

ІНСТИТУЦІЙНІ ЗАСАДИ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ НА ВИРОБНИЦТВІ

У статті систематизовано і сформульовано нормативно-правові, організаційно-інформаційні та фінансово-економічні складові інституційних основ професійного навчання на виробництві. Запропоновано практику реалізації інституційних засад на різних рівнях управління. Рекомендовано внесення деяких змін та доповнень в існуючу нормативно-законодавчу базу.

The article formulates and systemizes legal, organizational, informational, financial and economic of the institutional basis of manufacture vocational training. The practice of institutional basis realization on various levels of management is suggested. It is recommended to imply some changes and additions to the existing regulatory basis.

Постановка проблеми у загальному вигляді. У сучасній піраміді потреб соціально-економічною наукою визначено новий рівень мотивації – «комунікативні та естетичні потреби», що передує найвищому їх рівню – «самореалізації людини». Основою її досягнення є мотивація до набуття знань, досвіду, творчого мислення через професійне навчання, зокрема, на виробництві. Проте у такій постановці, коли професійне навчання розглядається не тільки як мотиватор, але й в контексті визначення інституційних основ підвищення його якості та є, на погляд автора, своєчасним.

Аналіз досліджень і публікацій останніх років. Актуальність проблеми професійного навчання на виробництві як основна складова нагромадження і розвитку людського капіталу сьогодні не викликає сумнівів. Цій проблемі присвячено наукові праці західних учених, лауреатів Нобелівської премії Гн. Беккера, А. Сена та ін. Відомі українські учені В. Антонюк, О. Власюк, Т. Кір'ян, А. Колот, В. Мандибура, В. Новіков, співробітники НДІ праці і зайнятості населення К. Бондарчук, Л. Колешня, Ю. Куліков та ін. у своїх дослідженнях приділяють увагу різним аспектам професійного навчання у його взаємозв'язку з розвитком людського капіталу, з побудовою ефективної моделі суспільного устрою.

Виділення невіршених раніше частин загальної проблеми. Серед багато чисельних наукових праць, присвячених проблемі професійного навчання саме на виробництві, заслуговують на увагу науково-дослідні роботи НДІ праці і зайнятості населення, в яких вона розглянута як чинник підвищення якості трудового життя. На думку автора, сьогодні ще не доведено до практики системне уявлення про інституційні засади щодо вирішення даної проблеми.

Постановка завдання. Мета статті – сформулювати інституційні основи професійного навчання на виробництві, що мають практичну цінність, на підставі систематизації існуючих наукових розробок та власних досліджень.

Виклад основного матеріалу дослідження. За результатами виконаного аналізу випливає, що діючі сьогодні нормативно-правові акти України не враховують усіх особливостей професійно-кваліфікаційного зростання, розвитку працюючих громадян, не передбачають заходів для стимулювання як роботодавців, так і найманих працівників до профнавчання та самоосвіти [1, с.98–122]. Це, зокрема, стосується питань надання податкових пільг, дотацій, субсидій суб'єктам господарювання, що проводять профнавчання. Відомо, що витрати на профнавчання персоналу призводять до підвищення собівартості виробленої продукції, однак українське законодавство не гарантує, що після проходження профнавчання за кошти суб'єкта господарювання, працівник залишиться на його підприємстві, а не перейде до конкурента. Не сприяє зацікавленості роботодавців до

проведення профнавчання застарілість положення «Про професійне навчання кадрів на виробництві» [2]. Гальмують розвиток персоналу шляхом профнавчання й складна процедура ліцензування підприємств, установ, організацій у сфері надання освітніх послуг на виробництві через недосконалість окремих положень постанови Кабінету Міністрів України «Про ліцензування діяльності з надання освітніх послуг» [3], а саме – невідповідність вимогам ринкової економіки державних стандартів професійної освіти за професіями, за якими здійснюється підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації на виробництві, відсутність банків даних державних стандартів освіти. Суб'єкти господарювання вказують не лише на складну процедуру, але й високу вартість одержання ліцензій. Тому нерідко первинну профпідготовку вони здійснюють самостійно, не заявляючи про це у державні органи. На більшості підприємств відсутній постатейний облік витрат на профнавчання персоналу. Недосконалим є інформаційне, науково-методичне забезпечення професійного навчання кадрів на виробництві тощо.

