

УДК: 331.14:625(477)

*К. П. БОНДАРЧУК,
кандидат економічних наук,
старший науковий співробітник
Науково-дослідного інституту праці і зайнятості населення
Міністерства праці та соціальної політики України і НАН України*

ПРОБЛЕМИ ТА ОСНОВНІ НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ФОРМУВАННЯ КВАЛІФІКОВАНОГО ПЕРСОНАЛУ УКРАЇНСЬКИХ ЗАЛІЗНИЦЬ

Актуальність проблеми. Розвиток залізничного транспорту можливий за наявності кваліфікованого персоналу, який здатен забезпечити високу продуктивність праці, якість транспортних послуг, безпеку перевезень, не допускати аварій. Адже незадовільний якісний склад, невисока професійна кваліфікація працівників призводять до низьких виробничих показників, порушень правил експлуатації транспортних засобів, виникнення, так званого „людського чинника” в техногенних аваріях і катастрофах на транспорті. Тому реалізація кадрової політики, спрямованої на формування висококваліфікованого персоналу підприємств залізничного транспорту є одним із важливих завдань не лише адміністрації українських залізниць, а й органів державної влади.

Метою статті є аналіз стану та тенденцій у сфері формування персоналу українських залізниць для визначення основних напрямів його вдосконалення.

Виклад основного матеріалу. На підставі даних державного статистичного спостереження „Звіт про кількість працівників, їх якісний склад та професійне навчання” форма № 6-ПВ (далі – форма № 6-ПВ), одержаних безпосередньо від адміністрацій всіх шести українських залізниць, встановлено, що протягом 2002 – 2006 рр. основну частку постійно становили працівники у віці 35 – 49 років, на яких у 2006 р. припадало більше половини на Львівській (52,5%), Донецькій (52,1%) залізницях і менше половини – на інших (на Південно-Західній – 45,1%, Придніпровській – 46,9%). Питома вага осіб анд. ервіс ного віку (50–54 роки та 55–59 років) у складі штатних працівників на більшості залізниць становила майже п’яту частину персоналу. За аналізований період чисельність працюючих пенсіонерів у складі персоналу зросла переважно за рахунок осіб, які одержують пенсію за віком (майже наполовину) та інвалідності (від третини до п’ятої частини), значно менше – за вислугу років. Збільшення чисельності працівників, які одержують пенсію, з одного боку, зумовлене незадовільним матеріальним забезпеченням, оскільки в нинішніх умовах складно прожити на пенсію, а з другого – неможливістю найняти на ту саму заробітну

плату кваліфіковану робочу силу для заміщення робочих місць, що вивільнюються. Як наслідок, питома вага працівників віком 50–59 років разом з особами, які одержували пенсії, змінювалася в межах від четвертої частини до третини штатної чисельності. У 2006 р. найменша питома вага цієї категорії працівників була на Львівській (25,0%), а найбільша – на Південній залізниці (30,2%). Частка працівників наймолодшої вікової групи (від 15 до 34 років) становила від 25% до 30% штатної чисельності. Тому нині актуальною є проблема активнішого поповнення кадрового складу залізниць працівниками молодших вікових груп.

Від 22,8% до третини штатної чисельності працівників мали вищу освіту (неповну, базову, повну). У кваліфікаційному складі персоналу залізниць, хоча повільно, але спостерігались позитивні зрушення. Так, у 2006 р. частка працівників з вищою освітою на більшості залізниць зросла порівняно з 2002 р. в 1,2 разу, на Донецькій – в 1,3 разу, а на Південно-Західній не змінилась. При цьому повну вищу освіту мав лише кожний десятий працівник, за винятком Донецької та Південної залізниць, де на 100 працівників припадало, відповідно, 16 і 15 осіб з повною вищою освітою. Такий освітній рівень персоналу в умовах переходу до постіндустріального суспільства не можна вважати задовільним.

