

Л. Л. Петрова

Кіровоградський національний технічний університет

Формування сучасної системи підготовки кадрів, як невід'ємної умови забезпечення конкурентоспроможності українських підприємств

Стаття присвячена визначенню сутності та завдань системи професійної підготовки кадрів на підприємствах. Приділено значну увагу особливостям її організації на виробництві. Розглянуто сучасні підходи до управління підготовкою кадрів. Обґрунтовано актуальність подальшого розвитку системи підготовки кадрів на вітчизняних підприємствах, а також активної державної політики в цій сфері.

людський фактор, кваліфікована робоча сила, система професійної підготовки кадрів, навчання персоналу, підготовка та перепідготовка кадрів, підвищення кваліфікації, діагностика і оцінка професійної підготовки

За висновками Єврокомісії через 10 років рівень технологічного розвитку на 80 % буде перевищувати сучасний, а рівень зростання кваліфікації працездатного населення на тіж 80 % буде недостатнім.

Впровадження сучасної економічної реформи і активної соціальної політики, а також перехід до ринкових відносин, пов'язані з підвищенням значущості ролі людського фактору.

Науково-технічний прогрес, зміна ролі людини у виробництві викликає необхідність нових підходів до формування робочої сили, якій необхідно мати не лише самостійну економічну поведінку, а й високі та різноманітні інтелектуальні здібності. Саме створення такої якісно нової робочої сили може і покликане стати об'єктивною основою прогресивних динамічних змін в економіці нашої країни, інтелектуальним імпульсом переходу до постіндустріального типу суспільства.

На думку експертів ООН у XXI ст. соціально-економічний розвиток країн буде залежати не від матеріальних і не від фінансових ресурсів, а від кваліфікації робочої сили. Саме тому питання про кваліфіковану професійну підготовку і її оцінку привертає увагу відомих вчених в Україні і закордоном[2].

Швидкозмінні умови функціонування сучасних підприємств потребують від управління персоналом особливої уваги до питання якості професійних знань і навичок їх працівників, тобто до професійного розвитку персоналу. Підвищення кваліфікації і навчання кадрів дозволяє вирішувати задачі як в інтересах організації – підвищується ефективність праці, включаючи якість праці, так і в інтересах людини – підвищуються якість життя, можливості для реалізації здібностей працівників.

Питанню підготовки кадрів приділяли увагу такі відомі іноземні вчені як Герцберг, Морган, Р. Барро, Х. Такеуши, Л. Абалкин, А. Аганбегян, О. Путилов. Серед вітчизняних вчених цим питанням займалися: Д. П. Богиня, В. А. Савченко, О. А. Грішнова, Л. В. Щербак, Т. Петрова. Вони приділяли увагу таким питанням як: безперервна підготовка кадрів; проблеми конкурентоспроможності персоналу; економічні аспекти розвитку персоналу; система освіти та професійної підготовки; напрямки по формуванню та збереженню людського капіталу. На нашу думку поза увагою залишились питання стосовно діагностики отриманої професійної освіти,

розробки нормативної бази різних форм професійної освіти, а також основних причин неякісного професійного навчання на підприємствах.

У зв'язку з цим, метою даної статті є дослідження стану та основних тенденцій розвитку системи підготовки кадрів на підприємствах, а також розробка заходів щодо її удосконалення.

У той час, як більша частина ресурсів організації представлена матеріальними об'єктами, вартість яких з часом знижується, цінність людських ресурсів з роками може і повинна збільшуватись. Таким чином, як для блага самої організації, так і для особистого блага працівників своєї організації, керівництво повинно постійно працювати над всебічним розвитком якісного потенціалу кадрів.

Особливу увагу, за цих умов, необхідно приділяти розбудові системи професійної підготовки кадрів на підприємствах.

Професійна підготовка кадрів на виробництві спрямована на підвищення якості професійного складу працівників підприємств різної форми власності, формування у них високого професіоналізму, майстерності, сучасного економічного мислення, вміння працювати в нових економічних умовах та забезпечення на цій основі високої продуктивності праці.

Навчання потрібно і корисно в чотирьох основних випадках. По – перше, коли людина працевлаштовується в організацію. По – друге, коли працівника назначають на нову посаду, або коли йому доручають нову роботу. По – третє, коли атестація встановить, що у людини не вистачає певних навичок для ефективного виконання своєї роботи. По – четверте, в умовах реорганізації, або інтенсивного розвитку підприємства.

Професійна підготовка перетворює просту робочу силу в кваліфіковану, яка за одиницю часу створює більшу вартість порівняно з простою, некваліфікованою робочою силою.

Професійна підготовка організовується на підприємстві відповідним підрозділом, що займається цими питаннями, чи службою управління персоналом. Професійна підготовка є однією з головних статей витрат, тому збір і обробка детальної інформації про цей аспект діяльності організації є важливою функцією цієї служби. Аналіз даних ведеться як в цілому, так і за окремими видами навчання, категоріями робітників, підрозділами, що дозволяє мати детальну інформацію про різні якісні та кількісні аспекти діяльності.

