

Розвиток людського капіталу як умова підвищення конкурентоспроможності вугільної галузі

Надано теоретико-методологічне обґрунтування людського капіталу як чинника конкурентоспроможності. Визначено негативні тенденції скорочення чисельності персоналу вугільної промисловості та невисокого рівня освіти працівників. Здійснено оцінку умов та можливостей розвитку людського капіталу в вугільній галузі. Визначено недоліки чинної системи професійної підготовки та підвищення кваліфікації. Запропоновано шляхи підвищення інноваційної активності рівня та якості кадрового забезпечення вугільної промисловості через розробку Концепції кадрового забезпечення галузі. Заходи з її реалізації потребують збалансованості між освітньо-професійним рівнем та трудовими обов'язками, стратегіями розвитку підприємств та персоналу.

Ключові слова: людський капітал, вугільна галузь, розвиток, професійне навчання.

Вугільна галузь є однією із базових галузей промисловості, яка забезпечує енергетичну незалежність України. Однак її розвиток супроводжується низкою проблем, серед яких – падіння продуктивності праці, зростання витрат та собівартості однієї тонни вугілля, підвищення рівня збитковості вугледобувних підприємств. Вирішити проблеми вугледобування неможливо без активізації людського чинника виробництва, підвищення якості персоналу. На сучасному етапі саме людський капітал є головним чинником розвитку будь-якого підприємства, в тому числі і вугільної шахти, а недоліки у формуванні людського чинника виробництва можуть суттєво позначитися на розвитку підприємства. Відомий західний фахівець з управління Г. Десслер підкреслює, що саме робоча сила є вузьким місцем виробництва, і що воно може бути навіть призупинене або ліквідоване внаслідок того, що не був підтриманий ентузіазм та не стимулювалась ефективність робочої сили [1, с. 31].

В сучасних умовах людський чинник виробництва набирає форми людського капіталу, під яким розуміємо нагромаджені продуктивні здібності людини, що проявляються у вигляді знань, умінь, кваліфікації, здобутих компетенцій, а також сукупності рис, які характеризують ставлення працівника до роботи (сумлінність, дисциплінованість, мотивованість тощо). Формування людського капіталу відбувається шляхом надбання загальної та професійної освіти, виробничого навчання, створення ефективної системи мотивації персоналу.

В Україні дослідження проблем формування людського капіталу здійснюють чимало вітчизняних вчених, у тому числі Е. Лібанова, В. Антонюк, О. Грішнова, І. Каленюк, В. Куценко, Л. Михайлова та ін. В той же час недостатня увага приділяється галузевому аспекту формування та використання людського капіталу, особливо це стосується добувної промисловості, зокрема вугільної галузі, де відбуваються складні процеси формування, розвитку та використання людського чинника виробництва.

Мета статті – визначення проблем розвитку людського капіталу вугільної промисловості та обґрунтування шляхів кадрового забезпечення галузі.

Людський капітал будь-якої галузі являє собою єдність персоналу підприємств галузі в сукупності з його якісними характеристиками, такими як рівень освіти і професійної підготовки, вікова структура, стан здоров'я, мотивація та мобільність, схильність до інноваційної діяльності, що забезпечує



Рис. 1. Людський капітал як чинник конкурентоспроможності

можливість ефективної виробничої діяльності та отримання прибутку. Концепція людського капіталу безпосередньо пов'язує інвестиції в розвиток персоналу та ефективність виробничої діяльності. Вона розглядає висококваліфікований та високомотивований персонал як основний чинник розвитку та конкурентоспроможності як підприємств, так і окремих галузей, регіонів та економіки країни в цілому. Взаємозв'язок людського капіталу та конкурентоспроможності галузі, підприємства представлено на рис. 1.

У сучасній статистиці України існує проблема обмеженості показників, які характеризують людський чинник вугільної промисловості. Тому аналіз здійснено на основі показників добувної промисловості, де важливим структурним елементом є вугільна галузь. У добувній промисловості України працює значний загін працівників, який складає більше 15% всіх зайнятих у промисловості. Основна частина з них пов'язана з видобуванням вугілля. Статистичні дані свідчать, що відбувається неухильне зменшення чисельності працівників добувної галузі (табл. 1).

