

М.І. Дрозач

НДІ праці і зайнятості населення Міністерства праці та соціальної політики України і НАН України, Київ

РОЗВИТОК ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ КАДРІВ НА ВИРОБНИЦТВІ В КОНТЕКСТІ ЗАРУБІЖНОГО ДОСВІДУ



Розглядається сучасна ситуація у сфері професійного навчання кадрів на виробництві в Україні, проаналізовано зарубіжний досвід, подано рекомендації щодо розвитку системи професійного навчання кадрів на виробництві та стимулювання роботодавців і найманих працівників з метою посилення їх зацікавленості в неперервному професійному навчанні.

Ключові слова: професійне навчання кадрів на виробництві, неперервне професійне навчання, зарубіжний досвід, стимулювання роботодавців і найманих працівників.

ВСТУП

Початок XXI століття знаменує принципово новий етап розвитку суспільства. Для нового етапу характерні загально цивілізаційні тенденції, які впливають сьогодні і відчутно впливатимуть в подальшому на всі сфери життєдіяльності людини. Це — глобалізація суспільного розвитку, перехід від індустріальних до науково-інформаційних технологій, для яких характерним є зростання ролі знань, інформації та інтелекту.

В умовах глобалізації світового економічного простору саме підвищення рівня конкурентоспроможності національної економіки виступає найбільш вагомим чинником отримання стійких конкурентних переваг перед економічно розвиненими країнами. Для більшості країн з високим рівнем конкурентоспроможності національних економік характерним стає перехід від екстенсивного використання людських ресурсів з низьким рівнем базової професійної підготовки до інтенсивного використання висококваліфікованої робочої сили з наявністю ґрунтовних базових знань. Швидкий та динамічний розвиток ін-

формаційно-комунікаційних технологій в сучасному суспільстві потребує швидкого реагування на існуючі технологічні зміни.

У середині XIX ст. в загальній сумі капіталу питома вага людського фактора не перевищувала 23 %, через півстоліття цей показник досяг 50 %. Але й ці пропорції різко змінилися в кінці другої половини XX ст.: частка накопичених інвестицій в людський капітал у загальній їх сумі дорівнювала 67–69 % (у США — до 74–76 %) [1]. Сьогодні понад 50 % економічно активних громадян в розвинених країнах зайняті не фізичною, а розумовою працею, (в США їх понад 2/3) [1]. Інтелектуальна діяльність стала домінуючою. У зв'язку з цим людський капітал стає вирішальним фактором розвитку підприємства, регіону зокрема та держави в цілому.

Рівень освіти та професійної підготовки кадрів є одним з найвагоміших критеріїв, що характеризують сукупний людський капітал підприємства. Стратегія розвитку підприємств з урахуванням концепції людського капіталу вимагає зміщення акценту вирішення проблем по використанню наявних людських ресурсів підприємства на створення якісно нових потрібних у виробництві людських ресур-

сів, які повинні постійно оновлюватися, еволюціонувати, вдосконалюватися. Роль висококваліфікованих кадрів постійно буде зростати, тому підготовка кадрів, здатних ефективно розвивати виробництво, є пріоритетною проблемою.

ПРОФЕСІЙНЕ НАВЧАННЯ КАДРІВ НА ВИРОБНИЦТВІ В УМОВАХ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ

Об'єктивна потреба інноваційного розвитку вимагає розробки нової концепції підготовки кадрів на виробництві, в основу якої повинен бути покладений такий принцип: ставитися до професійного навчання кадрів на виробництві не як до витрат на працівників, а як до довгострокових інвестицій, необхідних для розвитку підприємства.