Раніше підприємствам і організаціям щорічно доводились завдання по підготовці і перепідготовці кадрів, нормативи чисельності працівників, які мали бути зайняті навчанням, нормативи на створення учбово – виробничої бази, завдання по її розширенню і т. і. В умовах ринкових відносин, всі види навчання підприємства здійснюються самостійно незалежно від будь – яких інших органів управління, що має свої як позитивні, так і негативні моменти. Наприклад, позитивним моментом є те, що зміст учбових програм підприємства можуть розробляти самі, керуючись стратегічними цілями. Керуючись зараз існуючими типовими положеннями про підготовку кадрів можна охопити навчанням середній рівень управління організацією (майстрів, начальників цехів, інженерів, технологів), чого не було раніше. Кількість коштів на навчання визначається самим підприємством. Негативним моментом є те, що більшість підприємств все ще орієнтована на компенсуючу функцію при підготовці кадрів, тобто усунення оперативних недоліків, без врахування додаткового навчання, для попередження цих недоліків

Так, процес підготовки кадрів в Україні, в умовах реформування економіки, був у занепаді. У зв'язку з цим, починаючи з 1990р. кількість робітників, зайнятих в

областях економіки, які проходили перепідготовку та підвищення кваліфікації, постійно скорочувалась. Така тенденція тривала майже 10 років і почала покращуватись лише у 2000 р. з початком стабілізації економіки і заходів з боку держави, у сфері професійного навчання.

З метою сприяння процесу підвищення якісного рівня кадрів та їх професійному навчанню були розроблені і затверджені такі законодавчі акти як: Указ президента України від 3 серпня 1999 року “Про основні напрямки розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року“, а також затверджені розпорядженням Кабінету Міністрів України від 24 січня 2001 року “Заходи щодо сприяння підприємствам в організації професійного навчання кадрів на виробництві” і “Положення про професійне навчання кадрів на виробництві” [1].

За статистичними даними в 2001 році в галузях економіки новим професіям було навчено 306,9 тис. осіб або 2,5 % до облікової кількості штатних працівників галузей, у 2002 році цей показник склав 285,5 тис. осіб або 2,3 %. Підвищення кваліфікації за різними формами навчання (на виробничо-технічних курсах, курсах цільового призначення, через стажування, спеціалізацію, довгострокове та короткотермінове навчання) у 2002 р. пройшли 974,2 тис. осіб або 8,0% облікової кількості штатних працівників та 4,4 тис. осіб навчалися за кордоном [4;5].

Серед працівників, які підвищили кваліфікацію у 2002 р. 44,8% склали робітники, а решту – 55,2% службовці (у тому числі керівники – 11,2%, професіонали – 21,4%, фахівці та технічні службовці – 22,6%) [5].

Аналіз динаміки працівників в Кіровоградській області, що пройшли підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації за період з 1996 – 2000 рр. свідчить про зменшення їх частки на 5603 особи, або на 33,0%. Зокрема, чисельність працівників, які підвищили свою кваліфікацію та яких було навчено новим професіям, зменшилась відповідно на 9,0 % та 45,8 %. Чисельність службовців, що пройшли перепідготовку знизилась на 5,7 % [3].

В той же час, за сучасних умов, частка підприємств, що проводять професійне навчання та підвищення кваліфікації своїх кадрів залишається незначною. Фактична періодичність підвищення кваліфікації персоналу в Україні становить один раз на 15 років. Водночас у країнах з розвинутою ринковою економікою періодичність підвищення кваліфікації становить один раз 3-5 років і є однією з вирішальних умов виживання фірми чи компанії в жорсткій конкурентній боротьбі.

Серед основних причин даної ситуації передусім такі:

По-перше, підприємства мають недостатню кількість коштів для підготовки кадрів. Поряд з цим, згідно з постановою Кабінету Міністрів України “ Про розмір витрат платника податків на професійну підготовку чи перепідготовку“ від 24.12 .97 року №1461 до валових витрат включається не вся сума витрат на навчання, а лише 2 % від фонду оплати праці за звітний період [6].

Аналіз витрат, направлених на професійне навчання кадрів, у 2002 р. свідчить про те, що на навчання в учбових закладах підприємства витрачали більше коштів ніж безпосередньо на виробництві. Зокрема, щодо підготовки кадрів це співвідношення складало 2,5 раза, а серед коштів, витрачених на підвищення кваліфікації – 4,2 раза.[5]

По-друге, не всі керівники підприємств розуміють важливість підготовки кадрів, переважна більшість з них приймають рішення відносно поточних проблем і не звертають увагу на питання стратегічного характеру. Якщо ж підготовка кадрів все ж таки ведеться, то частіше всього вона не пов’язана зі стратегічними цілями організації. Нажаль кількість керівників підприємств, які надають належне місце професійній

підготовці є незначною. Це створює перешкоди для реалізації завдань розвитку підприємств в умовах впливу динамічних змін якісних параметрів і кон'юнктури ринку на продукцію підприємства.

