

Konakh S.S.

Institute of Economics and Forecasting
National Academy of Sciences of Ukraine

THE ROLE OF THE SERVICE INDUSTRIES IN FORMATION OF GDP

Summary

In this article value of the sphere of services for development of national economy, in particular in the context of its contribution to formation of GDP, are considered. Factors of transformation of a services sector in post-industrial economy are considered. Current trends of dynamics of structure services sector in Ukraine are determined. The necessity of improvement of a state policy for activation development of a services sector and developing of effective practical tools of attraction its potential for economy transition to growth model is proved.

Keywords: the sphere of services, exports of services, postindustrial economy, the structure of GDP, the share of services in GDP.

УДК 65:658.3.07

НАВЧАННЯ ТА РОЗВИТОК ПЕРСОНАЛУ В КОНТЕКСТІ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Красношарпа В.В., Коваленко А.О.

Національний технічний університет України
«Київський політехнічний інститут»

Досліджуються базові підходи до навчання та розвитку персоналу на підприємствах України. В роботі порівнюються витрати керівника на вдосконалення професійних вмінь співробітників на закордонних підприємствах та в Україні. Також в статті досліджується взаємозалежність конкурентоспроможності підприємства від якості навчання та розвитку персоналу. Наводиться приклад організації безперервного навчання та розвитку персоналу на АО «НКМЗ». Пропонуються рекомендації щодо удосконалення системи розвитку персоналу на підприємстві.

Ключові слова: навчання та розвиток персоналу, конкурентоспроможність, ринок праці, управління персоналом.

Постановка проблеми. Одним з найважливіших чинників успішного економічного розвитку підприємства є висококваліфікований персонал. Найкращим внеском в розвиток своєї фірми з боку керівника була і залишається інвестиція в людський капітал. Це означає, що чим більше буде приділено уваги щодо навчання і розвитку персоналу, тим ефективніше досягатимуться цілі організації і виконуватимуться певні завдання.

Дана проблема є актуальною в Україні, оскільки європейський досвід управління лише набирає своїх обертів. Стосовно навчання і розвитку персоналу можна сказати, що в західноєвропейських країнах, Америці та Японії даний підхід практикується з другої половини ХХ ст. Провідні зарубіжні підприємства витрачають на професійне навчання і підготовку кадрів на виробництві – від 2 до 10% фонду оплати праці. Періодичність професійного навчання працівників у розвинених країнах складає не більше 3-х років. Що ж стосується України, то існують певні проблеми стосовно виділення коштів на підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації кадрів. Це зумовлено багатьма факторами, одними з яких є небажання керівника витрачати кошти на вдосконалення професійних якостей персоналу; невідповідність між отриманими знаннями та посадою працівника, що загалом призводить до неефективності витрачених коштів і т.д.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Питанням щодо навчання і розвитку персоналу займаються вчені не лише в Україні, а й за її межами. Зокрема, можна згадати Амошу О.І., Дроздову А.О., Заклекту О.С., Захарову О.В., Ситник О.Ю. та ін. В своїх роботах дані вчені розглядають нові форми

навчання і розвитку персоналу, а також аналізують процес вдосконалення системи навчання та розвитку персоналу на підприємствах України.

Вирішення даної проблеми дозволить використовувати теоретичні напрацювання і рекомендації стосовно витрат на навчання і розвитку персоналу на практиці в українських підприємствах незалежно від форми власності та характеру діяльності, а також удосконалити механізм бюджетування на прикладі зарубіжних розвинених компаній.

Вищезазначені автори розглядають навчання та розвиток персоналу з точки зору теоретичної методології, розробляють нові моделі розвитку персоналу на підприємстві та наводять статистичні дані стосовно витрат керівника на вдосконалення знань співробітників.

Метою статті є дослідження взаємозалежності між навчанням і розвитком персоналу та конкурентоспроможністю підприємства.

