

ОЦЕНКА ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЦЕЛЕСООБРАЗНОСТИ ПЕРЕКВАЛИФИКАЦИИ РАБОЧИХ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

У статті обґрунтовано необхідність перекваліфікації робітників промислового підприємства, запропоновано підхід до оцінки економічної доцільності перекваліфікації робітників, що дозволяє визначити величину економії фонду заробітної плати в результаті перекваліфікації персоналу і на основі цього приймати економічно обґрунтовані управлінські рішення щодо управління персоналом.

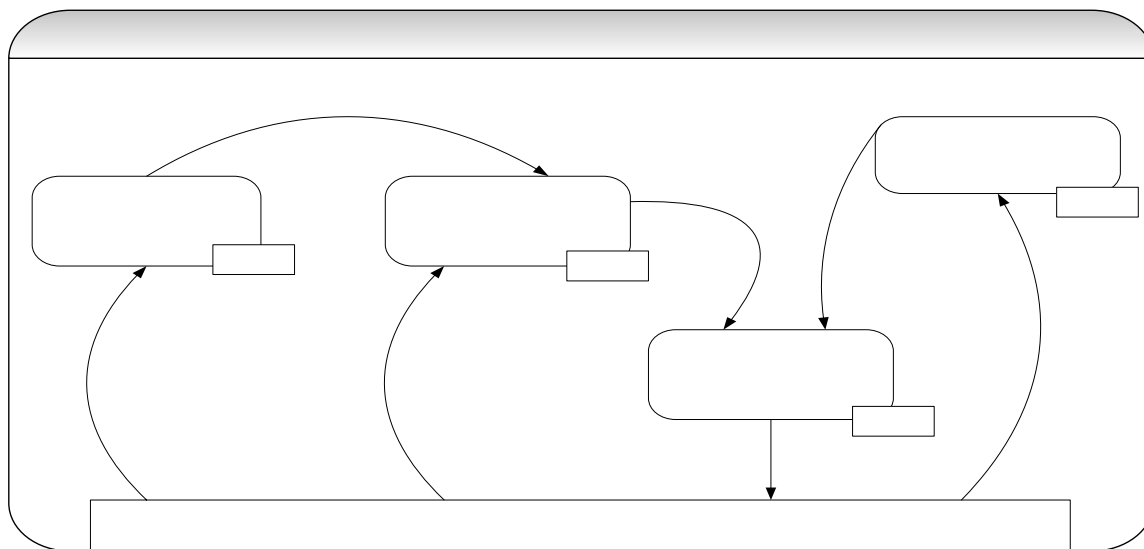
The necessity of industrial enterprise workers retraining has been discussed in the article. The author offered an approach to estimate financial relevance of workers' retraining, allowing to assess the volume of wage-fund economy as a result of personnel retraining and make economically feasible administrative decisions concerning personnel management.

В современных условиях хозяйствования руководство большинства промышленных предприятий сталкивается с проблемой формирования портфеля заказов, что связано с общеэкономическим кризисом в стране и рецессией экономики. В условиях наблюдаемого недостатка платежеспособного спроса на продукцию предприятий тяжелого машиностроения на передовые позиции выходит задача гибкого и оперативного реагирования на запросы рынка. Исходя из того, что производственный персонал является одним из важнейших стратегических ресурсов промышленного предприятия, возникает необходимость наиболее рационального его использования на основе динамического управления. Данный подход предусматривает осуществление периодической оценки возможностей персонала, результатов его деятельности и их сопоставление с потребностями производства в сложившейся ситуации. В случае выявления недостатка производственного персонала определенных профессий актуальность приобретает переквалификация рабочих на родственные профессии с целью выполнения производственной программы в срок.

Проблема переквалификации персонала не нова, о чем свидетельствуют многочисленные исследования отечественных и зарубежных ученых: Т. Голви, Дж. Уитмора, Э. Парсло, Т. Норберта, А.Л. Еськова, А.М. Колота, В.М. Колпакова, Г.А. Дмитренко [3, 5, 6, 10]. Тем не менее, анализ показывает, что оценке экономической целесообразности переквалификации рабочих промышленного предприятия уделялось недостаточно внимания, а поэтому возникает необходимость разработки новых подходов в данном направлении. Оценка экономической целесообразности переквалификации рабочих является необходимым процессом механизма динамического управления персоналом, так как предусматривает сопоставление затрат на переквалификацию и её результатов, а также принятие управленческих решений по результатам экономической диагностики.

