

УДК 331.544

Коваленко Т. В., к.е.н., доцент (ДВНЗ «Донецький національний технічний університет», м. Донецьк)

СИСТЕМА ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ ПЕРСОНАЛУ В УМОВАХ МАШИНОБУДІВНОГО ПІДПРИЄМСТВА

Досліджено особливості функціонування системи професійного навчання персоналу в умовах машинобудівного підприємства. Проаналізовано обсяги та структуру витрат, спрямованих на професійне навчання персоналу. Запропоновано показники та критерії оцінки досягнення цілей в системі професійного навчання персоналу.

Ключові слова: професійне навчання, машинобудівне підприємство, критерії оцінки, цілі.

Вступ. В сучасних умовах для країни важливе значення має нагромадження інтелектуального потенціалу суспільства та вирішення проблеми ефективного використання наявних людських ресурсів підприємства, що викликано процесами євроінтеграції, глобалізації та впровадженням нових технологій. Невід'ємною умовою існування та успішного функціонування будь-якого підприємства є наявність високоякісної, конкурентоспроможної робочої сили. В таких умовах набуває особливої актуальності постійний розвиток людського капіталу шляхом розвитку та удосконалення системи професійного навчання персоналу.

Аналіз останніх досліджень. На думку аналітиків Світового банку, формування не менше 80% ВВП розвинутих країн безпосередньо залежить від якості трудового потенціалу й лише 20% ВВП визначається матеріальними умовами виробництва [1, С. 27]. Усе це потребує систематичного підвищення кваліфікаційного рівня працівників, у тому числі через професійне навчання кадрів на виробництві. Дослідженню проблем удосконалення професійного навчання працівників присвячені праці видатних українських та зарубіжних учених. Так, В.П. Антонюк відзначає особливості процесів формування, оцінки та розвитку людського капіталу на підприємстві [2]. Обґрунтовує необхідність розвитку працівників в системі освіти та професійної підготовки О.А. Грیشнова [3]. Питання оцінки ефективності процесів з управління персоналом досліджує в своїх роботах С.В. Шекшня [4]. Д.П. Богиня та М.В. Семикіна розглядають мотиваційні аспекти інвестування у розвиток персоналу як один із чинників збільшення конкурентоспроможності робочої сили [5, 6]. Разом із тим невирішеними залишаються питання щодо забезпечення стабільного процесу внутрішнього професійного навчання персоналу підприємства, а також визначення необхідних обсягів та структури бюджету професій-

ного навчання працівників.

Постановка завдання. Метою даної статті є дослідження та оцінка ефективності діючої системи професійного навчання персоналу в умовах машинобудівного підприємства.

Результати досліджень. В сучасних умовах виробництва відбувається постійне зростання вимог до кваліфікаційного та освітнього рівня працівників, їх компетентності, бо під впливом науково-технічного прогресу значно прискорюються процеси старіння реальної кваліфікації працівників, їх професійних знань, вмінь та навичок. Позитивним досвідом постійного удосконалення системи професійного навчання на підприємстві є діяльність російського підприємства – ВАТ «Електростальський завод важкого машинобудування». ВАТ «ЕЗВМ» є одним з найбільших підприємств важкої індустрії Росії. Кадрова політика ВАТ «ЕЗВМ» спрямована на формування високопрофесійного колективу. В умовах підприємства впроваджена система менеджменту якості, що відповідає вимогам міжнародних стандартів ISO серії 9001:2008 та не лише націлена на відбір компетентного персоналу, але й на навчання, підвищення кваліфікації та поліпшення професійних навичок працівників підприємства. Питання трансформації системи управління персоналом відповідно до вимог стандартів ISO розглядалися переважно в російській економічній літературі такими вченими, як Н.В. Михайлова, Л.І. Федорова, О.Н. Шинкаренко та Є.В. Шубенкова [7, 8, 9]. Відповідно до вимог стандартів ISO 9001 передбачається впровадження принципово нового для багатьох підприємств підходу, що полягає у формуванні компетенцій і забезпеченні обізнаності персоналу на підставі впровадження комплексного та системного процесів підготовки й перепідготовки працівників. В умовах ВАТ «ЕЗВМ» впроваджено функціонально-інформаційну модель процесу СМК «Компетентність, навчання та підвищення кваліфікації персоналу» (рисунок). Ця модель дозволяє систематизувати процеси оцінки компетентності, навчання і підвищення кваліфікації персоналу, а також удосконалити планування, організацію процесів навчання, атестації та перевірки знань працівників підприємства. Система професійного навчання персоналу має, насамперед, забезпечувати не тільки адаптацію працівника до виробничого процесу, але й сприяти вдосконаленню засобів виробництва та технологічних процесів, плануванню трудової кар'єри, управлінню знаннями підприємства. Професійне навчання персоналу – це цілеспрямований безперервний процес формування в працівників теоретичних знань, умінь і практичних навичок, комунікативних компетенцій (необхідних для виконання їх виробничих завдань і функцій) за допомогою спеціальних методів і форм, потрібних персоналу зараз чи в майбутньому. Воно надає працівникам можливість забезпечувати професійний розвиток, адаптуватися до виробничих процесів, впроваджувати інновації, управляти знаннями, одержувати інформацію про стан підприємства, сприяє розумінню персоналом перспектив його розвитку.

