Очевидно, що питання оплати процедури незалежного підтвердження кваліфікації працівника потребує врегулювання у законодавчому порядку.

Складною проблемою залишається недостатність фінансового забезпечення професійного навчання. Податкові знижки на витрати, пов'язані з професійною підготовкою, не заохочують роботодавців до організації професійного навчання на виробництві. Оскільки витрати на професійне навчання в Україні не обов'язкові та призводять до збільшення собівартості виробленої продукції, в них не зацікавлені керівники підприємств, тому професійне навчання персоналу фінансується за залишковим принципом, а витрати на нього максимально скорочуються.

Оскільки немає єдиного підходу до формування показника витрат на професійне навчання, на нашу думку, виникає необхідність його розроблення, а також закріплення у чинному законодавстві обов'язковості складання статистичної звітності щодо витрат на професійне навчання.

Вітчизняні роботодавці не поспішають витратити кошти на професійне навчання персоналу на виробництві. У розрахунку на одну особу, яка пройшла навчання на виробництві, в середньому за рік по обстежених підприємствах витрати становили: у 2007 р. – 169 грн, 2008 р. – 192 грн, 2009 р. – 205 грн, 2010 р. – 228 грн.

Загальні обсяги витрат (по обстежених підприємствах) на професійне навчання у відсотках від фонду оплати праці склали: у 2007 р. – 0,21%, 2008 р. – 0,19%, 2009 р. – 0,18%, 2010 р. – 0,14%. Навіть великі підприємства на професійне навчання витрачають не більше 0,1%–0,5% від фонду оплати праці.

За такої ситуації дуже ускладнюється процес підвищення якості навчання персоналу на підприємствах України, що вимагає посилення заходів щодо контролю за професійним рівнем працівників, зокрема щодо атестації персоналу.

Гадаємо, однією з основних причин недостатньої ефективності професійного навчання на виробництві щодо забезпечення конкурентоздатності та мобільності працівників є відсутність відповідних структурних підрозділів (штатних посад) безпосередньо на підприємствах, а отже, низький рівень керованості цієї системи на виробництві, адже питання професійного навчання часто покладені на працівників відділу кадрів, які не мають відповід-

них компетенцій. Це значно ускладнює організацію та здійснення професійного навчання кадрів на виробництві підприємствами, установами, організаціями.

Наші дослідження свідчать, що серед опитаних 463 підприємств, організацій, установ лише 20% (93 підприємства) мають окремий відділ, який займається управлінням людськими ресурсами (управління знаннями, планування кар'єри та ін.), у той час як 70% опитаних підприємств (327) не мають відповідного структурного підрозділу (штатних посад).

Результати обстеження засвідчують, що на половині підприємств, які мають відповідний окремий відділ, у ньому працюють 1–2 особи, що, на нашу думку, зумовлює низьку ефективність роботи відділу. На 29% підприємств, що мають такий відділ, у його складі працюють 3–5 осіб, а на 21% – більше 5 осіб. Результати обстеження підтверджують, що керованість цієї системи та зацікавленість у її ефективній роботі є недостатньою.

#### **Результати аналізу вищевикладеної інформації дозволяють зробити наступні висновки:**

1. В останні п'ять років відчутних змін у сфері професійного навчання персоналу не відбулося. Через застарілі основні фонди, низький рівень менеджерської культури, відсутність потреби у прийнятті стратегічних управлінських рішень щодо впровадження інновацій усвідомлення потреби у професійному навчанні персоналу є недостатнім. У кращому випадку роботодавець може вкладати кошти у підвищення кваліфікації робітників, тому що це буває необхідно під тиском змін виробничого процесу чи вимог міжнародних стандартів.

2. В Україні немає єдиного підходу до формування показника витрат на професійне навчання, тому виникає необхідність його розроблення, а також закріплення у чинному законодавстві обов'язкового складання статистичної звітності щодо витрат на професійне навчання.

3. Не розроблена методика прогнозування попиту та пропозиції робочої сили у кваліфікаційному розрізі, яка необхідна для планування професійної підготовки кадрів відповідно до потреб економічного і соціального розвитку та зменшення диспропорцій між попитом та пропозицією робочої сили на ринку праці.

4. В Україні відсутня система моніторингу якості професійної освіти і навчання. Особливо це стосується системи освіти дорослих, підтримка якої на рівні державної політики є недостатньою, що зумовлює труднощі в процесі практичної діяльності цієї системи та аналізу її результатів.

5. Відсутня незалежна система оцінювання та присвоєння кваліфікацій, у тому числі за результатами неформального навчання. Лише створення незалежних структур з оцінювання якості освіти може покращити рівень довіри до системи професійно-технічної освіти і навчання.

