

УДК 658.3

Миколайчук М. М., Скрипник Н. А.

**ЧИННИКИ ФОРМУВАННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВ
МАШИНОБУДІВНОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ РЕГІОНУ**

Стратегічною метою України є досягнення рівня соціально-економічного розвитку провідних європейських країн та зайняття місця у міжнародному розподілі праці та торгівлі, яке дозволяє реалізувати її потенціал та забезпечити втілення в життя поставленої мети. Фахівці дають дуже високу оцінку природно-ресурсному потенціалу нашої країни, який у розрахунку на одну особу населення перевищує відповідний показник США у 1,5–2 рази, а Японії у 12–15 разів [1]. До того ж вона має всі галузі, необхідні для забезпечення розвитку великої європейської країни, а за характеристиками інтелектуального капіталу на початку 90-х рр. минулого століття посідала почесне місце у першій десятці країн світу [2]. Саме ці ознаки виділяють нас серед бідних країн, серед яких Україна за соціально-економічними показниками посідає далеко не чинне місце [3], та надають шанс докорінно змінити ситуацію, бо інтелектуальний капітал стає найціннішим ресурсом при необхідності відродження економіки на інноваційних засадах в умовах обмежених фінансових ресурсів. Але для використання своїх можливостей, як країні, так і регіонам, необхідно активізувати дії влади та керівників підприємств з формування та ефективного використання кадрового потенціалу промислових підприємств.

На сучасному етапі розвитку світової економічної системи основним стратегічним ресурсом фахівці визнають людський капітал. Тому в наукових розробках значна увага приділяється визначенню сутності цієї категорії та співвідношення з іншими категоріями (соціальний та інтелектуальний капітал, трудові ресурси), методам оцінки людського капіталу, теоретичним аспектам державного регулювання процесів формування людського капіталу на різних рівнях управління [1, 4, 5]. Але ще недостатньо уваги приділяється проблемам кадрового забезпечення підприємств різних видів діяльності, яке потребує не тільки кількісного задоволення потреб у працівниках з високим рівнем інтелектуального розвитку, але й наявності у них професійно спрямованої підготовки, специфічних навичок виконання властивих певному виду діяльності робіт.

В розвитку економіки будь-якої країни значну роль відіграє машинобудування, яке забезпечує не тільки суттєвий прямий внесок у приріст обсягів ВВП але й впливає на кількісні та якісні показники технічного забезпечення різних видів діяльності.

Метою статті є визначення особливостей формування кадрового потенціалу підприємств машинобудівної промисловості регіону та державного регулювання цього процесу.

Для виявлення чинників формування кадрового потенціалу необхідно більш детально розглянути сутність цієї категорії та її взаємозв'язок з іншими категоріями, які відображають потенційні можливості людини бути рушійною силою позитивних перетворень у суспільстві.

Потенційні можливості кожної людини віддзеркалює її особистий «людський капітал», що характеризує можливість надавати послуги організації чи іншим людям завдяки наявності знань, навичок, умінь, наявності та розвитку природних здібностей, набутого досвіду. Без особистого людського капіталу не можливо сформувати сукупний людський капітал підприємства. регіону, країни.

Людський капітал є основою формування інтелектуального капіталу, який усі науковці вважають більш широким поняттям ніж людський капітал, але точки зору на структуру інтелектуального капіталу відрізняються. Так, фахівці з економічної теорії вважають основними

складовими інтелектуального капіталу людський та структурний капітал, який теж має дві складові: клієнтський капітал (відносини із замовниками, постачальниками та ін.) та організаційний капітал (інформаційні ресурси, електронні мережі, авторські права). Хоча за напрямками інвестування вони виділяють і соціальний капітал, який існує лише у відносинах між людьми. Його «об'єктивною основою є мережі соціальних зв'язків, які використовуються для інформації, навчання, формування правил поведінки та репутації, заснованих на порядності, надійності, послідовності, лояльності, чесності, відкритості, дотриманні загальноновизнаних морально-етичних цінностей» [6].

На думку чл.-кор. НАНУ В. С. Савчук до складу інтелектуального капіталу крім людського входить соціальний капітал, який являє собою «систему цілеспрямованих соціальних зв'язків, що виникають на рівні суспільства та на рівні окремого підприємства, фірми і забезпечують таку соціальну організацію відносин між суб'єктами господарської діяльності, основу якої складають взаємодія, довіра, надійність і прозорість у відносинах» [5].

