

## **УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ РОБІТНИЧИХ КАДРІВ ПЕРЕРОБНИХ ПІДПРИЄМСТВ РЕГІОНУ**

**АНОТАЦІЯ.** Визначено фактори, що виявляють вплив на механізм професійної підготовки кадрів робітничих професій підприємств переробної промисловості, і запропоновано заходи покращення його стану.

**КЛЮЧОВІ СЛОВА:** професійна підготовка, механізм професійної підготовки, робітничі кадри, партнери у професійному навчанні.

**АННОТАЦИЯ.** Определены факторы, оказывающие влияние на механизм профессиональной подготовки кадров рабочих профессий предприятий перерабатывающей промышленности, и предложены меры улучшения его состояния.

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:** профессиональная подготовка, механизм профессиональной подготовки, рабочие кадры, партнеры в профессиональном обучении.

**ANNOTATION.** The factors show the impact on the mechanism of professional training the cadres of workers occupations of processing industry has been detected, and actions to improve its condition has been proposed.

**KEY WORDS:** professional training, the mechanism of training, workers, partners in vocational training.

**Постановка проблеми.** Розвиток персоналу промислових підприємств визначено як один з пріоритетних напрямів державної промислової політики. Підвищення рівня професійної компетентності працюючих в умовах розвитку продуктивних сил через будь-яку з форм навчання для підприємства спроможне забезпечити відповідність професійної підготовки персоналу вимогам сучасних робочих місць, досягти високих показників з праці, оптимізувати структуру персоналу. Тоді як для працівників дозволяє підвищити гарантії працевлаштування або збереження робочого місця, планувати трудову кар'єру, покращити умови праці та ін. Однак професійне навчання працівників поки що неспроможне у повній мірі задовольнити їх потреби, позаяк у механізмі

професійної підготовки робітничих кадрів переробних підприємств бракує дієвих стимулів для активізації основних суб'єктів професійного навчання.

**Аналіз останніх джерел чи публікацій.** Проблематика професійного навчання не є новою у вітчизняній і зарубіжній думці. З-поміж українських вчених, які досліджували механізм професійного навчання персоналу, слід виділити О. А. Грішнову, І. В. Заюкова, О. В. Крушельницьку, Т. П. Петрову, В. А. Савченка та ін., які у своїх працях акцентують увагу на методології професійного навчання, оцінці стану професійної світи та незбалансованості ринків праці і освітніх послуг, тоді як пошуку резервів покращення стану механізму професійної підготовки кадрів у професійно-кваліфікаційному розрізі приділено недостатньо уваги.

**Мета статті** полягає у визначенні дестимулюючих факторів функціонування механізму професійної підготовки робітничих кадрів переробних підприємств регіону та способів пом'якшення або подолання їх дії.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Механізм професійної підготовки робітничих кадрів переробних підприємств функціонує під дією великої кількості факторів, що визначають його результативність. Регулювання цих факторів спроможне забезпечити високу ефективність системи професійно-технічної освіти, розвиток персоналу протягом трудового життя, збалансування кон'юнктури регіонального і національного ринку праці, чітке планування загальної та додаткової потреби у кадрах робітничих професій промислових підприємств. І найвідчутнішим з них наразі постає низький рівень вмотивованості роботодавців до проведення професійного навчання персоналу на виробництві та в закладах професійно-технічної освіти.

Однією з перепон на шляху до підвищення заінтересованості роботодавців вкладати кошти у професійний розвиток працівників є наявність реальної загрози втратити працівників, які підвищили кваліфікацію, оскільки за умов існування на ринку праці вигідніших пропозицій робочих місць, вони можуть легко перейти на інше підприємство. Відтак, витрати коштів роботодавцем у цьому випадку будуть недоцільними.

Для покращення ситуації механізм професійної підготовки робітничих кадрів у частині нормативно-правового забезпечення повинен встановити чіткі обмеження у можливостях працівників підприємств, або кадрів, які забезпечуються фінансуванням на період навчання, щодо майбутніх місць працевлаштування.

Зокрема, у цьому контексті в проекті Трудового кодексу України за роботодавцями закріплюється право укладати з працівниками або іншими особами, які не перебувають з ними в трудових відносинах (кадрами), договори про направлення їх до навчальних закладів для професійного навчання [2]. Відповідно до цього договору, на працівників (кадрів), може бути покладено обов'язок відпрацювати після закінчення навчання протягом певного строку. А відмова відпрацювати в роботодавця або звільнення з роботи до закінчення погодженого строку, за відсутності об'єктивних підстав, покладає на них обов'язок відшкодувати витрати, пов'язані з оплатою навчання, або їх частину пропорційно до відпрацьованого строку. Крім того, такий договір визначає обов'язок працівників або кадрів виконувати навчальний план і програми з професійного навчання, а також дотримуватися правил внутрішнього трудового розпорядку, і фактично є запорукою якості навчання.

