

**Світлана ВОЛОШИНА**

кандидат економічних наук, доцент,  
завідувач кафедри економіки підприємств,  
Криворізький економічний інститут ДВНЗ «КНУ»

**Вікторія КАМЕНЄВА**

Криворізький економічний інститут ДВНЗ «КНУ»

## **АНАЛІЗ СТАНУ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ ТА УМОВ ЙОГО РОЗВИТКУ В УКРАЇНІ**

*У статті розглядаються сучасні тенденції розвитку системи професійного навчання в Україні, проблеми її функціонування та перспективи розвитку.*

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

Входження України в європейський економічний простір потребує реалізації концепції людського капіталу, в основі якої лежить вивчення і задоволення потреб людини у спосіб, який максимально відповідає би інтересам бізнесу у поєднанні із суспільними інтересами.

Основою діяльності людей виступають економічні потреби, серед яких чільне місце належить потребі в навчанні. Останнє становить певним чином організований процес засвоєння та подальшого застосування навчального матеріалу у практичній діяльності.

Професійне навчання є потребою, що виникає у всіх суб'єктів господарських відносин. Перш за все, у роботодавця, якому необхідні носії певних знань і навичок як для виконання поставлених завдань діяльності, так і для створення нових знань, що є підґрунтям для подальшого економічного розвитку організації. З іншого боку, така потреба об'єктивно виникає у працівника, який прагне до максимального достатку і духовного розвитку, що апріорі є можливим за умов пропозиції робочої сили вищої якості.

Однак розуміння об'єктивності процесу професійного навчання ніяк не пов'язується із практичними його результатами. Так нині в Україні періодичність підвищення кваліфікації навчання є критичною і досягає 16 років, тоді як у країнах Західної Європи і Японії – 3-5 років, в Росії – 7 років [3, с. 34].

Частка некваліфікованих працівників збільшилася за останні п'ять років удвічі при наростанні дефіциту компетентності і майстерності. У країні продовжується домінування робочих місць із вкрай низькою продуктивністю праці при зношеності основних засобів у промисловості понад 60%.

Соціально-економічні результати розвитку України підтверджують дію ефекту «кваліфікаційної петлі», коли недостатність кадрів необхідної кваліфікації та уповільнення процесів оновлення знань призводить до стримування економічного зростання, а недостатній економічний розвиток не дає змоги збільшувати витрати суб'єктів господарювання

на професійний розвиток співробітників.

Отже, існує практична нагальність дослідження професійного навчання в сучасних умовах розвитку країни та розробка рекомендацій щодо поліпшення справ у цій предметній області.

Різним аспектам професійного розвитку кадрів загалом і системи професійної освіти зокрема присвячували увагу багато як зарубіжних, так і вітчизняних учених. Серед них: Адаменко Е., Богиня Д. П., Вовканич С., Гаврилук І. В., Грішнова О. А., Задорожнюк Н. І., Заюков І. В., Казановський А. В., Карпінський Б. А., Коваль Н. О., Колот А. М., Красношарпа В. В., Крушельницька О. В., Кучменко Е. М., Мельничук Д. П., Мухіна О. О., Найменко А. М., Ничкало Н. Г., Петюх В. М., Подра О. П., Савченко В. А., Семів Л., Сіненко Н., Шелега О. О., Цимбал О. І. та інші. Між тим зміна умов господарювання та наростання проблем зумовлює необхідність продовження наукових досліджень подібного характеру.

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

Стрімкий розвиток науково-технічного прогресу, що викликає загострення світової конкуренції серед товаровиробників, об'єктивно вимагає постійного розвитку персоналу кожного суб'єкта господарювання. Особливо актуальною є ця вимога в нестабільні періоди розвитку економіки, які змушують підприємства оптимізувати витрати і водночас підвищувати вимоги до якості робочої сили.

Розвиток персоналу досягається завдяки інвестуванню в професійне навчання, яке здійснюється за рахунок коштів бюджетів різних рівнів, сімейних доходів, а також на основі формування підприємствами бюджетів на навчання. Вітчизняна статистика свідчить про наявність значних проблем у цій галузі життєдіяльності на усіх економічних рівнях, наслідком чого виступає не конкурентоспроможність робочої сили, практична неможливість вільної мобільності носіїв одних і тих

самих професій, відставання підприємств за рівнем інноваційного розвитку тощо.

У загальному розумінні професійний розвиток – це набуття працівником нових компетенцій, знань, умінь і навичок, які він використовує чи буде використовувати у своїй професійній діяльності. Професійне навчання персоналу дозволяє вирішувати основні завдання його розвитку як в інтересах підприємства – підвищення ефективності і якості праці, так і в інтересах людини. В останньому випадку йдеться про підвищення рівня життя, створення можливостей для реалізації працівниками своїх здібностей [4, с. 101].

