

АНАЛІЗ ПРОБЛЕМ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ ПЕРСОНАЛУ НА ВИРОБНИЦТВІ

ANALYSIS OF PROBLEMS OF PROFESSIONAL EDUCATION FOR PERSONNEL ON MANUFACTURING

УДК 331.1

Ізюмцева Н.В.

кандидат економічних наук,
доцент кафедри менеджменту
та соціально-гуманітарних дисциплін
Харківський навчально-науковий інститут
ДВНЗ «Університет банківської справи»
Рудь О.О.
студентка
Харківський навчально-науковий інститут
ДВНЗ «Університет банківської справи»

У статті розглянуті стадії традиційної моделі організації професійного розвитку; досліджена мета розвитку персоналу; виявлені проблеми, пов'язані з навчанням, підготовкою та перегідготовкою персоналу в Україні в сучасних умовах розвитку економіки, які гальмують розвиток професійного навчання персоналу на виробництві; розроблені рекомендації щодо напрямів підвищення ефективності системи професійного навчання персоналу в організаціях.

Ключові слова: потреби, людський капітал, професійне навчання, підготовка кадрів, підвищення кваліфікації, фінансування, державна підтримка.

В статье рассмотрены стадии традиционной модели организации профессионального развития; исследована цель развития персонала; выявлены проблемы, связанные с обучением, подготовкой и переподготовкой персонала в Украине в современных условиях развития экономики, которые тормозят развитие профессионального обучения

персонала на производстве; разработаны рекомендации по направлениям повышения эффективности системы профессионального обучения персонала в организациях.

Ключевые слова: потребности, человеческий капитал, профессиональное обучение, подготовка кадров, повышение квалификации, финансирование, государственная поддержка.

In the article the stages of the traditional model of organization of professional development are considered; the purpose of personnel development was investigated; revealed problems related to training, training and retraining of staff in Ukraine in the current conditions of economic development, which hinder the development of vocational training of personnel at work; Recommendations on how to improve the efficiency of the system of professional training of personnel in organizations are worked out.

Key words: needs, human capital, vocational training, training, qualification improvement, financing, state support.

Постановка проблеми. Основою ефективною та стабільною роботи підприємства на сучасному етапі розвитку ринкових відносин є персонал, який здатен працювати та володіє високим рівнем професіоналізму. Тобто головний фактор виробництва – людська праця. Витрати на розвиток персоналу – це і є найефективніші інвестиції. Організації все частіше задаються питаннями розвитку персоналу, а точніше, питаннями ефективності розвитку, намагаючись постійно порівнювати потрачені кошти з отриманим ефектом.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Різним аспектам професійного розвитку кадрів загалом і системи професійної освіти зокрема присвячували увагу багато як зарубіжних, так і вітчизняних учених. Серед них: О. Гільченко, М. Дрозд, А.М. Науменко, О.П. Подра, В.А. Савченко, Н. Синенко та інші. Між тим, зміна умов господарювання та наростання проблем зумовлює необхідність продовження досліджень на цю тему.

Постановка завдання. Метою статті є аналіз сучасного стану професійного навчання працівників та його фінансування в Україні, а також визначення напрямів покращення ситуації у цій сфері.

Виклад основного матеріалу. Розвиток персоналу – це система навчання, організаційного розвитку та професійного зростання персоналу, функціонування якої спрямоване на вирішення поточних і стратегічних завдань організації завдяки забезпеченню більшої індивідуальної та організаційної ефективності.

Система розвитку персоналу передбачає:

- професійне навчання;
- планування та розвиток кар'єри;
- створення та ведення кадрового резерву;
- розкриття потенціалу працівників, найефективніше використання їхніх здібностей, знань і навичок.

Основною метою розвитку персоналу корпорації є формування та максимальне використання кадрового потенціалу для забезпечення здатності працівників ефективно розв'язувати складні завдання, викликані швидкою зміною факторів зовнішнього та внутрішнього середовища [7].

Досягнення зазначеної мети управління розвитку персоналу вимагає забезпечення:

- відповідності структури та якості кадрів до змінних потреб підприємства та його ефективної взаємодії з іншими об'єктами ринкових відносин;
- постійного підвищення рівня кваліфікації та розвитку персоналу;
- формування ефективних мотиваційних механізмів розвитку персоналу, врахування психологічних аспектів мотивації та зростання ролі корпоративної культури у мотивації персоналу.

