

МЕХАНІЗМ ПРОФЕСІЙНО-КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ ПРАЦЮЮЧИХ

Розглянуто вітчизняний та світовий досвід у питаннях професійно-кваліфікаційної мотивації працюючих, законодавча база України, державні стандарти всіх рівнів. Наведено структуру та зміст механізму державного регулювання професійно-кваліфікаційної мотивації зайнятого населення та надано пропозиції щодо вирішення проблем у цій області.

Domestic and world experience concerning professionally qualification motivations of workings, legislative base of Ukraine, state standards of all levels are considered. Structure and maintenance of the government's mechanism of control professionally qualification motivations of the concerned population are resulted and suggestions for decision the problems in this area offered.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Удосконалення механізму мотивації працюючих шляхом ефективного формування та використання професійно-кваліфікаційного потенціалу визначається Концепцією Загальнодержавної цільової соціальної програми збереження і розвитку трудового потенціалу України [1, с.15-19]. За результатами соціологічної оцінки мотивація працюючих займає високий рейтинг. Розглядається у двох напрямках: освітня підготовка та професійне навчання на виробництві. Нині ця проблема активно розробляється в усіх економічно розвинених країнах. Зокрема, під час Європейської зустрічі, яка відбулася в Лісабоні у 2000р. Європейська комісія, країни-члени ЄС визнали профнавчання протягом всього життя головною метою безперервної освіти, яка має розв'язувати завдання щодо активної громадянської позиції, конкурентоспроможності на ринку праці [2].

Аналіз досліджень і публікацій останніх років. Вивченню питань, пов'язаних з проблемами удосконалення механізму мотивації працюючих, присвячено багато досліджень. Мотивація завжди знаходиться у полі зору багатьох вітчизняних учених: Л. Безчасного, Д. Богині, С. Бортника, Г. Дмитренка, А. Колота, Г. Гоголь, О. Притули та багатьох інших. У свою чергу, аспекти підготовки кваліфікованої робочої сили досліджують А. Головач, Г. Оганян, М. Долішній, В. Новиков, В. Юхименко.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. За умов глобалізації, активного запровадження інноваційних технологій безперервна професійна освіта повинна сприяти розвитку працівника й формуванню в нього прагнення до набуття високого рівня професійної кваліфікації, компетентності, творчості, професійної мобільності, соціальної, громадянської зрілості.

Постановка завдання. Мета даної статті – надати пропозиції щодо вирішення проблем професійно-кваліфікаційної мотивації та навести структуру та зміст механізму державного регулювання професійно-кваліфікаційної мотивації зайнятого населення.

Виклад основного матеріалу дослідження. Вдосконалення освітньої підготовки необхідно пов'язувати із подальшим запровадженням Болонського освітнього процесу. Основний зміст Болонської декларації полягає в тому, що країни-учасниці зобов'язались упродовж 10 років (до 2010р.) перевести освітні системи до єдиного стандарту. Положення, що розглядаються і повинні виконуватись в межах Болонського процесу зводять до: введення двох циклів навчання; запровадження кредитно-модульної системи; контроль якості освіти, оцінка якої повинна ґрунтуватись не на тривалості або змісті навчання, а на тих знаннях, уміннях, навичках, які набули випускники, та надаються акредитаційними

агентствами; розширення мобільності студентів та викладачів; забезпечення працевлаштування випускників на умовах, коли всі ступені кваліфікації повинні визнаватись на європейському ринку праці.

Однак в Європі існує думка, що дана система активно лобіюється тому, що фахівець, який одержав диплом, не зможе вимагати високої заробітної плати, посиляючись на рівень освіти. Тому відбувається зниження ролі диплома як орієнтира для встановлення шкали зарплат. Потрібно відзначити, що багато елітарних вузів Європи відмовилися від участі в Болонській конвенції. Це означає, що формування Болонської системи освіти відбувається для підготовки середньокваліфікованих фахівців. Але при цьому зберігається система освіти для еліти.

