

ИССЛЕДОВАНИЕ ВЗАИМОСВЯЗИ МЕЖДУ ОБУЧЕНИЕМ И ИНДИВИДУАЛЬНОЙ МОТИВАЦИЕЙ ПЕРСОНАЛА

Эффективность современного производства определяется преимущественно качественным состоянием рабочей силы, то есть объемом накопленных совокупным работником общетеоретических знаний, ее профессиональным составом, квалификационным уровнем. Последнее обстоятельство самым непосредственным образом свидетельствует о необходимости повышенного внимания к проблемам повышения качества рабочей силы со стороны государства. Максимальная ориентация стратегии экономического роста в Украине должна быть направлена на реализацию программы развития трудового потенциала, важнейшим направлением которой является повышение качества и конкурентоспособности национальной рабочей силы, формирование мотивации к производительному труду и высокой трудовой активности. Успешное управление персоналом организации, его всестороннее развитие предполагает разработку соответствующего мотивационного механизма, который бы способствовал заинтересованности работников в повышении их квалификации и обучении, то есть обеспечивал повышение качества рабочей силы.

Взаимосвязь обучения, повышения квалификации и индивидуальной мотивации обусловлена влиянием ряда факторов, а именно: наличием условий стабильной занятости персонала; возможностью успешного трудоустройства на рынке труда; повышением заработной платы; возможностью карьерного роста. Эта связь не односторонняя, например, повышение квалификации и дополнительное обучение в целях мотивации персонала должно приводить к росту заработной платы, а в свою очередь эта форма материального стимулирования персонала будет являться фактором, заинтересовывающим работников в их дальнейшем обучении или повышении квалификации, то есть будет способствовать увеличению инвестиций идейного происхождения.

В формировании и развитии качества рабочей силы должна быть заинтересована не только фирма, которая осознает значимость этого процесса как решающего фактора ее конкурентоспособности, но и сами работники. Поэтому можно говорить о существовании инвестиции в развитие человеческих ресурсов финансового и идейного

происхождения. Финансовые инвестиции показывают, были ли произведены расходы фирмы на приобретение новых знаний и навыков ее персонала. Эти расходы могут осуществляться непосредственно собственником фирмы или же третьими лицами. Инвестиции идейного происхождения — это проявление согласия работника на восприятие новых знаний и получение навыков. Именно наличие идейных инвестиций является неотъемлемым условием для осуществления финансовых инвестиций в развитие персонала, которые и будут являться объектом нашего последующего анализа.

Для анализа идейных инвестиций в качество рабочей силы нами предлагается рассмотреть предложенные в табл. 1 параметры, влияющие на желание работников улучшать свои качественные характеристики. Эти параметры выявлены в ходе анкетирования работников группы изучаемых нами промышленных акционерных предприятий Донецкого региона. Анкетированием было охвачено почти 3 тыс. человек. Более того, мы произвели сравнительную оценку этих параметров предприятий Донецкого региона и предприятий ряда развитых стран.

Можно сделать следующие выводы по данным табл. 1. Средняя длительность образования работников отечественных предприятий ниже, чем в развитых странах, а средний интервал повышения квалификации наоборот, значительно больше (почти в 2 раза). Но в условиях становления рыночных отношений в Украине все более возрастает значимость таких качеств рабочей силы, как мобильность и гибкость, способность быстро осваивать новые знания и навыки, что обуславливает необходимость доведения среднего интервала повышения квалификации до уровня развитых стран (2—3 года).

Если в начале 90-х годов более 75 % работников обследуемых нами предприятий желали работать по своей специальности, то в 1999 году — менее 20 %, и с этим параметром тесно связано наличие профессиональных планов. Эта ситуация обусловлена не только критическим состоянием национальной экономики, но и связанными с ним последствиями: закрытие и банкротство многих отечественных предприятий, расцвет теневой экономики, что в первую очередь приводит к росту безработицы и сокращению работников в основных отраслях экономики. Так, количество безработных в Донецком регионе с 1996 по 1999 год выросло почти в 2 раза и составило 252 тыс. чел., а количество занятых с 1994 по 1999 год сократилось с 1039,9 до 787 тыс. человек. Причем

по количеству безработных Донецкая область занимает лидирующие позиции по сравнению с другими регионами Украины.

