

дистанційної роботи, поділу робочого місця між кількома співробітниками та система гнучкого робочого часу співробітників закладів заслуговує уваги своєю регламентацією і високою ефективністю. Всі ці форми спрямовані на уникнення конфлікту приватного життя та праці і відповідного поліпшення якості життя.

Література

1. Carstensen L. 2011. A Long Bright Future. Happiness, Health, and Financial Security in an Age of Increased Longevity, revised and updated ed. New York: Public Affairs. – 2011. – 345 p.
2. Clark S. C. Work–Family Border Theory. A New Theory of Work–Family Balance.- Human Relations 2000, 53(6): pages 747–770.
3. Ortega J. Why Do Employers Give Discretion? Family Versus Performance Concerns. - Industrial Relations. A Journal of Economy and Society 48(1): - 2009.
4. University Policy on: Flexible Work and Leave Practices/ - Policy No.UP09/3/ - University of Western Australia. – Електронний ресурс [Режим доступу]: <http://www.hr.uwa.edu.au/policies/policies/equity/flexible>.
5. Кицак Т. Г. Інноваційні напрями розвитку корпоративної культури на вітчизняних підприємствах / Т. Г. Кицак, І. Ф. Коваленко // Соціально-трудові відносини: теорія та практика . – 2014. – № 1. – С. 171-177.
6. Кицак Т. Г. Структура корпоративної культури та її роль у розвитку соціально-трудових відносин на підприємстві [Електронний ресурс] / Т. Г. Кицак. – Режим доступу : [www.ir.kneu.kiev.ua:8080/ bitstream/2010/](http://www.ir.kneu.kiev.ua:8080/bitstream/2010/).

УДК 377.3:331.361

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

ЧИННИКИ, ЯКІ ГАЛЬМУЮТЬ РОЗВИТОК ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ ПРАЦІВНИКІВ НА ВИРОБНИЦТВІ

Професійне навчання працівників є важливою умовою функціонування будь-якого підприємства. Модернізація професійного навчання працівників є дуже актуальною в сучасних умовах, коли процеси глобалізації значно прискорюють старіння професійних знань, навичок і умінь. Особливого значення нині набуває проблема відродження системи професійного навчання працівників на виробництві. Від того, наскільки рівень професійної підготовки працівників відповідає потребам розвитку економіки, значною

мірою залежать темпи зростання продуктивності праці, обсягів виробництва і ВВП країни, рівень зайнятості населення. За таких умов важливого значення набуває проблема щодо з'ясування чинників, які гальмують розвиток професійного навчання працівників на виробництві.

Стагнація професійного навчання працівників на виробництві стала однією з причин того, що Україна в 2008-2009 рр. так гостро відчувала наслідки економічної кризи, оскільки ця стагнація сприяла збереженню застарілої техніки і технологічної бази на підприємствах, гальмувала розвиток інноваційної системи. Наслідки економічної рецесії 2012-2015 рр. та сучасні військові дії на сході країни нині ускладнюють організацію підприємствами професійного навчання працівників на виробництві.

Як свідчить практика, для підприємств є досить складними умови ліцензування провадження освітньої діяльності закладів освіти, затверджені постановою КМУ 30.12.2015 р. Цей порядок передбачає підготовку значного обсягу документації для ліцензування за кожною професією, достатньо тривалий термін процедури ліцензування (до одного року) та плату за ліцензування [3]. Це спонукає підприємства брати на роботу робітників не як учнів, а відразу на робоче місце за професією та кваліфікацією, що їм не присвоювалася, та стосується й необґрунтовано розширеного переліку робіт підвищеної безпеки й ускладненого механізму видачі дозволів на здійснення професійного навчання за такими професіями.

Недостатня мотивація працівників до професійного навчання та кар'єрного зростання - проблема, що гальмує не тільки розвиток системи професійного навчання працівників на виробництві, але й особистий розвиток працівників, що негативно впливає як на конкурентоспроможність окремого працівника, так і підприємства в цілому. Працівники мало зацікавлені вкладати кошти у свою професійну підготовку через відсутність для цього достатніх стимулів, йдеться про низький рівень заробітної плати, незацікавленість працівників здійснювати професійне навчання через відсутність перспектив кар'єрного зростання та отримання роботи відповідно до кваліфікаційного рівня.

Важливого значення набуває проблема соціального захисту, підвищення рівня конкурентоспроможності осіб старше 45 років на ринку праці та ринку освітніх послуг, створення належної нормативно-правової бази щодо їх навчання. Ця проблема останнім часом загострилася внаслідок поширення дискримінації щодо старших вікових груп населення під час прийому їх на роботу, навчання працівників старше 45 років, що не сприяє забезпеченню гідної праці [2, с. 346].

За даними вибіркового обстеження витрат на робочу силу, проведених Держкомстатом України, в останні роки спостерігається негативна тенденція у фінансуванні підприємствами професійного навчання працівників: частка витрат на оплату навчання, яка і так була надзвичайно низькою, зменшилась з 0,3 до 0,1 % [1]. Водночас у країнах Євросоюзу зазначений показник у 2012 році становив 0,6 % [4]. В сучасних умовах витрати на навчання настільки

недостатні, що вони не в змозі впливати на розвиток виробництва, сприяти переходу країни до інноваційно-інвестиційної моделі.

Існуюча нормативно-правова та методологічна база професійного навчання персоналу зорієнтована на особливості первинного професійного навчання молоді у професійно-технічних навчальних закладах та не може ефективно застосовуватись для професійного навчання, підвищення кваліфікації працівників на виробництві. В умовах функціонування підприємства процес навчання не можна виокремити з процесу загальної виробничої діяльності та немає можливості приділити професійному навчанню весь робочий час працівника, оскільки він має виконувати відповідні функціональні обов'язки в повному обсязі.

З 2015 р. відмінено розроблення статистичного спостереження за формою «6-ПВ» (скасування Державною службою статистики України річного звіту зі статистики праці № 6-ПВ (річна) «Звіт про кількість працівників, їхній якісний склад і професійне навчання» у 2015 році без погодження з Мінсоцполітики України). В результаті втрачені дієві важелі контролю та управління за цим процесом на макрорівні. Відсутність достовірної інформації про якісний склад та обсяги професійного навчання працівників за наймом на різних рівнях управління в державі не сприятиме розробленню заходів із забезпечення гідної праці й підвищення якості трудового життя економічно активного населення [2, с. 339].

Зважаючи на зазначені проблеми, подальших досліджень потребують питання вдосконалення організаційно-економічного механізму системи професійного навчання працівників на виробництві.

Література

1. Витрати на робочу силу за 2014 р.: статистичний бюлетень, режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
2. Гідна праця: імперативи, українські реалії, механізми забезпечення: монографія / [А. М. Колот, В. М. Данюк, О. О. Герасименко та ін.]; за наук. ред. д.е.н., проф. А. М. Колота. - К.: КНЕУ, 2017. - 500, [4] с.
3. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Ліцензійних умов провадження освітньої діяльності закладів освіти» від 30.12.2015 № 1187: [Електронний ресурс]. – Режим доступу в Інтернеті: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1187-2015-п>.
4. Vocational training costs. [Electronic Recourse]. – Retrieved from: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal>.