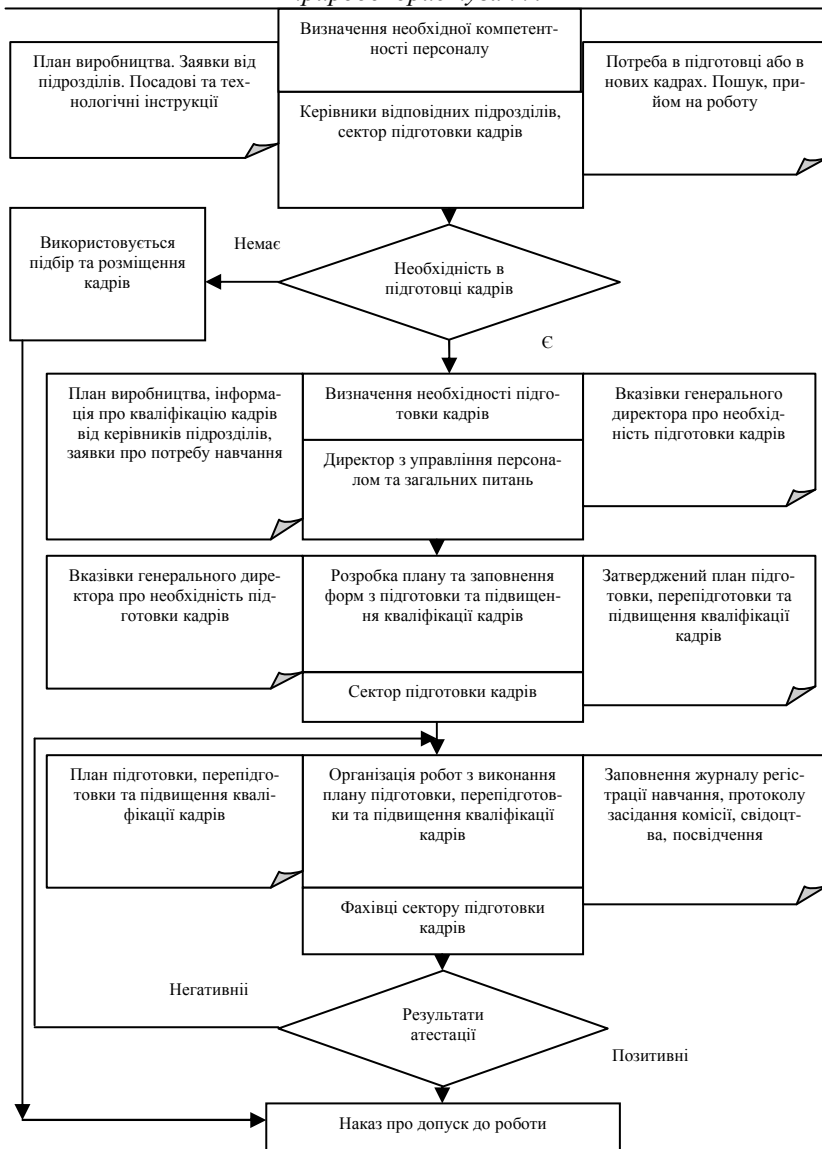


Рисунок. Модель процесу СМК «Компетентність, навчання та підвищення кваліфікації персоналу» в умовах ВАТ «ЕЗВМ»

