

цепці створення інтелектуальної організації, яка спрямована на якнайширше залучення інтелектуального потенціалу персоналу до господарських процесів.

Список використаних джерел

1. Беккер Г.С. Человеческое поведение: экономический поход / Г.С. Беккер // Избранные труды по экономической теории: Пер. с англ. / Сост. научн. ред. Р.И. Капелюшников. – М.: ГУ ВШЭ, 2003. – 672 с.
2. Колядин А.П. Методологические подходы к анализу фиктивного человеческого капитала // Вестник СОГУ им. К.Л. Хетагурова. – №2(36) – 2011. – С. 272–275.
3. Flamholtz E.G. Human resource Accounting. N.Y.: Jossey?Bass Publ., 1985.
4. Flamholtz E.G. Model for Human resource Valuation: A Stochastic Process with Service Rewards / Accounting Review, April, 1971.
5. Мягких И.М. Оцінка використання ресурсного потенціалу підприємств України в ринкових умовах / І.М. Мягких // Вісник економіки транспорту і промисловості. – 2011. – №3 – С. 199–203.
6. Ревтюк Є.А. Економіко-управлінські аспекти функціонування організації, що навчається / Є.А. Ревтюк, С.Я. Кісь, Г.Р. Кісь // Формування ринкових відносин в Україні: зб. наук. праць. – К., 2011. – №6 (121). – С. 165–168.
7. Кісь С.Я. Щодо доцільності виконання масштабної діагностики і оцінки стану персоналу організаційних утворень нафтогазового

комплексу України / С.Я. Кісь, Д.В. Тимошенко, В.П. Петренко // Науковий вісник ІФНТУНГ. – 2009. – №1(19). – С. 147–152.

8. Крисанов Д. Оцінювання людського капіталу та мотивації персоналу підприємств харчової промисловості / Д. Крисанов, В. Лисак // Економіст. – 2011. – №3. – С. 17–22.

9. Теорія, політика та практика сільського розвитку / За ред. О.М. Бородіної, І.В. Прокопи; НАН України; Інст. екон. та прогноз. – К., 2010. – 376 с.

10. Захарова О.В. Особливості оцінки інвестування у людський капітал на рівні підприємства / О.В. Захарова // Вісник економічної науки України: Науковий журнал. – 2012. – №1. – С. 56–60.

11. Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки: моногр. / О.А. Грішнова. – К.: Знання, КОО, 2001. – 254 с.

12. Добрынин А.И. Человеческий капитал в транзитивной экономике: Формирование, оценка, эффективность использования / А.И. Добрынин, С.А. Дятлов, Е.Д. Цыренова; Санкт-Петербург. гос. ун-т экон. и финансов. – СПб.: Наука, 1999. – 309 с.

13. Зимин И.А. Реальные инвестиции / И.А. Зимин. – М.: ТАНДЕМ, ЭКМОС, 2000. – 304 с.

14. Зленко А.М. Оцінка працівників методом «360 градусів» [Електрон. ресурс] // Економічний вісник університету: [зб. наук. праць Печеряслав-Хмельницького держ. пед. ун-ту ім. Григорія Сковороди]. – 2012. – Вип. 18/1. – Режим доступу: http://www.nbu.gov.ua/portals/Soc_Gum/Evu/2012_18_1/Zlenko.pdf

Г.В. СЛІПЕНЧУК,
к.е.н., доцент, Національний авіаційний університет

Підвищення кваліфікаційного рівня працівників будівельної галузі

Стаття присвячена розробленню заходів підвищення «кваліфікаційної складової якості персоналу» будівельної галузі, яка ґрунтується на об'єднанні зусиль суб'єктів інвестиційно-будівельного процесу, що сприяє підвищенню якості будівельної продукції при одночасному зменшенні витрат будівельної організації на підвищення кваліфікації працівників.

Ключові слова: кваліфікаційний рівень персоналу, якість персоналу, суб'єкти будівельного ринку.

Стаття посвящена разработке мер повышения «квалификационной составляющей качества персонала» строительной отрасли, основанной на объединении усилий субъектов инвестиционно-строительного процесса, что способствует повышению качества строительной продукции при одновременном уменьшении расходов строительной организации на повышение квалификации работников.

Ключевые слова: квалификационный уровень персонала, качество персонала, субъекты строительного рынка.

