

Професійне навчання кадрів на виробництві: проблеми фінансово-економічного забезпечення

Т. КІР'ЯН,
кандидат економічних наук
М. ДРОЗАЧ,
НДІ праці і зайнятості населення
Міністерства праці та соціальної політики України і НАН України
м. Київ

В статті висвітлюються питання фінансово-економічного забезпечення професійного навчання кадрів на виробництві. Розглядається сучасна ситуація та актуальні проблеми у цій сфері; подано комплекс заходів для удосконалення системи фінансово-економічного забезпечення професійного навчання кадрів на виробництві в Україні.

В статье освещаются вопросы финансово-экономического обеспечения профессионального обучения кадров на производстве. Рассматривается существующая ситуация и актуальные проблемы в этой сфере; представлен комплекс мероприятий для усовершенствования системы финансово-экономического обеспечения профессионального обучения кадров на производстве в Украине.

The key-note of the article is financial and economic support of personnel occupational training. Authors inform about current situation and actual problems in the scope of financial and economic support of personnel occupational training and give recommendations needed to develop the system of financial and economic support of personnel occupational training.

Ключові слова: професійне навчання, фінансове забезпечення, кадри.

Постановка проблеми. Інноваційний розвиток економіки України потребує відповідних змін в усіх сферах економічної діяльності. Особливо важливу роль відіграє забезпечення економіки кваліфікованими працівниками, інноваційний розвиток сфери професійного навчання кадрів на виробництві в контексті переходу від управління людськими ресурсами до управління знаннями на підприємстві.

Для ефективного функціонування та розвитку професійного навчання кадрів на виробництві в контексті «економіки знань» у першу чергу необхідно здійснити заходи щодо вдосконалення фінансово-економічного забезпечення професійного навчання кадрів на виробництві.

Метою статті є виявлення проблем, наявних у сфері фінансово-економічного забезпечення професійного навчання кадрів на виробництві, та визначення шляхів їх подолання.

Виклад основного матеріалу. Формування та використання коштів, спрямованих на фінансування професійного навчання персоналу, регулюється низкою законодавчих актів. Основні з них: Кодекс законів про працю України, Закон України «Про оподаткування прибутку підприємств», Закон України

«Про податок на додану вартість», Постанова Кабінету Міністрів України «Про гарантії і компенсації для працівників, які направляються для підвищення кваліфікації, підготовки, перепідготовки, навчання інших професій з відривом від виробництва», Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Положення про оплату праці під час виробничого навчання, перекваліфікації або навчання інших професій»; Положення «Про професійне навчання кадрів на виробництві», затвердженим наказом Міністерства праці та соціальної політики та Міністерства освіти і науки України від 26.03.2001 р. № 127/151 та іншими нормативно-правовими документами.

Основним документом, що визначає загальний обсяг, цільове призначення та поквартальний розподіл коштів на підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації персоналу підприємства, є кошторис витрат, що складається на календарний рік. Суми витрат на плановий рік та їх розподіл за видами витрат відображаються у кошторисі у зіставленні з уточненим планом виконання відповідно до звіту за попередній рік. Витрати, передбачені кошторисом, мають бути обґрунтовані розрахунками за окремими видами затрат на професійне навчання.

Основою для розроблення кошторису витрат на професійне навчання є затверджений план підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації персоналу підприємства за видами, формами і термінами навчання; норми витрат на навчання й утримання корпоративних університетів, навчально-виробничих центрів, навчально-курсівих комбінатів та інших навчальних закладів підприємства, що здійснюють професійно-технічне навчання робітників, підвищення кваліфікації чи перепідготовку фахівців з вищою освітою і перебувають на самостійному балансі. У річному плані професійного навчання персоналу визначається чисельність працівників, які підлягають навчанню у плановому періоді.

Фінансування професійного навчання персоналу підприємств має здійснюватися за такими статтями витрат: заробітна плата викладацького складу й адміністративно-господарського персоналу навчальних закладів підприємства; нарахування на заробітну плату; витрати підприємства на оплату навчання персоналу в професійно-технічних і вищих навчальних закладах, на інших підприємствах і організаціях за договорами; витрати на отримання ліцензій та дозволів для здійснення професійного навчання персоналу та ін.

