

УДК 331.101

Харун О.А.*кандидат економічних наук,
доцент кафедри міжнародних економічних відносин
Хмельницького національного університету***ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНО-КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ СТРУКТУРИ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВ В КОНТЕКСТІ ІННОВАЦІЙНИХ ПЕРЕТВОРЕНЬ**

У статті проаналізовано понятійний апарат, що характеризує професійно-кваліфікаційну структуру персоналу підприємств. Виокремлено такі поняття, як професія, спеціальність, кваліфікація, професійно-кваліфікаційне зрушення, фахівець. Наведено показники, що характеризують професійно-кваліфікаційний рівень персоналу підприємств: коефіцієнт кваліфікації працівників; коефіцієнт використання кваліфікації працівників; коефіцієнт спеціалізації працівників; коефіцієнт стажу роботи на підприємстві. Встановлено, що професійно-кваліфікаційна структура персоналу підприємства визначається його професійною компетенцією.

Ключові слова: професійно-кваліфікаційна структура; кваліфікація; професійна компетентність; персонал; підприємство.

Харун Е.А. ПРОФЕСИОНАЛЬНО-КВАЛИФИКАЦИОННАЯ СТРУКТУРА ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЙ В КОНТЕКСТЕ ИННОВАЦИОННЫХ ПРЕОБРАЗОВАНИЙ

В статье проанализирован понятийный аппарат, характеризующий профессионально-квалификационную структуру персонала предприятий. Выделены такие понятия, как профессия, специальность, квалификация, профессионально-квалификационные сдвиги, специалист. Приведены показатели, характеризующие профессионально-квалификационный уровень персонала предприятий: коэффициент квалификации работников; коэффициент использования квалификации работников; коэффициент специализации работников; коэффициент стажа работы на предприятии. Установлено, что профессионально-квалификационная структура персонала предприятия определяется его профессиональной компетенцией.

Ключевые слова: профессионально-квалификационная структура; квалификация; профессиональная компетентность; персонал; предприятие.

Kharun O.A. FORMATION PROFESSIONAL QUALIFICATION STRUCTURE OF PERSONNEL OF ENTERPRISES IN THE CONTEXT OF INNOVATIVE TRANSFORMATIONS

The article analyzes the main concepts which characterize the professional qualification structure of the personnel of enterprises. The following concepts are distinguished: profession, specialty, qualification, professional qualification shift, specialist. The indexes characterizing the professional qualification level of the personnel of enterprises include: coefficient of employees' qualification; coefficient of employee qualification utilization; coefficient of specialization of employees; coefficient of work experience at the enterprise. It has been argued that the professional qualification structure of the personnel of an enterprise is determined by its professional competence.

Keywords: professional qualification structure; qualification; professional competence; personnel; enterprise.

Постановка проблеми. Провідною сферою матеріального виробництва й основою економічного потенціалу України є промисловість. Для забезпечення високотехнологічного виробництва продукції промисловості, конкурентоспроможної як на вітчизняному, так і на світовому ринку, необхідно домогтися того, щоби персонал промислових підприємств хотів, мав можливість і був підготовлений до ефективної трудової діяльності в нових умовах. Тому в контексті інноваційних перетворень економіки необхідні нові підходи до формування професійно-кваліфікаційного складу працівників промислових підприємств.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання управління персоналом та трудовим потенціалом підприємств розглядалися багатьма вітчизняними та зарубіжними авторами, такими як Л.В. Балабанова, В.С. Васильченко, В.Р. Веснін, А. М. Гриненко, О. А. Грішнова, О.П. Егоршин, Л. П. Керб, А.Я. Кібанов, В.В. Куликов, О.А. Михальченко, Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко, О.В. Сардак, К.М. Синякова, В.В. Травін, В.І. Шкатулла та ін. Але проблеми, пов'язані з формуванням професійно-кваліфікаційної структури персоналу промислових підприємств, залишаються недостатньо дослідженими.

Формулювання цілей статті. Метою статті є дослідження професійно-кваліфікаційної структури персоналу підприємств, рівня кваліфікації працівників та їхньої компетенції в контексті інноваційних перетворень.