Дослідженням встановлено, що на залізницях досі не розроблені новітня методологія, методичні підходи щодо наймання працівників, їхнього раціонального розподілу за робочими місцями та ефективного використання. Під час найму на роботу спеціалісти служби кадрів залізниць, в основному, застосовують аналіз документів й неструктуроване інтерв'ю і майже не використовують тести щодо виявлення професійних здібностей, методики визначення професійної компетентності претендентів тощо. Не здійснюється робота й щодо визначення перспективної потреби в кадрах за професіями, спеціальностями, кваліфікаційними рівнями та джерелами її забезпечення.

Важливим чинником приведення у відповідність професійної кваліфікації працівників до вимог робочих місць є професійне навчання. Правовим підґрунтям організації профнавчання персоналу слугують: Положення „Про професійне навчання кадрів на виробництві”, розпорядження Кабінету Міністрів України „Про заходи щодо сприяння підприємствам в організації професійного навчання кадрів на виробництві” [1–2]. З метою надання якісних освітніх послуг затверджені положення: „Про ліцензування освітніх послуг”, „Про порядок кваліфікаційної атестації та присвоєння кваліфікації особам, які здобувають професійно-технічну освіту”, „Про організацію навчально-виробничого процесу в професійно-технічних закладах”. Професійному навчанню покликані сприяти „Рекомендації щодо забезпечення належного рівня професійного навчання на виробництві”, „Методичні рекомендації щодо розробки навчальних планів і програм для курсового навчання за робітничими професіями” [3–6], а також Міжвідомча консультативна рада з питань підготовки кадрів на виробництві, створена при Міністерстві праці та соціальної політики України.

Для реалізації державних нормативно-правових актів наказами Укрзалізниці затверджені положення: „Про професійне навчання робітників на підприємствах залізничного транспорту України”, „Про підвищення кваліфікації керівників і фахівців, які працюють на залізничному транспорті”, а також видано накази „Про затвердження „Правил проведення іспитів на присвоєння професійної кваліфікації робітників залізничного транспорту України” та „Про заходи щодо покращення якості професійної підготовки працівників залізничного транспорту” тощо. Тобто у галузі залізничного транспорту поступово формується нормативно-правове підґрунтя для організації професійного навчання кадрів на виробництві. Однак, на жаль, до цих пір як на рівні Міністерства транспорту і зв'язку України, Укрзалізниці, так і окремих залізниць не створено само-

стійних підрозділів, які здійснювали б організацію, управління, координацію роботи та контроль у сфері формування, в тому числі шляхом професійного навчання, персоналу, надавали необхідну нормативно-правову, інформаційну, навчально-програмну, методичну допомогу відповідним структурним підрозділам. Не розв'язано проблеми щодо збільшення нормативів витрат коштів на профнавчання персоналу, а також підвищення заінтересованості й відповідальності адміністрації залізниць за систематичне підвищення його професійно-кваліфікаційного рівня.

Слід зауважити, що в Галузевій угоді між Державною адміністрацією залізничного транспорту України та профспілками на 2002–2007 роки (продовженої до 2011 р.) у розділі 3 „Зобов'язання Укрзалізниці” не передбачено окремого підрозділу з формування висококваліфікованого персоналу.

Дослідженням встановлено (що узгоджується з результатами досліджень низки інших авторів, зокрема В.А. Савченка, О.М. Кузнецової [7]), що недостатня заінтересованість адміністрації залізниць у професійному навчанні персоналу зумовлена: недооцінкою місця й ролі профнавчання для розвитку галузі; невпевненістю в тому, що після закінчення навчання працівник не звільниться; недостатнім фінансуванням заходів для оплати навчання працівників поза межами підприємства; зростанням цін на освітні послуги; намаганням одержати швидкий ефект шляхом наймання кваліфікованих працівників із зовнішнього ринку праці тощо. Разом з тим не завжди належний рівень кваліфікації викладачів теоретичного курсу, інструкторів та майстрів виробничого навчання, незабезпеченість сучасними робочими навчальними планами, програмами, науково-методичними матеріалами, навчально-виробничою базою для організації навчання і т. ін. нерідко не дають можливість досягти бажаного рівня кваліфікації працівників, що також викликає сумніви в адміністрації залізничних підприємств у доцільності та якості такого навчання. Не сприяє високій ефективності професійного навчання й низька заінтересованість самих працівників.