Наші дослідження (на основі вибіркового обстеження) підприємств України виявили, що у сфері фінансування професійного навчання кадрів на виробництві існує низка проблем, які потребують вирішення, а саме:

- на законодавчому рівні не врегульовані питання щодо заохочення роботодавців вкладати кошти у професійне навчання працівників;
- роботодавці не зацікавлені вкладати кошти у професійне навчання через недостатню віддачу від навчених працівників;
- підприємства України стикаються із труднощами під час отримання ліцензій на здійснення професійного навчання за конкретними професіями;
- не повною мірою вирішені питання щодо зобов'язань працівника перед підприємством, яке вкладало кошти у його навчання;
- недостатньо відпрацьовані механізми фінансового стимулювання працівників до ефективного навчання;
- недостатньо ефективний механізм співпраці навчальних закладів різних типів та підприємств стосовно фінансування професійного навчання працівників.

За результатами наукових досліджень щодо професійного навчання кадрів на виробництві на підприємствах України, з урахуванням думки роботодавців та робітників пропонуємо такі важелі вдосконалення фінансово-економічного забезпечення системи професійного навчання кадрів на виробництві.

Напрями, орієнтовані на роботодавця:

- 1) упровадження податкових пільг для підприємств, які здійснюють професійне навчання;

- 2) надання підприємствам пільгових кредитів на професійне навчання;

- 3) запровадження механізму розподілу витрат на професійне навчання на виробництві між усіма зацікавленими сторонами.

Напрями, орієнтовані на працівника:

- 1) фінансове стимулювання працівників до ефективного професійного навчання на виробництві;
- 2) надання можливостей кар'єрного зростання.

Розглянемо окремо важелі впливу на розвиток організаційно-економічного механізму, які орієнтовані на роботодавців, та важелі, орієнтовані на працівників.

Як свідчать результати обстежень, здійснених авторами, основним напрямом вирішення проблеми зацікавленості роботодавців сприяти підвищенню кваліфікаційного рівня персоналу має бути удосконалення механізму фінансування професійного навчання на підприємствах, в установах і організаціях.

Це передбачає розв'язання низки питань організаційного і практичного спрямування. Зокрема, встановлення оптимальної структури показників, які стосуються витрат на професійне навчання персоналу та обсягів його фінансування.

Згідно із Законом України «Про оподаткування прибутку підприємств» витрати на професійне навчання персоналу включаються у собівартість виробленої продукції.

Оскільки витрати на навчання збільшують собівартість виробленої продукції, в чому не зацікавлені власники підприємств, ці витрати максимально скорочуються.

На основі даних, отриманих у результаті вибіркового обстеження підприємств України, пропонується класифікувати витрати на професійне навчання за такою структурою.

1. Витрати безпосередньо на навчальну діяльність:
 - первинна (початкова) підготовка персоналу та підтримка кваліфікації (подовжена підготовка);
 - перепідготовка;
 - підвищення кваліфікації;
 - отримання ліцензій і дозволів для здійснення виробничої діяльності, супровід ліцензійного процесу;
 - розробка та отримання навчально-методичних матеріалів.
2. Витрати на науково-методичне забезпечення:
 - розробка і виготовлення макетів устаткування, систем, наочних засобів;
 - розвиток навчально-технічної бази професійного навчання персоналу (придбання комп'ютерів, оргтехніки, матеріалів);
 - розробка і придбання програмно-методичного забезпечення, комп'ютерних навчальних систем.
3. Експлуатаційні витрати та витрати на оплату праці осіб, які здійснюють навчання персоналу:
 - експлуатаційні витрати, пов'язані з організацією та здійсненням професійного навчання персоналу

(матеріали, транспорт, енергія, технічне обслуговування, утримання і ремонт будівель тощо);

- амортизаційні відрахування;
- заробітна плата інструкторів, викладачів, наставників, майстрів, залучених викладачів і фахівців;
- заробітна плата за керування практикою і стажуванням;
- відрахування на соціальне страхування.

4. Витрати на оновлення матеріально-технічної бази:

- будівництво споруд, навчальних корпусів, майстерень;
- реконструкція і модернізація навчально-технічної бази (навчальні корпуси, майстерні, лабораторії та ін.).

