

Література

1. Мельник С. В. Розробка механізму збалансування пропозиції освітніх послуг із потребами національного та регіонального ринків праці // Збірник наукових праць «Формування ринкової економіки». Спеціальний випуск до 40 — річчя кафедри управління персоналом КНЕУ, 40 — річчя ДУ НДІ соціально-трудових відносин «Проблеми економіки праці, соціально-трудових відносин та соціального захисту населення». — Київ, Луганськ, 2006. — С. 139—155.
2. Мельник С. В. Про відповідність обсягів підготовки кадрів потребам ринку // Справочник кадровика. — 2006. — № 3. — С. 23—30.
3. Одинадцять нагальних питань реформування соціально-трудової та суміжних з нею сфер / За ред. к. е. н. С. В. Мельника. — Луганськ, 2006. — 144 с.
4. Радомський С. Й., Гончаров В. М., Додонов О. В. та ін. Організація й оплата праці на підприємствах в умовах переходу до ринкової економіки. Навч. пос. — Луганськ: СНУ ім. В. Даля. — 264 с.
5. Гончаров В. М., Додонов О. В., Припотень В. Ю., Радомська М. С. Оплата праці у виробничій сфері: проблеми та методологія збільшення заробітної плати в умовах ресурсосбереження: Монографія / Під заг. ред. д. е. н., проф. В. М. Гончарова. — Донецьк: ТОВ «АЛЬМАТЕО», 2006. — 246 с.
6. Методичні рекомендації з розробки внутрішньовиробничих умов організації оплати праці працівників госпрозрахункових підприємств та організацій виробничої сфери. — К.: Офіційне видання «Соцінформ», 2004. — 32 с.
7. Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995р. — № 108/95-ВР.

Стаття надійшла до редакції 14.03.2007

УДК 331

М. І. Дрозач, науковий співробітник,
НДІ праці і зайнятості населення Міністерства праці
та соціальної політики України і НАН України

ПРОФЕСІЙНЕ НАВЧАННЯ КАДРІВ НА ВИРОБНИЦТВІ ЯК ФАКТОР ПІДВИЩЕННЯ ЯКОСТІ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

АНОТАЦІЯ. Висвітлюються питання професійного навчання кадрів на виробництві в сучасних умовах. Розглядається властивості людського капіталу і його вплив на сучасне інноваційне виробництво. Наведено тенденції підготовки кадрів на виробництві за останні роки.

КЛЮЧОВІ СЛОВА. Людський капітал на мікроекономічному рівні, підготовка кадрів на виробництві.

Важливою проблемою формування сучасної моделі економічного зростання країни є невідповідність між розвитком виробництва та рівнем розвитку і використання трудового потенціалу.

Людські знання стали особливо цінним капіталом, об'єктом інвестування, котрий генерує новий потік доходу внаслідок освіти, кваліфікації. Від якості людських ресурсів залежить ефективність виробництва, від мотивації праці — добробут працюючих на підприємстві.

На мікроекономічному рівні людський капітал являє собою сукупну кваліфікацію, фізичні (здоров'я) та професійні здібності всіх працівників підприємства, а також здобутки підприємства у справі ефективної організації, мотивації праці і розвитку персоналу.

Для виконання трудового завдання потрібні не просто працівники як такі, а саме ті з них, які мають певну кваліфікацію, достатнє здоров'я, необхідну мотивацію, моральність та відданість інтересам справи. Інтегрований людський капітал — це найважливіший ресурс інноваційного підприємства.

Одна із основних властивостей бази людського капіталу це його якість. *Якість бази людського капіталу* визначається її відповідністю виробничим потребам. При висококваліфікованій творчій праці, коли виробничі потреби підвищення кваліфікації практично безмежні (на інноваційних підприємствах) поняття «якість бази людського капіталу» трансформується в поняття «постійне підвищення якості людського капіталу». Тобто, чим більші інвестиції в людський капітал, тим краща якість бази людського капіталу.

Дедалі більшу роль у створенні активів людського капіталу відіграють інвестиції окремих підприємств. Нерідко вони стають найефективнішими виробниками цього капіталу, оскільки здійснюють підготовку персоналу відповідно до поточних та перспективних потреб виробництва, а також мають достовірну інформацію про перспективні напрями капіталовкладень у навчання та професійну підготовку персоналу.

Особливо це важливо в сучасних умовах. Проголошений країною курс на реформування економіки на базі розвитку інноваційних процесів, у першу чергу за рахунок розвитку високотехнологічних галузей, вимагає підвищення якості робочої сили шляхом впровадження ефективної системи професійного навчання кадрів на виробництві.

Сучасне виробництво потребує посилення уваги до проблем професійного навчання кадрів, як однієї із важливих складових підвищення ефективності його виробничої діяльності. Від того,

наскільки професійна підготовка та підвищення кваліфікації кадрів відповідають розвитку підприємства, в значній мірі залежать обсяги виробництва, темпи зростання продуктивності праці, можливості збільшення прибутку і т. д.