Необхідно визнати й низьку мотивацію самих найманих працівників до підвищення професійно-кваліфікаційного рівня, яка зумовлена: невпевненістю у збереженні свого робочого місця (постійної зайнятості); можливістю підвищення рівня оплати праці; професійного, кар'єрного зростання, відсутністю системи стимулювання професійного просування по службі.

Отже, до основних чинників, що гальмують розвиток системи професійного навчання працівників на виробництві в Україні, варто віднести такі:

- низький ступінь відповідальності роботодавців за рівень професіоналізму та кваліфікації працівників, небажання витратити на це кошти;
- невеликий відсоток відрахувань, що спрямовується для профнавчання кадрів на виробництві, які включаються до валових витрат;
- відсутність належної фінансової підтримки з боку державних органів, соціальних партнерів підприємств для здійснення профнавчання кадрів;
- невпевненість роботодавця у тому, що працівник після профнавчання залишиться на підприємстві, а не перейде на інше підприємство, до конкурентів;
- складна процедура ліцензування, що потребує від роботодавців значних витрат часу та коштів;
- недостатньо відпрацьований механізм співпраці підприємств з професійними навчальними закладами (ПТНЗ, ВНЗ), які надають освітні послуги;
- застарілу систему оцінювання якості профнавчання персоналу. На сьогодні її оцінювання здійснюють ті ж викладачі та майстри виробничого навчання, які проводили навчання.

Аналіз вітчизняної практики показує, що розв'язання завдань щодо розвитку людського капіталу найманих працівників, можливе шляхом вдосконалення нормативно-правових, організаційно-інформаційних, фінансово-економічних складових механізму професійного навчання кадрів на виробництві.

З метою підвищення ефективності нормативно-правової складової необхідно:

- ухвалити (у новій редакції) Кодекс законів про працю в Україні, внести до нього доповнення, в яких законодавчо встановити обов'язок суб'єктів господарювання забезпечувати на виробництві професійне навчання;
- розробити та ухвалити закони України: «Про професійний розвиток персоналу на виробництві», «Про соціальний діалог у галузі професійної освіти та навчання», «Про державне замовлення на підготовку робітничих кадрів та фахівців»;
- вдосконалити положення «Про порядок кваліфікаційної атестації та присвоєння кваліфікації особам, які здобувають професійно-технічну освіту» [4];
- спростити процедуру ліцензування підприємств, установ та організацій щодо права здійснення навчання працівників на виробництві, знизити вартість ліцензій;
- вдосконалити з урахуванням сучасних вимог професійні стандарти, механізм сертифікації персоналу підприємств;

- законодавчо встановити норматив обов'язкових витрат для професійного навчання працівників на виробництві не нижче одного відсотка фонду оплати праці та обов'язковість подання суб'єктами господарювання органам державної статистики даних за цим показником;
- розробити нормативно-правові акти для стимулювання працівників до підвищення рівня кваліфікації, компетентності;
- передбачити підвищення кваліфікації працівників шляхом професійного навчання не рідше одного разу на 5 років;
- вдосконалити систему визначення та підтвердження професійної компетентності працівників підприємств, зокрема шляхом проведення атестації та сертифікації;
- розробити механізм стимулювання працівників до підвищення професійно-кваліфікаційного рівня, компетентності тощо.

Організаційно-інформаційна складова має забезпечити:

- встановлення правового статусу підрозділів на підприємствах, що займаються питаннями профнавчання кадрів, підвищення ефективності їхньої діяльності у сфері управління й розвитку персоналу;
- покращення наукового, інформаційного, навчально-методичного забезпечення професійного навчання працівників на виробництві;
- вдосконалення підвищення кваліфікації працівників підприємств, установ та організацій відповідно до потреб виробництва, його випереджувальний характер, розроблення державних стандартів професійно-технічної освіти;
- запровадження нових педагогічних інноваційних технологій навчання, зокрема модульної системи навчання;
- вдосконалення методики організації та проведення атестації працівників, формування системи сертифікації відповідно до міжнародних стандартів;
- створення системи підвищення кваліфікації інструкторів, викладачів майстрів, які проводять професійне навчання персоналу;
- розвиток соціального партнерства у сфері професійного навчання.