З точки зору Майкла Армстронга інтелектуальний капітал має три складові: людський, соціальний (передача знань завдяки мережі взаємовідносин усередині організації та у зовнішньому середовищі), організаційний (інституціолізовані знання, які зберігаються в базі даних, інструкціях, методичних матеріалах організації) [7]. При цьому вважається, що людський капітал належить людині і втрачається разом з нею при звільненні; соціальний капітал формується завдяки розповсюдженню знань під час спілкування людей, а організаційний капітал завдяки втіленню знань у інструкціях та методиках залишається назавжди у організації.

На думку авторів у двохкомпонентних структурах є деякі неточності: до організаційної складової структурного капіталу відносять електронні мережі, які є матеріальними засобами виробництва; основними рисами соціального капіталу вважають порядність, чесність, відкритість, дотримання загальноновизнаних морально-етичних цінностей, які організація набуває лише за умови наявності відповідних якостей у людей, тобто вони є невід'ємною частиною людського капіталу. Тому більш логічна і прийнятна саме трикомпонентна структура, в якій чітко відокремлений особистий капітал людини, що є її власністю і втрачається організацією при звільненні працівника; бажання та вміння людей поділитись своїми знаннями, досвідом, налагоджувати ділові зв'язки сприяють формуванню соціального капіталу, що є надбанням співробітників організації та громадськості; організаційний капітал відображає ті інтелектуальні надбання співробітників, які стають власністю організації і використовуються нею навіть при звільненні авторів певних розробок.

Складовими потенціалу розвитку територій вважають природно-ресурсний, економічний, науково-технічний, інноваційний, трудовий потенціал. При чому ефективність використання природно-ресурсного потенціалу, можливості подальшого розвитку економічного, науково-технічного та інноваційного потенціалів залежать від стану розвитку трудового потенціалу, який на думку О. Грішної можливо вважати спрощеним трактуванням людського капіталу.

Термін людський капітал дістав поширення наприкінці ХХ ст., як наслідок усвідомлення зростання ролі людини у забезпеченні життєдіяльності фірм в умовах ринкової економіки.

Першим терміном, який характеризував здатність людини працювати, був «робоча сила». Основна увага приділялась фізичним якостям людини та кількісній оцінці, що приводило до ототожнення цієї категорії з економічно активним населенням. В умовах планової економіки С. Струмлінін ввів поняття «трудова ресурси», яке також реально відображує чисельність населення, здатного працювати. У 70-і роки ХХ ст. почали використовувати термін

«трудоий потенціал» для характеристики можливостей працівників у забезпеченні досягнення поставленої мети. Попри існуючі розбіжності стосовно сутності поняття «трудоий потенціал» фахівці визнають, що поняття «трудоий потенціал» більш багатоаспектне ніж «трудоий ресурси» [8], а найбільш стислою та ємною характеристикою «трудоого потенціалу» можливо вважати визначення Д. Богині та О. Грішнкової – це інтегральна оцінка кількісних та якісних ознак економічно активного населення [9].

На підприємствах частіше використовують термін «кадровий потенціал», який за визначенням Н. С. Краснокутської «являє собою сукупність здібностей і можливостей кадрів забезпечувати досягнення цілей довгострокового (перспективного) розвитку підприємства» [10]. Кадровий склад підприємств залежить від особливостей продукції, технології виробництва.

В залежності від ролі у забезпеченні досягнення цілей виділяють 5 категорій працівників [10, 11]:

- працівники вищої ланки управління, які визначають цілі розвитку;
- працівники, які розробляють засоби досягнення цілей, тобто проектують нову продукцію, технології, здійснюють науково-дослідні розробки;
- працівники, які організують процес створення засобів досягнення цілей (організують виробничий процес);
- працівники, які створюють засоби досягнення цілей (здійснюють процес виробництва);
- працівники, які обслуговують процес створення засобів досягнення цілей (виробничий процес).

Формування кадрового потенціалу підприємств здійснюється на основі індивідуального людського капіталу, який залежить від фізичних, інтелектуальних та психологічних характеристик людини, прагнення навчатись та використовувати свої знання у практичній діяльності. Державне регулювання процесу формування людського капіталу полягає у побудові ефективної системи дошкільної підготовки та освіти, яка здатна забезпечити умови для нормального фізичного та розумового розвитку дітей, виховання прагнення їх до навчання, своєчасне виявлення різноманітних здібностей людей та їх розвиток. Якість освіти суттєво залежить від дошкільного виховання, яке надає змогу кваліфікованим вихователям виявити у малечі певні здібності, використати найсприятливіший період для вивчення мов, набуття навичок роботи з комп'ютером, розвитку творчих здібностей. Фахівці вважають, що для набуття молоддю конкурентоспроможної середньої освіти необхідно забезпечити інноваційне дошкільне виховання, що потребує охоплення дошкільною освітою 90–95 % дітей [12]. Реалії поки далекі від необхідних досягнень хоча і спостерігаються позитивні зрушення. За період з 2000 по 2009 рік в середньому по Україні охоплення дітей дошкільними закладами збільшилось з 40 до 56 %. Найбільший рівень показника 69 % у Черкаській області. У південних регіонах кращий показник Херсонської області 61 %, у Миколаївській та Одеській областях по 60 %. У АР Крим – 53 %. Найнижчі показники у Івано-Франківській області – 35 %, Львівській та Рівненській – 41 % [13].