Виклад основного матеріалу. Україна, займаючи 76 місце серед 187 країн за Індексом людського розвитку 2011 р., належить до групи країн із високим рівнем людського розвитку, посідаючи 82 місце серед 142 країн за загальним Індексом глобальної конкурентоспроможності 2011–2012 рр. та знаходиться на перехідному етапі від факторо-орієнтованої економіки до економіки, орієнтованої на ефективність. Вища освіта та професійне навчання є складовими дванадцяти засад конкурентоспроможності країн при розрахунку загального індексу конкурентоспроможності. За індикатором «осяжність / розмір навчання штату» Україна займає лише 109 позицію, тоді як в США, Японії і Франції навчання персоналу вважається однією із конкурентних переваг [2].

На даний час в Україні спостерігається відставання якості робочої сили від потреб економіки, лише 9% облікової кількості штатних працівників (або 1 млн. осіб) охоплено системою професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації. Періодичність підвищення кваліфікаційного рівня персоналу становить у середньому 11 років, в той час як у країнах Євросоюзу – близько 5 років. Дослідження витрат на робочу силу, яке здійснювалось Державним комітетом статистики України, свідчить, що витрати українських підприємств на професійне навчання працівників у середньому складають 0,2% від загальних витрат на робочу силу, в той час, як в країнах Євросоюзу цей показник складає 1% (за 2011 рік) [1]. Отже, в Україні політика ефективного управління кадрами та фінансування їх навчання і розвитку все ще знаходиться у стані впровадження і розвитку.

Що ж стосується приватних підприємств, то можна сказати, що послугою навчання і розвитку можна скористатися у великих корпораціях, де мова йде вже не стільки про примноження матеріального капіталу, скільки про удосконалення інтелектуальної активності кожного працівника, починаючи від виробничої ланки, закінчуючи керівниками вищої ланки управління. Тут мова йде про статус і репутацію окремого підприємства.

Звичайно, методи навчання і розвитку персоналу можуть бути різними. Вони залежать від характеру посади, від ініціативи працівника, від потреб самої організації. В залежності від методу і форми навчання, організація може витратити від нуля до тисячі гривень. Керівник в такому випадку не повинен підраховувати збитки компанії в період навчання, а навпаки – прибутки у разі ефективного навчання персоналу.

Навчання і розвиток кадрів на підприємстві відіграє надзвичайно важливу роль, оскільки в такому випадку мова йтиме вже не про отриманий прибуток від удосконалення знань працівників, а про репутацію компанії, досвідчений персонал якої надаватиме професійні послуги. Це означає, що керівники повинні слідувати за відповідністю знань сучасним вимогам ринку не тільки працівників виробничого сектору, а й керівників середніх та вищих ланок управління. Методи, за допомогою яких надаватимуться нові знання можуть бути економічними і різноманітними. Наприклад, можна впровадити ротацию кадрів в середині підприємства. Таким чином, працівники виконуватимуть завдання не характерні для звичної роботи і вони змушені будуть виробляти самостійно певні знання для вирішення того чи іншого завдання. Схожим методом навчання і розвитку слугуватимуть певні відрядження, наприклад, в місце знаходження філіалу компанії. Працівник зможе проаналізувати роботу такого ж департаменту чи відділу, виявивши певні недоліки в своїй роботі та викоринити їх, удосконаливши свої вміння.

Беззаперечним є той факт, що процес навчання і розвитку може відбуватися за ініціативою самого працівника. Таким чином, працівник може визначити ряд знань чи вмінь, яких, на його думку, йому бракує і самостійно пройти курси чи тренінги, які покращать його знання в певних питаннях. Задачею керівника в такому випадку буде лише відшкодувати затрати, понесені працівником в період проходження таких курсів. Однак повинна бути певна гарантія того, що цих знань дійсно не вистачало працівнику протягом виконання певних задач і керівник повинен бути впевненим в тому, що його кошти не були марно витраченими. В такому випадку по за-

кінченню курсів або тренінгів працівник може пройти атестаційну оцінку стосовно його здобутих знань на своєму робочому місці. Також протягом подальшої своєї роботи він може бути під пильним наглядом менеджера з персоналу, який дасть остаточну відповідь стосовно того, чи насправді закінчення тих чи інших курсів вдосконалили роботу працівника.

Конкурентоспроможність підприємства на ринку визначається шляхом визначення позицій підприємства у порівнянні з іншими за такими показниками: здатність адаптування до змін; технологія, яка застосовується підприємством; властивості і якості обладнання, яке використовується; знання і практичний досвід персоналу; система управління і комунікацій [5].

