

УДК 331.54

Гитис Т. П., Гитис В. Б.

ТЕНДЕНЦИИ И ПЕРСПЕКТИВЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЙ В УКРАИНЕ

Ускорение научно-технического прогресса, изменение ориентации производства на удовлетворение потребностей конкретных потребителей, обострение конкуренции в рыночной среде, повышение значимости качества продукции привели к качественному изменению роли человека в производстве, превратив его в решающий фактор повышения конкурентоспособности и стратегического развития. Усиление зависимости производства от качества и характера использования рабочей силы в целом и каждого работника в отдельности позволяет утверждать, что человеческие ресурсы являются ключевыми как для отдельных предприятий, так и для экономики страны в целом.

Проф. Кибанов А. Я. в качестве одной из отличительных черт современного производства отмечает его сильную зависимость от качества рабочей силы, форм её использования, степени вовлечённости работника в дела организации. Автор выделяет следующие приоритетные качества работников, развитие которых в настоящее время является наиболее актуальным: «высокое профессиональное мастерство, способность принимать самостоятельные решения, навыки коллективного взаимодействия, ответственность за качество готовой продукции, знание техники и организации производства, творческие навыки» [1]. По мнению проф. Гришновой О. А., в настоящее время большое значение имеют уровень общей и специальной подготовки, знание всего технологического процесса, самостоятельность и осознанность действий, способность к усвоению новой информации и быстрой перестройке на новые виды деятельности [2]. Проф. Одегов Ю. Г. подчёркивает необходимость оценивать способность решения работником нестандартных задач, взаимодействие с сотрудниками, его отношение к выполняемой работе, к предприятию и его целям [3].

Ряд авторов [4–7] делает акцент на требованиях, предъявляемых современным производством к рабочим, в том числе и к станочникам. По мнению Меликьяна Г. Г. значимыми характеристиками современных рабочих является высокий уровень образования, формирующий способность к освоению новых профессий, технологий, оборудования, продукции, а так же инициативность и ответственность за результаты своего труда [4]. Дж. Прокопенко в работе [5] выделяет следующий набор качеств, которым должен обладать современный рабочий: высокая образованность, гибкость, хорошее отношение к работе, высокая восприимчивость и способность воспринимать улучшения. В работах [6, 7] подчёркивается возрастающая роль рабочих-станочников в решении задач повышения качества и конкурентоспособности продукции предприятий, соответствие её международным стандартам. Так, в национальном стандарте ДСТУ ISO 9001–2001 в разделе «Управления ресурсами» отмечено: «Персонал, вовлеченный в работы, которые влияют на качество продукции, должен быть компетентным, то есть иметь надлежащее образование, профессиональную подготовку, квалификацию и опыт. Организация должна определить необходимый уровень компетентности для персонала, вовлеченного в работы, которые влияют на качество продукции». В пределах этих требований персонал отождествляется в правах с основным капиталом и расходы на него трактуются как долгосрочные инвестиции; кадровое планирование переплетается с производственным, и сотрудники становятся объектом корпоративной стратегии. [7].

Наряду перечисленными выше требованиями современного производства к качеству рабочей силы одним из основных факторов, формирующих потребность в профессиональном развитии, является старение теоретических знаний, умений и практических навыков работников: ежегодно обесценивается 20–30 % знаний. Норма устаревания профессий в индустри-

ально развитых странах составляет около 8 лет, а в некоторых странах – 5 лет (в том числе в металлургии – 3,9 года, в машиностроении – 5,2 года, в химической промышленности – 4,8 года). Американские экономисты используют специальный термин для характеристики устаревания знаний – «период полураспада компетенции», который означает период времени после окончания учебного заведения до того момента, когда профессиональная компетентность работника снижается наполовину [8].

Таким образом, требования современного производства к качеству рабочей силы, возрастающая роль знаний, умений и способностей работников, необходимость их постоянного совершенствования обуславливают необходимость формирования эффективной системы профессионального развития персонала. Решение данной задачи актуальный вопрос для экономики Украины в связи с её интеграцией в мировой глобальный рынок.

Целью статьи является анализ особенностей, перспектив и тенденций профессионального развития персонала предприятий в Украине.