Виклад основного матеріалу дослідження. Високий рівень розвитку сучасних технологій веде до витіснення з процесу виробництва низькокваліфі-

кованих працівників та носіїв застарілих професій, викликає необхідність найму адаптованого до вимог сучасних технологій персоналу, який досить гнучко реагує на професійні зміни. З одного боку, суттєво змінюються вимоги до працівника, професійно-кваліфікаційна і галузева структура зайнятості. З другого – зростає роль і значення працівників у забезпеченні ефективності виробництва.

Тому важливого значення для підвищення ефективності діяльності підприємства сьогодні набуває вивчення співвідношення окремих категорій персоналу, тобто його структури. Відповідність працівника професійним та кваліфікаційним вимогам посади, яку він обіймає, посилює необхідність дослідження професійно-кваліфікаційної структури персоналу на мікроекономічному рівні, враховуючи при цьому сучасні аспекти роботи з персоналом підприємства.

Для того щоби визначити сутність професійно-кваліфікаційної структури персоналу промислового підприємства, необхідно проаналізувати понятійний апарат, що її характеризує (табл. 1) [1].

Таким чином, професійно-кваліфікаційна структура персоналу підприємства – це співвідношення представників різних професій або спеціальностей, що володіють комплексом теоретичних знань і практичних навичок, набутих у результаті навчання і накопичення досвіду роботи в конкретній області. При цьому потрібно, по-перше, звернути увагу на відповідність отриманої спеціальності і виконуваної роботи, а також зупинитися на причинах, за якими люди погоджуються на виконання інших, що не відповідають профілю отриманої освіти, трудових функ-

Таблиця 1

Понятійний апарат, що характеризує професійно-кваліфікаційну структуру персоналу підприємства

№ п/п	Поняття	Характеристика
1.	Професія	– це вид трудової діяльності, що потребує певного рівня здібностей та підготовки і зазвичай є джерелом існування фахівця [2, с. 83]; – це вид трудової діяльності людини, що володіє комплексом спеціальних теоретичних знань та практичних навичок, отриманих у результаті спеціальної підготовки та досвіду роботи [3, с. 77].
2.	Спеціальність	– це підвид професії, що найчастіше потребує більш глибоких знань та навичок у певній обмеженій галузі [3, с. 155].
3.	Кваліфікація	– це поняття, що характеризує рівень підготовки та ступінь відповідності фахівця до будь-якого виду трудової діяльності [2, с. 84]; – це ступінь та вид професіоналізму працівника, наявність у нього знань, умінь та навичок, необхідних для якісного виконання певної роботи [1].
4.	Професійно-кваліфікаційне зрушення	– це зміна роду трудової діяльності або вимог до підготовки фахівця [2]; – це одночасна зміна функцій праці та рівня їх виконання [4, с. 39].
5.	Фахівець	– 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 їхньої дії та прогнозувати їхню «поведінку» в певних умовах [4, с. 39].
6.	Професійно-кваліфікаційна структура	– це розподіл працівників за професіями на основі розподілу праці і потрібного рівня кваліфікації відповідно до посади діяльності [1].

цій; по-друге, вивчити відповідність рівня та обсягу знань вимогам робочого місця [5].

Залежно від глибини та динаміки кон'юнктурних змін, що відбуваються на ринку праці у професійно-кваліфікаційному складі персоналу, можна виокремити шість основних класифікаційних груп [6]:

– висококваліфіковані професіонали, зайняті в прогресивних (авангардних) галузях економіки, характер праці яких вирізняється високою якістю отриманої освіти та відповідністю рівня їхніх знань потребам сучасних технологій, зі стабільними гарантіями зайнятості та високим рівнем оплати їх праці;

– представники масових професій міжгалузевого застосування, зайняті в традиційних галузях економіки, попит на які залишається відносно стабільним через існування необхідності забезпечення безперервності виробничого процесу в цих галузях, праця яких в основному оплачується відповідно до рівня їхньої кваліфікації;

– кваліфіковані робітники, зайняті в прогресивних (авангардних) галузях економіки, попит на працю яких визначається високим динамізмом розвитку цих галузей і доходи яких залежать від діапазону коливань економічної кон'юнктури;

