

РОЗВИТОК КВАЛІФІКАЦІЇ ФАХІВЦІВ КАДРОВОЇ СУКУПНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

У статті проаналізовано понятійний апарат, що характеризує кадрову сукупність підприємства. Виявлено фактори що викликають професійно-кваліфікаційні зрушення структури кадрової сукупності підприємства. Запропоновано авторське визначення поняття “розвиток кваліфікації фахівців”.

Ключові слова: кадрова сукупність підприємства, кваліфікація персоналу, професійно-кваліфікаційна структура персоналу

В статтє проанализирован понятийный аппарат, который характеризует кадровую совокупность предприятия. Выявлены факторы, которые вызывают профессионально-квалификационные сдвиги структуры кадровой совокупности предприятия. Предложено авторское определение понятия «развитие квалификации специалистов».

Ключевые слова: кадровая совокупность предприятия, квалификация персонала, профессионально-квалификационная структура.

Definitions and categories which describes personnel structure of enterprise is analyzed in this article. Factors which influence professional-qualification changes in enterprise personnel structure are considered. The author definition of term “specialist qualification development” is proposed.

Key words: personnel structure of enterprise, personnel qualification, professional-qualification personnel structure.

Постановка проблеми. В сучасних кризових умовах функціонування підприємств проблема забезпечення їх конкурентоспроможності на ринку є однією з основних. Звичайно, ця проблема є багатокомпонентною та багатоаспектною, але найбільш важливою її складовою, на нашу думку, є конкурентоспроможність кадрової сукупності підприємств. Формування конкурентоспроможної кадрової сукупності можливе лише на основі раціональної й ефективної кадрової політики підприємств. Кадрова політика є одним з важливих та складних напрямів розробки економічної стратегії підприємства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженням кадрового потенціалу економічних систем і підприємств, пошуком методів прогнозування і управління кадровим потенціалом займалися наступні вчені: Абдулаев А.Н., Дабагян А.В., Михайличенко А.М., Висоцька М.П., Антоненко К.В., Грішнова О.А., Славгородська О.Ю., Поспелова Т.В. та інші.

Невирішена раніше частина загальної проблеми. В попередніх дослідженнях в напрямку управління та розвитку персоналу, на нашу думку, не в повній мірі було розглянуто розвиток кваліфікації фахівців як один з вагомих інструментів забезпечення конкурентоспроможності кадрової сукупності підприємства. На наш погляд, існує гостра необхідність у створенні підходів до забезпечення розвитку кваліфікації фахівців для підвищення конкурентоспроможності кадрової сукупності підприємств. Це у повній мірі відповідає сучасним умовам функціонування підприємств

України. Ці підходи та методи обов'язково повинні враховувати системний характер процесів, що відбуваються як всередині підприємств так і у зовнішньому середовищі підприємств усіх галузей економіки.

Мета та виклад основного матеріалу. Метою даної статті є аналіз понятійного апарату щодо формування кадрового потенціалу підприємств та ефективного його використання, що сприяє зростанню економічного розвитку держави в світових умовах глобалізації та інтеграції.

Для того щоб визначити місце і роль розвитку кваліфікації персоналу необхідно проаналізувати понятійний апарат, що характеризує кадрову сукупність підприємства в цілому та її складові.

Кадрову сукупність будь-якого підприємства у наукових дослідженнях найчастіше характеризують наступними категоріями і поняттями.

Професія (лат. *Professio*) – це вид трудової діяльності, що потребує певного рівня здібностей та підготовки, та зазвичай є джерелом існування фахівця [2, с. 83]. Під професією також розуміють вид трудової діяльності людини, що володіє комплексом спеціальних теоретичних знань та практичних навичок, отриманих у результаті спеціальної підготовки та досвіду роботи [1, с.77].

Спеціальність – це підвид професії, що найчастіше потребує більш глибоких знань та навичок у певній обмеженій галузі. На відміну від професії спеціальність більш вузьке поняття, котре охоплює все коло професійної трудової діяльності, що відповідає певній професії [1, с.155]. Спеціальність є одним з основних понять, що характеризує кадрову сукупність підприємства, та дуже тісно пов'язане з поняттям кваліфікації. Відповідність знань, умінь та навичок фахівця з вищою освітою за визначеною спеціальністю у ВНЗ визначається освітньо-професійною програмою (ОПП) та освітньо-кваліфікаційною характеристикою(ОКХ).

