

ПРОБЛЕМЫ ВОСПРОИЗВОДСТВА РАБОЧЕЙ СИЛЫ В МАШИНОСТРОИТЕЛЬНОЙ ОТРАСЛИ

БУБЕНКО П. Т.

доктор экономических наук

ХАРЬКОВ

Постановка проблемы. Инновационная модель развития отечественной экономики призвана обеспечить повышение конкурентоспособности национальной экономики и ее долгосрочный рост, однако несмотря на признанный высокий научный и производственный потенциал Украины и наличие реальных предпосылок для создания и утверждения инновационной модели развития отечественной экономики, целый комплекс проблем препятствует и замедляет этот процесс.

Переход украинской экономики на инновационный путь развития неразрывно связаны с обновлением производства и его материально-технической базы. Однако не менее важным является решение кадровых проблем, поскольку без подготовки специалистов новой формации невозможно ни эффективное и быстрое освоение новых технологий, ни кардинальное повышение производительности труда, ни создание конкурентоспособной на мировом рынке продукции.

Машиностроительная как никакая другая отрасль нуждается в высококвалифицированной рабочей силе, поэтому обеспечение качественного уровня развития трудовых ресурсов и совершенствование механизма регулирования их воспроизводства имеет важнейшее значение.

Анализ последних исследований. Отмеченная проблематика находится в поле зрения ученых, ее исследовали такие украинские ученые, как: Богиня Д. П., Куликов Г. Т., Лисогор Л. С., Томилина Л. Г., Нестеренко И. В., Краснов Ю. Н. [1, 4] и др., однако не все аспекты воспроизводства трудовых ресурсов учтены.

Цель статьи. Определить проблемные особенности воспроизводства рабочей силы в машиностроительной отрасли и рассмотреть возможные пути решения сложившейся ситуации.

Результаты. Для преодоления кризисной ситуации предприятиям требуются рабочие кадры высокой квалификации. Основной характеристикой рабочего высокой квалификации являются широкие общеобразовательные, общетехнические и профес-

сиональные знания, навыки и умения, обеспечивающие успешное выполнение им сложной трудовой деятельности и дающие ему возможность легко ориентироваться в производстве и в любой новой производственной обстановке, овладевать новыми знаниями, навыками и умениями, необходимыми для исполнения всё усложняющихся и изменяющихся трудовых функций. Рабочие высокой квалификации проявляют постоянную творческую активность в труде, самостоятельность и высокую профессиональную устойчивость. Они могут не только обслуживать действующее оборудование, но и осваивать новое, способны переходить от одного вида деятельности к другому в соответствии с быстро меняющимися условиями производства, включаться в случае необходимости в любое звено производственного процесса.

Чтобы успешно выполнять эти функции, нужно обладать техническим мышлением, элементами инженерно-технических знаний, понимать закономерность технологических процессов, знать научно-технические основы производства, отличаться творческим отношением к труду.

В современных рыночных отношениях важно, чтобы подготовка кадров удовлетворяла такому требованию к рабочей силе, как профессиональная мобильность, т. е. способность быстро осваивать технические новшества и новые специальности.

Структура, объёмы и качество подготовки квалифицированных рабочих и специалистов среднего звена часто не соответствуют требованиям работодателей и не отвечают запросам рынка труда. К этому следует добавить, что по данным исследователей, средний возраст квалифицированных рабочих в Украине колеблется в диапазоне 49–55 лет. Спрос на представителей рабочих профессий с каждым годом повышается, однако престижность таких специальностей катастрофически падает. Проведенный в этом году опрос показал, что 57,2% опрошенных кандидатов на должности слесаря, токаря, электрогазосварщика и др., не устраивает уровень оплаты их труда. Еще 23,1% жалуются на неприятие обществом, 16,3% — на тяжелые условия труда [3].

При этом в современной промышленности даже на несложные специальности берут кандидатуры не ниже среднего профессионального образования, а если на сложные — то только с высшим техниче-

ким образованием. Однако в настоящее время выпускники ПТУ по рабочим специальностям имеют, как правило, только второй или третий разряды, в то время как на производстве требуется квалификация по пятому и шестому. В результате 15–20% выпускников ПТУ не могут найти себе работу по специальности.

Действующая система профобразования остаётся несбалансированной по уровням и в значительной мере малоэффективной по расходованию бюджетных средств. Очевидны её системные проблемы, в частности дисбаланс по количеству специалистов с высшим, средним и начальным профобразованием, поставляемых на рынок труда; несоответствие структуры и количества обучающихся по профессиям запросам региональных экономик; низкая степень гибкости и динамичности образовательных программ с точки зрения обеспечения запросов работодателей и т. д. Повсеместно отмечается также нехватка педагогического состава и мастеров производственного обучения, что объясняется невысоким уровнем заработной платы, отсутствием притока молодой смены и старением педагогических кадров.

