

УДК 331.101.3:331.108:658

ИССЛЕДОВАНИЕ ФАКТОРОВ, ПРЕПЯТСТВУЮЩИХ РАЗВИТИЮ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ (НА ПРИМЕРЕ УКРАИНЫ)

Мясоедов А.И.

Московский государственный психолого-педагогический университет

Информация о статье

Принята 10 июня 2020 г.

Ключевые слова: Кадры, профессиональное развитие, повышение квалификации, профессиональная переподготовка, обучение «на рабочем месте», контракт на «отработку», мотивация.

DOI: 10.26730/2587-5574-2020-2-83-89

Аннотация.

Обоснована актуальность проблемы профессионального развития персонала предприятий. Представлены статистические данные, позволяющие оценить уровень профессионального развития персонала в развитых странах. Исследованы основные тенденции и проблемы профессионального развития работников отечественных предприятий: отсутствие достаточных средств для организации и осуществления профессиональной подготовки персонала; экономическая выгода от найма высококвалифицированных работников извне; риск потери денежных средств на профессиональную подготовку персонала, обусловленный «текучестью» кадров; отсутствие у сотрудников интереса к профессиональному развитию; отсутствие возможности добиться ожидаемой производительности труда от подготовленных работников. Проблемы профессионального развития персонала обусловлены прежде всего недооценкой значимости персонала и уровня профессионализма в устойчивом и экономическом развитии отечественных предприятий.

STUDY OF FACTORS THAT HINDER THE DEVELOPMENT OF PERSONNEL MANAGEMENT IN ENTERPRISES (ON THE EXAMPLE OF UKRAINE)

Aleksey I. Myasoedov

Moscow state psychological and pedagogical University

Article info

Received June 10, 2020

Keywords:

Personnel, professional development, professional development, professional retraining, training "on the job", contract for "working out", motivation.

Abstract.

The relevance of the problem of professional development of enterprise personnel is proved. Statistical data are presented to assess the level of professional development of personnel in developed countries. The main trends and problems of professional development of employees of domestic enterprises are investigated: the lack of sufficient funds for organizing and implementing professional training of personnel; the economic benefits of hiring highly qualified employees from outside; the risk of losing money for professional training of personnel due to "turnover" of personnel; lack of employees' interest in professional development; lack of opportunities to achieve the expected productivity from trained employees. Problems of professional development of personnel are caused primarily by underestimating the importance of personnel and the level of professionalism in the sustainable and economic development of domestic enterprises.

1 Introduction / Введение

Ускорение научно-технического прогресса, усиление конкуренции в рыночной среде привели к повышению требований современного производства к качеству рабочей силы. В настоящее время процесс решения большинства проблем, стоящих перед предприятием, требует от его сотрудников постоянного обновления знаний, умения приобретать знания и применять их на практике [1].

Необходимость обновления теоретических знаний и практических навыков сотрудников обусловлена в первую очередь их быстрым «старением»: ежегодно обесценивается 20-30% знаний. Считается, что каждый квалифицированный работник за весь период своей трудовой деятельности (40-45 лет) в среднем 4-5 раз нуждается в обновлении своих знаний (прохождении

переподготовки, повышении квалификации) [2].

Многие ученые проводят исследования, посвященные проблемам профессионального развития персонала. Среди них: Н. Самолук [3], С. Тимченко [4], А. Ткаченко [5]. Несмотря на многочисленные исследования, большинство проблем профессионального развития персонала отечественных предприятий остается нерешенным.

Согласно последним исследованиям Государственной службы статистики [6], в среднем по Украине профессиональная подготовка охватывала лишь 11,2% штатных работников.

В общей численности работников профессиональную подготовку и переподготовку получают около 1,8% штатных работников. В большинстве случаев это работники промышленных предприятий (68,1% всех обученных для новых рабочих мест) и транспортной, складской, почтовой и курьерской деятельности.

Повышение квалификации по различным формам обучения (на производственно-технических курсах, курсах с целевым назначением, через стажировку, специализацию, долгосрочное и краткосрочное обучение) происходит примерно у 9,4% штатных работников.