І все ж, входження національної вищої школи в європейський освітній простір шляхом приєднання до Болонського процесу – це не данина євромоді, а нагальна потреба, що обумовлена попитом ринку праці і загальносвітовими передовими тенденціями. Тим більше, що в Україні напрацьований величезний досвід підготовки фахівців з достатньою матеріально-технічною базою, інтелектуальним потенціалом професорсько-викладацького складу та науково-методичним забезпеченням.

Сьогодні запроваджено нові освітні стандарти, введено багаторівневу підготовку фахівців, оновлено змістовну частину навчальних програм, введено ліцензування і акредитацію навчальних закладів, виборність ректорів, розширення прав органів самоврядування, в тому числі студентського, розроблено проект нового закону «Про освіту» тощо. Реалізація Болонської системи освіти багато в чому може бути успішною при наявності відповідних та інституціональних передумов, які визнані в аналізі, достатніми для ефективного нарощування професійно-кваліфікаційного потенціалу в Україні.

Для цього необхідно створення системи координації взаємодії ринку освітніх послуг та територіальних ринків праці, яка охоплюватиме всі рівні управління. Такі пропозиції було обґрунтовано рядом вчених [3, с.21-54]. Більш того, на рівні деяких областей України (наприклад, Одеської) у свій час так органи функціонували при обласних управліннях освіти і науки. Їх завданням є:

- розробка макроекономічного поточного та перспективного попиту територіальних ринків праці на робітників і фахівців за обсягами, професійними та освітньо-кваліфікаційними рівнями;
- контроль забезпечення рівного доступу населення до одержання освіти та її якості на всіх рівнях, реалізація Болонської системи освіти;
- створення режиму податкового сприяння для ПТНЗ;
- сприяння проходженню переддипломної практики для учнів та студентів всіх рівнів освіти та інтеграції післядипломної освіти в міжнародну освітню систему;
- розвиток на виробництві навчально-професійних учбових структур.

Проте їх плідній співпраці заважає неналагодженість та невпорядкованість системного моніторингу й прогнозування потреб територіальних ринків праці в робітниках і фахівцях за обсягами і професійно-кваліфікаційним складом через як би відсутність необхідних методичних матеріалів. Разом з тим зауважимо, що в НДІ праці і зайнятості населення ще у 2004 році розроблені й пройшли успішну апробацію «Методичні рекомендації щодо визначення обсягів підготовки фахівця з повною вищою освітою» та «Методичні рекомендації щодо визначення обсягів підготовки фахівців з вищою освітою у навчальних закладах за напрямками та спеціальностями», які ухвалено Міністерством праці та соціальної політики України та Міністерством освіти і науки України.

У цих основоположних документах сформульовано методичні рекомендації і методи щодо визначення соціальної, загальної та додаткової потреби у фахівцях з вищою освітою на макрорівні, на короткостроковий і середньостроковий періоди.

В них наведено методичні підходи щодо визначення обсягів прийому й випуску молодих фахівців за напрямками та спеціальностями, в тому числі за кошти державного

бюджету, а також приведення у відповідність обсягів підготовки фахівців з вищою освітою з потребами ринку праці [4, с.56; 5, с.43].

Проте достатнього практичного використання дані методичні матеріали не набули. Основна причина полягає в тому, що сьогодні ніхто не відповідає за це. Досі йдуть витрати бюджетних коштів на підготовку непотрібних ринку фахівців. Наприклад, у більшості обласних центрів зайнятості на одне робоче місце юриста та економіста претендують від 10 до 12 фахівців, в основному випускників ВНЗ. Тому заслуговує на увагу досвід розвинутих країн у визначенні перспективного попиту на робочу силу, де у макроекономічних прогнозах розробляється окремий розділ з прогнозу потреби в робітниках і фахівцях. Так, у США такі прогнози розробляють протягом останніх 50 років і постійно публікують їх результати [6, с.12-13].

В сучасних умовах посилюється роль профорієнтації та профорієнтаційної роботи. У Конвенції МОП №142 «Про професійну орієнтацію та професійну підготовку в галузі розвитку людських ресурсів» та Рекомендації МОП №150 «Щодо професійної орієнтації та професійної підготовки у галузі розвитку людських ресурсів», які набули чинності 19.07.1977 р., визначено поняття, завдання, мета, проблеми щодо вибору професії та можливості просування по службі з врахуванням схильностей і здібностей людини [7, с.1025-1048].