– представники традиційних професій (із середнім рівнем освіти), зміст роботи яких пов'язаний безпосередньо з виконанням функцій з обслуговування технологічних процесів; попит на працю цієї категорії зайнятих варіюється залежно від змін потреб економіки; рівень оплати їхньої праці стабільно невисокий;

– представники низки традиційних професій (з високим та середнім рівнем освіти), потреба в яких скорочується в міру здійснення процесу структурної перебудови економіки і рівень доходів яких, відповідно, має тенденцію до зниження;

– представники низькокваліфікованих, непрестижних професій, які працюють у традиційних галузях економіки, попит на працю яких стабільно знижується.

Професійно-кваліфікаційна структура персоналу залежить від професійно-кваліфікаційного рівня персоналу промислових підприємств. Тому в процесі аналізу вивчають зміни у складі персоналу за віком, стажем роботи, освітою та іншими факторами.

Оцінку професійно-кваліфікаційного рівня працівника варто здійснювати комплексно і ґрунтува-

тися на обліку специфіки трудової діяльності тієї чи іншої категорії працівників [7].

Виокремлюють такі показники, що характеризують професійно-кваліфікаційний рівень персоналу підприємств [8]:

1. Коефіцієнт кваліфікації працівників $K_{кв}$:

$$K_{кв} = \frac{n_{ос} n_{д}}{N^2}, \quad (1)$$

де $n_{ос}$ – кількість працівників, що мають необхідну освіту;

$n_{д}$ – кількість працівників, що мають необхідний досвід;

N – загальна кількість працівників.

2. Коефіцієнт використання кваліфікації працівників $K_{вик.кв}$:

$$K_{вик.кв} = \frac{ВП_{вик.роб.відп.кв.}}{ВП_3}, \quad (2)$$

де $ВП_{вик.роб.відп.кв.}$ – витрати праці на виконання роботи відповідно до кваліфікації;

$ВП_3$ – загальні витрати праці за період.

3. Коефіцієнт спеціалізації працівників $K_{спец.}$:

$$K_{спец.} = \frac{TP_{ф.}}{60 \text{ місяців}}, \quad (3)$$

де $TP_{ф.}$ – фактична тривалість роботи на цій посаді.

4. Коефіцієнт стажу роботи на підприємстві $K_{см.}$:

$$K_{см.} = \frac{TP}{60 \text{ місяців}}, \quad (4)$$

де TP – тривалість роботи на підприємстві.

У підвищенні професійного-кваліфікаційного рівня персоналу зацікавлені і самі працівники, і підприємства, і держава.

Для працівника зацікавленість у професійно-кваліфікаційному зростанні полягає у досягненні відповідності власних знань, умінь та навичок сучасним потребам виробництва, підвищенні продуктивності праці, зростанні заробітної плати, просуванні по службі, підвищенні конкурентоспроможності на ринку праці. Для підприємства підвищення професійно-кваліфікаційного рівня персоналу є складником зростання продуктивності праці, підвищення якості продукції, зниження рівня травматизму. Для держави забезпечення належного професійно-кваліфікаційного рівня персоналу на виробництві – це підвищення якості та ефективності використання

робочої сили, а отже – зростання конкурентоспроможності виробленої продукції та надання послуг на внутрішньому та зовнішньому ринках, а також збільшення зайнятості населення, підвищення рівня життя громадян України [9].

Підвищення професійно-кваліфікаційного рівня персоналу підприємства та його професійно-кваліфікаційна структура визначається професійною компетенцією. Відповідно моніторинг і діагностування компетентності персоналу підприємства має відбуватися на всіх етапах відтворення його професійно-кваліфікаційної структури [10].

На етапі формування професійно-кваліфікаційної структури здійснюється прогнозування потреб підприємства у фахівцях певної професії із відповідними кваліфікаційними характеристиками, для чого підприємство повинно мати чіткий опис посад та всіх функцій, що виконуються для реалізації поставлених завдань, визначити необхідний склад компетенцій для кожної посади, провести аналіз взаємозв'язку між посадами за складниками компетенцій.

