

УДК 331.36

А. О. Черняєва

*Науково-дослідний центр
індустріальних проблем розвитку НАН України
(м. Харків)*

ОРГАНІЗАЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РОЗВИТКУ РОБІТНИЧИХ КАДРІВ ПІДПРИЄМСТВА

Окреслена проблема організаційного забезпечення розвитку робітничих кадрів. Визначено необхідність створення корпоративного навчально-виробничого комбінату та запропоновано концептуальну схему його функціонування.

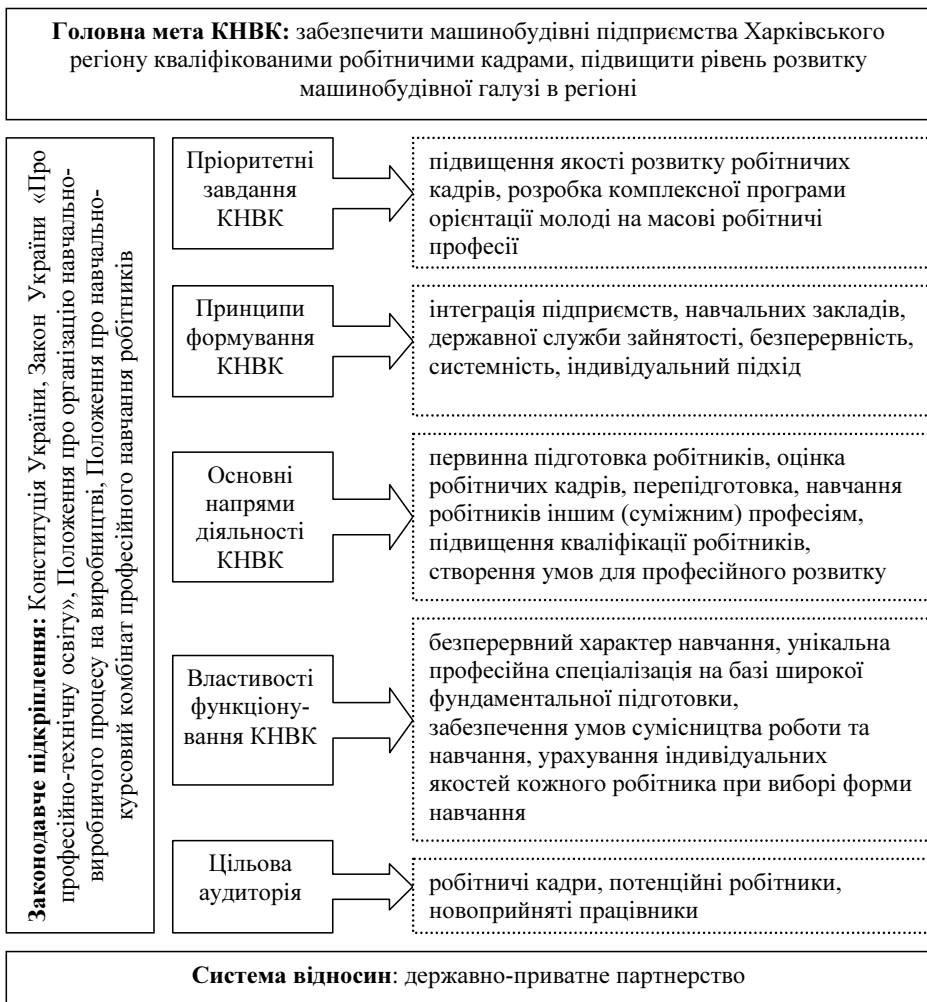
Розвиток робітничих кадрів, організаційне забезпечення, корпоративний навчально-виробничий комбінат

Успішна реалізація процесу розвитку робітничих кадрів підприємства багато в чому визначається ефективністю організаційного забезпечення. На думку О. Попова, організаційне забезпечення процесу визначає роль і взаємозв'язки кожної структурної ланки, завдання, функції, методи, способи функціонування, зумовлює поєднання та взаємодію елементів системи [9, с. 46]. Тому система організаційного забезпечення розвитку робітників являє собою взаємозалежну комплексну сукупність структур і засобів, що створюють умови для ефективної реалізації процесів розвитку (навчання, оцінки й атестації, стимулювання та соціального розвитку виробничого персоналу) зокрема та підтримки стабільного функціонування підприємства в цілому.