Целью данной статьи является разработка подхода к оценке экономической целесообразности переквалификации рабочих промышленного предприятия.

Схема процесса оценки экономической целесообразности переквалификации рабочих представлена на рис. 1 и состоит из таких этапов: оценка затрат на переквалификацию, оценка средств на оплату труда после переквалификации, оценка предполагаемых результатов переквалификации, сопоставление затрат и результатов переквалификации. Рассмотрим более детально содержание каждого их перечисленных этапов.



**Рис. 1. Схема процесса оценки экономической целесообразности
переквалификации рабочего персонала на родственные профессии**

На первом этапе данного процесса (блок 1, рис. 1) проводится оценка затрат на обучение и переквалификацию. В научной литературе нет единого подхода к расчёту затрат инвестиций в обучение персонала. Затраты на обучение выражаются как процент от валового оборота предприятия, либо как процент затрат в общей структуре затрат предприятия, либо как процент в структуре затрат на персонал (процент от затрат на оплату труда). Выше описанные подходы применимы, если предполагается продолжительное обучение персонала.

Переквалификация рабочих на родственные профессии в производственных условиях не требует значительных затрат времени и средств. Необходимо составить графики обучения в соответствии с продолжительностью технологического цикла производства продукции. При переквалификации целесообразно использовать классификатор профессий как информационную базу для обоснованности перевода рабочего на другое место. Если же рассматривать переквалификацию рабочих на родственные профессии, то её целесообразно осуществлять непосредственно на производстве. В таком случае затраты на обучение и переквалификацию будут представлять собой размер доплат мастерам за обучение рабочих.

Анализ зарубежной практики показывает, что ежегодно западные компании тратят от 2 до 5 % своего бюджета на обучение и развитие персонала. Российские компании тратят на обучение персонала чуть более 2 % ФОТ. Размер издержек на обучение персонала будет зависеть от размера предприятия, отрасли экономики, стадии жизненного цикла, приоритетов внутренней политики, категории персонала и многих других факторов. Чем крупнее предприятие, тем больше средств направляется на обучение персонала. Проведенное исследование показывает, что издержки российских предприятий на образование персонала дифференцированы в зависимости от категории персонала. Так, обучение одного рабочего обходится предприятию в два раза дешевле по сравнению с управленческим персоналом [1].

Сейчас российские работодатели на первое место ставят потребность в переподготовке и повышении квалификации рабочих кадров, высоко ценятся рабочие “широкого профиля”. Опыт обучения и переквалификации персонала в России показывает, что на большинстве предприятий проблемам переподготовки сотрудников уделяется достаточно большое внимание. Так, за последнее время переподготовкой квалифицированных рабочих занималось 70 % промышленных предприятий. При этом переобучению и повышению квалификации неквалифицированных рабочих уделялось совсем мало внимания по сравнению с другими категориями рабочих (всего 20 % промышленных предприятий). Исследование российского опыта показало, что различные формы переобучения пользуются неодинаковой популярностью среди работодателей. По промышленности предпочтение отдаётся обучению на производстве под руководством опытных работников (54 %), а также в учебных центрах, на курсах по переподготовке и повышению квалификации, в том числе за рубежом (73 %) [2]. Следует отметить, что последняя форма обучения приемлема и оправдана в большей степени для управленческого персонала.

Как показывает практика, на ряде машиностроительных предприятий Украины проводится обучение рабочих на производстве. Так, на предприятии ЗАО “НГМЗ-БУР” доплаты за обучение рабочих на производстве составляют 164 грн.

