

УДК 65.014.1

**О.М. Гіряк**

**ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ КАДРІВ І ЙОГО  
ВПЛИВ НА РЕЗУЛЬТАТИ ДІЯЛЬНОСТІ  
ПІДПРИЄМСТВА**

В умовах розвитку ринкової економіки України утворюється розрив між можливостями оснащування виробництва сучасним устаткуванням і залученням до роботи на ньому кваліфікованих кадрів, підготовка і перепідготовка яких повинна випереджати створення нових виробництв, переснащення діючих підприємств. Дослідження підтверджують, що ефективність економіки лише на третину обумовлюється вкладеннями в техніку й обладнання [ 2 ]. Решта залежить від людського фактора, залученого інтелектуального потенціалу, кваліфікаційного рівня і здібностей керівників і спеціалістів.

Результативні показники виробничо-фінансової діяльності підприємств залежать від величини кваліфікаційного потенціалу (Кп) працівників апарату управління, який визначається з урахуванням кількості працівників з різними рівнями освіти, тривалості курсової підготовки і стажу роботи:

$$K_{п} = \sum_{i=1}^m P_i t_i + P_c \times 12 + P_y \times 15 + 0,25 \sum_{j=1}^n P_j t_j + \frac{1}{2,6} \times \sum_{k=1}^S P_k t_k,$$

де  $P_i$  – кількість працівників, що мають  $i$ -й клас освіти;

$t_i$  – кількість років навчання в загальноосвітній школі;

$P_c$  – кількість працівників з середньою спеціальною освітою;

$P_y$  – кількість працівників з вищою освітою;

$P_j$  – кількість працівників, що закінчили курси підвищення кваліфікації;

$t_j$  – тривалість курсової підготовки (місяців);

$P_k$  – число працівників з  $k$ -м річним стажем роботи;

$t_k$  – стаж роботи (років).

Коефіцієнт 2,6, розрахований академіком С.Г. Струмиліним, означає, що рівень знань, набутих за рік навчання в школі, у 2,6 раза більший, ніж за рік роботи на підприємстві. Збільшення кваліфікаційного потенціалу дає можливість підприємству при меншій чисельності управлінських працівників добиватися кращих фінансових результатів.

У зв'язку з досягненнями науки і техніки та удосконаленням механізму господарювання відбувається старіння науково-технічних знань управлінських працівників. Стає актуальною перепідготовка управлінських кадрів. Однак підвищення кваліфікації вимагає і значних витрат. Наприклад, офісні витрати американських компаній на навчання і перепідготовку персоналу зросли за період з 1989 по 1993 рр. на 45%. А на РВО “Поліграфкнига”, як свідчать дані аналізу, у 1992 р. кількість осіб, які підвищили свою кваліфікацію, зменшилася порівняно з 1991 р. у 1,9 раза, на орендованому підприємстві “Київська книжкова фабрика” – у 5,1 раза, на Київській фабриці друкованої реклами – у 3,3 раза, на Харківській книжковій фабриці ім. Фрунзе – у 4,5 раза, на Одеській книжковій фабриці – у 9 разів.

Підвищенню кваліфікації кадрів у видавничо-поліграфічному комплексі не приділяється належна увага і сьогодні. Призу-

пинили роботу в цьому напрямку Українська академія друкарства, поліграфічний факультет Національного технічного університету «Київський політехнічний інститут», оскільки поліграфічні підприємства не виділяли коштів на навчання та перепідготовку своїх працівників. На головному підприємстві РВО «Поліграфкнига» загальна чисельність промислово-виробничого персоналу зменшилася з 1722 чоловік у 1991 р. до 690 у 2001 р., у тому числі управлінський персонал склав 93 чоловіки. Витрати на підвищення кваліфікації кадрів не передбачалися. Аналогічна картина спостерігається і на багатьох інших поліграфічних підприємствах. Для порівняння можна навести такі дані: французькі фірми «Рено» і «Ситроен» при переході на випуск нових моделей автомобілів витрачали на підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів близько 13% коштів, комп'ютерні підприємства – 10–14%, а 80% усіх підприємств Франції – від 1,5 до 4 %.

Слід зауважити, що в сучасних умовах господарювання прийняття оперативних, поточних загальних, перспективних рішень стає неможливим без оновлення знань. Підвищення кваліфікації є важливим фактором впливу на моральне і матеріальне стимулювання працюючих. Воно необхідне і для подальшого посадового просування. В управлінні повинен функціонувати механізм регулювання взаємодії матеріального і морального стимулювання відповідно до кваліфікаційного рівня працівника. Розвиток системи підвищення кваліфікації – це один із стимулюючих факторів впровадження сучасних методів і засобів управління в кадрову роботу.

Підвищення кваліфікації, перепідготовка кадрів – це не тільки справа самого підприємства. Промислово розвинуті країни даним питанням приділяють значну увагу. З приводу цього навіть прийняті спеціальні закони. Ми проаналізували розвиток названої проблеми в ряді країн і дійшли висновку, що сьогодні необхідні прийняті на державному рівні законодавчі акти, згідно з якими підприємства, незалежно від форми власності, брали б активну участь у підвищенні кваліфікації свого персоналу. Цього можна досягнути при розгалуженій мережі шкіл, інститутів і факультетів підвищення кваліфікації. Підприємства самі можуть утворювати школи, викладацький склад яких формуватиметься зі своїх спеціалістів, які працюватимуть 3–5 років викладачами, а відтак знову приступлять до попередньої роботи.

Уже на часі прийняття закону, відповідно до якого підприємство повинне закладати в собівартість продукції не менше 1,5% коштів від загального фонду споживання на підвищення кваліфікації. Витратити ці фінанси воно може на власний розсуд: посилати своїх спеціалістів на навчання в інші організації чи організувати їх навчання у себе. У разі відмови підприємства перерахувати ці кошти податкова інспекція повинна вилучати їх у державний бюджет.

У РВО «Поліграфкнига» в 1992 р. витрати на підвищення кваліфікації в собівартості продукції склали 0,05% від фонду заробітної плати, у 2000–2001рр. – 0%.

Таким чином, прийняття закону стосовно фінансування робіт з підвищення кваліфікації кадрів не тільки зобов'яже, а й буде спонукати підприємства до вирішення цього важливого питання.

1. Гіряк О.М., Гірченко Т.Д. Фактор раціонального трудовикористання // Палітра друку. 1995. №1. С. 9–10. 2. Завадський И.С. Менеджмент, К., 1998.