

Формування інноваційної моделі розвитку професійного навчання персоналу на виробництві

М. ДРОЗАЧ,
кандидат економічних наук
НДІ праці і зайнятості населення
Міністерства соціальної політики України і НАН України,
м. Київ

Стаття присвячена проблемам та перспективам розвитку сфери професійного навчання персоналу на виробництві. Автором запропонована інноваційна модель організаційно-економічного механізму професійного навчання персоналу на виробництві та обґрунтовані переваги її застосування для усіх зацікавлених сторін.

Статья посвящена проблемам и перспективам развития сферы профессионального обучения персонала на производстве. Автором предложена инновационная модель организационно-экономического механизма профессионального обучения персонала на производстве и обоснованы преимущества ее использования для всех заинтересованных сторон.

The article is devoted to problems and perspectives of occupational training. Innovative model of organizational-economic mechanism of occupational training is proposed by the author, the advantages for all stakeholders from its implementation are given.

Ключові слова: професійне навчання персоналу на виробництві, організаційно-економічний механізм, навчання впродовж життя.

Вступ. Ознакою сучасного стану світової економіки є визначальна роль інтелектуального розвитку, що ґрунтується на інноваційних знаннях. А отже, розвиток сучасних технологій, необхідність систематичного оновлення виробництва та підвищення вимог до якості робочої сили потребують постійного вдосконалення знань та умінь працівників з метою забезпечення їх продуктивної праці, професійної мобільності, конкурентоспроможності тощо.

Формування і реалізація кадрового потенціалу підприємств, його перспективний розвиток є надзвичайно важливими завданнями для переходу держави на інноваційну модель ринкової економіки. Перехід до концепції «економіки знань» зумовлює необхідність налаштування сталого професійного навчання персоналу на виробництві та, зокрема, удосконалення його організаційно-економічного механізму.

Шляхи вирішення проблем. Надзвичайно важливо формувати політику в сфері професійного навчання через призму таких її аспектів:

- роль і відповідальність уряду та соціальних партнерів у забезпеченні розвитку й функціонування цієї системи;

- національні пріоритети в розвитку системи професійного навчання кадрів на виробництві;

- вимоги до сучасного виробництва і структура кваліфікацій;

- навчальні програми професійного навчання кадрів на виробництві і вимоги роботодавців до цих навчальних програм.

З огляду на наведене, основними пріоритетами на усіх рівнях управління мають стати:

- 1) залучення інвестицій у розвиток системи професійного навчання впродовж всього життя;

- 2) орієнтація на управління знаннями на підприємствах;

- 3) досягнення ефективного взаєморозуміння між партнерами, зацікавленими у розвитку системи професійного навчання кадрів на виробництві;

- 4) запровадження науково-методичного та інформаційного забезпечення системи професійного навчання персоналу на виробництві.

На основі позначених орієнтирів державної політики визначаються напрями удосконалення організаційно-економічного механізму професійного навчання персоналу на виробництві, мета яких — орієнтувати персонал на одержання інноваційних знань, умінь і практичних навичок; формувати таку професійно-кваліфікаційну структуру кадрів, яка б відповідала потребам виробництва і вимогам їх конкурентоспроможності на ринку праці. Сучасна державна політика у сфері професійного навчання персоналу на виробництві може бути реалізована лише за допомогою нових підходів до удосконалення її організаційно-економічного механізму.

Під удосконаленням організаційно-економічного механізму професійного навчання персоналу на виробництві ми розуміємо будь-які прогресивні зміни його складових, що дозволять підвищити ефективність функціонування всієї системи професійного навчання персоналу на виробництві.

Необхідно систематично оновлювати корпоративні знання, постійно їх накопичувати відповідно до змін у виробництві і на цій основі створювати нові компетенції та посилювати результативність роботи персоналу. У процесі професійного навчання персоналу на виробництві необхідно використовувати сучасні навчальні програми, науково-обґрунтовані методичні матеріали, сучасні інформаційні та інші навчальні технології.

Для вирішення згаданих проблем і виконання поставлених завдань ми пропонуємо інноваційну модель організаційно-економічного механізму професійного навчання персоналу на виробництві (рис. 1), в основу якої покладено інноваційний підхід до реформування системи професійного навчання персоналу на виробництві.

