

світового ринку наукомісткої продукції і виділення інноваційних ніш, на які реально здатна претендувати Україна. Більш активну роль у даному процесі повинні відіграти національні університети, бізнесові кола й ін.

Література

1. Степанов А. П., Гончарова Н. П. Інноваційний бізнес: кредитно-модульна система: Навчальний посібник. — К.: НАУ, 2007. — 420 с.
2. Merton R. Social theory and social structure. — Toronto: The Free Press of Glencoe, 1957.
3. Barber B. The sociology of science // International encyclopedia of the social science. V. 14. — New York, 1979.
4. Weber M. On Protestantism and Capitalism // Theories of society. V.
5. Ziman J. M. Public knowledge. An essay concerning the social dimension of science. Cambridge: Cambridge U.P. 1968.
6. The nature of creativity. Cambridge: Cambridge U.P., 1988.
7. McGinn R.E. Science, technology and society. New Jersey: Prentice Hall, 1991.
8. Патон Б.Е. Рівень науки визначає сучасне і майбутнє держави // Київська правда, 15 липня 2003.
9. Стратегія економічного і соціального розвитку України (2004—2015 роки) «шляхом Європейської інтеграції» / Авт. кол.: А. С. Гальчинський, В. М. Геєць та ін.; Нац. ін-т стратег. дослідж., Ін-т екон. прогнозування НАН України. — К.: ІВЦ Держкомстату України, 2004. — 416 с.
10. Наукова та інноваційна діяльність в Україні. Статистичний збірник. — К.: Держкомстат України, 2005.

Стаття надійшла до редакції 04.03.2208

УДК 338.98

Н. Б. Кузнецова, викладач I категорії,
Черкаський державний бізнес-коледж

ПРОБЛЕМИ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ НА ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ ТА ОСНОВНІ ЗАХОДИ, СПРЯМОВАНІ НА ЇХ ВИРІШЕННЯ

АНОТАЦІЯ. У статті розглянуто основні проблеми формування ефективної системи професійного розвитку персоналу на вітчизняних підприємствах та причини, які їх породжують. Автором

запропоновано заходи щодо підвищення якості та конкурентоспроможності робочої сили на підприємствах через систему професійного навчання кадрів.

КЛЮЧОВІ СЛОВА. Професійний розвиток персоналу, система професійного навчання кадрів, підвищення кваліфікації, професійна підготовка та перепідготовка працівників.

У сучасних умовах господарювання конкурентоспроможність економіки країни забезпечується відповідним рівнем розвитку наявного науково-технічного і освітнього потенціалу. Однією з причин, що негативно впливає на забезпечення сталого економічного розвитку України, зростання зайнятості населення, є невідповідність професійної підготовки робочої сили вимогам ринку праці, низька якість робочих місць за умовами праці та рівнем заробітної плати на вітчизняних підприємствах.

Дефіцит кваліфікованої робочої сили сьогодні відчувають більшість підприємств (близько 30 % промислових і майже 60 % сільськогосподарських), що негативно відображається на ефективності їх господарювання і призводить до втрат бізнесу, затримок з впровадженням нових видів продукції та послуг, збільшення собівартості продукції, проблем упровадження нових методів роботи тощо. Тому виникла нагальна потреба у формуванні сучасної національної системи безперервної професійної освіти та підготовки кадрів, де активну участь повинні брати не лише держава, освітні заклади, а й самі роботодавці. Розвиток персоналу є важливою складовою успішної діяльності будь-якого підприємства, так як ефективна робота вимагає постійного впровадження нових інноваційних технологій, нового устаткування, які, у свою чергу, вимагають від працівників нових навичок, умінь і високої кваліфікації. У сучасних умовах господарювання персонал повинен бути високоосвіченим, володіти прогресивним мисленням, креативністю, розвинутою ерудицією. Все це пояснює необхідність організації на підприємствах більш якісного рівня професійного навчання та підвищення кваліфікації своїх працівників, стає однією з основних складових створення ефективної системи професійного розвитку персоналу. Але існують певні причини, які гальмують активність підприємств у забезпеченні професійної підготовки, перепідготовки та підвищенні кваліфікації своїх кадрів та пов'язані в першу чергу з недосконалістю вітчизняної системи професійної освіти в Україні, існуючої нормативної бази, відсутністю відповідної інфраструктури, низьким рівнем стимулювання підприємств з боку держави.