Считается, что каждый квалифицированный работник за весь период своей трудовой деятельности (40–45 лет) в среднем 4–5 раз должен повысить квалификацию (пройти переподготовку). В промышленности, особенно в машиностроении, «обновлять свою квалификацию» для освоения новой техники в настоящее время приходится в среднем уже 6–8 раз, меняя 3–4 раза специализацию. Такая периодичность совпадает с продолжительностью циклов жизни продукции. Следовательно, каждый работник один раз в 4–7 лет должен обновлять свои знания исходя из периодов смены видов продукции (один раз в 5–8 лет). Периодичность повышения квалификации в экономически развитых странах составляет один раз в 3–5 лет (в Японии – 1–1,5 лет), что является одним из решающих факторов обеспечивающих конкурентоспособность предприятий. В США в нерабочее время обучением охвачены от 26 до 43 % работников в зависимости от квалификационного уровня, в странах Европейского Союза – не менее 20 % работающих, а в Японии – 80 % [9].

В табл. 1, 2 приведены статистические данные по подготовке и повышению квалификации кадров, позволяющие оценить уровень профессионального развития персонала в Украине за 2005–2012 гг. [10].

Таблица 1

Подготовка кадров по месту обучения

Место обучения	Годы							
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
На производстве, тыс. чел.	253,6	235,6	236,7	219,9	159,5	168,3	175,6	162,3
В учебных заведениях, тыс. чел.	63,4	67,0	73,9	70,2	49,8	48,2	54,4	56,1
в % к общей численности работников, проходивших обучение:								
На производстве, тыс. чел.	80,2	77,9	76,2	75,8	76,2	77,7	76,3	74,3
В учебных заведениях, тыс. чел.	19,8	22,1	23,8	24,2	23,8	22,3	23,7	25,7

Динамика показателей, приведенных в табл. 1, свидетельствует, что в Украине происходит спад уровня подготовки кадров, независимо от места учебы. Численность работников, проходивших подготовку на производстве в 2012 г. по сравнению с 2005 г. уменьшилась на 91,3 тыс. чел., а численность кадров, проходивших подготовку в учебных заведениях, сократилась на 7,3 тыс. чел.

Из представленных в табл. 1 данных видно, что большинство работодателей отдают предпочтение профессиональной подготовке кадров непосредственно на производстве (в 2012 году – 74,3 % от общей численности работников, проходивших обучение). Обучение на производстве является эффективным для формирования знаний, умений и навыков, необходимых для выполнения текущих производственных задач, в тех случаях, когда содержание учебы адаптировано к потребностям конкретного предприятия. Однако необходимо отметить, что обучение непосредственно на рабочем месте во многих случаях неэффективно для получения принципиально новых знаний, поскольку не позволяет работнику абстрагироваться от текущей ситуации на рабочем месте, выявить и реализовать в полной мере его потенциальные возможности. Таким образом, в большинстве случаев преобладание подготовки кадров на производстве над другими формами обучения является фактором, сдерживающим профессиональное развитие, как отдельных работников, так и коллектива в целом.

Динамика показателей повышения квалификации кадров по месту учебы за 2005–2012 гг. приведена в табл. 2.

Таблица 2

Повышение квалификации кадров по месту обучения

Место обучения	Годы							
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
На производстве, тыс. чел.	556,3	537,6	605,2	533,3	451,7	468,6	472,9	473,1
В учебных заведениях, тыс. чел.	419,7	456,9	465,9	489,4	438,7	475,3	505,5	543,4
в % к общей численности работников, проходивших обучение:								
На производстве, тыс. чел.	57,2	54,1	56,5	52,1	50,7	49,6	48,3	46,5
В учебных заведениях, тыс. чел.	42,8	45,9	43,5	47,9	49,3	50,4	51,7	53,5

В 2012 г. повысили квалификацию на производстве 473,1 тыс. чел., а в учебных заведениях – 543,4 тыс. чел. Для сравнения: в 2005 году повышения квалификации получили, соответственно, 556,3 тыс. чел. и 419,7 тыс. чел. из всей численности работников, прошедших обучение. При этом основной формой учебы работников в 2005 году было их повышение квалификации непосредственно на производстве, а в современный период ситуация изменилась наоборот, то есть 53,5 % работников проходят ее в учебных заведениях, причем эти заведения представлены преимущественно учреждениями здравоохранения и социальной помощи, образования, государственного управления. В то же время на рабочем месте повышали квалификацию работники, которые заняты на предприятиях промышленности, финансовой деятельности, а также почты и связи [10, 11].