Вместе с тем, следует учитывать передовой зарубежный опыт обучения и переквалификации персонала. Так, Т. Голви указывает на то, что раскрытие потенциала личности для максимизации собственной производительности и эффективности возможно посредством коучинга, который помогает личности обучаться. Дж. Уитмор выделяет такие достоинства коучинга: улучшение продуктивности деятельности, постоянное развитие персонала, обучение без отрыва от работы, улучшение взаимоотношений и взаимодействий в коллективе, улучшение качества жизни, повышение ответственности персонала, поощрение к конструктивным предложениям, более полное использование мастерства и ресурсов людей, быстрая и эффективная реакция в критических ситуациях, а также большая гибкость и адаптивность к изменениям [3]. Эрик Парсло выявил тонкие различия между такими формами обучения как “коучинг” и “наставничество”. Так, если коучинг предусматривает прямое воздействие на персонал с немедленным улучшением эффективности и предполагает развитие мастерства путём преподавания или инструктирования, то наставничество всегда осуществляется в форме совета или консультации.

Таким образом, у профессиональной подготовки рабочих кадров на производстве есть ряд преимуществ. Во-первых, предприятие имеет возможность организовать подготовку и переподготовку рабочих непосредственно на рабочих местах в соответствии с потребностями производства. Во-вторых, подготовка кадров здесь ведется на базе действующего оборудования, что очень важно. Можно сделать вывод, что наиболее эффективной и менее затратной является профессиональная подготовка рабочих кадров на производстве.

На втором этапе (блок 2, рис. 1) осуществляется оценка средств на оплату труда рабочего после его обучения и переквалификации.

Нельзя обеспечить надлежащей действенности планирования использования качества трудового потенциала, если не отлажен соответствующим образом механизм экономического стимулирования [4].

Проведенные под руководством профессора, директора института организации и персонала Бернского университета (Швейцария) Тома Норберта исследования показали, что в современных условиях все большее значение для производства имеют квалифицированные кадры. Их подбор и закрепление являются важной задачей фирм. “Многие представители этой группы персонала интенсивно продвигаются по служебной лестнице и в большинстве случаев выполняют управленческие функции. Они передают свой опыт другим сотрудникам”. “Одной из веских причин, определяющих особое значение проблематики сохранения таких кадров, являются убытки, которые может принести уход работника, обладающего высоким потенциалом. Прямые расходы, связанные с этим, хорошо поддаются учету и документированию. Но есть и косвенные потери, которые трудно

оценить, например снижение производительности труда; уход перспективного сотрудника может привлечь за собой резкое увеличение текучести кадров в отдельных подразделениях и даже распад целых коллективов” [5].

С целью обеспечения эффективной мотивации персонала необходимо выявлять потребности рабочих и только на основе этого применять соответствующие экономические (прямые, не прямые) и нефинансовые) методы стимулирования. Исходя из того, что для производственно-технического персонала первостепенное значение имеет повышение заработной платы, рассмотрим изменение заработной платы персонала в результате переквалификации.

Как элемент организации заработной платы системы оплаты труда обеспечивают связь между результатами труда рабочих (индивидуальными и коллективными), нормами труда и нормами оплаты. В первую очередь следует учитывать законодательство об оплате труда, основанное на Конституции Украины и состоит из Кодекса законов о труде Украины, Закона “Об оплате труда Украины”, Закона Украины “О предприятиях в Украине” и других законодательных актах Украины.

Основой организации оплаты труда является тарифная система, которая включает тарифные сетки, тарифные ставки, схемы должностных окладов и тарифно-квалификационные характеристики (справочники). Тарифная система оплаты труда используется для распределения работ в зависимости от их сложности, а рабочих – в зависимости от их квалификации и по разрядам тарифной сетки. Именно она является основой формирования и дифференциации размеров заработной платы. Тарифная сетка (схема должностных окладов) формируется на основе тарифной ставки работника первого разряда, которая устанавливается в размере, превышающем законодательно установленный размер минимальной заработной платы (ст. 6 Закона Украины “Об оплате труда”).

На современном этапе особое внимание должно быть направлено на повышении заинтересованности каждого рабочего в повышении эффективности использования рабочего времени. Оплата труда должна напрямую зависеть от сложности выполняемых работ, уровня квалификации, снижения норм затрат труда и материалов, повышения качества продукции, увеличения объёмов производства [6].

