

Гемма М. Д.,
аспірант,
кафедра управління персоналом та економіки праці,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНОГО МЕХАНІЗМУ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ

У статті розглянуто організаційно-економічні аспекти професійного навчання працівників на виробництві. Запропоновано теоретико-методологічні підходи щодо визначення напрямків реформування організаційно-економічного механізму професійного навчання.

В статье рассматриваются организационно-экономические аспекты профессионального обучения работников на производстве. Предложены теоретико-методологические подходы к определению направлений реформирования организационно-экономического механизма профессионального обучения.

The organizational and economic aspects of the staff vocational training in the workplace are examined in the article. The theoretical and methodological approaches are proposed to define the ways for reforming organizational and economic mechanisms of the vocational training.

Ключові слова. Персонал, управління та розвиток персоналу, професійне навчання кадрів на виробництві, професійний розвиток, організаційно-економічний механізм.

Ключевые слова. Персонал, управление и развитие персонала, профессиональное обучение персонала на производстве, профессиональное развитие, организационно-экономический механизм.

Keywords. Staff, staff management and development, staff vocational training in the workplace, vocational development, organizational and economic mechanisms.

Вступ. В умовах динамічного розвитку і глобалізації світової та національних економік, професійне лідерство робочої сили стає стратегічним товаром країни, фактором її безпеки та досягнення високих життєвих стандартів населення. Відбувається значна динамічна трансформація моделі працівника та вимог до його професійної компетентності. Глобальним явищем стає переміщення попиту на робочу силу в бік її більш високої кваліфікації та компетентності. Саме тому, навіть країни з ефективною системою професійної підготовки кадрів вважають за необхідне її постійне радикальне реформування і удосконалення. Цього вимагає тиск конкуренції, збільшення частки нестандартних форм зайнятості, стійка тенденція до «вимивання» з виробничого процесу робочих місць для низько кваліфікованих працівників, і підвищення попиту на робітників заданого роботодавцями профілю компетентності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Різними аспектами питання професійного розвитку персоналу і розвитку системи професійної освіти приділяли увагу багато як зарубіжних, так і вітчизняних учених: С. Батишев, О. Баранова, Л. Герганов, В. Савченко, Г. Щекін, Д. Богиня, І. Бондар, М. Семикіна, М. Дрозач, І. Заюков, Н. Ничкало, В. Радкевич та ін. Значний внесок у розробку теоретичних і методичних основ формування попиту на освітні послуги внесли роботи Л.Я. Баранової, І.К. Белявського, А.П. Егоршіна, П.С. Зав'ялова, Дж.М. Кейнса, К.Р. Макконнелла, А. Маршалла та інших.

У своїх роботах вчені розглядали питання визначення цілей, організації навчання на виробництві, складових цього процесу, циклів навчання, форм, методів, способів здійснення тощо. Роботи цих дослідників сприяли вирішенню ряду завдань, пов'язаних з формуванням механізму розвитку системи освіти в умовах ринкової економіки. Однак багато сторін цієї важливої проблеми вивчені ще недостатньо, що стримує підвищення ефективності реалізації програм розвитку профосвіти як складової системи освіти в цілому у відповідності з закономірностями розвитку та вимогами сучасного виробництва.

Не повною мірою висвітлені теоретичні та методичні питання формування організаційно-економічного механізму професійного навчання працівників на виробництві.

Постановка завдання. Метою статті є створення теоретико-методологічних засад і рекомендацій щодо розвитку організаційно-економічного механізму професійного навчання.

Результати дослідження. Звертаючись до дослідження організаційно-економічного механізму регулювання професійної освіти, відзначимо, що в економічній теорії термін «механізм» застосовується разом зі словами «економічний», «господарський», «організаційний», причому всі ці поняття асоційовані з поняттям «управління» [11, с. 52—59]. Відзначимо, що сам термін «механізм» походить від грецького «*mechane*», що означає «знаряддя», «машина». У даного терміна є два значення — пряме, коли слово «механізм» використовується в технічному значенні у зв'язку з внутрішнім пристроєм машини, і переносне, коли під механізмом розуміється система, пристрій, що визначає порядок певного виду діяльності. Так, у словнику В.І. Даля механізм розглядається як машинний пристрій; механічний — несвідомий, безвідмовний, мимовільний, де людина мислить як машина [1, с. 128]. Дане трактування розкриває технічний аспект цікавого для нас поняття.