The article is devoted to the measure of increase to developing «qualification component of personnel quality» building industry which is based upon combining efforts to individual investment and building process, which is helped to make high quality of building products while building enterprise go on decreasing costs to make high quality of personnel.

Keywords: professional level of personnel, quality of personnel, subject of commercial building.

Постановка проблеми. У будівництві проблема загального кваліфікаційного рівня персоналу є дуже актуальною, оскільки, на думку фахівців, керівників провідних будівельних компаній, загальний кваліфікаційний рівень персоналу падає, що, звичайно, негативно відображається на якості виконання БМР, яка все частіше виявляється незадовільною [6], що, на жаль, співпадає із загальноосвітніми тенденціями [1, 2].

Аналіз досліджень та публікацій з проблеми. Усі науковці, що досліджували проблеми «людського капіталу», «трудоного потенціалу», вказують на існування прямого зв'язку між кваліфікаційним рівнем працівників підприєм-

СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ПРОБЛЕМИ

ства та результатами його діяльності (доходом, прибутком), зазначають, що рівень кваліфікації персоналу визначає рівень конкурентної переваги підприємства: О.В. Бервено, А.А. Булянда, А.П. Колоніарі, Ю.Г. Лисенко, В.М. Пантелеєнко, В.Г. Скобелєв, Є.А. Бельтюков, О.А. Докучаєв, Г.В. Лагутін, В.О. Поколенко, О.А. Тугай, Н.О. Борисова.

Підготовка фахівців нової формації вимагає формування у них інтегрованих знань і вмінь, що, своєю чергою, зумовлює використання інтегративного підходу до форм і методів навчання. Для будівельної освіти, яка є чутливою до науково-технічних досягнень у сферах будівельних технологій і матеріалів, актуальною проблемою є підвищення ефективності навчання майбутніх фахівців, зокрема завдяки зближенню його навчальної та виробничої складових.

Метою статті – запропонувати заходи щодо підвищення «кваліфікаційної складової» якості персоналу будівельної галузі.

Виклад основного матеріалу. Високий освітній рівень громадян створює в країні потенційні умови для її розквіту і могутності, приводить до побудови суспільства, здатного до оптимальної самоорганізації, самовиявлення і саморозвитку. Освіта має неабияке значення і для самої людини. В економіці є термін «людський капітал», який визначає міру втілення в людині здібностей, які приносять прибуток. Приблизно 80% складових людського капіталу становить освіта.

Особливо затребуваним стає цей капітал сьогодні, коли соціальна стратифікація особистості у все більшій мірі визначається профілем, глибиною і якістю отриманої освіти, набутими вмінням і навичками. Забезпечення високої

ефективності системи управління якістю освіти таких фахівців, відповідно до європейських стандартів, є першочерговим завданням вищих навчальних закладів будівельно-економічного профілю.

Таке завдання не може бути вирішено за допомогою стандартних рішень і традиційних прийомів, оскільки має враховувати специфічні особливості окремих вищих навчальних закладів і роботодавців, стадію життєвого циклу конкретної галузі економіки, споживачів освітніх послуг тощо [7]. Законом України «Про вищу освіту» [5] визначений зміст терміну «післядипломна освіта» – спеціалізоване вдосконалення освіти та професійної підготовки особи шляхом поглиблення, розширення і оновлення її професійних знань, умінь і навичок або отримання іншої спеціальності на основі здобутого раніше освітньо-кваліфікаційного рівня та практичного досвіду.

Згідно із законом [5] післядипломна освіта створює умови для безперервності та наступності освіти і включає:

– перепідготовку – отримання іншої спеціальності на основі здобутого раніше освітньо-кваліфікаційного рівня та практичного досвіду; спеціалізацію – набуття особою здатностей виконувати окремі завдання та обов'язки, які мають особливості, в межах спеціальності;

– розширення профілю (підвищення кваліфікації) – набуття особою здатностей виконувати додаткові завдання та обов'язки в межах спеціальності;

– стажування – набуття особою досвіду виконання завдань та обов'язків певної спеціальності. Особа, яка пройшла перепідготовку й успішно пройшла державну атестацію, отримує відповідний документ про вищу освіту.

