

У січні-грудні 2010 року послугами державної служби зайнятості скористались 1,8 млн. незайнятих громадян. Статус безробітного мали 1,4 млн. осіб, з яких отримували допомогу по безробіттю – 1,2 млн. осіб.

Чисельність громадян, працевлаштованих за направленням державної служби зайнятості у 2010 році становила 744,5 тис. осіб. Рівень працевлаштування незайнятих громадян збільшився до 40,3% проти 32,8% у 2009 році [3, с. 431].

Протягом січня-грудня 2010 року проходили професійне навчання 203,3 тис. безробітних, що на 29,4% більше, ніж у січні-грудні 2009 року. Рівень охоплення професійним навчанням зріс з 9,3% до 14,7%.

Першочергове завдання для українського ринку праці – перейти від моделі з дешевою робочою силою до моделі з високим рівнем оплати та ефективною працею, яка побудована на якості продукції і продуктивності праці, що призведе до збільшення доходів місцевих бюджетів, збільшення відрахувань до Пенсійного фонду, зменшення трудової міграції. Для того, щоб розширити зайнятість та поліпшити її якість, подолати високе безробіття, зменшити соціальне та економічне напруження в Україні, вирішальним моментом державної політики зайнятості повинен бути добре зважений вибір заходів у поєднанні з макроекономічною, політичною та соціологічною політикою держави.

Література

1. Буланова В.С. Рынок труда: учебник / В.С. Буланова, Н.А. Волгина. – М. : “Экзамен”, 2003. – С. 480.
2. Моніторинг ситуації у соціальній сфері в Україні за жовтень 2010 року: Рівень життя населення: / Л. Льчук // Центр перспективних соціальних досліджень. – 2010. – Режим доступу : <http://www.cpsr.org.ua>.
3. КравченкоМ. В. Чинники уповільненої дії пенсійного забезпечення українців / М. В. Кравченко // Зб. наук. праць НАДУ; за заг. ред. В.І. Лугового, В.М. Князева. – К. : Вид-во НАДУ, 2009. – С. 431-438.
4. Гильдингерш М.Г. Основные положения теории безработицы в рыночной экономике и оценка возможностей их трансформации для анализа безработицы в России / М. Г. Гильдингерш // Труд за рубежом. –1996. – №1. – С. 38-52.

Вахарик А.В., ст. гр. ОА-10

Кіровоградський національний технічний університет

ПРОФЕСІЙНЕ НАВЧАННЯ НА ПІДПРИЄМСТВАХ

Навчання персоналу є найважливішим засобом досягнення стратегічних цілей підприємства. Успіх на шляху реалізації найважливіших цілей підприємства багато в чому залежить, в якому ступені персонал обізнаний про зміст стратегічних цілей і наскільки

він підготовлений до роботи по їх досягненню. Необхідність швидких змін структури і принципів управління, підвищення здатності організації до виживання в умовах конкурентної боротьби вимушує керівництво все більшого числа підприємств переходити від короткострокового планування, яке було доречне в умовах невизначеності в економічних умовах в Україні в 90-і роки двадцятого століття, до вироблення довгострокових стратегій розвитку підприємства. Реалізація цих стратегій вимагає більш високого рівня професійної підготовки, як керівників, так і рядового персоналу. Навчання всіх категорій працівників покликане сприяти успішному досягненню довгострокових і короткострокових цілей підприємства.

Дослідження питань розвитку професійного навчання на підприємствах можна побачити у працях таких вчених, як Дж. Іванцевич, М.Х. Мескон, Б.М. Генкин, В.А. Співак, В.В. Травкін та інші.

Метою статті є вивчення вітчизняної системи професійного навчання персоналу на підприємстві, її видів і форм, визначення потреби в підготовці персоналу, цілей навчання, виявлення недоліків даної системи, а також розгляд ефективності навчання персоналу.

Система професійного розвитку персоналу на підприємстві спрямована на приведення рівня кваліфікації працівників у відповідність до вимог виробництва, оптимальне задоволення особистих інтересів працівників, пов'язаних із самореалізацією, підвищення ефективності їх праці, забезпечення на цій основі конкурентоспроможності товарів (робіт, послуг).

Першим етапом є професійне навчання. Під професійним навчанням розуміється будь-яка діяльність, що проводиться для розвитку і підтримки ключових компетенцій персоналу. Другим етапом професійного розвитку є атестація, яка здійснюється за наказом (розпорядженням) керівника, яким затверджується склад атестаційної комісії, графік її проведення, що доводиться до відома працівників не пізніше ніж за два місяці до проведення атестації. Залежно від кількості працівників і специфіки виробництва може утворюватись декілька комісій [1, с.257].

