

ОКРЕМІ ПИТАННЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ НА ПІДПРИЄМСТВАХ

О Костюк М.В., 2012

Розглянуто сутність, значення та напрями забезпечення професійного навчання на підприємствах. Обґрунтовано необхідність прогнозування потреби підприємств у працівниках для забезпечення їх залучення на існуючі вакансії робочих місць. Досліджено методичні аспекти аналізу потреби у навчанні як підґрунтя організації процесу професійного навчання на підприємстві.

Ключові слова: професія, спеціальність, персонал, кваліфікована робоча сила, професійна підготовка, професійне навчання, перепідготовка, підвищення кваліфікації.

M. Kostyuk

Lviv Polytechnic National University

THE CERTAIN ASPECTS OF PROFESSIONAL TRAINING IN ENTERPRISES

In the article the nature, value and direction of professional training in enterprises are examined. The necessity to predict the need of workers in enterprises to maintain their involvement in the existing vacancy workplaces is grounded. The methodical aspects of training needs analysis as the basis of organization of professional training in the enterprise are investigated.

Key words: profession, specialty, staff, skilled labor, training, professional training, retraining, advanced training.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. У сьогодишніх умовах близько 30 % промислових і майже 60 % сільськогосподарських підприємств відчують нестачу висококваліфікованих робочих кадрів. Проблема нестачі кваліфікованої робочої сили зумовлена такими факторами:

–по-перше, недоліками системи професійно-технічної та вищої освіти, котра не може повністю задовольнити вимоги роботодавців до якості кваліфікованої робочої сили;

–по-друге, наявним дисбалансом між попитом на фахівців (робітників) певної професії та їх пропозицією на ринку праці;

–по-третє, відсутністю ефективного організаційно-економічного механізму професійного навчання кадрів на виробництві.

Технологічна і структурна перебудова галузей економіки призводить, зазвичай, з одного боку, до зникнення застарілих робочих місць, а з іншого – до появи нових вакансій. Проблема виникає тоді, коли такі зміни не супроводжуються адекватними змінами професійності робочої сили. Вирішуючи цю проблему, не можна допускати порушення збалансованості між структурою робочих місць і професійно-кваліфікаційною структурою робочої сили.

На сучасному етапі необхідне відновлення трудових навичок кваліфікованих кадрів, зокрема безробітних; ефективна професійна підготовка, відповідна до вимог сучасного ринку праці; підвищення конкурентоспроможності робочої сили та ефективної системи професійної підготовки загалом; що має ґрунтуватися на “факторі компетентності”; надання можливості працевлаштування

громадянам за допомогою нестандартних форм зайнятості; забезпеченні умов для безперервної професійної та вищої освіти; забезпечення розвитку професійного навчання кадрів на виробництві.

Тому професійна підготовка кваліфікованих робітників у сучасних соціально-економічних умовах є надзвичайно важливою загальнодержавною проблемою, яка зумовлює забезпеченість галузей економіки висококваліфікованими кадрами, а відтак потребує особливої уваги як з боку держави, так і усього суспільства. Основою забезпечення виробництва робітничими кадрами високої якості є досягнення відповідності між потребою виробництва в робітничих висококваліфікованих кадрах окремих професій та наявним кадровим потенціалом.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання цієї проблеми. Комплексні методологічні та методичні дослідження із загальних проблем підготовки кадрів провели такі вчені, як В. Базилевич, О. Бородіна, Д. Богиня, С. Бузановський, Н. Бутенко, Г. Воронцова, Й. Завадський, Є. Качан, В. Куценко, В. Маслов, С. Мочерний, Б. Шелегеда, Г. Щокін та ін. Спеціальними дослідженнями відтворення кваліфікованих кадрів займалися й науковці, зокрема А. Бондар, І. Коваленко, Б. Омеляненко, В. Савченко, Н. Скоробагатов, С. Стрижов та ін. Багато аспектів підготовки кадрів у системі ринкових відносин розвинених країн вивчили зарубіжні вчені Т. Алфтан, В. Джифорд, Дж. Кілінг, Б. Лапорт, Ф. Роджерс, Дж. Швейцер та ін.

Водночас сьогодні недостатньо уваги приділяється дослідженню поняття кваліфікованої робочої сили та сучасних тенденцій і закономірностей розвитку системи підготовки кадрів, а також розробленню механізму управління нею.

