

УДК:331.108.4**ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО
НАВЧАННЯ РОБІТНИЧИХ КАДРІВ****Білоус Л.Й.**

Івано-Франківський навчально-науковий інститут менеджменту
Тернопільського національного економічного університету

Глобально-кризові явища в економіці України за останні кілька років, з одного боку, а з іншого розшарування та невизначеність в правовому полі законів, спричинили масові звільнення робітників на підприємствах, закриття виробничих потужностей, закриття і скорочення професійно-технічних закладів, а далі дефіцит професійних робітничих кадрів через ряд реформаційних та політичних помилок.

З часу незалежності в Україні почала приділятися особлива увага розвитку вищої освіти, разом з тим робітничі професії, а отже і заклади професійної технічної освіти втратили популярність та були позбавлені належного фінансування, зокрема деякі з них безперспективно передані в 2016р. у підпорядкування місцевим органам влади на утримання за рахунок і так надто дефіцитних бюджетів. Окрім того, економічна ситуація, що склалася на сьогодні, дуже негативно вплинула на стан підготовки та перепідготовки робітничих кадрів безпосередньо на підприємствах. Управління професійною підготовкою робітничих кадрів - як цілеспрямований та організований процес, що передбачає поєднання сукупності способів прийомів та методів впливу на робітників підприємства для забезпечення здобуття ними професійних знань, удосконалення вмінь та навичок, що забезпечать максимально ефективно та якісне виконання виробничих завдань і, у довготривалій перспективі – соціально-економічний розвиток підприємства будь якої галузі національної економіки.

Ключові слова: робітничі професії, підготовка та перепідготовка робітничих кадрів, професійно-кваліфікаційна структура, управління професійною підготовкою робітничих кадрів, стратегії управління професійною підготовкою, система мотивації кадрів, мобільність робітників, кар'єрне зростання робітників.

*Bilous L.Y. Providing organizational and legal training workforce/
Ivano-Frankivsk educational institute of Management of Ternopil National
Economic University*

Globally, the economic crisis Ukraine in recent years, on the one hand, and on the other separation and uncertainty in the legal framework of laws, caused layoffs of workers in enterprises, the closure of production

facilities, the closure and reduction of vocational schools and further shortage of professional workforce through a number Reformation and political errors.

Since independence, Ukraine began to receive special attention to the development of higher education, however, trades, and therefore vocational technical education lost popularity and were deprived of adequate funding, including some of them futile transferred in 2016. in subordination to local authorities for the maintenance and expense, so too scarce budgets. In addition, the economic situation today is very negative impact on the state of preparation and retraining of the workforce directly at enterprises. Management of vocational training the workforce - both purposeful and organized process that involves a combination of aggregate methods techniques and methods to influence the workers of the enterprise to ensure the attainment of professional knowledge, improve skills and abilities that will ensure the most efficient and quality performance of production tasks and, in the long run - socio-economic development of enterprises of any sector of the national economy.

Keywords: trades, training and retraining of the workforce, vocational qualification structure, management of professional training of the workforce, strategy, management training, staff motivation system, mobility of workers, career workers.

Вступ. Загальна постановка проблеми. Варто зауважити, що сучасний стан системи професійної освіти робітничих кадрів в Україні є вкрай незадовільним. Суттєве скорочення масштабів навчання робітничих кадрів на підприємствах стало наслідком реорганізації системи професійної освіти в нашій державі. Із здобуттям Україною незалежності особлива увага почала приділятися розвитку вищої освіти, разом з тим робітничі професії, а отже і заклади професійної технічної освіти втратили популярність та були позбавлені належного фінансування. Окрім того, економічна ситуація, що склалася на сьогодні, дуже негативно вплинула на стан підготовки та перепідготовки робітничих кадрів безпосередньо на підприємствах.

Мета та завдання. В даній роботі головною метою є дослідити та проаналізувати ряд вагомих причин, що завдають суттєвої перешкоди на шляху формування системи професійно-технічного навчання робітничих кадрів, а це - відносна короткостроковість перебування більшості малих та середніх підприємств на ринку, що обумовлює чітку їх орієнтацію на виконання тактичних завдань;

Дослідити нормативно-правове підґрунтя державного впливу на процеси розвитку персоналу;

Довести, що запорукою формування кваліфікованого та мотивованого складу робітничих кадрів підприємства є налагодження безперервної системи їх професійної освіти

Аналіз останніх досліджень. Незадовільний стан системи підготовки робітничих кадрів безпосередньо на виробництві відображає результати соціально-економічних перетворень 1990-х років. Кризові явища в економіці, з одного боку, спричинили масові звільнення робітників, а з іншого – «перекоси» у структурі відтворення робітничих кадрів через заклади професійно-технічної освіти та безпосередньо на підприємствах. Більшість промислових підприємств були вимушені скорочувати виробничу та соціальну інфраструктуру, у тому числі і внутрішньовиробниче навчання персоналу. Як наслідок, протягом 1990-х рр. чисельність спеціалістів та керівників, які підвищили кваліфікацію скоротилася у 3 рази, а робітників – у 5 разів. Серед основних недоліків політики у сфері підготовки робітничих кадрів, що потребують законодавчого вирішення, є наступні:

- консервація “мінімалізму” у фінансуванні підготовки робітничих кадрів, відсутність процедур і засобів оцінки оптимальності та обґрунтованості витрат;
- невідповідність застарілої, морально і фізично зношеної матеріально-технічної бази закладів професійно-технічної освіти вимогам сучасного етапу становлення інноваційної економіки;
- нефективність системи соціальної підтримки випускників, стимулів і передумов для відновлення, підтримки, зміцнення високого соціального престижу робітничих професій;
- відсутність економічних і соціальних стимулів для участі роботодавців, інститутів громадянського суспільства у підготовці робітничих кадрів, зміцненні матеріально-технічної бази навчальних закладів, оптимізації
- працевлаштування випускників.

