

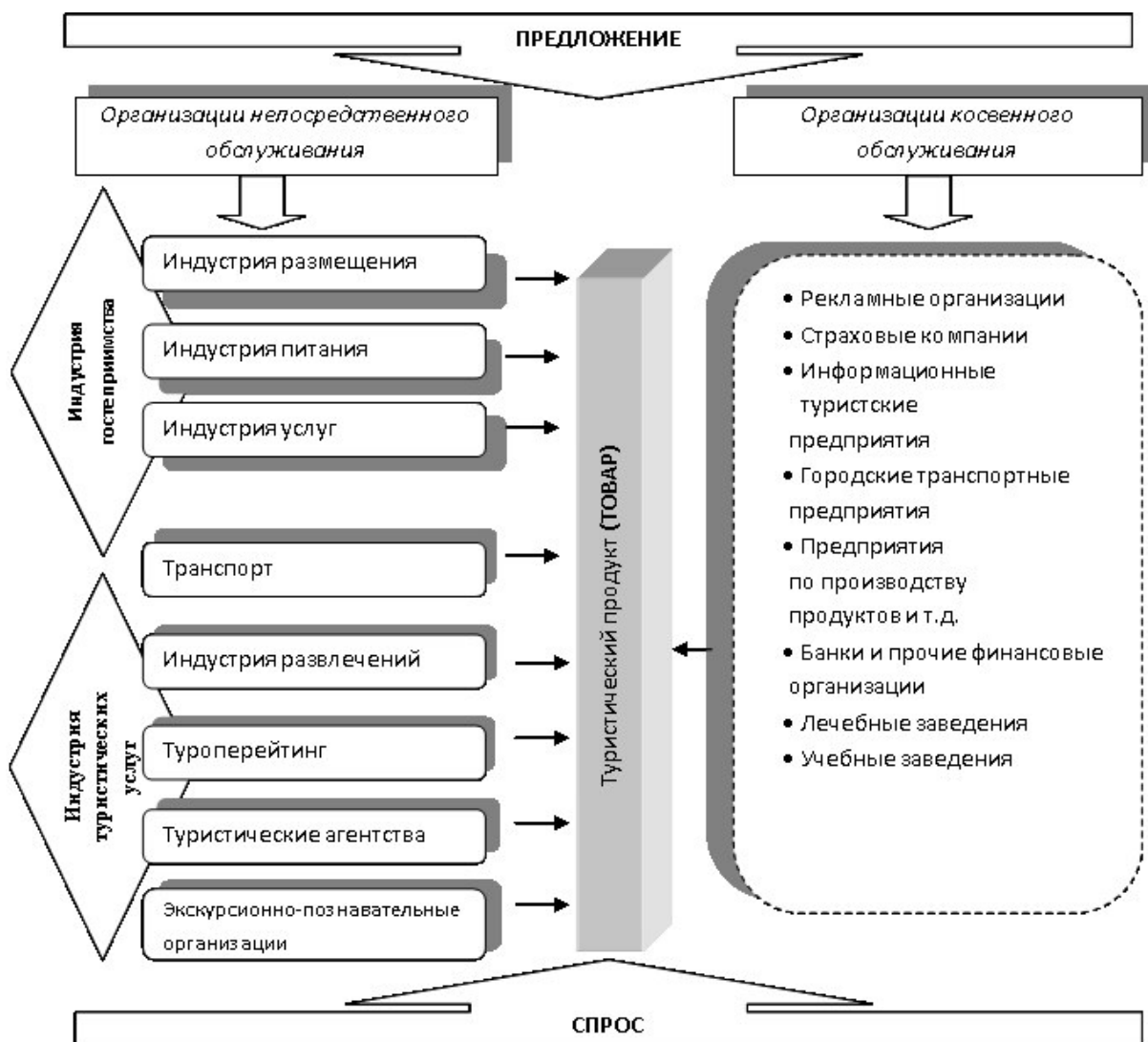


Рис. 1. Компоненты структуры индустрии туризма

Литература

1. Організація готельного господарства.[Текст] : підручник / М.Г. Бойко [та ін.]; – К.: КНТЕУ, 2007. – 448 с.
2. Нагорская М.Н. Формирование индустрии туризма в Крыму / М.Н.Нагорская // НАПКС, «Экономика и управление». –2012.–№4.–174 с.

Яцун О.В., аспірант
Кіровоградський національний технічний університет, м. Кіровоград, Україна

ДОСЛІДЖЕННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТА ТЕНДЕНЦІЙ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ КАДРІВ В УКРАЇНІ

Розвиток світової економіки свідчить про підвищення ролі людського потенціалу як одного з основних факторів успішної діяльності підприємства, оскільки саме кадри, які здатні і готові працювати, а також володіють високим рівнем професіоналізму, спроможні забезпечити стабільність і ефективність роботи підприємства. Безперервний професійний розвиток працівників відбувається лише за умов постійного поглиблення знань, умінь, навичок, сприятливого соціально-психологічного клімату та відповідних умов праці. Розвиток персоналу є важливим фактором успішної діяльності підприємства, який досягається через застосування комплексу заходів, в свою чергу держава відіграє важливу роль в даному процесі, регулюючи та встановлюючи норми проходження професійного навчання та підвищення кваліфікації персоналу підприємства.