У переносному сенсі механізм ототожнюють з системою або сукупністю процесів, пристроєм, що визначає порядок якого-небудь виду діяльності. Причому слово «механічний», поєднане з «механізмом», означає «свідомо не регульований», що підкреслює те, що при використанні терміну «механізм» покладається формування такої системи (економічної, господарської, організаційної), яка зуміє забезпечити регулярний керуючий вплив з метою забезпечення певних результатів діяльності [11, с. 58]. Саме таке визначення було запозичене в економічну науку.

Аналізуючи наведене вище поняття, сформулюємо, що ми будемо розуміти під організаційно-економічним механізмом регулювання професійного навчання. На погляд автора, під організаційно-економічним механізмом регулювання професійного навчання слід розуміти сукупність взаємопов'язаних законодавчих або інших правових актів, програм, організаційних форм, економічних методів та інструментів і саморегульованої системи організації системи професійної освіти.

Організаційно-економічний механізм функціонування системи безперервної професійної підготовки кадрів на виробництві повинен представляти собою на основі єдності організації, технології та методології навчання збалансоване функціонування організаційної та економічної підсистем освіти і сприяти формуванню компетенцій протягом усієї трудової діяльності людини, наділяючи її здібностями легко орієнтуватися в сучасних економічних умовах, бути конкурентоспроможним на ринку праці і досягти високого соціального статусу.

З урахуванням трактування поняття «механізм», до механізмів регулювання та розвитку професійного навчання відносяться:

- 1) Механізм державної підтримки професійного навчання, що полягає в:
 - забезпеченні стабільності бюджетного фінансування;
 - формуванні замовлення на підготовку кваліфікованих кадрів у професійному та структурних розрізах, наданні сприяння у визначенні переліку та змісту освітніх програм;
 - організації спільної експертизи діючих державних освітніх стандартів і навчально-методичних комплектів з професій професійної освіти;
 - створенні умов для організації навчально-виробничої практики та виробничого навчання учнів;
 - соціальної підтримки учнів і працівників закладів професійної освіти;
 - вільному виборі роботодавцем форм і методів забезпечення професійного розвитку працівників з урахуванням специфіки їх роботи;
 - додержанні інтересів роботодавця та працівника;
 - розвитку професійного навчання та ін.

Об'єктивною потребою і водночас невід'ємною складовою державної політики в галузі освіти на початку XXI століття стає створення необхідних умов для реалізації професійної освіти, яка забезпечуватиме поєднання високої фахової підготовки особистості з ґрунтовною базою загальноосвітніх знань, сприятиме досягненню цілісності навчання протягом усього життя людини.

В українській системі професійної освіти в останні роки спостерігаються позитивні тенденції щодо її осучаснення. Розпочалася робота з оновлення змісту шляхом розроблення та вдосконалення професійних стандартів, покращується робота з кадровим потенціалом навчальних закладів, здійснюється підвищення їх кваліфікації за новими навчальними планами і програмами, налагоджується співпраця з роботодавцями.