Кваліфікація (лат. *Qualis*) – це поняття що характеризує рівень підготовки та ступінь відповідності фахівця до будь-якого виду трудової діяльності [2, с.84]. Під кваліфікацією також розуміють ступінь та вид професіоналізму працівника, наявність у нього знань, вмінь та навичок, необхідних для якісного виконання певної роботи. Рівень кваліфікації фахівця визначається чотирма факторами:

- загальною освітою,
- спеціальною підготовкою,
- виробничим досвідом,
- атестаційною характеристикою фахівця.

Під час трудової діяльності фахівця на підприємстві відчутний вплив на його виробничий розвиток здійснюють наступні фактори:

- фактори науково-технічного прогресу, котрі викликають якісні, функціональні та структурні зміни професійних та кваліфікаційних вимог до фахівця;

- виробничі фактори, що призводять до переходу фахівців з однієї посади на іншу для нормального функціонування підприємства, що зазвичай називають виробничою необхідністю;

- особисті фактори, що виникають у зв'язку з бажаннями самого фахівця та можуть привести навіть до звільнення за власним бажанням;

- випадкові фактори, що призводять до нестационарних змін у розвитку фахівця під впливом різноманітних процесів з певною вірогідністю.

Під впливом вищезазначених факторів можуть відбуватися професійні, кваліфікаційні та професійно-кваліфікаційні зрушення.

Професійне або кваліфікаційне зрушення – це зміна роду трудової діяльності або вимог до підготовки фахівця.

Професійно-кваліфікаційне зрушення – це одночасна зміна функцій праці та рівня їх виконання [3, с.39].

Фахівець – це особа здатна здійснювати трудову діяльність певної професії та певного рівня кваліфікації. Фахівець (згідно визначення ЮНЕСКО) – це працівник, який вміє творчим шляхом використовувати наукові знання, проектувати та будувати промислові підприємства, машини, обладнання, розробляти (впроваджувати) виробничі методи, використовуючи різноманітні інструменти (окремо чи в різноманітних комплексах), конструювати ці інструменти, користуватися ними чи добре знати принципи їх дії та прогнозувати їх «поведінку» в певних умовах [3, с.39].

Фахівці однієї професії можуть мати різний рівень кваліфікації. Незалежно від рівня кваліфікації фахівця існує перелік параметрів, що характеризують усіх фахівців однієї професії. Відмінність фахівців однієї професії, але різних рівнів кваліфікації, визначається значеннями параметрів, що характеризують рівень кваліфікації фахівця такі як знання та вміння.

Під уміннями найчастіше розуміють здатність фахівця здійснювати певні технологічні функції, що багаторазово повторюються в процесі виробництва. Під знаннями розуміють такий інгредієнт підготовки фахівців, котрий визначає здатність фахівця адаптуватися до виконання багатьох суміжних дій, що не мають циклічного характеру.

Структура персоналу підприємства визначається специфічними особливостями галузі або сфери виробництва, типовими рекомендаціями з організації та управління підприємством. Сукупність робочих та технічних виконавців, фахівців та управлінців формується, відповідно до номенклатури продукції та структури управління. На основі цієї сукупності визначають професійну та кваліфікаційну структуру персоналу підприємства.

Професійна структура – це розподіл працівників за професіями на основі розподілу праці, що передбачає спеціальну підготовку для виконання певного виду робіт, придбання відповідних практичних та теоретичних знань.

Кваліфікаційна структура – це розподіл працівників в межах однієї професії або професійної групи за рівнем загальної освіти, спеціальної підготовки, стажу практичної роботи та рівнем атестації фахівця.

Між цими двома елементами існує тісний зв'язок. Зміни у професійній структурі призводять до кількісних та якісних змін кваліфікаційної структури. Це в свою чергу може викликати підвищення необхідного рівня кваліфікації або його зниження, призводить до суттєвих функціональних змін самої професійної структури. Природа їх взаємного впливу викликає необхідність комплексного дослідження цих двох елементів кадрової структури.

Зміни у кадровій сукупності підприємства, що відбуваються в обох напрямках призводять до комплексних зрушень кадрової структури. Професійно-кваліфікаційні зрушення характеризуються зміною роду трудової діяльності людини і вимог до рівня професіоналізму працівників в межах нової професії. Зазвичай професійно-кваліфікаційні зрушення призводять до якісних змін кадрової структури та змісту труда фахівців.

Під професійно-кваліфікаційною структурою розуміють розподіл працівників за професіями на основі розподілу праці і потрібного рівня кваліфікації у відповідності з посадою. Зміни цього комплексного елемента призводять до зрушень, котрі характеризуються змінами окремих параметрів кадрової структури по відношенню до сукупності фахівців.