Ураховуючи низький розвиток машинобудівної галузі в Україні, з одного боку, та активну співпрацю машинобудівних підприємств з навчальними закладами, з другого, – слід визнати недовість використовуваних заходів щодо розвитку персоналу. Окрім того, у сучасних умовах, коли система професійно-технічної освіти неспроможна повністю задовольнити потреби галузі в кваліфікованих робітничих кадрах, необхідно звернути увагу на використання такої організаційної форми розвитку робітників, як навчально-виробничі комбінати.

Проблему розвитку персоналу підприємства порушували у своїх працях Н. Верхоглядова [12], В. Колпакова [5], Н. Маркова [6], В. Савченко [10] тощо. Вагомий внесок у дослідження особливостей розвитку робітничих кадрів у контексті підвищення рівня взаємодії між машинобудівними підприємствами в регіоні та спеціалізованими установами освіти зробили Б. Асатрян [1], І. Бондирева [2], А. Орлова [8], М. Семікіна [11] та інші. Разом з тим, залишаються недостатньо обґрунтованими аспекти створення та функціонування корпоративного навчально-виробничого комбінату. З огляду на це метою статті є розробка концептуальної схеми функціонування корпоративного навчально-виробничого комбінату як організаційної форми розвитку робітничих кадрів підприємства.

Навчально-виробничий комбінат являє собою важливий заклад системи освіти з професійного навчання робітничих кадрів на виробництві, стабільне функціонування якого дозволить підвищити якість освітньо-професійної підготовки кадрів відповідно до потреб виробництва. Навчально-виробничі комбінати – це найефективніша організаційна форма підготовки кадрів для виробництва та підвищення їх кваліфікації [13, с. 201]. Тому така гнучка форма розвитку робітничих кадрів, з одного боку, дозволить якісно вирішити задачу інтенсифікації навчального процесу, з другого, – координувати інтереси навчальних закладів, машинобудівних підприємств і держави. Концептуальна схема корпоративного навчально-виробничого комбінату (КНВК) зображена на рисунку.



Концептуальна схема корпоративного навчально-виробничого комбінату
(розроблено автором)

У сучасних умовах дуже важливо забезпечити відповідність між ресурсами робочої сили та робочими місцями в кожному регіоні. У зв'язку з тим одним з пріоритетних завдань є розробка комплексної програми орієнтації молоді на робітничі професії. Слід зауважити, що робітничі професії сьогодні не є носіями атрибутів успіху, на які орієнтуються сучасна молодь та засоби масової інформації. Відповідно, саме в контексті соціального розвитку підприємствам потрібно значно більше уваги приділяти кар'єрним перспективам молодих робітників, що стане фактором підвищення престижу робітничих професій у їх свідомості.

Основні напрями діяльності КНВК полягають у:

первинній підготовці робітників (використовується переважно при заміщенні посади і після тривалих перерв у роботі);

оцінці робітничих кадрів (включає розробку програми оцінки та атестації робітників, складання та заповнення карт посадового просування, організацію процесу оцінки й атестації робітників, складання графіків проведення атестації тощо);

підвищенні кваліфікації робітників та їх перепідготовці (складається з таких процесів, як: установлення потреби професійно-технічного навчання, розроблення програми підвищення кваліфікації робітників, визначення змісту, форм, методів навчання та необхідних ресурсів, вибір викладачів, наставників, інструкторів; соціалізація робітників; створення сприятливого клімату для навчання (доброзичлива обстановка під час занять); використання методів активного навчання; стимулювання творчої та висококваліфікованої праці; оцінка ефективності навчання);

створенні умов для професійного розвитку (організаційне, методичне, інформаційне забезпечення).

КНВК є беззаперечним інструментом кардинального оновлення системи професійно-технічної освіти з урахуванням інтересів підприємств. Його функціонування дозволить налагодити зв'язок освітніх послуг з реальними потребами сучасного суспільства. Тому основним принципом його формування є інтеграція підприємств, навчальних закладів, державних устнов. Використання як системи відносин державно-приватного партнерства дасть змогу поєднувати ресурсний потенціал органів державної влади, місцевого самоврядування та приватних партнерів і залучати додаткові кошти. Окрім того, більшість учених [3, 4] наголошує на тому, що державно-приватне партнерство сприяє розвитку виробничої і соціальної інфраструктури на місцевому рівні, є ефективним засобом залучення інвестицій у галузі, які потребують додаткових коштів, інструментом соціально-економічного розвитку регіону, міста, населених пунктів.