Периодичность повышения квалификации в Украине составляет от 8 до 10 лет, тогда как в большинстве отраслей промышленности рекомендуется повышать квалификацию не реже одного раза в пять лет. Для сравнения – периодичность повышения квалификации в экономически развитых странах составляет один раз в 3-5 лет (в Японии-1-1, 5 года). В США обучаются (в нерабочее время) от 26 до 43% работников по уровню квалификации, в Европейском Союзе – не менее 20% работников, а в Японии – 80% [7].

Таким образом, в настоящее время уровень эффективности профессионального развития большинства работников предприятий Украины не соответствует требованиям современного производства и существенно отстает от показателей деятельности предприятий развитых стран.

2 Materials and methods / Материалы и методы

Цель данной статьи – исследование факторов, препятствующих профессиональному развитию персонала отечественных предприятий.

Результаты выборочных исследований позволили выявить основные факторы, препятствующие профессиональному развитию персонала на большинстве предприятий [8]:

- отсутствие достаточных средств для организации и осуществления профессиональной подготовки персонала непосредственно на рабочем месте или вне работы (38,8% всех опрошенных указали на это в качестве причины);
- экономические выгоды от найма высококвалифицированных работников извне без направления собственных инвестиций на обучение (эту существенную причину отметили 38,8% опрошенных);
- риск потерять деньги на профессиональной подготовке персонала, обусловленный «текучестью» кадров или заманиванием квалифицированных рабочих конкурентами (такое мнение высказали 32,6% опрошенных);
- отсутствие у сотрудников интереса к профессиональному развитию (так считают 20,2% опрошенных);
- нет никакой возможности добиться ожидаемой производительности труда от подготовленных работников (вспомните 13,3% опрошенных).

Современные исследования в области развития профессиональных кадров на основе теории человеческого капитала и финансирования профессионального обучения и повышения квалификации работников рассматриваются как инвестиции в человеческий капитал: инвестирование в человеческий капитал предполагает так называемый эффект ресурсов-увеличение показателя эффективности «производство/затраты» [9]. Результирующий рост производительности труда имеет более длительный конкурентный характер, чем тот, который достигается действиями, направленными, например, на сокращение численности работников; по данным американского ученого Э. Денисона, инвестиции в человеческий капитал дают прибыль в 56 раз большую, чем инвестиции в производство; по данным аналитиков США [10], рост инвестиций в обучение на 10% повышает производительность труда на 8%, в то время как увеличение инвестиций в производство на 10% повышает производительность труда на 4% (то есть эффективность в два раза ниже).

3 Results and discussion / Результаты и обсуждение

В последние годы на большинстве отечественных предприятий наблюдается негативная тенденция в финансировании профессионального обучения и развития работников-доля расходов на обучение, которая была крайне низкой (примерно 1% от заработной платы), продолжает снижаться [3,9]. Для сравнения, затраты на повышение квалификации персонала ведущих мировых компаний колеблются от 2 до 10% фонда заработной платы [7]: затраты «IBM» на повышение квалификации персонала составляют более 5% фонда заработной платы; затраты «Siemens» на обучение сотрудников составляют более 3% фонда заработной платы.; ежегодные затраты японских компаний на обучение составляют 10-12% от фонда оплаты труда. В условиях ограниченных финансовых ресурсов сокращается объем обучения и повышения квалификации работников «вне работы» (в образовательных учреждениях).

В табл. 1 показана динамика численности работников предприятий, прошедших профессиональную подготовку и повышение квалификации в профессионально-технических учебных заведениях [11].

Таблица. 1. Количество подготовленных квалифицированных рабочих (персонал предприятий), чел.