Згідно з аналітичними даними у США збільшення інвестицій на навчання на 10 % збільшує продуктивність праці на 8,5 %, водночас збільшення капіталовкладень на 10 % збільшує продуктивність праці на 3,9 %. На кожен долар, вкладений у розвиток виробництва в США, припадає 85 центів на розвиток робочої сили [2]. Тому провідні західні фірми, зважаючи на досвід США, все більше коштів інвестують у професійний розвиток персоналу. Провідні зарубіжні компанії витрачають на професійне навчання і підготовку кадрів на виробництві великі кошти — від 2 до 10 % фонду оплати праці. Так, у Великобританії витрати на проведення професійного навчання становлять 3,6 % ВВП, у Франції середні витрати підприємств на підвищення рівня кваліфікації працівників становлять 3 % фонду заробітної плати і продовжують зростати. Періодичність професійного навчання працівників у розвинених країнах складає не більше 3-х років (в Японії — 1–1,5 року) [3].

В Україні витрати на професійне навчання кадрів на виробництві складають менше 1 % від фонду заробітної плати. Періодичність підвищення кваліфікації працівників в Україні становить в середньому 12 років.

Одна з сучасних тенденцій у підготовці кадрів в компаніях США — це створення сис-

теми неперервного навчання робітників і службовців для адаптації до нових технологій та нових форм організації праці. Наприклад, після відкриття підприємства по виробництву вантажних автомобілів у Форт-Уейні фірма "Дженерал Моторс" провела перепідготовку 3 тис. робітників. Кожен з них прослухав 633-годинний курс, присвячений освоєнню нової техніки і групового (бригадного) методу роботи. З середини 90-х років минулого століття на професійно-технічну підготовку кадрів корпорація "Форд" витрачає 25 % своїх капіталовкладень, компанія "Крайслер" — 35 % [4].

При цьому американські компанії керуються тим, що навчання персоналу повинне:

- + давати конкретні знання і навички, які потім будуть використані в роботі;
- + носити достатньо універсальний характер, щоб отримана кваліфікація могла бути використана на різних ділянках виробництва;
- + сприяти реалізації стратегічних цілей фірми;
- + розглядатися як подвійні інвестиції — в людину і у виробництво.

Формування національних систем професійного навчання в країнах Західної Європи відбувалося протягом тривалого часу і сьогодні ці системи відображають всі соціально-економічні ринкові умови, що супроводить їх розвиток. Багато країн мають свої власні, відмінні від інших, системи професійного навчання персоналу, що варіюють від ліберальних (Великобританія) та некооперативних моделей (Данія) до моделей державного втручання (Франція) і дуальних систем професійного навчання персоналу (Німеччина). Кожна з цих систем має власний набір моделей фінансування, в яких державі та іншим соціальним партнерам, зокрема підприємствам і окремим особам, відведені різні ролі [5, с. 11].

У **Великобританії** діє так звана *ліберальна система*. Компанії мають цілковиту свободу встановлювати обсяги і якість початкового і безперервного професійного навчання, а держава лише визначає рівні кваліфікаційних стандартів для випускників [6]. Національний стан-

дарт "Інвестори в людей" став творчою ініціативою, яка мала забезпечити ще більшу організаційну спрямованість на збільшення інвестицій підприємств у розвиток персоналу. Стандарт "Інвестори в людей" — це національний еталон для інтегрування навчальних та господарських видів діяльності, які використовуються в межах організації із стратегією бізнесу. Цей стандарт пропонує низку фундаментальних принципів, яких мають дотримуватися роботодавці. Серед основних принципів є й такі: зобов'язання, планування, взаємовідносини й виконання. Багато організацій використовують цей стандарт як платформу для впровадження стандартів ISO 9001 та ISO 14001 [7].

У Данії застосовується *некооперативна модель* професійного навчання. Початкова професійна освіта надається громадянам навчальними закладами, компаніями і міжфірмовими центрами навчання. Неперервне навчання в Данії відрізняється співробітництвом між державою і соціальними партнерами. Ця взаємодія стосується як визначення спрямованості змісту навчання і розробки відповідних курсів, так і питань фінансування заходів, що здійснюються для вирішення завдань розвитку кваліфікацій зайнятих і безробітних громадян [5, с. 11]. Пріоритетом у роботі роботодавців з персоналом є професійне навчання працівників. 50 відсотків працюючих приймають участь у системі професійного навчання. Темпи змін технологій високі, тому вже через 2 роки кваліфікації стають застарілими, щорічно змінюються 60 тис. видів робіт. На основі положень укладених колективних трудових угод між урядом, роботодавцями та профспілками створено фонди сприяння навчанню, які формуються з відрахувань роботодавців, професійних спілок та урядових субсидій. Значна увага приділяється навчанню працівників малих підприємств. Цим питанням у країні опікується Міністерство освіти. Обов'язки по використанню коштів відповідних фондів для потреб професійного навчання працівників розподілені між

