

УДК 330.658

Черняєва А.О.
*кандидат економічних наук,
доцент кафедри економічної теорії та міжнародної економіки
Харківського інституту фінансів
Київського національного торговельно-економічного університету*

ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД РЕГУЛЮВАННЯ ПОЛІТИКИ ІНВЕСТУВАННЯ У РОБІТНИЧІ КАДРИ

FOREIGN EXPERIENCE IN THE REGULATION OF POLICY OF INVESTMENT IN WORKERS

АНОТАЦІЯ

У статті виділено специфіку професійного навчання робітників згідно з особливостями їх базової та післядипломної підготовки. Визначено основні причини ускладнення фінансування професійного навчання робітників на українських підприємствах, а також виділено найбільш дієві інструменти державної політики регулювання інвестиційної активності підприємств України. Проаналізовано зарубіжний досвід стимулювання підприємств до активізації інвестування у професійне навчання робітників для подальшої можливості використовувати набуті знання на вітчизняних підприємствах.

Ключові слова: робітники, професійне навчання, первинна професійна підготовка, підвищення кваліфікації, перепідготовка.

АННОТАЦИЯ

В статье выделена специфика профессионального обучения рабочих по особенностям их базовой и последипломной подготовки. Определены основные причины осложнения финансирования профессионального обучения рабочих на украинских предприятиях, а также выделены наиболее действенные инструменты государственной политики регулирования инвестиционной активности предприятий Украины. Проанализирован зарубежный опыт стимулирования предприятий к активизации инвестирования в профессиональное обучение работников для дальнейшей возможности использования полученных знаний на отечественных предприятиях.

Ключевые слова: рабочие, профессиональное обучение, первичная профессиональная подготовка, повышение квалификации, переподготовка.

ANNOTATION

The article highlighted the specifics of vocational training of workers on the peculiarities of their basic and postgraduate training. The main reasons for the complication of financing vocational training of workers at Ukrainian enterprises were determined, as well as the most effective tools of the state policy of regulation of investment activity of enterprises of Ukraine were allocated. Also, the article analyzed the foreign experience of encouraging enterprises to intensify investment in vocational training of employees, in order to further use the knowledge gained at domestic enterprises.

Keywords: workers, vocational training, primary vocational training, advanced training, retraining.

Постановка проблеми. Недостатній рівень підвищення кваліфікації та перепрофілювання, що спостерігається на вітчизняних підприємствах, через нестачу фінансових ресурсів, небажання керівників інвестувати кошти в розвиток персоналу, невміння вибирати найбільш дієві методи розвитку робітничих кадрів, відсутність практики планування розвитку персоналу всіх категорій, недосконалість менеджменту трудових ресурсів впливає на існування

проблеми підготовки та перепідготовки робітничих кадрів, вирішення якої є етапом на шляху інтеграції України до європейського простору, до світового ринку робочої сили. Тому одним із дієвих заходів активізації інвестування у сферу розвитку робітничих кадрів є створення на законодавчому рівні стимулюючої політики, яка буде спрямована на підвищення зацікавленості підприємств до постійного фінансування у розвиток робітників. У зв'язку із цим важливим та доцільним є дослідження зарубіжного досвіду регулювання політики інвестування у робітничі кадри.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Значний внесок у розв'язання проблем розвитку та управління персоналу зроблено вітчизняними та зарубіжними науковцями, такими як О. Амосов, Т. Петрова, Н. Гавкалова, Г. Деслер, О. Єгоршин, В. Ковальов, Н. Маркова, Д. Торрингтон, В. Савченко, Т. Збрицька, та ін. Світовий досвід професійного навчання кваліфікованих робітників досліджували А. Ворначев, А. Бойко, Ю. Кравець.

Мета статті полягає у визначенні особливостей та узагальненні зарубіжного досвіду регулювання політики інвестування у робітничі кадри, щоб перенести основні тенденції та виділити основні пріоритети в управлінні розвитком робітників вітчизняних підприємств.

