

*Валентина Радкевич
м. Київ (Україна)*

СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ ВІТЧИЗНЯНИХ ІННОВАЦІЙНО АКТИВНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Визначено роль інноватики та конкуренції в розвитку персоналу вітчизняних підприємств. Окреслено критерії інноваційного типу працівників підприємств з високотехнологічним способом виробництвом. Обґрунтовується необхідність використання інноваційних систем управління професійним розвитком персоналу підприємств, що охоплюють процеси адаптації та безперервного професійного навчання на виробництві: інноваційний менеджмент, бізнес-планування інноваційних проектів, бюджетування інноваційних процесів. З'ясовано значення конкурентоспроможності персоналу підприємств на вітчизняному ринку праці. Проаналізовано принципи та наукові підходи до планування й організації професійного розвитку персоналу підприємств. Схарактеризовані сучасні педагогічні технології, що ґрунтуються на генерації знань, врахуванні особливостей трансформацій в економіці: модульні, проектні, дистанційні.

Ключові слова: персонал підприємств, високотехнологічне виробництво, інноваційно активні підприємства, конкурентоспроможність, ринок праці.

*Валентина Радкевич
г. Киев (Украина)*

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА ОТЕЧЕСТВЕННЫХ ИННОВАЦИОННО АКТИВНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Определена роль инноватики и конкуренции в развитии персонала отечественных предприятий. Рассматриваются критерии инновационного типа работников предприятий с высокотехнологичным способом производства. Обосновывается необходимость использования инновационных систем

управления профессиональным развитием персонала предприятий, охватывающих процессы адаптации и непрерывного профессионального обучения на производстве: инновационный менеджмент, бизнес-планирование инновационных проектов, бюджетирование инновационных процессов. Выяснено значение конкурентноспособности персонала предприятий на отечественном рынке труда. Проанализированы принципы и научные подходы к планированию и организации профессионального развития персонала предприятий. Охарактеризованы современные педагогические технологии, основанные на генерации знаний, учете особенностей трансформаций в экономике: модульные, проектные, дистанционные.

Ключевые слова: персонал предприятий, высокотехнологичное производство, инновационно активные предприятия, конкурентноспособность, рынок труда.

*Valentyna Radkevych
Kyiv / Ukraine*

PRESENT-DAY TRENDS OF PROFESSIONAL WORKFORCE DEVELOPMENT AT DOMESTIC ENTERPRISES

The role of innovation and competitiveness in the field of workforce development at domestic enterprises is defined. The criteria of innovative type of a worker at a hi-tech industry enterprise are outlined. It is grounded that there is a need in implementation of management innovative systems for personnel professional development which cover the adaptation and LLL processes. They are the following: innovative management, innovative projects business planning, budgeting of innovative processes. The importance of staff competitiveness at local labour market is studied out. The principles and scientific approaches to planning and organization of workforce development at the enterprise are analysed. Up-to-date pedagogical technologies based on knowledge generation, recognition of specific transformations in the economy field like modular, project, distant ones, are characterised.

Key words: enterprise personnel, hi-tech industry, innovative active enterprises, competitiveness, labour market.

Вихід України на траєкторію сталого розвитку – це рішучі і всеосяжні реформи, спрямовані на підвищення конкурентоспроможності економіки країни, забезпечення сприятливих умов для ведення господарської діяльності, і зрештою, на підвищення стандартів життя [5]. З огляду на це, в модернізації діючих і створенні прогресивних господарських систем важливим є врахування положень двох економічних теорій: інноватики та конкуренції.

Згідно з першою теорією, інновації забезпечують економічне зростання країни на основі функціонального поєднання економіки з наукою. Посилюється вагомість знань, які перетворюються в головний фактор виробництва та динамізують економічний розвиток. Відповідно, зумовлюється необхідність у прискореному розвитку вітчизняних підприємств з високотехнологічним способом виробництва, цільовим призначенням яких є розробка і виведення на ринок нових продуктів, запровадження передових інновацій. Йдеться про новостворені або вдосконалені конкурентоздатні технології, продукцію або послуги, а також організаційно-технічні рішення виробничого, адміністративного, комерційного або іншого характеру, що істотно полегшують структуру та якість промислового виробництва і соціальної сфери.

