

УДК 331.522.4:332.133.4

А.А. Орлова, асп.

Кіровоградський національний технічний університет

Методичні підходи до оцінювання ефективності підготовки робітничих кадрів

У статті розглядається проблема оцінки ефективності підготовки робітничих кадрів, досліджуються існуючі методики проведення оцінки ефективності підготовки робітників та їх недоліки. Надано рекомендації щодо створення комплексної методики оцінки ефективності підготовки робітників. **робітничі кадри, оцінка ефективності підготовки робітничих кадрів, економічна ефективність, соціальна ефективність**

Перехід України до інноваційної моделі розвитку економіки вимагає з-поміж іншого наявності висококваліфікованих робітників з якісним рівнем професійної підготовки. Розвиток науки, створення новітніх технологій і наукомістких виробництв не може відбуватися за відсутності спеціалістів, здатних до постійного оновлення і нагромадження знань. Відповідно відбуваються і зміни у визначенні функції кадрів у виробничому процесі, адже науковцями доведено, що людський фактор впливає на розвиток економіки більше, ніж усі інші чинники виробництва в цілому.

Проте трансформаційні процеси в системі підготовки кадрів в Україні, по-перше, здійснюються повільними темпами, а по-друге, супроводжуються рядом істотних проблем. Зокрема, в сучасних умовах розвитку держави спостерігається невідповідність у взаємодії ринку праці і ринку освітніх послуг. Економіка відчуває кадровий дефіцит, який стосується передусім підготовки робітничих кадрів.

Все зазначене свідчить про те, що підготовка робітників є неефективною. На сьогоднішній день не існує загальноприйнятої методики визначення ефективності підготовки кадрів, що унеможлиблює здійснення оцінки сучасного стану підготовки, відповідно робить неможливим на основі отриманих даних здійснення відповідних заходів щодо покращення стану підготовки.

Дослідженням проблем підготовки робітничих кадрів, їх відповідності потребам ринку в Україні займаються Грішнова О.А., Кір'ян Т.М., Куценко В.І., Семикіна М.В., Ткаченко Л.Д. та ін. Методичні основи визначення потреби у кваліфікованих кадрах висвітлено у працях К. Бондарчука П. Коропець, С. Мельника, В. Савченка. Однак, на нашу думку, ця проблема потребує поглибленого вивчення, що і обумовило дане дослідження.

Таким чином, метою статті є аналіз існуючих методик оцінки ефективності підготовки робітничих кадрів, визначення їх недоліків та надання пропозицій щодо створення комплексної методики.

У роботах, присвячених даній проблемі, містяться різноманітні погляди на сутність економічної ефективності професійної підготовки кадрів. Починаючи з радянських часів значна увага приділялася оцінці економічної ефективності підготовки робітників, тому більшість методик були створені та використовувались ще за адміністративно-командної системи і не можуть бути актуальними у сучасних умовах розвитку економіки країни.

Поряд з проблемою оцінки ефективності постає питання визначення сутності поняття “ефективність підготовки робітничих кадрів” та виділення окремих понять економічної та соціальної ефективності підготовки. Економічна ефективність професійної підготовки розраховується як відношення отриманого економічного ефекту до витрат. Соціальна ефективність у вузькому розумінні цієї категорії характеризує відношення соціального результату до витрат. Складність розрахунку економічної та соціальної ефективності професійної підготовки кадрів полягає в кількісному вираженні деяких їх показників.

За часів СРСР поняття ефективності підготовки робітничих кадрів фактично зводилось до відповідності кількості робітників певних професій потребам виробництва. З цією метою застосовувались відповідні методи забезпечення розрахунків щодо потреби та ефективного використання трудових ресурсів країни. Зокрема, використовувався балансовий метод планування та статистичної звітності. Чисельність працівників галузей народного господарства була одним з показників, що жорстко контролювались відповідними органами управління. Дані про потребу в працівниках акумулювались в управліннях кадрів та навчальних закладів галузевих міністерств і відомств, які передавали узагальнену ними інформацію до республіканського і союзного державних планових комітетів. Комітет на основі даної інформації здійснював планування та прогнозування розвитку персоналу підприємств та визначав обсяги навчання кадрів у професійно-технічних закладах [3, с.24].