Виклад основного матеріалу дослідження. Вивчаючи специфіку професійного навчання робітників, слід визначитися з особливостями їх базової та післядипломної підготовки, зазначеної у нормативно-правових актах країни. Згідно з Класифікатором професій ДК 003:2005 за кваліфікаційним рівнем робіт, до групи «Робітники» належать професії, що є загальними для всіх галузей економіки. Такі професії вимагають від робітника (п. 3.3 Загальних положень Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників, затвердженого Наказом Мінпраці та соцполітики від 29.12.04 № 336 [3]): повної чи базової загальної середньої освіти та професійно-технічної освіти або повної чи базової загальної середньої освіти та професійної підготовки на виробництві для професій робітників, що виконують роботи високої та середньої складності; базової загальної серед-

ньої освіти або початкової загальної освіти та професійне навчання на виробництві для професій робітників, що виконують найпростіші роботи.

Таким чином, підготовка робітничих кадрів може здійснюватися як у професійно-технічних закладах, так і безпосередньо на виробництві.

Відповідно до Наказу Міністерства праці та соціальної політики України та Міністерства освіти і науки України «Про затвердження Положення про професійне навчання кадрів на виробництві» від 6 квітня 2001 р. [4], виділяють такі види професійного навчання кадрів на виробництві: первинна професійна підготовка робітників, перепідготовка робітників, підвищення кваліфікації робітників, підвищення кваліфікації керівних працівників та фахівців.

Отже, у сучасних умовах професійне навчання (до складу якого входять первинна підготовка, підвищення кваліфікації та перепідготовка робітників) можна визначити як комплексний, безперервний процес. Відповідно до цілей визначаються форми та методи навчання, які дадуть змогу сформувати високпрофесійного, конкурентного, продуктивного робітника. Але в умовах несприятливої економічної ситуації більшість промислових підприємств проводить політику обмеженого фінансування навчальних програм, що є серйозною перешкодою для реалізації професійного розвитку робітників на підприємстві, тому одним із дієвих заходів активізації інвестування у сферу

розвитку робітничих кадрів є створення на законодавчому рівні стимулюючої політики, яка буде спрямована на підвищення зацікавленості підприємств до постійного фінансування розвитку робітників. У зв'язку із цим важливим та доцільним є дослідження зарубіжного досвіду регулювання політики інвестування у робітничі кадри (табл. 1).

Отже, зарубіжний досвід стимулювання підприємств до активізації інвестування у професійне навчання робітників є позитивним.

Але разом із цим слід зазначити, що не все так оптимістично в економічно розвинутих країнах: лише у Швеції та Нідерландах більшість підприємств витрачає на професійне навчання більше 4% фонду заробітної плати. В інших країнах більшість підприємств витрачає менше ніж 2% [6]. Аналіз діючої в Україні нормативно-правової бази регулювання системи професійного навчання робітничих кадрів (рис. 1) свідчить про її спрямованість та часткову відповідність зарубіжному досвіду.

Найбільш дієвим інструментом державної політики регулювання інвестиційної активності підприємств є стимулювання професійного навчання шляхом віднесення до валових витрат підприємства не тільки суми коштів, інвестованих у професійну підготовку, навчання, перепідготовку або підвищення кваліфікації робітників, а й витрати на організацію навчально-виробничої практики осіб, що навчаються у ВНЗ та ПТЗ.

Таблиця 1

Зарубіжний досвід стимулювання підприємств до активізації інвестування у професійне навчання робітників [2; 5]