У розвинутих країнах дедалі міцніше утверджується підхід, за яким підприємство є найефективнішим виробником людського капіталу. Такий підхід пов'язаний з тим, що вирішальною передумовою конкурентоздатності підприємства стає кваліфікована робоча сила, зацікавлена в результатах виробництва. З огляду на це витрати на внутрішню підготовку персоналу розглядаються як довгострокові інвестиції, необхідні для майбутнього процвітання підприємства.

В Україні в останні роки спостерігаються позитивні зрушення щодо професійного навчання кадрів на виробництві. У 2005 р. питома вага цього виду навчання у загальній кількості штатних працівників збільшилася до 11,2 % проти 10,3 % у 2002 р.

Розглядаючи професійне навчання безпосередньо на виробництві необхідно зауважити, що на підприємствах України на цей час серед різних форм навчання найбільшу питому вагу має індивідуальна підготовка кадрів (41 %) та курсова підготовка (38 %). Підготовка у вищих навчальних закладах складає 4 % (рис. 1).

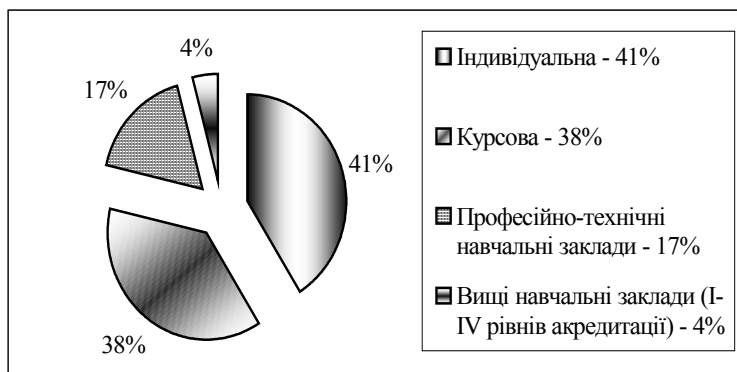


Рис. 1. Питома вага різних форм підготовки кадрів на виробництві у 2005 р.

Велика питома вага індивідуальної підготовки у порівнянні з іншими формами навчання негативно впливає як на виробничий процес, так і якісні параметри робочої сили. Така ситуація зумовлюється як об'єктивними, так у суб'єктивними факторами. Це

незадовільний технічний рівень основних фондів, через що навчання уже наперед здійснюється на відсталій технічній основі; недостатній професійно-кваліфікаційний рівень інструкторів виробничого навчання і незацікавленість інструкторів у його підвищенні; неможливість отримати теоретичні знання за професією і врахувати перспективи розвитку підприємства, в результаті чого таке навчання стимулює високу плинність кадрів.

З точки зору підвищення якісних характеристик робочої сили, що проходить підготовку на виробництві, більш ефективною є курсова форма навчання. Вона певною мірою нівелює недоліки індивідуальної форми навчання, зокрема враховує необхідність теоретичної підготовки, окремі аспекти перспектив розвитку виробництва, дає можливість одночасно навчатись значній кількості робітників, що має як економічний, так і соціальний ефект.

В Україні в період 2002—2005 рр. абсолютні розміри приросту індивідуальної форми навчання склали 9633 особи, а курсової — 14368 особи. Причому, позитивні зміни почали відбуватися в останні два — три роки. В цілому по Україні за період 2003—2004 рр. темпи індивідуальної форми навчання склали 110,1 %, а вже у 2004—2005 рр. знизились до 95,6 %, тоді як темпи курсової форми навчання мали позитивну динамку упродовж 2003—2005 рр. В сукупності ці дві форми навчання зараз складають 78,7 %, і ця величина практично не змінилась, починаючи з 2002 р. Дещо покращилася лише її якісна характеристика.

У 2005 році підвищилася роль навчання кадрів у професійно-технічних навчальних закладах (питома вага навчання у ПТНЗ становила 17,1 % від загального обсягу підготовки кадрів на виробництві проти 16,8 % у 2002 р.).

Підготовка робітників набуває загальнодержавного значення. Як відомо, промисловість забезпечує країні більш як третину виробництва ВВП, майже половину товарів і послуг. Провідна роль у підготовці кадрів через мережу ПТНЗ належить промисловості. Темпи цієї форми навчання за 2002—2005 рр. склали 144,2 %, тоді як темпи зростання загальних обсягів підготовки дорівнювали 114,2 %. Відповідно до проаналізованої тенденції збільшилась і питома вага підготовки кадрів у промисловості через професійно-технічні навчальні заклади з 10,1 % у 2002 р. до 10,7 % у 2003 р., 12,3 % у 2004 р., 12,7 % у 2005 р. (рис. 2).