Таблица 1

**СРАВНИТЕЛЬНЫЕ ОЦЕНКИ ПАРАМЕТРОВ ИДЕЙНЫХ ИНВЕСТИЦИЙ
В КАЧЕСТВО РАБОЧЕЙ СИЛЫ И ТРУДОВОЙ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА
ОТЕЧЕСТВЕННЫХ И ЗАРУБЕЖНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ**

Параметры	Численные значения параметров		
	предприятия в Украине 1995 год	предприятия в Украине 1999 год	развитые страны
Средняя длительность образования, лет	...	11,5	12,9 ¹
Средний интервал повышения квалификации лет	4,5	6	2—3
Мотивация и значимость труда (ранговое место)	3—4	10—12	2—3 ²
Желание работать по специальности, % опрошенных	более 75	менее 20	более 80 ³
Наличие профессиональных планов, % опрошенных	...	менее 20	более 95 ¹
Желание продолжать профессиональную учебу, % опрошенных	более 60	менее 15	более 60 ⁴
Испытывают постоянный стресс, % опрошенных	менее 20	более 50	20—30 ¹

¹Япония, ²Европейское сообщество, ³Германия, ⁴Франция.

Если в Украине до перехода к рыночным отношениям возможность профессионального обучения распространялась практически на всех занятых, то сегодня положение изменилось. Заметно снизился удельный вес работников крупных и средних предприятий при увеличении доли занятости не только на малых предприятиях, но и в неформальном неконтролируемом государством секторе экономики. Добавим, что как на малых, так и на крупных и средних предприятиях все шире используются труд временных работников, в обучении которых работодатели в большинстве случаев никак не заинтересованы, предпочитая нанимать лиц, уже обладающих необходимыми профессиональными знаниями и навыками.

Таким образом, еще одним фактором, влияющим на взаимосвязь между инвестициями в обучение и желанием работников улучшать свои качественные характеристики, является распространение нестандартных организационных форм занятости. Не-

смотря на то, что в последнее время, как свидетельствует зарубежный и отечественный опыт, сфера использования нестандартных (гибких) организационных форм занятости увеличивается, стандартная занятость все же остается основной. Можно ориентировочно предположить, что удовлетворение потребности экономики и населения в различных формах занятости будет осуществляться в соотношении 75 : 15 : 10, где 75 % — доля постоянной и полной занятости, 15 % — временные работники, 10 % — частичная занятость. Конечно, большинство работников обследованных нами предприятий отдадут предпочтение работе со стандартными условиями найма, которая характеризуется занятостью в производственном помещении; стандартной нагрузкой в течение дня, недели, года; наличием стабильного рабочего места; четко определенным временем начала и окончания рабочего дня; законодательно установленной продолжительностью рабочего дня (недели, года). Но в то же время гибкие формы занятости позволяют решать демографические проблемы занятости, безработицы, поскольку устраняют дисбаланс, возникающий между спросом и предложениями рабочей силы различных возрастных групп населения.

Гибкие формы занятости создают возможности работникам периодически обновлять знания, проходить профпереподготовку и повышать квалификацию, регулируют режим рабочего времени работников разных возрастных групп, то есть создают благоприятные условия для формулирования высокопрофессиональной рабочей силы, соответствующей требованиям инновационного характера хозяйственной деятельности.

До перехода к рыночным отношениям основной причиной использования на отечественных предприятиях временного найма являлась необходимость замещения временно отсутствующих постоянных работников в период отпусков, болезни, профподготовки и переподготовки. Другими причинами могли быть: сезонные колебания производств, реализация разовых проектов, временное замещение вакансий (до найма постоянного работника). Сегодня же неполная занятость поддерживается собственниками сознательно, поскольку они стремятся, используя эту форму занятости, снизить затраты на рабочую силу за счет более низкой заработной платы, сократить размер социальных выплат для этой категории занятых, минимизировать затраты на внутрифирменную подготовку за счет привлечения уже подготовленных работников.

