

ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПРОЦЕСІВ ЕКОНОМІЧНОГО І СОЦІАЛЬНОГО РОЗВИТКУ

УДК 330.341

О. Ю. АМОСОВ, А. О. ЧЕРНЯЄВА

ПРОЦЕС ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТКУ РОБІТНИЧИХ КАДРІВ НА ПІДПРИЄМСТВІ: ТЕОРЕТИЧНИЙ АСПЕКТ

Досліджено теоретичні аспекти процесу формування та розвитку робітничих кадрів на основі підходів відомих вчених до даної проблематики. З урахуванням отриманих науково-практичних результатів визначено особливості процесу формування та розвитку робітничих кадрів у регіональному аспекті.

Ключові слова: робочі кадри, регіон, розвиток персоналу, кадрова політика, формування, розвиток.

The results of research of the theoretical approaches to a problem of formation and development of the workforce by identifying approaches known scholars in this subject. The scientific and practical results obtained by the author, identified features of the process of formation and development of personnel in the regional aspect.

Key words: working staff, district, staff development, personnel, formation, development.

Кадрова політика підприємства в частині підготовки робітничих кадрів має різну спрямованість – від орієнтації на поточні справи та підготовку вузькоспеціалізованих робітників, здатних виконувати одну-дві конкретні операції, до націленості на довгострокові інтереси (підготовка робочих широкого профілю на базі серйозної теоретичної підготовки).

Відповідно до теорії людського капіталу Г. Беккера [1], професійне навчання слід поділяти на два типи: загальне навчання, яке передбачає підвищення кваліфікації праці в рівній мірі на різних підприємствах, і спеціальне, що надає можливість підвищити продуктивність тільки на певному підприємстві за допомогою підготовки специфічним виробничим функціям, характерним тільки для даного господарюючого суб'єкта. У період кризи роботодавці звільняє спочатку ненавчених робітників, потім

тих, які пройшли загальне навчання, і в крайньому випадку – робітників, що пройшли спеціальну підготовку. Підприємство прагне залишити підготовлених робітників навіть за рахунок скорочення продуктивності для існування резерву на випадок поліпшення ринкової кон'юнктури. Такий підхід характерний для більшості вітчизняних підприємств, що прагнуть зберегти трудовий колектив як єдине виробничо-кадрове ядро.

Провідний російський вчений у сфері управління В. Веснін [2] визначає актуальність розвитку персоналу, під яким розуміє здійснення заходів, що сприяють повному розкриттю особистісного потенціалу робітників і зростанню їх здібностей робити внесок у діяльність підприємства, які спроможні стратегічно мислити, підприємливі, мають широку ерудицію та високий рівень культури. Він виділяє загальний і професійний розвиток персоналу. З точки зору предмета даного дослідження цікавим є вивчення досвіду формування професійного розвитку, під яким вчений розуміє процес підготовки робітника до виконання нових виробничих функцій, заняття посад, вирішення нових завдань, спрямованих на усунення розходжень між вимогами до робітника і якостями реальної людини.

Еволюційне бачення розвитку підтримується і вітчизняним ученим М. Костенко [3], який розглядає розвиток трудового потенціалу особистості за допомогою підвищення якісного рівня трудового потенціалу, набуття нових знань, умінь, навичок і мотивацій, покращання здоров'я.

Як зазначає М. Коваленко [4], при правильному підході підготовка робітників може стати одним з істотних факторів мотивації, що дозволить не тільки утримувати тривалий час кадри від надлишкової мобільності, але й залучати нових робітників. Підприємство може вирішити проблему браку робочих необхідної професії та спеціальності шляхом організації самостійної підготовки. Ця діяльність безпосередньо пов'язана з ефективністю праці не тільки окремих робітників, але й підприємства в цілому. У свою чергу, українські вчені звертають увагу на те, що наявність висококваліфікованих робітників – один з найважливіших факторів підвищення продуктивності праці, забезпечення випуску конкурентоспроможної продукції, інтеграції України у світове економічне співтовариство [5].

Доведено, що при підвищенні рівня підготовки підвищується і рівень продуктивності праці. Сьогодні в результаті досліджень вітчизняних і зарубіжних вчених доведено тісний взаємозв'язок між підвищенням кваліфікації робітників і зростанням національного доходу та продуктивності праці. Спеціальні дослідження показали, що робітники з повною середньою освітою приблизно в 1,5 рази швидше оволодівають новою технікою, ніж з неповною, і на перехід до чергового тарифного розряду вони витрачають в середньому в 1,5-2 рази менше часу [6].

Ми поділяємо позицію І. Каленюк [7] щодо невизначеності інвестиційного ефекту від професійного навчання робітничих кадрів, який має потенційний характер, а його величина коливається від нуля до

нескінченності. У центрі уваги стоїть людина як суб'єкт економічних відносин. Він наголошує: “При цьому предметом економічного аналізу стають закономірності здійснення витрат, отримання певних результатів і порівняння їх з витратами, необхідними для забезпечення життєдіяльності людини. Сама ж людина не може бути об'єктом економічного аналізу, адже неможливо оцінювати людську ціну” [7, с. 68].