Серед даних показників одними з головних є знання і практичний досвід персоналу та система управління і комунікацій. Як було зазначено вище, керівники українських підприємств тільки починають впроваджувати процес розвитку персоналу як важливий аспект діяльності організації та вдосконалення корпоративної культури. Слід зазначити, що висококваліфікований персонал – запорука конкурентоспроможності підприємства на ринку. Для такого підприємства відкриваються широкі можливості в процесі досягнення цілей: примноження прибутків, розширення виробництва, вихід на зарубіжний ринок, монополізація (як позитивне явище на ринку), інвестиції та ін.

Що ж отримує персонал на такому підприємстві? По-перше, досвід роботи, який можна тільки удосконалювати в подальшому. По-друге, конкурентоспроможність на ринку як висококваліфікованого працівника. Звичайно ж, задоволення власних потреб за допомогою високої оплати праці. Вдосконалення власних навичок в процесі проходження курсів підвищення кваліфікації, тренінгів за рахунок підприємства. Стабільність, забезпеченість, співпраця з професійними співробітниками та ін.

В процесі взаємодії конкурентоспроможного підприємства та висококваліфікованого персоналу, підприємство здатне покращувати результати своєї діяльності та ставити перед собою нові цілі, які виконуватимуться вчасно та якісно.

В протилежному випадку, підприємство постає перед загрозою невизнаності іншими компаніями на ринку, зниженням попиту на власну продукцію, зменшенням обсягів інвестицій (якщо такі були), в гіршому випадку – банкрутство. Працівник такого підприємства стає також неконкурентоспроможним на ринку праці, оскільки його знання можуть виявитися застарілими, отриманий досвід не відповідати потребам ринку праці. Тож отримати вакансію в стабільних, прогресуючих підприємствах буде важко.

Керівники підприємства, задля процвітання організації та здобуття кращого місця під сонцем на ринку товарів та послуг, повинні віднайти власний стиль керівництва, або поєднати існуючі. Від стилю керівництва залежать не тільки строки досягнення цілей, а й розвиток самого персоналу (підвищення рівня ініціативності, покращення якості виконуваної роботи і т.д.). Розвиток вдалої системи комунікацій також дає змогу покращити якість виконуваного завдання, оскільки зменшується рівень шуму та скривлення інформації.

Навчання та розвиток персоналу в середині певної компанії повинен мати безперервний та гнучкий характер. Безперервність, в свою чергу, характеризується оновленням інформації, покращенням рівня професіоналізму співробітників, підвищенням конкурентоспроможності працівника. Гнучкість – здатністю компанії адаптуватися до вимог ринку

послуг, здатністю працівника сприймати та продукувати нові знання.

Розглянути систему безперервного навчання та розвитку персоналу можна на прикладі персоналу АО «НКМЗ». Перед керівниками, спеціалістами та персоналом ставляться певні цілі, яких вони повинні досягти в процесі власного розвитку та навчання. Перед керівниками та спеціалістами компанії в процесі оволодіння новою інформацією ставляться такі цілі: вдосконалити знання в області науки та техніки; навчитися вирішувати проблеми, прогнозувати результати, навчитися роботі в команді, ефективно виконанню нових задач; підвищити гнучкість управління і здатність до інновацій; підготувати до просування по кар'єрній драбині.

Цілі, які ставляться перед працівниками – це забезпечення виробництва кваліфікованими кадрами; оволодіння новими професіями у відповідності до потреб виробництва; розширення зони діяльності; забезпечення ефективності праці; мати додаткову можливість професіонального зростання; отримати підвищення кваліфікації, адаптуватися до нової техніки.

У відповідності до цілей, які ставляться перед керівниками та працівниками обираються певні методи реалізації та види навчання. Якщо ми говоримо про керівників та спеціалістів організації, то для їх навчання застосовуються такі методи: професійна та соціально-психологічна адаптація; систематичне самостійне навчання (самонавчання); короткострокове (за необхідністю) навчання на місці праці; участь у техніко-економічних нарадах; участь у балансових комісіях; участь в семінарах стосовно виробничих та економічних питань; навчання плануванню кар'єри; стажування на інших підприємствах; довгострокове періодичне навчання (не рідше 1 разу в 3 роки), удосконалення професійного рівня; післядипломна освіта, освіта в ВНЗ (отримання додаткової спеціальності); навчання в цільовій докторантурі, аспірантурі; тренінги (кейс-стадіз), ротация; консалтинг; навчання резерву.