За три роки персонал добувної промисловості скоротився на 7,7%, а у вугільній галузі ще більше – на 7,8%. Найвідчутніше скорочення відбулося у 2008 р., що зумовлено кризовим явищем в економіці. Скорочення чисельності персоналу зумовлене як реструктуризацією галузі, так і іншими чинниками, серед яких: скорочення обсягів виробництва внаслідок труднощів із реалізацією продукції, а також дефіцит кадрів відповідної освітньо-професійної підготовки.

Зменшення чисельності персоналу добувної та вугільної промисловості означає звуження фізіологічної основи людського капіталу, адже кожен

Таблиця 1

Динаміка облікової кількості штатних працівників
добувної промисловості, тис. осіб [2, с. 63]

	2006 р.	2007 р.	2008 р.	2008 р. у % до 2006 р.
Добувна промисловість	509,5	503,7	473,3	92,9
у тому числі:				
добування паливно-енергетичних копалин	359,4	359,8	334,9	93,2
з них вугілля, ліфтінг і торф	318,3	311,9	293,5	92,2

працівник є носієм продуктивних здібностей. Для забезпечення відтворення людського капіталу необхідний розвиток якісних характеристик персоналу: підвищення освітньо-кваліфікаційного рівня, забезпечення своєчасного підвищення кваліфікації, здобуття інших професій.

В умовах скорочення чисельності персоналу нагромадження людського капіталу можливе лише на основі розвитку якісних характеристик працівників, передусім шляхом професійної освіти.

Аналіз освітнього рівня працівників добувної промисловості (рис. 2) показує, що він є нижчим порівняно із середнім по промисловості. На кінець 2008 р. 35,5% працівників цієї сфери діяльності мали повну, неповну та базову вищу освіту, у промисловості таких було 42,8%. У добувній промисловості значно нижча частка тих осіб, які мають повну вищу освіту, при цьому спостерігається нестабільна динаміка освітнього рівня – у 2007 р. він знизився порівняно з 2006 р. Можна зробити висновок, що освітній рівень працівників добувної промисловості суттєво не поліпшився, незважаючи на потребу підвищення якості робочої сили.

Для забезпечення підвищення освітньо-кваліфікаційного рівня працівників важливою є організація виробничого навчання. Підготовка та перепідготовка кадрів безпосередньо на виробництві, а також підвищення кваліфікації працівників забезпечують формування специфічного людського капіталу, який найбільшою мірою відповідає потребам підприємства.

На сучасному етапі виробниче навчання є одним із найважливіших елементів системи безперервної освіти впродовж життя, метою якої є розвиток людського потенціалу, підвищення конкурентоспроможності робочої сили і на цій основі –

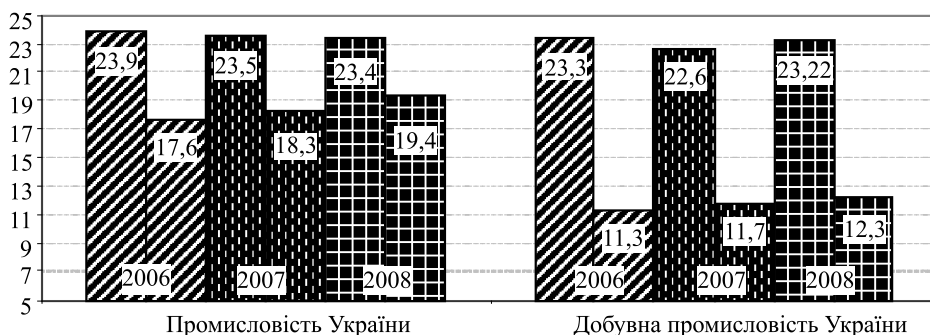


Рис. 2. Динаміка частки працівників, які мають вищу освіту станом на 31.12 відповідного року, % (складено за джерелом [2; 3])

вітчизняної економіки. Концепція безперервної освіти впродовж життя широко впроваджується у розвинених країнах світу. Це обумовлене такими чинниками:

- стрімкий розвиток науки, техніки, технологій, систем комунікацій, що модернізує сучасне виробництво;
- формування економіки знань, в якій провідну роль відіграють інтелект, загальні та професійні знання працівників;
- посилення конкуренції, перехід від економічних (витрати, ціна) до соціальних чинників конкурентоспроможності.