Оскільки капітал має приносити доходи, людині треба надати можливість не тільки розвивати свої фізичні та інтелектуальні здібності але й набувати професійні знання, навички, вміння, які потрібні у різних сферах діяльності.

Для підприємств машинобудівної промисловості важливо мати кваліфікованих працівників, які здійснюють процес виробництва. На багатьох підприємствах більшість висококваліфікованих робітників пенсійного віку. В останні роки більше 76 % потреби підприємств Херсонщини припадає на кваліфікованих робітників з інструментом та робітників з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування та машин. Аналогічна ситуація в Одеській області. Однак, співвідношення у підготовці

фахівців зовсім інше. Так, у 2009 році на 10000 населення в середньому по Україні припадало 1001 учнів шкіл, 599 студентів вищих навчальних закладів I–IV рівнів акредитації та лише 92 учня професійно-технічних навчальних закладів; в Херсонській області 1088 учнів шкіл, 381 студент, 96 учнів професійно-технічних училищ; у Одеській області 1038 учнів шкіл, 630 студентів, 74 учня професійно-технічних навчальних закладів [13].

Прагнення молоді набувати вищу освіту цілком зрозуміле і позитивне. За період з 1995 по 2010 рік кількість студентів на 10000 населення в середньому по Україні зросла майже на 89 %, а у Києві збільшилась у 2,7 рази і складає 2121 осіб при чисельності учнів шкіл 826. Хоча багато випускників шкіл надають перевагу столичним вищим навчальним закладам в регіонах чисельність студентів теж суттєво зросла: у Одеській області майже на 50 %, Миколаївській на 83 %, Херсонській на 43 %. Але для набуття якісної вищої освіти студентам бракує практичного досвіду роботи. Тому вважаємо доцільним стимулювати набуття майбутніми студентами робочих професій та стажу роботи на підприємстві шляхом нарахування додаткових балів при вступі до ВНЗ за наявність робочої професії та стаж роботи за профілем обраної спеціальності.

Для регулювання бюджетного фінансування підготовки кадрів для підприємств регіонів бажано визначати перспективні потреби у фахівцях різних професій, спеціальностей, рівнів освіти. Прогнозування потреб у фахівцях різних категорій має здійснюватись базовими вищими навчальними закладами регіонів разом з підприємствами та організаціями. Формування кадрового потенціалу бюджетоутворюючих підприємств регіону має бути пріоритетним напрямом у стратегії соціально-економічного розвитку. Нажаль, в стратегічних планах регіонів перевага надається вирішенню важливої але не єдиної проблеми – забезпеченню конституційних гарантій у доступності та рівності прав громадян на отримання якісної освіти. Безперечно, необхідно поліпшувати якість дошкільної освіти, харчування у школах, забезпечення шкільними автобусами. Але фінансове забезпечення цих програм залежить від розвитку господарського комплексу регіону, в якому важлива роль належить саме промисловому виробництву. До того ж, не менш важливе значення має забезпечення конституційного права людини на працю. Для цього набута освіта має відповідати вимогам ринку праці не тільки за якістю але й професійним спрямуванням. Тому у формуванні кадрового потенціалу підприємств машинобудівної промисловості мають співпрацювати освітні заклади, регіональна влада за активної участі самих підприємств. Схема формування кадрового потенціалу підприємств регіону наведена на рис. 1.

Важливим чинником формування кадрового потенціалу підприємств машинобудівної промисловості є їх постійна співпраця з закладами освіти, які є основними постачальниками кадрів для них. Таким ВНЗ для Одеської області можливо вважати Одеський національний політехнічний університет. Ректору базового навчального закладу разом з керівниками підприємств доцільно визначати потребу у фахівцях з вищою освітою за спеціальностями на наступні 10 років, надавати кожного року замовлення на бюджетні місця з урахуванням потреби підприємств та можливості працевлаштування випускників після закінчення навчання. Необхідна для підприємств підготовка фахівців за змістом та якістю теж залежить від співпраці підприємств з закладами освіти, яка надає змогу вносити бажані для підприємств зміни у навчальні плани, сприяти набуттю майбутніми працівниками практичних навичок роботи під час практики, підбирати майбутніх працівників з кола студентів ще під час їх навчання. Державна підтримка полягає у виконанні заявок на державне замовлення підприємств регіону у підготовці фахівців за різними спеціальностями, сприянні розвитку матеріально-технічної бази навчальних закладів.

