

ІНВЕСТИВАННЯ В ПРОФЕСІЙНЕ НАВЧАННЯ - ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД

В 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 дозволять сформувати високопрофесійного, конкурентного, продуктивного робітника. Але в умовах несприятливої економічної ситуації більшість промислових підприємств проводить політику обмеженого фінансування саме навчальних програм, що є серйозною перешкодою для реалізації професійного розвитку робітників на підприємстві. Тому одним із дієвих заходів активізації інвестування в 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 з цим, важливим та доцільним є дослідження зарубіжного досвіду регулювання політики інвестування у робітничі кадри (табл.1).

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

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

Таблиця 1

Зарубіжний досвід стимулювання підприємств до активізації інвестування в професійне навчання робітників

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 субсидіювання кожного із 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

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, але й витрати на організацію навчально-виробничої практики осіб, що навчаються у ВНЗ та ПТЗ.

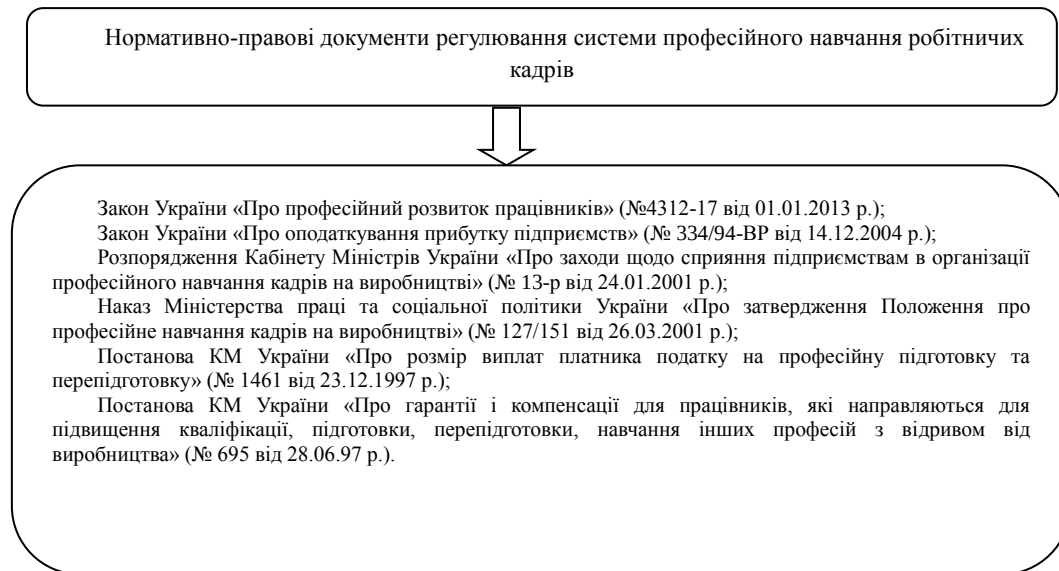


Рис. 1. Нормативно-правова база регулювання системи професійного навчання робітничих кадрів

Але фінансування професійного навчання робітників на підприємствах ускладнюється через: 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.

Адже 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.