Дослідження, яке проводилося в зарубіжних організаціях, показує, що 70% компаній із фінансовим становищем, вищим за середній рівень, розглядали навчання та розвиток персоналу як важливий чинник успіху корпорацій. Ці компанії створюють конкурентні переваги шляхом розвитку свого людського капіталу [1, с. 41].

У добувній промисловості України існує система професійного навчання, де щорічно освоюють нові професії близько 40 тис. працівників та близько 70 тис. – підвищують кваліфікацію (табл. 2). Однак частка працівників, охоплених виробничим навчанням, залишається невисокою. У сукупності менше четверті працівників щорічно підвищують кваліфікацію, проходять перепідготовку або первинну підготовку.

Дані табл. 2 свідчать, що чисельність тих, що навчилися нових професій, скоротилась, однак їх частка у загальній кількості штатних працівників майже не змінюється. При цьому зросла частка працівників, які здійснюють первинну підготовку (на 3,8 в. п.). Це свідчить про те, що професійні навчальні заклади неспроможні забезпечити підготовку робочої сили необхідної кваліфікації для добувної промисловості, тому підприємства змушені все більше здійснювати необхідну первинну професійну підготовку.

Таблиця 2

Охоплення працівників добувної промисловості виробничим навчанням у 2006- 2008 рр. *

	2006 р.	2007 р.	2008 р.	2008 р. у % до 2006 р.
1. Навчилися новим професіям, тис. осіб;	42,3	39,3	39,1	92,4
у % до облікової кількості штатних працівників	8,3	7,8	8,3	100,0
2. Частка нових працівників, які пройшли: первинну підготовку, %	27,1	28,3	30,9	114,0
перепідготовку, %	72,9	71,1	69,1	94,8
3. Підвищили кваліфікацію, тис. осіб;	69,6	70,4	68,0	97,7
у % до облікової кількості штатних працівників	13,7	14,0	14,4	105,1
4. Частка працівників, які підвищили кваліфікацію:				
на виробництві, %	79,9	79,0	76,9	96,2
у навчальних закладах, %	20,1	21,0	23,1	114,9

* Складено за [2–4].

У системі формування людського капіталу важливе місце займає підвищення кваліфікації, яке забезпечує підтримку необхідної якості професійних знань та умінь, розвиток компетенцій, гнучку адаптацію працівника до мінливих умов виробництва. У добувній промисловості щорічно підвищує кваліфікацію близько 14% штатних працівників, отже період оновлення знань складає більше 7 років, що не відповідає потребам динамічного розвитку виробництва на інноваційній основі. Підвищення кваліфікації в основному здійснюється на виробництві (77% тих працівників, які підвищували свій професійний рівень). Позитивним є певне зростання частки тих, які це робили у навчальних закладах.

Аналіз витрат підприємств на робочу силу показує, що підприємства інвестують у розвиток персоналу не досить великі кошти (табл. 3).

Частка витрат на професійне навчання складає всього 0,2% від усіх витрат на робочу силу. На одного працівника підприємства інвестують у розвиток людського потенціалу менше 60 грн. на рік, що є вкрай низьким показником порівняно з розвиненими країнами та провідними міжнародними компаніями. Так, наприклад, корпорація «Моторола» щорічно інвестує в підготовку кадрів 120 млн. дол. [5, с. 31]. У Бельгії підприємства витрачають на навчання одного працівника понад 1200 євро на рік, половина цієї суми компенсується державою [6, с. 81].