У розвинених країнах світу від 50 до 90% приросту ВВП забезпечується саме завдяки інноваціям. За останні 15 років чисельність працівників інноваційної сфери в США та Західній Європі збільшилась у 2 рази, в Південно-Східній Азії – у 4 рази. В Європейському Союзі частка інноваційно активних підприємств становить понад 50%.

В Україні до такого типу підприємств належать інноваційно активні, що виготовляють понад 70% обсягів інноваційної продукції за звітний податковий період. Від рівня їх інноваційної активності, місця на ринку наукоємної продукції залежать: соціально-економічний розвиток країни, рівень добробуту громадян, місце країни в міжнародному поділі праці, стратегічні переваги перед іншими державами, а відтак – і національна безпека. За методологією,

прийнятою в країнах ОЕСР, до високотехнологічних належать виробництва, в яких відношення витрат на НДДКР до вартості випущеної продукції перевищує 3,5%. За іншими джерелами інформації, високотехнологічними вважаються ті галузі, де наукоємність складає не менше 4%. Ефективність їх діяльності залежить від генерації нових ідей, технологічної матеріалізації знань у високі технології, а також наявності інноваційного типу працівників, здатних забезпечувати випуск продукції та надавати послуги на основі новітніх досягнень науки і техніки. Такі працівники вирізняються оригінальністю, нестандартністю мислення, інноваційно орієнтованими вчинками і діями. З огляду на це, вимоги до професійної компетентності та кваліфікації персоналу інноваційно активних підприємств є підвищеними. Окрім спеціальних знань і практичного досвіду роботи, вони мають володіти інтелектуальною мобільністю, критичним мисленням, раціональними методами розв'язання складних виробничих завдань. Запровадження технологічних інновацій водночас потребує від працівників високотехнологічних підприємств володіння культурою безпеки професійної діяльності. Вона характеризується їхньою кваліфікаційною та психологічною готовністю до нестандартних ситуацій, використанням ефективних прийомів і способів запобігання екологічних та інших небезпек.

Персонал інноваційно активних підприємств вирізняють такі професійно важливі якості, як: високий професіоналізм, новаторство, превалювання моральних цінностей, значний ступінь свободи й незалежності, самоорганізація і самодостатність, спрямованість на генерування та втілення у професійну діяльність власних інноваційних ідей.

Згідно з другою теорією, забезпечення конкурентоспроможності національної економіки є індикатором успішності країни та ефективності функціонування різних сфер ринкової економіки. За цих умов зумовлюється необхідність збільшення ролі науково-інтелектуального капіталу, зокрема, більш результативнішого використання творчих можливостей працівників у випуску високоякісної продукції.

Враховуючи те, що технологічна діяльність і продукція інноваційно активних підприємств стають більш складними і наукоємними, їх працівники мають бути готові до випереджувального професійного вдосконалення, в тому числі, без порушення технологій виробництва і відриву від робочого місця. Відтак, зумовлюється необхідність використання інноваційних систем управління професійним розвитком персоналу підприємств, що охоплюють процеси їхньої адаптації та безперервного професійного навчання на виробництві. Йдеться про інноваційний менеджмент, бізнес-планування інноваційних проектів, бюджетування інноваційних процесів. Їх успішна реалізація сприяє здійсненню якісного контролю за перебігом інноваційних процесів, прийняттю ефективних управлінських рішень, а також позитивно позначається на підвищенні рівня конкурентоспроможності персоналу інноваційно активних підприємств на внутрішньому і зовнішньому ринках праці.

До важливих чинників конкурентоспроможності персоналу на внутрішньому ринку праці віднесено: соціально-демографічний статус і загальний фізичний стан працівників – стать, вік, сімейний стан, фізичне здоров'я, місце проживання, забезпеченість житлом, наявність особистого транспорту; соціально-психологічні якості, життєво-цільові установки, схильності і звички, ступінь політичної зрілості, релігійності, комунікабельності, менталітету, самодисципліни, знання іноземної мови; творчі здібності – спеціальність, освіта, рівень кваліфікації, володіння суміжними професіями, здатність до засвоєння нових знань, економіко-правова інформованість, ініціативність, неординарність у прийнятті рішень, прагнення до підтримки трудової дисципліни в колективі, мобільність тощо [1, с. 200–203]. На зовнішньому ринку праці конкурентоспроможність персоналу підприємств, у тому числі аутсорсингових компаній, визначається здатністю до виконання трудових функцій на рівні міжнародних стандартів; знанням мови країни, працевлаштуванням тощо.