Економісти з праці використовували методи розрахунку чисельності робітників у професійному розрізі: за трудомісткістю випуску продукції, робочими місцями, нормативами чисельності і нормами обслуговування. Крім того, застосовувались різного роду емпіричні формули, що відображали міру впливу тих чи інших факторів на чисельність робітників

Одним з найбільш відомих методів є співвідношення витрат на освіту та приросту національного доходу, отриманого за рахунок цього фактору. Здебільшого доля національного доходу розраховується за допомогою даних про приріст заробітної плати робітників різної кваліфікації. Проте, на думку Литвинова Є.А. [2, с. 100], такий метод є умовним. Адже статистичні дані про середньомісячну заробітну плату, тарифні розряди не завжди відображають залежність результатів від освітнього рівня робітників та їх кваліфікації. На практиці при тарифікації можуть брати до уваги не лише знання та вміння, але й умови праці. Крім того, на рівень заробітної плати можуть впливати й такі фактори як відмінності у нормах виробітку та здійснення оцінки праці, додаткові виплати, премії за понаднормову роботу, нічні зміни та ін. До того ж є види праці, що не потребують поглиблених професійних знань та навичок, але тарифні ставки за їх виконання нерідко можуть бути на рівні тарифних ставок за висококваліфіковану працю.

Інша група економістів пропонувала в основу показників економічної ефективності покласти принцип співставлення витрат з отриманим результатом. У якості такого результату потрібно було приймати повну або часткову вартість продукту, що створюється працею робітника, а вартістю повинна бути заробітна плата.

Існують інші погляди на розрахунок ефективності підготовки. Зокрема, один із них пропонує враховувати лише витрати часу самого робітника, який отримує або підвищує свою кваліфікацію, а інший – розраховувати економічну ефективність за формулами, які прийняті для розрахунку окупності капіталовкладень. Більше того, ще на початку 1970-х років проводилися розрахунки ефекту, отриманого в результаті підготовки кваліфікованих робітників, які підтвердили, що вкладені у професійну підготовку робітничих кадрів кошти дають більший економічний ефект ніж якщо б

вони були вкладені у розвиток будівель та машин. Таким чином, уже за радянських часів підкреслювалася виняткова роль людини у виробництві.

З переходом економіки на ринкові відносини та формуванням приватного сектору більшість методів, що використовувались за адміністративно-командної системи, стали недовірними.

Якщо розглядати систему підготовки робітничих кадрів як елемент формування трудового капіталу, тобто робочої сили з відповідними заданими характеристиками, то можна задачу звести до дослідження ефективності інвестування фінансових та матеріальних ресурсів у систему підготовки робітничих кадрів. Такий підхід характерний для класичного економічного погляду на ефективність формування робочої сили.

На початку 90-х років ХХ століття актуальним стало впровадження нових підходів визначення ефективності підготовки кадрів та методик її оцінки. Одна з найважливіших особливостей, що характеризують управління освітою в останні десятиліття, полягає в поступовому переході до трактування освіти як інвестицій в людський капітал. Це пов'язано із виникненням теорії людського капіталу, яка набула поширення в Україні саме на початку 90-х рр.

З позиції концепції людського капіталу до очікуваної віддачі від інвестицій в людський капітал відноситься більш високий рівень заробітків, більше задоволення від обраної роботи протягом життя, а також більш висока оцінка неринкових видів діяльності та інтересів.

Основним недоліком цих методик є те, що оцінка професійного навчання не може проводитися лише з позицій концепції людського капіталу, тобто з погляду одного працівника, вона повинна здійснюватися на рівнях структурного підрозділу, підприємства, регіону та держави в цілому. Отже, на наш погляд, потрібно визначити ряд показників, що характеризуватимуть ефективність підготовки на кожному із зазначених рівнів та систематизувати їх за рівнями впливу.

Деякі вчені, зокрема Е. Енісон, поділяють ефективність освіти на зовнішню та внутрішню. Зовнішню ефективність освіти він розглядає за впливом освіти на такі макрорівневі показники, як продуктивність праці, темпи розвитку виробництва, національний доход.