Необхідно акцентувати увагу на тому, що створення та впровадження такого засобу розвитку робітників, як корпоративний навчально-виробничий комбінат, вимагає значних зусиль і коштів. Існує цілий ряд умов і факторів, урахування яких забезпечить результативність створення та функціонування КНВК, зокрема:

визначення місця корпоративного навчально-виробничого комбінату у взаємодії «держава–бізнес–освіта»;

розроблення організаційної структури управління корпоративним навчально-виробничим комбінатом;

розроблення матриці розподілу відповідальності та повноважень між підрозділами підприємств, які беруть участь у формуванні й розвитку робітників і КНВК;

орієнтація на різноманітність і своєчасність програм, технологій, тривалості, форм навчання для забезпечення найбільшої їх дієвості;

оцінювання ефективності роботи корпоративного навчально-виробничого комбінату.

Зазначимо, що взаємодія суб'єктів КНВК гарантує не тільки фінансову підтримку навчального процесу з боку держави, але й участь державних освітніх установ і підприємств у самому освітньому процесі. Через те реалізація державно-приватного партнерства сприятиме підвищенню як потенціалу машинобудівної галузі в регіоні, так і поліпшенню якості професійної підготовки робітників за рахунок забезпечення взаємовигідного співробітництва в умовах гармонізації та захисту державних і приватних інтересів учасників.

Першочерговим завданням створення корпоративного навчально-виробничого комбінату є формування керівного органу і визначеність з підпорядкованістю та субординацією за допомогою розробки організаційної структури, яка являє собою систему оптимального розподілу функціональних обов'язків, прав і відповідальності, порядку та форм взаємодії між органами управління, що входять до її складу, і людьми, котрі в них працюють [7]. Тому оргструктура управління корпоративного навчально-виробничого комбінату, основне призначення якої полягає в забезпеченні координації та контролю діяльності підрозділів КНВК стосовно розвитку робітників, є основою організаційного забезпечення розвитку робітників.

Корпоративний навчально-виробничий комбінат – це спеціальний заклад, що забезпечує підприємствам не тільки первинну професійну підготовку робітників, але й їх професійну перепідготовку та підвищення кваліфікації. Адже його функціональне призначення – це виробниче навчання працівників і підвищення їх кваліфікації, організація виробничої практики студентів вищих і середніх спеціальних навчальних закладів, формування системи професійно-технічного навчання, загальноосвітнього навчання працівників тощо.

Проблемою сучасності є той факт, що через відсутність тісної взаємодії між навчальними закладами та підприємствами при підготовці фахівців освітні програми не відповідають потребам виробництва. У зв'язку з тим, з одного боку, потрібне ознайомлення підприємств з діючими навчальними програмами профільних організацій, з другого, – відвідування провідних викладачів навчальних закладів підприємств для вивчення сучасних технологій на виробництві. Це слід враховувати при складанні навчальних програм і виборі форм навчання.

Виділення у складі вищого керівництва підприємств відповідальної особи за виконання планів роботи корпоративного навчально-виробничого комбінату дозволить координувати процеси формування та розвитку робітників.

Контроль якості навчання й оцінка його ефективності є однією з загальних проблем, яка може виникнути в діяльності корпоративного навчально-виробничого комбінату. Досягнення очікуваного рівня ефективності розвитку робітників значним чином визначається результативністю діяльності КНВК. Для підвищення рівня координації всіх підрозділів КНВК та визначення ступеня ефективності їх безпосередньої діяльності необхідним є розроблення системи показників оцінки результативності діяльності КНВК.

Варто зазначити, що для всіх учасників КНВК ефективність його діяльності відрізнятиметься. Так, для керівництва підприємств досягнення високого рівня результативності роботи КНВК відбуватиметься на підставі поліпшення показників роботи робітників, які пройшли навчання. Фінансовий відділ підприємства оцінює ефективність роботи КНВК передусім з точки зору затрачених коштів та можливої економії. Викладачі, як правило, оцінюють результат за рівнем освоєння знань, умінь і навичок, активності слухачів під час занять, задоволеності всіх учасників процесу. Самі ж робітники орієнтуються на сприятливий мікроклімат у ході навчання, наявність сформованого чіткого уявлення про отримані знання. У зв'язку з цим чітка постановка завдань та їх однозначне розуміння всіма учасниками процесу створюють міцний базис для забезпечення майбутньої ефективності роботи КНВК, оцінку якого можна здійснювати саме з точки зору відповідності досягнутих результатів запланованим показникам.