Проблемам професійного розвитку персоналу на підприємстві, підвищення його конкурентоспроможності в сучасних умовах розвитку економіки, надається значна увага у дослідженнях багатьох вітчизняних науковців. Теоретичні аспекти з організації системи безперервного навчання працівників на виробництві та основних напрямків професійного розвитку персоналу, досліджені в роботах О. Крушельницької [5]; проблеми розвитку професійного навчання кадрів на виробництві розглянуті у працях І. Заюкова та Н. Коваль [3]; тенденції розвитку різних форм підготовки кадрів на виробництві за останні роки досліджено М. Дрозач [2]; проблемам розвитку сучасної безперервної професійної освіти та підготовки кадрів в Україні присвячені роботи О. Левченко [6]; організація ефективного кадрового управління на підприємстві з метою підвищення професійного рівня працівників розглядалися у дисертаційних дослідженнях Т. Синиці, О. Рудницької [8, 9] та інших науковців.

Актуальними і недостатньо вивченими залишаються проблеми підвищення освітянської активності та зацікавленості підприємств у стимулюванні професійного розвитку своїх працівників.

Метою даної статті є визначення основних груп проблем, які є характерними для вітчизняних підприємств при формуванні сучасної системи професійного розвитку персоналу, зокрема, професійного навчання своїх працівників та розробка рекомендаційних заходів щодо підвищення активності роботодавців у професійному навчанні працівників.

Прогресивні зміни на світових та європейських ринках праці зумовлюють необхідність створення в Україні правових та організаційних реформ у системі професійного розвитку персоналу підприємств, підвищення якості та конкурентоспроможності робочої сили. Особливо гостро постає питання про задоволення потреби підприємств у висококваліфікованих трудових ресурсах у зв'язку з очікуваним вступом України до Світової організації торгівлі, що вимагатиме якісних змін у підготовці кадрів. Все це пояснює існування в Україні проблеми підвищення конкурентоспроможності персоналу через систему професійної освіти, і, зокрема, професійного навчання працівників на підприємствах, яка потребує в даний час негайного вирішення.

Професійний розвиток персоналу являє собою безперервний комплексний процес, який включає:

— професійне навчання з метою підвищення якісного рівня праці та ефективності господарювання підприємства;

— розвиток кар'єри з метою підвищення рівня життя людини, можливості для реалізації своїх здібностей;

— підвищення кваліфікації працівників з метою виконання ними нових виробничих функцій, завдань і обов'язків нових посад.

Особлива роль належить системі професійного навчання кадрів на виробництві, яка складається з первинної професійної підготовки і перепідготовки працівників та підвищення їх кваліфікації.

Однією з передумов, яка визначає необхідність у професійному навчанні, постійній перепідготовці працівників на підприємствах в сучасних умовах є зростання вимог роботодавців до компетенцій працівників у зв'язку з використанням новітніх досягнень науки і техніки, сучасних технологій, які впливають на складність та прогресивність виробничого процесу. Введення нових технологій і нового устаткування, освоєння нових видів продукції в умовах гострої конкурентної боротьби обумовлюють постійне оновлення теоретичних і особливо практичних знань працівників підприємства у зв'язку із зміною об'єму і змісту виконуваних функцій. За даними статистичного спостереження кількість штатних працівників, які проходили професійну підготовку та перепідготовку у 2005 році, зросла у порівнянні з 2001 роком на 10,1 тис. осіб і склала 317,0 тис. осіб, але у порівнянні з 2004 роком спостерігається її зменшення на 4,8 тис. осіб. У 2005 році кількість працівників, які підвищували свою кваліфікацію, зросла у порівнянні з 2001 роком на 116,1 тис. осіб. Загалом, у 2005 році підвищили кваліфікацію 976 тис. осіб, серед яких 55,1 % або кожен другий проходив навчання на виробництві. Що стосується працівників високого кваліфікаційного рівня, фахівців, то дана категорія персоналу підвищує свою кваліфікацію у навчальних закладах різних типів. Так, у 2005 році за професійними групами кількість працівників, які підвищили кваліфікацію розподілялась таким чином: 43,0 % — робітники, 41,4 % — професіонали та фахівці, 11,6 % — керівники та 4,0 % — технічні службовці [11, с. 178]. Але на сьогодні актуальною залишається проблема фінансування професійного розвитку персоналу, так як більшість підприємств не мають фінансової можливості в організації підвищення кваліфікації працівників через мережу навчальних закладів. За підрахунками окремих українських експертів, витрати підприємств на професійну підготовку своїх працівників за останні 15 років знизились більш ніж у 12 разів і становлять не більш як 0,3 % загальної суми витрат на робочу силу [1, с. 4].