Та незважаючи на труднощі й недоліки, на українських залізницях все ж здійснюється професійне навчання. Організацією професійного навчання кадрів нині займається служба кадрів, навчальних закладів та соціальних питань кожної із шести залізниць України. Водночас вона зобов'язана розв'язувати як кадрові, так і соціальні проблеми, що є однією з причин недостатньої ефективності її роботи саме з профнавчання кадрів. Професійне навчання штатних працівників залізниць проводиться відповідно до Положення „Про професійне навчання кадрів на виробництві”. Однак, хоча Положенням передбачена періодичність підвищення кваліфікації працівників не менше одного разу на п'ять років, на практиці саме ця вимога більшістю залізниць не виконується. Ним визначено такі види навчання, як: первинна професійна підготовка робітників; перепідготовка робітників; підвищення кваліфікації робітників; підвищення кваліфікації керівних працівників і фахівців. Основними формами професійного навчання безпосередньо на виробництві визнано індивідуальну та курсову.

Відповідно до Положення професійне навчання залізничників проходило як безпосередньо на виробництві, так і в професійно-технічних, вищих навчальних закладах (ПТНЗ, ВНЗ).

Про покращання ситуації у сфері профнавчання свідчить те, що у 2006 р. порівняно з 2002р. на всіх залізницях, за винятком Одеської, зросла чисельність працівників, які були охоплені навчанням: від 1,04 разу на Південно-Західній залізниці (що дорівнювала 15,7%), до майже у 2,3 разу на Придніпровській (що досягла 54,5%) – (табл. 1). Варто звернути увагу на те, що питома вага штатних працівників, які були охоплені професійним навчанням, між окремими залізницями України відрізнялася в кілька разів. Наприклад,

якщо у 2006 р. на Львівській залізниці цей показник дорівнював 8,2%, на Донецькій – 14,6%, що в 1,8 разу більше, то на Придніпровській – 54,5%, або в 6,6 разу більше, ніж на Львівській. Це свідчить про невикористані резерви, неоднакові підходи й ставлення адміністрації різних залізниць до профнавчання. Однак дані про профнавчання – 54,5%, тобто більше половини штатної чисельності працівників Придніпровської залізниці, викликають сумніви і запитання до організації профнавчання та можуть бути опосередкованим свідченням недостовірності, недосконалої формування розділів II і III форми № 6-ПВ.

Таблиця 1

Питома вага штатних працівників українських залізниць, охоплених професійним навчанням протягом 2002 – 2006 років

у відсотках

Рік	Донецька	Львівська	Одеська	Південна	Південно-Західна	Придніпровська
2002	12,5	7	20,2	14,6	15,1	23,9
2003	13,6	9,1	6,9	15,6	10,1	19,2
2004	12,5	7,1	15,0	14,3	12,0	22,1
2005	10,9	7,9	15,5	14,4	12,5	16,4
2006	14,6	8,2	15,5	17,4	15,7	54,5
у %, 2006/2002	116,8	117,1	76,7	119,2	104,0	228,0

Зростання обсягів профнавчання за період з 2002 р. по 2006 р. більше ніж на 70% було зумовлено збільшенням частки працівників, які підвищували кваліфікацію. У 2006 р. з усіх працівників, котрі були охоплені профнавчанням на Придніпровській залізниці, кваліфікацію підвищили 91,9%, на Південно-Західній – 78,3%, а на Південній – 77,0%. На первинну профпідготовку і перепідготовку припадало майже втричі менше. Найнижчим цей показник був на Придніпровській залізниці (8,1%), а найвищим – на Львівській (29,3%).