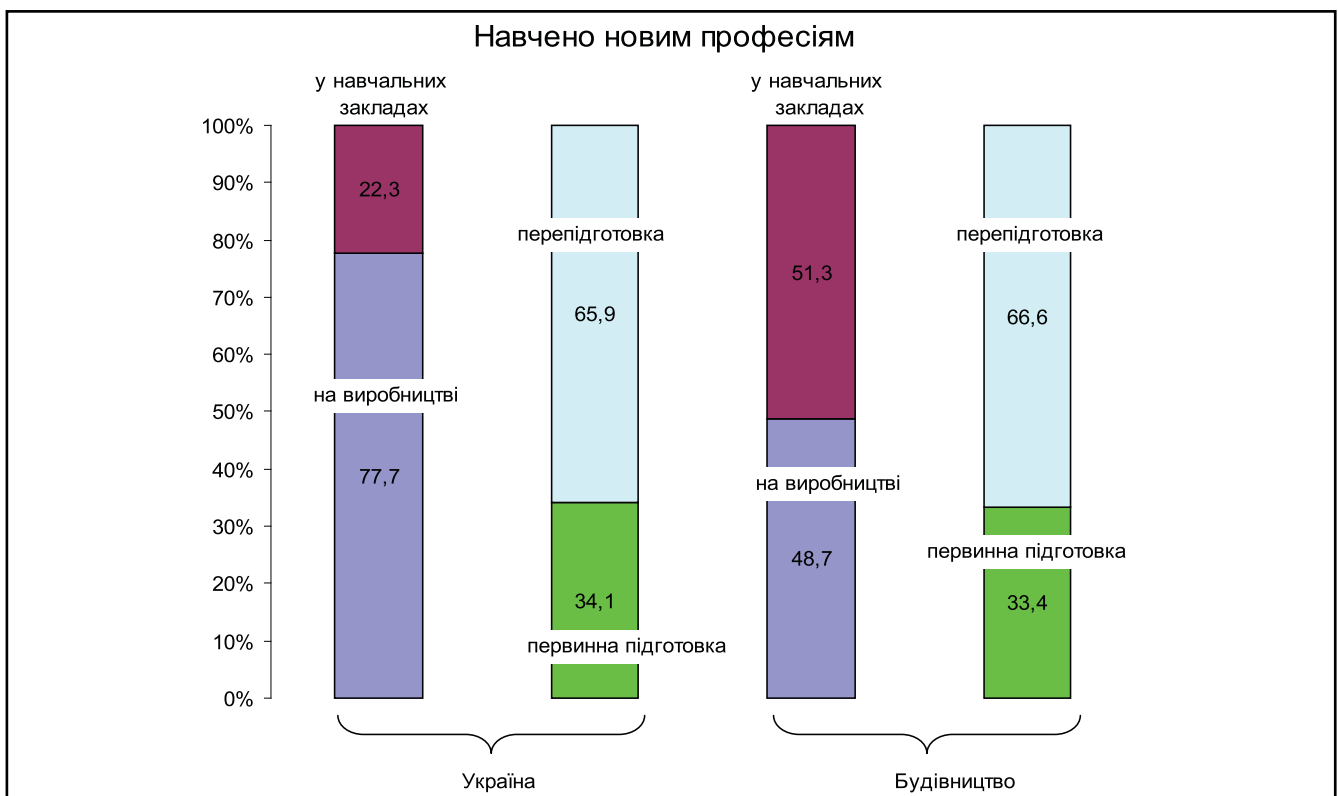


Рисунок 1. Структура підготовки кадрів у будівництві в 2010 році

Особа, яка успішно пройшла стажування або спеціалізацію чи розширила профіль (підвищила кваліфікацію), отримує відповідний документ про післядипломну освіту.

Структура підготовки кадрів у будівництві в 2010 році порівняно з Україною в цілому наведена на рис. 1.

За даними Держстату, новим професіям (первинна професійна підготовка, перепідготовка) в 2010 році було навчено 7363 працівники

будівельних підприємств, з них 2460 особи (33,4%) отримали первинну професійну підготовку, 4902 особи (66,6%) були перепідготовлені.

Суб'єкти будівельного ринку відмічають необхідність відтворення колишніх учбово-виробничих комбінатів. Реалізація цього заходу можлива за участю об'єднань будівельних організацій, оскільки для створення такої системи необхідні значні кошти.

На нашу думку, мають бути вжиті заходи щодо розвитку системи виробничого навчання, і це, перш за все, стосується робітничих спеціальностей, оскільки без необхідної практики робітники не стануть спеціалістами високої кваліфікації, а отже, гроші на їхнє навчання будуть витрачені марно.

