

## **ІНФОРМАЦІЯ**

### **щодо стану професійного навчання кадрів на виробництві за 2019 рік**

У рамках Програми зайнятості населення Харківської області на період до 2020 року, затвердженої рішенням обласної ради від 01 березня 2018 року № 663-VII (зі змінами), та відповідно до заходів Територіальної Угоди між Харківською обласною державною адміністрацією, Спільними представницькими органами сторін роботодавців Харківської області та профспілок Харківської області на 2016 - 2018 роки (зі змінами) у травні - червні 2020 року на провідних підприємствах, в організаціях та установах області фахівцями місцевих управлінь соціального захисту населення (далі – управління району, міста) проведено моніторинг стану професійного навчання кадрів на виробництві.

З метою оперативного відстеження змін та вивчення існуючих проблемних питань у сфері професійного навчання кадрів на виробництві серед суб'єктів різних форм господарювання, обстеженням було охоплено 297 підприємств, організацій та установ області, на яких зайнято 133,8 тис. чол., що складає 24,5 % від середньооблікової чисельності штатних працівників підприємств області, охоплених статистичним спостереженням (545,8 тис. осіб).

Найбільшу кількість підприємств обстежено фахівцями управління Холодногірського району м.Харкова – 33 одиниці або 11,1 % від загальної кількості обстежених; Слобідського району м.Харкова – 16 підприємств або 5,4 % відповідно; м.Лозова – 10 підприємств або 3,4 % відповідно; Богодухівського, Зачепилівського, Красноградського районів – по 8 підприємств або 2,7 % відповідно.

Найменша кількість підприємств обстежена фахівцями управлінь соціального захисту населення Дергачівського, Ізюмського, Лозівського районів та м. Ізюм – по 3 підприємства.

У Борівському, Сахновщинському та Шевченківському районах – лише на двох серед обстежених підприємств району здійснювалося профнавчання, у Дворічанському – на одному з обстежених підприємств.

Спеціалістами управління Кегичівського району зазначений моніторинг проведено неякісно: не виявлено жодного підприємства, де здійснюється професійне навчання кадрів на виробництві.

За даними моніторингу, у 2019 році всіма формами професійного навчання було охоплено 47,8 тис. чол. (рівень охоплення працівників професійним навчанням склав 35,7 % від чисельності працівників обстежених підприємств), в тому числі: на підприємствах міста Харкова – 33,7 тис. чол. (35,9 % від загальної кількості по цій категорії), на підприємствах районів області та міст обласного значення – 14,1 тис. чол. (35,3 % від загальної кількості обстежених по цій категорії).

У 2019 році 154 підприємства збільшили або зберегли обсяги професійного навчання на рівні 2018 року, що складає 51,9 % від загальної кількості обстежених.

Так, зросли обсяги – на 145 підприємствах (48,8 % від загальної кількості обстежених), а саме:

- на підприємствах державної форми власності: «Північна електроенергетична система» державного підприємства «НЕК «Укренерго» - з 38 до 70 осіб (14,2 % від загальної штатної чисельності працівників на підприємстві), ДП «Чугуївський авіаційний ремонтний завод» - з 4 до 36 осіб (11,4 %), ДП «Харківський бронетанковий завод» - з 75 до 86 осіб (21,4 %), ДП «Харківське конструкторське бюро машинобудування ім. О.О. Морозова» - з 46 до 63 осіб (6,7 %), ДО «Комбінат Світанок» ДАРУ – з 22 до 41 особи (28,1 %), ДО «Комбінат «Планета» - з 6 до 18 осіб (34,0 %), ДУ «Інститут загальної та невідкладної хірургії» - 19 до 28 (4,2 %) та інших;