Мета статті – теоретичне обґрунтування сутності, значення та напрямів забезпечення професійного навчання у сучасних умовах.

Виклад основного матеріалу. Недосконалість ринку у сфері професійного навчання персоналу через відсутність необхідних умов для його ефективного функціонування потребує оптимального поєднання дій держави і приватного сектору економіки. У зв'язку з цим вдосконалення методик визначення загальної та додаткової потреби у фахівцях з вищою освітою та робітниках, підвищення ролі та місця у здійсненні вказаних функцій працівників органів виконавчої влади, державної служби зайнятості й відповідних структурних підрозділів підприємств, вищих і професійно-технічних навчальних закладів, союзів роботодавців і представників найманих працівників набувають актуальності.

В умовах ринкової економіки визначення обсягів професійного навчання працівників підприємство здійснює самостійно. Однак, як показує досвід трансформаційного періоду, усунення держави від участі в процесі прогнозування і планування розвитку трудового потенціалу суспільства, визначення обсягів професійного навчання кадрів у навчальних закладах відповідно до попиту ринку праці та ринку освітніх послуг негативно позначається на ефективності освіти і професійного навчання, конкурентоспроможності вітчизняних підприємств, не сприяє сталому економічному зростанню [1].

Під час визначення потреби у фахівцях з вищою освітою відповідних освітньо-кваліфікаційних рівнів, робітничих кадрів необхідно враховувати:

– рівень забезпеченості галузей економіки, інших сфер економічної діяльності, підприємств фахівцями з вищою освітою та робітничими кадрами;

– фактори впливу на формування загальної і додаткової потреби у фахівцях та робітничих кадрах (обсяги виробництва, обсяги інвестицій, чисельність зайнятих в галузях економіки, їх статеві-віковий склад);

– загальну і додаткову потребу у фахівцях з вищою освітою, робітничих кадрах усіх сфер економічної діяльності, АР Крим, областей, м. Києва, Севастополя, адміністративних районів (міст), підприємств;

– очікувані зміни в динаміці пропозиції фахівців, робітничих кадрів на національному ринку праці за галузями економіки, на регіональних ринках праці;

– поточну та середньострокову додаткову потребу у фахівцях з вищою освітою, робітничих кадрах за спеціальностями і професіями на рівні підприємства, адміністративного району (міста), м. Києва та Севастополя, області, АР Крим, України.

Вихідною основою для визначення загальної прогнозованої потреби в фахівцях з вищою освітою, робітничих кадрах має бути Державна програма економічного й соціального розвитку, Державна програма зайнятості населення України. Підґрунтям для визначення галузевих пріоритетів слугуватимуть програми соціально-економічного розвитку, структурної перебудови, інвестиційні програми, що ґрунтуються на перспективному розвитку тих галузей економіки, які забезпечують життєздатність економіки, можуть сприяти швидкому збільшенню обсягів виробництва за умови адекватної реакції на зростання споживчого попиту та наукоємні галузі.

Професійне навчання персоналу – це систематичний процес формування у працівників підприємства теоретичних знань, умінь та практичних навичок, необхідних для виконання роботи [2]. Професійне навчання персоналу у ринкових умовах повинно мати безупинний характер і проводитися протягом усієї трудової діяльності.

Підвищення важливості безупинного навчання персоналу підприємств зумовлюють такі чинники:

– впровадження нової техніки, технології, виробництво сучасних товарів, зростання комунікаційних можливостей, що створюють умови для ліквідації або зміни деяких видів робіт. У зв'язку з цим необхідну кваліфікацію не може гарантувати базова освіта;

– високий рівень конкуренції між країнами. Країни, що мають сучасну систему безупинної освіти, є лідерами в умовах цієї конкуренції. Вони мають можливість у найкоротший термін відповісти на будь-який “виклик” підвищенням продуктивності праці;

– зміни у всіх сферах життя. Безупинні й швидкі зміни в технології та інформатиці вимагають безупинного навчання персоналу;

– для підприємства ефективнішим і економічнішим є підвищення віддачі від персоналу, що уже працює, на основі його безупинного навчання, ніж залучення нових працівників [3, 4].

Так, вже з 70-х років більшість керівників американських корпорацій почали розглядати витрати на навчання як прибуткові капіталовкладення, а відділи розвитку персоналу і внутрішньофірмові навчальні центри – як підрозділи, що беруть участь у створенні прибутку.