У цьому зв'язку забезпечення подальшого розвитку та підвищення ефективності професійного навчання працівників на виробництві набуває особливої актуальності.

Початок процесу професійного навчання персоналу на ВАТ «ЕЗВМ» передбачає затвердження плану виробництва та визначення необхідної компетентності персоналу, після чого у відділ кадрів надходять заявки від начальників підрозділів про потреби в підготовці або нових кадрах. За умов науково-технічного прогресу, коли щодня з'являються нові тенденції у виробництві та впроваджуються новітні технології, кожному працівнику необхідно постійно розвиватись і навчатись, для того, щоб бути конкурентоспроможним на ринку праці. Нарощування конкурентних переваг машинобудівного підприємства обумовлюється не тільки ефективністю інновацій у вигляді принципово нових технічних рішень та ексклюзивних технологій, а, що й особливо важливо, розробкою нових підходів до захищеності персоналу підприємства у проведеному постійних технічних та організаційно-економічних змін у виробництві, їх підтримкою та активним залученням працівників у процес перетворень. Така активність працівників дозволить максимізувати створення та використання нематеріальних ресурсів підприємства для ефективної реалізації та розвитку потенціалу конкурентоспроможності підприємства [10, С. 47].

На ВАТ «Електростальський завод важкого машинобудування» діє система освіти і підвищення кваліфікації, тому в відділі кадрів підприємства було створено сектор підготовки кадрів (СПК), головними напрямками роботи якого є:

- підготовка (перепідготовка) і підвищення кваліфікації робочих;
- підвищення кваліфікації керівників, фахівців і професіоналів;
- організація підготовки спеціалістів у вищих навчальних закладах;
- організація проходження практики студентів вищих навчальних закладів і професійно-технічних училищ.

Крім того, працівники сектору є відповідальними за планування професійного навчання, використання фінансових коштів на його здійснення, розробку та оформлення учбової документації, а також документальне оформлення та видачу свідоцтв про закінчення навчання. Водночас на підприємстві здійснює навчальну діяльність сучасний учбовий центр, заняття в якому проходять в спеціалізованих класах. Сектор підготовки кадрів підприємства має методичний кабінет і майстерні, де проходять практичні заняття, що проводяться як кваліфікованими працівниками ВАТ «ЕЗВМ», так і спеціалістами з інших організацій.

Залежно від різних категорій персоналу та вимогами, що висуваються до певних вмінь, знань та навичок, посадових інструкцій, рівня відповідальності та об'єму роботи, фахівцями СПК розроблено та упроваджено різ-

номанітні види навчання. Учебно-тематичний план розробляється інженерами СПК, погоджується з начальником відділу кадрів та затверджується генеральним директором. За умов організації навчання на договірних умовах програма затверджується підприємством (учбовим закладом), що здійснює учбовий процес, погоджується з компетентними спеціалістами підприємства та затверджується генеральним директором. Всі працівники заводу періодично проходять заняття з програми Ростехнагляду Росії, по закінченню яких працівники здають іспит і отримують посвідчення.

Особливої актуальності набуває дослідження використання фінансових ресурсів, спрямованих на професійне навчання персоналу в сучасних економічних умовах, коли більшість промислових підприємств відчувають значний дефіцит фінансових коштів. Аналіз обсягів та структури витрат згідно діючої системи професійного навчання в умовах ВАТ «ЕЗВМ» наведено у табл. 1.