Примером неполной занятости на промышленных предприятиях Донецкого региона могут служить работа персонала в ре-

жиме неполного рабочего дня (недели), а также отпуска по инициативе администрации. В целом по промышленности Донецкой области, по данным 1999 года, в отпусках по инициативе администрации находилось 24,1 % общей численности занятых работников (в машиностроении — почти 50 % работников, в бумажной и легкой промышленности — более 70 % занятых). Из общей численности работающих в промышленности почти 17,3 % работали в 1999 году в режиме неполного рабочего дня (недели).

Как показывают результаты нашего исследования, встречается также использование временных работников на непрестижных рабочих местах. При более низком уровне оплаты их труда это приводит к определенной социальной напряженности среди работников, занятых на постоянной основе, поскольку разница в оплате может снизить конкурентоспособность последних на рынке труда. Имеет место также злоупотребление временной занятостью, особенно во вредных производствах, а также использование ее в незаконных целях.

В ходе исследования было выявлено, что в сложившейся ситуации у работников значительно возрастает ощущение личностной и ситуативной неопределенности, которое отрицательно влияет на заинтересованность работников в обучении и повышении квалификации. На этом фоне отмечается резкое падение чувства собственного достоинства, снижается уверенность в завтрашнем дне, отсутствует ощущение профессиональной и личностной перспективы. Следует отметить, что даже весьма предварительные пилотные психологические наблюдения, проводимые на исследуемых нами предприятиях Донецкого региона, обнаруживают психологическое напряжение и стресс более чем у половины работников (респонденты для обследования были выбраны на различных стадиях профессионального становления — от выпуска из общеобразовательной до высшей профессиональной школы).

Важнейшим фактором, стимулирующим работника к обучению и повышению своей квалификации, является повышение заработной платы. Так, в США в среднем почти половина изменений величины заработка у каждого работника (разницы между низшим и высшим уровнем заработка в течение трудовой жизни) определяется базовым и трудовым обучением. Наибольшее влияние образование оказывает в высокотехнологичных (наукоемких) отраслях: здесь заработок у выпускников высшей школы в 2 раза больше, чем у не имеющих такого образования, а у выпускников университетов — еще в 2 раза больше. У лиц, имеющих ученую

степень, увеличение составляет еще 30 %. С повышением уровня образования значительно возрастают шансы на получение дальнейшего образования и улучшение квалификации на производстве, что также влияет на заработную плату. У лиц, получивших такое образование, заработок увеличивается на 25 %, не говоря уже о возможности продвижения по службе или получения более выгодной работы. Наиболее существенно влияет на уровень заработка управленческая и инженерно-техническая подготовка — заработная плата увеличивается на 14—16 % больше, чем при других видах образования.

Стимулы к обучению и практическому использованию полученных знаний также значительны. Учитывая зарубежный опыт и ситуацию, складывающуюся на рынке труда Украины, обучение, приобретение новых знаний дают возможность более успешного трудоустройства работника.

В ходе нашего исследования было выявлено, что на отечественных предприятиях, даже если и проводится активная политика повышения квалификации, то она мало, а зачастую, и вообще не связана с увеличением заработка работников. В большинстве случаев единственным стимулом для продолжения обучения и повышения квалификации работников является сохранение их занятости. На фоне всемерного сокращения численности персонала работники вынуждены осваивать смежные работы и повышать квалификацию при увеличении объема совмещения выполняемых работ, чтобы иметь большие гарантии занятости на предприятии. Таким образом, о стимулирующей роли зарплаты в результате повышения квалификации или обучения по отношению к большинству работников исследуемых предприятий Донецкого региона, за исключением кадрового «ядра», говорить вообще не приходится.

На основании проведенного анализа нами было выявлено влияние факторов на величину идейных инвестиций с точки зрения системного подхода. Среди факторов, влияющих на параметры идейных инвестиций, наиболее осязаемое воздействие в современных условиях хозяйствования отечественных предприятий оказывает фактор сохранения занятости работников. Более того, одним из существенных недостатков в организации идейных инвестиций является то, что процесс повышения квалификации и обучения работников на большинстве обследованных промышленных предприятий не сопровождается повышением заработной платы и карьерным ростом персонала. В связи с сокращением численности занятых на промышленных предприятиях широко

распространяются нестандартные формы занятости, использование которых отрицательно сказывается на величине идейных инвестиций в персонал. При этом собственники сознательно используют эту форму занятости для снижения затрат на персонал за счет не только выплаты более низкой заработной платы, ограничения набора социальных льгот, предоставляемых работникам, но и сокращения затрат на внутрифирменную подготовку.