Урядом за останні роки прийнято низку розпоряджень та постанов щодо покращання діяльності професійно-технічних навчальних закладів. Так:

— постановою Кабінету Міністрів України від 11.06.2008 р. № 535 доповнено пункт 2 Порядку виплати надбавок за вислугу років педагогічним та науково-педагогічним працівникам навчальних закладів і установ освіти, що дає змогу залучати до навчального процесу висококваліфікованих фахівців виробництва та сфери послуг [7];

— розпорядженням Кабінету Міністрів України «Про заходи щодо сприяння підприємствам в організації професійного навчання кадрів на виробництві» від 24 січня 2001 р. № 13-р. [9, с. 232] передбачені основні заходи щодо відродження й розвитку системи навчання персоналу на виробництві. З цією метою були визначені необхідні нормативно-правові, інструктивні та методичні матеріали з питань навчання на підприємствах;

— постановою Кабінету Міністрів України від 13 квітня 2011 р. №495 «Про затвердження Державної цільової програми розвитку професійно-технічної освіти на 2011—2015 роки» визначено, що оптимальним варіантом розв'язання проблеми є об'єднання зусиль центральних і місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ та об'єднань профспілок, організацій роботодавців, наукових установ, навчальних закладів [8];

— постановою Кабінету Міністрів України від 20 травня 2013 р. № 965 «Про державне замовлення на підготовку фахівців, наукових, науково-педагогічних та робітничих кадрів, на підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів для державних потреб у 2013 році» затверджено обсяги державного замовлення на підготовку робітничих кадрів, на підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів для державних потреб у 2013 році [6].

Однак в складних на сьогоднішній день для країни умовах Постановою Кабінету Міністрів України від 5 березня 2014 р. № 71 «Деякі питання оптимізації державних цільових програм і національних проєктів, економії бюджетних коштів та визнання такими, що втратили чинність, деяких актів Кабінету Міністрів України» достроково припинено виконання державних цільових програм за переліком, в якому є Державна цільова програма розвитку професійно-технічної освіти на 2011—2015 роки [5].

Для сприяння організації навчання персоналу на виробництві створена Міжвідомча консультативна рада з питань підготовки кадрів на виробництві. На неї покладено завдання сприяти реалізації державної політики у сфері навчання персоналу на виробництві. До важливого завдання консультативної ради належить також вироблення й надання центральним і місцевим органам влади пропозицій та рекомендацій щодо вдосконалення й підвищення ефективності системи навчання персоналу [10, с. 73].

У системі професійної освіти зберігаються численні проблеми, які потребують вдосконалення механізму державної підтримки даного сектора освіти, зокрема це стосується питань державного регулювання якості підготовки фахівців у сфері професійної освіти, моніторингу ефективності діяльності професійно-технічних закладів, ін.

2) Правовий механізм регулювання професійного навчання. В Україні у 2012 р. прийнятий Закон України «Про професійний розвиток працівників» [3]. У цьому законі визначені основні терміни з розвитку персоналу, державна політика в цій сфері, основні завдання й напрями діяльності підприємств і навчальних закладів у сфері розвитку персоналу на виробництві, атестації працівників, управління й організації навчання персоналу на виробництві, підтвердження результатів неформального професійного навчання працівників і його фінансування.

Положення про професійне навчання кадрів на виробництві визначає систему управління цим навчанням та його види, встановлює вимоги до педагогічних кадрів і навчально-виробничої бази; розкриває напрями планування й обліку навчальної роботи на підприємстві, регламентує кваліфікаційну атестацію осіб, які проходять навчання на виробництві; визначає порядок фінансування цих витрат [4, с. 6—9].

Потрібно розробити нормативно-правовий механізм стимулювання виробничого персоналу й роботодавців для посилення зацікавленості працівників у безперервному вдосконаленні знань, умінь і практичних навичок. Підґрунтям для такого механізму мають стати Кодекс законів про працю, основи законодавства про загальнообов'язкове державне соціальне страхування, закони України про освіту, про професійно-технічну освіту, про вищу освіту, про зайнятість населення та ін.

У Податковому та Бюджетному кодексах України для організацій доцільно запровадити знижки на оподаткування, пов'язані з витратами на професійне навчання кадрів.

