

ністю використання персоналу підприємства у трансформаційній економіці.

ЛІТЕРАТУРА

1. Балабанова Л. В. Управління персоналом : [навч. посіб.] / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак. – К. : Професіонал, 2006. – 512 с.
2. Белановский С. А. Факторы эффективности управленческого труда в промышленности : [монография] / С. А. Белановский. – М. : Наука, 1988. – 168 с.
3. Егоршин А. П. Основы управления персоналом : [учеб. пособие для вузов.] / А. П. Егоршин. – Н. Новгород : НИМБ, 2003. – 303 с.
4. Енциклопедія «Вікіпедія» [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://ru.wikipedia.org/wiki/Персонал>. – Назва з екрана.
5. Качан Є. П. Управління трудовими ресурсами / Качан Є. П., Шушпанов Д. Г. – К. : Видавничий Дім «Юридична книга», 2005. – 358 с.
6. Крушельницька О. В. Управління персоналом / О. В. Крушельницька, Д. П. Мельничук. – К. : Кондор, 2003. – 296 с.
7. Латуха М. О. Обучение управленческих команд и его особенности в российских компаниях / М. О. Латуха // Вестник Санкт-Петербургского университета. – 2009. – № 2. – С. 92–117. – (Серия 8: Менеджмент ; вып. 2).
8. Мельникова О. А. Особливості праці управлінського персоналу та їх вплив на мотивацію праці / О. А. Мельникова // Формування ринкової економіки. – 2005. – № 3. – С. 385–394.
9. Менеджмент персоналу / В. М. Данюк, В. М. Петюх, С. О. Цимбалюк [та ін.] ; за заг. ред. В. М. Данюка, В. М. Петюха. – К. : КНЕУ, 2004. – 398 с.
10. Національного класифікатора України «Класифікатор професій» : ДК 003:2005 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.dtk.com.ua/documents/dovidnyk/kl-prof/>. – Назва з екрана.
11. Николенко Н. П. Менеджмент человеческих ресурсов : [монография] / Н. П. Николенко. – М. : Страхование ревью, 2004. – 358 с.
12. Словник іншомовних слів [за ред. О. С. Мельничука]. – К. : Головна редакція УРЕ, 1974. – 776 с.
13. Супрун Т. П. Классификация должностей и профессий как инструмент управления персоналом [Електронний ресурс] / Т. П. Супрун, Т. Г. Мясоєдова // Менеджмент в России и за рубежом. – 2003. – № 5. – Режим доступу : <http://www.mevriz.ru/articles/2003/5/1739.html>. – Назва з екрана.
14. Філософія управління персоналом : монографія / [В. Г. Воронкова, А. Г. Беліченко, О. М. Попов та ін.] ; за ред. В. Г. Воронкової. – Запоріжжя : ЗДІА, 2005. – 472 с.
15. Gratton L. Eight Ways to Build Collaborative Teams / L. Gratton, T. Erickson // Harvard Business Review. – 2007. – Vol. 85. – № 11. – P. 100–109.

УДК 377.354

АНАЛІЗ СТАНУ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ КАДРІВ РОБІТНИЧИХ ПРОФЕСІЙ ТА ЇХ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НА ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

В. О. Ткачук

Для здійснення ефективної господарської діяльності промисловим підприємствам необхідно своєчасно забезпечувати кадрами робітничих професій у потрібній кількості та якості. Поточний стан професійно-технічної освіти

не дозволяє у повній мірі забезпечувати робочі місця кваліфікованими робітниками, позаяк їх кваліфікаційний рівень не відповідає затребуваному роботодавцями. А відтак, останнім доводиться перенавчати або підвищувати кваліфікацію працівників.

ліфікацію новоприбулих працівників у межах навчально-практичної бази підприємств. Таким чином, інтерес наукових досліджень щодо пошуку способів покращення трудового потенціалу підприємств поступово зміщується у площину аналізу стану професійного навчання кадрів (персоналу) на виробництві.

Різноманітні аспекти професійної підготовки робітничих кадрів у системі професійно-технічної освіти та на виробництві розкриті у працях С. Бандура, В. Данюка, М. Дрозач, І. Заюкова, А. Колота, Е. Лібанової, В. Онікієнка, Т. Петрової, В. Савченка та інших, які наголошують на необхідності вирішення проблеми диспропорції на ринку праці [6, с. 140], обрання інноваційного шляху розвитку професійного навчання персоналу на виробництві [4, с. 38], дослідження професійної підготовки кадрів на рівні різних організаційних утворень [3, с. 31], визначення нової ролі й місця професійної освіти в економіці України в умовах переходу до постіндустріального суспільства [1, с. 9].