Також варто зауважити, що нині професійно-кваліфікаційна структура зайнятого населення України значно відрізняється від аналогічної структури розвинутих країн світу. Спостерігається порушення співвідношення між робітничими кадрами вищої, середньої та нижчої кваліфікації, а також – працівників розумової та фізичної праці. Так, у порівнянні із США частка робітників, зайнятих фізичною працею в Україні є значно вищою. Разом з тим, у структурі зайнятого населення нашої країни питома вага керівників та спеціалістів складає близько 34 % (тоді як у США – 26 %), а частка виконавців – 1,8 % (у США – 28 %). На вітчизняних підприємствах працює надмірна кількість робітничих кадрів низької кваліфікації, що пояснюється значною часткою застарілої техніки та технологій (більше 60 %), яка потребує нагальної модернізації та оновлення. Більшість підприємств сьогодні стикаються із дефіцитом кваліфікованих кадрів, і особливо – робітничих професій. Разом з тим, на багатьох підприємствах відсутні організовані системи управління розвитком працівників, а робота з

персоналом носить хаотичний характер, що обумовлено відсутністю досвіду якісно нових трудових відносин, побудованих на засадах соціального партнерства працедавців, працівників, професійних спілок та держави.

Для професійного навчання працівників на виробництві повинні застосовуватися такі його види:

- первинна професійна підготовка робітників;
- перепідготовка робітників;
- підвищення кваліфікації робітників;
- перепідготовка, спеціалізація, підвищення кваліфікації, стажування керівників, професіоналів та фахівців, згідно вимог наказу Міністерства праці та соціальної політики України, МОН України № 127/151 від 26.03.2001 р. «Про затвердження Положення про професійне навчання працівників на виробництві»[7].

Недостатній рівень кваліфікації керівників та працівників кадрових служб пояснює відсутність усвідомлення останніми необхідності налагодження системи безперервного професійного навчання робітничих кадрів. Вищезазначене обумовлює актуальність проблем побудови на вітчизняних підприємствах ефективної системи управління професійною підготовкою персоналу, впроваджуючи в практику таке поняття, як «інформальне професійне навчання» - спонтанний безсистемний процес набуття професійних знань, умінь і навичок (кваліфікацій), не регламентований навчальними планами і програмами, строком, методами та формами навчання. загалом та підготовкою робітничих кадрів зокрема.

Для дослідження елементів та етапів управління професійною підготовкою робітничих кадрів варто з'ясувати сутність даного процесу та сформулювати його визначення. У вітчизняних і зарубіжних наукових та навчальних джерелах відсутнє трактування поняття «управління професійною підготовкою робітничих кадрів». У працях Савченка В.А. наводиться визначення «управління розвитком персоналу», яке на його думку є цілеспрямованим впливом на працівників організації для забезпечення її ефективного функціонування та підвищення конкурентоспроможності на ринку з одночасним збагаченням інтелектуального, творчого та культурного потенціалу працівників, задоволення їхніх потреб у професійному навчанні, плануванні трудової кар'єри та професійно-кваліфікаційному просуванні, соціальному розвитку[1]

Гугул О.Я. зазначає, що управління розвитком персоналу – це сукупність способів, прийомів та методів впливу, націлених на виявлення та розкриття потенційних можливостей працівника, поліпшення якісних характеристик персоналу на основі розширення

компетенцій, з метою досягнення високого рівня соціально-економічної ефективності організації[2]

Синтез даних визначень із сутністю таких понять як «управлінський процес», «професійна підготовка» та «робітничі кадри» дає підстави стверджувати, що базовими засадами управління професійною підготовкою робітничих кадрів є: 1) позиціонування робітничих кадрів як доходного джерела довгострокових інвестицій; 2) забезпечення безперервності процесів підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації робітничих кадрів; 3) створення умов для розвитку та професійного зростання для кожного робітника; 4) інтеграція політики професійного розвитку робітничих кадрів у загальну стратегію розвитку підприємства.

Виклад основного матеріалу. На нашу думку, управління професійною підготовкою робітничих кадрів можна трактувати як цілеспрямований та організований процес, що передбачає поєднання сукупності способів прийомів та методів впливу на робітників підприємства для забезпечення здобуття ними професійних знань, удосконалення вмінь та навичок, що забезпечать максимально ефективно та якісне виконання виробничих завдань і, у довготривалій перспективі – соціально-економічний розвиток підприємства.