Направление о подготовке кадров	Период					
	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Профессиональное обучение	32052	31239	29408	23382	21838	19878
Повышение квалификации	4130	4353	4203	3070	3440	3463

Большинство украинских компаний отдают предпочтение обучению, переподготовке и повышению квалификации сотрудников «на рабочем месте». Такой подход к профессиональному развитию персонала имеет ряд преимуществ:

- обучение является содержательным и полностью адаптированным к особенностям производственных и трудовых процессов предприятия, направленным на выполнение конкретных задач. Многие работодатели говорят, что профессиональные знания и навыки после окончания любого учебного заведения недостаточны для завершения практической работы. Квалификационные требования к персоналу большинства предприятий зачастую отличаются от требований образовательных учреждений к выпускникам и не требуют значительных финансовых затрат (например, наставничество);

- ускоряется период профессиональной адаптации новых сотрудников и молодых специалистов.

Обучение «на рабочем месте» эффективно для формирования знаний, умений и навыков, необходимых для выполнения текущих производственных задач, когда содержание обучения адаптировано к потребностям конкретного предприятия. Таким образом, преобладание профессиональной подготовки «на рабочем месте» является сдерживающим фактором для профессионального развития как отдельных личностей, так и коллектива в целом [8].

При отсутствии необходимых средств для обеспечения профессионального развития персонала (вне работы и на рабочем месте) предприятия используют внешний набор квалифицированных рабочих. Однако следует отметить, что в последние годы рынок труда не в состоянии удовлетворить растущие потребности работодателей.

Динамика свободных рабочих мест (вакансий) по видам экономической деятельности и профессиональным группам с 2011 по 2016 год представлена в табл. 1, 2, 3 [12].

Табл. 2 показывает падение спроса на рабочую силу с 2011 по 2015 год. За этот период потребность работодателей в рабочих снизилась на 56,3%. В 2016 году наблюдается значительный рост дефицита рабочей силы: количество свободных рабочих мест (вакансий), заявленных работодателями, по итогам 2016 года составило 36,0 тыс. человек, что на 39,0% больше, чем на конец 2015 года. Наибольший дефицит кадров наблюдается на промышленных предприятиях: из общего числа имеющихся рабочих мест каждый десятый был в промышленности, а каждый седьмой – в обрабатывающей промышленности.

Таблица. 2. Потребность работодателей в работниках для замещения свободных рабочих мест (вакансий) по видам экономической деятельности, тыс. чел.

Виды экономической деятельности	Период					
	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Всего	59,3	48,6	42,5	35,3	25,9	36
Промышленность	16,6	13,8	10,8	9,0	6,5	10
Включая обработку данных	13,0	10,6	8,6	7,2	5,1	7,8

В 2016 году возрос спрос на работников всех профессиональных групп. Наибольшим остается спрос работодателей на «квалифицированных рабочих с инструментами» и «работающих в сфере технического обслуживания, эксплуатации и контроля технологического оборудования, а также монтажников оборудования и машин» (табл. 3).

Таблица. 3. Потребность работодателей в работниках для замещения свободных рабочих мест (вакансий) по профессиональным группам, тыс. чел.

Профессиональная группа	Период					
	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Всего	59,3	48,6	42,5	35,3	25,9	36
Звено	5,3	4,3	3,8	2,7	1,9	2,7
Профессионалы	9,1	9,8	7,2	5,2	3,8	4,7
Техники и младшие специалисты	7,0	5,9	4,8	4,0	2,8	3,9
Работники канцелярской поддержки	1,7	1,3	1,3	1,4	1,2	1,6
Работники сферы услуг и продаж	6,2	5,1	5,4	5,0	4,2	4,8
Квалифицированные работники сельского, лесного и рыбного хозяйства	0,6	0,6	0,4	0,4	0,3	0,4
Квалифицированные рабочие с инструментами	13,0	9,7	8,3	6,4	5,2	7,9
Работа в сфере технического обслуживания, эксплуатации и контроля технологического оборудования, а также монтажников	7,9	6,7	5,5	5,2	3,8	5,8
Оборудование и машины	8,5	6,8	5,8	5,0	2,7	4,2

Таким образом, обостряющаяся ситуация дефицита рабочей силы ограничивает возможности предприятий по удовлетворению своих потребностей в квалифицированной рабочей силе за счет найма извне.