Традиційна модель організації професійного розвитку зазвичай включає в себе три стадії: планування, реалізації та оцінки. У цьому процесі присутній зворотній зв'язок, через який реалізується системність безперервного навчання, тобто це означає, що результати останнього етапу аналізуються і враховуються на першому.

Під час організації навчання здійснюється:

1) Виявлення потреби в навчанні персоналу із застосуванням аналізу і зіставлення знань та навичок, якими володіє персонал, а також необхідні для досягнення цілей фірми.

2) Розроблення плану навчання, що включає в себе такі дії:

- складання програми навчання, зміст якої визначається метою, що відображає потреби в професійному навчанні робітників, а також характеристиками потенційних учнів;

- підбір тренерів – своїх або запрошених;

- вибір методів та форм навчання, порівнюючи переваги та витрати;

- встановлення термінів навчання;

- розроблення критеріїв оцінки ефективності навчання.

Підсумком планування є готовий, затверджений вищим керівництвом детальний план розвитку працівників підприємства [4].

3) Реалізація плану навчання, яка передбачає підготовку, організацію та проведення навчання. Особливістю цього етапу є виявлення недоліків наявних планів, що за системної роботи дасть змогу уникнути проблем у майбутньому.

4) Оцінка ефективності навчання. Основне завдання оцінки – зрозуміти, чи повною мірою працівники використовують знання і навички, які вони отримали в результаті навчання [3].

Аналізуючи індикативні показники конкурентоспроможності України в контексті розвитку людського капіталу, також відмічаємо її низький рівень сприйнятливості до вимог інноваційної моделі розвитку [1]. Водночас сучасний етап науково-технічної революції якісно змінив роль людини у виробництві, перетворивши її у вирішальний фактор останнього.

Сьогодні понад 85% японських менеджерів на перше місце серед своїх завдань ставлять розвиток людських ресурсів, тоді як упровадження нових технологій – 45%, а просування на нові ринки – близько 20%. У США витрати на професійне навчання кадрів перевищують 100 млрд. дол. Близько 76% корпорацій з чисельністю персоналу понад 500 осіб мають програми підготовки та перепідготовки, а 30% усіх фірм США розглядають освітні витрати як інвестиції та неодмінний складник довгострокової економічної та конкурентної стратегії [1].

В Україні спостерігається суттєве відставання якості робочої сили від потреб сучасної економіки.

У 2016–2017 рр. лише 11% облікової кількості штатних працівників охоплюються системою професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації персоналу. Витрати на професійне навчання кадрів на виробництві становлять 1–2% від фонду заробітної плати, а періодичність підвищення кваліфікаційного рівня працівників становить у середньому 11 років.

Кожне підприємство самостійно обирає професійне навчання відповідно до умов і цілей навчання та чисельності осіб, яких необхідно навчати.

Для професійного навчання персоналу на виробництві застосовуються такі його види:

- первинна професійна підготовка працівників;

- перепідготовка працівників;

- підвищення кваліфікації робітників;

- підвищення кваліфікації керівників та фахівців [7].

Про стан професійного навчання в Україні за 2015–2017 рр. свідчать статистичні дані, наведені в табл. 1

Наведена інформація відображає нестійкі процеси щодо професійного розвитку кадрів в Україні.

Так, чисельність працівників, що були навчені новим професіям протягом 2015–2017 рр., знизилася більш ніж на ¼, а осіб, які підвищили кваліфікацію, – на 7,71%. Причому найменші значення було зафіксовано у 2016 р. У 2017 р. процеси професійного навчання дещо активізувалися за різними його видами, але рівні 2015 р. не були досягнуті.

Структура персоналу за видами навчання демонструє переважання частки осіб, які підвищували кваліфікацію (81,3%).

Співвідношення динаміки персоналу, що вдосконалювався за різними видами навчання, свідчить про значне уповільнення процесу первинної професійної підготовки працівників.

Загалом ця ситуація свідчить про занепад системи організації професійного навчання українських працівників, що, безумовно, приводить до зниження конкурентоспроможності робочої сили та до стримування соціально-економічного розвитку підприємств загалом [8].