Вибір стратегії управління професійною підготовкою персоналу залежить від ряду об'єктивних та суб'єктивних факторів, а саме: вибору стратегії розвитку підприємства, типу виробництва та, пов'язаної з ним, глибини операційного поділу праці, фінансового стану підприємства, економічної грамотності та освіченості керівників підприємства тощо. На сьогодні велика кількість вітчизняних підприємств, зважаючи на обмежені обсяги фінансових ресурсів, орієнтується на виконання короткострокових тактичних завдань. Це обумовлює переважання у структурі професійного навчання підготовки на робочому місці вузькоспеціалізованих робітників, що вміють виконувати кілька конкретних операцій. У свою чергу, досягнення довготермінових завдань обумовлює необхідність реалізації середньо- та довгострокових навчальних програм, які здійснюються на базі серйозного теоретичного підґрунтя та спрямовані на підготовку робітників широкого профілю.

Варто також пам'ятати, що система професійної підготовки робітників тісно взаємопов'язана із процесами набору персоналу, ротатії та планування трудової кар'єри. Взаємозв'язок та взаємозлагодженість даних процесів дозволить оптимізувати заходи професійної підготовки та, одночасно, уникнути такого негативного явища як плінність кадрів.

До ключових завдань системи управління професійною підготовкою робітників ми відносимо наступні:

1. Забезпечення отримання робітничими кадрами базових професійних знань, умінь та навичок у відповідності до завдань та специфіки роботи підприємства. Зазначені заходи професійного навчання орієнтовані на щойно залучених працівників з відсутніми базовими професійними характеристиками. Досить часто підприємства надають місця практики для учнів та студентів професійно-технічних навчальних закладів, навчаючи останніх базових професійних знань та умінь, одразу ж враховуючи специфіку діяльності підприємства, та, у такий спосіб, формують резерв робітничих кадрів.

2. Навчання для ліквідації невідповідності між вимогами посади та можливостями виконавця. Невідповідність у рівні підготовки (компетентності) робітника та вимогами до нього роботодавця може бути пов'язана із недостатньою ефективністю системи найму працівників. Однак, навіть за умови результативного підбору працівників в сучасних умовах загострюється конкурентна боротьба на ринку, в результаті чого, промислові підприємства постійно удосконалюють систему організації виробництва та укрупнюють робочі місця, збільшують навантаження на робітників, що вимагає постійного удосконалення знань, умінь та навичок останніх.

3. Навчання з метою підвищення загального рівня кваліфікації. Темпи розвитку сучасного бізнесу та стрімкий перехід від функціональної до процесної моделі організації виробництва ставить підвищені вимоги до загальної ерудиції та підготовленості спеціалістів. І хоча робітники зазвичай виконують вузькоспеціалізоване коло функцій, здійснення їх безперервного навчання має важливе значення не лише для виконання тактичних завдань підприємства, а й для формування сприятливого психологічного клімату, який сприяє підвищенню загальної продуктивності робітничих кадрів та, як наслідок – досягнення стратегічної мети підприємства (підвищення конкурентоспроможності, ефективності та фінансової стійкості).

4. Навчання за новими напрямками діяльності підприємства. Така різновидність навчальних заходів здійснюється у випадку зміни спрямованості діяльності організації або ж розширення меж діяльності за рахунок запровадження нових її видів. В такому випадку підприємство може прийняти рішення про залучення нових працівників, що пов'язано із значними додатковими затратами на пошук, найм, адаптацію та первинну професійну підготовку. Альтернативним варіантом залучення нової робочої сили є перепідготовка своїх співробітників, що зазвичай вважається більш дешевшим та ефективнішим способом заповнення нових робочих місць. Це обумовлюється тим, що кадри підприємства уже знайомі із засадами корпоративної культури та правилами поведінки в організації, мають високий рівень лояльності до неї, поділяють її корпоративні цінності тощо.

5. Навчання з метою засвоєння нових прийомів та методів виконання трудових операцій. В даному випадку необхідність проведення навчальних заходів та програм обумовлена впровадженням нових технологій у виробництво. Для прикладу, на сьогодні масштабна комп'ютеризація та автоматизація виробничих процесів породжує необхідність додаткового навчання робітників практично усіх спеціальностей та професій.

Система управління підготовкою кадрів повинна бути побудована таким чином, щоб одночасно сприяти швидкому заповненню вакантних посад, оптимізувати витрати на навчальні заходи, а також містити мотиваційну складову тобто, заохочувати робітників підвищувати як кількісні так і якісні результати своєї діяльності. Зважаючи на це, основними завданнями управління професійною підготовкою робітників є:

- забезпечення належного рівня підготовки робітничих кадрів, який відповідає вимогам робочого місця;
- створення умов для мобільності робітників, як передумови забезпечення зайнятості;
- забезпечення можливостей для кар'єрного зростання робітників;
- формування ефективної системи мотивації кадрів та корпоративної культури на підприємстві.

Управління процесами професійного навчання робітничих кадрів передбачає розробку та побудову відповідної системи підготовки, що є складовою стратегії розвитку персоналу підприємства. На наш погляд, система професійного навчання повинна включати ряд послідовних етапів, серед яких (рис. 1.6):

- 1) планування професійної підготовки робітничих кадрів;
- 2) проведення (реалізація) навчальних заходів;
- 3) контроль за якістю та ефективністю професійної підготовки кадрів.

Етап планування передбачає визначення масштабів професійної підготовки, окреслення її цілей та завдань, а також – вибір форм та методів професійної підготовки робітників на основі врахування співвідношення очікуваного результату та необхідних затрат на їх реалізацію.