До методів реалізації навчання працівників відносяться: професійна та соціально-психологічна адаптація, первинне навчання, до якого відносяться підготовка та перепідготовка; розвиток нових здібностей, які підрозділяються на навчання допоміжним професіям та коучинг; підвищення кваліфікації, яка підрозділяється на виробничо-економічні курси, курси адаптації, курси цільового направлення, школи передових методів праці, курси бригадирів, навчання резерву висококваліфікованих працівників [4].

Отже, проаналізувавши систему безперервного навчання на підприємстві АО «НКМЗ» можна зро-

бити висновки, що система безперервного навчання характеризується такими якостями: ціль навчання, строки навчання, методи навчання, отримання нових знань співробітниками, можливість застосування отриманої інформації в процесі вдосконалення виробництва на підприємстві.

Враховуючи зазначені вище аспекти, можна зробити висновки, що конкурентоспроможність підприємства залежить не тільки від якості продукції, технологій, адаптації до зовнішнього середовища, а й від таких факторів як навчання та розвиток персоналу, механізму управління та системи комунікацій.

Висновки. Для досягнення успіху у будь-якій справі потрібно виконувати ряд певних умов: підприємство повинно відповідати умовам ринку послуг, персонал підприємства повинен бути висококваліфікованим та постійно оновлювати свої знання згідно умов ринку праці, товари та послуги повинні характеризуватися високою якістю і т.д.

В свою чергу керівник повинен забезпечити належні умови праці, розвиток кожного співробітника, здатність співробітником самостійно вдосконалювати власні навички, вміння та досвід. Саме таке підприємство, де всі ланки управління та виробничий персонал працюють як єдиний механізм, можна вважати конкурентоспроможним на ринку товарів та послуг.

Вдосконалити систему навчання та розвитку персоналу можна за допомогою створення власного Корпоративного університету, який існує в провідних зарубіжних компаніях. Він надасть змогу працівникові оволодіти тими знаннями, яких не вистачає йому для якісного виконання поставлених задач. А підприємство даний університет забезпечуватиме професійними, конкурентоспроможними на ринку праці співробітниками.

Якщо ж підприємство з певних причин не здатне створити власний навчальний центр, вдосконалювати професіоналізм співробітників можна за допомогою курсів, тренінгів, коучингу та ротатії. Перші два методи можна охарактеризувати як вплив зовнішнього середовища на навчання та розвиток персоналу, а от останні два – як внутрішні чинники впливу на навчання та розвиток персоналу. В будь-якому випадку, в процесі підвищення конкурентоспроможності співробітників та всього підприємства, керівник повинен поставити перед організацією певні цілі, яких вона повинна досягти і строки в які цілі будуть досягненні. Таким чином методи навчання та розвитку персоналу обиратимуться відповідно до поставлених цілей та обґрунтованих строків досягнення.

Список літератури:

1. Амоша О.І. Якість трудового потенціалу та управління трудовою сферою в Україні: соціальна експертиза: моногр. / О.Ф. Новікова, В.П. Антонюк, Л.В. Шаульська та ін.; НАН України, Ін-т економіки пром-сті. – Донецьк, 2006. – 208 с.
2. Дроздова А.О. Актуальні проблеми економічного та соціального розвитку виробничої сфери / Матеріали Х Міжнародної науково-теоретичної конференції молодих учених і студентів. – Донецьк: ДВНЗ «Донецький національний технічний університет» – 2012, Том 1. – С. 94–96.
3. Заклекта О. Інвестування заходів з розвитку персоналу на українських підприємствах / Олена Заклекта // Світ фінансів. – № 1. – С. 176–185.
4. Панков В., Тулик І. Внутріфирменная система сертификации персонала / Виктор Панков // Менеджер по персоналу. № 2. – 2006. – С. 8.
5. Ситник О.Ю. Развитие персонала как фактор развития конкурентоспособности предприятия / Электронні дані. – Режим доступу: <http://intkonf.org/sitnik-o-yu-rozvitok-personalu-yak-faktor-rozvitku-konkurentospromozhnosti-pidprijemstva/>

Красношапка В.В., Коваленко А.А.