На другому етапі функціонування професійно-кваліфікаційної структури відбувається зіставлення необхідних та фактичних компетенцій, скорочення розриву між якими є основною метою HR-менеджменту. Аналіз компетентності персоналу на цьому етапі дає змогу керівникам підрозділів підприємства точніше визначати реальну потребу в підготовці та підвищенні кваліфікації працівників певного підрозділу на поточний рік, що може бути реалізовано на подальшому етапі відтворення професійно-кваліфікаційної структури.

Третій етап модифікації професійно-кваліфікаційної структури передбачає набуття, стимулювання та розвиток нових компетенцій персоналу підприємства, що виникли в результаті змін умов його внутрішнього і/або зовнішнього середовища. Тут важливим є узгодження розвитку компетенцій з мотиваційним механізмом забезпечення ефективної професійно-кваліфікаційної структури персоналу підприємства [10, с. 466].

Виснавлене свідчить, що професійно-кваліфікаційна структура та компетенції персоналу підприємства проходять всі етапи відтворювального процесу, в якому знання, здібності, навички, мотиви та цінності, набуваючи нових властивостей, знову залучаються до потокового процесу. Відповідно оптимальною буде вважатися така професійно-кваліфікаційна структура персоналу підприємства, в якій фактичні професійні, особистісні, базові та інші компетенції працівників відповідають компетенціям,

встановленим для певної професії та кваліфікації на підприємстві.

Висновки з проведеного дослідження. Отже, інноваційні перетворення на промислових підприємствах зумовлюють зміну змісту і характеру трудової діяльності працівників, а також зміни в професійно-кваліфікаційному складі персоналу. Ефективне використання персоналу підприємств без знання професійно-кваліфікаційної структури, оцінки їхнього професійного досвіду, особистих якостей та трудового внеску в кінцеві результати виробничої діяльності стає неможливим. Водночас зростає роль спеціальних знань і умінь, зменшується питома вага операцій, що вимагають важкої фізичної і некваліфікованої праці, підвищується значення творчого підходу до роботи, креативності, самостійності у прийнятті рішень, ініціативності тощо.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Михальченко О.А. Розвиток кваліфікації фахівців кадрової сукупності підприємства [Електронний ресурс] / О.А. Михальченко // Проблеми підвищення ефективності інфраструктури. – 2010. – № 27. – Режим доступу: <http://jrn1.nau.edu.ua/index.php/PPEI/article/view/172/163>
2. Антоненко К.В. Роль особистості в процесі управління персоналом / К.В. Антоненко // Проблеми підвищення ефективності інфраструктури. Збірник наукових праць. – Випуск 10. – Київ: НАУ, 2003. – С. 64–69.
3. Абдулаев А.Н. Прогнозирование экономических процессов / А.Н. Абдулаев. – Ташкент: ТИНХ, 1980. – С. 77–155.
4. Дабагян А.В. Совершенствование профессиональной подготовки и переподготовки специалистов в современных условиях / А.В. Дабагян, А.М. Михайличенко. – Х. 1996 – 296 с.
5. Одегов Ю.Г. Экономика труда / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко. – М.: Издательство Юрайт, 2013. – 423 с.
6. Васильченко В.С. Управление трудовым потенциалом / В.С. Васильченко, А.М. Гриненко, О.А. Гришнова, Л.П. Керб. – К.: КНЕУ, 2005. – 403 с.
7. Прыкина Л.В. Экономический анализ предприятия / Л.В. Прыкина. – Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. – 407 с.
8. Балабанова Л.В. Управление персоналом / Л.В. Балабанова, О.В. Сардак. – К.: Центр учбової літератури, 2011. – 468 с.
9. Ланська С.П. Удосконалення системи професійного розвитку працівників на виробництві в Україні: врахування зарубіжного досвіду / С.П. Ланська // Науковий вісник Херсонського державного університету. – 2014. – Випуск 9. Частина 6. – С. 151–154.
10. Синякова К.М. Компетентнісні особливості забезпечення оптимальної професійно-кваліфікаційної структури персоналу підприємства в сучасних умовах господарювання [Електронний ресурс] / К.М. Синякова // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки. – 2010. – Вип. 17. – С. 464–468. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Npkntu_e_2010_17_73