В результате спада производства, ориентации молодых специалистов к более престижным и популярным профессиям и комплекса других причин на промышленных предприятиях, в том числе машиностроительной отрасли, остро стоит вопрос нехватки квалифицированных рабочих кадров, что определяет необходимость в подготовке и переподготовке рабочих. Однако общая тенденция к сокращению персонала служб подготовки кадров или даже их ликвидация на промышленных предприятиях, обусловленная экономией ресурсов в период перехода к рыночным отношениям, осложняет перспективы развития предприятия, его адаптацию к новым условиям, формирование и развитие его потенциала. В этой ситуации предприятиям приходится либо работать с неквалифицированными рабочими кадрами, что негативно влияет на качество продукции и как следствие на эффективность деятельности предприятия, либо организовывать подготовку и переподготовку рабочих, что связано с финансовыми расходами.

Подготовка кадров непосредственно на производстве является наиболее массовой и распространённой формой профессионального обучения. Её преимущества — короткие сроки обучения и его относительно более низкая стоимость. Такой метод обучения даёт возможность учащимся сразу после окончания очередного курса применить полученные знания на своём рабочем месте. Это важно как для самого предприятия, так и для работника: его опыт получает дальнейшее практическое закрепление.

Кроме того, обучение специалиста работе с конкретной техникой в конкретных производственных условиях, как правило, оказывается более эффективным. А для молодежи это шанс закрепиться на данном предприятии. Немаловажно и то, что содержание курсов и время их проведения могут быть приспособлены к потребностям предприятия, а переходить от обучения к непосредственному выполнению работы легче, если учебный материал непосредственно связан с работой.

Следует отметить, что складывавшаяся десятилетиями в советский период развитая система подготовки и переобучения кадров на промышленных предприятиях в период перехода к рыночной экономике претерпела серьезные изменения. Ликвидация служб подготовки кадров (отделов, бюро, секторов) на промышленных предприятиях приобрела массовый характер. Там, где они сохранились, численность их персонала существенно сокращена. Уменьшение численности отдела подготовки кадров, а тем более вообще его ликвидация, существенно осложняют перспективы предприятия, его адаптацию к новым условиям, восстановление и развитие его потенциала [2].

Сокращение персонала служб подготовки кадров на предприятиях сопровождается свертыванием учебно-курсовой сети. Существенно уменьшены масштабы подготовки и переобучения кадров. Резко сужен набор профессий и специальностей, по которым ведется учеба.

На большинстве отечественных предприятий отказались от таких традиционных форм повышения квалификации работников, как школы передовых методов труда, семинары специалистов, конкурсы для определения лучших работников по отдельным профессиям. Практически полностью прекращены стажировки рабочих на родственных предприятиях и командировки специалистов по обмену опытом и обучению в научно-исследовательских центрах. В условиях спада производства заметно ослабли стимулы работников к учебе и повышению своей квалификации и побудительные мотивы управленческого персонала к организации учебного процесса.

Регуляция занятости не может полностью ложиться на плечи государства, учитывая состояние украинского бюджета. Однако государству принадлежит роль катализатора сотрудничества и взаимодействия работодателей, профсоюзов, местных органов власти в обеспечении полной и эффективной занятости. Её главная роль заключается в том, чтобы осуществить стратегическое видение проблемы развития человеческих ресурсов в долгосрочном плане, реализовать разработанную стратегию, в частности посредством рыночных механизмов.

Выводы. В рамках решения проблемы воспроизводства рабочей силы в машиностроительной отрасли целесообразно последовательно формировать внутрипроизводственную систему обучения и повышения квалификации кадров, содействия предприятиям в подготовке персонала на производстве. В связи с этим должны быть реализованы меры по следующим направлениям:

1. Создание механизмов государственного воздействия на качество кадров:

- наведение порядка в области государственной аккредитации предприятий и организаций в органах по труду и занятости на право присвоения общегосударственных квалификаций в соответствии с требованиями единого тарифно-квалификационного справочника должностей служащих;

- организация системы сертификации персонала с целью повышения качества и конкурентоспособности рабочей силы.

2. В области совершенствования системы финансирования подготовки персонала на предприятиях – определение нормативов минимальных ежегодных затрат работодателя на подготовку и переподготовку персонала.

3. В области создания инфраструктуры кадрового потенциала предприятий и организаций:

– разработка мер по содействию развития персонала на производстве;

– организация на предприятиях массовой переподготовки и сертификации рабочих, специалистов по профессиональным стандартам, соответствующим международным требованиям рабочей силы.

Также в качестве решения проблемы целесообразно создание специальных фондов подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров как на уровне предприятия, так и на региональном уровне. ■

ЛИТЕРАТУРА

1. Богиня Д. П., Куликов Г. Т., Лісогор Л. С., Томіліна Л. Г., Нестеренко І. В. Конкурентоспроможність робочої сили в системі соціально-трудоу відносин / НАН України; Інститут економіки / Л. Г. Томіліна (ред. -видав. гр.), І. В. Нестеренко (ред. -видав. гр.). — К., 2003. — 214 с.

2. Бородянский Э. Подготовка и переобучение кадров на промышленных предприятиях // Российский политический вестник. – 1997г. – №1-2. – С. 22-27.

3. За квалифицированными рабочими охотятся по 10 работодателей // <http://gorod.dp.ua/news/62086>.

4. Краснов Ю. М. Економічна стратегія ефективної зайнятості / Науково-дослідний економічний ін-т М-ва економіки та з питань Європейської інтеграції України. – К. : Знання України, 2001. – 253 с.