

УСОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕХАНИЗМА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ НА ОСНОВЕ ИННОВАЦИЙ В ПИЩЕВОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ УКРАИНЫ

Финенко А.Ю.

УКРАИНА, КИЕВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕН
ВАДИМА ГЕТЬМАНА

Аннотация. В статье рассматриваются вопросы подготовки кадров для предприятий пищевой промышленности с использованием инновационного труда. Перед государством сегодня стоят ориентиры, в том числе и преодоление ассиметрии в развитии рынка труда и системы профессиональной подготовки кадров. В рамках данной темы рассматриваются вопросы подготовки кадров новой формации для передовых предприятий пищевой отрасли. Ставится задача развития системы кадрового обеспечения инновационной деятельности и предлагаются основные пути адаптации всех субъектов социального диалога к современным требованиям рынка труда.

Ключевые слова: подготовка кадров, инновационный труд, рынок труда, учебные заведения.

В современных условиях развития инновационного труда и внедрения высокотехнологического оборудования в производственный процесс на первый план выходит профессиональная подготовка кадров для обеспечения потребности работодателя в квалифицированном персонале.

Характеристика ситуации на рынке труда в контексте концепции Достойного труда и обеспечения пищевой промышленности квалифицированными кадрами рабочих профессий, следует принимать во внимание тот факт, что возможность получения работы в целом и с

высоким доходом, в частности, является одним из основных факторов в секторальной и межпрофессиональной рабочей силы, отодвигая на второй план такие мотивы выбора рабочего места как удовлетворение характером и содержанием работы, степень соответствия полученного профессионального образования, способностей человека. Поперечный поток трудового потенциала между профессиями часто происходит с потерей навыков, полученного ранее образования и приобретения трудовых навыков. Поэтому целью данной статьи является исследование современного состояния профессиональной подготовки кадров на примере предприятий пищевой промышленности и разработка практических рекомендаций для всех субъектов данного процесса.

Несмотря на тот факт, что в среднем более 80% выпускников не смогли трудоустроиться после окончания школы или высшего учебного заведения, это не всегда свидетельствует о том, что они действуют в соответствии с их квалификацией.

Основной причиной этой ситуации, на наш взгляд, является диспропорция между рынком образовательных услуг для базовых отраслей промышленности и рынка труда в промышленном секторе экономики Украины, а также нежеланием работодателей принимать людей, которые не имеют опыта практической деятельности, потому что большинство работодателей требуют по крайней мере 3-5 лет стажа работы по профессии. На сегодняшний день, по официальным данным, одной из причин безработицы в пищевой промышленности Украины является невозможность найти подходящей работы для лиц, которые еще не имеют опыта. Однако согласно законодательству, молодежи должно быть предоставлено право первого рабочего места в течение не менее двух лет после завершения или прекращения обучения в средних, профессиональных и высших учебных заведениях, профессионально-технической подготовки и переподготовки.

Основной причиной таких негативных тенденций является низкая ожидаемая отдача от профессий, которые планирует приобрести человек. Конечно, это влияет на отношение работодателя, который не

заинтересован в увеличении соотношения шкал заработной платы в стоимости производства.

В пищевой промышленности структуру перспективного спроса на рынке труда следует рассматривать векторно:

- 1) увеличение числа выпускников, которые освоили базу знаний в области передовых информационных технологий;
- 2) увеличение выпускников, которые имеют современные экологические знания;
- 3) сокращение выпускников с низким уровнем знаний и навыков;
- 4) уменьшение движения рабочей силы из промышленности в те секторы экономики, которые связаны с предоставлением различных видов услуг для населения и предприятий (кейтеринг, ресторан, гостиничный бизнес и т.д.).

Необходимо развивать сотрудничество с работодателями в пищевой промышленности для увеличения уровня мастерства рабочей силы путем:

- внедрение системы подготовки студентов для сквозных учебных планов и программ;
- разработка учебно-методической поддержки профессиональной подготовки;
- обновление материально-технической базы, учебно-производственный процесс;
- разработка учебников, учебных пособий, учебных материалов для профессиональной подготовки будущих квалифицированных рабочих в пищевой промышленности.