державою та соціальними партнерами. Навчання для ринку праці здійснюється Організацією національного ринку праці, а кошти надаються державою. Однак витрати уряду щорічно відшкодовуються Активізаційним фондом (одним з трьох фондів ринку праці) із коштів 8%-го податку на валовий фонд оплати праці роботодавців і працівників. Із цього фонду надаються гранти для фінансування навчання як працюючих, так і безробітних громадян [8].

У Франції реалізується *модель державного втручання*, коли держава розробляє систему навчання кадрів у співпраці з соціальними партнерами. Система професійної освіти персоналу фінансується державою, регіонами і компаніями. Фірми оподатковуються двома податками на фонд заробітної плати: податком на "учнівство" (кошти від якого спрямовуються в центри, що реалізують відповідні програми) і збором на потреби альтернативного навчання, який насамперед йде на оплату навчання працівників. Другий податок повинен бути сплачений в кінці року в тому випадку, якщо роботодавець не може представити доказів використання коштів, рівних сумам податків, на навчання. Із податку на "учнівство" роботодавці мають право надавати гранти професійним училищам. Свою частину витрат компанії покривають за рахунок виплати "податку на учнівство" ("taxe d'apprentissage"), що дорівнює 0,5 % від валового фонду заробітної плати. Цим податком обкладаються всі підприємства, що займаються промисловою, комерційною, ремісничою діяльністю і сільським господарством, незалежно від кількості їх службовців і грошового обороту. За особливих умов компанії звільняються від сплати податку — якщо вони беруть на своє підприємство одного або більше учнів. Крім цього, деякі види платежів можуть бути звільнені від сплати цього податку [5]. Податок на "учнівство" складається з двох частин: 0,5 % фонду заробітної плати йдуть на витрати за програмою "Учнівство" та на заробітну плату особам, що навчаються, або на гранти центрам нав-

чанья. Ще 0,1 % фонду заробітної плати повинно бути витрачено на навчання молоді, що раніше не працювала. До дозволених витратних статей також відносяться оплата інструкторів (один інструктор на 10 осіб, що навчаються), стипендії та інструменти для учнів. Із суми цього податку також виплачуються обов'язкові внески підприємств в Торговельно-промислові палати і до Національного Фонду компенсації, який займається розвитком програми "Учнівство" на малих підприємствах [9]. Із загальної суми збору на потреби альтернативного навчання (1,5 % від фонду заробітної плати) 0,4 % призначаються на державні програми для молоді, яка раніше не працювала, 0,2 % – на оплату навчальних відпусток і лише 0,9 % дозволяється використовувати на навчання співробітників. Роботодавці, що приймають молодь на програму "Альтернативне навчання", можуть вираховувати із відповідних сум 50–60 франків за годину на одну особу, що навчається. Невеликі фірми з малими сумами податку вважають за краще платити відповідним організаціям, які здійснюють навчання, а не організувати його власними силами [9]. Для розпорядження фондами в рамках колективних договорів створені спільні організації, так звані Уповноважені об'єднані управління зі зборів (УОУЗ). Вони діють як навчальні фонди і управляються радами, в які входить рівне число представників роботодавців і профспілок. Ці фонди є юридичними особами, що здійснюють діяльність під керівництвом національних органів управління професійним навчанням, і мають право на отримання державних субсидій, дарів та спадщини. На національному рівні створена асоціація для управління фондами "Альтернативного навчання", яка відповідає за вирівнювання (перерозподіл) коштів між УОУЗ.