В основних законодавчих актах України задекларовано необхідність сприяння громадянам у свідомому, обґрунтованому та адекватному виборі професії (ст. 43 Конституції України, ст. 2 Кодексу законів про працю), у Законі України «Про зайнятість населення» так чи інакше профорієнтації торкаються ст. 1, 3, 4, 7, 9, 13, 14, 18, 19, 22 та ін.). На жаль, в Законах України «Про позашкільну освіту», «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про загальну середню освіту» й ін., відсутні спеціальні статті з професійної орієнтації. Лише у ст. 14 Закону України «Про освіту» записано, що місцеві органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування: «...організують професійне консультування молоді та продуктивну працю учнів». Тобто, профорієнтація обмежена тільки однією функцією, хоча в неї входять: профінформація, профконсультація, профдобір, профотбір, профадаптація.

В Указі Президента України «Про основні напрями розвитку трудового потенціалу в Україні до 2010 року» підкреслюється необхідність професійного самовизначення, а Постановою КМУ «Про схвалення Концепції державної системи професійної орієнтації населення» (від 27.01.1994 р. – № 48) в країні державні органи управління зобов'язані виконувати цю роботу системно [8, с.25-37].

Навчання на виробництві. Метою безперервного професійного навчання, з одного боку, має бути розроблення й реалізація заходів для досягнення відповідності рівня кваліфікації працівників вимогам виробництва, робочого місця, а з другого – випереджуюча підготовка персоналу підприємств для розв'язання більш складних виробничих завдань в умовах динамічних змін техніки, технології, кон'юнктури товарів, послуг на внутрішньому й зовнішньому ринках. На державному рівні потрібно розробити й реалізувати механізм розвитку системи безперервного професійного навчання кадрів на виробництві, що охоплюватиме правові, економічні й організаційні важелі. Вдосконалення законодавчого підґрунтя необхідно починати з розроблення та ухвалення законів України «Про професійний розвиток персоналу на виробництві», «Про освіту дорослих громадян». Разом з тим потрібно розробити типові положення «Про підрозділ професійного навчання персоналу на підприємствах», положення «Про сертифікацію персоналу на підприємствах, в установах, організаціях», враховуючи зауваження керівництва підприємств, а також внести зміни та доповнення до «Положення про порядок кваліфікаційної атестації та присвоєння кваліфікації особам, які займаються професійно-технічним навчанням». Разом з тим необхідно законодавчо розмежувати компетенції центральних органів виконавчої влади, органів місцевої влади, а також підприємств, установ, організацій щодо розвитку системи професійного навчання персоналу

на виробництві.

Особливо важливо розробити важелі впливу на зацікавленість суб'єктів господарювання в інвестуванні заходів щодо профнавчання персоналу підприємств. Основними важелями мають бути нормативи інвестицій для професійного навчання персоналу; нормативно-правові акти щодо зменшення податків для підприємств на частину прибутку, що використовується для професійного навчання; встановлення однакового доступу різних підприємств (за величиною, формами власності, підпорядкування) до пільгових кредитів для навчання персоналу тощо.

Актуальною проблемою є необхідність розроблення механізму сертифікації та розроблення національних професійних кваліфікацій та стандартів. Професійні кваліфікації і стандарти забезпечуватимуть громадянам одержання професійної кваліфікації не лише в академічних навчальних закладах, а й на виробництві. Вимоги професійних кваліфікацій та стандартів повинні враховуватись як у ПТНЗ, так і ВНЗ. Самі ж студенти, які здобуватимуть вищу освіту, матимуть змогу підтвердити свій фаховий рівень шляхом одержання відповідної професійної кваліфікації.

Для цього вони мають продемонструвати набуті знання, уміння, навички у вибраній сфері професійної діяльності. Це, з одного боку, сприятиме підвищенню їхньої конкурентоздатності на ринку праці, а з другого – зменшуватиме ризик роботодавців під час найму працівника.