Таблиця 1

Аналіз обсягів та структури витрат на професійне навчання персоналу в умовах ВАТ «ЕЗВМ»

Напрями витрат	2009 р.	2010 р.	2011 р.
1. Навчання керівників та фахівців, руб.	474728,22	652688,00	735777,50
2. Навчання робітників, руб.	286300,00	694482,00	752390,00
3. Навчання працівників за програмою «Грант молодого фахівця»	–	35090,00	165077,00
4. Навчання працівників: -основній професії - суміжній професії	42365,80 73402,84	726822,82 727541,75	706709,44 279666,22
5. Витрати на оплату праці викладачів-працівників заводу, руб.	374864,50	534609,00	951604,45
6. Витрати на оплату праці викладачів сторонніх організацій, руб.	743328,22	1347170,00	755382,50
Всього	1994989,58	4718403,57	4346607,11

Так, результати дослідження свідчать, що в умовах ВАТ «ЕЗВМ» діє система планування витрат та відсоток витрат на розвиток персоналу до загального фонду оплати праці у 2009 р. становить 0,26%, у 2010 р. – 0,53% та у 2011 р. – 0,61%. Тобто спостерігається позитивна тенденція щодо зростання обсягу витрат на розвиток та підвищення кваліфікації персоналу. Водночас досвід конкурентоспроможних на світовому ринку

окремих вітчизняних і багатьох зарубіжних підприємств свідчить про те, що в них витрати на професійне навчання персоналу становлять 5% (а іноді й більше) до фонду оплати праці [11, С. 148].

Фінансування професійного навчання персоналу на виробництві обмежується фінансовими можливостями підприємства, недосконалістю створених на законодавчому рівні механізмів щодо сприяння роботодавців у підвищенні професійного рівня працівників, низькою зацікавленістю працівників у підвищенні свого професійного рівня.

Водночас практичний досвід діяльності ВАТ «ЕЗВМ» свідчить про спроможність підприємства щодо отримання доходів від навчання стороннього персоналу (табл. 2).

Таблиця 2

Аналіз доходів, що отримані від навчання стороннього персоналу в умовах ВАТ «ЕЗВМ»

Джерела доходів	2009 р.	2010 р.	2011 р.
1. Практика студентів ВНЗ, руб.	204296,56	152166,40	191591,98
2. Навчання в СПК заводу фахівців та робітників інших підприємств, руб.	549050,97	844265,22	267507,56
Всього	753347,53	996431,62	459099,54

Дані табл. 2 свідчать, що в умовах ВАТ «ЕЗВМ» доходи від навчання персоналу є досить значними та можуть зростати залежно від залучення додаткових джерел фінансування.

Задля сприяння залученню працівників і усвідомлення цілей підприємства загальна та професійна підготовка мають урахувати такі напрями його розвитку: політику та цілі підприємства, його організаційні зміни та розвиток, вплив діяльності підприємства на суспільство, ініціювання та впровадження процесів поліпшення, переваги, що забезпечуються творчою та новаторською діяльністю, програми інтегрування нових працівників та програми періодичного підвищення кваліфікації персоналу, який уже проходив підготовку. Результативність зазначених заходів слід оцінювати шляхом використання інструментів, визначених у міжнародних стандартах якості, а саме: аудиту системи управління якістю, зокрема оцінювання системи управління персоналом, аналізу рекламаций споживачів або покупців продукції, аналізу якості продукції, яка не відповідає встановленим вимогам.

В умовах ВАТ «ЕЗВМ» оцінка досягнення цілей в системі професійного навчання відповідно до вимог Системи менеджменту якості здійснюється за трьома основними показниками, такими як дотримання рівня

плинності кадрів з причин недостатньої кваліфікації у межах 1%, залучення до навчання працівників за програмою «Грант для учня робочої професії», а також виконання плану навчання персоналу підприємства на рівні не менш ніж 97%. Визначення показників та критеріїв їх оцінки наведено у табл. 3.