Кожне підприємство самостійно обирає форму професійного навчання відповідно до умов і цілей навчання та чисельності осіб, яких необхідно навчати. Для професійного навчання кадрів на виробництві застосовуються такі його види:

- первинна професійна підготовка працівників;
- перепідготовка працівників;
- підвищення кваліфікації робітників;

– підвищення кваліфікації керівників та фахівців.

Таким чином за допомогою спеціального навчання особи, які не мали професійної освіти до початку роботи на підприємстві, отримують відповідні знання і навички. Працівники з досвідом роботи на певному підприємстві, які мають можливість змінити посаду і професію одночасно, отримують освіту за новою професією. Водночас особи, у яких ускладнюються професійні завдання діяльності, здійснюють підвищення своєї кваліфікації. Причому зазначені види професійного навчання слід розглядати в системі, оскільки мова йде про забезпечення функціонування єдиної економіко-соціальної системи, якою виступає кожне підприємство. І в кінцевому випадку навчання різних видів і різними методами спрямоване на підготовку умов для успішного виконання персоналом довгострокових і короткострокових завдань діяльності підприємства.

Про стан професійного навчання в Україні за 2008-2010 рр. свідчать статистичні дані, наведені в табл. 1 [7].

Таблиця 1. Динаміка підготовки та підвищення кваліфікації кадрів в Україні у 2008-2010 рр.

Навчено новим професіям за роками, тис. осіб			Відхилення, %			Підвищили кваліфікацію за роками, тис. осіб			Відхилення, %		
2008	2009	2010	2009/2008	2010/2009	2010/2008	2008	2009	2010	2009/2008	2010/2009	2010/2008
290,1	209,3	216,5	-27,85	3,44	-25,37	1022,7	890,4	943,9	-12,94	6,01	-7,71

Представлена інформація відображає нестійкі процеси щодо професійного розвитку кадрів в Україні. Так чисельність працівників, що були навчені новим професіям протягом 2008-2010 рр., знизилася більш ніж на ¼, а осіб, які підвищили кваліфікацію, – на 7,71%. Причому найменші значення було зафіксовано у 2009 р. У 2010 р. процеси професійного навчання дещо активізувалися за різними його видами, але рівні 2008 р. не були досягнуті.

Структура персоналу за видами навчання демонструє переважання частки осіб, які підвищували кваліфікацію зі стійкою тенденцією до її збільшення за роками: у 2008р. – 77,9%, у 2009 р. – 81,0%, 2010 р. –

81,3%. Співвідношення динаміки персоналу, що вдосконалювалися за різними видами навчання, свідчить про значне уповільнення процесу відносно первинної професійної підготовки працівників.

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

Більш детально ситуація щодо підготовки кадрів окреслена в табл. 2 [7].

Таблиця 2. Підготовка кадрів за місцем і видами навчання

	Роки			Відхилення, %		
	2008	2009	2010	2009/2008	2010/2009	2010/2008
Навчено новим професіям: - усього, тис. осіб; - у % до облікової чисельності штатних працівників.	290,1 2,6	209,3 1,9	216,5 2,0	-27,85 -0,7	3,44 0,1	-25,37 -0,6
З них у % до облікової чисельності працівників, які пройшли:						
- навчання на виробництві;	75,8	76,2	77,7	0,4	1,5	1,9
- навчання у навчальних закладах;	24,2	23,8	22,3	-0,4	-1,5	-1,9
- первинну підготовку;	36,3	33,2	34,1	-3,1	0,9	-2,2
- перепідготовку.	63,7	66,8	65,9	3,1	-0,9	2,2

Так протягом 2008-2010 рр. склалася негативна тенденція до зниження частки працівників, що були навчені новим професіям, яка є незначною з коливанням у межах 1,9-2,6%. Отже, процес первинної професійної підготовки кадрів протікає в країні надто повільно попри вимоги розвитку НТП і загострення світової конкуренції.

Переважає навчання відбувається на

підприємствах, що підтверджується часткою навчання на виробництві, яка зросла з 75,8% у 2008р. до 77,7% у 2010р. На жаль статистика не дає інформації щодо стану та розвитку навчальної бази на вітчизняних підприємствах, що не дозволяє оцінити ефективність цих процесів.

Аналіз співвідношення видів навчання свідчить про переважання перепідготовки над первинною

підготовкою кадрів з пониженням частки останньої. Це є виправданим з огляду на стан національного ринку праці, де пропозиція значно перевищує попит на робочу силу. За таких умов залучення є економічним вже підготовленої робочої сили економічно виваженим рішенням задля економії витрат операційної діяльності. Первинна підготовка

здійснюється в тих сферах господарювання, де відчуваються дефіцит необхідної робочої сили, зокрема стосовно робітничих кадрів машинобудування, будівництва тощо.

