

Застосування професіографії для збалансування витрат і якості при формуванні трудових ресурсів підприємства

У статті обґрунтовано актуальність підвищення якості робочої сили, виявлено наслідки неефективного формування трудових ресурсів для підприємства, запропоновано шляхи оптимізації витрат при залученні персоналу. Як альтернативу традиційним запропоновано і описано метод професіографії.

закон підвищення якості населення, професійно-кваліфікаційні характеристики; оптимізація витрат; професіографія; психологічний профіль професії

Одним із загальних законів розвитку будь-якого суспільства є закон підвищення якості населення, згідно з яким властивості кожного наступного покоління вищі (воно більше знає і вміє) порівняно з попереднім поколінням. Це зумовлюється закономірностями розвитку науково-технічного і соціально-економічного прогресу. Аналогічно якісні зміни та постійне вдосконалення матеріально-технічних і організаційних умов виробництва ставлячи нові підвищенні вимоги до робітників і спеціалістів, їх професійно-кваліфікаційних даних [7, с. 129]. Перевіреном на практиці фактом є те, що умова максимальної вигоди підприємства від персоналу – відповідність завдань зайнятої ним посади його професійним якостям, вимогам до інтелектуального розвитку, здатність розуміти сутність проблеми, бачити оптимальні способи її вирішення, спираючись на практичні завдання і прогнозування.

На практиці ці характеристики не завжди відповідають об'єктивно необхідному рівню в конкретних умовах виробництва.

Як наслідок, виникають негативні наслідки для виробництва:

- збільшення робочого навантаження;
- проблеми з обслуговуванням клієнтів;
- втрата прибутків;
- відставання темпів впровадження новітніх технологій;
- необхідність впровадження нових робочих місць;
- недостатня якість продукції тощо [16].

В працях ряду сучасних українських та зарубіжних науковців, зокрема Белкіна Е., Грішнєвої О., Лісогора Л., Ратнікова Д., Семикіної М., Смоловика П., Табекова М. та ін., значна увага приділяється питанням формування якісної та конкурентоспроможної робочої сили [1,3,8,10,12,14]. Так, Грішнєва О. та Смоловик П. вважають, що основними вимогами до якості робочої сили є ґрунтовна базова освіта, здатність до навчання і поповнення знань, наявність додаткових знань і навичок; професійна мобільність, до якої входить готовність при необхідності змінити місце роботи і професію; система цінностей, зорієнтована на збагачення власного людського капіталу [6].

Не потребує доведення твердження, що передумовою ефективного використання робочої сили у виробництві є наявність вищеперелічених якостей. Але політика найму персоналу підприємств сьогодні базується на значно ширшому діапазоні вимог залежно

від їх цілей, місії і стратегії підприємства. Особлива увага при цьому приділяється оптимізації витрат при забезпеченні якомога ефективного залучення працівників. Саме аспект оптимізації витрат при залученні персоналу в сучасних умовах недостатньо вивчений вітчизняними науковцями.

Враховуючи таку ситуацію, метою статті буде проведення дослідження з метою виявлення можливих шляхів оптимізації витрат підприємства при формуванні трудових ресурсів через збалансування їх з якісними показниками робочої сили. Для обґрунтування засобів вирішення цієї проблеми необхідно виконати наступні завдання:

1) узагальнити закономірності розвитку наукового підходу до проблеми розвитку трудових ресурсів як складової системи управління в минулому та на сучасному етапі;

2) визначити ступінь дії головних факторів рівня формування спеціалістів та вивчити їх фактичний вплив на якість та ефективність роботи в умовах реального господарюючого суб'єкта;

3) розробити моделі оцінки ефективності витрат на залучення персоналу у співвідношенні з досягнутою якістю робочої сили.

Серед основних методів роботи слід виділити аналіз документів, математичні розрахунки, балансовий метод, розрахунки за емпіричними формулами, зведення у таблиці тощо.

Напрямок дослідження спрямуємо до пошуку реального в сучасних умовах механізму відбору працівників у межах наявних ресурсів (рис.1) з метою їх збалансування [14].

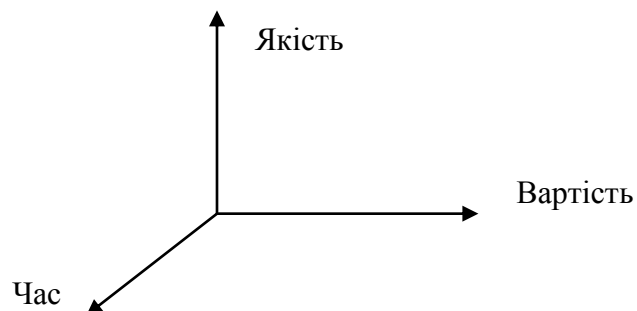


Рисунок 1 – Наявні ресурси

Перш за все необхідно зауважити, що категорія "якість робочої сили" означає також і сукупність людських характеристик, що виявляються в процесі праці, та охоплюють кваліфікацію й особисті якості працівника: стан здоров'я, розумові (інтелектуальні) здібності, здатність адаптуватися, вмотивованість, інноваційність, моральність, професійну придатність тощо.