Досвід наглядно демонструє, що дестимулюючим фактором здійснення роботодавцями навчання персоналу на виробництві також виступає те, що роботодавці через різні обставини не можуть одержати достатньої користі від використання навченої робочої сили, адже вони переконані, що велике значення для забезпечення конкурентоспроможності персоналу їх підприємств має саме раціональне використання компетенції працівників.

Насправді, набуті працівниками в процесі професійного навчання знання, уміння і практичні навички не принесуть ніякої користі для підприємства, якщо робітники не зацікавлені їх реалізувати з максимальною ефективністю, не виявляють інтересу до свого професійно-кваліфікаційного просування. По суті, неспроможність роботодавців у повній мірі реалізувати механізм кар'єрного зростання працівників постає суттєвою проблемою на шляху до отримання економічного ефекту від здійснення профнавчання.

Удосконалення механізму кар'єрного зростання персоналу потребує виникнення суттєвих економічних передумов для розширення промислового виробництва (формування загальноекономічного середовища, досягнення фінансової стабільності підприємств; надання відтворювальних ресурсів; використання адміністративних прийомів й інструментів (квоти, ліцензії, стандарти, екологічні нормативи), важелів господарського законодавства, що мають регулюючий і стимулюючий характер впливу на промислові підприємства [8, с. 238—240]) і відповідно зміни організаційної структури управління підприємствами, дотримання принципу економічних відносин працівниками відділу людських

ресурсів підприємств під час найму кадрів на керівні посади або їх відбору із кадрового резерву.

У багатьох випадках негативну роль у професійному розвитку персоналу відіграє відсутність у роботодавця достатніх коштів для професійного навчання безпосередньо на виробництві або за межами підприємства.

Набуття чинності нового Бюджетного кодексу України заклало фундамент для розвитку системи професійного навчання працівників на виробництві та в закладах професійно-технічної освіти. Зокрема, практично були усунуті будь-які обмеження для промислових підприємств щодо включення витрат на професійне навчання персоналу (кадрів) робітничих професій до складу витрат підприємства [1]. Проте залишається не вирішеним питання фінансування профнавчання персоналу, що відкладається роботодавцями або визнається недоцільним в силу низької рентабельності господарської діяльності.

Отже, з міркувань підвищення фінансової спроможності промислових підприємств до організації і проведення професійного навчання робітників доречними будуть наступні заходи:

— забезпечення розвитку промислового виробництва державною підтримкою у вигляді бюджетних субсидій (цю норму слід закріпити для тих підприємств, що навчають свій персонал самостійно за власний рахунок);

— надання грантів промисловим підприємствам на професійне навчання персоналу вітчизняними та зарубіжними донорськими організаціями, державними установами і підприємницькими структурами;

— створення фондів сприяння професійному навчанню, що будуть формуватися за рахунок відрахувань роботодавців, професійних спілок і урядових субсидій (останні можуть бути відшкодовані державі за рахунок запровадження відсотку щорічних відрахування у вигляді податку на валовий фонд оплати праці роботодавців і працівників).

З іншого боку, посилення ролі роботодавців у професійному розвитку працівників підприємств можна досягти внаслідок підвищення відповідальності роботодавців за рівень компетенції персоналу.

Підвищення рівня відповідальності роботодавців за професійний рівень працівників має передбачати:

1) посилення контролю за якістю продукції підприємств через активізацію процесу сертифікації продукції; розробку механізму застосування санкцій за виготовлення продукції низької якості та

запровадження стимулів для підприємств, якість продукції і послуг яких відповідають діючим стандартам;

2) розробку механізму спонукання роботодавців до забезпечення підвищення кваліфікації працівників не рідше одного разу на п'ять років відповідно до Закону України «Про професійний розвиток працівників» [3].

Створення умов для здійснення підприємствами професійного навчання персоналу на виробництві, крім того, пов'язане із необхідністю:

— спрощення процедури ліцензування підприємств щодо надання освітніх послуг на виробництві шляхом внесення змін до Постанови Кабінету Міністрів України «Про ліцензування діяльності з надання освітніх послуг» [4];

— розвитку неформального та інформального професійного навчання працівників на виробництві;

— удосконалення інформаційно-методичного забезпечення професійного навчання кадрів на виробництві шляхом підвищення ефективності роботи науково-методичних підрозділів компетентних міністерств і відомств;

— сприяння підприємствам в оволодінні працівниками, які залучаються до навчального процесу на виробництві, основами педагогіки шляхом активізації діяльності обласних навчально-методичних центрів профтехосвіти.