- на підприємствах комунальної форми власності: КП «Харківський метрополітен» - з 652 до 890 осіб (37,4 %), Ізюмське комунальне підприємство теплових мереж – з 162 до 173 осіб (79,7 %), КП «Чугуївтепло» - з 4 до 112 осіб (88,2 %), КП «Міськвітло» ХМР – з 86 до 97 осіб (46,6 %), КП «Муніципальна компанія поводження з відходами» - з 8 до 23 (26,7 %), КСП «Харківгорліфт» - з 116 до 125 осіб (13,7 %), КП «Харківводоканал» - з 61 до 572 осіб (9,7 %), ДП «Лозоваводосервіс» КП «Теплоенерго» ЛМР - з 15 до 21 особи (9,2 %), КП «Жилсервіс» ПМР – з 64 до 77 осіб (37,9 %), КВ «Донець» ВПКП «Харківводоканал» – з 87 до 108 осіб (20,5 %), КП «Тролейбусне депо № 2» - з 6 до 50 осіб (10,2 %), КП «Шляхрембуд» - з 72 до 162 осіб (17,2%) та інших;

- на підприємствах інших форм власності: ФБУ «Укрбургаз» - з 3250 до 4206 (70,0 %), ТДВ «Новоіванівський цукровий завод» - з 168 до 177 осіб (100,0 %), АК «Харківобленерго» - з 1780 до 2673 особи (44,6 %), ПАТ «Харківська бісквітна фабрика» - з 227 до 267 осіб (23,2 %), ТОВ «Харківський вагонобудівний завод» - з 58 до 76 осіб (51,7 %), Харківський завод «Продтовари» у формі ТОВ - з 52 до 58 осіб (49,6 %), АТ «Турбоатом» - з 813 до 1105 осіб (31,9), ПАТ «Завод Південкабель» - з 319 до 405 осіб (41,4 %), ПАТ «ХМЗ «Світло Шахтаря» - з 1042 до 1385 осіб (76,2 %), ВП «Ремонтне вагонне депо Куп'янськ» РФ «Південна залізниця»- з 150 до 164 осіб (65,3 %), ПАТ «Роганська картонна фабрика» - з 13 до 26 осіб (19,5 %), ТДВ «Житлобуд – 2» - з 157 до 171 (19,6 %), ТОВ «Барвінкове-Агро» - з 17 до 25 (34,2 %), ТОВ «Харківський завод підйомно-транспортного устаткування» - з 118 до 132 осіб (27,4%), ТОВ «Проденерго» - з 23 до 73 осіб (23,3 %), ТОВ «Богодухівське хлібоприймальне підприємство» - з 12 до 45 осіб (100,0 %), ВП «Люботинська дистанція колії» РФ «Південна залізниця» АТ «Укрзалізниця» – з 194 до 226 (55,3 %), ТОВ «Богодухівський молзавод» - з 40 до 264 осіб (35,7 %), ПСП ім. Фрунзе – з 52 до 59 осіб (41,5 %), ПрАТ АФ ім. Г.С. Сковороди – з 14 до 41 особи (37,6 %), ПАТ «Харківська ТЕЦ-5» - з 127 до 190 осіб (22,9 %), та інших.

Розвиток аграрної сфери сприяв розширенню зайнятості сільського населення, що потребує підвищення професійно - кваліфікаційного рівня працівників - селян та покращення рівня професійної підготовки на сільгосп підприємствах області.

Так, у ТОВ «Барвінкове-Агро» підготовку на підприємстві пройшли 25 працівників, ПСП «Володимирівське» - 29 працівників, ТОВ «Харківагро-2000» - 24 особи, СТОВ «Славутич» - 15 осіб, ТОВ АПК «Зачепилівське» - 14 осіб, на ПП «Новомиколаївське» - 13 осіб, ПСП «Україна» - 13 працівників, СТОВ «Самара» - 9 осіб, СТОВ АФ «Україна Нова» - 8 працівників; підвищили кваліфікацію за договорами: на ПСП «Тавільжанське» - 12 працівників, Липкуватівський АК ТОВ «Агрولاتінвест» - 16 працівників, СТОВ «Довжик» - 12 працівників, ТОВ «Заповіт Кобзаря» та СТОВ «Перше Травня» - по 9 осіб, СВК ім. В.Н. Каразіна та ФГ «Альфа» - по 8 осіб, ПАОП «Промінь» - 7 осіб, у ТОВ «Лан» та ТОВ СП «Агротон» - по 6 осіб.

