

**ДЕРЖАВНА ПІДТРИМКА РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВ**

*З'ясовано роль держави в активізації процесів розвитку персоналу вітчизняних підприємств та організацій. Окреслено ряд функцій, що покладених на загальнодержавні органи виконавчої та законодавчої влади, а також на галузеві і регіональні структури в процесі стимулювання безперервного професійного навчання працівників.*

*It is found out a state role in activation of developments of the personnel. A number of functions which are assigned to legislative and executive power bodies, and also on regional and branch structures in the course of stimulation of continuous vocational training of workers is designated.*

*Ключові слова: розвиток персоналу, професійне навчання, державна політика у сфері розвитку персоналу, національна стратегія розвитку трудового потенціалу*

*Keywords: personnel development, vocational training, state policy in sphere of development of the personnel, national strategy of development of labour potential.*

**Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями.** У новій економіці, орієнтованій на постіндустріальний розвиток, визначальною стає здатність до ефективних якісних та структурних зрушень, чого не можна досягати жодними іншим способом, окрім постійного і безперервного розвитку та вдосконалення людського капіталу, який на всіх рівнях стає вирішальним чинником конкурентоспроможності. Відповідно до вимог часу, практично в усіх розвинутих країнах наявна могутня підтримка процесів розвитку людських ресурсів з боку держави. Можна без вагань стверджувати, що державну підтримку розвитку персоналу слід посилити і в нашій країні.

Із огляду на виклад, проблеми державної підтримки процесів безперервного професійного розвитку персоналу на вітчизняних підприємствах набувають особливої актуальності та потребують подальших комплексних досліджень.

**Аналіз досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання проблеми.** Окремим теоретичним та методологічним аспектам державної підтримки розвитку персоналу присвячені праці таких вітчизняних вчених як: Д. П. Богиня, О. А. Грішнова, Г. А. Дмитренко, Є. П. Качан, Е. М. Лібанова, В. А. Савченко та ін.

**Метою** даної статті є з'ясування напрямків державної підтримки процесів розвитку персоналу на вітчизняних підприємствах.

**Виклад основного матеріалу досліджень.** Роль держави в активізації процесів розвитку персоналу підприємств зводиться насамперед до формування довготермінової політики, яка б створювала сприятливе середовище для суттєвих інвестицій у професійну підготовку з боку роботодавців і працівників та сприяла б її забезпеченню на засадах ефективності й соціальної справедливості. Змінюючи свої функції, держава має концентрувати увагу на створенні загальних умов для працевлаштування незайнятого населення за рахунок стимулювання створення нових робочих місць для висококваліфікованої праці, а також ефективної системи гарантованої загальної освіти і базової професійної підготовки. Держава відповідає за забезпечення всім громадянам однакової доступності до системи освіти та професійної підготовки, що задекларовано статтею 43 Конституції України. Крім того, держава має перебирати принаймні частину витрат, пов'язаних із підготовкою кадрів, оскільки не лише конкретні працівники і роботодавці, а й суспільство в цілому отримують безумовні зиски від її належного забезпечення.

У процесі побудови та реалізації довготермінової державної політики в галузі розвитку персоналу можна використати передовий зарубіжний досвід. Аналізуючи системи розвитку персоналу різних країн можна виявити суттєву різницю, обумовлену як соціально-економічними, так і релігійними та культурними відмінностями. Характеристики ринку праці відрізняються за країнами, регіонами та культурами, демонструючи відмінності в методах забезпечення зв'язку між системою освіти й економічними потребами. На стратегічне значення професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників в умовах сучасного глобального бізнес-середовища сильно впливають рівень державного регулювання ринку праці, політичні фактори, а також наявні в країні системи початкової та середньої освіти.

Досвід управління розвитком персоналу, накопичений в західних та деяких східних країнах, дає нам можливість вибору з кількох альтернативних підходів. Проте, через свої особливості Україна не може скористатися досвідом тієї чи іншої країни – змога запозичення у кожної з них найкращих та найпрогресивніших ідей, адекватних вітчизняному соціальному та економічному середовищу.