Таким чином, конкуренція на вітчизняному ринку праці, з одного боку, характеризується відносинами суперництва між роботодавцями щодо володіння

та розпорядження робочою силою працівників певного професійно-кваліфікаційного рівня та ціною послуг робочої сили у співвідношенні з її якістю; з іншого – відносинами суперництва між працівниками за збереження робочого місця, належного рівня оплати праці та можливостей професійного розвитку.

Як наслідок, конкурентоспроможність персоналу позначається на підвищенні рівня конкурентоспроможності підприємств, що адекватно характеризує стан і динаміку їх інноваційного розвитку. Вимірюється конкурентоспроможність персоналу інноваційно активних підприємств на основі ключових показників (індикаторів). Наприклад, показники, що розкривають відповідність цілей і завдань оцінювання персоналу вимогам робочих місць і посад; показники, що характеризують ділові якості працівників, рівень їхньої кваліфікації тощо. Результати аналізу прояву цих та інших показників є важливим підґрунтям створення програм професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації персоналу підприємств.

Водночас, результати аналізу існуючих підходів до професійного розвитку працівників вітчизняних підприємств свідчать про значне відставання від світових тенденцій. Так, в економічно розвинутих країнах частка нематеріального капіталу, до складу якого входить людський капітал, перевищує вже 80% [6]. В Україні цей показник нижчий на 30%. Відповідно індикаторам глобальної конкурентоспроможності, що охоплюють обсяги професійного навчання персоналу підприємств, Україна займає 117 місце серед 142 обстежених країн світу [7]. До причин, що ускладнюють цю ситуацію, слід віднести: збереження застарілої технологічної бази; невідповідність професійно-кваліфікаційної структури персоналу технологічним змінам; низький рівень професійної мобільності; переважання попиту та пропозиції малокваліфікованої праці; неконкурентоспроможність заробітної плати тощо [8, с. 67–87]. Окрім того, збільшення кількісно-якісної диспропорції між попитом на робочу силу та її пропозицією позначається на зростанні її невідповідності потребам розвитку економіки та соціальної сфери, збільшенні дефіциту кваліфікованих робітників. У цьому контексті важливе значення має реалізація

Програми сприяння зайнятості населення та створення нових робочих місць на період до 2017 року. Метою Програми є: розширення можливостей реалізації прав громадян на гідну працю, підвищення їхніх доходів шляхом створення умов для підвищення рівня зайнятості населення; стимулювання заінтересованості роботодавців у створенні нових робочих місць; збереження й розвиток трудового потенціалу тощо [4]. З огляду на це, у професійному розвитку персоналу вітчизняних інноваційно активних підприємств важливе значення має досвід великих західних фірм, у яких професійний розвиток розглядається як система взаємозалежних дій, елементами якої є вироблення стратегії прогнозування і планування потреби в кадрах тієї або іншої кваліфікації, управління кар'єрою, організацією процесу адаптації, навчання, тренінгу, формуванням організаційної культури тощо.

Зазначимо, що в економічно розвинених країнах прогнозуванням попиту на трудові ресурси займаються відповідні міністерства та відомства. Так, у США, Франції, Японії ці функції покладено на міністерства праці і соціального розвитку, в Канаді подібним прогнозуванням займається Конференційна Рада, яка має свої відділення в різних регіонах країни, а в Німеччині до таких прогнозів залучені ще й науково-дослідні інститути. В Україні таку діяльність може здійснювати Державний центр моніторингу і прогнозування ринку праці або інша спеціальна державна інституція, яка би збирала та аналізувала різноманітну інформацію, а також прогнозувала розвиток ринку праці на трьох рівнях [3]. Зокрема, на першому рівні системи аналізуються результати працевлаштування випускників професійних навчальних закладів; на другому – з'ясовується поточний і перспективний попит на тих чи інших фахівців, професійний склад вакансій; на третьому – здійснюється прогнозування перспективних потреб економіки у фахівцях і пропозиції робочої сили на основі аналізу макроекономічних і демографічних показників, а також загальнодержавних, галузевих і територіальних програм соціально-економічного розвитку, програм зайнятості. Результати прогнозування використовуються у розробці програм професійного розвитку персоналу підприємств.

Відповідальність за професійний розвиток персоналу несе адміністрація, а також самі працівники, які повинні бути активними і вмотивованими до безперервного загальнокультурного та професійного вдосконалення.