Усі зазначені витрати мають визначатись одним плановим документом з виділенням окремого розділу «Підготовка кадрів».

З нашої точки зору, на сучасному етапі пріоритетними мають бути такі напрями розвитку професійного навчання на виробництві.

Запровадження податкових пільг для підприємств, установ і організацій, які здійснюють професійне навчання персоналу.

У проекті Закону України «Про професійний розвиток працівників» має бути відображений порядок установлення верхньої межі вартості навчальних послуг для персоналу підприємств, що відповідали б потребам роботодавців стосовно звільнення їх від податків на прибуток. У межах цих лімітів організації матимуть право проводити професійне навчання персоналу в загальних закладах освіти чи безпосередньо на виробництві та зменшувати свої податки на прибуток.

Окрім податкових пільг, необхідно передбачити надання підприємствам дотацій, субсидій та пільгових кредитів для проведення професійного навчання персоналу.

Також у цьому законі слід визначити порядок фінансування витрат на професійне навчання персоналу на виробництві, а також стимулювання працівників, які здійснюють професійне навчання. Зокрема, передбачити порядок визначення поточних навчальних витрат, адміністративних витрат навчальних закладів тощо.

Забезпечення рівних можливостей для великих, середніх і малих підприємств нарощувати обсяги виділення коштів на профнавчання.

Для сприяння здійсненню професійного навчання на середніх і малих підприємствах поряд із загальними пільгами доцільно запровадити також систему фінансування підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників цих підприємств через механізм банківського кредитування.

Необхідно на законодавчому рівні врегулювати питання щодо заохочення роботодавців до фінансування професійного навчання та супутніх видатків. Для цього необхідно внести зміни і доповнення до низки законодавчих актів.

1) В умовах інноваційно-інвестиційної моделі розвитку економіки недоцільно встановлювати підприємствам обмеження стосовно розмірів (3% фонду оплати праці), у межах яких витрати на підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації персоналу можуть включатись до валових витрат виробництва та обігу. Зазначені обмеження з фінансування професійного навчання працівників за рахунок коштів підприємств не стимулюють роботодавців підвищувати конкурентоспроможність робочої сили.

Необхідно внести зміни до Закону України «Про оподаткування прибутку підприємств». Для суб'єктів господарювання, які розвиваються завдяки зростанню інвестицій в основний капітал, збільшенню витрат на інновації, підвищенню обсягів і якості продукції, доцільно зняти обмеження витрат на професійне навчання в розмірі 3% фонду оплати праці.

2) Внести зміни до Закону України «Про податок на додану вартість» з метою звільнення від оподаткування ПДВ взаєморозрахунків соціальних партнерів (підприємств, які здійснюють професійне навчання персоналу на виробництві, та навчальних закладів, з якими ці підприємства співпрацюють і яким надають необхідні матеріали та обладнання для професійного навчання працівників).

3) Необхідно передбачити на законодавчому рівні надання підприємствам субсидій, дотацій і пільгових кредитів для проведення професійного навчання персоналу.

4) Також необхідно врегулювати питання щодо зобов'язань працівника, який проходить професійне навчання на виробництві за рахунок коштів роботодавця, зокрема його фінансово-економічних зобов'язань перед роботодавцем. Слід удосконалити форму договору (контракту) між підприємством та працівником, який проходить професійне навчання за кошти цього підприємства. У контракті передбачити зобов'язання працівника не розривати трудову угоду з підприємством певний строк після закінчення навчання або відшкодувати витрати підприємства на його навчання.

Розглядаючи фінансово-економічні важелі впливу, які орієнтовані на працівника, ми вважаємо, що необхідно забезпечити фінансове стимулювання працівників до ефективного професійного навчання на виробництві.

Для цього пропонуємо запровадити механізми фінансового стимулювання працівників проходити професійне навчання на виробництві. З цією метою слід внести до колективних договорів пункти щодо матеріального стимулювання працівника, який проходить професійне навчання на виробництві (особливо, якщо навчання здійснюється повністю або частково за кошти працівника і повністю або частково у неробочий час); забезпечення можливості кар'єрного зростання та підвищення заробітної плати працівника, який пройшов професійне навчання.

