

УДК 331.361

А. О. ДЄГТЯР

УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ ПІДГОТОВКИ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ СУЧАСНОЇ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ

Розглянуто питання підвищення ефективності підготовки кадрового потенціалу сучасної економіки України. Проаналізовано нові вимоги до структури і якості кадрового потенціалу, обґрунтовано підходи до реалізації інноваційних методів підготовки кадрів для економіки України.

In the article the questions of rise of efficiency of preparation of skilled potential of modern economy of Ukraine are considered. New requirements are analysed to the structure and quality of skilled potential, obrountovano approaches to realization of innovative methods of the personnel training for the economy of Ukraine.

Ключові слова: кадровий потенціал, інноваційні методи, сучасна економіка, рівень освіти, професійне навчання.

Стратегічним напрямом соціально-економічного розвитку України є перехід від індустріальної до постіндустріальної економіки – економіки знань [1; 2]. У сучасних умовах для країни важливе значення має відтворення інтелектуального потенціалу суспільства та вирішення проблеми кадрової кризи, що викликано процесами глобалізації, поширенням нових технологій. Це вимагає наявності високого рівня освіти, компетентності та кваліфікації економічно активного населення.

Сьогодні надзвичайно актуальною є проблема реалізації в країні інноваційних підходів до професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації робочої сили й наближення їх до стандартів розвинених країн Європейського союзу. Крім того, професійне навчання є ефективним методом боротьби з безробіттям, основним чинником підвищення конкурентоспроможності робочої сили, вирішальним фактором соціально-економічного розвитку України.

Проблемам підвищення якості людських ресурсів, кадрового забезпечення економіки України в останні роки приділяється особлива увага як науковців, так і органів державного управління в публікаціях О. Амосова, І. Гнибіденка, О. Грішнєвої, Б. Данилишина, М. Долішного, Е. Лібанової, Л. Лісогор, О. Макарової, В. Онікієнко, В. Новікова, В. Покришука, І. Терехова та багатьох інших вітчизняних учених досліджуються проблеми кадрового забезпечення економіки України. Сьогодні недостатньо розробленим є теоретичне та практичне підґрунтя здійснення в Україні політики розвитку людських ресурсів у напрямі реалізації інноваційних підходів до професійного навчання населення.

Метою статті є виявити проблемні місця в реалізації інноваційних методів

підготовки кадрів для економіки України і запропонувати теоретико-практичні рекомендації щодо їх розв'язання.

Реалізація інвестиційно-інноваційної моделі економічного розвитку припускає формування нових вимог до структури та якості кадрового потенціалу сучасної економіки України. Слід зазначити, що це вимагає певного часу та повинно здійснюватись поетапно. Відповідно і вимоги до кадрів економіки України мають змінюватися поступово, хоча і з деяким випередженням змін у структурі виробництва.

У цілому структура кадрів на сучасному етапі розвитку промисловості пов'язана зі зміною соціально-економічних умов виробництва, до яких можна віднести:

- зміну змісту і характеру професійної діяльності;
- прискорене оновлення та вдосконалення соціально-професійної структури кадрів, поява нових прогресивних форм організації професійної діяльності;
- підвищення рівня технічної озброєності виробничих процесів за рахунок автоматизації практично всіх основних і допоміжних операцій (при цьому створюються необхідні умови для чіткої, ритмічної роботи підприємства, поліпшується режим праці, з'являється можливість регулювання технологічних процесів без безпосереднього втручання людини, тобто все більше розповсюджуються безлюдні технології).

Проте тут необхідно відзначити суперечливий характер процесів упровадження нових технологій і пов'язані з цим соціальні наслідки. Як правило, інновації насамперед спрямовані на зниження трудовитрат, що зменшує потребу в певних видах професій, особливо пов'язаних з некваліфікованою працею. Крім того, у багатьох випадках зростає ступінь небезпеки виконання тих або інших виробничих операцій, посилюється соціальна ізоляція працівників, що призводить до появи на деяких підприємствах технологічного та структурного безробіття. Такі негативні наслідки технологічного розвитку вступають у суперечність із концепцією гуманізації праці, яка одержує широке розповсюдження в індустріально розвинених країнах і стають головним об'єктом програм, що розробляються з метою вдосконалення організації праці та виробництва.

