

капіталом) та його амортизації. За іншою моделлю оцінюють ефект від тих чи інших кадрових інвестицій.

Перша модель має два різновиди: хронологічна модель витрат та модель врахування витрат на заміщення працівника.

Хронологічна модель витрат – система обліку основного капіталу пристосована до особливостей людського капіталу. На спеціальних рахунках за розробленим переліком враховуються витрати на “людські ресурси”, які в залежності від змісту розглядаються як довгострокові вкладення, що збільшують функціонуючий людський капітал, чи списуються як втрати. Найважливішими статтями витрат є відбір персоналу, виведення на посаду, навчання впродовж роботи, виплати за рахунок внутрішньофірмового соціального страхування та інші вкладення в персонал, що враховуються за хронологією. До оцінки розміру витрат як правило залучають лінійних керівників, що виступають в ролі експертів.

Витрати на навчання розглядаються (по аналогії з витратами на ремонт обладнання) як відновлення початкової вартості капіталу або як приєднання вартості “людського капіталу” (по аналогії з витратами на модернізацію обладнання). Встановлюється прийнятний термін амортизації. Відхід цінного працівника з підприємства, до закінчення терміну амортизації витрачених на нього коштів, в зв’язку з хворобою, передчасною смертю працівника прирівнюються до втрат капіталу.

В фінансових звітах таких компаній введена нова стаття витрат “Чисті інвестиції в людські ресурси”, джерело цих коштів вказане в пасиві балансу. В статтю нерозподілений прибуток введений новий розділ “відрахування коштів на інвестування в людські ресурси” (до цього кошти, що скеровувались на навчання персоналу, включалися до статті “Загальні або адміністративні витрати”).

Модель обліку витрат на заміщення працівника, на відміну від хронологічної, додатково враховує:

1. Втрати від зниження обсягів виробництва через утворення вакантної посади;
2. Втрати від пониження продуктивності праці самого працівника та його колег в період перед звільненням;
3. Низьку продуктивність праці нового працівника в період адаптації.

Друга модель, або модель корисності дозволяє оцінити економічні наслідки програм розвитку персоналу.

З інтенсивним використанням персоналу межі ефективного вкладення капіталу в людські ресурси в сучасних умовах розширились. При цьому програми їх розвитку повинні піддаватися ретельній економічній оцінці за критерієм співвідношення витрати / результати.

Література

1. Организационная культура и стратегическая устойчивость бизнеса: пути капитализации «человеческого потенциала». -//www.Mamba.ru.
2. Бизюкова И.В. Кадри управління: підбір й оцінка. - М.: Економіка, 2006.
3. Колот А. М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу: Навч. посібник. - К.: КНЕУ, 1998. - 224с.
4. Шекшня СВ. Управление персоналом современной организации. Учебно-практическое пособие. Изд. 3-е перераб. и доп. - М.: ЗАО "Бизнес-школа "Интел-Синтез", 1998 - 352с.

Орлова А.А., асп.

Кіровоградський національний технічний університет, м. Кіровоград, Україна

НАПРЯМКИ ПОДОЛАННЯ КАДРОВОЇ КРИЗИ НА ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

Перехід України до інноваційної моделі розвитку економіки вимагає з-поміж іншого наявності висококваліфікованих робітників з якісним рівнем професійної підготовки. Розвиток науки, створення новітніх технологій і наукомістких виробництв не може відбуватися при відсутності спеціалістів, здатних до постійного оновлення і нагромадження знань. Відповідно відбуваються і зміни у визначенні функції кадрів у виробничому процесі, адже науковцями доведено, що людський фактор впливає на розвиток економіки більше, ніж усі інші чинники виробництва в цілому.

Існуюча відокремленість ринку праці від системи підготовки робітничих кадрів не відповідає вимогам розвинутого ринку, до яких належать конкурентність, трудова мобільність та адаптація в умовах модернізації виробництва, відповідність вартості робочої сили, забезпечення перепідготовки, соціальний захист. Як наслідок, стан забезпеченості підприємств є незадовільним як у кількісному, так і в якісному відношенні.

Вагомий внесок у дослідження питань кадрового дефіциту та невідповідності обсягів підготовки потребам ринку зробили ряд науковців, зокрема Бондарчук К., Грішнова О., Петрова Т., Семикіна М., Шубенок С. Не дивлячись на наявність досліджень, присвячених даній тематиці, проблема подолання кадрової кризи на підприємствах залишається актуальною і потребує подальшого дослідження.

Сьогодні на ринку праці існує значна невідповідність між потребами у робітничих кадрах та обсягами їх випуску. Більшості областей притаманна ситуація, коли на ринку присутня велика кількість незайнятого населення з вищою освітою та існує значна потреба у кваліфікованих робітниках. Аналіз статистичних даних свідчить про те, що за останні шість років попит підприємств на робітничі кадри серед інших професійних груп є найбільшим. За даними табл. 1, значною залишається потреба підприємств у кваліфікованих робітниках з інструментом, робітниках з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин та технічних службовців. Не зважаючи на те, що під впливом економічної кризи у 2008-2009 рр. потреба підприємств на заміщення вільних робочих місць зменшилась, попит на робітників залишається порівняно високим і становить найбільшу частку у загальному обсязі вакансій [3].