У табл. 3 [7] подано інформацію щодо динамічних змін у процесі підвищення кваліфікації працівників, що є одним із видів професійного навчання персоналу.

Таблиця 3. Підвищення кваліфікації працівників за місцем навчання

	Роки			Відхилення, %		
	2008	2009	2010	2009/ 2008	2010/ 2009	2010/ 2008
Усього, тис. осіб	1022,7	890,4	943,9	-12,94	6,01	-7,71
У % до облікової чисельності штатних працівників	9,0	8,3	8,6	-0,7	0,3	-0,4
У тому числі на виробництві:						
тис. осіб;	533,3	451,7	468,6	-15,30	3,74	-12,13
у % до загальної кількості навчених.	52,1	50,7	49,6	-1,4	-1,1	-2,5
У тому числі у навчальних закладах:						
тис. осіб;	489,4	438,7	475,3	-10,36	8,34	-2,88
у % до загальної кількості навчених.	47,9	49,3	50,4	1,4	1,1	2,5

Попри переважання цього виду професійної підготовки в сучасних умовах господарювання вітчизняних підприємств і відносно «м'якого» погіршення ситуації порівняно із первинною підготовкою кадрів, проблему утворює низьке охоплення ним штатних працівників. Так частка осіб, що підвищували кваліфікацію, коливається в межах 8,3-9% з найбільшим значенням на початку досліджуваного періоду. При збереженні цього показника на рівні 2010 р. (8,6%) періодичність підвищення кваліфікації становить в Україні майже 12 років.

Аналіз структури осіб, що підвищували кваліфікацію, за місцями навчання свідчить про зміну пріоритетів роботодавців щодо процесу. Так у 2008-2009 рр. підвищення кваліфікації переважно відбувалося у межах підприємств, а у 2010 р. – поза ними. Отже, з деяким припущенням можна зробити висновок, що керівництво підприємств надає перевагу високому рівню професіоналізму у навчанні, яке відбувається у спеціалізованих закладах.

Основними проблемами, що нині ускладнюють організацію підприємствами професійного навчання персоналу, на думку багатьох дослідників, у зазначеній сфері 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, витрати на професійне навчання кадрів у США перевищують \$100 млрд. щороку. Приблизно 76% американських корпорацій з числом зайнятих 500 і більше осіб мають програми у сфері підготовки і перепідготовки робочої сили і розглядають витрати на освітні програми як невідмінний компонент своєї довгострокової економічної стратегії.

В Україні витрати на навчання у 2010 р. становили близько 2% від фонду оплати праці [7]. Зазначені обсяги фінансування будуть зростати дуже повільно, а враховуючи нестабільність фінансово-економічного становища країни, можуть навіть впасти, що призведе до подальшого зменшення обсягів навчання

працівників, зниження якості робочої сили, а відповідно, і конкурентоспроможності вітчизняної продукції, негативно позначитися 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 [2].

Результати досліджень показують, що серед найманих працівників підприємств, організацій та установ державної форми власності, які проходили професійну підготовку або підвищували кваліфікацію у 2010 році, переважна 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. 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].

Причинами такої ситуації є як збиткова і малоприбуткова діяльність значної кількості вітчизняних підприємств, так і недосконала політика управління їхніми витратами, яка останнім часом більше спрямована на урізання виробничих і соціальних витрат. Оскільки витрати на навчання збільшують собівартість виробленої продукції, в чому

не зацікавлені власники підприємств, ці витрати максимально скорочуються. Саме тому значна кількість підприємств (особливо малих і середніх) не мають можливості підвищувати кваліфікацію персоналу відповідно до вимог сучасного виробництва.

2. Недостатня зацікавленість роботодавців щодо вкладання коштів у професійне навчання, причинами чого виступає 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 в 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 із відсутністю прозорості щодо професійного зростання працівників на підприємстві і невідповідності 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 в якості викладачів 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.

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. Тут створено Національний інститут кваліфікацій, який аналізує стан ринку праці, а отримані дані використовує для розробки професійних кваліфікацій, забезпечує їх апробацію, здійснює методологічні дослідження чинних професійних кваліфікацій тощо. Цікавим, зокрема, є рішення щодо створення державного резервного фонду, який через Національний інститут працевлаштування фінансує навчання зайнятих працівників з особливо важливих професій різних галузей економіки. Для підприємств, що навчають свій персонал, діє система пільг і бонусів.