Не сприяють оперативному і гнучкому реагуванню на попит у робітниках діючі умови і процедура ліцензування освітньої діяльності професійно-технічних навчальних закладів, підприємств, організацій і установ, що здійснюють підготовку робітничих кадрів на виробництві. У процесі вдосконалення механізму ліцензування підготовки кадрів треба виважено підходити до визначення обсягів документації та розмірів плати за ліцензування підприємств, що надають послуги в сфері професійно-технічної освіти. Необхідно істотно зменшити витрати підприємств на ліцензування освітніх послуг.

Недосконалість законодавчих та інших нормативно-правових актів, якими регулюються питання сфери професійної освіти, неврахування ними змін, що відбуваються в економіці і суспільному житті країни, є стримуючими факторами розв'язання наявних проблем і формування єдиної концептуально узгодженої та науково-обгрунтованої державної політики щодо розвитку системи професійної освіти і навчання впродовж життя.

3) Фінансовий механізм регулювання професійної освіти. У рамках даного питання автор пропонує структуру механізму фінансового забезпечення професійного навчання, елементами якої виступають:

- фінансування поточних витрат на професійне навчання на основі диференційованих нормативів з використанням державних фінансових зобов'язань чи інших схожих за своєю природою інструментів;

- фінансування стипендій та інших соціальних виплат у сфері професійної освіти;

- фінансування розвитку професійного навчання на основі середньострокових (3—5 років) програм;

- фінансування проведених наукових досліджень у сфері професійного навчання.

Згідно статті 15 ЗУ «Про професійний розвиток працівників» від 12.01.2012 № 4312-VI фінансування професійного розвитку працівників здійснюється роботодавцем за рахунок власних коштів та інших не заборонених законодавством джерел; професійне навчання працівника може здійснюватися за його бажанням за рахунок власних коштів або коштів інших фізичних чи юридичних осіб [3].

Одною із основних проблем професійного навчання кадрів на виробництві, на думку багатьох дослідників, у зазначеній сфері є обмеженість фінансування витрат на проведення професійного навчання на виробництві з боку підприємств. Для нашої економіки може бути корисний досвід зарубіжних країн, де задіяні різні механізми фінансування професійного навчання робітників.

У зарубіжних країнах для залучення роботодавців до участі у виробничому навчанні використовуються такі механізми:

- державні субсидії роботодавцям, що створюють додаткові навчальні місця для виробничого навчання і навчання на робочому місці;

- державні дотації на навчання на робочому місці;

- податкові пільги підприємствам і т. ін.

Використання зарубіжного досвіду буде сприяти удосконаленню системи професійного навчання персоналу на виробництві, підвищенню якості та конкурентноздатності робочої сили в Україні [2, с. 88—94].

4) Механізми управління. Будь-який механізм управління освітньою установою являє собою сукупність певних економічних та організаційних заходів, які спрямовані на забезпечення для даного освітнього закладу високих показників продуктивності праці. Організаційний механізм освітнього закладу — це система методів, форм, способів і прийомів формування, регулювання та розвитку відносин даного освітнього закладу з внутрішнім і зовнішнім середовищем.

Державне управління у сфері професійного розвитку працівників на виробництві здійснюється центральним органом виконавчої влади у сфері соціальної політики, центральним органом виконавчої влади у сфері освіти і науки, молоді та спорту, центральним органом виконавчої влади з питань оцінки відповідності, іншими центральними та місцевими органами виконавчої влади відповідно до їх повноважень.

Безпосереднє управління у сфері професійного розвитку працівників на виробництві здійснюють роботодавці шляхом організації професійного навчання працівників, їх атестації та сертифікації.

Розвиток професійної освіти, систем управління нею потребує розв'язання низки проблем. Деякі з них лежать у площині економічних аспектів розвитку професійної освіти: відсутність

чіткої взаємодії центральних органів влади, підприємств, організацій і професійно-технічних навчальних закладів (далі — ПТНЗ) при формуванні державного замовлення на підготовку відповідних фахівців, що призводить до зростання кількості безробітних в Україні; необхідність розроблення економічної складової розвитку системи професійної освіти, сучасної методики розрахунку вартості підготовки кваліфікованих робітників у ПТНЗ; незадовільний стан модернізації матеріально-технічної бази ПТНЗ (за останні 16 років практично не відбувається оновлення основних фондів за рахунок державного бюджету; відповідно 95—96 % устаткування та навчальної техніки застарілі чи взагалі за своїм технічним станом не можуть експлуатуватися) [12, с. 87—88], попередження й профілактика корупційних дій з боку всіх зацікавлених учасників навчального процесу, посилення відповідальності за корупційні правопорушення у сфері професійного навчання з метою не допустити зниження якості професійної освіти.