У зв'язку з цим актуалізується необхідність модернізації державної політики у сфері професійного розвитку працівників підприємств відповідно до суспільних потреб шляхом сприяння роботодавцям в ефективному використанні праці та забезпечення умов для досягнення працівниками належного професійного рівня. Відповідно, зростає роль взаємодії між роботодавцями і сферою професійною освіти з метою: оновлення законодавства та нормативно-правової бази щодо професійного навчання працівників; розроблення Національної системи кваліфікацій як основного інструмента узгодження потреб ринку праці та ринку освітніх послуг; залучення нових обсягів інвестицій у професійне навчання працівників, у тому числі, за рахунок відрахувань підприємств і бізнес-структур. Причому, інвестування у професійне навчання набагато важливіше, у порівнянні з інвестуванням в модернізацію виробничих потужностей підприємств; розширення доступу працівників до оволодіння додатковими навичками на робочих місцях; упровадження незалежних систем оцінювання якості професійного навчання, підтвердження результатів неформального навчання працівників, розвитку в них навичок підприємницької діяльності тощо.

У плануванні й організації професійного розвитку персоналу інноваційно активних підприємств актуалізується значущість реалізації принципів науковості, перспективності, економічності, наступності, відповідності змісту професійного навчання вимогам робочого місця, безперервного професійного навчання, забезпечення самостійної пізнавальної діяльності у період підвищення кваліфікації, а також таких наукових підходів, як: системний, цільовий, суб'єктний, процесний, ситуативний, інформаційний, андрагогічний, компетентнісний, технологічний тощо. Наприклад, згідно з компетентнісним підходом визначаються необхідні для трудової діяльності на інноваційно активних підприємствах компетенції і професійно важливі якості. У цьому контексті науковий інтерес становлять результати ранжування роботодавцями

компетенцій персоналу за рівнем важливості у виконанні функціональних обов'язків [2]. Найбільшу перевагу роботодавці віддали професійним компетенціям (14,8%), дисциплінованості (14,3%), ефективній організації роботи (12,4%), здатності приймати рішення у непередбачувальних ситуаціях (у межах виробничих функцій) – 11,7%, здатності навчати інших – 10%, гнучкості та адаптивності – 8,4%, компетенціям соціального та економічного характеру – 6,7%.

Зважаючи на те, що впровадження інновацій приводитиме до різноманітної людської активності, функції працівників інноваційно активних підприємств постійно розширюватимуться. За цих умов вони мають бути і менеджерами, і кваліфікованими виконавцями виробничих завдань. У зв'язку з цим значній частині працівників необхідно безперервно підвищувати рівень особистої професійної компетентності, що охоплює знання і вміння виконувати прийоми технологічного процесу; навички технологічних вимог щодо якісного виготовлення продукції, безпечних прийомів праці; здатність до освоєння додаткових кваліфікацій з професії; високий рівень культури праці; уміння здійснювати контроль якості продукції, усувати дефекти, а також неполадки в обладнанні та пристроях; розуміння методів оперативного розв'язання виробничих проблем і завдань; уміння діяти самостійно й відповідально тощо. Як сукупність інтеріоризованих мобільних знань, умінь, навичок і гнучкого мислення, професійна компетентність персоналу інноваційно активних підприємств пов'язана з їх ціннісними орієнтаціями, здатністю усвідомлювати свою роль, призначення, самостійно вибирати цільові і смислові установки для дій, вчинків, прийняття рішень. Вона виявляється в персональній здатності особи до постійного професійного зростання та підвищення кваліфікації, а також реалізації себе у професійній діяльності, критичного ставлення до результатів власної та колективної роботи.

Не менш важливим у діяльності працівників інноваційно активних підприємств є наявність розвинених ключових компетенцій, до яких належать навички, необхідні для успішного функціонування в суспільстві, а також для безперервного оволодіння змістом професійної освіти упродовж життя. До них

ми відносимо також і соціальні навички, зокрема: здатність до співробітництва, вияву ініціативи; творчий підхід до професійної діяльності; уміння сприймати і передавати інформацію, виявляти терпимість до іншої культури, користування розвинутими засобами зв'язку; повага до праці інших тощо.