Система національних професійних кваліфікацій і стандартів на виробництві, їхня узгодженість з освітніми стандартами сприятиме прискоренню процесу одержання професійної кваліфікації або диплома про вищу освіту. Це має здійснюватись шляхом акредитації знань, які набуті в процесі трудової діяльності (досвіду), неформального навчання, а також акредитації попереднього формального навчання для недопущення ситуації, коли потрібно двічі вивчати одні і ті ж або подібні дисципліни.

Актуальність запровадження механізму акредитації наявного досвіду та знань зумовлена тим, що значну частину знань працівник набуває в процесі професійної діяльності, неформального навчання, самостійного навчання (самоосвіти), проходження відповідних курсів. Наявність професійних знань, умінь, навичок на підприємстві може бути ідентифікована шляхом атестації, а їхнім підтвердженням має бути присудження відповідної професійної кваліфікації.

В Україні Міністерством праці та соціальної політики України спільно з Міністерством освіти і науки України за участю Міжнародної організації праці у межах проекту Європейського фонду освіти і реформування професійно-технічної освіти розробляються «стандарти компетенції» за професіями у трьох галузях: транспорті і зв'язку, сільському господарстві, туризмі та готельному бізнесі. Їхні результати мають стати базою формування національних професійних стандартів на державному рівні. Створення системи національних професійних стандартів вимагає розроблення методології та механізму їхнього взаємозв'язку з державними освітніми стандартами.

У свою чергу, це сприятиме створенню механізму як для сертифікації персоналу, так і атестації, акредитації професійних знань, умінь, навичок, рівня компетенції з метою присвоєння працівникам відповідної професійної кваліфікації. У цьому зв'язку в проекті закону «Про професійний розвиток персоналу на виробництві» доцільно передбачити механізм сертифікації персоналу та методичні підходи щодо присвоєння професійної кваліфікації працівникам, які мають відповідні професійні знання та навички за умов їхнього підтвердження. Водночас в Україні варто розробити проект «Положення про сертифікацію персоналу підприємств, установ, організацій».

Вважаємо, що у державному статистичному спостереженні «Звіт про кількість працівників, їх якісний склад та професійне навчання» (форма № 6-ПВ) потрібно відновити розділ IV «Витрати на первинну підготовку (перепідготовку) та підвищення кваліфікації за звітний рік», який був до 2004р. Це дасть можливість аналізувати й оцінювати

стан справ щодо фінансування професійного навчання персоналу й приймати відповідні рішення.

На галузевому рівні потрібно, насамперед, розробити Концепцію професійного навчання на основі досягнень науки і нових технологій навчання. Згідно концепції необхідно суттєво покращити навчально-програмне, навчально-методичне, інформаційне, матеріально-технічне забезпечення системи професійного навчання персоналу підприємств галузі, сприяти й створювати умови для систематичного підвищення кваліфікації викладачів, інструкторів, майстрів виробничого навчання. Потрібно більш активно використовувати механізм соціального партнерства між роботодавцями, найманими працівниками, навчальними закладами у сфері професійного навчання персоналу.

З метою підвищення відповідальності галузевих адміністрацій за організацію та якість професійного навчання персоналу в галузевих угодах, а звідси – у колективних договорах доцільно розробляти окремий розділ «Професійний розвиток персоналу на виробництві». В програмах соціально-економічного розвитку галузі та окремих підприємств варто передбачити окремий розділ, що стосуватиметься професійно-кваліфікаційного, кар'єрного зростання працівників. В цьому розділі можна передбачити, що періодичність підвищення кваліфікації кадрів має бути не рідше, ніж один раз в п'ять років, витрати коштів на професійне навчання повинні становити не менше 3% фонду оплати праці тощо.

Для забезпечення належного рівня професійного навчання адміністрація галузі має дотримуватись вимог щодо етапів, місця, видів, форм, методів професійного навчання кадрів на виробництві, визначених «Положенням про професійне навчання кадрів на виробництві» й іншими нормативно-правовими документами державного й галузевого рівнів.

На рівні підприємства безперервне навчання передбачає запровадження його планування, здійснення поточного і вихідного контролю знань, умінь, навичок, їх освітньо-кваліфікаційного рівня.