Як первинна профпідготовка, так і перепідготовка працівників робітничих професій здійснювалась переважно на виробництві і, в основному, за індивідуальною формою навчання. Однак більш досконалою є курсова форма навчання, оскільки вона передбачає, що теоретичний курс працівники вивчатимуть у спеціально створених навчальних групах (за індивідуальною формою теоретичними знаннями вони повинні оволодівати самостійно), а виробниче навчання здійснюватиметься на атестованих робочих місцях індивідуально. Оскільки в транспортній галузі робота працівників пов'язана з обслуговуванням об'єктів підвищеної небезпеки, то доцільно використовувати курсову форму навчання.

Первинна професійна підготовка й перепідготовка робітників здійснювалась у ПТНЗ, технічних школах та безпосередньо на виробництві. З метою задоволення потреб залізниць й підготовки робітників масових професій, визначених наказом Укрзалізниці від 08.11. 2006 р. № 406–Ц, дорожні технічні школи одержали ліцензії на право професійної підготовки робітничих кадрів за 46 професіями, а всі пасажирські депо одержали ліцензії на право підготовки провідників пасажирських вагонів. Наприклад, на Донецькій залізниці навчання здійснювалось в Артемівській, Краснолиманській, Ясиноватській, Золотоніській технічних школах. У 2005 р. на базі Артемівської технічної школи було

проведено експеримент з підготовки кваліфікованих робітничих кадрів за програмою „Монтер колії” із використанням модульної технології навчання. Придніпровська залізниця підготовку, перепідготовку робітників з відривом від виробництва здійснювала, в основному, в Дніпропетровській, Марганецькій та Золотоніській технічних школах.

Первинна професійна підготовка, перепідготовка робітничих кадрів на всіх залізницях проводилась переважно за одними і тими ж професіями лише в різних обсягах. Так, за 2006 р. на Південно-Західній залізниці зі всієї чисельності працівників, які навчались безпосередньо на виробництві, здобули професію 46,5%, у технічних школах – 38,4%, а в інших закладах – 14,9%. При цьому на виробництві всі працівники (100%) навчались за індивідуальною формою, з яких 51,5% здобули професію монтера колії, 9,3% – чергового переїзду, 4,8% – сигнальника, 3,9% – слюсаря з ремонту рухомого складу вагонів. У технічних школах 13,9% здобули професію машиніста колійних машин, 9,6% – машиніста електровоза, 8,6% – машиніста тепловоза.

Підвищення кваліфікації робітничих кадрів залізниць, залежно від завдань, здійснювалось на: виробничо-технічних курсах; курсах цільового призначення; у школах передових прийомів і методів праці (передового досвіду). Протягом 2002–2006 рр. частка працівників у штатній чисельності, які підвищували кваліфікацію, зростала. Так, у 2006 р. на Придніпровській залізниці частка таких працівників порівняно з 2002 р. – в 2,8 разу, на Львівській та Південній – в 1,3 разу, а на Одеській залізниці, навпаки, зменшилася в 1,3 разу (рис. 1).

Однак, якщо за основу взяти обсяги підвищення кваліфікації персоналу за звітний 2006 р., то її періодичність для Львівської залізниці становитиме 17,2 року, Одеської – майже 9 років, для Південно-Західної – 8 і лише для Придніпровської – 2 роки. Тобто періодичність підвищення кваліфікації персоналу на залізницях України, крім Придніпровської, в кілька разів більша, ніж визначено Положенням. Більшість працівників залізниць підвищувала свою кваліфікацію безпосередньо на виробництві (на Придніпровській – 94,0%, Одеській – 81,6%, Південно-Західній – 78,0%).