Законом [5] визначено, що післядипломна освіта здійснюється вищими навчальними закладами післядипломної освіти або структурними підрозділами вищих навчальних закладів відповідного рівня акредитації, в тому числі на підставі укладених договорів.

На рис. 2 представлена структура підвищення кваліфікації персоналу в будівництві у 2010 році порівняно із відповідними показниками по Україні в цілому.

Дані свідчать, що в будівництві 64,8% серед тих, що підвищили в 2010 році кваліфікацію, – робітники (проти 36,7% по Україні). Частка професіоналів та керівників, що підвищували кваліфікацію у 2010 році, становить відповідно 18,3 та 13,2%. Отже, насамперед заходи щодо підвищення кваліфікації мають бути спрямовані на робітників.

За даними Держкомстату України, у 2010 році в будівництві підвищили кваліфікацію 14 392 працівники, з них пе-

реважна більшість (9330 осіб, або 64,8%) – робітники, з яких 3736 осіб (40%) підвищили кваліфікаційний розряд.

Частка професіоналів, фахівців серед тих працівників, що підвищили кваліфікацію у 2010 році, становить 18,3% (2640 осіб), керівників – 13,2% (1894 особи), технічних службовців – 3,7% (528 осіб).

Безпосередньо на виробництві підвищення кваліфікації пройшли всього 6747 осіб, або 46,9% від загальної кількості працівників, що підвищили кваліфікацію, з них 5939 осіб (88%) – робітники. Кількість керівників, що пройшли підвищення кваліфікації на виробництві, становить лише 178 осіб, професіоналів та фахівців – 514 осіб, технічних службовців – 116 осіб.

Переважна частина керівників (90%, або 1716 осіб) проходила підвищення кваліфікації в навчальних закладах різних типів за договорами. Така ж ситуація і з професіоналами, фахівцями та технічними службовцями, серед яких підвищення кваліфікації відповідно 80% (2126 осіб) та 78% (412 осіб) здійснювали у навчальних закладах.

Звичайно, таке розподілення за місцями проходження підвищення кваліфікації зумовлено необхідністю отримувати робітникам перш за все практичні навички та знання щодо нових матеріалів, машин, механізмів, технологій виконання робіт тощо, а керівникам, професіоналам, фахівцям, технічним службовцям – вдосконалювати теоретичні знання, зокрема щодо змін у нормативній та законодавчій базі, нових методів організації роботи тощо.

Проте, на наш погляд, необхідним є розвиток нових форм та методів навчання керівників, професіоналів та фахівців, при яких вони при підвищенні кваліфікації мають отримувати не лише теоретичні знання, а й практичні навички щодо їх безпосереднього застосування на виробництві.

Це, своєю чергою, потребує високого рівня кваліфікації та майстерності викладацького складу. Стратегія розвитку вищої освіти України передбачає створення умов ВНЗ максимально реалізувати свій індивідуальний потенціал підготовки фахівців та адаптувати напрацювання організації нав-