Найважливішими та першочерговими елементами системи професійного навчання є правильне визначення потреби у підготовці робітників, а також вибір форм їх професійного навчання. Планування обсягів підготовки робітничих кадрів необхідно здійснювати відштовхуючись від загальної потреби в кадрах у розрізі професій та різних кваліфікаційних рівнів. Чисельність робітничих кадрів, що потребують перепідготовки залежить від: кількості та контингенту робітників, що вивільняються (кількості вивільнених робітничих кадрів); можливості працевлаштування вивільнених кадрів на підприємстві;

кількості працівників, що згодні брати участь у навчальних заходах (підготовці або перепідготовці).

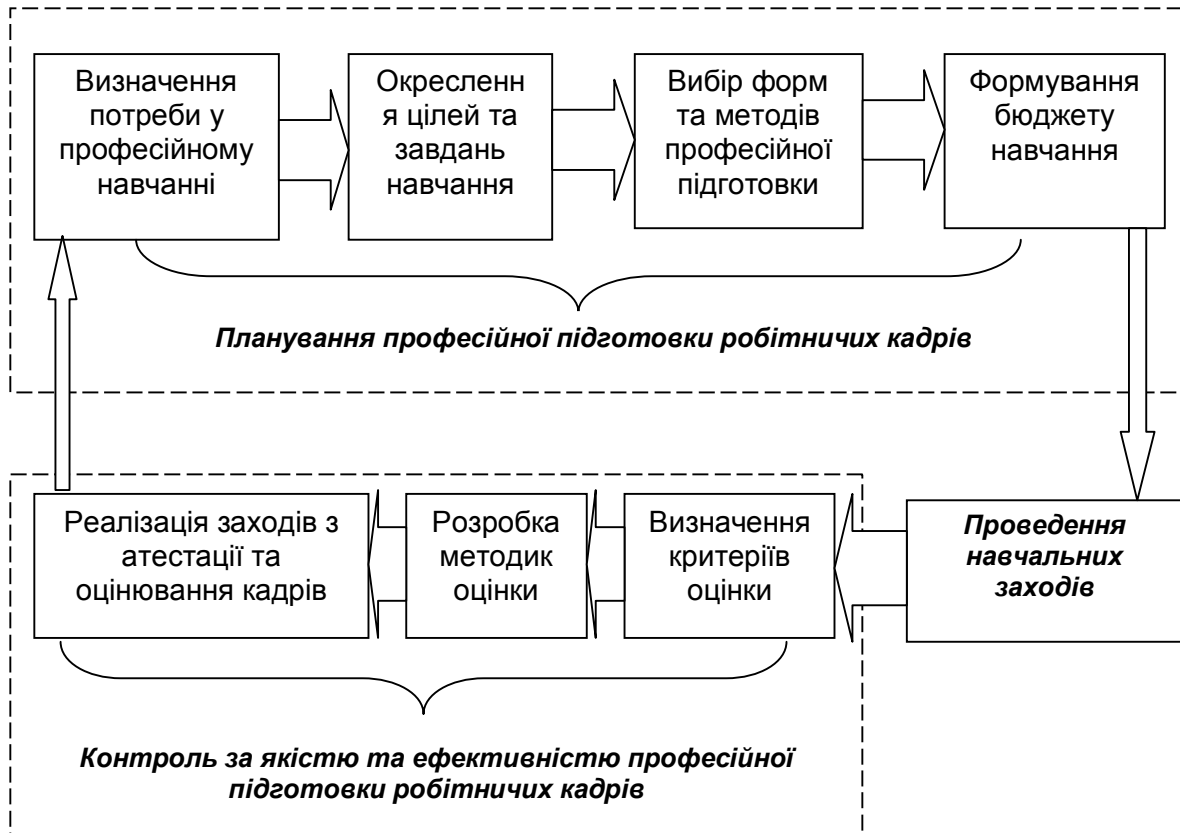


Рис. 1.6. Циклічна модель професійного навчання робітничих кадрів

Примітка. Розроблено автором.

Оскільки система профорієнтації на більшості вітчизняних підприємств розвинута досить слабо або відсутня взагалі, то заходи з професійного навчання орієнтовані на нову робочу силу, а не на робітників, які вивільняються. Крім того, вибір професії здійснюється більшістю робітників самостійно на основі інтуїтивного вибору, що збільшує вірогідність помилки. Перепідготовка повинна мати цілеспрямований характер, орієнтуватися на конкретне робоче місце та робітника, відповідно до роду його діяльності. Саме структура робочих місць, їх вимоги до кваліфікації робочої сили є тими факторами, що визначають спрямованість перепідготовки.

Загалом підготовка робітничих кадрів повинна орієнтуватися на попередження можливого перспективного їх дефіциту за окремими професіями. Для досягнення зазначеної мети, важливо налагодити результативну систему прогнозування складу та структури робітників на основі врахування динамічних змін факторів, що впливають на людський капітал та трудовий потенціал підприємства. Планування та

прогнозування використовується для визначення ряду професій, за якими необхідно підготувати робітників.

На основі визначення потреби у професійному навчанні служба управління персоналом підприємства формує конкретні цілі та завдання для кожної окремої навчальної програми. Цілі професійного навчання повинні бути конкретними та специфічними, орієнтованими на отримання вмій та практичних навичок, а також – піддаватися оцінюванню у процесі здійснення навчальних заходів та після їх завершення. Від чіткості та ясності формулювання цілей професійного навчання суттєво залежить можливість визначення ефективності здійснення професійної підготовки робітничих кадрів.