Метою статті є дослідження стану та передумов професійного навчання кадрів робітничих професій і їх забезпечення на промислових підприємствах Житомирської області.

Через слабкий взаємозв'язок між навчальними закладами та роботодавцями, виникає незбалансованість обсягів випуску кадрів за окремими професіями та спеціальностями, а також через відірваність навчальних програм

підготовки кваліфікованих робітників від реалій практичної діяльності на національному та регіональних ринках праці виникає істотна проблема, пов'язана з нестачею кваліфікованих кадрів робітничих професій.

Важливим напрямом подолання дефіциту робітничих кадрів за таких обставин є навчання персоналу на виробництві. На жаль, підготовка кадрів на промислових підприємствах і безпосередньо на виробництві не є системою. Проведене анкетне обстеження промислових підприємств Житомирської області свідчить про те, що тільки 23 % підприємств здійснюють професійне навчання персоналу, серед яких і досліджувані нами підприємства – ЗАТ «Житомирські ласощі», ПАТ «Житомирський маслозавод», ВАТ «Бердичівський машинобудівний завод «Прогрес» і ВАТ «Вібросепаратор». Тобто навчання проводять в основному великі промислові підприємства, тоді як малі та середні підприємства усіх форм власності приділяють цьому питанню недостатньо уваги (його обсяги не перевищують 1–2 % від особового складу) або не проводять професійного навчання взагалі.

Слід відзначити, що у промисловості Житомирської області підготовка кадрів на виробництві здійснюється у більших обсягах порівняно з іншими видами економічної діяльності, однак не спостерігається позитивної динаміки у формуванні кадрів на цьому рівні (табл. 1).

Таблиця 1

Підготовка кадрів на виробничому рівні в промисловості Житомирської обл. у 2002–2010 рр. [7–11]

Показник	Рік								
	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Навчено новим професіям, усього, осіб	4139	4237	5122	4521	4174	3881	3984	2931	2470
з них у відсотках: за місцем навчання: на виробництві	98,5	95,6	90,7	83,2	75,7	79,0	70,1	76,8	78,2
у навчальних закладах	1,5	4,4	9,3	16,8	24,3	21,0	29,9	23,2	21,8
за видами навчання: первинна підготовка	18,3	19,1	23,0	47,1	39,8	54,0	30,5	26,8	32,2
перепідготовка	81,7	80,9	77,0	52,9	60,2	46,0	69,5	73,2	67,7
за ознакою статі, осіб:									
жінок	39,7	38,9	40,2	31,7	30,2	26,5	22,6	20,4	21,3
чоловіків	60,3	61,1	59,8	68,3	69,8	73,5	77,4	79,6	78,7

Продовж. табл. 1

Показник	Рік								
	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Підвищено кваліфікацію працівників, усього, осіб	4410	4291	4966	5655	4895	4849	5019	3848	4093
з них у відсотках: за місцем навчання:									
на виробництві	80,8	80,6	85,9	85,4	82,2	74,7	78,7	83,8	70,5
у навчальних закладах	19,2	19,4	14,1	14,6	17,8	25,3	21,3	16,2	29,5
за професійними групами:									
керівники	10,3	7,1	9,5	8,1	10,3	12,4	7,6	7,7	9,7
професіонали, фахівці	4,7	6,1	12,3	8,5	8,2	10,8	10,3	17,8	16,6
технічні службовці	12,0	7,0	1,8	5,5	9,8	11,3	2,3	0,3	1,7
робітники, всього	72,9	79,9	76,4	77,9	71,7	65,5	79,8	74,2	72,0
з них підвищили розряд	34,1	45,7	40,6	39,9	46,9	45,8	38,1	31,2	33,9

Упродовж 2002–2010 рр. кількість працівників, яких було навчено новим професіям, зменшилася на 1669 осіб, або на 40,3 %. Однак у їх структурі питома вага чоловіків зросла на 18,4 %. Частка працівників, які здобули нові професії на виробництвах промислових підприємств скоротилася на 20,3 пункти, а їхня чисельність у 2010 р. становила 1932 особи, або 78,2 %. Про відсутність орієнтації випуску кваліфікованих робітників професійно-технічними навчальними закладами регіону на вимоги конкретних робочих місць і промислових підприємств свідчить досить високий відсоток працівників, які пройшли перепідготовку. Зокрема, із загальної кількості працівників нові професії у такий спосіб здобули 81,7 % 2002 р. і 67,7 упродовж 2010 р.