Стимулювання роботодавців до систематичного і комплексного здійснення професійного навчання працівників є важливим, але не єдиним напрямком удосконалення механізму професійної підготовки робітничих кадрів переробних підприємств регіону. Відтак, останнім часом все більшого значення набуває стимулювання найманих працівників до професійного навчання з боку роботодавців, держави та впливаючи на внутрішні мотиви персоналу.

Вищий рівень кваліфікації не завжди супроводжується на підприємстві збільшенням розміру заробітної плати працівника, тому для забезпечення високого рівня мотивації персоналу до проходження профнавчання слід широко застосовувати засоби фінансово-матеріального стимулювання, як-от:

— підвищення за посадою з одночасним підвищенням посадового окладу;

— підвищення індивідуальних розмірів премій у межах діючих положень загального преміювання;

— розроблення та запровадження механізму здійснення доплат молоді, яка має гостродефіцитні професії, на період її адаптації на виробництві.

Вкладання коштів працівником для одержання вищого рівня професійної майстерності може не приносити належної матеріальної вигоди чи морального задоволення у результаті відсутності на підприємстві відповідного робочого місця. Отже, для забезпечення ефективного використання набутих у ході професійного навчання професійних знань, умінь і навичок персоналу (кадрів) робітничих професій важливим є:

- надання гарантій працевлаштування кадрів робітничих професій відповідно до набутого рівня кваліфікації на підприємстві, що проводило навчання на власному виробництві, або в професійно-технічних навчальних закладах, з якими підприємство уклало договір про навчання;

- створення умов для переведення працівників після професійного навчання на іншу перспективну роботу (робоче місце);

- сприяння у побудові ділової кар'єри, поінформованості працівників про перспективи їх професійно-кваліфікаційного просування, підвищення моральної та матеріальної зацікавленості у зростанні, активізація роботи із забезпечення професійно-кваліфікаційного просування працівників, які підвищили свою кваліфікацію.

Підвищення відповідальності працівника за результати його професійної діяльності може бути досягнуте шляхом:

- упровадження сертифікації відповідності професійної компетентності працівників законодавчо встановленим вимогам;

- запровадження процедури підтвердження рівня кваліфікації для працевлаштування осіб, які з будь-яких причин не працювали 5 і більше років за набутих у професійно-технічному навчальному закладі фахом;

- розширення переліку видів діяльності (робіт), зайняття якими потребує обов'язкової сертифікації працівників, у першу чергу, за рахунок робіт, пов'язаних із безпекою праці, життєдіяльності громадян, охороною довкілля;

- розроблення та впровадження стандартів компетентності для кожного виду робіт і системи оплати праці залежно від рівня компетентності, складності виконуваних робіт;

- створення індивідуальних навчальних рахунків, у формуванні яких бере участь і працівник.

Окремо для спонукання працівників основного виробництва до підвищення рівня кваліфікації варто здійснювати такі заходи:

- закріпити на законодавчому рівні норми щодо здійснення профнавчання працівників у межах робочого часу, встановленого чинним законодавством про працю для працівників відповідного віку, професії і виробництв;

— гарантувати надання оплачуваних відпусток на період професійного навчання працівникам промислових підприємств;

— забезпечити умови для розвитку наставництва та наставників на промисловому підприємстві (налагодження процедури наставництва забезпечує швидке входження у посаду, високий потенціал до трудової адаптації на робочому місці, закладає підґрунтя для розвитку інформального навчання);

— сприяти підвищенню ролі працівників у виборі типу, форм, методів і режиму навчання, що забезпечить відчуття причетності до планування, організації і проведення професійного навчання, а отже й особисту заінтересованість персоналу у високих результатах навчання.

До першочергових завдань регіональної державної кадрової політики, що узгоджується з основними напрямками підготовки кадрів для видів економічної діяльності і економіки в цілому відповідно до Указу Президента України «Про Стратегію державної кадрової політики на 2012—2020 роки», належить налагодження взаємодії держави та суб'єктів підприємницької діяльності для створення сучасної системи підготовки кваліфікованих робітників [5].

Можливість здійснювати пошук і відбір лише потрібних для виробництва робітничих кадрів, уникаючи додаткових невиправданих витрат для підприємства, і формування цільового замовлення на професійну підготовку кадрів, а отже й оптимізації витрат, передбачених державним фінансуванням профтехосвіти, для держави надає сертифікація персоналу.