З огляду на наявні проблеми в системі професійного навчання та світовий досвід її розвитку,

основними напрямками вдосконалення в Україні слід вважати наступні:

- основним напрямком є перехід до безперервної підготовки кадрів на основі інтеграції освіти, науки та виробництва, ядром якої є створення при провідних університетах навчально-науково-виробничих центрів, які забезпечують координацію діяльності наукових організацій, вищих навчальних закладів і підприємств по підготовці, перепідготовці та підвищенню кваліфікації спеціалістів для сфери розробок і реалізації високих технологій, залучення спеціалістів підприємств і наукових організацій до безпосередньої участі в підготовці кадрів, забезпечення змістової та організаційної наступності між рівнями і ступенями освіти, закріплення молодих спеціалістів на вітчизняних підприємствах і профільних науково-дослідних організаціях;
- удосконалення законодавчого забезпечення процесів професійного навчання, підвищення кваліфікації, перепідготовки кадрів. Початком цього процесу можна вважати прийняття у січні 2012 р. Закону України «Про професійний розвиток працівників», яким визначені правові, організаційні та фінансові засади функціонування системи професійного розвитку працівників, конкретизовано порядок атестації працівників, підтвердження їх кваліфікації, а також поняття «професійне навчання працівників». Цим Законом розширено повноваження профспілок щодо питань професійного навчання та закріплена максимальна періодичність цього процесу у 5 років [1];
- розширення джерел фінансування професійного навчання із запозиченням досвіду економічно розвинутих країн. Так у Японії розвиток персоналу є пріоритетним напрямом розвитку виробництва й користується державною підтримкою (бюджетні субсидії). У Данії фінансування здійснюється на основі законодавчо зумовленої тристоронньої процедури, що передбачає участь держави, організації роботодавців і профспілок у фінансуванні навчання персоналу шляхом розподілу витрат між усіма суб'єктами професійного навчання. У Німеччині відповідно до базової структури фінансування професійного навчання компанії, що здійснюють навчання, беруть на себе витрати на професійний розвиток працюючого населення, а держава несе витрати на навчання у професійних училищах. У Нідерландах навчальні заклади початкової професійної освіти здебільшого фінансуються з державного бюджету. Витрати на навчання зайнятого населення головним чином покриваються компаніями, які в деяких випадках отримують від держави податкові пільги. У Швеції питаннями навчання працівників та корпоративного розвитку займаються фонди сприяння зайнятості, які організовані в межах колективного договору між Конфедерацією роботодавців Швеції та Шведською конфедерацією профспілок. Фінансування фондів сприяння зайнятості здійснюється переважно за рахунок внесків компаній – членів фондів. У Чилі запроваджено пільги на оподаткування підприємств промисловості та сфери послуг, сільського господарства, які фінансують

- професійне навчання персоналу [5, с. 128];
- розробка системи сертифікації щодо навчання персоналу;
  - підвищення зацікавленості роботодавців у зростанні професійного рівня персоналу;
  - розробка системи стимулювання працівників до навчання;
  - удосконалення організації професійного навчання кадрів;
  - поліпшення якості професійного навчання на виробництві та т. ін.
- 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 розробки учбових планів і програм для професійного навчання на виробництві (з урахуванням особливостей навчання дорослих);
  - забезпечити підприємства навчальними посібниками, аудіо- і відео матеріалами 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 і т. п.).

Водночас слід підкреслити, що розвиток персоналу вітчизняних підприємств до вимог світових стандартів можливо забезпечити лише при поєднанні 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. Існує 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 з 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 розробка 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 потрібній

кількості.

### Список літератури

1. Про професійний розвиток працівників [Текст] : закон України від 12.01.2012 № 4312-VI. // zakon.rada.gov.ua/go/4312-17.
2. Про затвердження Положення про професійне навчання кадрів на виробництві [Електронний ресурс] : наказ Міністерства праці і соціальної політики України від 6 квітня 2001 р. № 315/5506 // <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0315-01>
3. Заюков І. В. Розвиток професійного навчання кадрів на виробництві [Текст] / І. В. Заюков, Н. О. Коваль // *Економічні науки*. – 2006. – №5. – С. 34-39.
4. Крушельницька, О. В. Управління персоналом [Текст] : навч. посіб. / О. В. Крушельницька, Д. П. Мельничук. – К.: Кондор, 2003. – 296с.
5. 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
6. Синенко, Н. Організація професійного навчання кадрів на виробництві [Електронний ресурс] / Н. Синенко. – Режим доступу до статті: <http://hrliga.com/index.php?module=profession&op=view&id=786>
7. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [www.ukrstat.gov.ua](http://www.ukrstat.gov.ua).

### РЕЗЮМЕ

**Волошина Светлана, Каменева Виктория**

#### **Анализ состояния профессионального обучения и его развития в Украине**

В статье рассматриваются современные тенденции развития системы профессионального обучения в Украине, проблемы ее функционирования и перспективы развития.

### RESUME

**Voloshyna Svitlana, Kamyenyeva Viktoria**

#### **Analysis of conditions of professional post-graduating training and its development in Ukraine**

The modern trends of professional post-graduating educational system and some problems of its functioning and development in Ukraine have been considered in the article.

*Стаття надійшла до редакції 10.04.2012 р.*