Для того, чтобы эти негативные явления не получили массового распространения и не помешали инвестиционным процессам, проблемы повышения качества рабочей силы и трудовой мотивации персонала должны решаться при участии государства. Государственное регулирование должно быть направлено на то, чтобы формы временного найма стали выгодными как для работников, так и для работодателей, чтобы временный работник имел четко определенный статус, был социально защищенным и не являлся трудящимся «второго сорта», был лично заинтересован в обучении и повышении своей квалификации.

Учитывая результаты исследования, можно предложить следующие направления регулирования взаимосвязи между обучением и индивидуальной мотивацией персонала. По нашему мнению, помимо негативного отношения к формам неполной занятости, которое сформировалось на современном этапе хозяйствования, необходимо учитывать важнейшее значение временного найма для поддержания занятости населения и повышения квалификационного уровня рабочей силы. При этом должно быть создано соответствующее правовое поле действия этой формы занятости, при которой использование временной рабочей силы на условиях контракта позволял бы повысить эффективность производства за счет таких факторов, как возможности обеспечить предприятие таким качеством и количеством рабочей силы, которые необходимы для данного этапа функционирования производства; возможности отбора постоянной рабочей силы из числа временных работников исходя из профессиональных критериев, отношения к труду, социальной активности и конкретных ситуаций, возникающих в региональной практике хозяйствования. Разработка и реализация политики развития персонала на уровне предприятия важнейшим своим направлением должно иметь инвестирование качества рабочей силы и трудовой мотивации работников. При организации системы инвестирования в качество рабочей силы и трудовой мотивации работников на предприятии необходимо использовать сочетание индивидуального и всеобщего подходов к инвестированию, то есть необходи-

мо не тільки учитувати індивідуальні особливості окремих працівників, але й включати в процес навчання і переобучення по можливості весь персонал, що обумовлено інноваційним характером виробництва. Більше того, процес інвестування в якість робочої сили і трудової мотивації працівників повинен бути реалізований на вітчизняних промислових рентабельних підприємствах як підсистема концепції загальної якості. Організація навчання в цьому випадку, з нашої точки зору, повинна: нести неперервний характер; створювати можливості всім працівникам підвищити свої якості; створювати умови для поєднання роботи і навчання; сприяти підвищенню ідейних інвестицій в якість робочої сили і трудової мотивації працівників; супроводжуватися здійсненням фінансових інвестицій; надавати можливість самостійного вибору працівниками видів навчання і його термінів; учитувати якість кожного працівника при виборі форми навчання або підвищення кваліфікації.

Калина А. В., канд. екон. наук, проф.
Міжрегіональна академія управління персоналом

МЕТОДИЧНИЙ ПІДХІД ЩОДО ФОРМУВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ З УРАХУВАННЯМ ПОТРЕБИ В ПЕРСОНАЛІ

Визначення потреби в персоналі є одним із найважливіших напрямів менеджменту персоналу, яке дає змогу встановити на певний проміжок часу якісний і кількісний склад працівників, причому слід розрізняти якісну і кількісну потребу в працівниках. Якісна потреба, тобто потреба по категоріях промислово-виробничого персоналу, а «всередині» категорій за професіями, спеціальностями, кваліфікацією визначається, як відомо, виходячи з таких ознак:

- професійно-кваліфікаційного поділу робіт;
- вимог до посад і робочих місць;
- штатного розкладу організації та її підрозділів;
- регламентації організаційно-управлінських процесів.

Визначення якісної потреби за професіями, спеціальностями, кваліфікацією супроводжується одночасним розрахунком кількості працівників по кожній з ознак якісної потреби. Загальна потреба в персоналі знаходиться додаванням кількісної потреби в окремих якісних ознаках.