Слід зазначити, що вітчизняні підприємства не використовують усіх можливостей для розвитку персоналу. Згідно з Законом України «Про оподаткування прибутку підприємств» (ст. 5.4.2), підприємства мають право включати до валових витрат витрати на професійне навчання, підвищення кваліфікації у сумі до 3% фонду оплати праці звітного періоду. Фактичні витрати на освіту підприємств добувної галузі у 15 разів нижчі за нормативні положення.

Дослідження проблем вугільної галузі України міжнародними фахівцями у рамках Програми підтримки вугільного сектора, яка фінансується ЄС, виявило, що інтерес як роботодавців, так і працівників до участі у професійній підготовці та перепідготовці досить невисокий [7, с. 25]. Це зумовлено, на нашу думку, тим, що вугільна промисловість наразі не стала на шлях інноваційного розвитку. Рівень інноваційної активності підприємств із добування паливно-енергетичних корисних копалин є найнижчим серед усіх галузей промисловості (рис. 3). У 2008 р. всього 11 підприємств (4% до загальної кількості) займались інноваціями, в той час як у промисловості таких було 1397, або 13% [8, с. 328].

Таблиця 3

Витрати на розвиток персоналу підприємств добувної промисловості у 2006 р.*

Показники витрат	Добувна промисловість	У тому числі добування паливно-енергетичних корисних копалин
Витрачено на професійне навчання, млн. грн.	2 994,4	2 103,1
Частка витрат на професійне навчання у загальних витратах на робочу силу, %	0,2	0,2
Витрати на професійне навчання у розрахунку на одного штатного працівника, грн. на рік	57,6	55,9

* Складено за [4, с. 361-363].

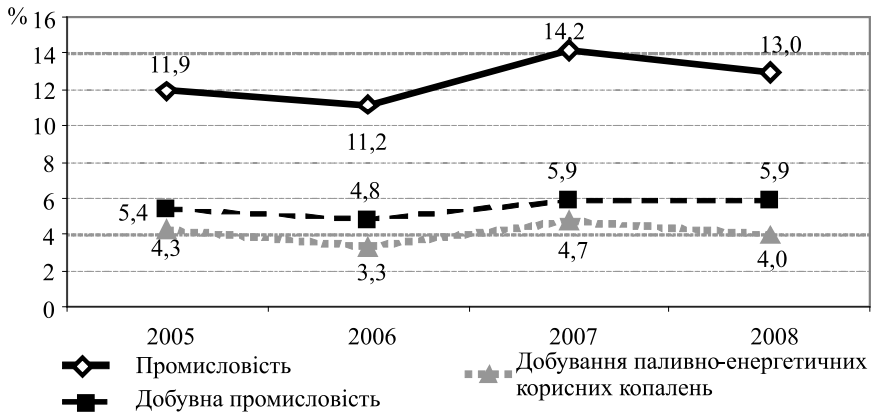


Рис. 3. Частка інноваційно-активних підприємств у загальній кількості підприємств, % [8, с.328]

Неінноваційний шлях розвитку добувної вугільної промисловості в сучасних умовах веде у глухий кут, він призводить до деградації виробництва, втрати конкурентних позицій. Тому серед першочергових завдань Мінвуглепрому – завдання модернізації шахтного фонду та технічне переоснащення виробництва. У вугільній галузі планується шляхом залучення інвестицій створювати високопродуктивні робочі місця. Все це вимагає підвищення якості робочої сили, розвитку людського капіталу шляхом модернізації та розвитку професійної освіти на виробництві.

Фахівці визначають наявність суттєвих проблем із забезпеченням вугільної галузі висококваліфікованими кадрами. Тому не випадковим є те, що міжнародні фахівці із Програми підтримки вугільного сектора рекомендують Уряду України суттєво поліпшити ситуацію із забезпеченням галузі висококваліфікованим персоналом [7].