Прискорена реорганізація державних підприємств у колективні не сприяла збереженню їхнього інтелектуального та кваліфікаційного потенціалу. Підприємства так і не здобули реального власника, котрий дбав би про майбутнє. Економічні умови "виживання" орієнтують на мінімізацію витрат, тому питання оновлення виробництва, підвищення кваліфікації працюючих, проведення наукових досліджень відсуваються на невизначене майбутнє. Інвестиційна політика не передбачає ресурсів для розширеного відтворення якості робочої сили, а сама праця на підприємствах не зорієнтована на сприйняття досягнень науково-технічного прогресу.

Важливість проблеми полягає навіть не в зменшенні обсягів підготовки кадрів на підприємствах, а в тому, що все ще немає передумов для впровадження на підприємствах традиційного сектору економіки належної, успішної й ефективної концепції підвищення якості робочої сили. Такими передумовами мають бути впровадження нових методів та методик навчання, оновлення виробництва, орієнтація на науково-технічний прогрес, що спонукає до підтримання високої кваліфікації працюючих.

Таким чином, подальший розвиток системи професійного навчання кадрів на виробництві можливий лише за умов використання системного підходу до його вирішення. Останнє вимагає комплексних програмних заходів з боку держави, які б не перешкоджали, а допомагали при прийнятті рішень у відношенні підготовки кадрів, а також заходів з боку безпосередньо самих підприємств.

Модифікована система повинна врахувати як позитивні теоретичні надбання, так і попередній досвід управління підготовкою кадрів на всіх його рівнях, подолати виникнувши з роками протиріччя. Також необхідно створити новий методологічний підхід до організації управління підготовкою кадрів, враховуючий специфіку утворюючихся ринкових відносин.

Підхід до навчання, який базувався на засвоєнні робітником технімуму, може бути трансформован в концепцію "Стандарта професійної діяльності". Якість виробничого навчання буде визначатись рівнем і змістом досягнутої професійної підготовки, які повинні документально визначатись державними освітніми стандартами і кваліфікаційними характеристиками професій. Паралельно з цим, повинно вирішуватись питання діагностики якості виробничого навчання. Зараз в країні не існує достатньо цілосної, науково-обґрунтованої системи діагностики і оцінки якості професійної підготовки, що пов'язано в першу чергу, з відсутністю диференційованої системи критеріїв якості професійної освіти та виробничого навчання.

Для досягнення потрібних результатів в управлінні персоналом, принципово важливим є високопрофесійний підхід до системи підготовки та перепідготовки кадрів. Шляхи використання такого підходу полягають у вивченні, систематизації та використанні кращого досвіду вітчизняних та іноземних провідних підприємств.

Необхідно розробити нормативну базу і створити систему координації різних форм професійної освіти, включаючи дистанційну освіту, з ефективним зворотнім зв'язком на загальнодержавному та регіональних рівнях.

Таким чином, система підготовки, перепідготовки кадрів і підвищення кваліфікації – важлива ланка в збалансуванні попиту та пропозиції на робочу силу. Дійсно, змінюючи професійну спрямованість підготовки, рівень кваліфікації, а також здійснюючи первинну підготовку для конкретних робочих місць, підприємство може

забезпечити найбільш повне співвідношення структури працівників до структури робочих місць з урахуванням всього спектра вимог. Навчання є зв'язуючою ланкою в досягненні організацією основних стратегічних цілей. Подолання економічної кризи та успіх реформ які впроваджуються державою, багато в чому залежить від того, наскільки вдало в нових соціально-економічних умовах забезпечиться розвиток цієї важливої системи.

Список літератури

1. Положення про професійне навчання кадрів на виробництві, затвержені розпорядженням Кабінету Міністрів України від 24 січня 2001 року №13-р \ Людина і праця. № 4, 2001.- С. 36.
2. Конвенція МОП № 142 /www.ilo.org/standards/conv/conv142.htm.
3. Левченко О. М. Управління якістю трудового потенціалу регіону. Монографія. – Кіровоград: «Код», 2002 р. – 136 с.
4. Праця в Україні у 2001 році: Стат. Збірник.- К.: Державний комітет статистики, 2002.
5. Праця в Україні у 2002 році: Стат. Збірник.- К.: Державний комітет статистики, 2003.
6. Чубко О. Облік витрат на підготовку і підвищення кваліфікації кадрів для підприємств. \Бухгалтерський облік і аудит. №7, 2001.- С. 54.
7. Щербак Л. В., Петрова Т. П., Щербак О. И. Исследование проблемы повышения квалификации работающего населения на рынке труда Украины.\ К. Науковий світ, 2001г.- С. 21.

Статья посвящена определению сущности и заданий системы профессиональной подготовки кадров на предприятиях. Уделено значительное внимание особенностям её организации на производстве. Рассмотрены современные подходы к управлению подготовкой кадров. Обоснована актуальность дальнейшего развития системы подготовки кадров на отечественных предприятиях, а также активной государственной политики в этой сфере.

This article is devoted the definishment of essence and assignments of the staff development system of the company. Considerable attention is drown to the details of its organization at the company. The modern approaches to staff development managment are considered. The necessity of the further professional staff development system modernizing of the ukrainian enterprises, and necessity of the active government's policy in this field is grounded.