За аналізований період на 7,2 %, зменшилася частка працівників, які підвищили кваліфікацію. Переважно працівники підвищують кваліфікацію на виробництві. Щодо професійних груп, найбільша частка тих, хто підвищував кваліфікацію, припадає на робітників, що за 2002–2010 рр. зменшилася на 0,9 пункту і в останньому періоді становила 72,0 %. Причому з цих робітників 33,9 % підвищили власний кваліфікаційний розряд.

Рівень професійної підготовки кваліфікованих робітників у закладах професійно-технічної освіти не задовольняє вимоги роботодавців до робочих місць. Якщо підприємство приймає на роботу нового працівника, який нещодавно закінчив професійно-технічний навчальний заклад, майстрам з теоретичного та практичного навчання доводиться підтягу-

вати його рівень кваліфікації до потрібного, безпосереднього навчаючи їх на підприємстві.

Більшість роботодавців в останнє десятиріччя надавала перевагу навчанню на виробництві. Дослідження показали, що на виробництвах здійснюється підготовка робітників переважно нескладних масових професій, для навчання яких необхідний порівняно невеликий строк (від декількох днів до шести місяців). Ця форма підготовки дає можливість врахувати специфіку і потреби конкретного підприємства, на її реалізацію потрібно менше витрат на будівництво навчальних приміщень, придбання устаткування та сировини. Якщо ж вирішується питання про заміщення вакантних посад, що потребують неабиякого рівня знань і досвіду від працівників, роботодавець може відмовитися від підготовки таких кадрів на власному виробництві, оскільки існує велика ймовірність того, що їх навчання виявиться неефективним, зважаючи на тривалість і затратність навчання, а також наявність на зовнішньому ринку праці кадрів з необхідним рівнем кваліфікації.

У системі професійного навчання персоналу на виробництві, поряд з формальним навчанням, що передбачає отримання документа про освіту державного зразка, провідне місце займають неформальне (додаткове) та інформальне (спонтанне) навчання, що загалом дають більше 60 % знань професії [4, с. 37].

На практиці неформальне професійне навчання проходить поза робочими програмами професійного навчання у вигляді подальшої організаційної спеціалізації та перепідготов-

ки персоналу у власних навчальних центрах, на спеціальних курсах і тренінгах з урахуванням технологічної специфіки конкретного виробництва [2, с. 35–36]. Тоді як інформальне навчання працівників передбачає отримання експерієнтальних знань (що засвоюються з досвіду [5, с. 131]) у повсякденному житті, у процесі робочого спілкування, копіювання та наслідування колег, індивідуальної пізнавальної діяльності.

Прагнення підприємств підтримувати на необхідному рівні кваліфікацію своїх співробітників зумовлена змінами у внутрішньому та зовнішньому середовищі господарювання, ускладненням процесу управління персоналом, освоєнням нових сфер і видів діяльності, складністю пошуку та відбору кандидатур для заміщення вакантних посад на зовнішньому ринку праці. У ході опитування респондентів було з'ясовано, що працівники здебільшого проходять перепідготовку або підвищують кваліфікацію через потребу в нових знаннях, досвіді; через можливість виникнення такої

потреби у майбутньому у разі звільнення робочого місця, що вимагає вищого рівня кваліфікації від працівника; враховуючи внутрішню потребу; щоб отримати цікаву, відповідальну та змістовну роботу; для того, щоб на належному рівні конкурувати з іншими працівниками за більш високу престижну посаду [3, с. 33].

Очевидно, що низький рівень особистого розвитку працівників, їхньої мотивації, а також недосконалість системи професійного навчання кадрів на власних виробництвах промислових підприємств Житомирської області негативно впливає як на конкурентоспроможність окремого працівника, підприємства, виду економічної діяльності, так регіону в цілому. Працівники мало зацікавлені вкладати кошти у свою професійну підготовку через відсутність для цього достатніх стимулів, про що частково можуть свідчити дані табл. 2. Крім того, підвищення рівня професійної майстерності не завжди супроводжується зростанням рівня заробітної плати працівників.