До системи професійної освіти **Німеччини** організаційно належить її складова "професійна самоосвіта". Під терміном "професійна самоосвіта" слід розуміти всі організовані та інституціолізовані навчальні процеси, що пов'я-

зані з професійною кваліфікацією і продовженням освіти, одержаної в рамках дуальної системи чи в результаті багаторічного професійного досвіду. Відповідно до цього визначення до форм професійної самоосвіти належать також перепідготовка та професійна реабілітація. Контингентом системи професійної самоосвіти Німеччини є наймані працівники (в Україні вони є категорією професійного навчання кадрів на виробництві). У цілому професійна самоосвіта передбачає короткотермінове навчання працівників безпосередньо на підприємствах або в навчальних закладах за направленням підприємств; у спеціалізованих школах; у народних інститутах відповідно до законодавства федеральних земель про освіту дорослих; в академіях та на курсах для державних службовців відповідно до Закону "Про державну службу". Перепідготовка працівників здійснюється в спеціальних центрах перепідготовки та на підприємствах за сприяння регіональних управлінь праці. Професійна реабілітація кадрів проводиться лише на підприємствах, яким федеральна чи земельна влада доручила підвищення кваліфікації працівників за конкретною групою професій. Основні завдання щодо навчання працівників у системі професійної самоосвіти покладені на підприємства. Проте навчальні заклади також залучені до організації та проведення професійної самоосвіти громадян [10, с. 24]. Що стосується професійної освіти молоді, то найбільш престижним для неї залишається навчання в державних навчальних закладах в рамках дуальної системи. В середньому дві третини молоді випускного віку одержали професійну освіту саме в цій системі. За визначенням Німецького комітету з питань освіти і виховання дуальна система це "система одночасного навчання на підприємстві і в професійній школі". У Німеччині базова структура фінансування професійного навчання досить проста: компанії, що надають навчання, беруть на себе витрати по розвитку кваліфікацій осіб, що навчаються, а держава (федераль-

ний "Lander", що за Конституцією відповідає за освіту і культуру) несе витрати по супутньому навчанню в професійних училищах із неповною формою навчання [5]. Особлива увага в приділяється забезпеченню високої якості професійної освіти та навчання як обов'язкової умови економічного зростання країни. Організації роботодавців переконані, що підприємства, які вони представляють, мають кращі можливості для якісного професійного навчання працівників, ніж державні школи. Дуальна система дає можливість своєчасно реагувати на замовлення конкретних підприємств і установ за рахунок гнучкого штатного розкладу: 1/3 викладацького складу працює на постійній основі у штатному розкладі закладу, 2/3 складу працюють на контрактній основі, за договорами з підприємствами.

Світовий досвід свідчить, що впровадження дуальної освіти сприяє кардинальному економічному зростанню. Вона активно практикується у багатьох країнах Європи, де у системі дуальної освіти навчається 50 % осіб, що здобувають освіту. Дуальна освіта дала новий імпульс розвитку таким країнам Східної Азії, як Південна Корея і Китай, де вона охоплює 33 % осіб, що навчаються [10, с. 24].

Будь-яка схема фінансування в зарубіжних країнах передбачає вибір між урядом і роботодавцями як платниками, між ціною і податками як джерелами коштів, між загальним і цільовим оподаткуванням та між такими способами вдосконалення ринку людського капіталу, як податкові пільги і позики з одного боку, і значна диференціація умінь — з іншого.

Зарубіжний досвід свідчить, що професійне навчання кадрів на виробництві доцільно відносити до компетенції підприємств, а не держави. Система фінансування професійного навчання повинна передбачати пряму участь підприємств у професійній освіті. Підприємства повинні надавати можливість для практичного навчання і нести всі пов'язані з цим витрати. У свою чергу, навчальні заклади на паритетній основі співпрацюють з підприємст-

вами, на базі яких здійснюється виробниче навчання чи виробнича практика.

