

СИСТЕМА І МЕХАНІЗМ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РОБІТНИЧИМИ КАДРАМИ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ

Відчутний вплив на формування адресного замовлення на підготовку кваліфікованих робітників з професійними компетенціями, що відповідають вимогам робочих місць справляє система забезпечення робітничими кадрами промислових підприємств.

Система забезпечення кадрами підприємств, побудована на основі компетентнісного підходу, представляє собою сукупність елементів підсистем формування робітничих кадрів та їх залучення на вакантні робочі місця у промисловості з урахуванням положень діючої на даний момент Національної системи кваліфікацій (далі – НСК). При чому в межах підсистеми формування робітничих кадрів забезпечується функціонування ринку освітніх послуг і виконання ним завдань, пов'язаних з професійним навчанням, перепідготовкою та підвищенням кваліфікації кадрів в системі та поза системою професійно-технічної освіти (далі – ПТО) на основі дійсних освітніх стандартів III покоління. Тоді коли елементи підсистеми залучення кадрів через функції пошуку, залучення та професійного відбору визначають роботу ринку праці, на якому процес забезпечення кадрами робітничих професій не закритих вакансій здійснюється на основі кваліфікацій, зокрема, з можливістю визначати і підтверджувати відповідність професійних компетенцій кадрів вимогам робочих місць кваліфікаційними центрами.

Взаємодія цих підсистем під впливом НСК становить організаційно-економічний механізм забезпечення кадрами робітничих професій промислових підприємств.

Сам організаційно-економічний механізм забезпечення кадрами робітничих професій промислових підприємств регіону ґрунтується на традиційних складових з долученням нових важелів, які враховують вимоги нових змін і тенденцій розвитку промисловості.

Так, економічні важелі формування робітничих кадрів передбачають їх нормативно-правове забезпечення. Результати оцінювання поточного стану системи нормативно-правових важелів з питань професійної підготовки робітничих кадрів засвідчують її недосконалість, негнучкість і не комплексність.

Також варто відзначити недостатню урегульованість великої кількості питань, пов'язаних із забезпеченням регіонального ринку праці кадрами дефіцитних робітничих професій; однобокий характер розробки дієвих механізмів забезпечення економіки регіону кадрами, коли процес формування і залучення робітничих кадрів окремих видів економічної діяльності, як-от промисловості, взагалі упускається в ході розробки порядків формування регіонального замовлення на їх підготовку.

У сфері соціально-трудових відносин потребують посилення фактори демографічного спрямування, страхування на випадок безробіття і втрати працездатності; заходи щодо заповнення малопривабливих і неprestижних робочих місць кваліфікованими трудовими іммігрантами; підвищення змістовності роботи та особистого інтересу персоналу у продуктивній праці шляхом розвитку системи раціоналізаторства та впровадження інновацій у виробничий процес; зростання ролі нематеріальних факторів мотивації праці та ін.

Адміністративно-організаційні важелі регулювання забезпечення кадрами робітничих професій промислових підприємств активізуються головним чином тоді, коли інші важелі неспроможні вирішити ту чи іншу проблему у сфері кадрового забезпечення. Відтак, виникає необхідність у їх розв'язанні на місцях (прикладом цього може бути здійснення професійного навчання кадрів на власних виробництвах підприємств; встановлення прямих договірних відносин із закладами ПТО щодо підготовки кадрів, або регіональними службою зайнятості і кадровими агенціями щодо їх пошуку і підбору); планування регіонального замовлення кадрів відповідно до потреб ринку праці у розрізі професій та назв робіт на основі впровадження і дотримання принципу соціального партнерства між замовниками кадрів, посередниками у кадровому забезпеченні і навчальними закладами (далі – НЗ), економічності діяльності ПТНЗ, адресності професійного навчання та ін.; потужностей випуску фахівців та кваліфікованих робітників НЗ, розвитку видів економічної діяльності тощо.

Зазначені проблеми набувають ще більшої актуальності для промисловості Житомирської області як регіону з низьким рівнем соціально-економічного розвитку, з якого відбувається відтік висококваліфікованої робочої сили. Тому для регіону важливо створити умови для закріплення підготовлених кваліфікованих робітників на робочих місцях, підвищення якості професійної підготовки робітничих кадрів, так і якості самих робочих місць, відповідну соціальну інфраструктуру, заключивши ці та інші заходи у програму регіонального замовлення кадрів робітничих професій.