Для вирішення проблем, що існують у сфері професійного навчання працівників, вважаємо за необхідне:

- прискорити прийняття закону України "Про систему професійних кваліфікацій";
- розробити методика прогнозування попиту та пропонування робочої сили у кваліфікаційному розрізі;
- створити спеціальний орган, який у національному масштабі розробляв би стратегію, методологію,

уніфікований інструментарій, відповідне програмне забезпечення для здійснення моніторингу якості професійно-технічної освіти і навчання; здійснював збір, систематизацію та аналіз інформації, отриманої в процесі досліджень; забезпечував інформування громадськості про стан професійно-технічної освіти і навчання;

- забезпечити фінансування, необхідне для формування та ефективної роботи незалежної системи оцінки професійного рівня працівників в Україні – за рахунок державних коштів, коштів роботодавців, працівників та інших зацікавлених сторін;

- створити в Україні модель формування і функціонування компетенцій; на цій основі створити професійні та державні стандарти професійно-технічної освіти, типові навчальні плани та програми;

- створити незалежну систему оцінювання та приєднання кваліфікацій, в тому числі за результатами неформального навчання.

Запропоновані заходи дозволять забезпечити створення системи визнання і підтвердження професійної кваліфікації працівників за результатами неформального навчання, підвищити результативність оцінки професійного рівня працівників в Україні, а отже, підвищити конкурентоспроможність українських підприємств.

#### Список використаних джерел

1. Закон України "Про професійний розвиток працівників" від 12.01.2012 № 4312-VI. // Урядовий кур'єр. – 11.02.2012. – № 27.
2. Закон України "Про зайнятість населення" від 1 березня 1991 року № 803-XII. // Урядовий кур'єр. – 12.09.2012. – № 34 (164).

Стаття надійшла 01.03.2013

УДК 371

*В.В. Дмитрієв-Заруденко*

## Андрогогіка в оволодінні компетенціями спеціалістами державної служби зайнятості

*У статті висвітлюються питання застосування принципів андрагогіки в діяльності державної служби зайнятості.*

*Ключові слова: андрагогіка, професійна компетентність, корпоративне навчання, самонавчальна організація.*

*The article highlights the issues of the application of the principles of andragogics in the state employment service.*

*Keywords: andragogics, professional competence, corporate training, self-learning organization.*

Важливим аспектом діяльності Державної служби зайнятості України є надання клієнтам – незайнятим громадянам та роботодавцям – даних щодо стану та потреб ринку праці на місцевому та державному рівнях, а також консультування та надання допомоги безробітним громадянам щодо вибору шляхів самореалізації у соціально-економічному просторі тобто функціонувати в системі "людина – людина".

Багатоаспектність питань, які повинні вирішувати співробітники служби зайнятості, потребують постійного підвищення їх професійних компетентностей, оволодіння ними знань на принципах андрагогіки.

**Аналіз досліджень і публікацій.** Концепція освіти дорослих (adult education) сформувалася як самостійний науковий напрям у 70-х роках ХХ ст. Уперше термін "андрагогіка" застосував німецький історик К. Капп (1833 р.), але становлення її як науки відбулося пізніше (у 1950–1970-х рр.) і пов'язане з іменами західних вчених

А. Грейса, П. Джарвіса, М. Ноулза, Ф. Пьоггелера, Р. Сміта, Т. Тен Хаве, Л. Турса та ін.

Вагомий внесок у розвиток теорії андрагогіки зробили російські вчені С.І. Змеєв, С.В. Клімов, І.А. Колеснікова, М.Б. Курбатова, М.І. Магура, А.Є. Марон, Е.І. Огарьов, О.І. Огієнко, В.Г. Онушкін, Є.П.Тонконога.

Проблеми освіти дорослих знайшли своє відображення в публікаціях українських науковців С.П. Архіпової, І.А. Зязюна, В.В. Олійника, О.М. Пехоти, Н.Г. Протасової, С.О. Сисоєвої та ін. Значний внесок у розвиток системи підвищення кваліфікації керівників і спеціалістів державної служби зайнятості зробили керівники та науковці Інституту підготовки кадрів Державної служби зайнятості України.

Разом з цим, у зв'язку з положеннями прийнятих Законів України "Про зайнятість населення" та "Про державну службу", постало питання трансформації системи підвищення кваліфікації керівників і спеціалістів служби зайнятості на основі компетентнісного підходу та створення державної служби зайнятості як самонавчальної організації.

**Мета** статті – висвітлення питання застосування принципів андрагогіки в діяльності державної служби зайнятості.

---

Дмитрієв-Заруденко Володимир Васильович, науковий спеціаліст науково-дослідної лабораторії соціальних досліджень проблем ринку праці, Інститут підготовки кадрів Державної служби зайнятості України (Київ).

---

© Дмитрієв-Заруденко В.В., 2013