Щодо вибору форм і методів професійного навчання, то перш за все необхідно оцінити можливості його здійснення безпосередньо на робочому місці, або ж, за необхідності, обрати відповідні навчальні заклади, які спеціалізуються на підготовці та перепідготовці робітничих кадрів. Співвідношення двох вищезазначених форм професійного навчання залежить від:

- структури професійної підготовки, її складності, строків здійснення, а також вимог до її теоретичної та практичної складових;
- наявності на підприємстві відповідної матеріально-технічної бази, кваліфікованих педагогічних кадрів або ж працівників із досвідом підготовки робітників;
- фінансових можливостей підприємства.

Якщо підприємство приймає рішення здійснювати професійну підготовку власними силами, наступним етапом є розробка відповідних навчальних програм із вибором форм та методів професійного навчання робітників. Для прикладу, професійна підготовка на виробництві може мати лише практичну складову або ж поєднувати її у різних пропорціях із отриманням теоретичних знань. Навчальні заходи можуть мати різну тривалість та реалізовуватися у формі індивідуального або ж групового навчання. Індивідуальне навчання передбачає прикріплення учня до висококваліфікованого працівника, майстра, іншого спеціаліста, а також, при необхідності, включення учня до складу бригади чи іншого виробничого підрозділу підприємства. За групової форми навчання учні об'єднуються у групи та проходять професійну підготовку у її складі під керівництвом кваліфікованих інструкторів. Для навчання особливо складним професіям використовується курсова форма професійної підготовки, яка передбачає опанування значного обсягу теоретичних знань, різноманітних практичних дій і операцій та здійснюється у спеціалізованих навчальних закладах або на постійно діючих курсах за рахунок коштів підприємства.

В сучасних умовах, досить перспективним є спеціалізація окремих підприємств, які мають відповідну матеріально-технічну базу на

професійній підготовці робітників із наданням платних навчальних послуг іншим підприємствам. Поширеним різновидом навчання є також здійснення професійної підготовки підприємствами, які виробляють та постачають новітню техніку та технології, використання яких потребує специфічних знань, умінь та навичок.

При виборі форм та методів професійної підготовки варто також враховувати приналежність робітників до певних вікових категорій. Перепідготовка робітників орієнтована на середню та старшу вікову категорію має свою специфіку, обумовлену рядом факторів, серед яких: давність отримання професії; тривалий час роботи на займаному робочому місці; зазвичай низький рівень середньої загальної освіти тощо.

Варто зауважити, що професійне навчання персоналу пов'язане із значними затратами фінансових, матеріальних та трудових ресурсів, тому етап формування бюджету навчання є важливою складовою планування професійної підготовки робітничих кадрів. На величину бюджету навчальних заходів суттєво впливають наступні чинники: потреба підприємства у професійному навчанні робітничих кадрів, його фінансові можливості та рівень державного стимулювання процесів професійного навчання працівників. На етапі планування навчальних заходів керівництво підприємства порівнює можливі фінансові затрати на реалізацію навчальних заходів із обсягами необхідної професійної підготовки робітників. У разі переважання останніх відбувається коригування програм навчальних процесів із врахуванням найбільш суттєвих пріоритетних завдань підприємства. Загальна величина витрат на професійне навчання складається з наступних статей:

- прямі витрати на навчання (підготовка навчальних матеріалів, проведення занять, оплата праці викладачів та тренерів тощо);
- непрямі витрати (оплата відряджень, пов'язаних з навчанням; транспортні витрати; витрати на проживання та харчування; простій робочих місць працівників, що беруть участь у навчальних заходах).

Для визначення ефективності інвестування процесів професійної підготовки робітничих кадрів необхідно здійснювати постійний контроль за процесом та результатами навчання. Періодична оцінка робітничих кадрів за наслідками реалізації заходів професійної підготовки здійснюється шляхом:

- оцінювання результатів роботи та факторів, що визначають міру досягнення запланованих результатів;
- аналізу динаміки результативності праці окремих працівників за певний проміжок часу, а також динаміки умов, що впливають на результати.

Організаційна процедура оцінювання результатів навчання в свою чергу передбачає реалізацію ряду послідовних етапів:

- 1) розробка або придбання методики оцінки з урахуванням конкретних вимог підприємства чи організації;
- 2) формування атестаційної (оціночної) комісії із залучення викладачів та тренерів, що проводили навчання, безпосередніх керівників учасників навчальних програм та представників служби управління персоналом;
- 3) визначення часу та місця здійснення оцінки;
- 4) підготовка інформаційного забезпечення процесу оцінювання.

На думку Савченка В.А. основною особою в оцінці результативності професійної підготовки персоналу є лінійний керівник, оскільки саме він в повній мірі володіє інформацією про конкретного працівника та може найбільш об'єктивно провести його оцінку із врахуванням результативності його діяльності до та після навчання [3]. За наслідками оцінювання учасників навчальних програм формується сукупність показників, що характеризують якісні та кількісні результати професійної підготовки. Такі показники можна згрупувати наступним чином: 1) показники результативності праці робітника; 2) показники рівня специфічних умінь, навичок та знань; 3) особистісні характеристики. Про результативність підготовки буде свідчити позитивна динаміка зазначених показників, тобто: зменшення кількості помилок, зростання обсягів виготовленої продукції чи здійснених виробничих операцій, зростання якості продукції, освоєння робітником навичок використання нових технічних засобів чи технологій, підвищення рівня стресостійкості, скорочення затрат часу на прийняття рішення, набуття впевненості у власних силах тощо.