Наступним чинником, який визначає потребу у професійному навчанні персоналу, є загальні тенденції зі старіння робочої сили

і зростання частки працівників, які здобули вищу професійну освіту кілька десятиліть тому і яка в даний час не відповідає сучасним вимогам ринку праці. Сьогодні близько 1/3 працюючого населення не має професійної освіти, а майже 12 % — середньої освіти, що свідчить про недостатню кваліфікацію тих, хто працює. Крім того, на якість робочої сили великий вплив мають негативні тенденції у демографічній структурі населення (тільки за останні 15 років чисельність населення України скоротилася на 5,5 млн осіб і становила 46,7 млн), які впливають на якість робочої сили [12]. На багатьох підприємствах третина кваліфікованих працівників має передпенсійний вік. Це загострює дефіцит кадрів з основних виробничих професій, що визначають соціально-економічний, науково-технічний та технологічний розвиток країни.

Крім того, нагальною потребою у професійному навчанні в сучасних умовах господарювання підприємств є невідповідність компетенцій випускників навчальних закладів вимогам сучасного виробництва, що пояснюється недосконалістю систем кваліфікацій та професійної освіти і навчання, які повинні бути зорієнтованими на ринок праці. Про це свідчать дані державної служби зайнятості, які відображають незадоволення попиту роботодавців на робочу силу при наявній пропозиції на ринку. Так, у 2007 році налічувалося 2207,6 тис. вакансій, заявлених від 254,3 тис. роботодавців. Одночасно, професійно-кваліфікаційний рівень значної частини незайнятих громадян не відповідав сучасним вимогам ринку праці. Унаслідок цього, а також низької мобільності робочої сили, вдалось укомплектувати лише 45,1 % вакансій [10]. Перехід до ринкових відносин в Україні ставить вищі вимоги перед сферою освіти, потребує постійного підвищення якісного рівня професійної підготовки кожного працівника. Адже зростання освітнього рівня працівників є важливою передумовою їх кращої адаптації до праці в умовах прискореного розвитку науки, техніки і сучасних технологій. Розвиток творчого потенціалу працівника, який залежить від системи загальної та професійної освіти, підвищення кваліфікації, перепідготовка кадрів є суттєвими чинниками зростання продуктивності праці, а також економічного зростання держави.

Формування ефективної системи професійного розвитку персоналу, яка б забезпечила підвищення якості та конкурентоспроможності кадрового потенціалу підприємств, має важливе як загальнодержавне значення, так і відіграє велику роль у результативності стратегічного розвитку підприємств як суб'єктів господарювання. Але існує низка проблем, які знижують активність підприємств у професійному навчанні своїх працівників.

Основною проблемою є недосконалість законодавчої бази у системі професійного розвитку працівників, яка полягає у неефективності механізму стимулювання роботодавців до підвищення рівня кваліфікації працюючих, а також до участі в модернізації національної системи професійної освіти і навчання; складності дозвільної системи щодо отримання підприємствами ліцензій на навчання робітників на виробництві, що в свою чергу негативно впливає на можливість створення спеціальних підрозділів з професійної підготовки персоналу на підприємствах; невідповідності державних освітніх стандартів, навчальних планів та програм сучасним вимогам роботодавців до компетенцій працівників, пасивна участь у їх формуванні самих роботодавців та їх об'єднань.

З метою вирішення цих проблем необхідно на законодавчому рівні врегулювати питання з наступних положень:

- визначення та застосування форм професійного навчання кадрів на виробництві;

- оплати праці за проведення професійного навчання кадрів на виробництві;

- прав та обов'язків працівників та роботодавців у цій сфері;

- місця та ролі атестації керівних працівників та спеціалістів у системі професійного розвитку працівників упродовж їх трудової діяльності;

- оптимального спрощення діючого механізму ліцензування на здійснення навчання на виробництві, скорочення терміну отримання відповідної ліцензії;

- зміни фіскальної політики держави, яка на сьогодні обмежує підприємствам розмір витрат на всі види навчання в розмірі 3,0 % від фонду оплати праці за звітний період, збільшити цей розмір до 10 %;

- стимулювання роботодавців до організації професійного навчання персоналу не тільки через механізм дотацій з Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття за працевлаштування і професійне навчання безробітних, але й через систему податкових пільг (звільнити від оподаткування, прибуток підприємства, який спрямовується на професійний розвиток персоналу);

- реформування систем професійної орієнтації у сфері вищої та професійно-технічної освіти, розробки нових державних, зокрема, професійних освітніх стандартів і на їх основі навчальних програм та навчальних планів;

- розвитку нових ринкових інститутів та вдосконалення діючої інфраструктури ринків освіти та праці у напрямку підвищен-

ня ефективності системи професійного розвитку персоналу на вітчизняних підприємствах.