У СТОВ «Роль-Поль» 14 працівників пройшли профнавчання на підприємстві та 12 - за договорами, ТОВ «СК Восток» - 20 та 21 відповідно, ПОСП «Бурлуцьке» - 12 та 8 відповідно, ТОВ «Сільмаш» - 13 та 4 відповідно, ТОВ «Агро-ЮА» - 12 та 3 відповідно.

Значний вплив на зростання професійно - кваліфікаційного рівня та зростання рівня трудової зайнятості має підвищення кваліфікації працівників та їх перепідготовка.

За результатами проведеного моніторингу, цими видами у 2019 році було охоплено 27,9 тис. чол. та 13,6 тис. чол., що склало відповідно 58,4 % та 28,4 % від чисельності працівників, які навчались.

За результатами проведеного моніторингу, середня періодичність підвищення кваліфікації на обстежених підприємствах склала від 3 до 5 років.

Завдяки наявності власної виробничо - технічної бази для навчання, найсучаснішого обладнання, технологій і методів навчання, на великих підприємствах області спостерігались позитивні результати від навчання безпосередньо на виробництві. За результатами обстеження, у 2018 році переважна більшість робітників - 76,3 % проходили професійне навчання безпосередньо на виробництві, а кожний четвертий - за договорами в навчально - курсових комбінатах, навчальних закладах усіх рівнів та типів.

Так, на КП «Харківські теплові мережі» профнавчання на виробництві пройшли 5,8 тис. працівників, що склало 97,0 % від загальної кількості працівників, які навчались, Харківській дирекції УДППЗ «Укрпошта» - 5,9 тис. працівників (98,1 %), ФБУ «Укрбургаз» - 3,5 тис. працівників (82,6 %), Зміївській ТЕС ПАТ «Центренерго» - 3,3 тис. працівників (87,6 %), в АК «Харківобленерго» - 2,2 тис. працівників (88,4 %), АТ «ХАРП» - 1,9 тис. працівників (94,9 %), АТ «Харківський тракторний завод» - 1,5 тис. працівників (94,7 %), ДНВП «Об'єднання «Комунар» - 1,0 тис. працівників (94,5 %), ПАТ «ХМЗ «Світло шахтаря» - майже 1,0 тис. працівників (69,2 %), АТ «Турбоатом» - майже 1,0 тис. працівників (89,5 %),

на ДП «Завод Електроважмаш» - 0,8 тис. працівників (72,6 %), КП «Харківський метрополітен» - більше 0,7 тис. працівників (82,7 %), ДП «Харківський машинобудівний завод «Фед» - більше 0,5 тис. працівників (85,9 %), КП «Міськелектротранссервіс» – майже 0,5 тис. працівників (96,4 %), ДП «Завод імені В.О. Малишева» - близько 0,4 тис. працівників (69,4 %), ВП «Харківська вагонна дільниця» філії «Пасажирська компанія АТ «Українська залізниця» - більше 0,4 тис. працівників (80,2 %), ТОВ «Богодухівський мол завод» - більше 0,2 тис. працівників (84,1 %), ТОВ «Лозівський ковальсько-механічний завод» – більше 0,2 тис. працівників (84,3 %), ПАТ «Харківміськгаз» - більше 0,2 тис. працівників (96,8 %), АТ «Біолік» - 0,2 тис. працівників (88,7 %).