Як стверджує Дмитренко Г.А. [1, с. 164], зовнішня ефективність системи освіти визначається ефективністю живої праці в сфері трудової діяльності кожного індивіда, тому пропонує визначати її не по заробітній платі індивіда, а через корисність витрат робочого часу. Внутрішню ефективність освіти вчений пропонує визначати за показником щорічної кількості випускників, скоригований на узагальнений індекс досягнення цілей навчання та виховання.

Іванова С.Н. виділяє три підходи до визначення ефективності системи освіти, а саме: зовнішню ефективність, що враховує кількісне та якісне співвідношення між потребами ринку праці та характеристиками випускників; діяльність навчальних закладів, що характеризує ступінь забезпеченості навчальних закладів та педагогічного процесу необхідними ресурсами; ефективність навчального процесу — досягнення навчальних цілей

Отже, для оцінки затребуваності робітників на ринку праці використовується такий критерій, як рівень зовнішньої ефективності. При цьому низький рівень зовнішньої ефективності освіти здатний девальвувати найвищі показники внутрішньої ефективності, оскільки високі показники якості знань можуть соціально знецінитися низькою реальною затребуваністю цих знань в конкретному суспільстві.

Наведені методичні підходи до визначення ефективності підготовки кваліфікованих робітників вказують на те, що при майже спільному тлумаченні поняття «ефективності підготовки» кваліфікованих робітників методичні підходи різняться в залежності від їх теоретичного обґрунтування. Більшість з зазначених методів містять недоліки.

Досліджуючи питання підготовки робітників в умовах ринкової економіки ми прийшли до висновку, що ефективність підготовки робітничих кадрів визначається умовами функціонування ринку праці. Таким чином, дослідження ефективності підготовки робітничих кадрів повинно бути багатофакторним, де кількісні і якісні показники визначаються попитом та пропозицією на ринку праці, а розміри та напрямки витрат визначаються системою підготовки кваліфікованих робітників.

На основі досліджень проблеми, що розглядається, ми дійшли висновку, що ефективність підготовки робітничих кадрів повинна розраховуватись з урахуванням певної кількості факторів. Тобто доцільним є здійснення комплексної оцінки ефективності підготовки робітників на основі розрахунку системи показників. Така система повинна включати економічну та соціальну ефективність, що класифікуватиметься за різними ознаками та розглядатиметься з різних позицій, що надасть можливість здійснювати загальну оцінку та деталізований аналіз підготовки робітників. При цьому окрему увагу слід приділити більш конкретному визначенню понять соціальної та економічної ефективності підготовки робітничих кадрів з виділенням показників, що характеризують ці категорії.

Створення методики надасть можливість всебічного аналізу підготовки робітників. Від застосування її в майбутньому буде залежати раціональне використання трудових ресурсів, а отже, ефективна діяльність підприємств в умовах інтелектуалізації трудової діяльності.

Список літератури

1. Дмитренко Г.А. Стратегічний менеджмент в системі освіти: Навч. посібник. – К.: МАУП, 1999. – 176 с.
2. Литвинов Є.А. Экономика подготовки квалифицированных рабочих кадров. – Кишинев.: Карне молдовеняскэ, 1981. – 180 с.
3. Савченко В. Методологічні основи визначення потреби у кваліфікованих кадрах / В. Савченко // Україна: аспекти праці. – 2004. – № 4. – С. 23-29.
4. Савченко В.А. Управління розвитком персоналу: Навч. посібник. — К.: КНЕУ, 2002. — 351 с.

А. Орлова

Методические подходы к оценке эффективности подготовки рабочих кадров

В статье рассматривается проблема оценки эффективности подготовки рабочих кадров, исследуются существующие методики проведения оценки эффективности подготовки рабочих и их недостатки. Предоставлено рекомендации по созданию комплексной методики оценки эффективности подготовки рабочих.

A. Orlova

Methodological approaches to evaluating the effectiveness of workers' training

The article considers the problem of assessing the effectiveness of workers' training, the existing methods for evaluating the effectiveness of workers' training and their shortcomings are investigated. Recommendations for the establishment of integrated methodology for assessing the effectiveness of workers' training are provided.

Одержано 30.09.11