Именно поэтому многие ученые, такие как А.Л. Еськов, А.М. Колот особое внимание уделяют развитию бестарифных и гибких систем оплаты труда. В современных условиях жесткая тарифная регламентация заработной платы на предприятиях может стать тормозом эффективного развития индивидуального и коллективного труда.

В.Н. Ковалев, Е.А. Атаев предложили комплексный подход развития гибких бестарифных систем на основе долевого принципа обоснования заработной платы, а также методов обоснования её параметров. Авторы дифференцируют заработную плату коллектива в зависимости от трудового вклада каждого работника, что связано с различиями в профессиональном уровне, отработанном времени и с трудовым участием в коллективных результатах труда [7].

После переквалификации рабочего измениться разряд работ, а, следовательно, и тарифная ставка, что отразится на изменении заработной платы.

Для оплаты труда основного персонала в машиностроении преимущественно используется сдельная система оплаты труда, а косвенно-сдельная система применяется для оплаты труда вспомогательного и обслуживающего персонала. Сдельно-премиальная система используется для оплаты труда рабочих-сдельщиков: станочников, сталеваров, обрубщиков, кузнецов на прессах и молотах, слесарей по сборке металлоконструкций, формовщиков, стерженщиков и др. [6, 8]. Сдельный заработок рабочего при прямой сдельной системе оплаты труда определяется произведением сдельной расценки на возможный объём выпуска продукции при переквалификации. Сдельная расценка определяется как произведение часовой тарифной ставки определенного разряда работ (с учетом тарифной сетки и условий труда) на количество отработанных нормо-часов. Кроме того, сдельный заработок может корректироваться на ряд коэффициентов, размер которых зачастую устанавливается по усмотрению руководства. Например, коэффициент доплат за выполнение определенного заказа повышенной сложности или срочности может составлять от 1,25 до 1,4; за выполнение определенных операций (механосборочных, токарных работ) – до 1,5; коэффициент, который определяется в индивидуальном порядке для каждого отдельного рабочего. В условиях применения сдельно-премиальной системы оплаты труда сдельный заработок будем определять с учетом процента премии за выполнение, за перевыполнение показателей премирования.

Для расчёта среднемесячной заработной платы первостепенное значение имеет обоснование базисной величины фонда заработной платы. Так, Т.В. Кузнецова и С.В. Посохова предлагают определять фонд оплаты труда основных рабочих на основе трудоёмкости технологических процессов и операций в нормо-часах, часовой тарифной ставки первого разряда, тарифного коэффициента, а также коэффициента дополнительных выплат [9].

Фонд тарифной заработной платы рабочих-сдельщиков определяется на основе возможного выпуска продукции при переквалификации рабочих, числа операций технологического процесса обработки деталей, трудоёмкости обработки деталей на всех операциях, часовой тарифной ставки для работ по обработке деталей.

Таким образом, фонд месячной заработной платы рабочих-сдельщиков определяется как сумма фонда тарифной и дополнительной заработной платы, а также размера доплат и премий из фонда заработной платы.

Для расчёта среднемесячной заработной платы рабочего-сдельщика, например, станочника сумма месячного фонда заработной платы рабочих-сдельщиков и премий из фонда материального поощрения делится на численность рабочих данной категории. Далее рассчитывается темп роста среднемесячной заработной платы, который будем рассматривать как показатель эффективности материального стимулирования персонала.

Третий этап (блок 3, рис. 1) представляет собой оценку предполагаемых результатов обучения и переквалификации рабочего. Показателем эффективности переквалификации персонала является темп роста среднего процента выполнения норм на основе повышения потенциала рабочих в результате переквалификации. Повышение процентов выполнения норм обеспечивает сокращение численности рабочих, необходимых для выполнения нормируемых работ. Можно сделать вывод относительно того, что обучение и переквалификация персонала будет иметь не только экономический, но и социальный эффект.

Четвёртый этап данного процесса (блок 4, рис. 1) предполагает сопоставление затрат на обучение и переквалификацию и предполагаемых от этого результатов. Принятие решения о целесообразности переквалификации рабочих осуществляется на основе сравнения предполагаемого темпа роста среднемесячной заработной платы рабочих цеха и планируемого темпа роста среднего процента выполнения норм по цеху. Темпы роста среднего процента выполнения норм должны опережать темпы роста среднемесячной заработной платы. Только в таком случае переквалификацию рабочих можно считать экономически целесообразной.