Таблиця 1.2

Показники результативності професійної підготовки робітників

Показники результативності праці робітників	Показники рівня знань, умінь та навичок	Особистісні характеристики
кількість виготовленої продукції за одиницю часу; затрати часу на реалізацію однієї операції; частка браку у виготовленій продукції тощо	частка правильно розв'язаних завдань (даних відповідей) за наслідками тестування; обсяг успішно засвоєного матеріалу; рівень покращення якості виготовленої продукції (виконаних робіт) за рахунок використання нових методик роботи; частка використання нових умінь та навичок у	рівень стресостійкості; ефективність участі у комунікаційних процесах; рівень конфліктності; здатність передавати отримані знання іншим; навички групової роботи; тривалість процесу прийняття рішень тощо

	процесі роботи тощо	
--	---------------------	--

Примітка. Складено автором

Одним із ключових факторів налагодження ефективної системи професійної підготовки робітничих кадрів на підприємстві є також мотиваційна складова даного процесу. Мотивацію професійного розвитку на підприємстві можна розглядати з двох боків: з одного боку – як стимулювання працівників до участі у навчальних заходах та саморозвитку, з іншого – мотивація роботодавців до інвестування процесів навчання персоналу та налагодження системи безперервної професійної підготовки робітничих кадрів. Суттєвою перешкодою на шляху формування системи професійно-технічного навчання робітничих кадрів є небажання роботодавців вкладати кошти у розвиток власних працівників, що обумовлено рядом причин:

- відносна короткостроковість перебування більшості малих та середніх підприємств на ринку, що обумовлює чітку їх орієнтацію на виконання тактичних завдань;
- необхідність підвищення заробітної плати працівникам, що пройшли підготовку для запобігання їх плинності (переходу на конкуруючі підприємства);
- відсутність на підприємствах навчально-методичного забезпечення професійного навчання кадрів, яке б відповідало сучасним вимогам розвитку економіки;
- вкрай низький рівень технічного оснащення підприємств, що вимагає робочої сили низького рівня кваліфікації та заперечує необхідність удосконалення знань, умінь та навичок робітничих кадрів;
- відсутність ефективної системи державного стимулювання професійного навчання робітничих кадрів на виробництві.

Будь-яке підприємство розглядає заходи з професійного навчання як інвестиційний проект, який повинен принести відповідну фінансову віддачу. Низький рівень імовірності отримання приросту доходу у короткотерміновому періоді, необхідність початкового вкладення у дані процеси значного обсягу фінансових ресурсів, а також – значна ризикованість інвестування навчальних заходів пояснює небажання вітчизняних підприємств реалізовувати стратегію безперервного розвитку персоналу. Разом з тим, в сучасних умовах у працівників також відсутні достатні стимули до самовдосконалення та фінансування власного розвитку, оскільки досягнення вищого рівня професіоналізму не завжди гарантує зростання заробітної плати та збереження робочого місця. В таких умовах у працівника виникає суттєвий ризик втрати інвестицій у самоосвіту.

Для забезпечення мотивації роботодавців до здійснення систематичного навчання персоналу необхідно налагодити ефективну співпрацю усіх суб'єктів процесу професійного розвитку кадрів, серед яких: підприємства (роботодавці), працівники та держава. Роль останньої полягає, по-перше, у створенні системи професійно-технічної освіти на загальнодержавному рівні, по друге – активізації механізму цілеспрямованого економічного впливу на роботодавців для стимулювання їх до організації професійного навчання на виробництві, а також налагодження ефективної співпраці з державними і приватними закладами професійної освіти.

Для з'ясування впливу держави на стимулювання професійного навчання кадрів на виробництві варто розглянути нормативно-правове підґрунтя даного процесу. Так, питання професійного навчання працівників частково регулюються Законами України «Про освіту» від 23.05.1991 р. № 1060-XII, «Про професійно-технічну освіту» від 10.02.1998 р. № 103/98-ВР, «Про вищу освіту» від 17.01.2002 р. № 2984-III.[6]. Разом з тим, зазначені нормативні акти не враховують специфіки підготовки кадрів, працюючих на виробництві, а також не містять механізмів її стимулювання та розвитку.

З метою створення та забезпечення ефективного функціонування системи професійного розвитку працівників підприємств, установ та організацій, їхнього професійного навчання, атестації та підтвердження кваліфікації за результатами неформального навчання у 2012 році було прийнято Закон України «Про професійний розвиток працівників». Він регламентує правові, методичні та організаційні засади регулювання системи професійного навчання, а також визначає мету, принципи та основні напрями державної політики у сфері професійного розвитку працівників; повноваження та напрями діяльності роботодавців із зазначених питань. Згідно даного закону, метою державної політики у сфері професійного розвитку працівників є підвищення конкурентоспроможності останніх через сприяння роботодавцю у забезпеченні досягнення належного професійного рівня працівниками та ефективному використанні праці.

Важливою новацією є введення згаданим нормативно-правовим актом поняття «неформальне професійне навчання працівників» та передбачення можливості здійснення роботодавцем такого навчання. Неформальне навчання працівників не регламентоване строками, формами здобуття знань (умінь, навичок), місцем їх здобуття та, відповідно, не потребує отримання ліцензії на право надання освітніх послуг.