Таблиця 2

**Стимулювання працівників деяких промислових підприємств
Житомирської обл. до проходження професійного навчання у 2010 р.***

Назва підприємств	Відношення середньомісячної зарплати із середньомісячною на підприємстві, %			
	у промисловості Житомирської обл.	у промисловості України	в економіці регіону	в економіці країни
ЗАТ «Житомирські ласощі»	153,7	110,8	160,2	127,7
ПАТ «Житомирський маслозавод»	180,7	130,2	188,2	150,1
ВАТ «Бердичівський машинобудівний завод «Прогрес»	62,1	44,8	64,7	51,6
ВАТ «Верстатуніверсалмаш»	57,4	41,4	59,9	47,7
ВАТ «Вібросепаратор»	106,0	76,4	110,5	88,1

Примітка. * Складено автором на основі даних Головного управління статистики в Житомирській обл. та звітності підприємств.

Очевидно, що далеко не скрізь на промислових підприємствах області затребуваність кадрів робітничих професій підкріплюється достатнім рівнем оплати праці. Тоді як саме заробітна плата на таких робочих місцях є вирішальним фактором для працевлаштування економічно активного населення.

В цілому кадрова програма промислових підприємств регіону спрямована на за-

безпечення відповідності рівня кваліфікації працівників операційним потребам виробництв з метою підвищення ефективності праці. Її складовими, з-поміж інших, є: матеріальне заохочення працівників до підвищення професійної майстерності та кваліфікації, своєчасна виплата заробітної плати, соціальних виплат і компенсацій, покращення умов праці.

Підприємства заздалегідь турбуються про наявність джерел набору кадрів, тому укладають договори щодо підготовки робітничих кадрів різних професій і спеціальностей з професійно-технічними навчальними закладами, інженерно-технічного персоналу – з Житомирським державним технологічним університетом, Бердичівським політехнічним коледжем та іншими навчальними закладами Житомирщини, де вони отримують базовий рівень знань.

В основу кадрової програми більшості досліджених промислових підприємств покладена методика «Управління персоналом». Дана методика спрямована на виявлення способів раціонального використання персоналу робітничих професій на виробництві, що передбачає проведення організаційних, методичних, виховних заходів, направлених на підготовку кадрів, створення сприятливого соціально-психологічного клімату в підрозділах підприємств, умов для випуску високоякісної та безпечної продукції, скорочення плинності кадрів, закріплення виробничої, трудової дисципліни. В першу чергу професійне навчання організовується і проводиться для тих працівників, які виконують завдання, що значною мірою впливають на якість, безпеку продукції та довкілля.

Підприємства періодично визначають потребу в людських ресурсах, від роботи яких залежать кінцеві показники їх господарювання, і подають її до місцевих та обласного центрів зайнятості у вигляді вакансій, однак часто цей процес на окремих підприємствах позбавлений системності та систематичності.

Процес управління персоналом включає в себе: забезпечення персоналом, визначення компетентності персоналу, рівня його підготовки, оцінку результативності навчання та реєстрацію даних щодо навчання. Оцінка рівня компетентності проводиться після професійного навчання персоналу за однією з обраних форм.

На промислових підприємствах застосовуються такі форми навчання працівників робітничих професій:

- навчання працівників роботі зі шкідливими та небезпечними факторами;

- навчання нових працівників;
- перепідготовка та навчання іншим професіям;
- навчання з підвищення професійної майстерності та кваліфікації робітників.

Підвищення кваліфікації персоналу робітничих професій на підприємствах здійснюється з відривом від виробництва. Робітники навчаються та набувають досвід у процесі теоретичного навчання на курсах, семінарах, навчально-практичних базах інших підприємств, розглядаючи питання щодо стандартизації, управління якістю, безпеки продукції, екологічного менеджменту; економного використання ресурсів виробництва. Менеджер з персоналу робить відповідний запис в журнал реєстрації про первинну підготовку, перенавчання або підвищення кваліфікації. Результативність навчання визначається під час заповнення співробітником анкети оцінки навчання. Організаційне та навчально-методичне керівництво здійснює менеджер з персоналу спільно з керівником структурного підрозділу підприємства. Програми проведення навчання затверджує генеральний директор, а контроль за процесом навчання покладається на керівника структурного підрозділу. У процесі проведення навчання ведеться журнал обліку відвідувань занять. За результатами навчання проводиться залік, який слід оформлювати у протоколі засідання комісії з перевірки знань. Після навчання персоналу менеджер з персоналу (при потребі) проводить анкетування респондентів з метою виявлення рівня корисності отриманих знань і їх аналізу.