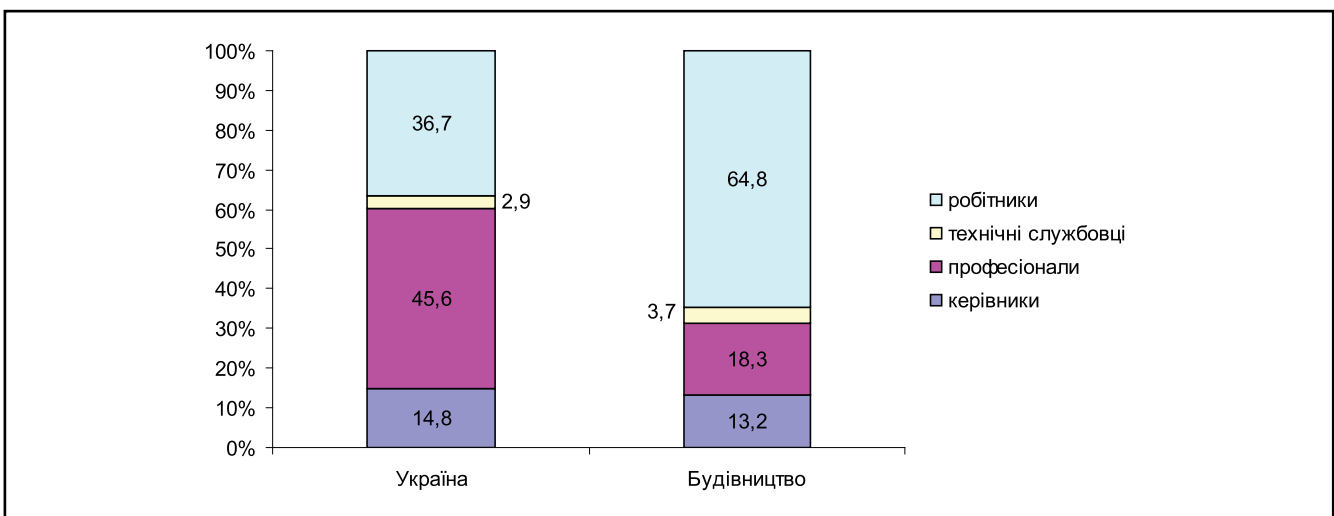


Рисунок 2. Структура підвищення кваліфікації персоналу в будівництві у 2010 році

СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ПРОБЛЕМИ

чального процесу до принципів, норм, стандартів і основних положень європейського простору [7, 4, 3].

Авторами запропоновано [7, 4, 3] провести комплексний аналіз конкурентоспроможності фахівців будівельної галузі та вжити заходи щодо:

- формування навчального процесу за напрямом «Будівництво», галузями знань «Промислове та цивільне будівництво», «Міське будівництво та господарство», «Менеджмент в будівництві», «Інженер-кошторисник», «Архітектор», «Інженер-проектувальник» з урахуванням вимог Класифікатора професій, Міжнародних стандартів освіти та враховуючи побажання будівельників-практиків щодо застосування знань та навичок, отриманих у процесі навчання та перепідготовки;

- забезпечення зв'язку навчального процесу з науково-технічними проблемами будівництва та спеціалізацією випускників з максимальним наближенням до сфери їх майбутньої професійної діяльності;

- визначення перспективних напрямів вдосконалення підготовки фахівців за спеціальностями та обов'язковою переатестацією через п'ять років;

- забезпечення обміну інформацією між навчальними закладами щодо інновацій в організації навчального процесу;

- формування вузівської та міжвузівської електронної бібліотеки для забезпечення якості підготовці фахівців;

- формування міжвузівських авторських колективів для розробок навчальних програм, навчальних посібників, підручників для студентів;

- проходження процедури міжнародної акредитації ВНЗ будівельного спрямування як складова підвищення якості освіти та формування фахівців.

Обов'язковим елементом контролю якості підготовки фахівців за спеціальностями має бути розроблена ефективна система контрольних тестів. Вона повинна використовуватися у період навчання, бакалаврських іспитів, проведення олімпіад, акредитації ВНЗ, при перепідготовці кадрів та їх переатестації. Займатися цим повинні, на нашу думку, незалежні саморегулюючі організації.

В Україні можуть створюватися і діяти саморегулюючі організації у сфері архітектурної діяльності. Як неприбуткові добровільні об'єднання фізичних та юридичних осіб, що провадять підприємницьку та професійну діяльність, набувають статусу саморегулюючих організацій з дня їхньої реєстрації центральним органом виконавчої влади з питань будівництва, містобудування та архітектури і внесення відомостей про них до державного реєстру саморегулюючих організацій у сфері архітектурної діяльності.

Саморегулюючі організації у сфері архітектурної діяльності визначають правила і стандарти підприємницької та професійної діяльності, обов'язкові для виконання всіма членами таких організацій, а також передбачають механізм відшкодування збитків, завданих споживачам унаслідок надання членами саморегулюючої організації товарів, виконання робіт (послуг) неналежної якості. Вирішення проблеми підвищення

кваліфікації персоналу будівельної галузі, на нашу думку, можливе шляхом об'єднання зусиль суб'єктів галузі (рис. 3).

У сучасних умовах будівельні організації дуже мало беруть участь у процесі підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників. Вони беруть участь лише на стадії проходження студентами виробничої практики, проте часто питання щодо практики вирішується формально.

У той же час будівельники мають впливати на процес визначення необхідної для галузі кількості випускників по кожній спеціальності, на формування актуальної області знань, професійних навичок, а відповідно і на зміст та наповнення навчальних програм із профільних предметів.