Концептуальні засади інноваційного розвитку професійного навчання персоналу на виробництві визначають стратегію та принципи інноваційного розвитку. Стратегія інноваційного розвитку передбачає:

1) забезпечення потреб виробництва у висококваліфікованих кадрах, здатних працювати в умовах економіки знань;

2) приведення системи професійного навчання до міжнародних стандартів.

Якщо у виробництві відбуваються значні зміни (впроваджується нова технологія, розпочинається випуск нової продукції тощо), то це вимагає перегляду вимог до професійно-кваліфікаційного рівня працівників та визначення майбутньої потреби в робочій силі у професійно-кваліфікаційному розрізі. Тому важливо забезпечити економіку висококваліфікованими кадрами, які здатні високопродуктивно працювати в умовах економіки знань (що означає як успішне виконання їхніх функціональних обов'язків, так і безперервне підвищення власної кваліфікації).

Перспективна модель організаційно-економічного механізму професійного навчання кадрів на виробництві має ґрунтуватися на таких принципах:

1) ставлення до професійного навчання персоналу на виробництві не як до поточних витрат на працівників, а як до довгострокових інвестицій, необхідних для розвитку підприємства;

2) безперервне та випереджаюче навчання;

3) підвищення ролі роботодавців у розвитку професійного навчання;

4) орієнтація на результат навчання.

Результати наших досліджень свідчать, що проблеми у сфері професійного навчання персоналу на

виробництві часто зумовлені тим, що керівництво підприємств ставиться до працівників винятково як до певних ресурсів, а витрати на їх навчання сприймає, здебільшого, як витрати, які збільшують собівартість продукції, а отже, намагається економити на навчанні працівників або фінансує їх за залишковим принципом.

Ефективне функціонування системи професійного навчання кадрів на виробництві, її здатність забезпечувати працівників необхідним рівнем кваліфікації для виконання їх функціональних обов'язків потребує, у першу чергу, зміни ставлення керівництва до професійного навчання працівників на виробництві. Витрати на професійне навчання необхідно розглядати не як витрати, які необхідно зменшувати, а як інвестиції у майбутнє (тобто вкладення коштів, які не обов'язково мають забезпечити прибуток у короткостроковому періоді, але є необхідними для забезпечення стабільної роботи підприємства у довгостроковій перспективі).

Зростання темпів інновацій у більшості сфер економічної діяльності обумовлює необхідність дотримання принципу безперервного та випереджаючого навчання — особливо у сферах, пов'язаних з інтелектуальною, наукоємною працею. Тому для забезпечення відповідності кваліфікації працівника вимогам, які ставлять перед ним актуальні виробничі процеси, необхідно практично постійно здійснювати навчання працівників на виробництві.

Для ефективної роботи працівників в умовах частих або навіть постійних інноваційних змін необхідно забезпечити випереджаючий ефект професійного навчання працівників на виробництві. Працівник, який пройшов навчання, має отримати результат — кваліфікацію, яка дозволить йому виконувати виробничі завдання, актуальні не лише на час його «випуску», а й такі, що будуть актуальними у короткостроковій перспективі. Також працівник отримує багаж знань, необхідний для самоосвіти, з метою підвищення власної кваліфікації, щоб остання була актуальною і у середньостроковій перспективі.

Основними споживачами послуг щодо професійного навчання працівників на виробництві є роботодавці. Тому необхідно забезпечити підвищення ролі роботодавців у розвитку професійного навчання на виробництві. Зокрема, ми вважаємо за доцільне залучати роботодавців до фінансування професійного навчання працівників на виробництві; надати їм право брати участь у формуванні державного замовлення професійно-технічних навчальних закладів (ПТНЗ) щодо підготовки кадрів; проводити заходи із професійної орієнтації для осіб, які закінчують школу чи ПТНЗ.

Актуальна в сучасних умовах концепція «людського капіталу» висуває на перший план особистий внесок кожного окремого працівника у виробничий