Професійне навчання персоналу на виробництві сьогодні є одним із найбільш ефективних заходів кадрової політики промислових підприємств щодо забезпечення виробництв кваліфікованими працівниками робітничих професій. Безумовно, організація навчання на підприємстві є складним і вимогливим процесом, однак набуття знань і досвіду, а також перепідготовка та підвищення кваліфікації у межах навчально-практичної бази підприємства дозволяє у короткі строки підготувати працівника до вимог конкретного робочого місця і за потреби оперативно вносити корективи у рівень його компетенції. Вагомими

чинниками професійного навчання персоналу основного виробництва на підприємстві є стан навчально-практичної бази, стимулювання працівників до проходження професійної підготовки, вибір методики навчання на виробництві, що у підсумку дозволяє оцінити якість отриманих знань працівником і ефективність витрачених коштів на його навчання. З огляду на це, перспективним є проведення подальшої наукової роботи у напрямку оцінки результатів господарської діяльності промислових підприємств після проведення професійної підготовки працівників основного виробництва та визначення загальної ефективності професійного навчання персоналу на виробництві.

ЛІТЕРАТУРА

1. Астахова О. Перспективи розвитку професійної освіти в Україні / О. Астахова // Україна: аспекти праці. – 2010. – № 4. – С. 9–12.
2. Біляцький С. Інтелектуалізація суспільної праці (досвід індустріальних країн для України) / С. Біляцький, Т. Мірошніченко, А. Хахлюк // Україна: аспекти праці. – 2006. – № 2. – С. 34–38.
3. Гугул О. Управління професійною підготовкою персоналу корпорації / О. Гугул // Україна: аспекти праці. – 2010. – № 8. – С. 31–35.
4. Дрозач М. Професійне навчання персоналу на виробництві: перспективи інноваційного розвитку / М. Дрозач // Україна: аспекти праці. – 2011. – № 6. – С. 35–38.
5. Закревська С. Особливості навчально-пізнавального процесу в формальній та неформальній освіті / С. Закревська // Гуманізація навчально-виховного процесу : зб. наук. пр. Випуск LV. – Слов'янськ, 2011. – Ч. I. – С. 125–137.
6. Ільч Л. М. Проблеми та шляхи формування ефективного механізму державного замовлення на підготовку фахівців, науково-педагогічних та робітничих кадрів / Л. М. Ільч // Демографія та соціальна економіка. – 2007. – № 1. – С. 132–140.
7. Праця Житомирщини у 2005 році : стат. зб. / за ред. Н. І. Мороз. – Житомир : Голов. упр. стат. у Житомир. обл., 2006. – 288 с.
8. Праця Житомирщини у 2006 році : стат. зб. / за ред. Н. І. Мороз. – Житомир : Голов. упр. стат. у Житомир. обл., 2007. – 236 с.
9. Праця Житомирщини у 2007 році : стат. зб. / за ред. Н. І. Мороз. – Житомир : Голов. упр. стат. у Житомир. обл., 2008. – 274 с.
10. Праця Житомирщини у 2008 році : стат. зб. / за ред. Н. І. Мороз. – Житомир : Голов. упр. стат. у Житомир. обл., 2009. – 218 с.
11. Праця Житомирщини у 2009 році : стат. зб. / за ред. Н. І. Мороз. – Житомир : Голов. упр. стат. у Житомир. обл., 2010. – 257 с.

УДК 658.511.2

РЕСУРСНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ПРЕДПРИЯТИЯ КАК ОСНОВА ЕГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО РОСТА

Л. Т. Снитко, доктор экономических наук; О. А. Снитко

Экономический рост – сложное многогранное явление, характеризующее поступательное развитие национального хозяйства. Динамика экономического роста широко используется при оценке эффективности функционирования производства, технического уровня развития, а также для межгосударственных сравнений.

В зарубежной экономической литературе категория экономического роста трактуется

по-разному. Некоторые исследователи, например, сводят категорию экономического роста к количественной характеристике выпуска продукции. К. Макконнелл, С. Брю, в частности, отмечают, что экономический рост – это увеличение либо реального объема продукции (ВНП), либо реального объема продукции на душу населения.

В современной экономической теории под экономическим ростом обычно понимаются