У спрощеному варіанті учасниками процесу навчання є: вище керівництво підприємства; менеджери середнього рівня управління; менеджери нижньої ланки; рядові працівники підприємства.

Зазначимо, що вище керівництво безпосередньо відповідати за навчання персоналу не може – його завдання визначати стратегічний напрям. Менеджери середньої ланки безпосередньо працюють тільки з лінійними керівниками, тому реальної ситуації стосовно кваліфікації персоналу вони не знають. У них немає повного уявлення про невідповідність між реальною і необхідною кваліфікацією.

Отже, тільки лінійні керівники можуть безпосередньо відповідати за процес навчання працівників. По-перше, вони знають усе про роботу, що виконують їхні підлеглі, а по-друге, вони можуть реально оцінити їхню кваліфікацію і компетенцію.

Персоналом керує безпосередній керівник. Відповідно, і відповідає за навчання працівників теж він. Що ж стосується ролі підрозділу з управління персоналом у процесі навчання, то вона визначається, як і в інших сферах управління людськими ресурсами, високим рівнем спеціальних знань, досвіду, інформації, якими володіють працівники цих підрозділів. Професійне навчання персоналу підприємства забезпечує:

1. *Первинну професійну підготовку працівників* (здобуття професійно-технічної освіти особами, які раніше не мали робочої професії або спеціальності, що забезпечує відповідний рівень професійної кваліфікації, необхідний для продуктивної трудової діяльності у підприємстві).

2. *Перепідготовку* (професійно-технічне або вище навчання, спрямоване на оволодіння іншою професією (спеціальністю) робітниками або спеціалістами з вищою освітою, які вже здобули

первинну професійну підготовку в професійно-технічних або вищих навчальних закладах). Так, у процесі науково-технічного і соціального прогресу базова освіта спеціаліста у певних випадках потребує зміни. Відповідні навчальні заклади здійснюють перепідготовку керівників і спеціалістів, щоб вони оволоділи новою спеціальністю.

3. *Підвищення кваліфікації* (навчання, спрямоване на розвиток і удосконалення знань, умінь і навичок у конкретному виді спеціальної діяльності, зумовлене постійною зміною змісту праці, удосконаленням техніки, технології, організації виробництва і посадових переміщень). Воно, як правило, проводиться з відривом від роботи до трьох і тижнів або з частковим відривом від роботи тривалістю до шести місяців. Рекомендована чисельність тих, що навчаються у групах, – до 30 осіб. Навчальні плани і програми для короткострокового навчання розробляють підприємства або навчальні заклади, що організують цей вид навчання керівників і спеціалістів. Навчання в групах завершується складанням іспитів або захистом курсових робіт.

Модель організації процесу навчання у підприємстві складається з декількох стадій (рис. 1) [5].