Проблема ліцензування освітньої діяльності до прийняття Закону була для підприємств досить вагомою. Так, для отримання ліцензії на здійснення професійного навчання працівників безпосередньо на виробництві необхідно було пройти складну та тривалу процедуру

підготовки документації за кожною професією зокрема. Підприємства отримували ліцензії на однакових умовах із навчальними закладами, для яких надання освітніх послуг є основною функцією, тоді як для підприємств – супутньою діяльністю, яка спрямована на забезпечення виробничого процесу працівниками, відповідного рівня кваліфікації. Отже, запровадження неформального навчання, яке не потребує ліцензування, дасть можливість підприємствам оперативно здійснювати підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації працівників.

Серед основних недоліків політики у сфері підготовки робітничих кадрів, що потребують законодавчого вирішення, є наступні:

- консервація “мінімалізму” у фінансуванні підготовки робітничих кадрів, відсутність процедур і засобів оцінки оптимальності та обґрунтованості витрат;
- невідповідність застарілої, морально і фізично зношеної матеріально-технічної бази закладів професійно-технічної освіти вимогам сучасного етапу становлення інноваційної економіки;
- нефективність системи соціальної підтримки випускників, стимулів і передумов для відновлення, підтримки, зміцнення високого соціального престижу робітничих професій;
- відсутність економічних і соціальних стимулів для участі роботодавців, інститутів громадянського суспільства у підготовці робітничих кадрів, зміцненні матеріально-технічної бази навчальних закладів, оптимізації
- працевлаштування випускників.

Для вирішення проблеми нерегулярності та безсистемності проведення підприємствами заходів із професійної підготовки працівників Законом визначено зобов'язання роботодавців щодо забезпечення підвищення кваліфікації кадрів не рідше ніж один раз на п'ять років. Відзначимо, що на сьогодні періодичність підвищення кваліфікації працівників залишається низькою та у середньому в Україні становить один раз на дванадцять років, що більш ніж удвічі менше аналогічного показника у розвинених країнах світу. Для прикладу, у країнах Європейського Союзу періодичність підвищення кваліфікації працівників становить близько одного разу на п'ять років, у Японії – близько одного разу у півтора року[4].

Важливо також відзначити, що відповідно до згаданого нормативно-правового акту безпосереднє управління у сфері професійного розвитку працівників покладається на роботодавців, і фінансування навчальних заходів також здійснюється останніми за рахунок власних коштів та інших, не заборонених законодавством,

джерел. Тобто, Закон не передбачає ніяких конкретних механізмів стимулювання професійного навчання робітничих кадрів шляхом використання прямих та непрямих методів державного впливу на такі процеси. Це дає підстави вважати його переважно декларативним документом та нездатним докорінно змінити негативну ситуацію, що склалася у сфері підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації робітничих кадрів.

Ще однією законодавчою ініціативою у сфері професійної освіти є затвердження Стратегії державної кадрової політики на 2012-2020 рр., яка спрямована на забезпечення усіх сфер життєдіяльності держави кваліфікованими кадрами, необхідними для реалізації національних інтересів. Основними ключовими завданнями стратегії у сфері стимулювання професійної підготовки робітничих кадрів є наступні: створення сучасної методики розроблення державних стандартів професійно-технічної освіти; розроблення державних стандартів професійно-технічної освіти, стандартів з нових робітничих професій; підвищення престижу робітничих професій; запровадження системи безперервного професійного навчання робітничих кадрів [5]. Разом з тим, за результатами реалізації першого етапу Стратегії (2012-2013 рр.) ніяких конкретних заходів, спрямованих на здійснення зазначених завдань, не було проведено.

Зважаючи на економічну та політичну кризу в державі, стверджуємо, що реалізація завдань професійної підготовки робітничих кадрів на сьогодні може ефективно здійснюватися, в першу чергу, роботодавцями. Підприємства повинні шукати альтернативні джерела залучення фінансових ресурсів та розглядати навчальні процеси як інвестиційні проекти із перспективно високою нормою окупності. Такий підхід вимагає чіткого планування заходів професійної підготовки, використання найновітніших та найперспективніших форм та методів її реалізації, а також жорсткого контролю за згаданими процесами. Паралельно, необхідно налагодити механізм мотивації робітничих кадрів, що пройшли підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації, для їх стимулювання до максимального використання набутих знань, умінь, навичок та – сформованих компетенцій. Усе вищезазначене дозволить вітчизняним суб'єктам господарювання забезпечити себе висококваліфікованими та мотивованими робітничими кадрами та, як наслідок, отримати стійку конкурентну перевагу на внутрішньому та зовнішньому ринках.

Висновки.

Дослідження нормативно-правового підґрунтя державного впливу на процеси розвитку персоналу дозволило встановити відсутність у вітчизняному законодавстві спеціальних норм, які б регулювали та стимулювали саме професійну підготовку робітничих кадрів. Це дозволяє констатувати відсутність конкретних інструментів державної

підтримки даного процесу, а також – недовіра механізмів соціального партнерства у системі професійного розвитку робітників вітчизняних підприємств. Зазначене, обумовлює та актуалізує необхідність пошуку шляхів формування дієвої системи професійної підготовки робітничих кадрів підприємств та розробки ефективної стратегії управління нею. Побудова довгострокової стратегії управління професійним навчанням робітничих кадрів дозволить суб'єктам господарювання підвищити конкурентоспроможність власної продукції, зробити її високотехнологічною та інноваційною, а також – забезпечити високий рівень прибутковості та здобути стійку позицію на ринку.