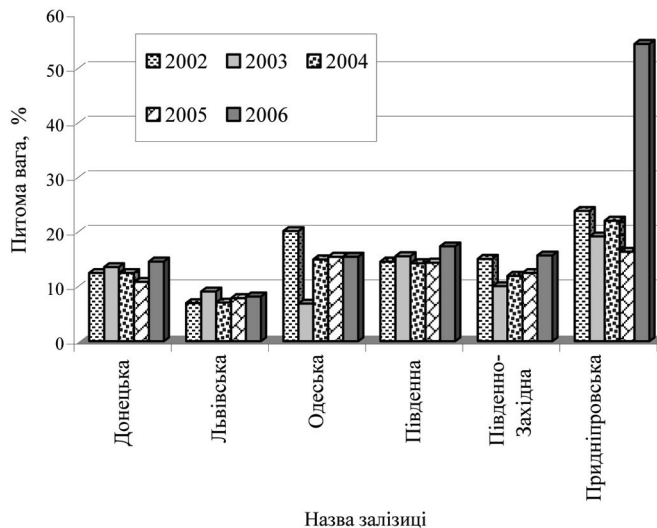


Рис. 1. Динаміка питомої ваги працівників українських залізниць, які підвищували кваліфікацію протягом 2002 – 2006 років

Підвищенням кваліфікації були охоплені всі категорії працівників залізниць: керівники, професіонали, фахівці, технічні службовці, робітники. Протягом 2002–2006 рр. найбільшою мірою підвищували свою кваліфікацію працівники робітничих професій. Так, у 2006 р. на Південно-Західній залізниці на робітників припадало 82,0% у складі всіх штатних працівників, які підвищували кваліфікацію, на Одеській – 81,3%, Південній – 79,3% (табл. 2). Однак з них лише кожний п'ятий робітник підвищив свій кваліфікаційний розряд на Південній, Придніпровській залізницях, на інших цей показник дещо вищий, а найбільший – на Львівській (67,8%). Причинами невеликої частки робітників, які після закінчення навчання підвищили свій кваліфікаційний розряд, на нашу думку, є: недосконала організація, недостатній якісний рівень самого процесу профнавчання, незадовільне навчально-програмне, методичне, матеріально-технічне забезпечення, невисокий рівень кваліфікації викладачів, інструкторів тощо.

Таблиця 2

Підвищення кваліфікації персоналу українських залізниць у 2006 році за класифікацією професій

Показник	Донецька	Львівська	Одеська	Південна	Південно-Західна	Придніпровська
Всього за звітний рік, %	100	100	100	100	100	100
у тому числі:						
керівники	2,6	8,2	3,8	4,3	4,4	7,7
професіонали, фахівці	12,9	0,7	7,8	11,8	7,4	63,5
технічні службовці	8,2	6,5	7,2	4,6	6,3	7,8
робітники	76,4	65,8	81,3	79,3	82,0	21,0
з них підвищили						
розряд	36,9	67,8	48,2	20,0	37,8	22,9
з всього: жінки	17,4	12,8	29,5	18,0	21,3	8,2
Частка працівників, які підвищили кваліфікацію, %	10,7	5,8	11,4	13,4	12,3	50,1

На другому місці за обсягами підвищення кваліфікації – професіонали та фахівці. У 2006 р. найбільша питома вага професіоналів і фахівців, які підвищували кваліфікацію, була на Придніпровській залізниці – 63,5%, при цьому їхня чисельність досягла 20129 працівників. Але викликають сумніви достовірність цих показників, адже за даними форми № 6-ПВ за 2006 р. (наданих самою ж Придніпровською залізницею) облікова чисельність штатних працівників з вищою (базовою, неповною та повною) освітою на кінець 2006 р. становила 10895 осіб, тобто вдвічі менша, ніж осіб, які підвищували кваліфікацію. Причинами такої розбіжності можуть бути: кількаразове навчання одних і тих самих працівників; незадовільна організація; неякісні освітні послуги; недосконалість методичних підходів щодо формування розділу III форми № 6-ПВ; недостатня кваліфікація у цій сфері фахівців служби кадрів. Найнижчі показники підвищення кваліфікації професіоналів і фахівців спостерігались на Львівській залізниці (0,7%), а на інших – від 7,4% до 12,9%.

Довгострокове підвищення кваліфікації керівників, професіоналів, фахівців за професійними програмами на підприємствах залізничного транспорту в 2006 р. здійснювалось, в основному, у навчальних закладах IV рівня акредитації.