Важливо те, що головним критерієм ефективності роботи КНВК є рівень розвитку виробництва. Якщо спостерігаються затребуваність продукції підприємства, низький рівень браку, висока продуктивність, своєчасне виконання замовлень, відповідно КНВК функціонує результативно.

Ураховуючи відсутність єдиного науково обґрунтованого підходу щодо оцінки ефективності роботи корпоративного навчально-виробничого комбінату, метою подальших наукових досліджень має стати комплексне та змістовне розкриття зазначеного питання.

Таким чином, запропоноване нами організаційне забезпечення у вигляді утворення та функціонування корпоративного навчально-виробничого комбінату як засобу навчання і розвитку робітників для машинобудівних підприємств дозволяє здійснювати постійний контроль за якістю праці робітників й активно розвивати їх, організувати і використовувати інформаційну базу про склад та кваліфікацію персоналу, формувати лояльність у робітників і викликати задоволення від роботи.

1. Асатрян Б. А. Совершенствование состава рабочих кадров под влиянием научно-технического прогресса / Б. А. Асатрян. – Ереван: Изд-во АрмССР, 1986. – 138 с. 2. Бондырева И. Б. Взаимодействие вузов и предприятий по подготовке кадров для инновационного развития / И. Б. Бондырева // Теоретическая экономика. – 2011. – № 3. – С. 19–25. 3. Гець В. М.

Суспільство, держава, економіка: феноменологія взаємодії та розвитку / В. М. Геєць; НАН України; Ін-т екон. та прогноз. НАН України. – К., 2009. – 864 с. 4. Дутко Н. Г. Забезпечення державно-приватного партнерства на місцевому рівні: автореф. дис... на здобуття наукового ступеня канд. наук з держ. упр. : 25.00.02 / Н. Г. Дутко. – К., 2013. – 20 с. 5. Колпаков В. М. Управление развитием персонала: учеб. пособ. для студ. вузов / В. М. Колпаков. – К.: МАУП, 2006. – 712 с. 6. Маркова Н. С. Аналіз науково-методичних підходів до визначення категорії «розвиток персоналу» / Н. С. Маркова // Економічний простір: зб. наук. пр. – Д.: ПДАБА. – 2010. – № 42. – С. 247–256. 7. Менеджмент організацій: підруч./ Федулова Л. І., Сокирник І. В., Стадник В. В., Йохна М. А.; за ред. Л. І. Федулової. – К.: Либідь, 2004. – 448 с. 8. Орлова А. А. Стимулювання розвитку системи професійного навчання робітничих кадрів в Україні [Електронний ресурс] / А. А. Орлова. – Режим доступу: <http://www.masters.donntu.edu.ua/2013/iem/polytsia/library/article6.htm> 9. Попов О. Є. Організаційно-економічний механізм корпоративного управління в акціонерному товаристві / О. Є. Попов // Управління розвитком: зб. ст. – 2009. – № 8. – С. 46–47. 10. Савченко В. А. Управління розвитком персоналу: навч. посіб. / В. А. Савченко. – К.: КНЕУ, 2002. – 351 с. 11. Семикіна М. В. Удосконалення підготовки професійних кадрів промислового використання на засадах соціального партнерства: матер. Міжнар. наук.-практ. конф. «Проблема ефективного використання та професійно-технічної підготовки кадрів промислового сектору економіки України»; Київ, 28–29 листоп. 2007 р. : у 2-х т. / М. В. Семикіна. – К.: РВПС України НАН України, 2008. – С. 299–309. 12. Управління розвитком людських ресурсів: моногр. / [Верхоглядова Н. І., Ільїна С. Б., Іваннікова Н. А., Лавріченко О. В.] – Д.: Наука і освіта, 2006. – 317 с. 13. Федотов В. Н. Методы управления машиностроительным предприятием (объединением) / В. Н. Федотов, Л. А. Базилевич. – Л.: Машиностроение. Ленингр. отд-ние, 1983. – 215 с.

ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ РАЗВИТИЯ РАБОЧИХ КАДРОВ ПРЕДПРИЯТИЯ

Рассматривается проблема организационного обеспечения развития рабочих кадров. Определена необходимость создания корпоративного учебно-производственного комбината и предложена концептуальная схема его функционирования.

ORGANIZATIONAL PROVISION OF WORKERS DEVELOPMENT ENTERPRISE

The article is devoted organizational provision of workers development enterprise. The need to create a corporate educational-production combine is determined and conceptual scheme for its functioning is proposed.

Стаття надійшла 26.08.2014