В роботі досліджено та проаналізовано ряд вагомих причин суттєвої перешкоди на шляху формування системи професійно-технічного навчання робітничих кадрів, а це - відносна короткостроковість перебування більшості малих та середніх підприємств на ринку, що обумовлює чітку їх орієнтацію на виконання тактичних завдань;

необхідність підвищення заробітної плати працівникам, що пройшли підготовку для запобігання їх плинності (переходу на конкуруючі підприємства);

відсутність на підприємствах навчально-методичного забезпечення професійного навчання кадрів, яке б відповідало сучасним вимогам розвитку економіки;

вкрай низький рівень технічного оснащення підприємств, що вимагає робочої сили низького рівня кваліфікації та заперечує необхідність удосконалення знань, умінь та навичок робітничих кадрів;

відсутність ефективної системи державного стимулювання професійного навчання робітничих кадрів на виробництві.

З'ясовано, що запорукою формування кваліфікованого та мотивованого складу робітничих кадрів підприємства є налагодження безперервної системи їх професійної освіти. У процесі професійної освіти здобуваються необхідні знання, уміння та навички, які, в свою чергу, формують професійну компетентність робітника. Остання включає навчальні та трудові компетенції та є визначальним фактором у процесі прийому на роботу, формування мотиваційного механізму та окреслення стратегічних напрямів розвитку робітничих кадрів підприємства.

Література:

1. Савченко В.А. *Управління розвитком персоналу: Навч. посібник / В.А. Савченко. - К.: КНЕУ, 2002. - 351с. с. 11*
2. Гугул О.Я. *Управління розвитком персоналу на засадах консалтингу: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.00.04 - економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності) / О.Я. Гугул. - Тернопіль: ТНЕУ, 2012. - 20 с.*

3. Савченко В.А. *Управління розвитком персоналу : навч. посібник / В.А. Савченко. - К.: КНЕУ, 2002. - 351с.*
4. Вакуленко О. *Набув чинності Закон України "Про професійний розвиток працівників" / Ольга Вакуленко // Довідник кадровика. - 2012. - № 3. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://www.kadrovik.ua/content/nabuv-chinnost-zakon-ukra-ni-pro-profes-inii-rozvitok-prats-vnik-v>*
5. *Про Стратегію державної кадрової політики на 2012-2020 рр. / Указ Президента України від 1 лютого 2012 року № 45/2012 [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/45/2012>*
6. З У "Про освіту" від 23.05.1991 р. № 1060-XII, "Про професійно-технічну освіту" від 10.02.1998 р. № 103/98-ВР, "Про вищу освіту" від 17.01.2002 р. № 2984-III.
7. *Наказ Міністерства праці та соціальної політики України, МОН України № 127/151 від 26.03.2001 р. "Про затвердження Положення про професійне навчання працівників на виробництві"*

References:

1. *Savchenko V.A. Upravlinnya rozvy`tkom personalu: Navch. posibny`k / V.A. Savchenko. - K.: KNEU, 2002. - 351s. s. 11*
2. *Gugul O.Ya. Upravlinnya rozvy`tkom personalu na zasadaх konsal'ty`ngu : avtoref. dy`s. na zdobuttya nauk. stupenya kand. ekon. nauk: specz. 08.00.04 - ekonomika ta upravlinnya pidpry`emstvamy` (za vy`damy` ekonomichnoyi diyal`nosti) / O.Ya. Gugul. - Ternopil`: TNEU, 2012. - 20 s.*
3. *Savchenko V.A. Upravlinnya rozvy`tkom personalu: navch. posibny`k / V.A. Savchenko. - K.: KNEU, 2002. - 351s.*
4. *Vakulenko O. Nabuv chy`nnosti Zakon Ukrayiny` "Pro profesijny`j rozvy`tok pracivny`kiv" / Ol`ga Vakulenko // Dovidny`k kadrovyy`ka. - 2012. - № 3. [Elektronny`j resurs]. - Rezhy`m dostupu: <http://www.kadrovik.ua/content/nabuv-chinnost-zakon-ukra-ni-pro-profes-inii-rozvitok-prats-vnik-v>*
5. *Pro Strategiyu derzhavnoyi kadrovoyi polity`ky` na 2012-2020 rr. / Ukaz Prezy`denta Ukrayiny` vid 1 lyutogo 2012 roku № 45/2012 [Elektronny`j resurs]. - Rezhy`m dostupu: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/45/2012>*
6. *Z U "Pro osvitu" vid 23.05.1991 r. № 1060-XII, "Pro profesijno-texnichnu osvitu" vid 10.02.1998 r. № 103/98-VR, "Pro vy`shhu osvitu" vid 17.01.2002 r. № 2984-III.*
7. *Nakaz Ministerstva praci ta social`noyi polity`ky` Ukrayiny`, MON Ukrayiny` № 127/151 vid 26.03.2001 r. "Pro zatverdzhennya Polozhennya pro profesijne navchannya pracivny`kiv na vy`robny`cztvi"*