Актуальною залишається проблема фінансування професійного навчання працівників залізниць. Згідно з даними форми № 6-ПВ за 2002–2003 рр., найбільша питома вага коштів витрачалася на підвищення кваліфікації працівників і, в основному, для навчання у професійних навчальних закладах. Наприклад, за 2003 р. на Одеській залізниці – 100%, Львівській – 96,2%, Придніпровській – 92,2%. Але наказом Держкомстату від 04.10. 2004 р. № 535 розділ IV „Витрати на первинну підготовку (перепідготовку) та підвищення кваліфікації за звітний рік” форми № 6-ПВ був виключений. Тому, починаючи з 2004 р., неможливо оцінювати стан справ щодо фінансування професійного навчання залізничників. За довідковими даними (що надані НДІ праці і зайнятості населення адміністраціями шести залізниць) у 2006 р. порівняно з 2002 р. фінансування профнавчання працівників на окремих залізницях було збільшено, зокрема на Львівській (у 4,9 разу), Донецькій (у 3,4 разу), Одеській (у 2,9 разу), а на Південній та Південно-Західній – навпаки, зменшено. Але питома вага сумарно витрачених коштів на всі види професійного навчання працівників на жодній із залізниць так і не досягала одного відсотка від фонду оплати праці.

Законом України „Про внесення змін до деяких законодавчих актів України (у сфері вищої освіти)”, встановлено, що починаючи з 01.01. 2006 р., витрати платника податку, пов’язані з професійним навчанням за профілем діяльності платника податку в навчальних закладах мають включатися до валових витрат у розмірі 3% фонду оплати праці [8, с. 6]. Хоча встановлення такої межі не можна вважати обґрунтованою, однак адміністрації залізниць не виконують і цієї норми. Доречно зауважити, що провідні зарубіжні компанії на профнавчання персоналу витрачають значні кошти від 2 % до 10 % ФОП, наприклад, компанія „Дженерал Моторс” – понад мільярд американських доларів [6, с. 261].

Отже, до основних причин, які ускладнюють формування висококваліфікованої робочої сили на українських залізницях, можна віднести:

- відсутність на залізничних підприємствах окремих самостійних підрозділів, відповідальних за наймання та формування висококваліфікованих працівників, а також за організацію, управління та якість професійного навчання;
- відсутність прогнозування перспективної потреби в кадрах за професіями, спеціальностями, кваліфікаційними рівнями та джерелами її забезпечення;
- відсутність сучасної методології, методичних підходів щодо добору, відбору претендентів при наймі на роботу, раціонального розподілу працівників за робочими місцями та їхнього ефективного використання;
- недосконалість або й відсутність планів стосовно розвитку персоналу залізниць, обсягів професійного навчання кадрів за професіями, спеціальностями, кваліфікаційними рівнями;
- недосконалість податкового законодавства, особливо що стосується витрат підприємства, пов’язаних із професійним навчанням;
- недостатня заінтересованість адміністрацій залізниць у професійному навчанні кадрів;
- недостатнє стимулювання самих найманих працівників до професійно-кваліфікаційного, кар’єрного зростання;

- недостатній рівень володіння спеціалістами, які залучаються до профнавчання кадрів на виробництві для викладання теоретичних і практичних дисциплін, новітніми технологіями та методами навчання дорослих громадян, нерідко незадовільна кваліфікація викладачів теоретичного курсу та інструкторів виробничого навчання;
- недосконалість навчально-програмної, навчально-методичної, навчально-виробничої бази;
- обмеженість фінансових можливостей підприємств здійснювати професійне навчання персоналу тощо.