Щоб зацікавити працівників підвищувати свій кваліфікаційний рівень у певній сфері економічної діяльності за необхідними професіями, пропонуємо такі заходи, які б нівелювали негативні тенденції міжгалузевих диспропорцій у заробітній платі:

- розробка механізмів, що давали б можливість здійснювати доплату молоді, яка має дефіцитні професії, у період її адаптації на виробництві;

- з метою зацікавленості в оволодінні практичними навичками та зменшення плинності кадрів для робітників, які пройшли професійне навчання на виробництві, практикування їх матеріального стимулювання упродовж перших двох років після закінчення ними навчання;

- встановлення розмірів оплати праці залежно від стажу роботи за отриманою професією;

- запровадження системи заробітної плати за знання, компетентність і навички.

В Україні внаслідок економічної кризи 1990–1999 рр. і невисокої питомої ваги наукоємних галузей заходи щодо запровадження інноваційно-інвестиційної моделі розвитку економіки, системи заробітної плати за знання, компетентність і навички ще не набули значного поширення. Однак забезпечення в державі сталого економічного зростання, широкого застосування новітніх технологій на виробництві вимагатимуть швидкого поширення зазначених нетрадиційних систем заробітної плати вже найближчим часом.

Важливими напрямками стимулювання робітників до підвищення свого кваліфікаційного рівня є:

- можливість отримати пільгові кредити (на будівництво житла та ін.);

- гарантії працевлаштування за професією чи спеціальністю працівникам, які пройшли професійне навчання на виробництві;

- створення умов для переведення працівників після профнавчання на іншу перспективну роботу (робоче місце) з відповідним підвищенням рівня заробітної плати;

- створення індивідуальних навчальних рахунків, на які перераховуватимуть кошти як держава та роботодавець, так і сам працівник.

З метою посилення зацікавленості вітчизняних роботодавців і найманих працівників у неперервному професійному навчанні слід використати окремі досягнення зарубіжних країн щодо розвитку сфери професійного навчання кадрів на виробництві.

Зарубіжний досвід свідчить, що професійне навчання кадрів на виробництві доцільно відносити до компетенції підприємств, а не держави. Система фінансування професійного навчання має передбачати пряму участь підприємств у професійній освіті. Підприєм-

ства повинні надавати можливість для практичного навчання і нести всі пов'язані із цим витрати. У свою чергу навчальні заклади на рівноправній основі співпрацюють з підприємствами, що на них здійснюється виробниче навчання чи виробнича практика. У Німеччині базова структура фінансування досить проста: компанії, що навчають персонал, беруть на себе витрати з розвитку осіб, що навчаються, а держава (федеральний «Lander», що за Конституцією відповідає за освіту і культуру) несе витрати із супутнього навчання у професійних училищах із неповною формою навчання¹.

Для залучення роботодавців до участі у виробничому навчанні використовуються такі механізми:

- державні субсидії роботодавцям, що створюють додаткові навчальні місця для виробничого навчання і навчання на робочому місці;

- створення фондів, куди роботодавці перераховують певний відсоток від фонду заробітної плати, для відшкодування роботодавцям, що здійснюють навчання співробітників, більшої частини витрат на допомогу під час навчання (таким чином відбувається перерозподіл засобів на користь компаній, які займаються навчанням);

- передбачення в колективних договорах створення навчальних фондів, активи яких формуються або з податку на фонд заробітної плати, або за рахунок державних дотацій;

- надання позик для організації курсів перенавчання і перепідготовки висококваліфікованих працівників з метою подолання браку кваліфікованих кадрів, необхідних для розвитку високотехнологічної промисловості;

- державні дотації на навчання на робочому місці;

- податкові пільги підприємствам тощо.

Україні необхідно запозичити досвід країн Європейського Союзу, де особлива увага приділяється ролі соціальних партнерів у фінансуванні професійного навчання персоналу на виробництві.

Система професійного навчання у багатьох країнах ґрунтується на принципах розвитку соціального партнерства та посиленні ролі місцевого самоврядування. Наприклад, в Іспанії нею опікується тристороння Комісія з працевлаштування при Мінпраці, до складу якої входять представники Мінпраці, об'єднань профспілок і роботодавців. На підставі тристоронньої угоди між ними, відповідно до чинного законодавства, працівники виплачують зі своєї зарплати 0,1% коштів до спеціального Фонду професійного навчання, а підприємства — 0,6%.

