

Починок Н. В. Проблеми підвищення кваліфікації працівників на підприємствах будівельно-інвестиційного комплексу / Сучасні тенденції та проблеми розвитку інвестиційно-будівельного комплексу / Матеріали всеукр. наук.-практ. конф., 29–30 листопада 2007 р. – Тернопіль : Принтер-інформ, 2007. – С. 135–138.

**Починок Н. В.,
викладача кафедри економіки і управління інвестиціями**

Проблеми підвищення кваліфікації працівників на підприємствах будівельно-інвестиційного комплексу

Висококваліфікована робоча сила є одним з найважливіших чинників підвищення продуктивності праці, випуску конкурентоспроможної продукції.

На сучасному етапі інноваційного розвитку економіки та прискореного науково-технічного прогресу ефективність використання трудових ресурсів залежить від того, наскільки вдасться наблизити якість роботи працівників у кожній професійній групі, в будь-якій сфері діяльності й галузі економіки в цілому до оптимальних параметрів і вимог виробництва. Таким чином, дедалі більшої ваги для працюючих набирають професіоналізм, компетентність, здатність поповнювати свої знання та вирішувати нестандартні завдання, рівень культури тощо.

Однак сьогодні на вітчизняних підприємствах спостерігається тенденція до зростання пасивності кадрів у сфері самовдосконалення та підвищення кваліфікації з паралельним формуванням політики неприйняття нових працівників. Тому важливим завданням для керівників та кадрових служб організацій є створення дієвої системи професійного навчання та підвищення кваліфікації працівників на виробництві.

Світовий досвід показує, що країни з розвинутою економікою беруть на себе основний фінансовий тягар щодо підготовки та перепідготовки кадрів і створюють єдиний механізм зайнятості шляхом взаємодії держави і підприємств. Цей механізм включає стимулювання з боку держави освітянської активності самих підприємств та кооперацію з навчальними закладами, а також акумулювання, перерозподіл коштів підприємств із метою підготовки та перепідготовки робочої сили. Взаємодія держави і підприємств передбачає використання різного інструментарію: фінансування, податкової політики, регулювання соціального страхування та забезпечення створення інформаційної та правової інфраструктури.

Варто зазначити, що важливість формування дієвої системи перепідготовки кадрів та підвищення їхньої кваліфікації обумовлена тим, що за підрахунками спеціалістів, знань, отриманих у вузі достатньо на перші 3-5 років, а кваліфікація працівників може бути втрачена кожні 10 років. При цьому в Україні підвищення кваліфікації проводиться кожні 12 років. У той же час, в країнах Європейського Союзу періодичність підвищення кваліфікації працівників становить майже 5 років, в Японії - від одного до півтора року, в Російській Федерації – 7, 8 років.

Питання підвищення кваліфікації працівників частково регулюються низкою нормативно-правових актів, які не враховують усіх особливостей навчання працюючих громадян, не передбачають заходів щодо його стимулювання.

Стримують розвиток системи підвищення кваліфікації працівників такі фактори, як: недостатня відповідальність роботодавців за рівень професіоналізму та кваліфікації працівників, небажання витратити на це кошти; економічна неспроможність підприємств забезпечувати підвищення кваліфікації працівників відповідно до потреб сучасного виробництва; відсутність системи стимулювання професійного просування по службі, низька мотивація працівників до підвищення свого професійного рівня.

Тому необхідність постійної перепідготовки персоналу ставить вимогу створення належних умов для правового, економічного та організаційного забезпечення розвитку системи підвищення кваліфікації працівників.

При цьому основними етапами вдосконалення системи підвищення кваліфікації працівників на підприємствах будівельно-інвестиційного комплексу мають стати:

- комплексна оцінка будівельно-виробничого персоналу за професійно кваліфікаційним рівнем, діловими якостями, складністю роботи (виконуваних функцій);
- пошук і аналіз резервів підвищення ефективності використання трудових ресурсів на основі інформації, одержаної в процесі оцінювання;
- розробка плану реалізації резервів підвищення ефективності використання будівельно-виробничого персоналу;
- розробка системи мотивації працівників до підвищення свого професійного рівня;
- вимірювання та оцінювання реального впливу передбачуваних заходів на підвищення ефективності функціонування будівельного виробництва.