Висновки та рекомендації. З метою формування висококваліфікованого кадрового потенціалу, в Міністерстві транспорту і зв'язку України, Укрзалізниці та на кожній залізниці пропонуємо створити окрему службу кадрів та розвитку персоналу. Слід 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 і т. ін. Служба кадрів та розвитку персоналу спільно з адміністрацією залізничних підприємств має забезпечувати розв'язання завдань щодо:

- прогнозування перспективної потреби в кадрах за професіями, спеціальностями, освітньо-кваліфікаційними рівнями та джерелами її забезпечення;
- розроблення та запровадження новітньої методології, методичних підходів щодо наймання, раціонального розподілу працівників за робочими місцями, їхнього ефективного використання;
- систематичного й об'єктивного оцінювання та атестації працівників;
- щорічного розроблення планів професійно-кваліфікаційного, кар'єрного зростання працівників шляхом профнавчання персоналу, формування резерву;
- визначення обсягів та напрямів (за професіями, спеціальностями, кваліфікаційними рівнями) професійного навчання працівників;
- контролю за якістю, результатами профнавчання кадрів на виробництві;
- вдосконалення системи стимулювання та оплати праці персоналу;
- формування сприятливого морально-психологічного клімату в колективі і т. ін.

Зокрема, для забезпечення ефективної процедури наймання кваліфікованих працівників пропонуємо розробити новітню методологію, методичні підходи щодо відбору (добору) кадрів, встановити критерії відбору. Їх повинно бути небагато, основні мають охоплювати: визначення індивідуальних властивостей (вік, стать, стан фізичного, психічного здоров'я); професійної освіти (вища, професійно-технічна), кваліфікаційний рівень, професійна компетентність, потенційні можливості; ділові, морально-етичні якості тощо. На робочі місця, що не потребують високої кваліфікації, не варто наймати працівників, які мають більш високий освітньо-кваліфікаційний рівень. Варто орієнтуватись на сильні, а не на слабкі сторони людини і не шукати ідеальних працівників, яких в природі не існує, а наймати тих, котрі найбільше відповідають вимогам робочого місця. Оскільки на підприємствах залізничного транспорту найближчим часом може значно загостритися проблема щодо оновлення персоналу, то вже нині потрібно розробляти заходи щодо наймання кваліфікованих працівників молодших вікових груп. Наприклад, шляхом підвищення заінтересованості молодих громадян до роботи на залізничному

транспорті, ефективної співпраці з ПТНЗ, ВНЗ, які готують робітничі кадри та фахівців для транспортної галузі. Для цього необхідно, щоб представники служби кадрів залізничних підприємств ознайомились зі студентами (слухачами) відповідних професійних закладів, вибирали найбільш здібних, підходящих та уклали тристоронні угоди між підприємством, вищим чи професійно-технічним навчальним закладом та студентом (слухачем). Відповідно до угоди студент (слухач) має проходити практику, а після закінчення ПТНЗ чи ВНЗ – працювати на залізничному підприємстві. Для зацікавлення студентів (слухачів) варто щомісячно доплачувати їм певну грошову винагороду, цільову стипендію, що має бути передбачено у колективних договорах залізничних підприємств. Водночас на залізницях доцільно відновити систему наставництва.

Трудові колективи слід формувати з осіб різного віку, оскільки в працівників одного віку нерідко збігаються потреби, інтереси, мета, методи дій в однакових ситуаціях, що ускладнює пошук альтернативних моделей поведінки й провокує виникнення конфліктів.

Для вдосконалення професійного навчання персоналу на державному рівні слід розробити й реалізувати механізм розвитку системи безперервного професійного навчання кадрів на виробництві, що охоплюватиме правові, економічні й організаційні важелі. Вдосконалення законодавчого підґрунтя потрібно починати з ухвалення закону України „Про професійний розвиток персоналу на виробництві”. Необхідно розробити типові положення „Про підрозділ професійного навчання персоналу на підприємствах”, положення „Про сертифікацію персоналу на підприємствах, в установах, організаціях”, із врахуванням зауважень адміністрацій, а також внести зміни та доповнення до „Положення про порядок кваліфікаційної атестації та присвоєння кваліфікації особам, які займаються професійно-технічним навчанням”.