Таблиця 3

Оцінка досягнення цілей в системі професійного навчання
в умовах ВАТ «ЕЗВМ»

Цілі	Показники та критерії оцінки досягнення цілей в сфері якості	2009 р.		2010 р.		2011 р.	
		план	факт	план	факт	план	факт
Забезпечення підрозділів підприємства компетентним персоналом	1. Дотримання рівня плинності кадрів з причин недостатньої кваліфікації у межах 1%.	1	0	1	0	1	0
	2. Залучення до навчання працівників за програмою «Грант молодого фахівця».	3	–	5	16	36	78
Підвищення кваліфікації керівників, спеціалістів та робочих кадрів	3. Виконання плану навчання персоналу підприємства не менш ніж 97%.	560	584	590	572	350	435

Узагальнюючи результати дослідження оцінки досягнення цілей в системі професійного навчання в умовах ВАТ «ЕЗВМ» за 2009-2011 рр., можна дійти висновку, що діюча система є ефективною. Визначення вищенаведених показників та критеріїв оцінки досягнення цілей дозволить виявити найбільш ефективні напрями щодо приведення системи професійного навчання персоналу відповідно до вимог міжнародних стандартів якості.

Висновки. За умов постійного оновлення техніки і технології промислових підприємств, професійне навчання та перенавчання персоналу, мак-

симальне розкриття можливостей і здібностей працівників є дуже необхідними. Оскільки саме від персоналу – найбільш складного, перспективного, потенційно невичерпного ресурсу підприємства залежить його конкурентоспроможність, стійкість позицій на ринку та перспективи розвитку. Тож виникає об'єктивна потреба у цілеспрямованих діях з боку менеджменту підприємства, які мають сприяти набуттю нових та розвитку сформованих компетенцій персоналу. Удосконалення системи професійного навчання персоналу на підприємстві буде сприяти підвищенню якості трудової діяльності, ініціативності, творчої активності та закріпленню працівників на підприємстві.

1. Петрова Т. Професійний розвиток працівників: проблеми стимулювання персоналу та заінтересованості роботодавців / Т. Петрова // Україна: аспекти праці. – 2010. – № 2 – С. 26-34. **2.** Антонюк В. П. Человеческий капитал предприятия и стратегия его развития / В. П. Антонюк, И. Н. Лашенко, Ю. Б. Скаженик // Економіка промисловості. – 2004. – № 4(26). – С. 175-181. **3.** Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки: монографія / Олена Анатоліївна Грішнова. – К. : Т-во «Знання», КОО, 2001. – 254 с. **4.** Шекшня С. В. Управление персоналом современной организации / Станислав Владимирович Шекшня. – М. : ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2000. – 363 с. **5.** Богиня Д. П. Методологічні засади формування мотиваційного механізму конкурентоспроможності робочої сили / Д. П. Богиня // Мотиваційний механізм формування конкурентоспроможності робочої сили : зб. наук. праць. – К. : Ін-т економіки НАН України, 2002. – С. 10-27. **6.** Семикіна М. В. Економічна мотивація інвестування в розвиток людського капіталу підприємства / М. В. Семикіна // Актуальні проблеми економіки. – 2004. – № 5(35). – С. 178-185. **7.** Михайлова Н. Современный менеджмент и кадры / Н. Михайлова, Л. Федорова // Стандарты и качество. – 2003. – № 11. – С. 44-48. **8.** Шинкаренко О. Н. Управление персоналом организации при внедрении стандартов серии ISO 9000:2000 / О. Н. Шинкаренко. – М. : Дело и сервис, 2007. – 368 с. **9.** Шубенкова Е. В. Тотальное управление качеством: учеб. пособие. / Е. В. Шубенкова. – М. : Экзамен, 2005. – 256 с. **10.** Наумова О. Вдосконалення організації інноваційної діяльності персоналу в контексті підвищення конкурентоспроможності підприємства / О. Наумова // Україна: аспекти праці. – 2010. – № 4. – С. 47-51. **11.** Захарова О. В. Управління інвестуванням у людський капітал: методологія, оцінка, планування : монографія / О. В. Захарова. – Донецьк: «ДВНЗ «ДонНТУ», 2010. – 378 с.

Рецензент: д.е.н., професор Левицька С. О. (НУБГП)