

Як свідчать дані табл. 2, простежується суттєве збільшення загальної кількості зобов'язань сторін щодо оплати праці, зокрема зобов'язань Кабінету Міністрів України та сторони профспілок, що є позитивним з погляду формування соціально-трудових відносин на засадах соціального партнерства. Разом з тим більшість зобов'язань, як ми вже зазначали, сформульовано у вигляді спільних домовленостей, що не сприяє розвитку колективно-договірному регулюванню оплати праці. Крім того сторона роботодавців не несе *особистої* відповідальності за жодне зобов'язання щодо оплати праці, а лише у вигляді спільних домовленостей.

Аналізуючи сучасний стан системи соціально-трудових відносин в Україні, практику ведення переговорних процедур, роль у колективно-договірному регулюванні різних суб'єктів і сторін, структуру і зміст колективних угод і договорів, можемо зробити висновок, що, незважаючи на тривалу практику ведення колективних переговорів і укладання договорів та угод в Україні, інститут соціального партнерства перебуває лише на етапі формування, характеризується незавершеністю та нерозвинутістю інституціональних ознак.

УДК 331

Савченко В. А.,

д-р екон. наук, проф.,

кафедра управління персоналом та економіки праці,

ДВНЗ «Київський національний економічний університет

імені Вадима Гетьмана»

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ В НОВІЙ ЕКОНОМІЦІ

Удосконалення управління розвитком персоналу набуває актуального значення в умовах становлення в Україні нової економіки, необхідності забезпечення сталого економічного зростання, запровадження безперервного

навчання працівників вітчизняних організацій. Однак внаслідок суттєвих неодноразових спадів обсягів ВВП, тривалих періодів стагнації виробництва фактичний стан у цій сфері ще не відповідає зазначеним умовам.

В результаті навчання персоналу за цей період не перетворилося на один з чинників підвищення продуктивності праці, забезпечення випуску конкурентоспроможної продукції, інтеграції держави у світове економічне співтовариство. За період економічних криз, більшість підприємств істотно скоротили витрати на професійне навчання працівників, ліквідували тарифно-кваліфікаційні комісії або передали їх функції іншим структурним підрозділам. Це зумовило зниження рівня компетентності робітників, який сьогодні не відповідає сучасним стандартам. Тому подальша стагнація навчання персоналу на виробництві може стати на перешкоді прискореному економічному зростанню та підвищенню продуктивності праці [1, с. 328].

Істотно стримують розвиток навчання персоналу на виробництві застаріла техніка й технічна база вітчизняних підприємств, відсутність ефективної національної інноваційної системи. Так, питома вага підприємств, що займалися інноваційною діяльністю, від загальної кількості підприємств в Україні у 2017 р. становила лише 16,2 % [2, с. 83]. Це навіть дещо нижче порівняно з 2000 р.

Не сприяє навчанню персоналу відсутність на багатьох підприємствах сучасних типових навчальних планів і програм для підготовки робітників, зокрема за модульною системою. Навчання часто проводиться за навчально-програмною документацією, розробленою на основі застарілих кваліфікаційних характеристик. Водночас наявна навчально-програмна документація недостатньо враховує особливості та відмінності між підготовкою кадрів у профтехучилищах і безпосередньо на виробництві.

Низька ціна на послуги робочої сили не сприяє формуванню дієвих механізмів мотивації безперервного навчання персоналу підприємств. По-перше, спостерігаються недостатня зацікавленість із боку окремих роботодавців у якості персоналу, нерозуміння ними важливості цієї справи й небажання вкладати

інвестиції в людський капітал. По-друге, наймані працівники також недостатньо зацікавлені у підвищенні рівня своєї компетентності.

Ускладнюють розвиток системи навчання працівників на виробництві недостатні обсяги фінансових ресурсів підприємств, відсутність на багатьох з них служб розвитку персоналу, а також зростання цін на освітні послуги, ліцензування діяльності з надання цих послуг. Чинний механізм ліцензування підготовки робітників на виробництві спонукає підприємства приймати на роботу робітників не як учнів, а відразу на робоче місце за професією та кваліфікацією, що їм не присвоювалася. Стимується також процес визнання результатів неформального навчання.

Удосконалення управління системою розвитку персоналу організацій передбачає розробку в Україні дієвого організаційно-економічного механізму стимулювання роботодавців та найманих працівників щодо посилення їх зацікавленості в безперервному навчанні персоналу. Цей механізм має охоплювати цілі, рівні, суб'єкти, інструменти, чинники, а також процедуру визначення розміру, умов та порядку надання роботодавцям компенсацій за професійне навчання найманих працівників, стимулювання самих працівників щодо їхнього подальшого розвитку.

Організаційно-економічний механізм має бути диференційований стосовно великих, середніх і малих підприємств. У його реалізації важлива роль належить органам роботодавців, найманих працівників і виконавчої влади. Такий механізм дасть змогу побудувати нову модель соціально-трудових відносин у сфері розвитку персоналу організацій.

Підґрунтям для організаційно-економічного механізму стимулювання роботодавців для посилення зацікавленості працівників у підвищенні своєї компетенції мають стати Основи законодавства про загальнообов'язкове державне соціальне страхування, закони України про освіту, про професійну освіту, про вищу освіту, про зайнятість населення та очікуваний новий Трудовий кодекс України тощо. Безпосередньо організаційно-економічний механізм

стимулювання роботодавців щодо професійного розвитку персоналу організацій має визначати Закон України «Про професійний розвиток працівників».

Вдосконалення управління системою розвитку персоналу в організаціях зумовлює потребу формування в організаціях багатофункціональної служби персоналу як єдиного цілого. В цьому зв'язку недоцільно структурний підрозділ з розвитку (навчання) персоналу підпорядковувати головному інженеру підприємства. Цей підрозділ варто підпорядкувати керівнику служби персоналу або заступнику керівника організації з персоналом.

На малих підприємствах у разі відсутності професіоналів з розвитку персоналу можуть бути використані зовнішні працівники — викладачі навчальних закладів. Навчанню персоналу малих підприємств можуть також сприяти асоціації роботодавців малого бізнесу. Перспективним є використання таких технологій управління, як лізинг, зовнішній аутсорсинг. Останній передбачає передавання функцій з розвитку працівників зовнішнім стороннім організаціям консалтинговим фірмам, тренінговим агенціям.

Література

1. Савченко В. А. Розвиток персоналу : підручник / В. А. Савченко. — 2-ге вид., перероб. і доп. — К. : КНЕУ, 2015. — 505, [7] с.
2. Наукова та інноваційна діяльність України, 2017 рік : стат. збірник / Держ. ком. статистики України ; [О .О. Кармазіна (відп. за вип.)]. — К. : 2018. — 172 с. — Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/> Назва з екрану. — Дата звернення: 13.11.2018.