Г. Сарган [8] виокремлює три функції професійного навчання: підтримуючу – для досягнення цілей підприємства необхідно, щоб співробітники вміли виконувати роботу відповідно до вимог; соціалізація – спілкування тренерів з учнями, інформування їх про пріоритети, цінності та правила підприємства; мотиваційну – сприяє підвищенню зацікавленості співробітника до праці.

У свою чергу Є. Моргунов наголошує: метою навчання має бути формування у людини певного набору знань, умінь і навичок або розкриття та розвиток у людини її природних якостей [9, с. 220]. Визначаючи сучасні підходи до навчання, а також вимоги роботодавця, слід говорити про поєднанні зазначених цілей – формування компетенцій людини з урахуванням її природних здібностей.

Акумулюючи отримані науково-практичні результати, слід визначити особливості процесу формування та розвитку робітничих кадрів у регіональному аспекті, які полягають в такому:

- відсутня практика планування професійно-кваліфікаційного складу на регіональному рівні як в цілому, так і за галузями економіки: підготовка в ПТУ здійснюється залежно від попиту населення на отримання певної професії, а не з урахуванням вимог роботодавців;

- не забезпечено зв'язок підприємств і регіональних центрів зайнятості, які є джерелом безробітних робітників необхідного професійно-кваліфікаційного рівня;

- неефективні комунікації в тристоронньому контакті “державне замовлення на підготовку робітників необхідного професійно-кваліфікаційного рівня – професійний навчальний заклад – підприємство”, що перешкоджає підготовці робітників, необхідних сучасному бізнесу;

- кадрова політика більшості вітчизняних підприємств має суто формальний характер, залишаючи без уваги важливі елементи, такі як адаптація, професійне навчання, стимулювання, рух робітників;

- фінансування професійного навчання на виробництві здійснюється за залишковим принципом, результат якого простежується в невідповідності кваліфікації робіт кваліфікації робітників;

- низький рівень зацікавленості робітників у поліпшенні виробничих результатів діяльності за допомогою постійної економії на оплаті праці, що є основним стимулом до високопродуктивної праці;

- зміщення уваги керівництва від морально-ціннісного управління та обліку соціальних факторів колективної взаємодії до жорсткого фіксування кінцевих результатів, прагматичному менеджменту.

У процесі формування та розвитку робітничих кадрів з урахуванням цільових програм на регіональному рівні, розробки ефективної кадрової політики й особливо при практичній реалізації зазначених у ній постулатів доцільним є вивчення передового світового досвіду управління робітниками.

Література:

1. Беккер Г. Человеческий капитал [Электронное издание] / Г. Беккер // Режим доступа : <http://methodology.chat.ru/becke1.htm>.
2. Веснин В. Р. Практический менеджмент персонала. Пособие по кадровой работе / В. Р. Веснин. – М. : Юристъ, 2003. – 495 с.
3. Костенко М. Професійне навчання безробітних як засіб відновлення та розвитку трудового потенціалу / М. Костенко // Україна : аспекти праці. – 2007. – № 2. – С. 32–39.
4. Коваленко М. Обучение как элемент мотивации персонала / М. Коваленко // Справочник кадровика. – 2004. – № 5 (23). – С. 76–79.
5. Стахів О. Проведення оцінки персоналу на підприємстві з метою стимулювання робітників до підвищення кваліфікації / О. Стахів // Україна: аспекти праці. – 2007. – № 1. – С. 29–35.
6. Криклій А. С. Неперервна освіта персоналу та методи її оцінки / А. С. Криклій // Економіка та держава. – 2005. – № 2. – С. 29–32.
7. Каленюк І. Освіта в ринковому середовищі та неекономічні цінності / І. Каленюк // Економіка України. – 2003. – № 7. – С. 67–73.
8. Сартан Г. Н. Новые технологии управления персоналом / Г. Н. Сартан, А. Ю. Смирнов, В. В. Гудимов, Н. В. Подхватилин, М. Р. Алешунас. – СПб. : Речь, 2003. – 240 с.
9. Моргунов Е. Управление персоналом : исследование, оценка, обучение / Е. Моргунов. – М. : Бизнес-школа “Интел-синтез”, 2000. – 264 с.

Надійшла до редколегії 29.10.2014 р.

УДК 351:342.5–053.2/6(477)

Л. Ф. КРИВАЧУК

ДИТИНА ЯК ОБ’ЄКТ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ У СФЕРІ ОХОРОНИ ДИТИНСТВА В УКРАЇНІ

Розглянуто теоретичні та нормативно-правові засади визначення об’єкта державної політики у сфері охорони дитинства. Обґрунтовано, що об’єктом державної політики у сфері охорони дитинства в Україні є: у широкому значенні – складна соціальна система “дитина – сім’я – суспільство”, у вузькому значенні – дитина (діти).

Ключові слова: державна політика, державна політика у сфері охорони дитинства, охорона дитинства, дитина, діти.