З усіх соціальних наслідків технологічного розвитку найбільш істотний вплив на чисельність і професійно-кваліфікаційну структуру кадрів мають зміни у змісті та характері професійної діяльності. Такі зміни виражаються в таких тенденціях:

1) змінюються функції праці. Прості одноманітні функції спеціалізованої праці при обслуговуванні верстатів, конвейєрних ліній замінюються комплексом нових, складніших функцій з управління, контролю, наладки, переоснащення, ремонту, програмування автоматизованих систем і роботизованого виробництва. Зростає значення універсализації праці, її комбінування;

2) певні види професійної діяльності стають по суті унікальними. Збільшується найменування професій, які не мають аналогів, вимагають від працівників нових навиків та ерудиції, сприяють процесу поглиблення їх спеціалізації. Розширення сфери унікальних видів професійної діяльності створює особливі умови для такої професіоналізації, яка не виходить за межі вибраної професії та пов'язана з досягненням усе вищих рівнів професійної майстерності;

3) відбуваються зміни кваліфікаційної структури промисловості. Якщо раніше

вона формувалась на основі придбання навичок і умінь, залежних від досвіду роботи, то тепер основного значення набувають знання, привнесені ззовні. У сучасних умовах, коли суспільне виробництво стає динамічнішим, постійно змінюються завдання виробничих одиниць, методи реалізації продукції, що випускається, в діяльності працівників усе більшого значення набувають знання сучасних методів вирішення проблем, обізнаність з результатами теоретичних досліджень і уміння реалізувати наукові рекомендації на практиці. Тому об'єктивно зростає частка працівників, що відрізняються широтою і різноманіттям знань. Збільшується значущість творчих здібностей працівників. З одного боку, людина з розвиненими творчими здібностями успішніше виконує завдання професійного навчання, досягає значущих успіхів у первинному оволодінні професією, з іншого – розвинені творчі здібності необхідні в процесі професійної діяльності та її раціоналізації. Підвищується рівень компетенції працівників, змінюється їх соціально-професійний статус у зв'язку зі змінами чисельності та ролі різних функціональних груп, що беруть участь у виробничому процесі;

4) змінюється характер напруги професійної діяльності. Якщо раніше ступінь напруги визначався перш за все фізичним навантаженням, то тепер – в основному нервово-психічним. Тому інтенсивна праця в сучасних умовах припускає вищий рівень розвитку психічних, вольових якостей людини [3].

Особливо значимими є зміни професійно-кваліфікаційної структури кадрів сучасного високотехнологічного виробництва, насамперед:

– зміна співвідношення робочих місць, що вимагають виконавців з вищою та середньою спеціальною освітою. Неухильно зростає потреба в працівниках, що мають вищу освіту, та відповідно знижується у працівниках із середньою спеціальною освітою;

– істотне оновлення переліку професій, які забезпечують успішне функціонування підприємств і галузей. Зникають не тільки окремі застарілі професії, але і їх групи.

Так, на промислових підприємствах істотно знижується питома вага транспортних робочих і вантажників, верстатників, складальників. Скорочується чисельність змінних і старших майстрів, працівників служб планового і технічного бюро, бюро цехового контролю і відділів заробітної плати, а також допоміжних робочих: розподільників, комірників, транспортних робочих, контролерів. З'являються нові категорії персоналу, що обслуговує високотехнологічне устаткування, наприклад оператори обчислювальної техніки, системотехніки та інші.

Не менш інтенсивно відбувається перебудова структури інженерно-технічних працівників і службовців. Підвищується питома вага і роль фахівців, пов'язаних з передовими технологіями, зокрема науковців, фахівців з ЕОМ, інженерів-дослідників, розробників електронної апаратури та ін. У той же час відносно скорочується чисельність інженерів-експлуатаційників. Найдинамічніше розвивається саме категорія фахівців з електронно-обчислювальної техніки. На промислових підприємствах спостерігається відчутний попит на працівників таких професій, як системні аналітики, розробники програм, інженери-дослідники, конструктори і технологи. Зростає частка інженерно-технічних працівників, зайнятих обслуговуванням процесів управління,

менеджерів (економістів). На підприємствах, які виходять на ринок із високотехнологічною продукцією, новим компонентом у кваліфікаційній структурі інженерно-технічних працівників є фахівці з ученим ступенем.