Висновки. Попередні дослідження підтверджують, що професійно-кваліфікаційна структура і потреба у фахівцях різних рівнів кваліфікації суттєво залежить від функціонування виробничої системи та її окремих елементів.

Внутрішньо-професійні особливості різних груп фахівців у професійно-кваліфікаційній структурі підприємства формуються під впливом виробничих та особистісних факторів не суттєво залежних від науково-технічного прогресу (НТП) таких як:

- рівень освіти;
- якість освіти, чи відповідає профіль вищої освіти посаді;
- рівень кваліфікації, що визначається атестаційною характеристикою фахівців, існуючою системою забезпечення розвитку персоналу та кваліфікаційним вимогам до посад усіх рівнів.

В сучасній інформаційній економіці система забезпечення розвитку персоналу будь-якого підприємства суттєво залежить від факторів впливу науково-технічного прогресу з точки зору вдосконалення професійно-кваліфікаційної структури підприємства відповідно до зростання вимог забезпечення ефективності виробництва. Виділяють три основні напрямки результатів впливу факторів НТП на професійно-кваліфікаційну структуру підприємства:

- зростання загальної потреби у фахівцях певної професійної групи при одночасних якісних змінах професійно-кваліфікаційних вимог;
- зниження загальної потреби у фахівцях певної професійної групи при якісному стрибку їх кваліфікації і професіоналізму;
- структурні зміни професійних або кваліфікаційних характеристик певної групи фахівців при збереженні загальної потреби у них.

Кожен з наведених факторів може мати декілька ступенів впливу на професійно-кваліфікаційну структур підприємства в залежності від професійних та кваліфікаційних характеристик фахівців. Таким чином якісні зміни у професійно-кваліфікаційних характеристиках однієї або декількох груп фахівців чи навіть всієї чи навіть всієї професійно-кваліфікаційної структури вимагає регулярної, цілеспрямованої підготовки та перепідготовки фахівців для забезпечення розвитку рівня їх кваліфікацій та підвищення професіоналізму. Найбільш відповідною сучасним вимогам організації виробництва, на нашу думку, є підготовка та перепідготовка фахівців на базі закладів післядипломної освіти у профільних ВНЗ відповідної галузі економіки.

Вищезазначене дозволяє сформулювати авторське трактування поняття «розвиток кваліфікації фахівців» як: професійну підготовку та перепідготовку фахівців різноманітних груп професійно-кваліфікаційної структури під впливом факторів НТП та на базі сертифікованих за світовими та національними стандартами навчальних закладів та центрів відповідної галузі економіки для підвищення рівня конкурентоспроможності кадрової сукупності підприємства.

Дослідження понятійного апарату, що характеризує кадрову сукупність будь-якого підприємства дозволяє виявити основні фактори, що викликають професійно-кваліфікаційні зрушення і призводять до необхідності підвищення рівня кваліфікації фахівців.

В подальшому необхідно більш детально розглянути процес розвитку рівня кваліфікації фахівців відносно їх життєвих циклів для виявлення періодів розвитку кваліфікації де необхідне її підвищення шляхом отримання післядипломної освіти або перепідготовки.

Список використаних джерел

1. Абдулаев А.Н. Прогнозирование экономических процессов [Текст] /А.Н. Абдулаев– Ташкент.: ТИНХ, 1980. – С. 77-155.
2. Антоненко К.В. Роль личности в процессе управления персоналом [Текст] /К.В. Антоненко //Проблеми підвищення ефективності інфраструктури. Збірник наукових праць. – Випуск 10. – Київ: НАУ, 2003. – С. 64-69.
3. Дабагян А.В. Совершенствование профессиональной подготовки и переподготовки специалистов в современных условиях [Текст] /А.В. Дабагян, А.М. Михайличенко – Х. 1996 – 296 с.
4. Высоцкая М.П. Стратегия формирования кадровой политики авиапредприятия Украины. Монография. [Текст] /М.П. Высоцкая: – К. НАУ, 2005. 152 с.
5. Высоцкая М.П. Проблемы формирования кадровой политики [Текст] /М.П. Высоцкая //Проблеми інформатизації та управління: Зб.наук.пр.№6-К.: НАУ, 2002. – С.194-197.
6. Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. Монографія. [Текст] /О.А. Грішнова – К.: Знання, 2001. – 254с.