Серед ефективних механізмів для стимулювання роботодавців поширеними є:

¹ Ben Novels (в сотрудицестве с Andrea Klaeijssen). Модернизация и финансирование системы ПОО Украины. Обзор системы финансирования ПОО Украины / Ben Novels // Научный центр профессионального обучения и рынка труда. — Наймехен (Нидерланды). — 2004. — октябрь.

1. Система «податок+дотація», або повернення фірмі переплат на професійне навчання персоналу. Франція показала ефективний приклад застосування цієї системи: починаючи з 1971 р. за домовленістю між роботодавцями і профспілками підприємства з десятима і більше працівниками на професійне навчання персоналу мають виділяти не менш 1,5% фонду оплати праці, а фірми з чисельністю персоналу близько 10 найманих працівників — 0,25%, що дає підстави на зменшення суми податкових відрахувань. Водночас підприємства, що не проводять професійного навчання персоналу, мусять заплатити всю суму податку.

2. Звільнення організації від різних податків або надання їм пільгових позик.

3. Запровадження індивідуальних рахунків на навчання. Цільовою групою проекту стають низькокваліфіковані фахівці. Ті, хто потребує підвищення кваліфікації, отримують можливість відкрити цільовий рахунок, на який нараховується субсидія у розмірі 454 євро (Нідерланди).

За оцінкою американських спеціалістів, \$1, витрачений на підготовку персоналу, приносить \$10 прибутку, і ніхто не заперече, що професійне навчання кадрів — це найбільш рентабельне вкладення капіталу².

Загалом зарубіжний досвід свідчить про те, що уряд має контролювати інвестиції на розвиток людських ресурсів на національному рівні. У зв'язку з цим слід шляхом ухвалення відповідного законодавства і використання певних фінансових механізмів стимулювати підприємства займатися професійним навчанням.

Кошти на професійне навчання персоналу, що формуються через запровадження податків у вигляді відсотків від фонду оплати праці в розрахунку на одну робочу годину чи у вигляді норми на зайнятого працівника, є надійним джерелом фінансування навчання кадрів у державах, які відчувають постійну нестачу коштів на освіту та професійну підготовку, і в яких інші джерела фінансування обмежені. Застосування цієї моделі передбачає наявність у країні достатньої кількості фірм, спроможних платити податки, кваліфікованого апарату зі збирання податків.

Враховуючи позитивний досвід інших країн, в Україні для посилення зацікавленості в неперервному професійному навчанні на першому етапі переваги слід надати використанню податкових пільг та кредитів підприємствам, які здійснюють професійне навчання персоналу на виробництві. На наступних етапах доцільно посилити роль регіонів і соціальних партнерів у забезпеченні професійного навчання персоналу на виробництві.

Запровадження в організаціях дієвої системи стимулювання професійного навчання персоналу за активної участі соціальних партнерів зумовить активізацію менеджменту персоналу щодо виробничої адаптації працівників, оцінювання персоналу, планування його трудової кар'єри та інших напрямів розвитку персоналу.

Висновки. Впровадження запропонованого комплексу заходів для удосконалення системи фінансово-економічного забезпечення професійного навчання кадрів на виробництві (заходи щодо вдосконалення відповідної законодавчої бази, стимулювання роботодавців та працівників до здійснення професійного навчання кадрів на виробництві, з урахуванням

Передплачуйте, читайте науково-економічний та суспільно-політичний журнал

Часопис розрахований на тих, хто цікавиться проблемами праці, соціально-трудових відносин, ринкових перетворень тощо.

Періодичність виходу — 8 номерів на рік.

Повідомляємо, що оформити передплату можна в будь-якому поштовому відділенні або пункті передплати

Україна:
Аспекти праці
Індекс — 74541

Вартість передплати на журнал «Україна: аспекти праці» на 2009 р.:
на півроку — 37 грн 00 коп.
на квартал — 18 грн 48 коп.

² Волгин А. Цели и задачи кадровой политики / А. Волгин // Проблемы теории и практики управления. — М. — № 4. — 1992. — С. 45–49.