В среднем по Украине профессиональным обучением охвачены лишь 11,2 % штатных работников. Затраты на профессиональное обучение кадров на производстве составляют около 0,2 % от общих расходов на рабочую силу, а периодичность повышения квалификации работников составляет в среднем 11 лет [9]. Наблюдается также постоянное уменьшение численности работников, освоивших новые профессии, причем наиболее существенно данное сокращение в промышленности [10].

Таким образом, в настоящее время уровень профессионального развития значительной части работников предприятий Украины в целом не соответствует требованиям современного производства и, соответственно, система профессионального развития персонала требует дальнейшего совершенствования. Низкая активность участия работников в системе профессионального развития в Украине обусловлена, с одной стороны, ограниченными финансовыми

возможностями отечественных предприятий, отсутствием целенаправленной государственной стратегии и политики в сфере профессиональной подготовки кадров, а с другой – отсутствие эффективной системы стимулирования профессионального развития работников.

Проблема профессионального развития персонала в особенности актуальна для рабочих – станочников машиностроительных предприятий. Это обусловлено [6, 12]:

- ростом требований к уровню знаний и умений рабочих-станочников в решении задач обеспечения конкурентоспособности продукции, поскольку обработка деталей усложняется из-за их широкой номенклатуры, а также большого веса и размеров, к тому же стоимость таких деталей очень высока. Рабочий-станочник в совершенстве должен знать конструкцию обслуживаемого оборудования, всех его узлов и механизмов (механических, электрических, гидравлических, электронных); уметь разрабатывать технологию обработки деталей, выбирать режимы резания; настраивать управляющие программы; квалифицированно проводить наладку станка в максимально короткое время. Станочник как работник, окончательно формирующий размеры, форму и другие геометрические параметры детали, несёт высокую ответственность, так как даже одна незначительная ошибка может привести к большим экономическим потерям.

- дефицитом данной категории работников, который связан как с демографическими особенностями, так со снижением престижа «рабочих профессий». При этом предприятия вынуждены осуществлять приём на работу значительной численности новых рабочих без предварительной профессиональной подготовки, что приводит к снижению эффективности производственной деятельности и повышению риска травматизма.

Необходимым условием обеспечения предприятия высококвалифицированными кадрами является повышение эффективности системы профессионального развития, позволяющей быстро реагировать и адаптироваться к быстроизменяющимся факторам внешней среды.

В качестве основных направлений совершенствования системы профессионального развития персонала на отечественных предприятиях можно выделить следующие:

- организация упреждающей профессиональной подготовки работников (приобретение ими необходимых знаний и умений, обеспечивающих реализацию запланированных проектов в будущем). Так, например, подготовка специалистов по новой технике осуществляется параллельно с модернизацией оборудования. Оба процесса спланированы таким образом, чтобы к моменту установки нового оборудования необходимую квалификацию имело заданное число работников, которые ознакомились с этим оборудованием ещё во время монтажа и отладки;

- разработка и внедрение процедуры сертификации для всех категорий персонала предприятий и, в особенности, это касается рабочих предприятий тяжёлого машиностроения, развитие которых происходит в направлении увеличения интеллектуальной насыщенности, как продукции, так и самого производства. Это позволит не только обеспечить производственный процесс высококвалифицированными кадрами, но и повысить статус рабочих профессий на рынке труда. При этом особое внимание необходимо уделить развитию методической базы оценки профессионального развития работников, в частности, обеспечить объективность, точность и достоверность процедуры оценки;

- формирование «самообучающихся организаций» и активное использование инновационных методов обучения персонала таких, как «обучение действием» (action learning), метод «кейсов» (case study), secondment. Основой в «обучении действием» является группа работников предприятия, каждый из которых решает поставленную перед ним реальную задачу. При этом главной целью обучения преодолеть формальный подход к её решению. Обучение с применением так называемых «кейсов» предполагает моделирование сложных или нетипичных ситуаций, которые могут возникнуть в ходе производственного процесса. Целью данного обучения является поиск возможных вариантов решения поставленной задачи, а также овладение необходимыми для этого знаниями и умениями. Secondment предполагает «прикомандирование» персонала на определенное время в другую структуру для овладения необходимыми навыками, обеспечивающее высокую профессиональную мобильность и адаптивность работников.