Те, що в умовах високотехнологічного виробництва відбувається переоцінка значущості накопиченого раніше досвіду (вміння і навичок), приводить до певних змін соціальних параметрів кадрового забезпечення. Зокрема, змінюється значення віку працівника. Якщо раніше, коли накопичений досвід був провідним чинником ефективності праці, високо цінувалися перш за все працівники найбільш продуктивного віку (35–45 років), то в умовах високотехнологічного виробництва, коли на перший план висуваються вимоги постійного оновлення і поповнення знань, пріоритет отримують працівники у віці, який відзначається максимальними адаптаційними здібностями (20–40 років). З прискоренням ритму життя та ускладненням виробництва збільшуються навантаження на організм, підвищується значення таких якостей, як швидкість реакції та ухвалення рішення, зібраність, зосередженість, уважність, які значною мірою визначаються станом здоров'я. Тому не дивно, що ті підприємства (фірми), які широко впроваджують нові технології, вимушені підвищувати витрати на заходи щодо зміцнення здоров'я своїх працівників, утвердження здорового способу життя.

Істотним змінам останніми роками піддається управлінський персонал промислових підприємств. На перший план висувається висококваліфікований керівник менеджер-професіоналу. Менеджера розглядають як організатора, що вміє оперативно оцінювати виробничу ситуацію, прораховувати варіанти раціонального вирішення виникаючих завдань на основі сучасних економічних методів із застосуванням обчислювальної техніки. Саме менеджер управляє фінансами, кадрами, маркетингом, обґрунтовує й ухвалює рішення.

Слід підкреслити, що управлінський персонал сучасного промислового підприємства покликаний забезпечувати і технічну експертизу, для чого він повинен знати технологію, устаткування і характер його використання, володіти способами реалізації продукції, що випускається цим підприємством, розуміти тенденції технологічного розвитку, а також добре орієнтуватись у сфері ділових, міжособових відносин. З погляду психології поведінки менеджер зобов'язаний бути витриманим, коректним, увічливим, уважним, але вимогливим, наполегливим і дотепним.

У світі набуває розповсюдження так звана безперервна освіта, включаючи освіту дорослих. Так, у Німеччині вчиться до 40 % дорослого населення, в США – до 60 %. При цьому слід пам'ятати, що нині спостерігається достатньо швидка зміна технологій: базові технології, які викладаються студентам на 3-4 курсах, уже застарівають до моменту працевлаштування студента після закінчення вузу. Це вимагає створення системи моніторингу технологічного оснащення сучасних підприємств, яка б впливала на зміст програм курсів у навчальних закладах, особливо в тих, де готують інженерні кадри. Крім того, необхідно ретельно відпрацювати систему підвищення кваліфікації в межах окремих технологічних галузей (як окремі інститути підвищення кваліфікації) та великих підприємств (як окремі навчально-виробничі підрозділи). До речі, підвищення кваліфікації може бути непоганим бізнесом і для окремих підприємницьких структур, які в змозі створювати

проблемно-орієнтовні навчальні комплекси.

Саме тому важливого значення нині набуває реалізація інноваційних методів підготовки кадрів для економіки України. Одним із них є модульне професійне навчання, в основу якого покладена концепція фактора компетентності, а не часу. Це навчання реалізується в Україні з 1997 р. згідно з Проектом ООН та МОП “Впровадження гнучких програм професійного навчання для безробітних, та ґрунтується на запропонованій МОП методиці “Модулі трудових навичок” [4].

Реалізація та розвиток модульного професійного навчання економічно активного населення в Україні вимагає розробки ефективного організаційно-економічного механізму державного регулювання цієї системи навчання; пошуку джерел фінансування витрат і вдосконалення існуючої системи фінансування професійної освіти незайнятого населення, кадрів на виробництві та інших категорій економічно активного населення; визначення організаційних перспектив його реалізації; виявлення обсягів модульного професійного навчання та його соціально-економічної ефективності.

Основними перевагами модульної технології професійного навчання є такі: забезпечення індивідуалізації навчального процесу, що дозволяє скоротити тривалість (в 2 рази) та витрати (в 2-2,5 рази) на навчання; підвищення рівня мотивації незайнятого населення до навчання; врахування раніше набутих знань і трудових навичок можливість готувати робітників під заданий профіль роботи та відповідно до потреб роботодавців; можливість використання модульної технології для соціально незахищених категорій населення (жінки, молодь, інваліди, військовослужбовці тощо).