Основними проблемами, що ускладнюють організацію підприємствами професійного навчання персоналу, є:

1. Обмеженість фінансування витрат на проведення професійного навчання на виробництві з боку підприємств. Так, провідні зарубіжні компанії витрачають на професійний розвиток персоналу і підготовку персоналу на підприємстві значні кошти – від 2 до 10% фонду оплати праці. Зокрема,

Таблиця 1

Динаміка підготовки та підвищення кваліфікації кадрів в Україні у 2015–2017 рр. [10]

	2015	2016	2017	Відхилення		
				2016/2015	2017/2016	2017/2015
Навчено новим професіям за роками, тис. осіб	290,1	209,3	216,5	-27,85	3,44	-25,37
Підвищили кваліфікацію за роками, тис. осіб	1022,7	890,4	943,9	-12,94	6,01	-7,71

витрати на професійне навчання кадрів у США перевищують \$100 млрд. щороку. Приблизно 76% американських корпорацій із числом зайнятих 500 і більше осіб мають програми у сфері підготовки і перепідготовки робочої сили і розглядають витрати на освітні програми як неодмінний компонент своєї довгострокової економічної стратегії [4].

В Україні витрати на навчання у 2018 р. становили близько 3% від фонду оплати праці [7]. Зазначені обсяги фінансування будуть зростати дуже повільно, а з огляду на нестабільність фінансово-економічного становища країни можуть навіть впасти, що приведе до подальшого зменшення обсягів навчання працівників, зниження якості робочої сили, а відповідно, і конкурентоспроможності вітчизняної продукції, негативно позначиться на обсягах її реалізації та результатах господарської діяльності суб'єктів господарювання. До того ж, в Україні обов'язки щодо фінансування професійного навчання покладаються тільки на роботодавця.

Так, згідно з пунктом 8.1 наказу «Про затвердження Положення про професійне навчання кадрів на виробництві» фінансування професійного навчання кадрів на виробництві здійснюється за рахунок коштів суб'єкта господарювання, а також за рахунок залучення внесків спонсорів, міжнародної технічної допомоги та інших джерел, передбачених чинним законодавством [5].

Із найманих працівників підприємств, організацій та установ державної форми власності, які проходили професійну підготовку або підвищували кваліфікацію у 2017 році, більшість (78%) навчалися повністю за рахунок підприємства чи організації, ще 10% – частково за рахунок підприємства або організації, близько 11% – за власний рахунок, незначна решта (0,5%) – за рахунок технічної допомоги організації-спонсора [9].

У структурі джерел оплати навчання працівників колективних підприємств дещо менша частка повного фінансування з боку підприємств (близько 74%), помітнішу роль відіграє підвищення кваліфікації за власний рахунок (16%).

Працівники приватного сектору, хоч і можуть певною мірою розраховувати на оплату профнавчання за рахунок роботодавця (на таких фінансових засадах навчалося 40% найманих працівників), однак мають бути готові вирішувати проблему профпідготовки за рахунок власних коштів (у 40% випадків) або ж частково за рахунок роботодавця (18%) [7].

2. Недостатня зацікавленість роботодавців щодо вкладання коштів у професійне навчання, причинами чого є велика мобільність робочої сили та існування ризику втрати працівників після їх навчання на виробництві; відсутність надійних методик оцінювання ефективності коштів на навчання; недостатня підтримка на державному рівні. Про ефективність інвестицій у навчання свідчать результати аналітичних досліджень у США,

згідно з якими їх зростання на 10% підвищує продуктивність праці на 8%, тоді як збільшення капіталовкладень у виробництво на ті ж 10% підвищує продуктивність праці лише на 4%. Тому в сучасних умовах розвитку економіки знань у США на кожний долар, вкладений у розвиток виробництва, 85 центів спрямовується на розвиток робочої сили.

3. Незацікавленість працівників вкладати кошти у свою професійну підготовку через відсутність для цього достатніх стимулів. Вищий рівень професійної майстерності не завжди супроводжується підвищенням рівня заробітної плати. Ця проблема пов'язана з відсутністю прозорості щодо професійного зростання працівників на підприємстві і невідповідністю практики отримання більш високої посади теоретичним умовам формально мати більш високий кваліфікаційний рівень.

4. Практична відсутність відповідних структурних підрозділів (штатних посад) безпосередньо на підприємствах; недостатній рівень володіння спеціалістами, які залучаються як викладачі до професійного навчання персоналу на підприємстві, новими сучасними технологіями та методиками навчання; відсутність типових навчальних планів та програм для навчання персоналу на підприємстві, що відповідали б сучасним вимогам розвитку економіки [2].

5. Розпад у країні системи профтехосвіти та спеціальних середніх навчальних закладів, яка забезпечувала підготовку техніків і висококваліфікованих робітників, без яких неможливо організувати сучасне виробництво.

6. Відсутність єдиної системи професійних кваліфікацій і стандартів із професійної підготовки.