На думку М. Табекова, існує кілька підходів до розподілу витрат найму. Один із них передбачає, що більша частина спрямовується на навчання і розвиток співробітників, а затрати при наймі нових співробітників мінімізуються за рахунок скорочення плинності кадрів, а також планового просування співробітників [14]. Іншим варіантом є виділення підприємством значного бюджету на пошук і підбір персоналу. Такі підприємства орієнтуються на співпрацю з потенційними спеціалістами до тих пір, поки їх кваліфікації достатньо для вирішення завдань підприємства.

Але в будь-якому випадку підприємству доводиться залучати нових співробітників, виходячи з об'єктивних та суб'єктивних причин (плинність кадрів, розвиток бізнесу тощо).

Підходящим кандидатом, здатним принести максимальну віддачу в майбутньому, є той, який відповідає вимогам підприємства за своїми професійними якостями, володіє достатніми навиками, знаннями для вирішення задач, що стоять перед підприємством на даному етапі розвитку, а також рядом особистих якостей, які є визначальними у поєднанні з професіоналізмом.

В кожному окремому випадку існують вимоги як до особистих, так і до професійних якостей, що можна проілюструвати графіком (рис. 2) [14].

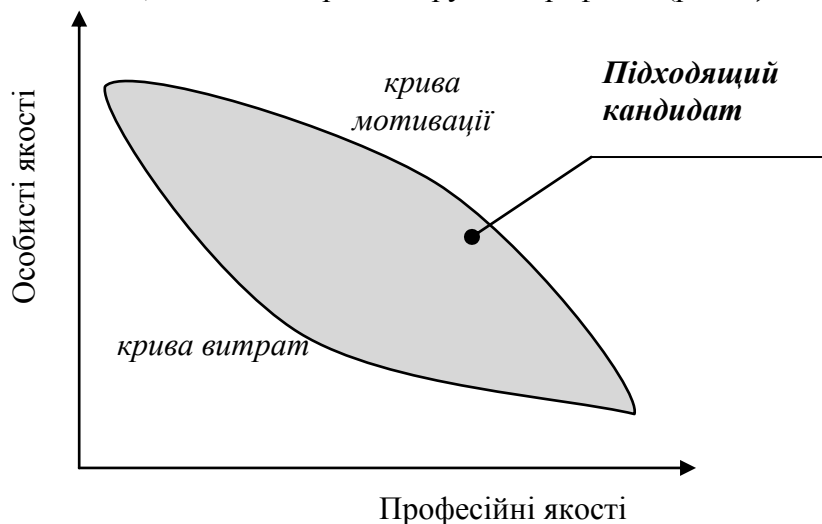


Рисунок 2 – Критерії відбору якісного кандидата

Складання вимог до кандидата є одним з визначальних етапів найму, від якого залежить розмір витрат і втрат підприємства через, наприклад, невідповідність окресленим критеріям. Постає питання: у якій формі затверджувати вимоги.

Часто кадрові служби користуються при цьому традиційним методом – посадовою інструкцією, або складанням опису посади (професії), який включає опис роботи, інформацію про винагороди та можливості кар'єрного зростання тощо.

Всебічне й глибоке вивчення різних видів професійної діяльності є необхідною умовою вирішення ряду науково-практичних завдань, спрямованих на надійність праці спеціалістів, оптимізацію процесу добору і підготовки персоналу тощо, що в кінцевому результаті наближає основну мету – досягнення відповідності особистості посаді або відповідності і достатності кваліфікації [9].

Останнім часом дещо забутим і відкинутим є метод професіографії.

Вивчаючи професію, необхідно побачити професійну діяльність очима людини, яка буде за цією професією працювати. Якщо, наприклад, мова йде про опис вимог професії до психологічної сфери особистості, треба мати на увазі не простий перелік цих вимог, а їх характеристику з обґрунтуванням кожної вимоги об'єктивними умовами професійної діяльності. Якщо, припустимо, мова йде про вимоги професії до уваги людини, то мало вказати, що для цієї професії необхідний прояв того чи іншого виду уваги. Потрібно вказати джерело їх вимог у виробничо-технічній структурі професії і об'єктивних умовах виконання професійної діяльності.

Таким чином, у професіограмі об'єктивні особливості трудового процесу, його технічні, технологічні, організаційні та інші характеристики ніби перекладаються на мову психофізіологічних та соціально-психологічних понять. Це необхідно для створення єдиної основи для порівняння особливостей професії і людини [9, с. 65].

Одним з важливих завдань професіографічного дослідження є визначення показників (критеріїв) успішної діяльності, що вивчається. Знання цих показників

допомагає оцінити загальну ефективність заходів професійного відбору і раціонального розподілу кандидатів за спеціальностями.

Професіографічний матеріал повинен містити не тільки аналіз індивідуально-психологічних особливостей, а й аналіз важливих професійних ставлень і ціннісних орієнтацій, істотних для характеристики професії. Істотною тут є інформація про можливості прояву в даній професійній діяльності творчості, ініціативи, самостійності, здатність до самореалізації, застосування новітньої техніки.