Разом з тим, на Харківському державному авіаційному виробничому підприємстві, на якому працювало 1,7 тис. штатних працівників, профнавчання пройшли лише 4 працівники (0,2 %), ПАТ «Богодухівський м'ясокомбінат», на якому працювало близько 0,7 тис. штатних працівників, профнавчання пройшли лише 26 працівників (4,0 %), КП «Салтівське трамвайне депо», на якому працювало 0,5 тис. працівників, профнавчання пройшли лише 10 працівників (1,9 %), КП «Жовтневе трамвайне депо», на якому працювало близько 0,5 тис. штатних працівників, профнавчання пройшли 14 працівників (3,1 %), КВ «Дніпро» ВП КП «Харківводоканал», на якому працювало 0,5 тис. штатних працівників, профнавчання пройшли лише 13 працівників (2,6 %), ТОВ «ІПРІС-ПРОФІЛЬ», на якому працювало 0,6 тис. штатних працівників, профнавчання пройшли лише 2 працівники (0,3 %), ТОВ «Системи прогресивної очистки», на якому працювало 0,4 тис. штатних працівників, профнавчання пройшли лише 5 працівників (1,2 %).

На обстежених підприємствах у 2019 році витрати на організацію професійного навчання своїх працівників збільшилися порівняно з 2018 роком на 5,0 % і склали 14,9 млн. грн. На навчання одного працівника в середньому витрачено 312,3 грн. (у моніторингу за 2018 рік цей показник склав 302,0 грн.).

Серед підприємств найбільше зросли витрати на профнавчання в КП «Харківські теплові мережі» – у 3,3 рази та склали 183,0 тис. грн., у ВП «Харківська дистанція колії» регіональної філії «Південна залізниця АТ «Укрзалізниця» - у 2,0 рази та склали 177,2 тис.грн., на КП «Харківводоканал» - у 2,3 рази та склали 231,7 тис. грн., у ВП «Північна електроенергетична система» Державного підприємства «Національна енергетична компанія «Укренерго» - у 2,7 рази та склали 164,2 тис.грн., у ВП «Люботинська дистанція колії» РФ «Південна залізниця» АТ «Укрзалізниця» - у 5,5 рази та 95,3 тис.грн., у ПАТ «ХМЗ «Світло Шахтаря» - у 3,5 рази та 433,1 тис.грн., в КП «Харківобленерго» - у 1,6 рази та 650,1 тис. грн., на ДП «Харківський бронетанковий завод» - у 1,5 рази та 220.0 тис.грн., в АТ «Новоселівський ГЗК» - у 3,7 рази та 79,0 тис.грн., у ТДВ «Новоіванівський цукровий завод» - у 2,8 рази та 40,4 тис.грн., у ПАОП «Промінь» - у 1,8 рази та 52,6 тис.грн.

Проте, незважаючи на певні позитивні зміни у сфері профнавчання (зокрема, у сфері сільського господарства), в умовах дестабілізації соціально - економічного становища, зменшення обсягів інвестицій, попиту, виробництва і зайнятості, що є основною причиною недостатності фінансових можливостей, керівники змушені зводити до мінімуму витрати на навчання. Переважна більшість підприємств, як і в проведених за попередні роки аналогічних моніторингах, не в змозі здійснювати професійне навчання персоналу в більших масштабах.

Наявність власної навчальної бази та структурного підрозділу, що займається питаннями професійного навчання кадрів на виробництві, характерна для великих підприємств з чисельністю працюючих понад 1000 чол.

Результати проведеного моніторингу свідчать, що на переважній більшості підприємств професійне навчання працівників розглядається як невід'ємна складова системи управління персоналом та з ним пов'язується покращення основних економічних показників на виробництві, що позитивно впливає на рівень соціально - економічного розвитку області в цілому.