Країна	Державна підтримка інвестування в професійне навчання	Розмір внесків на формування фондів професійного навчання
Великобританія	Уряд фінансує програми, що спрямовані на присвоєння професійної кваліфікації	Не менше 1% фонду оплати праці
Франція	Характерно часткове покриття витрат на професійне навчання за рахунок держави. Акцентується увага на працевлаштуванні молоді (підприємства повністю звільняються від сплати внесків у фонди соціального забезпечення, якщо здійснюють підготовку безробітної молоді у віці від 18–25 років)	Підприємства сплачують 0,25–1,25% фонду оплати праці залежно від розміру підприємства та чисельності робітників
Нідерланди	Фінансування початкової професійної освіти за рахунок державних коштів	Розмір внеску визначається у колективних договорах
Німеччина	Держава здійснює повне фінансування отримання професійної освіти у професійних училищах	Понад 2% ВВП приватні підприємства інвестують у професійний розвиток
Данія	Використовуються державні гарантії на професійне навчання	Працівники та підприємства сплачують 8% валового фонду оплати праці
Іспанія	Реалізується державна політика фінансової підтримки професійного розвитку робітників малих підприємств за рахунок коштів великих підприємств	Підприємства виплачують 0,6%, а працівники – 0,1%
Швеція	Держава повертає до 80% витрат підприємства на професійне навчання у разі найму та навчання молоді у віці 16–18 років, яка не має повної середньої освіти	Розмір внеску залежить від фонду оплати праці підприємства
США	Здійснюється субсидювання кожного зі штатів для забезпечення профпідготовки	Розмір внеску залежить від фонду оплати праці підприємства
Японія	Запроваджено бюджетні субсидії підприємствам, які здійснюють професійне навчання робітників	Обов'язковий внесок до фонду – 0,1% фонду оплати праці

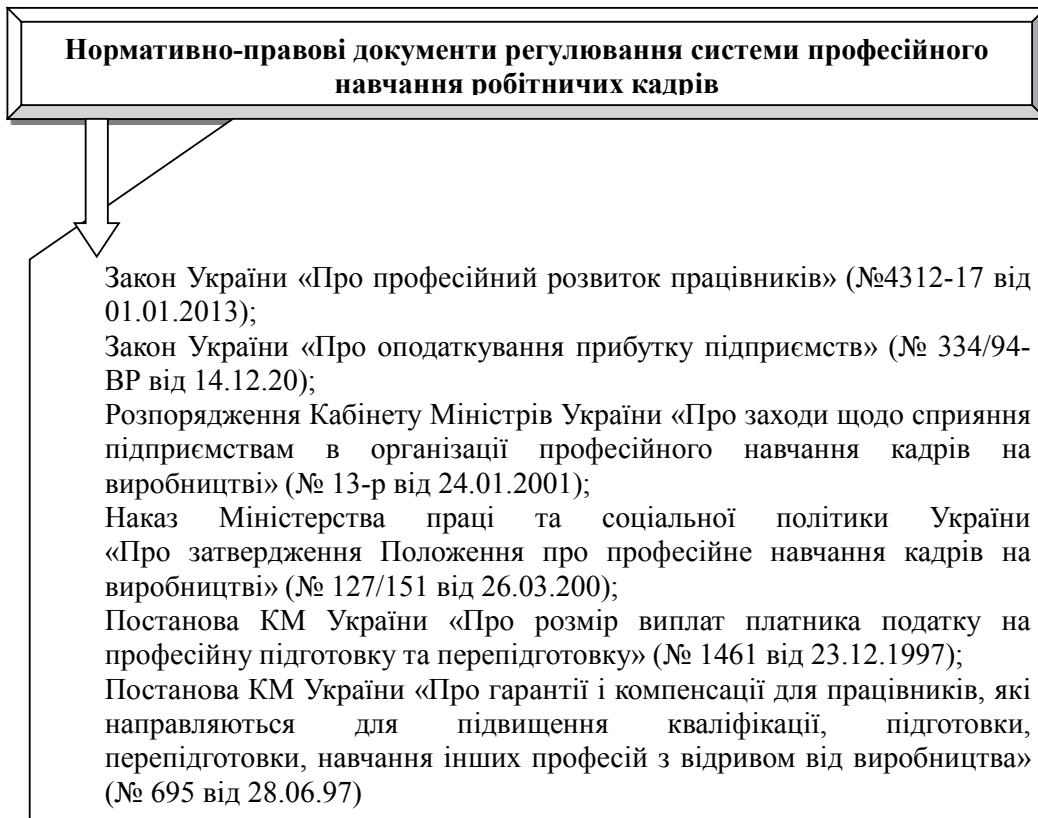


Рис. 1. Нормативно-правова база регулювання системи професійного навчання робітничих кадрів