Наступним етапом системи професійного навчання персоналу на підприємстві є сертифікація персоналу, яка проводиться з метою: створення сприятливих умов для успішної діяльності підприємства, на внутрішньому та зовнішньому ринку, а також для участі в міжнародному економічному і науково-технічному співробітництві та міжнародній торгівлі за рахунок випуску конкурентоспроможної продукції чи надання якісних послуг на основі високої кваліфікації персоналу; впровадження ефективної системи оцінки персоналу для забезпечення його професіоналізму відповідно до вимог міжнародних

стандартів якості продукції.

Основною метою даного етапу є формування резерву керівників на підприємстві, для поліпшення та вдосконалення роботи щодо їх добору, розстановки, підвищення професійного рівня, стимулювання управлінської ініціативи і активності. Основними завданнями формування резерву керівників є: виявлення серед працівників осіб, які мають здібності для зайняття керівних посад.

Професійне навчання персоналу на підприємстві проводиться за денною, вечірньою (змінною), очно-заочною, дистанційною, екстернатною формами навчання, з відривом і без відриву від виробництва та за індивідуальними навчальними планами.

Підприємство самостійно обирає форму професійного навчання відповідно до умов і цілей навчання та чисельності осіб, яких необхідно навчати.

Основними проблемами, що нині ускладнюють організацію підприємствами професійного навчання персоналу на підприємстві, на думку багатьох дослідників є:

- обмеженість фінансування витрат на проведення професійного навчання на виробництві з боку підприємств. Так, провідні зарубіжні компанії витрачають на професійний розвиток персоналу і підготовку персоналу на підприємстві значні кошти – від 2 до 10% фонду оплати праці (наприклад, компанія Дженерал Моторс витрачає в середньому на ці цілі понад мільярд американських доларів в рік). В Україні це значення становить 2% від фонду оплати праці, а щомісячні витрати на професійне навчання одного працівника становлять менше двох гривень. Відомо, що витрати на професійне навчання кадрів у США перевищують \$100 млрд. щороку. Приблизно 76% американських корпорацій з числом зайнятих 500 і більше осіб мають програми в сфері підготовки і перепідготовки робочої сили. Загалом такі програми мають майже 30% усіх фірм США, які розглядають витрати на освітні програми як неодмінний компонент своєї довгострокової економічної стратегії;

- недостатня зацікавленість роботодавців щодо вкладання коштів у професійне навчання. Так, на думку фахівців, більшість роботодавців працює на ринку впродовж відносно короткого часу і тому намагається економити на робочій силі й фізичному капіталі. Роботодавці неохоче спрямовують інвестиції в людський капітал, оскільки працівники, які одержали підготовку з професій широкого профілю, можуть перейти до іншого роботодавця і таким чином існує вірогідність підприємству втратити свої кошти;

- незацікавленість працівників вкладати кошти у свою професійну підготовку через відсутність для цього достатніх стимулів. Вищий рівень професійної майстерності не завжди супроводжується

підвищенню рівня заробітної плати;

- практична відсутність відповідних структурних підрозділів (штатних посад) безпосередньо на підприємствах [2, с.504].

Система професійного навчання персоналу в даний час повинна носити безперервний характер і проводитися протягом всієї трудової діяльності. Підприємства повинні розглядати витрати на підготовку персоналу як інвестиції в основний капітал, які дозволяють найбільш ефективно використовувати новітні технології [3, с.33].

Підводячи підсумок розгляду такої важливої проблеми, як навчання персоналу, особливу увагу слід звернути на ті самі важливі умови, облік яких сприятиме підвищенню віддачі на кожному гривну, вкладену в навчання:

Ефективне навчання всіх категорій персоналу неможливе без діяльної підтримки вищого керівництва.

Підготовка і проведення навчання персоналу вимагає якомога більш повного обліку організаційних умов, здатних вплинути на його результати, і визначення шляхом підвищення віддачі від навчання.

Чим більш ретельно будуть визначені потреби в навчанні персоналу, тим краще зміст і форми навчання будуть співвіднесені з метою і задачами підприємства.

Висока віддача від навчання можлива лише в тому випадку, якщо підприємство триматиме під постійним контролем питання, пов'язані з ефективністю навчання своїх співробітників.

Література

1. Васильченко В.С. Управление трудовым потенциалом. – К.: «КНЕУ», 2005. – 403с.
2. Егоршин А.П. Управление персоналом. – Н.Н.: «НИМБ», 2003. – 720 с.
3. Заюков І.В. Розвиток професійного навчання кадрів на виробництві // Економічні науки. – 2006. – №5. – С. 34-39.

Вербовий О.В., ст. гр. ФК 10-2
Кіровоградський національний технічний університет

ПРАВОВИЙ ЗАХИСТ НЕМАТЕРІАЛЬНИХ РЕСУРСІВ ПІДПРИЄМСТВ

Успішне функціонування підприємства на сучасному етапі вимагає використання ним у своїй діяльності поряд із трудовими, матеріальними і фінансово-кредитними ресурсами і нематеріальних ресурсів, до яких належать об'єкти промислової та інтелектуальної власності. Значення фізичних товарів і обладнання поступово зменшується, тоді як значення послуг і нематеріальних ресурсів