На сучасному етапі підприємства добувної, в тому числі й вугільної, промисловості не забезпечують розвиток людського капіталу на необхідному рівні. Низька частка витрат на професійне навчання, велика періодичність підвищення кваліфікації не забезпечують підвищення якості робочої сили. Враховуючи те, що добувна промисловість через важкі та небезпечні умови праці є малопривабливою сферою працевлаштування для висококваліфікованих працівників, основною стратегічною лінією нагромадження людського капіталу галузі має бути розвиток професійного навчання на виробництві. Для цього необхідно в межах Концепції реформування вугільної галузі або окремо розробити Концепцію підвищення якості кадрового забезпечення галузі, обґрунтувати необхідні заходи, у тому числі:

- на кожному підприємстві здійснити оцінку освітньо-професійного рівня працівників та його відповідності виконуваним трудовим обов’язкам;
- визначити потребу у професійному навчанні відповідно до стратегії розвитку підприємств;
- розробити комплексну програму професійного навчання для всіх категорій працівників, тісно пов’язавши її з програмою розвитку (або модернізації) вугільних підприємств;
- забезпечити мотивацію до навчання працівників, створити сприятливі умови для поєднання роботи, навчання та виконання сімейних обов’язків.

Список використаних джерел

1. Десслер Г. Управление персоналом / Г. Десслер ; пер. с англ. – М. : БИНОМ, Лаборатория знаний, 2004. – 799 с.
2. Праця України 2008 : [стат. зб.] / Державний комітет статистики України. – К., 2009. – 321 с.
3. Праця України 2007 : [стат. зб.] / Державний комітет статистики України. – К., 2008. – 318 с.
4. Праця України 2006 : [стат. зб.] / Державний комітет статистики України. – К., 2007. – 333 с.
5. Экономика и управление в зарубежных странах (по материалам зарубежной печати) / Ежемесячный информационный бюллетень. – М. : РАН ВИНТИ, 2008. – 48 с.
6. Шмидт В. Р. Организация обучения на производстве в развитых странах Запада / В. Р. Шмидт // Труд за рубежом. – 2005. – №3. – С. 76-90.
7. Рекомендації підготовлені за результатами оцінки соціальних та економічних наслідків процесу реструктуризації вугільної галузі / Програма підтримки вугільного сектора. Компонент С: соціальна політика. – К., 2010. – 31 с.
8. Статистичний щорічник України за 2008 рік. – К. : ДП «Інформаційно-аналітичне агентство», 2009. – 566 с.

Залознава Ю.С. Развитие человеческого капитала как условие повышения конкурентоспособности угольной отрасли.

Представлено теоретико-методологическое обоснование человеческого капитала как фактора конкурентоспособности. Определены негативные тенденции сокращения численности персонала угольной промышленности и невысокого уровня образования работников. Осуществлена оценка условий и возможностей развития человеческого капитала в угольной отрасли. Определены недостатки действующей системы профессиональной подготовки и повышения квалификации. Предложены пути повышения инновационной активности уровня и качества кадрового обеспечения угольной промышленности через разработку Концепции кадрового обеспечения отрасли. Мероприятия по ее реализации нуждаются в сбалансированности между образовательно-профессиональным уровнем и трудовыми обязанностями, стратегиями развития предприятий и персонала.

Ключевые слова: человеческий капитал, угольная отрасль, развитие, профессиональное обучение.

Zaloznova Yu.S. Development of Human Capital as a Condition for Improving Competitiveness of Coal Industry.

Theoretical and methodological explanation of human capital as competitiveness factor is presented. Negative trends in reduction of employees in coal industry and low educational level of these employees are defined. Estimation of conditions and possibilities of human capital development in the coal industry is carried out. Disadvantages in existing vocational system and advanced training are defined. The ways for increasing of innovative activity and quality of personnel in coal industry are offered through development of the Concept for Personnel Maintenance in the industry. Activities for this Concept realization require the balanced approach between educational-professional level and worker's responsibilities, between the strategies for enterprises' and personnel development.

Key words: human capital, coal industry, development, vocational training.

Надійшло 19.07.2010 р.