Условия увеличения спроса на персонал и формирования объектов инфраструктуры системы профессионального образования в краткосрочной перспективе в пищевой промышленности должны быть:

- создание социального партнерства в области профессиональной подготовки квалифицированного персонала между предприятиями и профессионально-техническими заведениями;
- разработка внутреннего бренда подготовки квалифицированного персонала;

- повышение ответственности за состояние и развитие профессионального технического образования всех заинтересованных сторон;
- решение вопросов переподготовки работников в соответствии с первоначальными потребностями рынка труда;
- улучшение координации деятельности и избежание дублирования профессий и специальностей в подготовке квалифицированного персонала;
- осуществление маркетинговых услуг в учебных заведениях;
- повысить роль психологической поддержки учебного процесса, в том числе с целью подготовки выпускников для прогнозирования и управления своей профессиональной деятельностью.

Доля штатных сотрудников, которые сочетают профессиональную подготовку и работу в Украине составляет 11,4%, что значительно меньше, чем в развитых странах. Например в странах ЕС, охватываются профессиональной подготовкой не менее чем 20%, а в Японии около 80% [1, с.47].

Таким образом Украина в подготовке профессиональных кадров отстает от развитых стран в несколько раз, несмотря на значительную нехватку квалифицированной рабочей силы. В среднем частота повышения квалификации - один раз в 12 лет, а в развитых странах и на передовых предприятиях эта периодичность составляет максимум 5 лет.

Профессиональная подготовка и повышение квалификации персонала для большинства предприятий пищевой промышленности Украины в настоящее время приобретает особое значение. Это связано с тем, что рынок труда ставит высокие требования к квалификации персонала, знаний и умений сотрудников. В пищевой промышленности есть 850 профессий и специальностей, и из них только около половины являются специфическими для данной отрасли[2, с.24].

Очень быстро меняются как внешние условия (экономическая политика, законодательство и налогообложение, есть новые соперники, и т.д.) и внутренние условия функционирования организации (реорганизации

предприятий, технологические изменения, новые рабочие места, и т.д.). Все это ставит новые цели для работодателя, достижение которых позволит обеспечить не только бесперебойный производственный процесс, но и сформировать долгосрочный прогноз потребности в персонале высокой квалификации

Исследование было проведено автором на базе украинских предприятий пищевой промышленности Киевской области :

1. Открытое акционерное общество «Бровары молоко» с численностью работников 84 штатные единицы;
2. Публичное акционерное общество «Мироновский хлебопродукт» с численностью работников 1153 штатные единицы;
3. Публичное акционерное общество «Саливонковский сахарный завод» с численностью работников 327 штатные единицы;
4. Открытое акционерное общество «Тетиевский завод продовольственных товаров» -55 штатных единиц;
5. Публичное акционерное общество «Яготинский маслозавод» - 818штатных единиц.

В исследовании приняли участие не все сотрудники этих предприятий только те, кто получил профессиональное образование за последние 5 лет. Таким образом мы можем определить текущую эффективность профессиональной подготовки кадров для предприятий пищевой промышленности.

Общее количество респондентов, принимавших участие в исследовании составило 384 работника.

После проведения социологических исследований на базе данных предприятий мы получили следующие результаты:

- Компания «Бровары молоко» является предприятием без системы обучения персонала, при приеме на работу в компании проводится лишь инструктаж по технике безопасности и общая информация о технологическом процессе.

- «Саливонковский сахарный завод», «Тетиевский завод продовольственных товаров» и «Яготинский маслозавод» активно направляет работников на обучение в профессиональных школах переподготовки и повышения квалификации работников.
- Публичное акционерное общество «Мироновский хлебопродукт» помимо внешней подготовки создал свою собственную систему подготовки кадров на производстве.

Таким образом только 36% респондентов ответили, что у них достаточно знаний, которые они получили в результате профессионального образования. Это свидетельствует о недостаточной эффективности профессиональной подготовки, которая проводится в профессиональных колледжах и университетах. Также работники оценили эффективность профессиональной подготовки и, как результат, 76% считают, что уровень удовлетворительный, а 24% не удовлетворены системой.

Результаты исследования показали, что удовлетворены перспективами карьерного роста только 43% работников, что является относительно низким показателем и противоречит концепции Достойного труда.