Планування навчального процесу на виробництві потрібно узгоджувати з перспективним планом, яким визначатимуться основні напрями, проблеми, особливості професійного навчання працівників підприємств. При цьому професійна підготовка має здійснюватися в навчально-виробничих майстернях, на полігонах, тренажерах, автодромах, навчально-виробничих підрозділах підприємства, а також безпосередньо на робочих місцях.

Необхідно систематично проводити оцінку професійно-кваліфікаційного рівня працівників підприємств шляхом встановлення їхньої відповідності вимогам займаної посади, робочого місця. Для цього потрібно використовувати адаптований до виробничих вимог комплекс сучасних методик: професійної компетентності, управління за цілями, критичної ситуації, кругової оцінки, що передбачає самооцінку горизонтальну (колегами) і вертикальну (керівниками та підлеглими) тощо, які забезпечуватимуть об'єктивність, комплексність і достовірність оцінювання. За результатами атестації визначається стимулювання працівників за підвищення професійної майстерності шляхом професійного навчання.

З метою закріплення на підприємствах працівників, які пройшли професійне навчання, потрібно: розробити механізм (що охоплюватиме економічну, соціальну, морально-психологічну складові) стимулювання персоналу підприємств для підвищення їхньої зацікавленості у вдосконаленні знань, умінь, навичок, набуття високої професійної компетентності; планувати професійно-кваліфікаційне, кар'єрне зростання працівників; інформувати персонал про реальні перспективи професійно-кваліфікаційного зростання, його зв'язок з підвищенням тарифного розряду, класу, посади, а відтак – заробітної плати, доходів; здійснювати моральне, матеріальне стимулювання працівників з метою підвищення їхньої кваліфікації від початкової до професійної майстерності шляхом неперервного професійного навчання.

Працівникам, які успішно пройшли атестацію після професійного навчання,

матеріальне стимулювання можна здійснювати шляхом встановлення більшої ставки (окладу), надбавок, премій тощо. Необхідно більш широко використовувати нормативно-тарифну систему, професійне просування і моральне стимулювання.

Слід нагадати, що постановою Кабінету Міністрів України від 29.08.2003 року №1380 «Про ліцензування освітніх послуг» передбачено, що за умови організації курсового навчання у структурі підприємств повинно бути створено навчально-курсіві або інші структурні підрозділи, які здійснюватимуть функції організації та проведення курсового професійно-технічного навчання та функціонуватимуть як професійно-технічний навчальний заклад.

Порядком ліцензування освітніх послуг встановлено, що ліцензія видається на термін від 3 до 12 років, але не менше, ніж на термін здійснення циклу професійного навчання. Термін дії ліцензії визначає орган ліцензування, а продовження її терміну здійснюється в такому ж порядку, як і для одержання.

Тому варто запровадити процедуру продовження терміну дії ліцензії для підприємств на підставі відповідних висновків експертної комісії щодо результатів професійного навчання.

Потрібно вдосконалити й обґрунтувати процедуру визначення величини плати за одержання ліцензії на професійне навчання на виробництві. Оплату витрат на фінансування професійного навчання персоналу на виробництві необхідно здійснювати із собівартості продукції через механізм амортизаційних нарахувань.

На рівні підприємства безперервне навчання повинно сприяти формуванню і використанню професійно-кваліфікаційного потенціалу відповідно до вимог Міжнародного стандарту ISO 9001:2000 (Концепція кадрової політики), яка повинна забезпечувати:

- безперервне та випереджуюче професійне навчання (первинну професійну підготовку, перепідготовку, підвищення кваліфікації) фахівців та робітничих кадрів відповідно до техніко-технологічних змін господарсько-виробничої діяльності підприємства;
- формування високого рівня професіоналізму, компетентності, економічного мислення у працівників;
- розвиток творчості, ініціативи, ефективної роботи в колективі;
- формування високої особистої відповідальності за кінцеві результати трудової діяльності, етику спілкування;
- стимулювання працівників до самовдосконалення, підвищення кваліфікації;
- запровадження сучасної системи оцінювання та стимулювання персоналу.