Дослідженням встановлено, що в період 2002-2005 рр. мали місце певні позитивні зміни щодо здійснення профнавчання робітничих кадрів через систему ПТНЗ. По-перше, у цей період відбувалося, хоч і поступове, збільшення питомої ваги даної форми

навчання у більшості видів економічної і промислової діяльності. По-друге, зафіксовані більш високі (у порівнянні із значенням по Україні) темпи її зростання в окремих видах промислової діяльності: машинобудуванні, виробництві деревини та виробів з деревини, виробництві електроенергії, газу та води. По-третє, найбільші обсяги професійної підготовки через систему ПТНЗ залишаються у таких видах економічної діяльності, як будівництво, транспорт, сільське господарство (де їх питома вага у загальній чисельності осіб, що пройшли профнавчання на виробництві, складає відповідно 37,8 %, 38,6 %, 29,2 %) та ін.

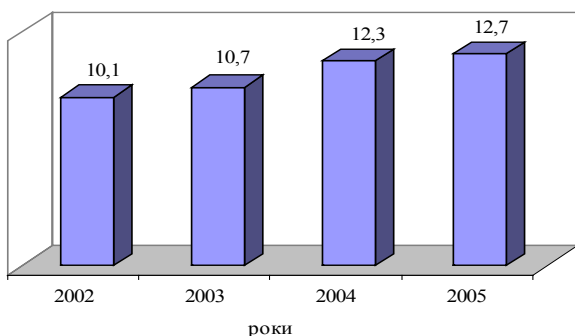


Рис. 2. Питома вага підготовки кадрів для промисловості у ПТНЗ в загальному обсязі підготовки промислових кадрів

Існуюча зараз практика підготовки кадрів у ПТНЗ за професіями і спеціальностями, потреба в яких диктується поточною необхідністю, враховуючи постійні зміни та оновлення виробничих технологій, а також зростаючі вимоги до професійного рівня, призводить до того, що робітники в більшості випадків залишаються незадоволеними одержаною підготовкою. Це зумовлено тим, що професійне навчання здебільшого не адаптується до тих технологій, які вже впроваджено у виробництво, а темпи технологічних змін випереджають темпи підготовки та зміст навчальних програм. У перспективі роль навчання у ПТНЗ буде зростати, буде поліпшуватися і співпраця роботодавців та професійно-технічних навчальних закладів.

Для створення можливостей впровадження високих технологій у практику національної системи навчання, розробки та накопичення методичних і програмних документів, розповсюдження інформації серед суб'єктів господарської діяльності необхідні ін-

новаційні підходи щодо створення системи інформаційно-методичного забезпечення підготовки робітничих кадрів.

Розповсюдження Інтернет-комунікацій дозволяє фахівцям обмінюватися досвідом та іншою інформацією незалежно від їх місцезнаходження і відстані між співрозмовниками. Використання сучасних інформаційних технологій допоможе фахівцям оперативно отримувати необхідну інформацію з мінімальними витратами коштів.

Проте на підприємствах поки що відсутня стратегія розвитку персоналу, а кадрова робота не пов'язана зі стратегічними виробничими планами підприємств.

Це вимагає негайних змін і заходів для підвищення ефективності координації зусиль професійно-технічних навчальних закладів, промислових підприємств та відповідних державних установ, спрямованих на підготовку фахівців, які насправді необхідні на ринку праці. Особливо необхідним стає напрацювання навчальних програм «випереджаючого навчання» — програм підготовки фахівців з урахуванням сучасних інноваційних технологій, які будуть впроваджені у виробництво і будуть передовими на час випуску фахівців із ПТНЗ. Підготовка таких фахівців можлива лише за умови використання сучасних технологій інформаційно-методичного забезпечення і координації дій усіх зацікавлених сторін.

Встановлення тісних координаційних зв'язків між навчальними закладами, з одного боку, і роботодавцями, з іншого, — шлях до вирішення проблем виходу із кризи всієї системи підготовки кадрів.

Література

1. *Баранчук В.* Людський капітал у розвитку економіки держави/Професійно-технічна освіта. — № 2. — 2006.
2. *Гришнова О. А.* Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. — К.: Т-во «Знання», КОО, 2001. — 254 с.
3. *Шаульська Л. В.* Стратегія розвитку трудового потенціалу України: Монографія / НАН України. Ін-т економіки пром-сті. — Донецьк, 2005. — 502 с.
4. *Якість трудового потенціалу та управління трудовою сферою в Україні: соціальна експертиза: Монографія / О. І. Амоша, О. Ф. Новикова, В. П. Антонюк, Л. В. Шаульська, та ін. / НАН України. Ін-т економіки пром-сті. — Донецьк, 2006. — 208 с.*

Стаття надійшла до редакції 15.03.2007