Будівельні організації мають активніше брати участь у навчальному процесі, наприклад шляхом замовлення курсових чи дипломних проектів з актуальної для підприємства проблематики. Досвідчені працівники-практики мають бути залучені до процесу викладання у вищих навчальних закладах усіх рівнів акредитації, написання відповідних підручників.

Викладачі вузів мають обов'язково проходити щорічну виробничу практику. Доцільним також, на нашу думку, є запровадження членами саморегулюючої організації: проведення систематичних навчальних семінарів із практичного застосування положень нової нормативної та законодавчої бази, застосування нових матеріалів, технологій; обміну найкращим досвідом господарювання, управління та організації будівництва між членами СО; улаштування конкурсів професійної майстерності.

Вирішенню проблеми підвищення кваліфікації робітничого персоналу сприятиме запровадження так званих демонстраційних іспитів, як це прийнято в деяких розвинутих країнах світу, наприклад Фінляндії. Такий демонстраційний іспит може складати будь-яка особа, яка вважає, що вона добре володіє певною спеціальністю, проте не має відповідної фахової підготовки. У разі успішного складання іспиту особа отримує відповідний диплом і може офіційно здійснювати певний вид діяльності. Якщо в процесі складання іспитів виявляються «білі плями» в знаннях чи вміннях особи, вона може пройти відповідний курс підготовки та повторно скласти іспити.

На нашу думку, запровадження такої системи сприятиме ефективному вирішенню проблеми «заробітчан», виходу будівельної галузі з тіні, підвищенню якості виконання будівельно-монтажних робіт.

Однією з проблем є влиття нового працівника у колектив підприємства відразу після прийняття на роботу. До того ж у кожному підприємстві особлива організаційна структура, розподілення функцій та повноважень між структурними підрозділами та окремими людьми. Є певні особливості у роботі із замовниками, специфіка роботи, пов'язана зі спеціалізацією організації. З метою скорочення адаптаційного періоду доцільно розробляти відповідні адаптаційні програми навчання на підприємстві працівників, що прийняті на роботу.

У 2010 році, за розрахунками Мінрегіону, в будівництві функціонувало 56 778 підприємств, з них 53 993, або 95%,