Реалізація інноваційних методів підготовки кадрів тісно пов’язана з проблемою вибору навчальних закладів, які будуть в змозі забезпечити головну потребу сьогодення – високу конкурентоспроможність випускників. Відомо, що після проходження професійного навчання за направленням Державної служби зайнятості працевлаштовується лише 60 % випускників. Доведено, що причина такого низького відсотка, серед іншого, полягає і в якості навчання. З іншого боку, при виборі того чи іншого закладу мають бути враховані ті переваги, які пропонують саме інноваційні методи професійного (у тому числі модульного) навчання.

Нині в ході проведення процедури тендеру при виборі навчального закладу враховується такий основний критерій, як вартість навчання, а якість залишається на другому плані.

Необхідно забезпечити комплексний підхід до вибору навчального закладу. Вирішення проблеми оптимізації вибору того чи іншого навчального закладу не дозволить у цілому підвищити конкурентоспроможність випускників без забезпечення належного рівня фінансування освітніх послуг, у тому числі в такій важливій сфері, як проведення професійного навчання незайнятого населення. Аналіз видатків Фонду загальнообов’язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття дозволив зробити висновки, що найбільшу питому вагу витрат у структурі фонду (станом на поч. 2008 р.) мають пасивні заходи політики зайнятості – більше як 50 %, а питома вага витрат на професійне навчання становить лише близько 4 % (у розвинених країнах – до 20 %), що вимагає збільшення питомої

ваги витрат на проведення професійного навчання незайнятого населення в Україні. Значна частина коштів витрачається на утримання фонду – 11,9 %; розвиток матеріальної та інформаційної бази – 16,9 %; інформаційні та консультаційні послуги, пов'язані з працевлаштуванням, – 5,3 %, що в сумі становить 34,1 %, тобто одну третину всіх коштів фонду [5]. Тому збільшення питомої ваги витрат на користь активної політики зайнятості має стати пріоритетом діяльності правління фонду, а це є резервом для збільшення витрат на таку важливу сьогодні складову активної політики, як організація професійного навчання.

Крім того, виникає необхідність диверсифікації джерел витрат на професійне навчання. Досвід розвинених країн свідчить, що крім спеціально створених державних фондів по безробіттю, широко використовуються кошти союзів промисловості і торгівлі (Франція), місцевих органів влади (Данія), доходи від приватизації (Великобританія), субсидії федерального уряду (Німеччина). Можна також залучати кошти для цільового використання на організацію професійного навчання з різноманітних фондів (страхових, молодіжних, пенсійного, соціального захисту інвалідів, громадських, підприємств, державного і місцевого бюджетів), кошти спонсорів і гранти.

Важливим моментом розвитку інноваційних методів підготовки кадрів є формування її вартості. В основу розрахунку вартості організації професійного навчання можна покласти діючі методичні рекомендації щодо визначення витрат, безпосередньо пов'язаних з організацією і здійсненням професійного навчання економічно активного населення, за якими до них включаються: витрати на заробітну плату; нарахування на заробітну плату; господарські та канцелярські витрати; навчальні витрати; накладні витрати; планові накопичення; додаткові витрати.

Але існуюча модель оплати праці не передбачає мотивації викладачів до розповсюдження інноваційних методів (у тому числі модульного) навчання. Тому доцільно при розрахунку розміру заробітної плати враховувати додаткові коефіцієнти. В основу її розрахунку можна покласти традиційний підхід (залежно від кількості навчальних годин і вартості однієї людино-години) з урахуванням узагальненого індивідуального кваліфікаційного коефіцієнта, який ми умовно поділили на дві групи показників. Перша група повинна враховувати здатність викладача до інноваційної діяльності (участь у розробці документації, упровадження інноваційних методів у навчальний процес тощо). Друга – показники, що визначають особистісні характеристики викладача (професійний досвід, ініціативність, самовдосконалення тощо).