Крім проблем, обумовлених зовнішніми факторами, на підприємствах існують внутрішні проблеми, які негативно впливають на формування ефективної системи професійного розвитку персоналу.

Сьогодні у більшості підприємств немає розробленої власної системи професійного розвитку, в т. ч. перепідготовки персоналу, методології формування вимог роботодавців до знань, умінь та навичок фахівців і кваліфікованих робітників; відсутня реальна оцінка потреби в персоналі, значна кількість керівників підприємств та спеціалістів кадрових служб мають недостатні професійні знання та вміння з питань управління персоналом. Крім того, недосконалість механізму фінансування заходів з професійної підготовки, перепідготовки працівників на підприємствах та системи управління витратами на персонал і його розвиток; відсутність методології оцінки фінансових ризиків підприємства від вкладення інвестицій у професійний розвиток власного персоналу та можливості його мінімізації потребують реформування внутрішньої системи обліку, аналізу, планування і звітності з кадрового менеджменту.

З метою вирішення даних проблем на рівні підприємства необхідно:

— створити власну систему професійного розвитку персоналу, яка б включала: розробку стратегії з питань формування кваліфікованого персоналу; визначення потреби у навчання працівників в розрізі спеціальностей та професій; вибір форм і методів професійного розвитку персоналу; вибір програмно-методичного та матеріально-технічного забезпечення процесу навчання працівників; фінансове забезпечення всіх видів навчання;

— впроваджувати механізми постійного підвищення кваліфікації працюючих, який практикується на фірмах США, за такими формами [7]:

- короткотермінові курси при школах бізнесу і вищих навчальних закладах, які розраховані на 2—4 тижні навчання і повністю фінансуються самими фірмами;

- вечірні курси, які розраховані на навчання керівників вищого і середнього рівнів;

- підготовка і перепідготовка працівників на робочому місці — за системою малих груп, де розглядаються конкретні ситуації і за системою — наставництва, інструктажу, делегування;

- центри підвищення кваліфікації при навчальних закладах;

- внутрішньофірмові курси підвищення кваліфікації менеджерів нижчого і середнього рівнів управління;

- перепідготовка на основі двосторонніх договорів між організаціями і навчальними закладами;

- запровадити на підприємствах систему внутрішньофірмового безпроцентного кредитування професійного навчання адміністративно-управлінського персоналу. Сутність цього виду кредитування полягає в тому, що 50 % вартості витрат на професійне навчання керівників і фахівців сплачує підприємство за рахунок свого чистого прибутку, а 50 % — працівник через механізм безпроцентної позики, яку надає йому підприємство, так як у власному професійному зростанні зацікавлений і сам працівник. При цьому підприємство зменшує рівень ризику неефективного інвестування у ці категорії працівників, адже 50 % цих вкладень йому через певний період часу (до 1 року) повернуться;

- розробити форми внутрішньої звітності з персоналу, в яких би відображалася вся інформація про освітньо-кваліфікаційний рівень усіх категорій працівників; частота та періоди підвищення кваліфікації, атестації, сертифікації персоналу; вартість професійного навчання, індивідуальні якісні показники роботи, стаж, досвід роботи, обсяг накопичених знань з різних напрямків діяльності кожним працівником та інші дані, таким чином створити банк інформаційних даних з усіх категорій персоналу на підприємстві;

- на підставі аналізу звітності з персоналу здійснювати якісне планування витрат на професійний розвиток працівників;

- активно співпрацювати з кадровими агентствами, державними структурами, організаціями роботодавців, іншими громадськими організаціями у сфері підвищення якості робочої сили.

Перехід до ринкових відносин, пріоритетність питань якості і забезпечення конкурентоспроможності товарів і послуг змінили вимоги до професійно-кваліфікаційного рівня персоналу, підвищили значимість творчого відношення їх до праці. Виникла нагальна потреба у реформуванні діючої системи професійного розвитку персоналу на підприємствах. Надійною основою формування висококваліфікованої робочої сили в державі є створення належних економічних та соціальних умов, які б забезпечили, з одного боку, підвищення зацікавленості вітчизняних роботодавців у професійному розвитку своїх працівників, а з іншого — сприяли зростанню мотиваційного фактора до підвищення професіоналізму та самовдосконалення самих працівників. Адже тільки висококваліфіковані кадри своєю якісною та високопродуктивною працею здатні забезпечити підприємству стабільний економічний

розвиток та ефективну діяльність у майбутньому, а країні економічне зростання. Але існуючі проблеми, пов'язані з недосконалістю вітчизняної системи професійної освіти в Україні, існуючої нормативної бази, яка не стимулює ефективність професійного навчання працівників роботодавцями, відсутність дієвої інфраструктури щодо професійної підготовки кадрів на підприємствах, гальмують активність підприємств у формуванні моделі безперервної освіти і Україні. Крім того, негативно впливають на формування ефективної системи професійного розвитку персоналу і проблеми, пов'язані з відсутністю у більшості підприємств розробленої власної системи професійного розвитку своїх кадрів.