Наше дослідження дає змогу окреслити ряд функцій, доручених загальнодержавним органам виконавчої та законодавчої влади, реалізація яких забезпечить активізацію процесів розвитку персоналу на підприємствах України.

1. На загальнодержавному рівні необхідно створити національну стратегію розвитку трудового потенціалу, яка була б спрямована на стимулювання та фінансування ініціатив у даній сфері. Дана стратегія може бути побудована на основі двох напрямків: добровільності чи обов'язковості професійного розвитку персоналу на підприємствах. Перший – означає надання підприємствам прав самостійно вирішувати питання стосовно необхідності навчання працівників, його форм та стимулів. Другий напрямок даної стратегії передбачає розроблення обов'язкових схем професійного навчання персоналу на державному рівні. Однак варто пам'ятати, що будь-які ідеї найкращим чином реалізують за умов їхнього застосування на добровільних засадах. Тому оптимальним варіантом державної стратегії розвитку персоналу було б запровадження обов'язковості професійного навчання „для всіх”, залишаючи максимум свободи підприємствам щодо форм та методів його здійснення.

2. Потрібно розробити відповідну нормативно-правову базу, яка б ефективно регулювала стосунки сторін у сфері управління розвитком персоналу. Поки що в Україні нема спеціального закону в сфері розвитку персоналу. Стимулювання професійної підготовки працівників підприємств та організацій регулюється передусім Законом України „Про оподаткування прибутку підприємств”. Згідно з даним законом, витрати платника податку, пов'язані з професійною підготовкою або перепідготовкою за профілем такого платника податку, в українських закладах освіти, за винятком фізичних осіб, пов'язаних із таким платником податку, належать до валових витрат виробництва й обігу [1]. Кабінет Міністрів України постановою „Про розмір витрат платника податку на професійну підготовку або перепідготовку” визначив розмір витрат на такі потреби. Цією постановою передбачено, що платник податку на прибуток підприємств може вводити до валових витрат виробництва та обігу звітного періоду витрати на професійну підготовку або перепідготовку за профілем такого платника фізичних осіб, які перебувають у трудових відносинах з ним, в українських закладах освіти, за винятком фізичних осіб, пов'язаних з таким платником податку, в розмірі до 2 відсотків фонду оплати праці звітного періоду [2]. Як свідчить практика, цього недостатньо для того, щоб створити ефективний механізм стимулювання роботодавців щодо інвестування заходів з розвитку персоналу і на цій основі утвердження інноваційної моделі економічного розвитку. Тому необхідно прийняти Закон України „Про професійний розвиток персоналу”, що створить правові, організаційні та фінансові засади функціонування системи професійного розвитку персоналу, визначить мету та принципи цього розвитку, а також – основні напрями державної політики України у згаданій сфері. Даний Закон має забезпечити для роботодавців, які фінансують заходи з підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників, різного роду пільги та право на зменшення податку на прибуток. Закон має поєднати інтереси держави, роботодавців і найманих працівників у реалізації стратегії розвитку персоналу на українських підприємствах.

3. Для заохочення та стимулювання інвестування підприємствами заходів з розвитку персоналу на державному рівні було б доцільно створити національний стандарт якості, що відобразатиме приклади прогресивної практики підвищення ефективності діяльності компаній за рахунок навчання та розвитку їх співробітників. Підприємствам, що відповідати усім критеріям даного стандарту, необхідно передбачити спеціальні винагороди, для прикладу, у формі державних субсидій та дотацій на подальший розвиток персоналу. Варто розробити і запровадити раціональні стандарти кваліфікації для працівників різних професій, а також шкалу відповідності цим стандартам. Оцінювати працівників доцільно не лише на основі базової освіти, а й із урахуванням накопичених знань, вмінь та досвіду протягом усього трудового життя.