У зарубіжних країнах для залучення роботодавців до участі у виробничому навчанні використовуються такі механізми:

- ✦ державні субсидії роботодавцям, що створюють додаткові навчальні місця для виробничого навчання і навчання на робочому місці;
- ✦ створення фондів, куди роботодавці перераховують певний відсоток від фонду заробітної плати, для відшкодування роботодавцям, що здійснюють навчання співробітників, більшої частині витрат на допомогу під час навчання (таким чином відбувається перерозподіл засобів на користь компанії, які займаються навчанням);
- ✦ створення в рамках колективних договорів навчальних фондів, активи яких формуються або з податку на фонд заробітної плати, або за рахунок державних дотацій;
- ✦ надання позик для організації курсів перенавчання і перепідготовки висококваліфікованих працівників з метою подолання браку кваліфікованих кадрів, необхідних для розвитку високотехнологічної промисловості;
- ✦ державні дотації на навчання на робочому місці;
- ✦ податкові пільги підприємствам і т. ін.

На рівні Європейського Союзу особлива увага приділяється ролі соціальних партнерів у сприянні професійному навчанню персоналу на виробництві.

В Україні відродження і розвиток професійного навчання кадрів безпосередньо на виробництві — це дуже важлива умова як забезпеченості виробництва висококваліфікованими кадрами, так і підвищення його ефективності. Прикладом можуть слугувати такі підприємства, як "Криворіжсталь", об'єднання "Азот", суднобудівний завод ім. 61 комунара, Ново-Краматорський машинобудівний завод, для яких характерною є саме стратегія розвитку професійного навчання всього персоналу.

На Ново-Краматорському заводі персонал розглядається не як фактор витрат, а як ресурс, який треба цілеспрямовано розвивати. Професійним навчанням на підприємстві щорічно охоплюється більше 50 % персоналу. На заводі створена сучасна навчальна база; організацією навчання займається Управління професійного розвитку. Як викладачі запрошуються кращі спеціалісти вітчизняних і міжнародних фірм. В результаті на сьогодні Ново-Краматорський машинобудівний завод — всесвітньо відоме підприємство.

На сьогодні вітчизняна система професійного навчання кадрів на виробництві залишається в недорозвинутому стані і потребує розбудови. Особливістю діяльності значної кількості українських підприємств є відсутність чіткої стратегії розвитку персоналу, а відповідно і стратегії інвестування коштів на ці цілі. Поки що у нашій країні, в умовах економічної та соціальної нестабільності, відсутності тенденцій інтенсивного розвитку високотехнологічних галузей економіки та реальних стимулів для активного впровадження сучасних технологій на більшості підприємств господарського комплексу, людський капітал є недостатньо привабливим для інвестування з боку роботодавців, які орієнтовані передусім на вирішення поточних проблем. Наразі діє багато факторів, які стримують професійне навчання кадрів на виробництві. Це, зокрема, відсутність економічної зацікавленості підприємств та організацій вкладати кошти у підготовку кадрів.

В Україні в основу розвитку системи професійного навчання кадрів на виробництві та механізму стимулювання роботодавців і найманих працівників з метою посилення їх зацікавленості в неперервному професійному навчанні на першому етапі слід покласти досвід Німеччини — впровадження дуальної системи професійного навчання кадрів на виробництві і зокрема досвід наставництва. На наступних етапах доцільно посилити роль регіонів і соціальних партнерів у забезпеченні професійно-

го навчання персоналу на виробництві. Крім податкових пільг необхідно ще передбачити надання підприємствам субсидій та пільгових кредитів для проведення професійного навчання персоналу.

ВИСНОВКИ

Глобалізація економіки і пов'язане з нею посилення конкуренції на ринках товарів і послуг потребують внесення істотних змін до технології виробництва, організації праці персоналу, професійного навчання робочої сили. В умовах, коли інформація стає динамічнішою, зростає потреба постійного підвищення кваліфікації робітничих кадрів. Це можливо лише у разі подолання традиційного консерватизму системи професійного навчання кадрів, підвищення її здатності гнучко реагувати на потреби виробництва, бути сприйнятливою до змін та інновацій в конкурентному середовищі.

Конкурентоздатність української економіки на постіндустріальному етапі все більше визначається динамікою людського капіталу, інновацій та інформації. Людський капітал, рівень освіти та накопичення знань перетворюється на головну перевагу в конкурентній боротьбі.

