

УДК 349.22-057.114

ЗАОХОЧЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ, ЯКІ ПОЄДНУЮТЬ РОБОТУ З НАВЧАННЯМ, ЯК ЗАСІБ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ

Миколайчук А. В.,

*аспірант кафедри трудового права
Національного юридичного університету
ім. Ярослава Мудрого*

Життя людини нерозривно пов'язане з навчанням. Новітні технології, що постійно впроваджуються у виробництво, розвиток науки і техніки висувають жорсткі вимоги до освіти та кваліфікації сучасних працівників. Тому сьогодні ситуація, коли студент починає працювати ще до закінчення навчального закладу, або працівник підприємства здобуває освіту чи підвищує кваліфікацію без відриву від виробництва, вже є нормою. І дедалі частіше постають питання правового характеру щодо регулювання трудових правовідносин з особами, які поєднують роботу з навчанням.

Окремо хотілося б зупинитися на заохоченні цієї категорії працівників. Оскільки одним із найпотужніших та найефективніших засобів стимулювання персоналу до творчої та активної праці є заохочення, котре є закономірним результатом позитивної оцінки дій працівника та результатів його праці та реалізується шляхом публічного визнання його заслуг.

Заохочення у трудових правовідносинах мають дуже важливе значення, адже саме спонукальні мотиви дозволяють певним чином впливати на людину, а це, у свою чергу, дозволяє підвищувати продуктивність її праці. Втім сучасний соціально-економічний стан країни свідчить про недостатній розвиток спонукальних заходів для створення високопрофесійного працівника з високим рівнем мотивації до прогресивної трудової діяльності. Зокрема, у Кодексі законів про працю України не визначено ані саме поняття «заохочення», ані навіть приблизного їх переліку, які може застосувати роботодавець до працюючих осіб, у нашому випадку до працівників, які поєднують роботу з навчанням. У Кодексі лише містяться загальні норми застосування заохочень. Зокрема, встановлено дві форми заохочення працівників: за успіхи в роботі (ст. 143) та за особливі трудові заслуги (ст. 146). У той же час Типовими правилами внутрішнього трудового розпорядку для робітників і службовців підприємств, установ, організацій передбачено перелік заходів заохочення, які можуть використовуватися на всіх підприємствах. Зокрема, до них віднесені: оголошення подяки, видача премії, нагородження цінним подарунком, нагородження Почесною грамотою, занесення прізвища працівника до Книги пошани,

поміщення фотографії працівника на Дошку, надання додаткової відпустки за безперервний стаж роботи, направлення на навчання з виплатою стипендії. Ширший перелік заохочень ми зустрічаємо у статутах і положеннях про дисципліну. Отже, питання заохочення, як бачимо, цілком віднесені до сфери локального правового регулювання й застосовуються за успішне й сумлінне виконання трудових обов'язків, підвищення продуктивності праці та якості продукції, тривалу та бездоганну роботу, новаторство у праці та за інші досягнення у роботі.

Що ж до заохочення досліджуваної нами категорії працівників, то у Кодексі в розділі «Пільги для працівників, які поєднують роботу з навчанням» міститься лише одна стаття «Заохочення працівників, які поєднують роботу з навчанням», де вказано, що «при підвищенні кваліфікаційних розрядів або при просуванні по роботі повинні враховуватись успішне проходження працівниками виробничого навчання, загальноосвітня і професійна підготовка, та успішне проходження працівниками навчання в закладах освіти». Як бачимо, коментована стаття зобов'язує власника враховувати успішне проходження навчання і заохочувати працівників, які поєднують роботу з навчанням, при вирішенні питання про підвищення кваліфікаційних розрядів або при просуванні по роботі.

При цьому варто зазначити, що заохочення – це блага не тільки матеріального, а й морального характеру, пільги чи переваги, якими роботодавець відзначає досягнення працівника. Під матеріальним слід розуміти особливий вид заохочення працівника за трудові досягнення або успіхи у праці в процесі визнання та схвалення його дій, що має характер разового грошового заохочення, зумовленого правовим актом (державним чи локальним) та може бути надано у наступних формах: (а) цінний подарунок, (б) премія із фондів роботодавця та (в) державна нагорода, яка має джерело фінансування – бюджет. Моральне ж заохочення – це форма нематеріального, в ході якого держава, в особі вповноважених органів, або роботодавець, на підставі правових актів, визнає та схвалює дії працівника, інформує суспільство про його заслуги, про результати діяльності, посвідчує факт досягнень у праці, чим змінює статус працівника в колективі. Нематеріальне стимулювання розвитку персоналу в організації, в першу чергу, направлене на задоволення мотиву збереження соціального статусу працівника в трудовому колективі завдяки закріпленню за ним його робочого місця чи займаної посади; підвищення соціального статусу працівника в трудовому колективі в результаті одержання ним більш високої відповідальної посади, посилення зацікавленості працівника самим процесом опанування новими знаннями, вміннями. Основним ефектом, який досягається за допомогою нематеріальної мотивації, є підвищення рівня лояльності та зацікавленості працівників.

Отже, заохочення працівників, які поєднують роботу з навчанням, – це спосіб впливу на них, на їх інтерес, свідомість, що направляє

їх волю на здійснення корисних справ; це винагорода, належне схвалення усвідомленого, тривалого, корисного й сумлінного виконання ними своїх обов'язків або одноразового досягнення значущого результату, що перевершує звичайні вимоги, визнання їх досягнень у навчанні у формі якої-небудь відзнаки з єдиною метою спонукати у них бажання ще ефективніше працювати для підвищення продуктивності праці, ще краще навчатися. Основними ознаками заохочень є те, що вони: (а) пов'язані із заслуженою поведінкою; (б) добровільні за своїм характером; (в) юридично схвалюються; (г) взаємовигідні для суспільства, роботодавця й працівника; (е) мають стимулюючу природу.

Підбиваючи підсумки зазначимо, що мотивація персоналу є надзвичайно актуальною й важливою проблемою, оскільки визначає успіх діяльності організації, розвиток економіки в країні, рівень добробуту людей. Ефективне управління персоналом неможливе без чіткого усвідомлення мотивів і потреб людини, а також уміння правильно використовувати стимули до праці. Саме мотивація праці покликана сприяти формуванню працівника нового типу: ініціативного, запозятливого, орієнтованого на максимальні досягнення в праці, здатного до творчої інноваційної діяльності.

Для працівників, які поєднують роботу з навчанням, пропонуємо застосовувати такі заходи заохочення матеріального та морального характеру, як: (а) оголошення подяки, (б) нагородження грошовою премією, (в) нагородження коштовним подарунком, (г) нагородження почесною грамотою, (д) надання пільг у галузі соціально-культурного і житлово-побутового обслуговування, (е) професійні звання, відомчі заохочувальні відзнаки, (є) просування по роботі і до закінчення навчального закладу, (ж) надання переваг перед іншими працівниками. Перелік запропонованих нами видів заохочень не є вичерпним. Правилами внутрішнього трудового розпорядку конкретного підприємства, установи, організації можуть бути передбачені й інші заохочення.