Проводити комплексну оцінку персоналу нами пропонується за бальною системою. Основна ідея такої оцінки — кількісно виміряти за допомогою балів найбільш істотні характеристики як самого працівника, так і виконуваної ним роботи, а саме: професійно-кваліфікаційний рівень (Ппкр); ділові якості (Пдя); складність роботи (виконуваних функцій)(Пср) за наступною формулою:

$$K_{оп} = Ппкр + Пдя + Пср \quad (1)$$

Професійно-кваліфікаційний рівень працівника визначається за загальним для всіх категорій персоналу (робітників, безпосередньо зайнятих на БМР, керівників і спеціалістів тощо) набором об'єктивних ознак — освіта, стаж роботи за спеціальністю, активність набуття професії і підвищення професійної майстерності. Кожну з цих ознак слід оцінювати певною кількістю балів (див. табл.1). Інші елементи оцінки, які характеризують ділові якості, складність і результати праці робітників, спеціалістів і керівників, дещо відрізняються за змістом і питомою значущістю ознак.

Розрахунковий коефіцієнт професійно-кваліфікаційного рівня пропонується визначати за допомогою формули:

$$П_{кр} = (O + CP + A) / 0,85, \quad (2)$$

де O — оцінка освіти; CP — оцінка стажу роботи; A — активність участі в системі підвищення професійної майстерності; 0,85 — максимальна балова оцінка.

Таблиця 1

Класифікація оціночних характеристик професійно-кваліфікаційного рівня персоналу

№ п/п	Оціночна характеристика	Кількість балів
1	ГРУПИ ПЕРСОНАЛУ ЗА ОСВІТОЮ ТА ЇХНЯ ОЦІНКА	
1.1	Із загальною середньою освітою (повною чи неповною)	0,10
1.2	Після закінчення спеціального професійно-технічного училища	0,15
1.3	Із середньою спеціальною освітою	0,25
1.4	З вищою та незакінченою вищою освітою	0,40
1.5	З двома вищими освітами, що відповідають профілю роботи, або з науковим ступенем	0,50
2	ОЦІНКА СТАЖУ РОБОТИ ПЕРСОНАЛУ ФІРМИ	
2.1	До 15 років — за кожний рік	0,01
2.1	15 і більше років	0,15
3	ОЦІНКА АКТИВНОСТІ УЧАСТІ ПРАЦІВНИКІВ У СИСТЕМІ ПІДВИЩЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ МАЙСТЕРНОСТІ	
3.1	Короткотермінові курси, стажування на підприємстві, курси цільового призначення	0,05
3.2	Одержання другої професії (спеціальності), підтверджене свідоцтвом	0,10
3.3	Курси підвищення кваліфікації (один раз на 4 роки) з одержанням свідоцтва про закінчення курсів або навчання в технікумі (іншому середньому спеціальному закладі)	0,15
3.4	Навчання у вищому навчальному закладі	0,20

Оцінка ділових якостей робітників слід здійснювати за найбільш універсальними ознаками, які істотно впливають на морально-психологічний клімат у колективі та індивідуальну продуктивність праці. Кожна ознака ділових якостей має чотири рівні вияву та оцінюється в балах: низький — 0,5; середній — 1,0; вищий за середній — 2,0; високий — 3,0. Оцінка від 0,5 до 3 балів дається робітникові за кожну ознаку з урахуванням її питомої значущості. Оцінка всієї сукупності ділових якостей проводиться додаванням оцінок рівнів ознак з урахуванням їхньої питомої значущості.

Важливою є оцінка складності виконуваних робітником функцій. Вона здійснюється за ознаками, урахованими в тарифно-кваліфікаційному довіднику та відображеними в тарифному розряді. Окрім цього, беруться до уваги й ознаки, що їх не включено до згаданого довідника, але

які впливають на складність праці робітників (різноманітність робіт, керівництво бригадою, додаткова відповідальність у будівельно-виробничому процесі, робота із самоконтролем).

Коефіцієнт складності виконуваних функцій варто визначати діленням суми оцінок за кожною ознакою з урахуванням питомої значущості на постійну величину 8,3 (максимальну оцінку в балах за всіма ознаками складності функцій робітників).

На нашу думку, застосування запропонованої системи підвищення кваліфікації працівників на підприємствах будівельно-інвестиційного комплексу стане передумовою підвищення продуктивності праці, створення якісної, конкурентоспроможної продукції, підвищення ефективності функціонування будівельного виробництва в цілому.

Література:

1. Литвин Б.М. Управління будівельно-виробничим персоналом: Наук. - практ. посібник - Тернопіль: Економічна думка, 2005. - 146с.
2. Литвин Б.М., Скочиляс С.М. Ринкові відносини в інвестиційному комплексі. - Тернопіль: Економічна думка, 2002. - 195 с.
3. Рогожин П.С., Гойко А.Ф. Економіка будівельних організацій – К.: Скарби, 2001 – 448с.
4. <http://www.kmu.gov.ua> від 17.09.2007р.