Зарубіжний досвід свідчить про те, що уряд повинен контролювати інвестиції у розвиток людських ресурсів на національному рівні. У зв'язку з цим слід стимулювати підприємства займатися професійним навчанням шляхом ухвалення відповідного законодавства і використання певних фінансових механізмів.

Запровадження в організаціях дійової системи стимулювання професійного навчання персоналу за активної участі соціальних партнерів обумовить активізацію роботи суб'єктів менеджменту персоналу з виробничої адаптації працівників, оцінювання персоналу, планування його трудової кар'єри та інших напрямів розвитку персоналу. Використання зарубіжного досвіду буде сприяти удосконаленню системи професійного навчання персоналу на виробництві, підвищенню якості та конкурентоздатності робочої сили в Україні.

ЛІТЕРАТУРА

1. Щетинин В. Человеческий капитал и неоднозначность его трактовки // Мировая экономика и международные отношения. — М.: ИМЭМО РАН, 2001. — № 12. — С. 42–49, с. 47
2. Рекомендації щодо організації та проведення професійного навчання працівників підприємств на основі андрогічних. Проект ТАСІС "Розвиток системи професійного навчання на робочому місці". — К.: Державне підприємство "Український науково-методичний центр професійного розвитку", 2007. — С. 2.
3. Там же, С. 3.
4. Мазин А., Раева Т. Внутрифирменный человеческий капитал: факторы его наращивания // Человек и труд, 2006, № 11.
5. Ven Hovels (в сотрудничестве с Andrea Klaeijssen) Модернизация и финансирование системы ПОО Украины. Обзор системы финансирования ПОО Украины // Научный центр профессионального обучения и рынка труда, Наймехен, Нидерланды, октябрь 2004 г., с. 11.
6. Олейникова О.Н. Проблемы финансирования профессионального образования за рубежом // Среднее профессиональное образование, 2001. — № 3. — С. 9; 41–45.
7. Левченко О.М. Економіка знань: управління розвитком людських ресурсів у Великобританії. — К.: Видавничий дім "Корпорація", 2005. — 292 с.
8. Анисимов П.Ф., Демин В.М., Олейникова О.Н. Финансирование профессионального образования за рубежом. — М: Мастерство, 2001. — С. 7.
9. Анисимов П.Ф., Демин В.М., Олейникова О.Н. Финансирование профессионального образования за рубежом. — М: Мастерство, 2001. — С. 8.
10. З досвіду організації професійної освіти та навчання в Європейських країнах / Іванова Н.І., Синенко Н.Й., Щербак Л.В.: Проект ТАСІС "Розвиток системи про-

фесійного навчання на робочому місці". — К.: Державне підприємство "Український науково-методичний центр професійного розвитку", 2007. — 26 с.

М.И. Дрозач

РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ КАДРОВ НА ПРОИЗВОДСТВЕ В КОНТЕКСТЕ ЗАРУБЕЖНОГО ОПЫТА

Рассматривается существующая ситуация в сфере профессионального обучения кадров на производстве в Украине, проанализирован зарубежный опыт по этим вопросам и даны рекомендации для развития системы профессионального обучения кадров на производстве и стимулирования работодателей и наемных работников для усиления их заинтересованности в профессиональном обучении.

Ключевые слова: профессиональное обучение кадров на производстве, непрерывное профессиональное обучение, зарубежный опыт, стимулирование работодателей и наемных работников.

М. I. Drozach

DEVELOPMENT OF PERSONNEL OCCUPATIONAL TRAINING AT MANUFACTURE IN THE CONTEXT OF FOREIGN EXPERIENCE

Current situation in the sphere of personnel occupational training at manufacture is observed. Foreign experience on this matter is analysed. Recommendations on the development of personnel occupational training system at manufacture with purpose to stimulate employers and employees to enforce their interest in continuous occupational training are given.

Key words: personnel occupational training at manufacture, continuous occupational training, foreign experience, stimulation of employers and employees.

Надійшла до редакції 20.12.07.