Еще одним фактором, препятствующим профессиональному развитию персонала, является риск потери средств, затраченных предприятием на профессиональное обучение, в результате текучести кадров. Его происхождение, возможно, связано с отсутствием контракта на обучение и контракта на «отработку» между руководством и работниками. Составление договора об «отработке» не входит в обязанности работодателя, но сам факт его заключения напрямую влияет на налогообложение стоимости обучения. Его наличие снижает риск потери денежных средств, которые предприятие направляет на профессиональное обучение, в случае прекращения работником трудовых отношений [13]. В контракте «отработка» «должна включать в себя следующие сведения: период «отработки» (точные даты его начала и окончания); действия сторон в случае увольнения работника до истечения срока «отработки»; действия сторон в случае досрочного отчисления работника из образовательного учреждения. Согласно Закону Украины «О занятости населения» [14], продолжительность «отработки» определяется соглашением сторон и не может превышать 3 лет. Если работник уволен до окончания периода «отработки», работодатель вправе взыскать с него полную стоимость обучения или его часть в зависимости от отработанного времени.

Такие препятствия, как отсутствие заинтересованности работников в профессиональном

развитии и неспособность достичь ожидаемой производительности труда от подготовленных работников, должны рассматриваться одновременно. Они возникают тогда, когда цели руководства предприятия и отдельных сотрудников в отношении профессионального развития не совпадают. Руководители заинтересованы в улучшении количественных и качественных показателей трудовой деятельности обучаемых работников [15]. В свою очередь, работники стремятся повысить материальное вознаграждение и карьерный рост. В настоящее время на украинских предприятиях в большинстве случаев профессиональное обучение не связано с каким-либо материальным стимулированием или профессиональным статусом. Например, работники могут сменить навыки со второй или третьей категории навыков на четвертую или шестую категорию навыков, то есть повысить свой статус примерно на 3 категории. Средний срок пребывания работника в квалификационной категории составляет 2-2,5 года. Чем выше квалификационная категория, тем она длиннее (для второй и третьей категории – менее двух лет, для четвертой и пятой – от 3 до 4 лет). При таких темпах через 10 лет рабочий достигает пика своей профессиональной карьеры. Квалификационный «потолок» достигается в возрасте 30-40 лет, когда работник более чувствителен к перспективам дальнейшего продвижения по службе. При использовании существующих соотношений между квалификационными уровнями заработная плата увеличивается примерно в 1,5 раза за весь период трудоустройства работника [14]. Этого явно недостаточно для мотивации профессионального развития и эффективного трудоустройства персонала. Таким образом, для обеспечения профессионального развития персонала необходимо не только принять меры по организации непрерывного профессионального образования, включая профессиональную подготовку, повышение квалификации и переподготовку кадров, но и разработать систему мотивации, направленную на повышение уровня профессионального развития работников.

4 Conclusion / Заключение

Проблемы профессионального развития персонала обусловлены прежде всего недооценкой значимости персонала и уровня профессионализма в устойчивом и экономическом развитии отечественных предприятий. Цели и результаты процесса профессиональной подготовки в большинстве случаев не согласуются с целями и задачами управления развитием предприятия. В результате профессиональное развитие имеет низкую эффективность, что снижает его приоритетность в глазах руководства. Игнорирование проблемы профессионального развития персонала в условиях нарастающего дефицита квалифицированной рабочей силы на рынке труда будет иметь следующие последствия: повысится вероятность снижения качества работы сотрудников, их способности профессионально выполнять производственные задачи, что, безусловно, скажется на экономических показателях и конкурентоспособности.