Таким чином, заслуговує на увагу доцільність надання пільг промисловим підприємствам під час сертифікації персоналу у сфері, в якій не регламентуються законодавством вимоги до продукції та умови введення її в обіг. У цьому зв'язку підприємства, що мають штатних працівників облікового складу, значна частина яких пройшла процедуру сертифікації, могли б отримати привілеї щодо [6, с. 315—316]:

— державного замовлення на продукцію, що випускають ці промислові підприємства;

— представлення підприємств на попередньому відборі для участі у тендерах на здобуття державного (регіонального) замовлення на постачання продукції, виконання робіт або надання послуг за оголошеними умовами;

— отримання ліцензій для здійснення зовнішньоекономічної діяльності;

— забезпечення підприємств кредитуванням за рахунок держави й ін.

Для стимулювання участі роботодавців у співпраці з закладами профтехосвіти нами пропонується вжити ряд заходів, зокрема:

— забезпечити впровадження державно-громадського управління профтехосвіти з метою підвищення ролі та відповідальності роботодавців за відповідність обсягів, напрямів і якості підготовки кваліфікованих робітників вимогам окремих підприємств, промисловості та економіки загалом;

— залучати роботодавців до проведення аудиту «Класифікатора професій» ДК 003:2010», на основі якого розробляються навчальні програми та плани, з метою його приведення до сучасних вимог ринку праці;

— відвести роботодавцям роль активного партнера у підготовці навчальних програм і планів, наділивши їх виключним правом погоджувати кваліфікаційні характеристики професій, які будуть обов'язковими для Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України, здійснювати поточний контроль знань учнів у професійно-технічних навчальних закладах;

— розробити та впровадити нові механізми акредитації державних освітніх стандартів (навчальних програм) профтехосвіти з боку роботодавців;

— забезпечити участь роботодавців у регулюванні реалізації державної (регіональної) політики у сфері професійного навчання кадрів робітничих професій, формуванні замовлення на підготовку кваліфікованих робітників. Таким чином застосування децентралізованого підходу до формування державного (регіонального) замовлення на підготовку кадрів стане виправданим, так як підприємства не будуть представлені у цьому процесі лише в якості спостерігачів і нестимуть персональну відповідальності;

— створити спільно з роботодавцями на базі ПТНЗ спеціалізовані Центри професійної підготовки кваліфікованих робітників за виробничими професіями із застосуванням дуальної системи навчання;

— вживати дії, направлені на підвищення якості та ефективності системи професійного навчання кадрів на виробництві, недопущення формального присвоєння підприємствами професій (кваліфікаційних розрядів) своїм робітникам без попереднього професійного навчання;



— відпрацювати механізм компенсації роботодавцям частини коштів, витрачених на підготовку кадрів робітничих професій у закладах професійно-технічної освіти за невідповідність рівня їх кваліфікації вимогам робочого місця або направлення на додаткове безоплатне навчання. Окрім цього, для посилення відповідальності професійно-технічних навчальних закладів за кінцеві результати діяльності доречним буде створення умов для підвищення інвестиційної привабливості системи профтехосвіти шляхом перетворення ПТНЗ у нові організаційно-правові форми «державні автономні навчальні заклади», які будуть мати більше самостійності у використанні ресурсів [7].

**Висновки з проведеного дослідження.** Механізм професійного навчання персоналу на виробництві і в закладах профтехосвіти потребує рішучих і послідовних змін тих його елементів і зв'язків між ними, що сьогодні визначають ефективність, цілеспрямованість і корисність профнавчання. Оскільки за інших обставин він приречений бути збитковим, плодити робітничі кадри, на які на ринку праці відсутня об'єктивна потреба, які не дозволяють забезпечити сталий розвиток промислового виробництва.

### **Література**

1. Бюджетний кодекс України від 10.06.12 р. № 2456-17.
2. Проект Трудового кодексу України від 04.12.07 р. № 1108.
3. Про професійний розвиток працівників: Закон України від 12.01.12 р. № 4312—17.
4. Про ліцензування діяльності з надання освітніх послуг: Постанова Кабінету Міністрів України від 08.08.07 р. № 1019.
5. Про Стратегію державної кадрової політики на 2012—2020 роки: Указ Президента України від 01.02.12 р. № 45/2012.
6. *Савченко В. А.* Розвиток персоналу: Підручник. — К.: КНЕУ, 2008. — 512 с.
7. Як модернізувати професійно-технічну освіту України [Електронний ресурс]: Режим доступу: <http://centromonitor.com.ua/?p=348>. — Дата звернення: 19.06.12 р.
8. *Кондрашов О. М.* Державна промислова політика як ефективний інструмент державного впливу на розвиток промисловості / О. М. Кондрашов // Теорія та практика державного управління: зб. наук. пр. — Вип. 1(24). — Х.: Вид-во ХарПІ НАДУ «Магістр», 2008. — С. 236—244.

Статтю подано до редакції 30.05.2012 р.