Национальный технический университет Украины
«Киевский политехнический институт»

ОБУЧЕНИЕ И РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА В КОНТЕКСТЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Аннотация

Исследуются базовые подходы к обучению и развитию персонала на предприятиях Украины. В работе анализируются расходы руководителя на совершенствование профессиональных умений сотрудников на предприятиях за рубежом и в Украине. Также в статье исследуется взаимозависимость конкурентоспособности предприятия от качества обучения и развития персонала. Приводится пример организации непрерывного обучения и развития персонала на АО «НКМЗ». Предлагаются определенные рекомендации по совершенствованию системы развития персонала на предприятии.

Ключевые слова: обучение и развитие персонала, конкурентоспособность, рынок труда, управление персоналом.

Krasnoshapka V.V., Kovalenko A.O.

National Technical University of Ukraine
«Kyiv Polytechnic Institute»

STAFF TRAINING AND DEVELOPMENT IN THE ENTERPRISE COMPETITIVENESS

Summary

We study basic approaches to training and staff development in the Ukraine. This paper compares the cost of the head to improve the professional skills of employees in foreign enterprises and Ukraine. Also, the paper examines the interdependence of enterprise competitiveness on the quality of staff training and development. An example of continuous training and development of personnel at JSC «NKMZ.» Recommendations on improvement of staff development at the company.

Keywords: training and staff development, competitiveness, labor market, HR.

УДК 339.924

ТРАНСНАЦІОНАЛЬНА ЕКОНОМІЧНА ЗЛОЧИННІСТЬ В УМОВАХ КРИМІНАЛІЗАЦІЇ ГЛОБАЛІЗАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ

Крикунова (Шадрова) І.В.

Чорноморський державний університет імені Петра Могили

У статті розглянуто проблему транснаціональної економічної злочинності з теоретичної та практичної точки зору, її міжнародний та національний вияв в умовах інтеграції та глобалізації. Зроблено спробу детермінувати, як саме поняття транснаціональної економічної злочинності, так і умови, фактори впливу та особливості цього явища. Розроблено критерії оцінки незаконності економічних дій у кількісному та якісному прояві. Проаналізовано економічну злочинність в Україні та її транснаціональні ознаки в умовах криміналізації інтеграції у світову економіку. Розглянуто існуючі системи протидії транснаціональній економічній злочинності на інтернаціональному рівні та основні досягнення вирішення проблеми у цій сфері.

Ключові слова: транснаціональна економічна злочинність, криміналізація економіки, економічний злочин, фінансовий злочин, криміноутворюючий фактор, нелегальна економіка.

Актуальність. Актуальність статті визначена теоретичним та практичним аспектами. З теоретичної точки зору, поняття транснаціональної економічної злочинності не є остаточно детермінованим і його рамки є недостатньо визначеними, що суттєво ускладнює аналіз цього явища у науковому середовищі. Практично, масштаби транснаціональної економічної злочинності наразі досягли безпрецедентних масштабів, що становить реальну загрозу національній економічній безпеці та безпеці світової економіки в цілому. Низька ефективність боротьби з економічними злочинами, як на локальному, так і на міжнародному рівні, засвідчує необхідність розробки принципово нових підходів, які б поєднували в собі, як правові засади так і економічний аналіз.

Об'єкт. Незаконна економічна діяльність на національному та міжнародному рівні та діяльність правових та економічних інституцій.

Предмет. Особливості функціонування організованої економічної злочинності, її види та специфіка відповідно до засобів скоєння та рівнів поширення, а також методи боротьби з проявами транснаціональної економічної злочинності.

Постановка проблеми. Зробити спробу детермінації поняття транснаціональної економічної злочинності, відповідно до специфічних критеріїв, проаналізувати причини виникнення та фактори впливу, умови та особливості функціонування транснаціональної економічної злочинності. Розглянути зв'язок національного та міжнародного рівня