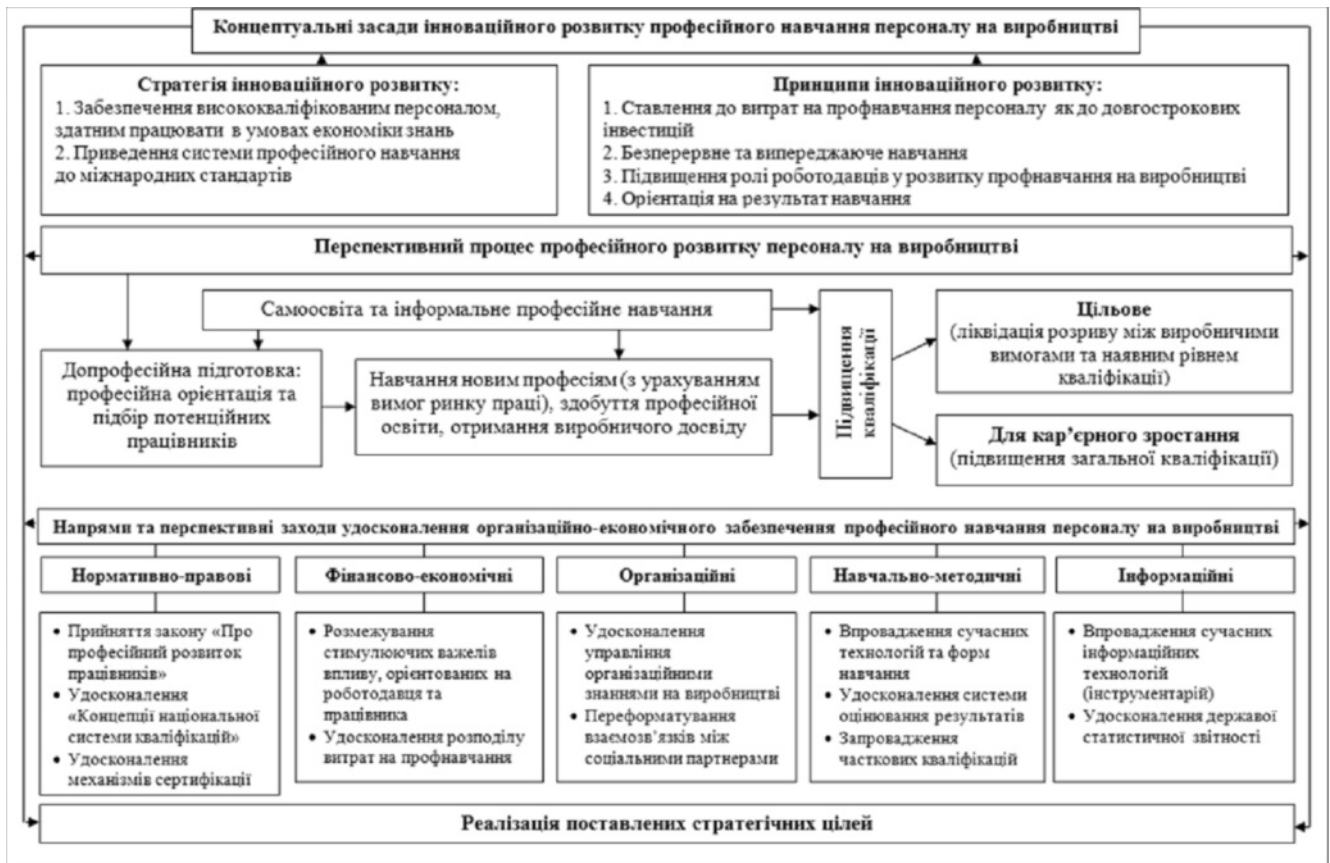


Рис. 1. Інноваційна модель організаційно-економічного механізму професійного навчання персоналу на виробництві

процес, його особисті знання, навички і навіть творчу складову, вміння знаходити рішення і пропонувати нові шляхи щодо виконання поставлених завдань, вирішувати поточні проблеми. Підвищення ролі особистості конкретного працівника у виробничому процесі зумовлює необхідність не лише його навчання за «єдиною для всіх» програмою і надання «однакових» знань, а й сприяння якомога повнішому розкриттю власних «задатків» працівника, його таланту та схильностей.

На нашу думку, перспективний процес професійного розвитку персоналу на виробництві повинен передбачати такі етапи, як:

- допрофесійна підготовка: професійна орієнтація та підбір потенційних працівників;
- навчання новим професіям (з урахуванням вимог ринку праці), здобуття професійної освіти та отримання виробничого досвіду;
- підвищення кваліфікації, що розподіляється на цільове (для оволодіння новими технологіями та ін.) та підвищення кваліфікації для кар'єрного зростання (навчання щодо нових напрямів розвитку підприємства та ін.).