4. Важливу роль у стимулюванні роботодавців щодо розвитку персоналу має відігравати державна служба зайнятості. Для цього слід підвищити ефективність взаємодії підприємств та організацій різних форм власності з центрами зайнятості, стосовно стимулювання розвитку

працівників, які підлягають вивільненню з підприємства, навчання прийнятих на роботу осіб, вивільнених із інших підприємств тощо.

5. Важливо налагодити систему державного кредитування роботодавців, для організації та здійснення ними заходів з підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників для подолання нестачі висококваліфікованої робочої сили та розвитку високотехнологічного виробництва.

6. З метою залучення роботодавців до участі у фінансуванні заходів із розвитку персоналу держава має ініціювати створення фондів фінансових ресурсів, куди роботодавці перераховуватимуть визначену частку від фонду заробітної плати для відшкодування витрат на професійне навчання (так перерозподіляються кошти на користь підприємств, які активно проводять навчання).

У міру зменшення ролі центральних державних органів, відповідальних за підготовку кадрів, зростаючу роль у цій справі відіграють регіональні і галузеві структури. Так, в Україні необхідно створити незалежні галузеві та регіональні організації з питань розвитку персоналу, які представлятимуть інтереси та координуватимуть роботу всіх соціальних партнерів (держави, підприємств і найманих працівників) [3, с. 228]. Юридично вони можуть функціонувати як фонди або асоціації, виконуючи за дорученням державних органів завдання, визначені Законом „Про професійний розвиток персоналу”. Разом із вирішенням державних завдань ці структури можуть також здійснювати комерційну діяльність (наприклад, навчання працівників на замовлення підприємств або служб зайнятості) й мати право розробляти та реалізовувати навчально-методичні матеріали, займатися видавничою діяльністю тощо. Галузеві та регіональні організації можуть виконувати наступні функції:

- визначати потреби підприємств щодо обсягів здійснення та структури заходів з розвитку персоналу;
- розробляти і постійно оновлювати кваліфікаційні вимоги та, на їх основі, формувати зміст навчальних програм, організовуватимуть виробниче навчання, а також забезпечувати контроль його якості;
- надавати консультації представникам підприємств з питань професійного навчання та інформувати їх про доступні освітні програми і організації, що їх реалізують;
- організовувати курси для інструкторів виробничого навчання;
- розробляти та надавати підприємствам навчально-методичні матеріали;
- здійснювати моніторинг соціальних і технологічних змін на ринку праці за різними його секторами, в результаті чого виявляти суттєві зміни і вносити відповідні корективи в зміст навчання або запроваджувати нові курси чи вимоги до кінцевих результатів навчання.

**Висновки.** Регіональним і галузевим структурам, на нашу думку, доцільно об'єднатися в Українську асоціацію з питань професійної освіти, повноваження якої полягатимуть у контролі за дотриманням законодавства в усіх питаннях розвитку персоналу; в сприянні підвищенню ефективності державної політики зайнятості; у веденні переговорів із урядовими структурами від імені членів асоціації; у розробленні законопроектів; у лобюванні соціальних та фінансових інтересів членів асоціації; у подачі заявок на участь у міжнародних проектах; у взаємовизнанні кваліфікації на міжнародному рівні тощо.

Реалізація згаданих заходів дасть змогу активізувати процеси розвитку персоналу на вітчизняних підприємствах, підвищити їх ефективність, створити високоякісну та кваліфіковану робочу силу, що, чергою, має стати могутнім важелем соціально-економічного зростання нашої держави.

### **Література**

1. Закон України „Про оподаткування прибутку підприємств” // [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=334%2F94-%E2%F0>.
2. Постанова Кабінету Міністрів України „Про розмір витрат платника податку на професійну підготовку або перепідготовку” від 24 грудня 1997 р. № 1461 // *Праця і зарплата*. – 1998. – № 1.
3. Грішнова О. А. *Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки* / О. А. Грішнова. – К. : Т-во „Знання”, КОО, 2001. – 254 с.