У професійному розвитку персоналу інноваційно активних підприємств важливим є використання сучасних педагогічних технологій, що ґрунтуються на генерації знань, врахуванні особливостей трансформацій в економіці тощо. Стає очевидним, що для професійного розвитку персоналу підприємств найбільш результативними є модульні, проектні, дистанційні технології тощо. Зокрема, модульне професійне навчання базується на принципі осмислення реальних потреб виробництва і полегшує процес оволодіння працівниками підприємств професійною компетентністю і кваліфікацією, що відповідають сучасним вимогам професійних стандартів, а також необхідними для якісного виконання трудових функцій на конкретному робочому місці. Модульні технології широко використовуються у формуванні в кваліфікованих робітників додаткових трудових навичок. Йдеться про професійне навчання прийомів виконання технологічно суміжних робіт, наприклад: зварників – газорізальним роботам, машиністів крана – керуванню внутрішньо-цеховим підйомно-транспортним обладнанням тощо.

У професійному розвитку персоналу інноваційно активних підприємств популярністю користуються проектні технології. Вони застосовуються для розв'язку теоретичного або практично спрямованого завдання, виготовлення дослідних зразків виробу тощо. Проектні технології дають змогу навчити персонал підприємств критично мислити, творчо розв'язувати проблеми, використовуючи для цієї цілі міждисциплінарні знання, уміння прогнозувати результати, виявляти причинно-наслідкові зв'язки.

Дедалі частіше застосовується дистанційне професійне навчання, адже воно є засобом вирішення проблеми між необхідністю підвищення рівня професійної компетентності персоналу і можливостями його здійснення. Важливим у здійсненні дистанційного професійного навчання є наявність ресурсної бази для формування умінь та вироблення стійких трудових навичок,

в т.ч. психомоторних, а також віртуальної навчальної платформи, згідно з якою забезпечується постійний зворотний зв'язок у вигляді контролю за досягненнями персоналу на кожному етапі виконання навчальної програми, обліку статистичних даних, коригування й удосконалення дидактичних матеріалів тощо. Переваги, які отримує суспільство від використання дистанційного професійного навчання, очевидні. Це доступність, відкритість, гнучкість й адекватне оцінювання якості професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації персоналу.

Отже, у професійному розвитку персоналу інноваційно активних підприємств важливим є реалізація інноваційно спрямованої кадрової політики (планування, формування, перерозподіл, раціональне використання й адаптація працівників на робочому місці) шляхом спрямування програм професійного навчання на розширення меж їхньої професійної компетентності, мобільності, підвищення рівня кваліфікації, що позитивно позначатиметься на зростанні продуктивності праці, заробітної плати, економічних показників підприємств, а також на повноцінному саморозвитку і самореалізації індивіда в обраному виді трудової діяльності.

Література:

1. Добренко О.О. Проблеми формування конкурентних переваг професійного ринку праці / О.О. Добренко // Формування ринкових відносин в Україні. – 2014. – № 1 (152). – С. 200–203.

2. Дрозач М. Неформальне навчання за робітничими професіями : світова та вітчизняна практика підтвердження його результатів / М. Дрозач, Н. Паршина, Н. Стульпіна // Україна : аспекти праці. – 2014. – № 5. – С. 28–36.

3. Маршавін Ю.М. Шляхи забезпечення узгодженості підготовки фахівців у навчальних закладах України з потребами ринку праці : методологічні та прикладні аспекти / Ю.М. Маршавін // Ринок праці та зайнятість населення. – 2014. – № 3 (40). – С. 13–18.

4. Про затвердження Програми сприяння зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2017 року [електронний ресурс]. – Режим доступу :

<http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1008-2012-п>. – мова укр.

5. Про Стратегію державної кадрової політики на 2012-2020 роки [електронний ресурс]. – Режим доступу :

<http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/45/2012>. – мова укр.

6. The changing wealth of nations : Total and per capita wealth of nations [electronic resource]. – The World Bank, 2011. – Wealth of nations [XLS 655 KB]. – Access mode :

<http://data.worldbank.org/cata-catalog/wealth-of-nations>. – мова англ.

7. The Global Competitiveness Report 2011–2012 / Klaus Schwab (ed.) // World Economic Forum. – Geneva. Switzerland. – 2011. – 527 p.

8. Юрик Я.І. Якість робочої сили як ключовий фактор інноваційного розвитку України / Я.І. Юрик, В.В. Близнюк // Економіка і прогнозування. – 2014. – № 1. – С. 67–87.