Если темп роста среднего процента выполнения норм производительности труда превышает темпы роста среднемесячной заработной платы, то предлагается рассчитать величину экономии фонда заработной платы в результате переквалификации. Расчёт величины экономии заработной платы позволит определить величину экономического эффекта в результате переквалификации персонала, а также принять решение о целесообразности переквалификации рабочих.

Выводы и предложения. Таким образом, можно сделать вывод относительно того, что переквалификация и обучение рабочих в производственных условиях является более эффективным по сравнению с другими существующими формами обучения. В статье предложен метод оценки экономической целесообразности переквалификации рабочих, основанный на оценке и сопоставлении затрат на переквалификацию и её результатов и позволяющий определить величину экономии фонда заработной платы в результате переквалификации, что предоставит возможность для принятия экономически обоснованных решений по управлению персоналом, повысит эффективность системы управления персоналом и предприятия в целом.

Литература

1. Костицын Н. Оптимизация издержек на корпоративное обучение / Н. Костицын // Управление персоналом. – 2005. – № 5 (112). – С. 13–19.
2. Спрос на рабочую силу – мнение работодателей. Информационный бюллетень. – М.: ГУ–ВШЭ, 2006. – 64 с.
3. Уитмор Дж. Coaching – новый стиль менеджмента и управления персоналом: Практ. пособие: пер. с англ. / Дж. Уитмор. – М.: Финансы и статистика, 2001. – 160 с.
4. Долишний М.И. Качество трудового потенциала (Социально-экономический аспект): монография / М.И. Долишний, М.В. Брык, Б.С. Марьенко. – К.: Наукова думка, 1986. – 228 с.
5. Норберт Т. Мотивация и закрепление перспективных кадров предприятием / Т. Норберт, В. Фридли // Проблемы теории и практики управления. – 2004. – № 4. – С. 119–122.
6. Еськов А.Л. Управление рабочим временем на крупном промышленном предприятии: проблемы и пути их реализации / А.Л. Еськов. – Донецк: ИЭПИ НАН Украины, 2000. – 263 с.
7. Ковалёв В.Н. Использование долевого принципа оплаты труда персонала в мотивационном механизме предприятий / В.Н. Ковалёв, Е.А. Атаева, В.А. Фролов // Вісник Донбаської державної машинобудівної академії. – 2009. – № 2 (16). – С. 161–166.
8. Наумова Н.В. Учет труда и заработной платы: учебное пособие / Н.В. Наумова, Л.А. Жарикова. – Тамбов: изд-во Тамб. гос. техн. ун-та, 2007. – 72 с.
9. Кузнецова Т.В. Методика обоснования базисной величины фонда заработной платы / Т.В. Кузнецова, С.В. Посохова // Рыночные аспекты развития экономики в регионе: сб. научн. тр., 1999. – Донецк: ИЭП НАН Украины. – С. 193–197.
10. Колпаков В.М. Стратегический кадровый менеджмент: учеб. пособие / В.М. Колпаков, Г.А. Дмитренко. – 2-е изд., перераб. и доп. – К.: МАУП, 205. – 752 с.

УДК 331.218.3

В.В. БЛИЗНЮК

ДУ “Інститут економіки та прогнозування НАНУ”, м. Київ

СТРАТЕГІЧНІ НАПРЯМИ СТАНОВЛЕННЯ ТА РОЗВИТКУ СЕРЕДНЬОГО КЛАСУ ЯК НОСІЯ ІННОВАЦІЙНИХ ІДЕЙ

У статті визначено сильні та слабкі сторони, загрози та можливості, становлення та розвитку середнього класу в Україні. Обґрунтовано цілі та механізми їх досягнення в контексті розвитку середнього класу в умовах невизначеності. Виявлено умови формування та укріплення креативного ядра середнього класу як масової соціальної групи.

The author defines strong and weak sides, threats and possibilities of middle class development and formation in Ukraine. The purposes and mechanisms of their achievement along with the development of middle class in the