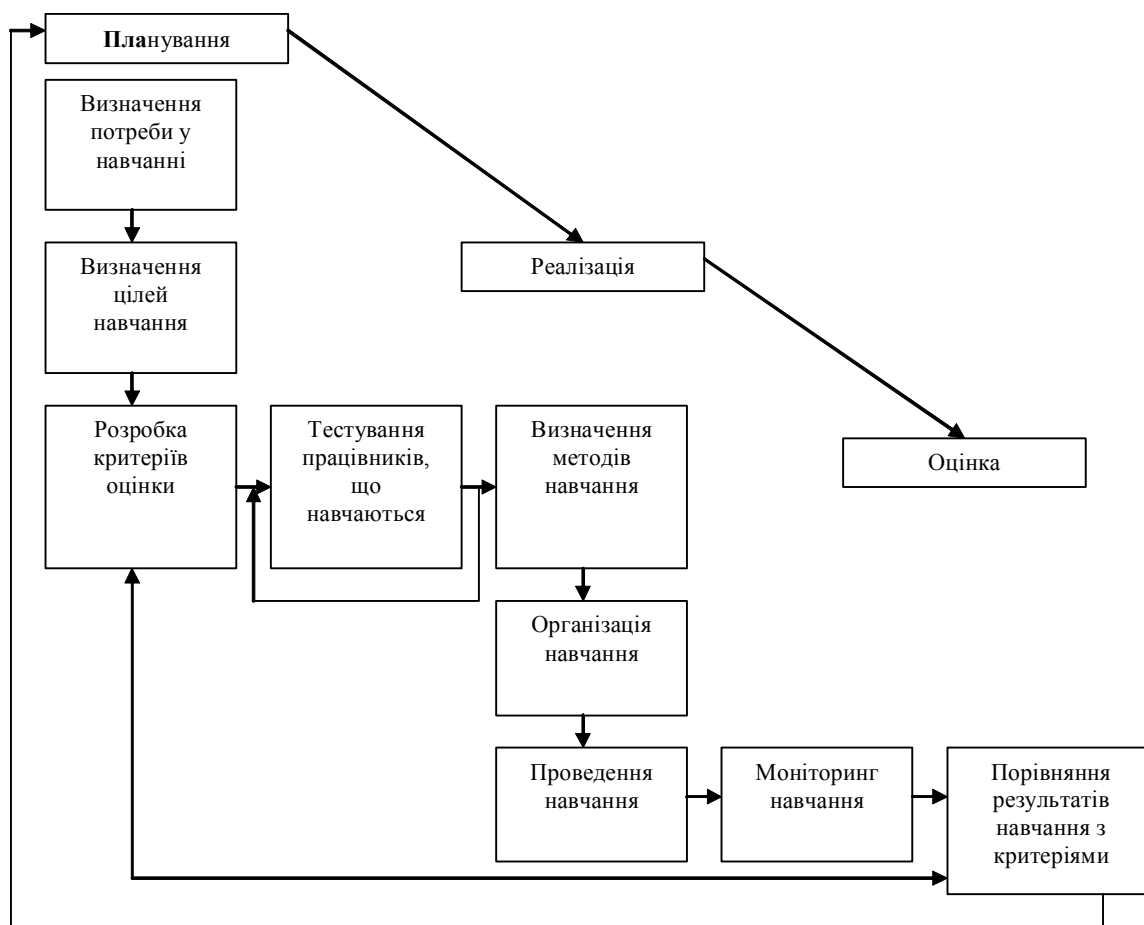


Рис 1. Модель організації процесу навчання у підприємстві

Оцінка потреби у навчанні персоналу є ключовою ланкою в організації навчання. Від якості аналізу потреби в навчанні залежить ефективність витрат і результативність подальшої діяльності працівників.

Основою для аналізу потреби у навчанні є, як правило, бізнес-план. На його основі можна провести аналіз того, що справді необхідно для ефективної роботи підприємства. Наприклад, якщо підприємство планує вихід на нові ринки або випуск нової продукції, важливо зрозуміти, чи є у персоналу потрібні контакти, технічний досвід, знання особливостей нових ринків, чи адекватні ресурси відділу збуту завданню продавати новий продукт.

При цьому слід враховувати, що цілі навчання з погляду роботодавця і самого працівника значно відрізняються.

Так, з позиції роботодавця цілями безупинного навчання є:

- організація і формування персоналу управління;
- оволодіння умінням визначати, розуміти і вирішувати проблеми;
- відтворення персоналу;
- інтеграція персоналу;
- гнучке формування персоналу;
- адаптація;
- впровадження нововведень [6].

З позиції найманого працівника цілями безупинного навчання є:

- підтримка на відповідному рівні і підвищення професійної кваліфікації;
- отримання професійних знань поза сферою професійної діяльності;
- отримання професійних знань про постачальників і споживачів продукції, банки й інші організації, що впливають на роботу підприємства;
- розвиток здібностей з планування і організації діяльності [7].

На цьому етапі необхідно також визначити загальні напрями, за якими доцільно проводити навчання. Конкретизувати завдання за кожним з напрямів допоможе збір і аналіз інформації в таких сферах:

- управління людськими ресурсами;
- організаційний аналіз, аналіз робочих операцій;
- аналіз плінності кадрів;
- аналіз втрат робочого часу (хвороби, запізнення, недозволена відсутність);
- управлінська інформація;
- аналіз обсягу продажів;
- аналіз обсягу продукції, що випускається;
- аналіз якості продукції і послуг;
- аналіз відхилень;
- аналіз фінансових показників;
- аналіз відгуків замовників і покупців;
- інформація про діяльність працівників;
- аналіз ефективності роботи працівників;
- аналіз компетенції працівників [8].