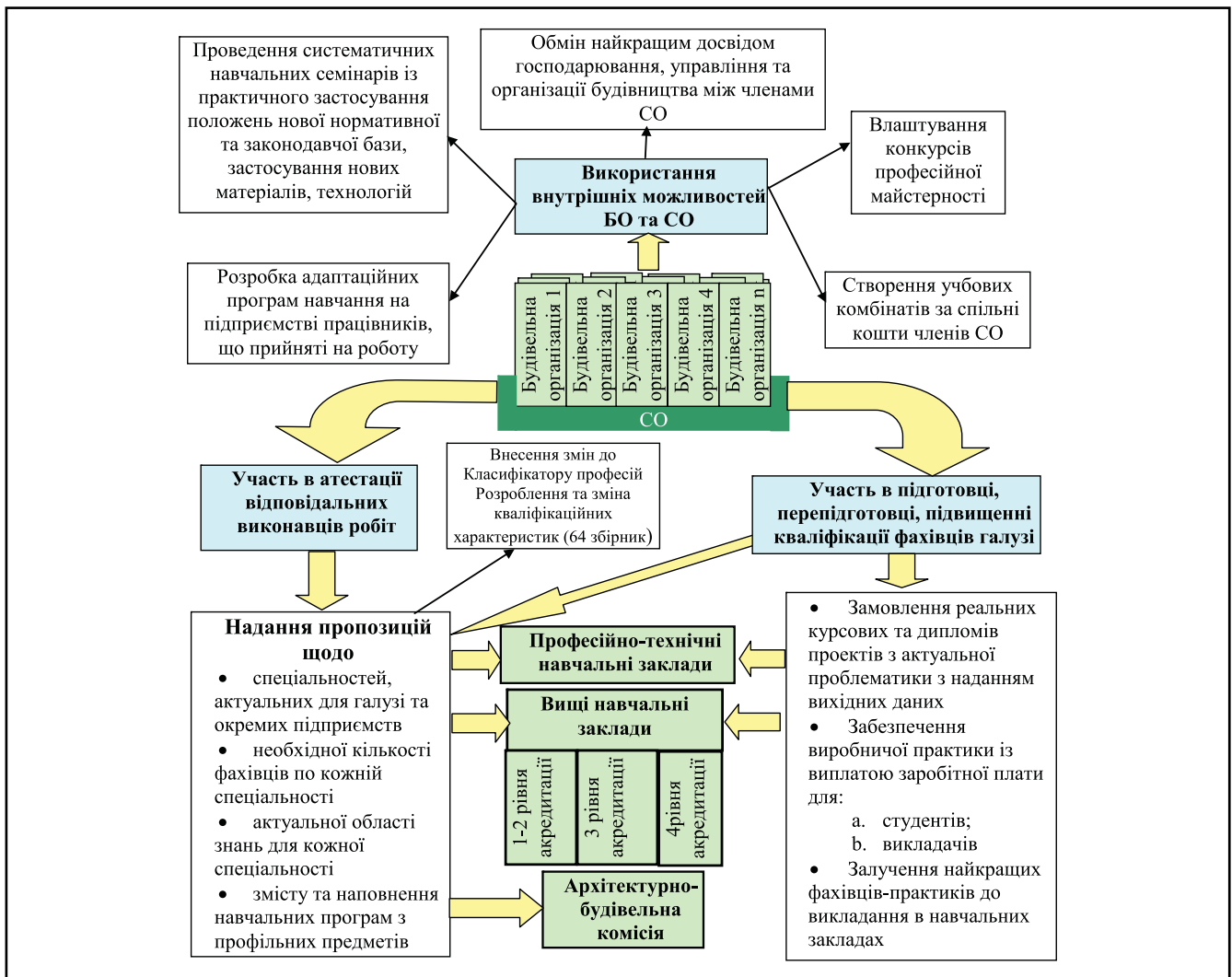


Рисунок 3. Заходи щодо підвищення «кваліфікаційної складової» якості персоналу будівельної галузі

– це малі підприємства, на яких працювало 52,2% працівників, зайнятих у будівництві. Для того щоб їх думку почули, їхні інтереси має представляти об'єднання – саморегулююча організація. І хоча в Україні досі не прийнятий закон «Про саморегулюючі організації в будівництві», це не заважає будівельним організаціям об'єднуватися в асоціації, палати, гільдії тощо і спільно вирішувати свої актуальні проблеми.

Конфедерація будівельників України, яка є найбільшим об'єднанням суб'єктів будівельної діяльності – підрядників, замовників, інвесторів, науково-дослідних організацій, на нашу думку, може бути саме тією інституцією, яка в змозі змінити роль будівельних організацій у сучасній системі підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації спеціалістів.

Висновки

Важливою складовою вирішення проблеми підвищення кваліфікаційної складової персоналу будівельної галузі є забезпечення будівництва необхідною нормативною базою. Має бути вдосконалена система нормативних документів, що стосуються технології та організації будівельно-монтажних робіт, зокрема технологічних карт, оскільки частина іс-

нующої бази є застарілою, інша, більш сучасна, є розрізною, несистематизованою, недоступною для загального користування. Держава є обмеженою щодо фінансування таких заходів, отже, на нашу думку, вирішення цієї проблеми також лежить у площині об'єднання спільних зусиль членів саморегулюючих організацій.

У зв'язку з цим виникає необхідність трансформації – перегляду відносин взаємодії між учасниками ринку освітніх послуг та громадськими будівельними організаціями. Зокрема, в реаліях сьогодення мають докорінно змінитися підходи щодо питань підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації спеціалістів-будівельників. Адже такі аспекти, як розробка сучасних Стандартів освіти, Освітньо-професійних програм (ОПП), Освітньо-професійних характеристик (ОКХ) з підготовки фахівців для будівництва, повинні насамперед надавати змогу випускникові бути конкурентоспроможним та затребуваним на ринку праці. А цього можна досягти тільки за умови удосконалення організаційного механізму взаємодії учасників на ринку освітніх послуг. Адже якість освіти – це запорука майбутнього успіху колективу, в якому працюватиме кваліфікований працівник.

А необхідні знання, навички і вміння майбутнього працівника найкраще, як відомо, визначають фахівці-практики. Саме тому Конфедерація будівельників як «акселератор» досвідчених кадрів має стати кузницею ідей щодо обґрунтування державного замовлення на підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації фахівців-будівельників; впровадження нових спеціальностей та напрямів; удосконалення Стандартів, ОПП, ОКХ в галузі «Будівництва»; підтримки обдарованої молоді; забезпеченні першого робочого місця.