Потрібно розробити ефективний механізм заінтересованості суб’єктів господарювання щодо вкладання коштів у розвиток робочої сили підприємств, а також дієві нормативно-правові, соціально-економічні важелі його реалізації. Основними складовими цього механізму мають бути нормативи інвестицій для профнавчання кадрів на виробництві; нормативно-правові акти щодо зменшення податків підприємств, за якими частина прибутку, що використовується для професійного навчання не повинна підлягати оподаткуванню; встановлення однакового доступу різних підприємств до пільгових кредитів для навчання персоналу тощо.

Назріла необхідність розробити новітню концепцію, методологію, методичні підходи щодо формування висококваліфікованого персоналу, вдосконалення управління, організації профнавчання на основі новітніх досягнень науки, техніки, технологій. Слід удосконалити навчально-програмне, методичне, інформаційне, матеріально-технічне забезпечення системи профнавчання працівників залізниць, створити умови для систематичного підвищення кваліфікації викладачів теоретичного курсу, інструкторів, майстрів виробничого навчання, активніше використовувати механізм соціального партнерства між роботодавцями, найманими працівниками, навчальними закладами у сфері професійного навчання персоналу.

З метою підвищення відповідальності адміністрації залізниць за організацію та якість професійного навчання в галузевих угодах, колективних договорах необхідно розробляти окремі підрозділи „Професійний розвиток персоналу на виробництві”.

У державному статистичному спостереженні форми № 6-ПВ варто відновити розділ IV „Витрати на первинну підготовку (перепідготовку) та підвищення кваліфікації за звітний рік”, який був до 2004 р., що дасть змогу оцінювати стан справ у сфері фінансування професійного навчання персоналу й вживати адекватних заходів для його поліпшення.

Джерела

1. *Положення „Про професійне навчання кадрів на виробництві”*, затверджене спільним наказом Міністерства праці та соціальної політики України й Міністерства освіти і науки України від 26. 03. 2001 р. № 127/151.
2. *Розпорядження Кабінету Міністрів України „Про заходи щодо сприяння підприємствам в організації професійного навчання кадрів на виробництві”* від 24 січня 2001 р. № 13.
3. *Положення „Про ліцензування освітніх послуг”*, затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 29 серпня 2003 р. № 1380.
4. *Положення „Про порядок кваліфікаційної атестації та присвоєння кваліфікації особам, які здобувають професійно-технічну освіту”*, затверджене спільним наказом Міністерства праці та соціальної політики України й Міністерства освіти і науки України від 31 грудня 1998 р. №201/469.
5. *Положення „Про організацію навчально-виробничого процесу в професійно-технічних закладах”* від 18. 05. 1998 р. № 181.
6. *Професійна підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації кадрів*. Зб. Нормативних та методичних матеріалів // За ред. В.С. Рубцова. – К.: СВІП „Вета – Копісервіс”, 2003. – 599 с.
7. *Методологія*, напрями, тенденції у сфері праці та соціальної політики // За ред. к. е. н. М.М. Папієва, к. е. н., академіка АЕНУ Т.М. Кір’ян – К.: 2006. – С. 110 – 127.
8. *Закон України „Про внесення змін до деяких законодавчих актів України (у сфері вищої освіти)”* // Урядовий кур’єр. – 2005. – № 9. – С. 6.

Аннотация. Проанализированы состояние, тенденции, основные проблемы в сфере формирования персонала железных дорог. Обоснованы основные пути решения проблем, связанных с формированием персонала, в том числе в сфере профобучения, которые предусматривают совершенствование нормативно-правовой, экономической базы, организации, управления, программно-методического обеспечения. Предложено разработать механизм заинтересованности как работодателей, так и наемных работников в повышении профессиональной компетентности путем профессионального обучения.

Summary. In clauses(articles) tendencies, the basic problems in sphere of formation of the personnel of railways are analysed a condition, including by vocational training. The basic ways of the decision of the problems connected to formation of the personnel, including in sphere the vocational training which provide perfection of the specification-legal, economic base, the organizations, managements, the program-methodical maintenance are proved. Important development of the mechanism of interest as employers, and hired workers in increase of professional competence is recognized by vocational training.

Стаття надійшла до редакції журналу 09.01.2008 р.