Разом з тим, стан професійного навчання кадрів на підприємствах області залишався складним, що обумовлено низкою проблем як об'єктивного характеру (внаслідок нестабільного економічного та складного фінансового стану підприємств), так і суб'єктивного, що залежать від особистого ставлення керівництва підприємств до цього питання. До основних проблемних питань треба віднести:

1. Низький рівень організації навчального процесу.

На меншій половині (43,8 %) з обстежених підприємств складаються перспективні річні плани з професійного навчання кадрів, тобто робота не носить планового характеру. Тільки третя частина (37,4 %) обстежених підприємств займаються розробкою робочих навчальних планів та програм.

Спеціалістів, до функціональних обов'язків яких входить питання щодо організації професійного навчання, мають 28,3 % обстежених підприємств. Окремий структурний підрозділ з професійного навчання в наявності лише на кожному четвертому підприємстві.

2. Питання підвищення професіоналізму не знаходять належного відображення у колективних договорах на 60,6 % обстежених підприємств.

На думку фахівців обстежених підприємств, вирішення на рівні підприємства проблем системи професійного навчання в цілому потребує комплексного підходу.

Реалізації заходів щодо розвитку професійного навчання, спрямованих на підвищення якості робочої сили, її гнучкості та мобільності безпосередньо на робочому місці сприятиме:

- участь галузевих міністерств та місцевих органів влади в межах своєї компетенції у вирішенні питань, пов'язаних з розвитком продуктивних сил та покращенням професійної підготовки кадрів на виробництві;

- співпраця державних органів сприяння зайнятості населення з недержавними з метою задоволення потреб кожного підприємства в підборі якісної кваліфікованої робочої сили відповідно до потреби роботодавця;

- активне стимулювання профнавчання на виробництві шляхом впровадження індивідуальних та дуальних форм, що дозволить наблизити зміст навчання до потреб особи, освоїти нову техніку та технології, донести знання та досвід кваліфікованих спеціалістів - наставників;

- активізація співпраці із службою зайнятості в напрямку організації навчання громадян через ваучери шляхом залучення навчальних закладів області;

- розробка спеціальних регіональних програм для розвитку неформального професійного навчання працівників та поширення системи учнівства;

- застосування гнучких форм зайнятості як одного із напрямів ефективного пристосування чисельності робочої сили до умов виробництва за рахунок розширення трудових функцій працівників і суміщення ними посад (професій) без значних фінансових ресурсів.

З метою відтворення трудових ресурсів, забезпечення продуктивної зайнятості, професійної мобільності та конкурентоспроможності працівників місцевим управлінням соціального захисту населення доцільно:

- сприяти налагодженню партнерських відносин служби зайнятості з провідними підприємствами з метою залучення на виробничі підприємства із певними специфічними особливостями висококваліфікованих робочих кадрів, що вплине на якість професійного навчання кадрів на виробництві;

- вживати дієвих заходів для використання колективного договору підприємств, організацій та установ району (міста) для розвитку професійного навчання кадрів на виробництві, в тому числі неформального професійного навчання за робітничими професіями «кухар», «зварник», «електрозварник ручного зварювання», «продавець непродовольчих товарів», «слюсар-ремонтник», «охоронник»;

- сприяти поширенню нестандартних форм зайнятості з метою розширення можливостей працевлаштування безробітних, зниження підприємцями витрат на робочу силу за рахунок гнучкого її використання;

- сприяти запровадженню на підприємствах області наставництва згідно з Методичними рекомендаціями, затвердженими наказом Міністерства соціальної політики від 11.10.2017 № 1611;

- проводити методичну роботу з кадровими службами підприємств з метою використання ними при розробленні робітничих інструкцій кваліфікаційних характеристик, затверджених наказом Міністерства соціальної політики від 31.05.2017 № 918;

- забезпечити проведення інформаційно-роз'яснювальної роботи з роботодавцями району (міста) щодо можливості використання професійних стандартів при віднесення виконуваних робіт до певних тарифних розрядів і присвоєння кваліфікаційних розрядів робітникам.