У даній статті пропонуються заходи з удосконалення системи професійного навчання кадрів на підприємствах, які необхідно здійснити на законодавчому рівні, що створить сприятливі економічні умови для формування ефективної системи професійного розвитку персоналу на підприємствах, підвищить їх зацікавленість у стимулюванні професійного навчання та підвищення кваліфікації своїх працівників.

Запропоновані заходи щодо вирішення внутрішніх проблем, існуючих у системі професійного розвитку персоналу на підприємствах, забезпечать підвищення якості наявного кадрового потенціалу, ріст продуктивності праці, покращення економічних показників їх діяльності та зростання конкурентоспроможності працівників.

Подальші дослідження будуть спрямовані на вивчення конкретних напрямків формування ефективної системи професійного розвитку персоналу на сучасних підприємствах з врахуванням передового європейського досвіду.

Література

1. Гнибіденко І. Трудова зайнятість — важлива складова соціальної політики // Праця і зарплата. — № 47 (579). — 19.12.2007. — С. 4—5.
2. Дрозач М. І. Професійне навчання кадрів на виробництві як фактор підвищення якості людського капіталу підприємства // Збірник наукових праць «Формування ринкової економіки». Спец. випуск «Управління людськими ресурсами: проблеми теорії і практики»: Т. 1; Ч. 2. — К.: КНЕУ, 2007. — С. 232—237.
3. Заюков І. В., Коваль Н. О. Розвиток професійного навчання кадрів на виробництві // www.rusnauka.com.
4. Криклій А. С. Фінансування професійного навчання персоналу // Фінанси України. — № 6. — 2005. — С. 113—118.

5. *Крушельницька О. В.* Управління персоналом — К.: Наукова думка, 2003. — 455 с.
6. *Левченко О.* Сучасна безперервна професійна освіта та підготовка кадрів в Україні: основні проблеми та напрями трансформації в контексті міжнародного досвіду // Україна: аспекти праці. — № 1. — 2006. — С. 30—35.
7. Напрямки покращення кількісного та якісного складу підприємства ТзОВ «Добробут» // www.study.lviv.ua.
8. *Рудницька О. М.* Менеджмент персоналу промислового підприємства: Автореф. дис. канд. екон. наук: 08.06.02. Держ. ун-т «Львів. політехніка». — Л., 1999. — 19 с. — www.nbu.gov.ua.
9. *Синиця Т. В.* Формування та використання трудового потенціалу промислового підприємства. — Автореф. дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук. — Харків, 2004. — www.lib.ua-ru.net.
10. Соціальний захист незайнятого населення. Державний центр зайнятості // www.mlsp.gov.ua.
11. Статистика ринку праці: міжнародні стандарти та національний досвід. Навч. посібник / За ред. Н. С.Власенко, Н. В.Григорович, Н. В. Рубльової. — К.: ТОВ «Август Трейд», 2006. — 320 с.
12. Трудовий потенціал України // Економіст. — № 10. — Жовтень. — 2007. — С. 11.

Стаття надійшла до редакції 06.02.2208

УДК 005.584.1:[664.7:061.5]

І. О. Кузнецова, канд. екон. наук, докторант,
Одеський державний економічний університет

РОЗВИТОК МОНІТОРИНГУ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ЗЕРНОВИМИ КОМПАНІЯМИ

АНОТАЦІЯ. Проаналізовано діяльність суб'єктів зернового ринку відносно відповідності їх дій умовам зовнішнього середовища. Обґрунтовано необхідність використання в системі управління двох видів моніторингу — стратегічного та поточного.

КЛЮЧОВІ СЛОВА. Зерновий ринок, моніторинг, адаптація

Постановка проблеми. Для підтримки життєздатності системи повинен бути забезпечений як зовнішній, так і внутрішній гомеостазіс, тобто підтримка критичних параметрів в заданих межах. Внутрішній гомеостазіс підтримується завдяки зберіганню