

## **СТИМУЛЮВАННЯ РОБІТНИЧИХ КАДРІВ ДО ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ**

Стимулювання роботодавців до систематичного та комплексного здійснення професійного навчання працівників є важливим, але не єдиним напрямом удосконалення механізму професійної підготовки робітничих кадрів промислових підприємств. Останнім часом все більшого значення набуває стимулювання найманих працівників до професійного навчання з боку роботодавців, держави та впливаючи на внутрішні мотиви персоналу.

Вищий рівень кваліфікації не завжди супроводжується на підприємстві збільшенням розміру заробітної плати працівника, тому для забезпечення високого рівня мотивації персоналу до навчання потрібно широко застосовувати засоби матеріального стимулювання. Зокрема, до таких засобів стимулювання працівників у зв'язку з підвищенням професійних знань і навичок потрібно віднести:

- підвищення за посадою з одночасним підвищенням посадового окладу;
- наділення новими виробничими функціями працівника, що передбачає відповідне зростання заробітної плати;
- підвищення індивідуальних розмірів премій у межах діючих положень загального преміювання;
- розроблення та запровадження механізму здійснення доплат молоді, яка отримала гостродефіцитні професії, на період її адаптації на виробництві;
- запровадження заходів щодо матеріального стимулювання впродовж перших двох років після закінчення навчання працівників, які пройшли професійне навчання на виробництві, що сприятиме зменшенню плинності кадрів.

Вкладання коштів працівником для одержання вищого рівня професійної майстерності може не приносити належної матеріальної вигоди чи морального задоволення у результаті відсутності на підприємстві відповідного робочого місця. Тому для забезпечення ефективного використання набутих кадрами у ході навчання компетенцій важливим є:

- надання гарантій працевлаштування кадрам робітничих професій відповідно до набутого рівня кваліфікації на підприємстві, що проводило навчання на власному виробництві, або в професійно-технічних навчальних закладах (далі – ПТНЗ), з якими підприємство уклало відповідний договір;
- створення умов для переведення працівників після професійного навчання на іншу перспективну роботу (робоче місце);
- активізація роботи із забезпечення професійно-кваліфікаційного просування працівників, які підвищили свою кваліфікацію, сприяння у побудові ділової кар'єри працівників, максимальному використанні набутих ними кваліфікацій, поінформованості працівників про перспективи їх просування, підвищення моральної та матеріальної зацікавленості персоналу (кадрів) у кар'єрному рості.

Підвищення відповідальності працівника за результати його професійної діяльності може бути досягнуте шляхом:

- впровадження сертифікації працівників щодо встановлення відповідності професійної компетентності вимогам професійних стандартів;
- запровадження процедури підтвердження рівня кваліфікації для працевлаштування осіб, які з будь-яких причин не працювали не більше 3 років за набутим у ПТНЗ фахом, у першу чергу, для робіт, пов'язаних із безпекою праці, життєдіяльності громадян, охороною довкілля;
- запровадження для професій та робіт, пов'язаних із безпекою праці, охороною довкілля, періодичного (від 1 до 5 років, залежно від складності робіт) підтвердження працівниками рівня кваліфікації та життя відповідних санкцій до працівників у разі його непідтвердження;
- розширення переліку професій (робіт), зайняття якими потребує обов'язкової сертифікації працівників, у першу чергу, за рахунок робіт, пов'язаних із безпекою праці, життєдіяльності громадян, охороною довкілля;
- розроблення та впровадження стандартів компетентності для кожного виду робіт і системи оплати праці залежно від рівня компетентності, складності виконуваних робіт;
- запровадження створення індивідуальних навчальних рахунків, у формуванні яких частиною своїх доходів бере участь і працівник.

Працівники, які направляються підприємством на проходження підготовки не повинні бути просто поставлені перед фактом необхідності виконання навчальних планів і програм. Роботодавець має розуміти структуру потреб своїх підлеглих у навчанні. Для цього доцільним є організація та проведення дослідження настроїв і відношення працівників до професійної підготовки. Таке дослідження повинне охоплювати одночасно оцінювання переваг працівників у виборі форми та місця проходження навчання, його тривалості та систематичності, мети, яку переслідують робітники, стилю поведінки підлеглих у випадку невиконання умов договору про направлення на професійне навчання в ПТНЗ або на навчальні курси чи семінари, з тих навчальних дисциплін, у яких вони відчують нестачу знань і умінь для подальшого ефективного їх використання на практиці.

Окремо для спонукання працівників основного виробництва до підвищення рівня кваліфікації варто здійснювати ряд наступних заходів:

– закріпити на законодавчому рівні норми щодо здійснення навчання працівників у межах робочого часу, встановленого чинним законодавством про працю для працівників відповідного віку та професії;

– гарантувати за спільною згодою надання оплачуваних відпусток на період професійного навчання працівникам підприємств. Ця норма закріплена у Кодексі законів про працю України, однак не передбачена Проектом Трудового кодексу України. Відтак, на нашу думку, можливість надання оплачуваних відпусток працівникам промислових підприємств на період професійного навчання варто залишити у розділі 13 Проекту Трудового кодексу України;

– забезпечити умови для розвитку наставництва та наставників на промисловому підприємстві (налагодження чіткої, послідовної і зрозумілої процедури наставництва сприяє швидкому входженню робітничих кадрів у робочі місця після професійного навчання, високий потенціал до адаптації на робочих місцях, закладає підґрунтя для інформального навчання);

– через механізм активізації діяльності профспілок у напрямі розширення їх функціональних обов'язків до проведення моніторингу регіонального та національного ринку праці, посилення співпраці з місцевими та обласною службами зайнятості, надання допуску до єдиної національної інформаційної системи навчання, сприяти підвищенню ролі профспілок у питаннях професійного розвитку працівників;

– сприяти підвищенню ролі працівників у виборі типу, форм, методів і режиму навчання, що забезпечить відчуття причетності до планування, організації та проведення професійного навчання, а отже і особисту заінтересованість персоналу у високих результатах навчання.

Але й забезпечення всіх вище перерахованих умов не завжди відразу матиме позитивні наслідки для роботодавців, які очікуватимуть миттєвого покращення показників з праці, зниження плинності персоналу, покращення стану інноваційної діяльності, а разом з цим і кінцевих показників діяльності підприємств. Досягнення позитивних результатів від професійного навчання та їх втілення у практиці трудової діяльності персоналу буде залежати, головним чином, від інвестицій або реінвестицій в основні засоби підприємства. Оскільки працівники повинні усвідомлювати потребу у нових кваліфікаціях – відповідати новим вимогам техніки і технологій, з якими вони мають справу або будуть мати у майбутньому.