Важливим етапом процесу управління є визначення його ефективності в цілому та ефективності здійснення всіх управлінських функцій щодо розвитку професійної освіти.

Висновки. Таким чином, розвиток системи професійної освіти в сучасній Україні вимагає вирішення комплексу завдань правового, економічного, структурного, організаційного та інформаційного характеру. У період глибокої економічної і політичної кризи в Україні залишається ще чимало невирішених питань щодо розроблення та впровадження дієвого організаційно-економічного механізму професійного навчання працівників на виробництві, що й зумовлює доцільність подальших досліджень у цій сфері.

Література

1. *Даль В.И.* Толковый словарь великорусского языка. — М., 1989. — 324 с.
2. *Дрозач М.І.* Розвиток професійного навчання кадрів на виробництві в контексті зарубіжного досвіду: Наука та інновації. — К.: НДІ праці і зайнятості населення Міністерства праці та соціальної політики України і НАН України, 2008. — Т. 4. № 3. — С. 88—94.
3. Закон України «Про професійний розвиток працівників» від 12.01.2012 № 4312-VI. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/4312-17>. Дата звернення — 03.05.2014.
4. Положення про професійне навчання кадрів на виробництві. Затверджено наказом Міністерства освіти і науки України від 26.03.01 № 127/151 // Праця і зарплата. — 2001. — № 16. — С. 6—9.
5. Постанова Кабінету Міністрів України від 5 березня 2014 р. № 71 «Деякі питання оптимізації державних цільових програм і національних проектів, економії бюджетних коштів та визнання такими, що втратили чинність, деяких актів Кабінету Міністрів України». — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/71-2014-п>. Дата звернення — 16.05.2014.
6. Постанова Кабінету Міністрів України «Про державне замовлення на підготовку фахівців, наукових, науково-педагогічних та робітничих кадрів, на підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів для державних потреб у 2013 році» від 20 травня 2013 р. № 362. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/362-2013-п>. Дата звернення — 16.05.2014.
7. Постанова Кабінету Міністрів України «Про доповнення пункту 2 Порядку виплати надбавок за вислугу років педагогічним та науково-педагогічним працівникам навчальних закладів і установ освіти» від 11 червня 2008 р. №535. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/535-2008-п>. Дата звернення — 16.05.2014.
8. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Державної цільової програми розвитку професійно-технічної освіти на 2011—2015 роки» від 13 квітня 2011 р. № 495. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/495-2011-п>. Дата звернення — 16.05.2014.
9. Професійна підготовка, перепідготовка й підвищення кваліфікації кадрів: Зб. норматив. та метод. мат. — К.: Міжнар. ін-т інновац. наук. та освіт. технологій, 2003. — 602 с.
10. *Савченко В.А.* Організаційно-економічні аспекти професійного навчання на виробництві: монографія / В.А. Савченко. — К.: Вид-во Інституту професійно-технічної освіти НАПН України, 2012. — 172 с.
11. *Страхова О.П.* О методах организации управления / О.П. Страхова // Менеджмент в России и за рубежом. — 1998. — № 5. — С. 52—59.
12. *Ягунов В.В.* Методологія модернізації професійно-технічної освіти в Україні / В.В. Ягунов // Наук. вісник Ін-ту проф.-тех. освіти НАПН України // Проф. педагогіка. — 2011. — № 1. — С. 87—88.

Стаття надійшла до редакції 20.05.2014 р.