Список источников

1. Подвержных О. Подготовка рабочих кадров: роль мотивации // Человек и труд. – 2007. – № 4. – С. 34-44.
2. Хаєт Г.Л., Еськов А.Л. Управление мотивацией труда и оптимизация его среды. – Донецк: ИЭП НАН Украины, 2000. – 554 с.
3. Самолук Н.М. Финансирование профессионального обучения персонала: состояние и перспективы в Украине / Трансформация социально-трудовой сферы: современные вызовы, тенденции, доминанты инновационного развития: материалы междунар. науч.-практ. конф. – Киев: КНЭУ, 2015. – С. 105-108.
4. Тимченко С.А. Современное состояние развития персонала на машиностроительных предприятиях Украины // Экономический вестник Донбасса. – 2014. – №1 (35). – С. 198-203.
5. Ткаченко А.М., Марченко К.А. Профессиональное развитие персонала – неотложная задача сегодняшнего дня // Экономический вестник Донбасса. – 2014. – №1 (35). – С. 194-197.
6. Труд Украины в 2014 году: статистический сборник / отв. за вып. И.В. Сенник. – Киев: Государственная служба статистики Украины, 2015. – 280 с.
7. Гитис Т.П., Гитис В.Б. Интеллектуальные методы управления персоналом предприятия. – Краматорск: ДГМА, 2014. – 140 с.
8. Мясоєдов А.И., Радостева М.В. Многоуровневая система оценки финансового состояния организаций // Крымский научный вестник. – 2019. – № 4 (25). – С. 64-76.
9. Мясоєдов А.И., Иванова С.П. Методологические основы формирования кадровой политики на примере Украины // Экономика. Социология. Право. – 2020. – № 1(17). – С. 34-42

10. Мясоедов А.И. Новые компетенции сотрудников и новые роли кадровых служб в формировании человеческого потенциала в условиях внедрения инноваций // Журнал социологических исследований. – 2020. – Т. 5. № 2. – С. 2-10.
11. Савельева А.В. Формирование внутреннего кадрового резерва в организации. Этапы и положительные стороны // Бюллетень науки и практики. – 2019. – Т. 5. – № 8. – С. 317-322.
12. Государственная служба статистики Украины. Рынок труда: доклад. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2012/rp/pre-s-reliz/arh_pr2012.html (последнее обращение: 12.05.2020).
13. Пряжников Е.Ю. Психология труда: теория и практика: учебник для бакалавров. – М.: Издательство Юрайт, 2019. – 452 с.
14. «О занятости населения»: Закон Украины от 05.07.12 г. № 5067-V // Відомості Верховної Ради України. – 2013. – №24. – С. 243.