Одержавши таку інформацію про професію, людина може "приміряти" її до себе. В свою чергу, визначивши ступінь відповідності людини професії спеціаліст кадрової служби підприємства може оцінити, наскільки компетентний кандидат на посаду і які втрати може понести підприємство через відсутність "точок дотику" за деякими параметрами людини і професії.

Поширеною і такою, що призводить до необґрунтованих перевитрат при залученні персоналу, є помилка при визначенні необхідних навичок і їх розстановці. Часто проявляється суб'єктивізм в оцінці кандидатів. Метод професіографії дозволяє уникнути таких недоліків.

Як приклад, наводимо основну складову професіограм – психологічний профіль наладчика автоматичної системи (таблиця 1).

Таблиця 1 – Психологічний профіль професії наладчика автоматичних систем

Психічна якість	Рівень розвитку				
	1	2	3	4	5
Просторові уявлення				■	
Наочно-образна пам'ять				■	
Оперативна пам'ять				■	
Точність рухів				■	■
Координація рухів				■	■
Концентрація уваги				■	■
Перенесення уваги		■			
Розподіл уваги		■			
Кмітливість (технічна)		■		■	
Наполегливість				■	
Відповідальність				■	
Акуратність				■	
Витривалість			■		
Врівноваженість			■		
Інтерес до професії			■		■

Як унаочнює психологічний профіль, дана професія ставить високі вимоги до розумових процесів спеціаліста.

Метод професіографії, у випадку поширення його результатів, може застосовуватися як універсальний не лише в межах окремого підприємства, але й охоплювати, наприклад, рівень галузі, що дозволить збільшити соціально-економічний ефект.

Таким чином, з вищевикладеного можна зробити наступні висновки. Невідповідність завдань зайнятої працівником посади його професійним якостям, вимогам до інтелектуального розвитку призводить до невиправданих втрат грошових та матеріальних ресурсів. В чітких межах наявних у розпорядженні підприємства і кадрової служби ресурсів (часу, критеріїв якості робочої сили та бюджету) пошук і застосування прогресивних методів формування трудових ресурсів, зокрема, методу

професіографії, дозволить скоротити витратний компонент, зосередившись на якісному. Це дозволить в майбутньому отримати значний економічний ефект завдяки повній відповідності працівника його посаді.

Список літератури

1. Белкин Е.В. Человеческий фактор общественного производства. – М.: Мысль, 1989. – 176 с.
2. Библиотека управляющего персоналом: мировой опыт. Профессиональная ориентация, подготовка и оценка персонала: Обзорная информация /Сост. В.И. Яровой; Под ред. Г.В. Щекина. – К.: МАУП, 1995.
3. Близнюк В., Власенко Т. Людський капітал України як фактор економічного розвитку // Україна: аспекти праці, №6, 2003. – С. 20-24.
4. Бреев Б.Д. Человек и производство. М.: Мысль, 1989. – 216 с.
5. Горелов Н.А. Экономика трудовых ресурсов: Учеб. пособ. М.: Высш. шк. 1989, 207 с.
6. Грішнова О., Смолівик П. Освіта й професійна мобільність як чинники конкурентоспроможності робочої сили // Україна: аспекти праці. №1, 1999. – С. 3-8.
7. Качан Є. П. Управління трудовими ресурсами: Навч. посіб. К.: Видавничий дім "Юр. книга", 2003,- 256 с.
8. Лісогор Л. Оптимізація професійно-кваліфікаційних параметрів як умова підвищення конкурентоспроможності робочої сили в Україні // Україна: аспекти праці. - №3, 2004. – С. 33-38.
9. Основи професіографії: Навчальний посібник. К.: МАУП, 1997.
10. Ратніков Д. До питання про соціально-економічну сутність категорії "конкурентоспроможність робочої сили" // Україна: аспекти праці. - №3, 2003. – С. 39-43.
11. Савченко В.А. Управління розвитком персоналу: Навчальний посібник. – К.: КНЕУ, 2002. – 351 с.
12. Семікіна М. Конкурентоспроможність праці та ціна робочої сили на ринку праці // Україна: аспекти праці. – №6, 1999. – С. 9.
13. Столяренко Л.Д. Педагогическая психология. Серия "Учебники и учебные пособия". Ростов н/Д: "Феникс", 2000. – 544 с.
14. Табеков Н. Оптимизация соотношения затрат и качества при подборе персонала // Справочник кадровика. - №7, 2003. – С. 82-88.
15. Щёкин Г.В. Основы кадрового менеджмента: Учебник. – 4-е изд., испр. – К.: МАУП.2002. – 280 с.
16. LCS National Employers Skills Survey 2003 (IFF/IER).

В статье обоснована актуальность повышения качества рабочей силы, выявлены последствия неэффективного формирования трудовых ресурсов для предприятия; предложены пути оптимизации издержек при привлечении персонала. Как альтернатива традиционным, предложен и обоснован метод профессиографии.

In the article is the actual rising of quality labour fovea revealed the reasons ineffective forming labour resources for the enterprise suggest the ways of optimization expenses about involution staff. As alternative traditional are suggested and described the method of professiography.