Відповідно до положень Міжнародного стандарту ISO 9001:2000, необхідно розробляти документовані процедури, в яких треба визначати заходи щодо формування та використання професійно-кваліфікаційного потенціалу підприємств за такими основними напрямками, як: планування потреби в кадрах за професійно-кваліфікаційним складом; профвідбір і наймання працівників, їхня профадаптація; професійне навчання (первинна підготовка, перепідготовка, підвищення кваліфікації) персоналу; стимулювання, оцінка працівників; формування резерву кадрів, планування розвитку персоналу тощо.

Даний стандарт визначає кадрову політику як стратегічний документ, що відображає принципи, цілі, напрями, завдання, відповідальність менеджерів і персоналу. З метою формування висококваліфікованого персоналу підприємств бажано створити окрему службу кадрів та розвитку персоналу.

Доречно зауважити, що в зарубіжних фірмах, які дбають про розвиток персоналу, запроваджені штатні посади віце-президентів з управління людським капіталом або керівників департаментів з розвитку та управління персоналом з відповідними структурними підрозділами тощо.

Висновки і перспективи подальших розробок. Викладене в частині удосконалення механізму професійно-кваліфікаційної мотивації працюючого населення та наповнення його необхідним змістом представлено на рис.1.



Рис. 1. Структура та зміст механізму державного регулювання професійно-кваліфікаційної мотивації зайнятого населення

Отже, для створення більш високої мотивації працюючих за чинником професійного навчання невідкладними заходами мають бути:

- вдосконалення законодавчого і нормативно-правового підґрунтя наукового, інформаційного забезпечення профнавчання та його ліцензування, забезпечення функціонування системи профорієнтації;
- державна підтримка підприємств, що запроваджують інновації, здійснюють професійне навчання кадрів із врахуванням перспективного розвитку;
- створення на підприємствах структур, що займаються професійним навчанням із наявністю науково-методичної, інформаційної, матеріально-технічної бази;
- підвищення кваліфікації інструкторів, викладачів, наставників, які здійснюють професійне навчання персоналу;
- вдосконалення механізму фінансування шляхом розширення джерел фінансування з використанням субсидій з державного і місцевих бюджетів, а також через пільгове оподаткування;
- запровадження системи економічних стимулів як для роботодавців, так і найманих працівників щодо підвищення професійної кваліфікації.

Для цього державні органи влади за участю служби зайнятості, МОП України і об'єднань роботодавців повинні сформулювати ідеологію економіки знань, розробити відповідну стратегію та покласти її в Концепцію безперервного професійного навчання.

Список використаної літератури

1. Проект Концепції гуманітарного розвитку України. – 11. 03. 2008 р. – 55 с.
2. Меморандум непрерывного образования Европейского Союза [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.znanie.org/dosc/memorandum.html>.
3. Збрицька Т. П. Механізми регулювання зайнятості молодих фахівців із вищою освітою: дис. на здобуття ступеня канд. екон. наук. спец. / Т. П. Збрицька. – Одеса: 2004. – 211 с.
4. Методичні рекомендації щодо визначення обсягів підготовки фахівців з вищою освітою у навчальних закладах за напрямками та спеціальностями: [прак.-метод. вид.] // НДІ праці і зайнятості населення Мінпраці та НАН України. – К.: 2004. – 56 с.
5. Методичні рекомендації щодо визначення потреби у фахівцях з повною вищою освітою / [прак.-метод. вид.] // НДІ праці і зайнятості населення Мінпраці та НАН України. – К.: 2004. – 43 с.
6. Бондарчук, К. П. Механізм формування системи професійної орієнтації населення в Україні: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.09.01 «Демографія, економіка праці, соц. економіка і політика» / К. П. Бондарчук; Київ. нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана. – К.: 2006. – 20 с.
7. Конвенція МОП № 142 «Про професійну орієнтацію та професійну підготовку в галузі розвитку людських ресурсів» / Рек. № 150 «Щодо професійної орієнтації та професійної підготовки у галузі розвитку людських ресурсів» // МОП. Конвенції та рекомендації 1965–1999. – [Том 2]. – МОП, Женева: 1999. – С. 1025–1048.
8. Постанова Кабінету Міністрів України «Про схвалення Концепції державної системи професійної орієнтації населення». – 27.01.1994 р. – № 48. – 101 с.

Прийнято до друку 13.08.2011