Для вдосконалення фінансово-економічної складової необхідно:

- розробити та запровадити механізм посилення зацікавленості роботодавців у підвищенні професійного рівня працівників, інвестування коштів у розвиток системи підвищення кваліфікації працівників на виробництві;
- скасувати обмеження на фінансування профнавчання персоналу на виробництві, яке встановили у розмірі 3% ФОП;
- запровадити зниження податку на прибуток для підприємств, установ, організацій, що збільшують обсяги та фінансування профнавчання кадрів на виробництві;
- вдосконалити механізм фінансування шляхом розширення джерел фінансування: субсидій з державного, місцевих бюджетів, визначення умов і процедури пільгового оподаткування, кредитування, надання грантів;
- надавати роботодавцям пільгові кредити для здійснення їх діяльності з метою вдосконалення кадрового потенціалу, розроблення та реалізації проектів з науково-дослідних, конструкторських робіт, запровадження інноваційних технологій;
- розробити і запровадити механізм розподілу витрат на професійний розвиток між соціальними партнерами (роботодавцями, працівниками, державою);
- визначити порядок, умови створення та функціонування міжгалузевих і міжрегіональних фондів фінансування професійного навчання працівників;
- розробити порядок застосування санкцій до працівників, які після профнавчання за кошти підприємств не відпрацювали встановлений договором термін тощо.

Необхідно розробити й запровадити заходи з метою підвищення відповідальності за професійний розвиток, рівень професійної компетентності як роботодавців, так і найманих працівників.

Для підвищення відповідальності роботодавців необхідно:

- посилити контроль за якістю продукції (товарів, робіт, послуг) через всеохоплюючу сертифікацію продукції;
- розробити механізм, що визначатиме санкції для підприємств, які виготовлятимуть продукцію низької якості, та надання певних преференцій тим підприємствам, якість продукції яких відповідає кращим світовим стандартам.

З метою підвищення відповідальності працівників необхідно:

- розробити та запровадити стандарти компетентності для кожного виду діяльності;
- запровадити сертифікацію відповідності професійних знань, умінь, рівня компетенції кожного працівника нормативним вимогам;
- розширити перелік видів діяльності (робіт), що потребують обов'язкової сертифікації працівників, особливо пов'язаних з ризиками для життя, безпеки праці, життєдіяльності громадян, навколишнього середовища.

Необхідно посилити моральне, фінансово-економічне стимулювання працівників до підвищення рівня кваліфікації, компетенції шляхом професійного навчання. Воно має відповідати принципам:

- законності, тобто відповідності нормам чинного законодавства, нормативно-правових чи інших документів, затверджених на підприємстві (колдоговір, правила внутрішнього розпорядку тощо);
- відповідності інтересам підприємства;
- соціального партнерства – узгодження заходів стимулювання із профспілковою організацією або іншими представниками інтересів найманих працівників;
- рівності – використання однакових засобів та форм стимулювання для всіх працівників підприємства;
- відкритості – інформування працівників про чинну систему стимулювання, й зокрема при наймі на роботу.

Крім уже визначених заходів щодо підвищення ефективності мотиваційного механізму покращення професійного навчання, необхідно розробити «Концепцію розвитку системи підвищення кваліфікації працівників на період до 2020 року» замість попередньої Концепції, що діяла до 2010 року [5]. Ця концепція повинна ґрунтуватись: на безперервності процесу підвищення рівня компетентності, здобутті знань на випередження; ступневості, креативності професійно-освітніх програм; диференційованості та індивідуалізації компетентнісного маршруту; практичної спрямованості навчального процесу; самоменеджменті компетентності; темпоральності; взаємозв'язку особистісної компетентності з компетентністю підприємства, установи, організації.

Головною метою концепції підвищення кваліфікації у межах компетентнісного підходу має бути безперервний, всебічний розвиток особистості разом з формуванням необхідних для успішної діяльності професійної компетентності (рис. 1).