Рис. 2. Зарубіжні моделі професійної підготовки робітничих кадрів [7]

Але фінансування професійного навчання робітників на підприємствах ускладнюється через [5]:

- низький ступень відповідальності роботодавців за рівень професіоналізму та кваліфікації працівників, небажання витратити на це кошти;

- економічну неспроможність підприємств забезпечувати підвищення кваліфікації працівників відповідно до потреб сучасного виробництва;

- низьку мотивацію працівників до підвищення свого професійного рівня, відсутність системи стимулювання професійного просування по службі;

- складнощі в організації професійного навчання кадрів на виробництві;

- відсутність заходів щодо дисциплінарної та матеріальної відповідальності керівників за рівень професіоналізму працівників.

Але, незважаючи на це, підвищення кваліфікації робітничих кадрів, що спрямоване на послідовне вдосконалення професійних знань, умінь і навичок, залишається важливим та необхідним заходом поліпшення ефективності виробничої діяльності підприємства.

Головними завданнями підвищення кваліфікації є: підвищення розряду, забезпечення ефективного виконання нових завдань, адаптація працівників до нової техніки та технології, просування за посадою або горизонтальне переміщення.

Необхідно зазначити, що в європейських та азійських країнах професійна підготовка робітничих кадрів здійснюється за п'ятьма основними моделями (рис. 2).

Отже, з аналізу представлених зарубіжних моделей професійної підготовки робітників можна визначити, що вона здійснюється з відривом та без відриву від виробництва.

Таблиця 2

Аналіз наявних форм підвищення кваліфікації на підприємстві

Форма	Сутність	Особливості застосування
Виробничо-технічні курси	Призначені для підвищення виробничих умінь і технічних знань робітників до необхідного для виконання ними робіт рівня для підвищення кваліфікації робітників (розряду, класу тощо) у межах даної професії та спеціальності.	Успішне закінчення курсів є необхідною умовою для присвоєння робітникам вищого кваліфікаційного розряду (класу, категорії) і професійного зростання. Це має забезпечити матеріальне стимулювання робітників щодо підвищення кваліфікації, диференціацію рівня заробітної плати залежно від кваліфікації працівників.
Курси цільового призначення	Організуються для вивчення робітниками нового обладнання, виробів, товарів, матеріалів, послуг, сучасних технологічних процесів, засобів механізації й автоматизації, що використовуються на виробництві, правил і вимог їх безпечної експлуатації, технічної документації, ефективних методів організації праці тощо.	Короткострокове навчання новоприйнятих на підприємство кваліфікованих робітників, щоб протягом першого місяця роботи на підприємстві вони могли засвоїти особливості технологічних процесів.
Школи передових прийомів та методів праці	Створюються для масового оволодіння робітниками прийомів і методів праці передовиків та новаторів виробництва, а також колективів, що досягли високих техніко-економічних показників.	Підготовка в школах включає практичні заняття на робочому місці, що проводяться передовиками та новаторами виробництва, а також теоретичні заняття (консультації).
Курси бригадирів	Створюються для підвищення рівня кваліфікації бригадирів (ланкових) із питань застосування прогресивних форм організації та стимулювання праці, підвищення ефективності виробництва й якості продукції, аналізу результатів роботи бригади, законодавства про працю, управління колективом, а також з інших виробничих питань.	Направлення робітників на ці курси для підготовки резерву бригадирів проводиться за рекомендацією керівників відповідних структурних підрозділів з урахуванням думки ради бригади.
Гуртки і групи якості	Вони забезпечують безперервне «розвиваюче» професійне навчання, тісно пов'язане з вирішенням практичних завдань з удосконалення техніки, технології, організації виробництва. Робітники оволодівають у гуртках і групах якості навичками творчого пошуку та активності.	Зазначена форма підвищення кваліфікації робітників посилює творчий ефект на основі раціонального поділу і кооперації праці в групі з урахуванням здібностей та нахилів кожного її члена, повсякденне тісне співробітництво фахівців інженерних служб і робітників спрямоване на досягнення загальної мети – зростання ефективності виробництва.
Виставки, систематичне навчання (самоосвіта)	Систематичне самостійне навчання робітників здійснюється на основі індивідуального плану розвитку чи особистих цілей працівника, що затверджуються його безпосереднім керівником. Самоосвіта полягає передусім у самостійному вивченні робітниками спеціальної літератури, отриманні знань, умінь та навичок.	Основною рисою самостійного навчання є його індивідуальний характер.