Функціонування підприємств у сучасних умовах відбувається під впливом несприятливого зовнішнього середовища, яке має властивість до постійних та швидких змін. Водночас економічна політика держави, українське законодавство і система оподаткування є чинниками, що створюють певні ризики для сталої

діяльності суб'єктів господарювання. Це в свою чергу ставить більшість підприємств перед необхідністю підготовки персоналу до роботи в нестабільних умовах. Високий динамізм зовнішнього середовища обумовлений також якісно новими змінами у техніко-технологічному розвитку, що призвело до кардинальної зміни ролі працівника у виробництві. Невипадково, наприклад, сьогодні понад 85% японських менеджерів пріоритетним своїм завданням вважають розвиток людських ресурсів, в той час як впровадження нових технологій – 45%, а просування продукції на нові ринки – близько 20% [2].

Результативність державного регулювання професійного розвитку кадрів в країні можливо оцінити за кількісними та якісними показниками. Проаналізуємо кількісні показники підвищення кваліфікації працівників України (рис. 1).

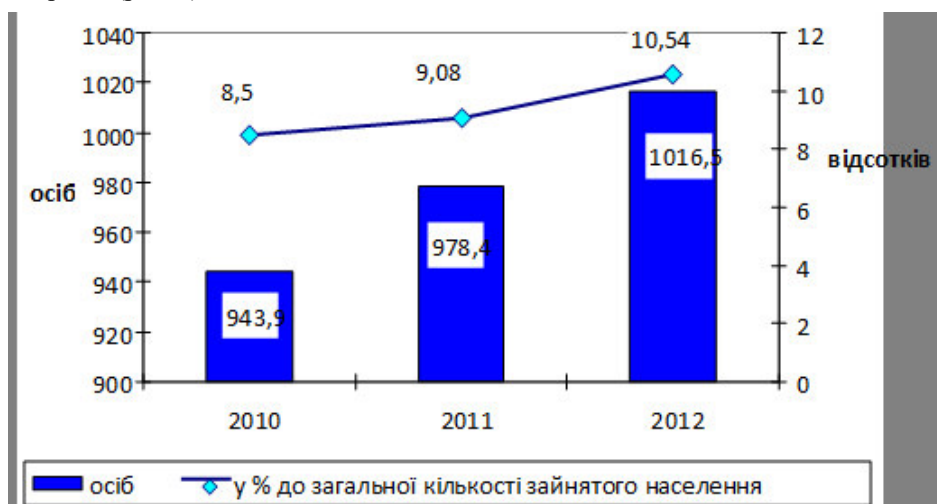


Рис. 1. Динаміка кількості зайнятого населення, які підвищили кваліфікацію в Україні у 2010-2012 рр.

Джерело: складено за даними [3]

Як бачимо з рис. 1, кількість зайнятого населення в Україні, які підвищували кваліфікацію, упродовж останніх трьох років в цілому має тенденцію до збільшення. Так, якщо станом на 31 грудня 2010 року підвищили кваліфікацію лише 943,9 тис. осіб (8,5% від їх загальної кількості), то на 31 грудня 2012 року – вже 1016,5 тис. осіб (10,54%). Як свідчить вітчизняна статистика, частка працівників, яких було навчено нових професій у 2012 році, досягла 218,4 тис. осіб, або 2,0 % штатних працівників. При цьому 68,5 % усіх працівників, навчених новим професіям у 2012 році, припадало на підприємства промисловості (з них 5,4% – на підприємства видобувної промисловості, 5,2% – на підприємства переробної промисловості), 3,1% – на підприємства транспорту, і лише 17,8% – на всі інші види економічної діяльності. Проте дана позитивна тенденція до збільшення кількості працівників, що підвищили свою кваліфікацію, залежить від росту кількості зайнятого населення, здебільшого пенсійного віку, при цьому рівень безробіття молодих спеціалістів зростає. Це свідчить про низьку результативність державного регулювання професійного розвитку кадрів, відсутність належного контролю з боку держави за проведення підвищення кваліфікації на підприємствах України, про малоефективність заходів щодо зайнятості молодих спеціалістів.

Періодичність підвищення кваліфікації працівників залишається низькою, в середньому по Україні становить один раз на 12 років, що більш ніж удвічі менше аналогічного показника у розвинених країнах. Так, наприклад, у країнах Європейського Союзу періодичність підвищення кваліфікації працівників становить близько одного разу на п'ять років, у Японії — близько одного разу на півтора роки.

Серед причин, які стримують професійний розвиток працівників: недосконалість нормативної бази, відсутність спеціального законодавчого акта, який би регулював питання професійного навчання працівників в умовах виробництва, відсутність контролю з боку державних органів за дотриманням норм та правил щодо термінів підвищення кваліфікації працівників. Навіть за умови організації роботодавцями професійного навчання персоналу останній зазвичай відмовляється підвищувати кваліфікацію, або це носить досить формальний характер.

Тому потребує вирішення питання стимулювання працівників щодо професійного навчання та формування системи оцінювання їх професійного рівня на державному рівні та системи належного контролю за виконанням роботодавцями та працівниками відповідних обов'язків.

Література

1. Закон України «Про професійний розвиток працівників»: Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/4312-17>
2. Крамаренко В. І. Управління персоналом фірми. – К.: ЦУЛІ, 2003. – 272 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://library.if.ua/book/34/2295.html>.
3. Статистичний збірник "Праця України 2012" // Офіційний веб-сайт Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua/>.