Исходя из исследования можно выделить такие проблемы развития пищевой промышленности в вопросе обеспечения персонала с конкурентными преимуществами:

- в системе профессионального образования используются программы, которые не отвечают потребностям производства, и наличие знаний, которые практически бесполезны в занятии указывает на недостаточное внимание к тем предметам, которые имеют первостепенное значение для профессии;
- на исследуемых предприятиях слишком мало внимания уделяется профессиональному развитию персонала – только 24% респондентов ответили, что достаточно уделяется внимания этому вопросу;

- работодатель выдвигает к своему работнику новые требования: активное участие в развитии производства, обеспечения высокого качества технологически усложненной продукции, наличие критического и творческого мышления, самоусовершенствования и умения применять приобретенные теоретические знания на практике;
- отсутствие социальных стимулов со стороны государства, падение части капитальных вложений в основные фонды предприятий, падения производительности труда, на предприятиях, снижение уровня интеллектуализации труда, низкий уровень технической оснастки рабочих мест, снижения содержательности труда, неблагоприятный инвестиционный климат и отсутствие льгот для работодателя в создание новых инновационных рабочих мест.

Все эти проблемы требуют немедленного решения, особенно если брать во внимание и руководствоваться принципами концепции Достойного труда. Автор глубоко убежден в том, что социальная ответственность в государстве и порождает достойный труд. Поэтому и мероприятия должны быть проведены каждой стороной социального диалога.

Государственным органам власти в этой отрасли необходимо:

- разработать карты компетенций работника, ориентированные на высокопродуктивное производство;
- обеспечить равные условия для получения качественного профессионального образования всех граждан;
- инвестировать средства на разработку программ и их внедрение в высокотехнологическое производство наукоемкой продукции;
- предоставить льготы работодателям за повышение уровня профессиональной подготовки кадров.

Работодатель должен:

- разработать стратегию бизнеса и, на основе нее, планировать потребность в подготовке персонала;

- создать равные возможности для всех работников в повышение их уровня профессионального образования и стимулирования их к этому;
- обеспечить профессиональный рост всех работников в зависимости от уровня компетентности;
- повышать уровень инновационного труда в зависимости от повышения конкурентных преимуществ на мировом рынке.

Учитывая отечественный и зарубежный опыт, рассмотрим возможные перспективные направления развития профессиональной подготовки кадров. Так как подготовка кадров – это разноплановый, широкий пласт проблем, которые подлежат решению в краткосрочный и долгосрочный периоды, то необходимо сгруппировать мероприятия для решения проблем в блоки.

1. Первый блок - институциональное и нормативно – правовое обеспечение профессиональной подготовки кадров(система мониторинга и прогнозирования ситуации на рынке труда, развитие системы профессиональной ориентации, повышение роли нормирования труда, обеспечение разработки законодательной базы использования лизинга и аутсорсинга персонала);
2. Второй блок - повышение качества рабочей силы;
3. Третий блок - повышение качества общего среднего образования, обеспечение инновационного характера базового образования;
4. Четвертый блок - внедрение качественного высшего образования соответственно европейским стандартам и активизация научной деятельности в высших учебных заведениях;
5. Пятый блок - качественное профессионально – техническое образование кадров по рабочим специальностям;
6. Шестой блок - внедрение современных стандартов образовательных программ и широкого доступа к образованию;

7. Седьмой блок – создание современной системы непрерывного образования, подготовки и переподготовки профессиональных кадров;
8. Восьмой блок – содействие образованности людей с особыми потребностями;
9. Девятый блок – привлечение частных источников финансирования образования;
- 10.Десятый блок – минимизация негативного влияния кризиса на состояние рынка труда(внедрение системы ориентации на рабочие специальности).

При внедрении данных программных пунктов необходимо понимать, что концепция Достойного труда реализуется в полной мере и только с помощью обеспечения социальной ответственности всех субъектов можно рассчитывать на положительный эффект. Нужен новый вектор развития системы профессиональной подготовки кадров, которая основана на опережающей образовательной модели.

Список литературы:

1. Оливко О.А. Сучасний стан професійної підготовки та підвищення кваліфікації робітників на ринку праці України /О.А. Оливко // Вісник Тернопільського національного економічного університету, 2011. – с. 47.
2. Разумовський С.О. Підготовка кадрів і реалізація нових економічних стратегій / С.О. Разумовський, О.М.Греков – К.: Альт-Пресс, 2011. –с.120