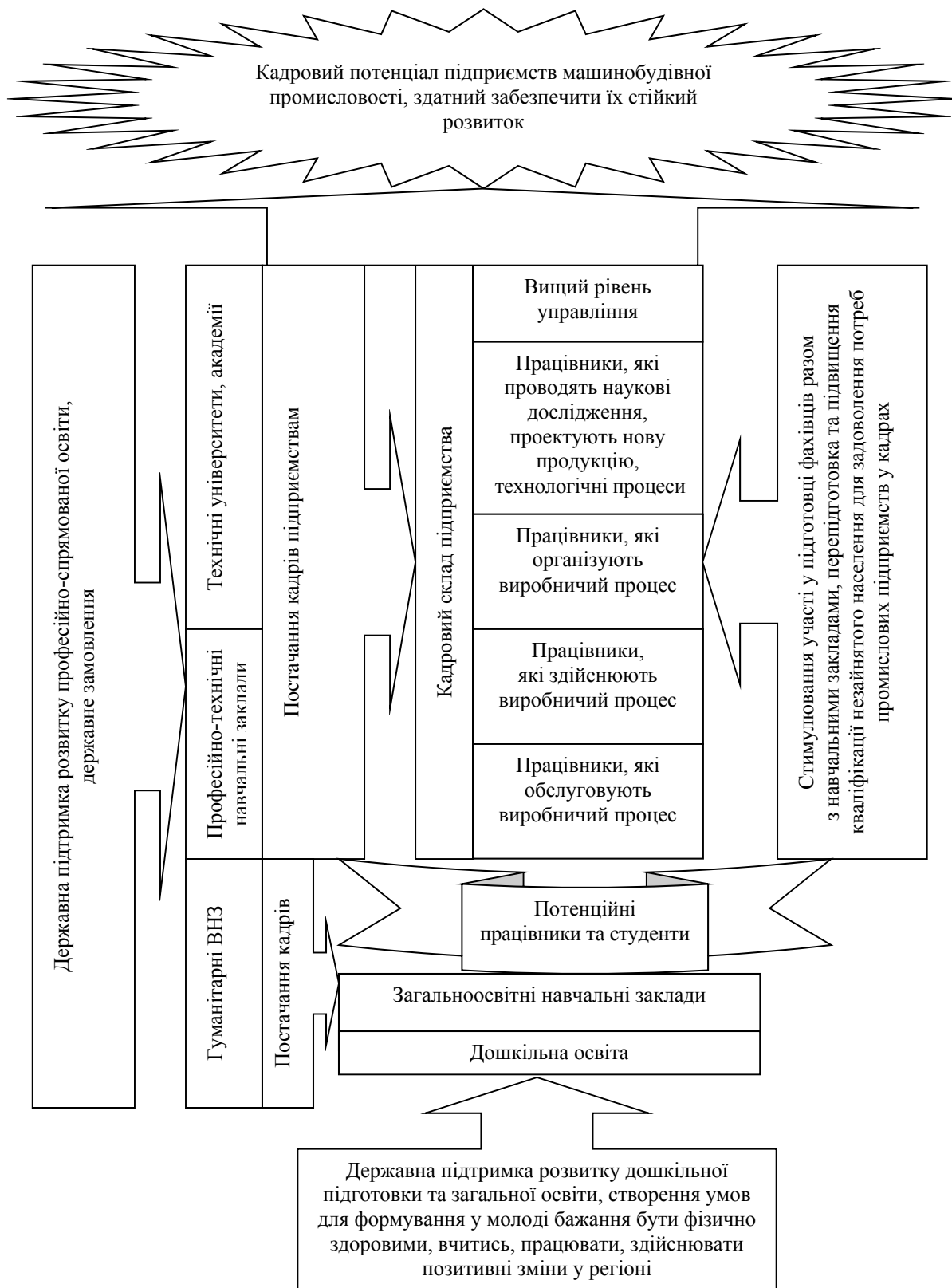


Рис. 1. Схема формування кадрового потенціалу підприємств машинобудівної промисловості регіону

Гнучке реагування на зміни потреб у кадрах в короткостроковому періоді допомагають здійснювати обласні центри зайнятості, які разом з навчальними закладами здійснюють

перепідготовку за спеціальностями, на які не задовольняється попит, у скорочені терміни фахівців, що вже мають вищу освіту, та підвищення кваліфікації за різними напрямками.