Реалізація та подальший розвиток інноваційних методів підготовки кадрів потребують її соціально-економічної оцінки. З цією метою пропонується удосконалений алгоритм розрахунку умовного соціально-економічного ефекту від упровадження інноваційних методів професійного навчання незайнятого населення, який базується на діючому алгоритмі розрахунку економічної ефективності професійного навчання, розробленому в НДІ праці та зайнятості населення Міністерства праці та соціальної політики України й НАН України [4] і доповнений додатковими показниками, що обгрунтовані І. Заюковим [6]:

$$E_{\text{сум}} = E_{e1} + E_{e2} + E_{e3} + E_{e4} + E_{e5} + E_{e6} + E_{e7} + E_{e8}$$

де: $E_{\text{сум}}$ – загальний умовний соціально-економічний ефект наслідок впровадження інноваційних методів професійного (у тому числі модульного) навчання, дистанційного та відкритого методу навчання;

E_{e1} – річний економічний ефект у результаті зменшення обсягів допомоги по безробіттю та надання матеріальної допомоги по безробіттю;

E_{e2} – річний економічний ефект від зменшення питомої ваги трат центру зайнятості внаслідок відрухування незайнятих громадян з будь-яких причин у витратах центру зайнятості;

E_{e3} – річний економічний ефект від зменшення питомої ваги витрат на проїзд слухачів, проживання, а також добові в результаті проведення їх навчання за місцем проживання;

E_{e4} – річний економічний ефект від збільшення обсягів професійного навчання безробітних та інших категорій незайнятого населення на власній навчальній базі ДСЗ;

E_{e5} – річний економічний ефект від збільшення чисельності незайнятих громадян, які працевлаштувалися після закінчення професійного навчання;

E_{e6} – ефект від зменшення витрат на навчання внаслідок скорочення витрат на утримання матеріально-технічної бази навчального закладу;

E_{e7} – ефект від зменшення виплат громадянам матеріальної допомоги в період проходження цього навчання за рахунок зменшення його тривалості;

E_{e8} – економічний ефект від зменшення вартості професійного (у тому числі модульного) навчання економічно активного населення внаслідок використання гнучких інноваційних методів навчання.

Важливим моментом в оптимізації попиту та пропозиції на ринку праці є визначення обсягів і напрямів професійного навчання. Багатьма фахівцями для цього рекомендується використовувати балансовий метод (визначення необхідної чисельності на мікро- та макрорівні). Крім того, потрібно враховувати кількість осіб, які перебувають на обліку в Державній службі зайнятості. Це дасть змогу визначити загальну та додаткову потребу в робочій силі, що є джерелом визначення обсягів професійного навчання та дозволить виявити цей показник стосовно незайнятого населення й, взаємодіючи з навчальними закладами, Українським міжгалузевим центром модульного навчання (УМЦМН) та регіональними центрами (РЦМН), корегувати обсяги модульного професійного навчання.

Потенційними споживачами модульної технології професійного навчання можуть бути такі: незайняте населення; працівники, які були навчені новим професіям на підприємствах установах та організаціях; учні, слухачі, які навчаються в професійно-технічних закладах освіти; студенти, які навчаються у вищих навчальних закладах (I-IV рівнів акредитації).

Узагальнюючи вищевикладене, можна зробити висновки, що реалізація інноваційних методів підготовки кадрів для економіки України та наближення її до стандартів розвинених європейських країн сприятиме підвищенню рівня конкурентоспроможності робочої сили, поліпшенню ситуації у сфері зайнятості, зниженню рівня безробіття та дозволить реалізувати концепцію безперервного

професійного навчання в Україні.

Література:

1. *Лібанова Е.* Кому вигідна дешева робоча сила? / Е. Лібанова // Дзеркало тижня. – 2007. – № 16–17. – С. 10.
2. *Онікієнко В.* Інноваційні фактори зайнятості / В. Онікієнко // Формування ринкової економіки. – К. : КНЕУ, 2005. – Т. 3. – С. 419–429.
3. *Терехов І.* Державне регулювання зайнятості в Україні // дис. ... к. держ. упр. : спец. 25.00.02. – Запоріжжя, 2007. – 186 с.
4. *Терюханова І.* Соціально-економічні аспекти професійного навчання незайнятого населення : дис. ... к.е.н.: спец. 08.09.01. – К., 2001. – 221 с.
5. Держкомстат України, 1998–2008. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua/>
6. *Заюков І.* Розвиток організаційно-економічного механізму реалізації інноваційних методів професійного навчання незайнятого населення / І. Заюков // Проблеми ефективного використання та професійно-технічної підготовки кадрів промислового сектору економіки України : доповіді міжнар. наук.-практ. конф., м. Київ, 28–29 листопада 2007 р. : у 2-х томах. – К. : РВПС України НАН України, 2008. – Т. 2. – С. 100–109.

Надійшла до редколегії 24.03.2009 р.