Потрібно змінити підхід до профнавчання як до періодичного явища і ставитися до нього як до процесу, який практично не має чітко визначених стро-

ків початку і закінчення, коли проміжки між направленнями працівника на навчання заповнюються самоосвітою і заходами для підтримання власної кваліфікації. В умовах інноваційного розвитку формальне та неформальне професійне навчання на виробництві не в змозі повністю забезпечити працівника необхідними знаннями, а від працівника вимагається відносно високий рівень автономії при прийнятті виробничих рішень. Тому перспективний процес професійного розвитку персоналу на виробництві повинен враховувати фактор самоосвіти (навчання за власним бажанням у вільний від роботи час) та інформального навчання (спонтанне навчання на власному досвіді).

«Напрями та перспективні заходи удосконалення організаційно-економічного механізму професійного навчання персоналу на виробництві» передбачають здійснення змін у самих механізмах: нормативно-правових; фінансово-економічних; організаційних; навчально-методичних; інформаційних.

На нашу думку, вдосконалення існуючого законодавства повинне бути спрямоване на правове регулювання таких аспектів професійного навчання персоналу на виробництві:

- процедура фінансування, зокрема джерела фінансування і фінансові зобов'язання сторін, залу-

чених до професійного навчання кадрів на виробництві;

➤ участь роботодавців у плануванні обсягів та професійного складу підготовки у професійно-технічних і вищих навчальних закладах (тобто участь роботодавців у формуванні державного замовлення);

➤ соціальне партнерство, в частині взаємних зобов'язань партнерів при професійному навчанні кадрів на виробництві.

Висновки. Результати наукових досліджень дають підстави для таких висновків:

1. Проведене дослідження підтверджує зростання ролі людини та перетворення останньої у провідний чинник суспільного прогресу. Оскільки саме від персоналу – найбільш складного, перспективного, потенційно невичерпного ресурсу організації – залежить її конкурентоспроможність, стійкість позицій на ринку і перспективи розвитку, то виникає об'єктивна потреба у цілеспрямованих діях з боку менеджменту, які мають сприяти набуттю нових та розвитку сформованих компетенцій персоналу.

2. Концептуально має відбутися переосмислення стратегії розвитку персоналу на виробництві з урахуванням теорії людського капіталу, яка обумовлює відповідні вимоги до формування на підприємстві якісно нового людського капіталу, здатного до оновлювання, а також забезпечення потреб виробництва кваліфікованим персоналом, що, в свою чергу, викликає необхідність інвестування коштів у людський розвиток.

В умовах прискорення інноваційних змін та загострення конкурентної боротьби постає необхідність спрямовувати процес професійного навчання на розвиток комунікативних компетенцій працівника, здатності вчитися на власному виробничому досвіді, на навчання діяти у стандартних і нестандартних ситуаціях та самостійно приймати виробничі рішення. Поставлені нові вимоги обумовили необхідність розширення змісту поняття «професійне навчання персоналу на виробництві».

3. Для забезпечення виробництва висококваліфікованою робочою силою особливого значення набуває формування ефективної системи професійного навчання персоналу на виробництві, на основі цілісного, процесного підходу, єдності, взаємозв'язку та узгодженості функціонування усіх її компонентів, з охопленням усіх рівнів (особистісного, підприємства, галузі, держави в цілому), що дає змогу додержувати баланс інтересів суб'єктів соціально-трудова відносин. Ефективність діяльності цієї системи забезпечується комплексом регуляторів, які створюють організаційне (організаційні важелі) та економічне (економічні важелі) підґрунтя системи.

4. Запропонована перспективна модель організаційно-економічного механізму професійного навчання персоналу на виробництві дає змогу забезпечити ефективний розвиток сфери професійного навчання персоналу на виробництві через оновлення процесу професійного навчання персоналу на виробництві, доповнюючи його такими складовими, як допрофесійна підготовка, самоосвіта та інформальне навчання, підвищення кваліфікації для кар'єрного зростання.

5. Запровадження перспективної моделі організаційно-економічного механізму професійного навчання персоналу на виробництві надасть такі переваги: на державному рівні – піднесення рівня профнавчання до міжнародних стандартів, підвищення конкурентоспроможності економіки; в інтересах роботодавців – забезпечення висококваліфікованим персоналом; скорочення плинності кадрів і удосконалення структури персоналу, розвиток конкурентних переваг підприємства, в інтересах працівників – підвищення інноваційної активності, підвищення мотивації до праці, підвищення конкурентоспроможності працівника; на рівні навчальних закладів – збільшення попиту на освітні послуги та підвищення їх якості.