Якість підготовки у вищих навчальних закладах суттєво залежить від набутих школярами знань, розвитку їх творчих здібностей, бажання вчитись і працювати, позитивно впливати на стан соціально-економічного розвитку регіону. Тому важлива роль належить вищим гуманітарним навчальним закладам, які готують вчителів та вихователів; органам регіональної влади, які мають сприяти створенню умов для формування у молоді бажання та можливості бути здоровими, цілеспрямованими, всебічно розвиненими

ВИСНОВКИ

Особливості формування кадрового потенціалу підприємств машинобудівної промисловості полягають у потребі в висококваліфікованих працівниках робітничих професій, які мають готуватись у професійно-технічних закладах. Управлінські кадри теж потребують вищої технічної освіти, яка не є популярною серед молоді. Тому зростає роль державного регулювання процесу формування кадрового потенціалу підприємств на регіональному рівні.

Цей процес розпочинається ще з дошкільних закладів, продовжується у школах. Залучення дітей до участі у гуртках з технічної творчої роботи, набуття дітьми вміння виготовляти пристрої, моделі власноруч, спонукатимуть їх до набуття технічних знань, необхідних для проектування, моделювання нових виробів, технологій, здійснювати управління інноваційним розвитком підприємств.

Співпраця підприємств з вищими технічними навчальними закладами дозволить коригувати навчальні плани, поліпшувати практичну підготовку фахівців. Бажано стимулювати набуття майбутніми студентами вищих технічних навчальних закладів набуття робітничих професій та стажу роботи за ними.

ПЕРЕЛІК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Економіка України: стратегія і політика довгострокового розвитку / за ред. акад. НАН України В. М. Гейця. – К. : Ін-т екон. прогноз. ; Фенікс, 2003. – 1008 с.
2. Глобалізація і безпека розвитку : монографія / О. Г. Білорус, Д. Г. Лук'яненко та ін. ; кер. авт. кол. і наук. ред. О. Г. Білорус. – К. : КНЕУ, 2001. – 733 с.
3. Ковальчук Т. Т. Економічна безпека і політика: із досвіду професійного аналітика / Т. Т. Ковальчук. – К. : Т-во «Знання» ; КОО, 2004. – 638 с.
4. Управління трудовим потенціалом : навч. посіб. / В. С. Васильченко, А. М. Гриненко, О. А. Гришнова, Л. П. Керб. – К. : КНЕУ, 2005. – 403 с.
5. Трансформаційна економіка : навч. посіб. – 2-ге вид., без змін / В. С. Савчук, Ю. К. Зайцев, І. Й. Малий та ін. ; за ред. В. С. Савчука, Ю. К. Зайцева. – К. : КНЕУ, 2008. – 616 с.
6. Економічна теорія : Політекономія : підручник / за ред. В. Д. Базилевича. – 7-ме вид., стер. – К. : Знання-Прес, 2008. – 719 с.
7. Армстронг М. Практика управління людськими ресурсами / М. Армстронг ; пер. с англ. под ред. С. К. Мордовина. – 8-е узд. – СПб. : Питер, 2005. – 832 с.
8. Осовська Г. В. Управління трудовими ресурсами / Г. В. Осовська, О. В. Крушельницька. – К. : Кондор, 2003. – 223 с.
9. Богиня Д. П. Основи економіки праці / Д. П. Богиня, О. А. Гришкова. – К. : Знання-Прес, 2002. – 313 с.
10. Краснокутська Н. С. Потенціал підприємства: формування та оцінка : навч. посіб. / Н. С. Краснокутська. – Київ : Центр навчальної літератури, 2005. – 352 с.
11. Экономическая стратегия фирмы: учеб. пособ. / под ред. проф. А. П. Градова. – СПб. : Спец. Лит., 1995. – 410 с.
12. Стратегічні виклики XXI століття суспільству та економіці України: В 3-х т. / за ред. акад. НАН України В. М. Гейця, акад. НАН України В. П. Семиноженка, чл.-кор. НАН України Б. Є. Кваснюка. – К. : Фенікс, 2007. Т. 1. Економіка знань – модернізаційний проект України / за ред. акад. НАН України В. М. Гейця, акад. НАН України В. П. Семиноженка, чл.-кор. НАН України Б. Є. Кваснюка. – К. : Фенікс, 2007. – 544 с.
13. Статистичний збірник «Регіони України». – Ч. I / за ред. О. Г. Осауленка. – К. : [б. в], 2010. – 368 с.