7. Брак цілеспрямованої державної стратегії і політики у сфері професійної підготовки кадрів. Наприклад, державна політика Іспанії спрямована на сприяння підвищенню ефективності професійної освіти і навчання на регіональному рівні, узгодження її з потребами розвитку економіки в автономіях.

Для сприяння підприємствам в організації професійного навчання працівників треба:

- відновити систему професійної орієнтації молоді, що вчиться, об'єднавши зусилля влади різного рівня, навчальних закладів і роботодавців;
- максимально спростити умови ліцензування підприємств, що здійснюють професійне навчання працівників на робочих місцях;
- змінити підходи і вимоги до розроблення учбових планів і програм для професійного навчання на виробництві (з урахуванням особливостей навчання дорослих);
- забезпечити підприємства навчальними посібниками, аудіо- і відеоматеріалами тощо;
- розробити і розповсюдити ефективну і зручну методику оцінки ефективності навчання персоналу підприємств;
- розробити механізм стимулювання працівників до безперервного підвищення професійного рівня;

– запропонувати на законодавчому рівні відповідний дієвий механізм заохочення роботодавців (зменшення податків, надання пільгових кредитів тощо) [8].

Висновки з проведеного дослідження.

Розвиток персоналу вітчизняних підприємств до вимог світових стандартів можливо забезпечити лише за поєднання ефективного навчання персоналу та дієвої і прозорої трудової мотивації, що об'єднає інтереси соціальних партнерів на ринку праці.

Отже, особливістю сучасної діяльності значної кількості українських підприємств є відсутність чіткої стратегії розвитку людського капіталу, а відповідно, і стратегії інвестування коштів на ці цілі.

Є ціла низка проблем у сфері професійного навчання, для вирішення яких потрібне значне матеріальне забезпечення як з боку підприємств, так і з боку держави. Зарубіжний досвід щодо організації заходів із професійного розвитку може бути корисний для України.

Таким чином, сучасна система професійного розвитку персоналу на вітчизняних підприємствах має бути гнучкою, здатною змінювати зміст, методи та організаційні форми згідно з потребами виробництва і ситуацією, яка складається на ринку праці.

У зв'язку з цим управління розвитком персоналу повинно сконцентрувати свої зусилля на вирішення таких проблем, як розроблення стратегії з питань формування кваліфікованого персоналу; визначення потреб у навчанні працівників з огляду на спеціальності та професії; вибір форм і методів професійного розвитку персоналу; вибір програмно-методичного та матеріально-технічного забезпечення процесу навчання як важливої умови його якості; фінансове забезпечення всіх видів навчання в необхідному обсязі.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Гільченко О. Підготовка кадрів на виробництво // Науково-виробничий журнал «Охорона праці». 2011. № 5/2011. С. 15.
2. Дрозач М. Соціальне партнерство у професійній підготовці робітничих кадрів / М. Дрозач // Професійне навчання на виробництві: зб. наук. праць : вип. III / редкол.: Н.Г. Ничкало (голова) [та ін.]. К.: Наук. світ, 2009. С. 73–79.
3. Науменко А.М. Деякі аспекти доцільності підготовки спеціалістів в умовах ринкової економіки [Текст] / А.М. Науменко // Проблеми раціонального використання соціально-економічного та природно-ресурсного потенціалу регіону: фінансова політика та інвестиції: Збірник наукових праць: Випуск XV, № 2. 2009. С. 124–135.
4. Подра О.П. Інвестиції в професійне навчання як інструмент накопичення специфічного людського капіталу / О.П. Подра // Вісник Дніпропетровського університету. Серія «Економіка» Випуск 5/2. 2016. С. 126–132.
5. Про затвердження Положення про професійне навчання кадрів на виробництві: наказ Міністерства

праці і соціальної політики України від 6 квітня 2001 р. № 315/5506.

6. Про професійний розвиток працівників [Текст]: закон України від 12.01.2012 № 4312-VI.

7. Савченко В.А. Організаційно-економічні аспекти професійного навчання на виробництві: монографія / В.А. Савченко; НАПН України, Ін-т проф.-техн. освіти. К.: Вид-во Ін-ту проф.-техн. освіти НАПН України, 2016. 171 с.

8. Савченко В. Створення системи інформаційно-методичного забезпечення професійного навчання кадрів на виробництві / В. Савченко, О. Кузнецова, М. Дрозач // Україна: аспекти праці. 2017. № 5. С. 29–36.

9. Савченко В.А. Розвиток персоналу: Навчальний посібник. К.: КНЕУ, 2017. С. 478.