– організація «корпоративних університетів», метою якої є цілеспрямоване навчання персоналу, підготовка їх кваліфікації за вимогами підприємства. В «корпоративних університетах» цілеспрямовано здійснюють підготовку не тільки персоналу підприємства, але й студентів спільно з навчальними закладами, вищими навчальними закладами. При цьому гарантія зайнятості студентів, успішно завершивши навчання, з однієї сторони, є потужним мотиваційним фактором, а з іншої – дозволяє підготувати працівників «за замовленням» відповідно до цілей і завдань підприємства.

ВИВОДИ

Реалізація пропонує напрямків по вдосконаленню системи професійного розвитку персоналу на вітчизняних підприємствах дозволить:

- забезпечити виробничо-господарську діяльність підприємства висококваліфікованими працівниками, як в поточному періоді, так і в перспективі;
- знизити ймовірність виникнення додаткових витрат на підвищення рівня професійного розвитку персоналу, що в свою чергу забезпечить економічну ефективність управління підприємством в цілому.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Кибанов А. Я. *Управління персоналом організації* / А. Я. Кибанов. – [3-є вид., доп. і перероб.] – М. : ИНФРА-М, 2005. – 638 с.
2. Грішнова О. А. *Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник* / О. А. Грішнова. – [3-тє вид., виправл. і доповн.] – К. : Знання, 2007. – 560 с.
3. Одегов Ю. Г. *Аудит і контролінг персоналу* / Ю. Г. Одегов, Т. В. Никонова. – [2-є вид., перероб. і доп.] – М. : Альфа-прес, 2010. – 676 с.
4. Мелік'ян Г. Г. *Економіка праці та соціально-трудові відносини: [навч. для екон. спец. вузів]* / Г. Г. Мелік'ян, Р. П. Колосова. – М. : Изд-во МГУ, 1996. – 623 с.
5. Prokopenko J. *Competition: an agenda for the 21st century* / J. Prokopenko. – Geneva, International labour office, 2000. – 221 p.
6. Еськов А. Л. *Мотиваційний механізм в системі виробничого менеджменту: проблеми і рішення: монографія* / А. Л. Еськов; НАН України. Ін-т економіки пром-сти. – Донецьк : [б. и.], 2005. – 390 с.
7. Мухаровський М. *Персонал — новий об'єкт підтвердження відповідності* / М. Мухаровський, О. Глухова // *Персонал*. – 2005. – № 11. – С. 84-87
8. Подвербных О. *Подготовка рабочих кадров: роль мотивации [Электронный ресурс]* / О. Подвербных // *Человек и труд*. – 2007. – № 4. – Режим доступа: www.chelt.ru/2007/4-07/verba407.html
9. Гитис Т. П. *Интеллектуальные методы управления персоналом предприятия: монография* / Т. П. Гитис, В. Б. Гитис. – Краматорск : ДГМА, 2014. – 140 с.
10. *Праця України у 2012 році : статистичний збірник* / Відп. за вип. І. В. Сенік. – К. : Державна служба статистики України, 2012. – 343 с.
11. Коваленко Т. В. *Аналіз показників професійної підготовки та підвищення кваліфікації кадрів в Україні [Электронный ресурс]* / Т. В. Коваленко, О. С. Тверська // *Ефективна економіка. Електронне фахові видання*. – 2013. – № 123. – Режим доступу : <http://www.economy.nayka.com.ua/>.
12. Суков Г. С. *Управление развитием персонала на машиностроительном заводе. Теория и практика: монография* / Г. С. Суков, И. Я. Тупик; под ред. В. М. Данюка. – К. : КНЕУ, 2008. – 232 с.