Крім того, усі вище перераховані важелі потребують обов'язкового економічного обґрунтування параметрів їх впливу на основі достовірної статистичної інформації про державне завдання на професійну підготовку кваліфікованих працівників в системі ПТО, обсяг пропозиції робочої сили на

ринку праці, кількості вакантних робочих місць, сформованої за звітами промислових підприємств та економіки регіону в цілому.

Функціонування організаційно-економічного механізму забезпечення кадрами робітничих професій промислових підприємств потребує наявності джерел забезпечення вільних робочих місць кадрами. В основному визначення джерел кадрового забезпечення ґрунтується на вживанні ряду заходів, заснованих на економічних та неекономічних відносинах, які здійснюються з використанням послуг ПТНЗ, служб зайнятості та посередницьких структур або за рахунок власних навчальних приміщень промислових підприємств, внутрішньофірмових зв'язків, агітаційної роботи з учнями та слухачами ПТНЗ та ін. При виборі джерел забезпечення потреби у кадрах підприємства регіону намагаються зберегти існуючий рівень трудового потенціалу і забезпечити можливість для його розвитку за рахунок залучення кадрів з інноваційним типом мислення, знаннями, навиками та досвідом роботи на сучасному виробничому обладнанні.

Методи регулювання кадрового забезпечення в організаційно-економічному механізмі забезпечення робітничими кадрами підприємств регіону корелюються з важелями кадрового забезпечення і спрямовані на планування й організацію процесу забезпечення вакансій кадрами з відповідними професійними компетенціями та економічне обґрунтування витрат і обмежень щодо задоволення загальної та додаткової потреби промислових підприємств у робітничих кадрах. Обираючи ті або інші методи регулювання, спеціалісти підприємств усвідомлюють їх залежність від норм та нормативів чинного трудового законодавства, міжнародних документів у сфері праці.

Досягнення головної мети функціонування організаційно-економічного механізму – забезпечення промислових підприємств робітничими кадрами на поточну та довгострокову перспективу – вимагає налагодження таких взаємовідносин між учасниками кадрового забезпечення, які будуть враховувати інтереси кожної із сторін, підкреслюватимуть їх виняткову важливість і здійснюватимуться за принципом зворотного зв'язку. За цих обставин для розв'язання найважливішої проблеми забезпечення вільних робочих місць у промисловості кваліфікованими робітниками – відсутності взаємозв'язку між ринком праці та ринком освітніх послуг – в організаційно-економічному механізмі передбачено застосування відповідних інструментів взаємодії між його учасниками.

Їх спрямованість визначають ті виклики зовнішнього середовища (непопулярність робітничих професій, низька обізнаність випускників НЗ у змісті і характері праці за робітничими професіями, комерційний характер надання освітніх послуг тощо) та внутрішні фактори діяльності підприємств (низька інноваційна активність, неможливість покращити умови праці, низький рівень співпраці з органами статистики, зайнятості, кадровими посередниками, відсутність представництва у ЗМІ та ін.), що можуть бути подолані або пом'якшені шляхом досягнення домовленостей та укладення угод про співпрацю між суб'єктами кадрового забезпечення.

В теперішніх умовах суб'єкти кадрового забезпечення повинні брати активну участь в роботі кожного з учасників організаційно-економічного механізму, оскільки від цього залежать перспективи розвитку промисловості, вирішення проблеми з надмірним безробіттям в регіоні, подальший розвиток системи ПТО і в цілому наслідки функціонування механізму.

Отже, система і механізм кадрового забезпечення підприємств співвідносяться між собою як підсистеми формування і залучення кадрів до суспільного виробництва та регулятори їх взаємодії в умовах викликів навколишнього середовища.

ТКАЧУК Вячеслав Олександрович – старший викладач кафедри управління персоналом та економіки праці Житомирського державного технологічного університету

Наукові інтереси:

- економіка праці і соціально-трудова відносина;
- менеджмент персоналу та розвиток персоналу;
- кадрове забезпечення підприємств

Телефон: (067) 695 15 28

E-mail: v.o.tkachuk@gmail.com