10. Синенко Н. Состояние профессионального обучения кадров на производстве / Н. Синенко // Справочник кадровика. 2016. № 9. С. 68–77.

REFERENCES:

1. Gil'chenko O. (2011) Pidgotovka kadriv na vyrobnytstvo [Training of personnel for production]. Scientific and Production Magazine "Labor Protection", vol. 7, 15 p.
2. Drozach M. (2009) Sotsial'ne partnerstvo u profesiynyi pidgotovtsi robitnychykh kadriv [Social partnership in the professional training of workers]. Professional training in production: a collection of scientific works: Issue III, pp. 73–79.
3. Naumenko A.M. (2009) Deyaki aspekty dotsil'nosti pidgotovky spetsialistiv v umovakh rynkovoi ekonomiky [Some aspects of expediency of training specialists in a market economy]. Problems of rational use of socio-economic and natural-resource potential of the region: financial policy and investments: Collection of scientific works: Issue XV, No. 2, pp. 126–135.
4. Podra O.P. (2016) Investytsii v profesiynе navchannya yak instrymnt nakopychennya spetsyfychnogo lyuds'kogo kapitalu [Investing in vocational training as a tool for the accumulation of specific human capital]. Bulletin of Dnipropetrovsk University. Series "Economics" Issue 5/2, pp. 126–132.
5. On Approval of the Regulations on Professional Training of Personnel at Work [Electronic Resource]: Order of the Ministry of Labor and Social Policy of Ukraine dated April 6, 2001. No. 315/5506.
6. About professional development of workers [Text]: Law of Ukraine dated January 12, 2012. No. 4312-VI.
7. Savchenko V.A. (2016) Organizatsiyno-ekonomichni aspekty profesiyynogo navchannya na vyrobnytstvi [Organizational-economic aspects of professional training in the production]. Kyiv: NAPN, 171 p.
8. Savchenko V., Kuznetsova O., Drozach M. (2017) Stvorennya systemy informatsiyno-metodychnogo zabezpechennya profesiyynogo navchannya kadriv na vyrobnytstvi [Creation of a system of informational and methodical provision of professional training of personnel at production]. Ukraine: aspects of labor. Vol. 5, pp. 29–36.
9. Savchenko V.A. (2017) Rozvytok personaly [Staff development]. Kyiv: KNEU, 478 p.
10. Sinenko N. (2016) Sostoyanie professional'nogo obucheniya kadrov na proizvodstve [The state of vocational training in production]. HR reference book. Vol. 9, pp. 68–77.

Iziuntseva N.V.

PhD in Economic Sciences, Associate Professor, Senior Lecturer
at Department of Management and Social and Humanitarian Disciplines
Kharkiv Educational and Scientific Institute of the
SHEI "Banking University"

Rud O.O.

Student
Kharkiv Educational and Scientific Institute of the
SHEI "Banking University"

ANALYSIS OF PROBLEMS OF PROFESSIONAL EDUCATION FOR PERSONNEL ON MANUFACTURING

The basis of effective and stable operation of the enterprise, at the present stage of development of market relations, is the personnel who are capable of working and possessing a high level of professionalism. That is, the main factor of production is human labor.

The purpose of the article is to analyze the current state of professional training of employees and their financing in Ukraine, as well as to identify areas for improving the situation in this area.

The dynamics of training and advanced training of personnel in Ukraine is analyzed, on the basis of this it is determined that in Ukraine unstable processes concerning professional development of personnel. Identified problems based on analysis and suggestion of specific measures for their solution.

Development of the personnel of domestic enterprises to the requirements of world standards can only be ensured by combining effective staff training and effective and transparent labor motivation that unites the interests of social partners in the labor market.

Consequently, the feature of the modern activity of a significant number of Ukrainian enterprises is the lack of a clear strategy for the development of human capital, and, accordingly, the strategy of investing funds for these purposes.

There are a number of problems in the field of vocational training, which require substantial material support both from enterprises and from the state. Foreign experience in organizing professional development activities can be beneficial for Ukraine.

Thus, the modern system of professional development of personnel at domestic enterprises should be flexible, able to change the content, methods and organizational forms in accordance with the needs of production and the situation that is formed in the labor market.

In this regard, staff development management should concentrate its efforts on solving such issues as developing a strategy for the formation of skilled personnel; determining the training needs of employees in terms of specialty and profession; selection of forms and methods of professional development of personnel; the choice of software, methodological and logistical support of the learning process as an important condition of its quality; financial support of all types of training to the extent necessary.