Навчання без відриву від виробництва включає практичну підготовку на підприємстві і теоретичний курс у професійно-технічній школі чи спеціалізованому центрі (ця система навчання використовується у Німеччині та Данії). Навчання з відривом від виробництва здійснюється у середніх професійно-технічних навчальних закладах і центрах підготовки кадрів (має перевагу у Франції та Італії). У Великобританії, Нідерландах підготовка робітничих кадрів здійснюється як без відриву, так і з відривом від виробництва [7].

Що стосується вітчизняних підприємств, то підвищення кваліфікації робітників здійснюється за такими формами, як: виробничо-технічні курси, курси цільового призначення, школи передових прийомів та методів праці, курси бригадирів, гуртки і групи якості, виставки, систематичне навчання (самоосвіта) (табл. 2).

Слід акцентувати увагу на тому, що на більшості вітчизняних промислових підприємствах існують учбові центри, які дають змогу реалізувати стратегічні орієнтири стосовно розвитку робітників. Разом із тим зростання дефіциту висококваліфікованих робітників, що, своєю чергою, посилено занепадом системи середньої професійної освіти, є одним із головних гальм промислового зростання. Тому постійний розвиток професійних знань, умінь, навичок, здібностей працівників можливий лише за допомогою цілеспрямованого розвитку професійної компетентності та базових компетенцій працівників.

Висновки. Правильно підібрані методи професійного навчання здатні полегшити адаптацію робітників на виробництві, узгодити наявний рівень кваліфікації робітника з вимогами виробництва (у разі модернізації, реконструкції або оновлення виробничої бази підприємства), постійно підтримувати належний практично-компетентнісний рівень працюючих.

Доведено, що за підвищення рівня підготовки підвищується й рівень продуктивності праці. У результаті досліджень вітчизняних й закордонних учених доведений щільний взаємозв'язок між підвищенням кваліфікації працівників та приростом національного доходу, продуктивності праці. Спеціальні дослідження довели, що робітники з повною середньою освітою приблизно у 1,5 рази швидше опановують нову техніку, ніж з неповною, та на перехід до чергового тарифного розряду вони витрачають у середньому у 1,5-2 рази менше часу [1].

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Криклій А.С. Неперервна освіта персоналу та методи її оцінки. Економіка та держава. 2005. № 2. С. 29–32.
2. Петрова Т.П. Професійний розвиток працівників: проблеми стимулювання персоналу та заінтересованості роботодавців. Україна: аспекти праці. 2010. № 2. С. 26–34.
3. Про затвердження Випуску 1 «Професії працівників, що є загальними для всіх видів економічної діяльності» Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників»: Наказ Міністерства праці та соціальної політики України від 29 грудня 2004 р. № 336. URL: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/FIN11827.html.
4. Про затвердження Положення про професійне навчання кадрів на виробництві: Наказ Міністерства праці та соціальної політики України, міністерства освіти і науки України від 26.03.2001 № 127/151. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua>.
5. Рекомендації щодо сприяння стимулюванню заінтересованості роботодавців у підвищенні професійного рівня працівників: Наказ Міністерства праці та соціальної політики України від 03.12.2008 № 564. URL: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/FIN44854.html.
7. Управление человеческими ресурсами: учебник / Д. Торрингтон, Л. Холл, С. Тэйлор; пер. с 5-го англ. издания; науч. ред. пер. А.Е. Хачатурова. М.: Дело и Сервис, 2004. 752 с.
8. Управління розвитком персоналу / Т.П. Збрицька, Г.О. Савченко, М.С. Татаревська; за заг. ред. М.С. Татаревської. Одеса: Атлант, 2013. 427 с.