References

- Podverbnyh O. Podgotovka rabochih kadrov: rol' motivacii [Workforce training: the role of motivation]. Chelovek i trud = Man and labor. 2007. Vol. 4. pp. 34-44.
- Haet G.L., Es'kov A.L. Upravlenie motivaciej truda i optimizaciya ego sredy [Management of labor motivation and optimization of its environment]. Doneck: IEP NAS of Ukraine, 2000. 554 p.
- Samolyuk N.M. Finansirovanie professional'nogo obucheniya personala: sostoyanie i perspektivy v Ukraine [Financing of vocational training of personnel: state and prospects in Ukraine]. Transformaciya social'notrudovoj sfere: sovremennye vyzovy, tendencii, dominanty innovacionnogo razvitiya: materialy mezhdunar. nauch.-prakt. konf. = Transformation in the social and labor sphere: modern challenges, trends, dominants of innovative development: Proceedings of the international scientific-and-practical conference. Kiev: KNEU, 2015. pp. 105-108.
- Timchenko S.A. Sovremennoe sostoyanie razvitiya personala na mashinostroitel'nyh predpriyatiyah Ukrainy [The current state of personnel development at machine-building enterprises of Ukraine]. Ekonomicheskij vestnik Donbassa = Economic bulletin of Donbass. 2014. Vol. 1 (35). pp. 198-203.
- Tkachenko A.M., Marchenko K.A. Professional'noe razvitie personala – neotlozhnaya zadacha segodnyashnego dnya [Professional development of personnel is an urgent task of today]. Ekonomicheskij vestnik Donbassa = Economic bulletin of Donbass. 2014. №1 (35). pp. 194-197.
- Trud Ukrainy v 2014 godu: statisticheskij sbornik / otv. za vyp. I.V. Senik [Labor in Ukraine in 2014: statistical collection Edited by I.V. Senik]. Kiev: Gosudarstvennaya sluzhba statistiki Ukrainy = State Statistics Service of Ukraine, 2015. 280 p.
- Gitis T.P., Gitis V.B. Intellektual'nye metody upravleniya personalom predpriyatiya [Intelligent methods of enterprise personnel management]. Kramatorsk: DGMA, 2014. 140 p.
- Myasoedov A.I., Radosteva M.V. Mnogourovnevaya sistema ocenki finansovogo sostoyaniya organizacij [Multilevel system for assessing the financial condition of organizations]. Krymskij nauchnyj vestnik = Crimean Scientific Bulletin. 2019. Vol. 4 (25). pp. 64-76.
- Myasoedov A.I., Ivanova S.P. Metodologicheskie osnovy formirovaniya kadrovoj politiki na primere Ukrainy [Methodological foundations for the formation of personnel policy on the example of Ukraine]. Ekonomika. Sociologiya. Pravo = Economics. Sociology. Law. 2020. Vol. 1(17). pp. 34-42
- Myasoedov A.I. Novye kompetencii sotrudnikov i novye roli kadrovyyh sluzhzb v formirovanii chelovecheskogo potentsiala v usloviyah vnedreniya innovacij [New competencies of employees and new roles of HR services in the formation of human potential in the context of the introduction of innovations]. Zhurnal sociologicheskikh issledovanij = Journal of Sociological Research. 2020. Vol. 5. No 2. pp. 2-10.
- Savel'eva A.V. Formirovanie vnutrennego kadrovogo rezerva v organizacii. Etapy i polozhitel'nye storony [Formation of an internal personnel reserve in the organization. Stages and positive aspects]. Byulleten' nauki i praktiki = Science and Practice Bulletin. 2019. Vol. 5. No 8. pp. 317-322.
- Gosudarstvennaya sluzhba statistiki Ukrainy. Rynok truda: doklad [State Statistics Service of Ukraine. Labor market: report.]. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2012/rp/pre-s-reliz/arh_pr2012.html (last access: 12.05.2020).
- Pryazhnikova E.Yu. Psihologiya truda: teoriya i praktika: uchebnik dlya bakalavrov [Labor Psychology: Theory and Practice: A Textbook for Bachelors]. Moscow: Izdatel'stvo Yurajt = Yurayt Publishing House, 2019. 452 p.
- «O zanyatosti naseleniya»: Zakon Ukrainy ot 05.07.12 g. № 5067-V [“On employment of the population”: Law of Ukraine dated 05.07.12, No. 5067-V]. Vidomosti Verhovnoi Radi Ukraini = Bulletin of the Supreme Council of Ukraine. 2013. Vol. 24. pp. 243.

Авторы

Мясоедов Алексей Иванович, ведущий специалист Государственного бюджетного учреждения города Москвы «Многофункциональные центры предоставления государственных услуг города Москвы», бакалавр института «Иностранные языки, современные коммуникации и управление».

Authors

Aleksey Myasoedov, leading specialist of the State budgetary institution of the city of Moscow "Multifunctional centers for the provision of public services of the city of Moscow", bachelor of the Institute "Foreign Languages, Modern Communications and Management".
Moscow State Psychological and Pedagogical University.

Московский государственный психолого-педагогический университет.
127051 Россия, Москва, ул. Сретенка, д. 29
E-mail: retvil@mail.ru

127051, 29 ul. Sretenka, Russia, Moscow
E-mail: retvil@mail.ru

Библиографическое описание статьи

Мясоедов А.И. Исследование факторов, препятствующих развитию управления персоналом на предприятиях (на примере Украины) // Экономика и управление инновациями — 2020. — № 2 (12). — С. 83-89.

Reference to article

Myasoedov A.I. Study of factors that hinder the development of personnel management in enterprises (on the example of Ukraine). Economics and Innovation Management, 2020, no. 2 (12), pp. 83-89.