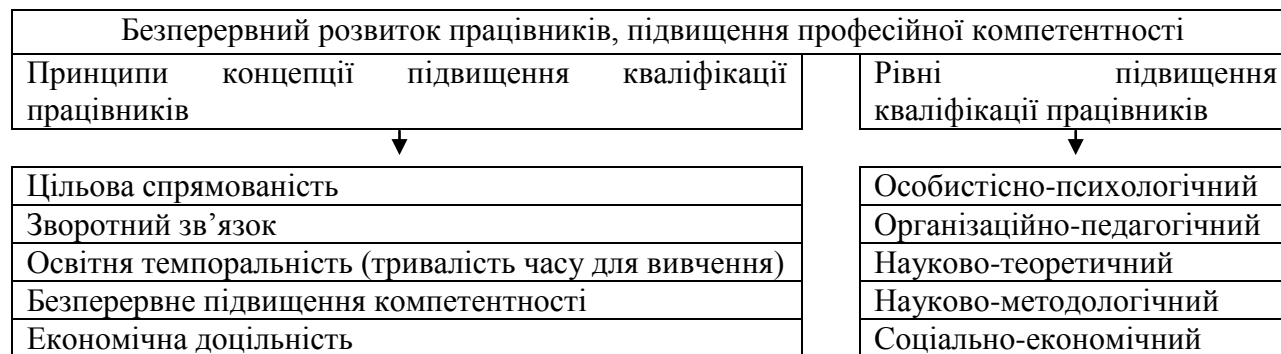


Рис. 1. Концепція підвищення професійно-кваліфікаційного рівня працівників

Синергії цих процесів сприятиме формуванню компетентного, висококваліфікованого працівника. Безперервне підвищення кваліфікації в межах компетентнісного формату

забезпечуватиме розвиток й реалізацію адаптивних, соціальних, професійних, інноваційних, креативних якостей працівника. При цьому усуватимуться недоліки системі освіти через доступність якісного навчання для працівників різного віку й рівнів підготовки. Контент (зміст, наповнення) системи підвищення кваліфікації найманих працівників має ґрунтуватись на принципах:

- забезпечення пріоритетності стратегічних цілей підприємства;
- системності при розв'язанні проблем пов'язаних з розвитком трудового потенціалу;
- адаптації до динаміки економічних і соціальних процесів;
- економічної ефективності й оптимізації витрат на професійне навчання персоналу на виробництві;
- забезпечення безперервності професійного зростання працівників;
- адаптації до існуючих Інтернет-ресурсів;
- комплексності, системності оцінки професійного навчання відповідно до встановлених стандартів тощо.

Система управління компетенціями повинна оперативно адаптуватись до змін та кон'юнктури ринку праці. Для цього потрібно постійно проводити аудит компетентності працівників, вдосконалювати форми, методи, технології розвитку компетентності працівників.

Висновки і перспективи подальших розробок. Для покращення професійного навчання на виробництві в Україні необхідно:

- 1) спростити процедуру ліцензування підприємств, установ, організацій щодо надання освітніх послуг на виробництві через внесення змін та доповнень до відповідної нормативно-правової бази з надання освітніх послуг;
- 2) вдосконалити механізм фінансування шляхом розширення джерел фінансування: субсидій з державного, місцевих бюджетів, визначення можливостей й порядку пільгового оподаткування тощо;
- 3) розробити й затвердити в установленому порядку банк державних стандартів освіти за професіями, за якими здійснюється підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації на виробництві, визначити порядок її придбання;
- 4) законодавчо встановити норматив обов'язкових витрат для професійного навчання працівників на виробництві не нижче одного відсотка від загальних витрат на робочу силу та обов'язковість подання суб'єктами господарювання органам державної статистики даних за цим показником;
- 5) підвищувати кваліфікацію інструкторів, викладачів, які здійснюють професійне навчання персоналу.

Список використаної літератури

1. Звіт про НДР «Аналіз та оцінка показників якості життя працюючого населення» № держреєстрації 011V001879, НДІ праці і зайнятості населення, 2011. – 162 с.
2. Положення «Про професійне навчання кадрів на виробництві (зі змінами та доповненнями), затверджене спільним наказом Міністерства праці та соціальної політики України та Міністерства освіти і науки України від 26.03.2001 р. № 127/151 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0315-01>.
3. Постанова Кабінету Міністрів України «Про ліцензування діяльності з надання освітніх послуг» від 08.08.2007 р. № 1019 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1019-2007>.
4. Положення «Про порядок кваліфікаційної атестації та присвоєння кваліфікації особам, які здобувають професійно-технічну освіту», затверджене спільним наказом Мінпраці і МОН від 31.12.1998 р. № 201/469 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0124-99>.
5. Концепція розвитку системи підвищення кваліфікації працівників на період до 2010 року від 20.03.2006 р. № 158-р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/158-2006-p>.

Прийнято до друку 15.03.2013