Для цього варто зібрати, обробити й проаналізувати певну інформацію. Сфери аналізу можна поділити на три рівні:

– рівень підприємства. Навчання, необхідне для підвищення ефективності підприємства загалом. Наприклад, зміна системи цінностей, зміна ідеології і методів роботи з замовником;

– рівень групи. Ціль – підвищення ефективності груп. Наприклад, зміни в бухгалтерському обліку, зміна вимог до техніки безпеки, праці, зміни в технології виробництва або відкриття унікального замовлення;

– індивідуальний рівень. Підвищення ефективності роботи окремих працівників. Наприклад, використання нового обладнання, підвищення компетенції у сфері управління, оволодіння спеціальними навичками або освоєння управлінських технологій [8].

Після того, як визначено сфери можливих удосконалень, необхідно конкретизувати цілі та задачі для кожного конкретного напрямку. Для цього треба виразити бажані результати навчання у вигляді опису необхідного результату для підприємства або конкретного працівника і надати їм певного числового значення (наприклад, зменшити кількість скарг покупців на 6 %). Іноді цілі навчання доволі складно виразити у кількісних одиницях, і якщо це справді неможливо, слід зробити детальний опис того, як виглядатиме процес, що поліпшується, після завершення навчання

(наприклад, чітко виконувати всі стадії процесу продажів, що буде підтверджено заповненням відповідних бланків).

Результатом цієї роботи буде: основа для розроблення навчальної програми і вибору методу навчання; критерії для подальшої оцінки ефективності навчання; критерії відбору учасників навчання.

Висновки. Сучасний стан розвитку промислових підприємств характеризується трансформаційними процесами, метою яких є вихід на нові, прогресивніші технології. Позитивного результату в разі таких перетворень не можна досягти без виходу на якісно новий рівень кваліфікації робочої сили. Конкурентоспроможна робоча сила і в майбутньому залишиться головним чинником професійної орієнтації виробництва, тому система забезпеченості кадрами вже сьогодні повинна реагувати на зміни потреб виробництва і ринку праці. Одним із напрямів її вдосконалення має стати врахування тенденцій розвитку ринку праці за окремими професіями. Знання тенденцій розвитку попиту і пропозиції на окремі професії на ринку праці дає змогу обґрунтованіше прогнозувати потребу підприємств у працівниках та забезпечити їх залучення на вакансії робочих місць.

Система професійного навчання повинна адаптуватися до змін кон'юнктури ринку праці, а саме:

– зменшувати підготовку кадрів за професіями (спеціальностями), які на ринку праці дають значну кількість безробітних;

– розширювати перелік спеціальностей і збільшувати обсяги підготовки кадрів за професіями (спеціальностями), на які на ринку праці найбільший попит.

1. Маслов В. О стратегическом управлении персоналом / В.Маслов // Проблемы теории и практики управления. – 2002. – № 5. – С. 99–105. 2. Качан Є.П. Управління трудовими ресурсами: навч. посіб. / Є.П. Качан, Д.Г.Шушпанов. – К.: Вид. дім “Юридична книга”, 2003. – 258 с. 3. Бородіна О. Людський капітал як основне джерело економічного зростання / О.Бородіна // Економіка України. – 2003. – №7. – С. 48–53. 4. Воронцова Г.В. Особенности системы управления персоналом в условиях кризиса / Г.В. Воронцова // Вестник СевКавГТУ. Серия “Экономика”. – 2003. – №2(10). – С. 69–77. 5. Бузановский С.С. Антикризисное управление: реструктуризация и реинжиниринг персонала: учеб. пособ. / С.С.Бузановский, Н.А.Горелов, А.С.Титков. – СПб.: ООО “Валери СПД”, 1999. – С. 224–252. 6. Стрижов С.Г. Повышение квалификации управленческих кадров (опыт США) / С.Г. Стрижов // РЭЖ. – 1992. – № 7. – С. 64–72. 7. Брайан У. Контрольные вопросы для проведения оценки деятельности персонала / У.Брайан. – Днепропетровск: Баланс–Клуб, 2002. – 160 с. 8. Савченко В. Створення системи інформаційно-методичного забезпечення професійного навчання кадрів на виробництві / В. Савченко, О. Кузнєцова, М. Дрозач // Україна: аспекти праці. – 2007. – № 5. – С. 29–36.