Реалізація зазначених заходів вимагає з боку держави запровадження відповідного організаційного механізму, до роботи якого мають бути залучені всі зацікавлені суб'єкти – органи виконавчої влади, зокрема Мінрегіон, Міносвіти молоді та спорту, Конфедерація та інші громадські організації в сфері будівництва. Такий механізм має бути розроблений та запроваджений у рамках Державної програми підвищення кваліфікаційної складової працівників будівельної галузі.

Список використаних джерел

1. Будівельні освітньо-інжинірингові групи як шлях наближення будівельної освіти до вимог підрядного будівництва [Електрон. ресурс] / Г.В. Лагутін, В.О. Поколенко, О.А. Тугай, Н.О. Борисова.
2. Булянда А.А. Моделирование системы управления квалификационным уровнем персонала предприятия в рыночной экономике /

Булянда А.А., Колониари А.П., Лысенко Ю.Г., Пантелеенко В.М., Скобелев В.Г. / НАН Украины; Институт экономики промышленности. – Донецк, 1998. – 43 с.

3. Барабаш И.В. Методологические аспекты формирования выпускной магистерской работы по специальности «Городское строительство и хозяйство» / И.В., Барабаш, В.Я., Керш, П.Н. Чабаненко // Містобудування та територіальне планування, вип. 31. – К.: КНУБА, 2008. – С. 11–12.

4. Гриценко О.С. Новітні інформаційні продукти як засіб удосконалення навчального процесу / Гриценко О.С., Гриценко Ю.О., Беленкова О.Ю., Цифра Т.Ю. // Шляхи підвищення ефективності будівництва в умовах формування ринкових відносин. – Вип. 25. – К.: КНУБА, 2011.

5. Закон України «Про вищу освіту» від 17.01.2002 №2984-III із змінами та доповненнями [Електрон. ресурс].

6. Інтернет-конференції. Кадровый вопрос в строительстве: профессиональная подготовка и уровень квалификации строителей в Украине. Часть первая [Електрон. ресурс].

7. Осетрін М.М. Організація підготовки фахівців за спеціальністю «Міське будівництво та господарство» в умовах переходу на двоступеневу систему в інженерній освіті / Матеріали доповіді на нараді завідувачів профільюючих кафедр спеціальності «Міське будівництво і господарство» ВНЗ України в Київському національному університеті будівництва і архітектури (13–14 листопада 2008 року).

Т.С. ЧЕРКАШИНА,
викладач, Харківський національний економічний університет

Методика формування доходів керівників, спеціалістів і технічних службовців промислових підприємств

Розроблено і обґрунтовано конкурентно-цільовий метод участі управлінського персоналу у прибутках підприємства, що дозволяє оптимально використовувати фінансові кошти підприємства і, не збільшуючи витрат, стимулювати промислове виробництво.

Ключові слова: управління, управлінський персонал, участь у прибутках.

Разработан и обоснован конкурентно-целевой метод участия управленческого персонала в прибылях предприятия, который позволяет оптимально использовать финансовые ресурсы предприятий и, не увеличивая расходов, стимулировать промышленное производство.

Ключевые слова: управление, управленческий персонал, участие в прибылях.

The target-competitive method of managerial staff's take part in enterprises's profit is offered and grounded. This method makes to optimum use the financial resources of enterprises and not increasing spending to stimulate industrial production.

Keywords: management, managerial staff, participation in the enterprise's profits.

Постановка проблеми. Проблема вдосконалення оплати праці управлінського персоналу була й залишається актуальною для промислових підприємств України. На переважній більшості з них вдосконалення оплати праці управлінців здійснюється через реформування заробітної плати. І хоча заробітна плата відіграє важливу роль у підвищенні ефективності управлінської діяльності, однак вона не стимулює підвищення ефективності підприємства в цілому. У зв'язку з цим реформування заробітної плати управлінського персоналу українських промислових підприємств бажано доповнити програмами їх участі у прибутках. Тому розробка методичних рекомендацій до формування доходів управлінців від участі у прибутках підприємства є актуальним науковим завданням.

Аналіз досліджень та публікацій з проблеми. Проблемам участі керівників, спеціалістів і технічних службовців у прибутках підприємства присвячені роботи М. Баттериса,