Попит на робочу силу за професійними групами

(на кінець року, осіб)

	Потреба підприємств на заміщення вільних робочих місць (вакансій), тис. осіб				
	2005	2006	2007	2008	2009
Усього	186,6	170,5	169,7	91,1	65,8
у т.ч. за професійними групами:					
Законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі)	12,7	10,6	11,1	7,0	6,5
Професіонали	18,6	14,5	16,5	10,9	10,0
Фахівці	17,4	15,4	15,6	12,1	9,1
Технічні службовці	5,1	5,3	6,4	3,8	2,4
Працівники сфери торгівлі та послуг	12,4	14,5	15,1	8,4	8,0
Кваліфіковані робітники з інструментом	58,3	52,6	48,8	20,1	12,1
Робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин	39,6	33,4	31,7	14,4	7,7
Найпростіші професії (включаючи осіб без професії)	22,5	24,2	23,1	13,6	10,0

Крім кількісних диспропорцій, сучасному ринку праці притаманні і якісні. Роботодавці вважають, що рівень підготовки робітників у ПТНЗ є низьким і таким, що не відповідає потребам виробництва.

Серед причин недостатності кваліфікованих робітників демографічна криза, перехід у 90-х рр. робітників з виробничої сфери до сфери послуг, сформований стереотип не престижності робітничих професій, відсутність відтворення існуючих кадрів та їх старіння, виїзд досвідчених працівників за кордон, низький рівень оплати праці робітників, руйнація системи професійно-технічної освіти (ПТО), деградація середньої школи та ін.

Однією з основних проблем кадрового дефіциту є руйнація системи підготовки робітників. Негативні тенденції посилюються за рахунок застарілої матеріально-технічної бази, браку фінансування, відсутності підтримки з боку держави. Внаслідок цього знижується не тільки кількість випускників ПТНЗ, але і якість їх підготовки. Роботодавці ж сьогодні навпаки підвищують вимоги до працівників. Крім наявності у них професійних знань та навичок, характерна для сучасної ситуації модернізація виробництва потребує підготовки робітників, що легко пристосовуються, спроможні змінити свою професію. Вони повинні бути готовими справитися з новими професійними функціями.

Безсумнівно, позиція роботодавців є пріоритетною у відносинах на ринку праці. Однак більшість з них розуміють її дуже вузько, вважаючи переважну частину випускників ПТНЗ недостатньо кваліфікованими та нездатними виконувати поставлені завдання на достатньому рівні. Головним аргументом при цьому, на їх думку, є недостатність в учнів практичних навичок, у той час як самі роботодавці здебільшого не надають їм можливості для проходження виробничої практики на підприємствах.

З-поміж інших проблем потрібно також звернути увагу і на те, що отримання високого рівня професійної підготовки не гарантує того, що робітник через 5-10 років буде здатним якісно виконувати свою роботу. Технології постійно оновлюються, змінюється рівень фахової підготовки кадрів, тому робітники повинні отримувати додаткові знання, періодично підвищувати кваліфікацію.

Отже, для того, щоб вирішити проблеми нестачі кваліфікованих робітників на підприємствах потрібно, перш за все, покращити якість навчання в середній школі. Адже доведено, що випускник середньої школи на сучасному виробництві, де постійно змінюються технології, може швидше перекваліфікуватися.

Впровадження сучасної системи підготовки висококваліфікованих робітників неможливе без взаємодії служб зайнятості, закладів професійно-технічної освіти, роботодавців та шкіл. Пріоритетом напрямком при вирішенні проблемних питань повинне стати соціальне партнерство всіх суб'єктів ринку праці.

Держава повинна здійснювати заходи щодо підвищення престижу робітничих професій в країні. Крім того, потребує відновлення профорієнтаційна робота, в тому числі з боку держави, а також безпосередньо через представників підприємств і організацій.

Підприємства мають брати активну участь у підготовці майбутніх робітників, зокрема взяти на себе фінансові зобов'язання. Потребують технічного переоснащення заклади професійно-технічної освіти, що буде можливе лише за умови залучення ресурсів роботодавців.

Ще одним пріоритетним напрямком подолання кадрової кризи на підприємствах повинне стати забезпечення роботодавцями підвищення кваліфікації робітників. З цією метою потрібно широко вивчати міжнародний досвід. Практика розвинутих країн передбачає, що витрати на професійне навчання та підвищення кваліфікації головним чином належать до компетенції підприємств. При цьому держава частково компенсує їх витрати, використовуючи механізми стимулювання підприємств через податкові пільги.

Література

1. Петрова Т. Ринок освітніх послуг і ринок праці: проблеми взаємозв'язку та взаємодії // Україна: аспекти праці. – 2006. – № 3. – С. 3–7.
2. Шевчук В. Ринок праці як інструмент регулювання освітньої галузі у сфері підготовки висококваліфікованої робочої сили // Україна: аспекти праці. – 2010. – №2. С. 20-25.
3. www.ukrstat.gov.ua