

3. Горбатов В. М. Конкурентоспособность и циклы развития интегрированных структур бизнеса : [монографія] / В. М. Горбатов. – Х. : ИД “ИНЖЭК”, 2006. – 592 с.
4. Дворак М. С. Чинники формування конкурентного середовища на ринку страхових послуг України / М. С. Дворак // Актуальні проблеми економіки. – 2006. – № 9. – С. 120–127.
5. Дібніс Г. І. Теорія і практика ділового адміністрування: навчальний посібник / Дібніс Г. І., Ромахова О. О., Держак Н. О., Шаріпова О. С. та ін. – Луганськ : Ноулідж, 2009. – 488 с.
6. Задорожна Н. Т. Менеджмент документообігу в інформаційних системах освіти (для ВНЗ і ППО) : [навч.-метод. посіб.] / Н. Т. Задорожна, К. М. Лавріщева – К. : КП Видавництво «Педагогічна думка», 2007. – 220 с.
7. Кузьмін О.Є., Мельник О.Г. Основи менеджменту : [підручник] / О. Є. Кузьмін, О. Г. Мельник. – К. : “Академвидав”, 2003. – 416 с.
8. Ламбен Жан-Жак. Стратегический маркетинг / Ламбен Жан-Жак. – М. : Наука, 1996. – 589 с.
9. Лігоненко Л. О. Антикризове управління підприємством: теоретико-методологічні засади та практичний інструментарій / Лігоненко Л. О. – К. : КНЕУ, 2001. – 580 с.
10. Мазур И. И. Эффективный менеджмент : [учеб. пособие для вузов] / Мазур И. И., Шапиро В. Д., Ольдерогге Н. Г. – М. : Высш. шк., 2003. – 355 с.
11. Мак-Доналд М. Стратегическое планирование маркетинга / Мак-Доналд М. – СПб. : Питер, 2000. – 320 с.
12. Монахов А. В. Математические методы анализа экономики : [учебное пособие] / Монахов А. В. – СПб. : Питер, 2002 – 176 с.
13. Перевозчикова О. Л. Сучасні інформаційні технології / Перевозчикова О. Л. – К. : Інститут економіки та права “Крок”, 2002. – 121 с.
14. Философа Т. Г. Конкуренция и конкурентоспособность : [учебное пособие] / Т. Г. Философа, В. А. Быков ; под. ред. Т. Г. Философой. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2007. – 271 с.
15. Цибульов П.М. Управління інтелектуальною власністю : монографія / [П. М. Цибульов, В.П. Чеботарьов, В. Г. Зінов, Ю. Суїні] ; за ред. Цибульова П. М. – К. : «КІС». 2005. – 448 с.

Надійшла 08.03.2011

УДК 331.54:334.716

В. О. ТКАЧУК

ДВНЗ „Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана”

О. П. МЕЛЬНИЧУК

Інститут демографії та соціальних досліджень НАН України, м. Київ

КАДРИ РОБІТНИЧИХ ПРОФЕСІЙ ТА ЇХ РОЛЬ У ФОРМУВАННІ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ

Проаналізовано понятійно-категоріальний апарат для позначення людей, зайнятих на виробництві. Визначено роль і значення кадрів робітничих професій в умовах трансформаційних процесів у промисловості. Запропоновано використання балансових розрахунків для визначення додаткової потреби у кадрах.

Conceptual and categorical aid to identify people who are engaged in manufacturing is analyzed. The role and significance of staff of working professions in the transformation processes in industry is defined. The use of balance calculations to determine the need for additional personnel is proposed.

Ключові слова: робоча сила, людські ресурси, трудовий потенціал, кадри, кадрові ресурси, система балансів і балансових розрахунків, робітничі професії, кадри робітничих професій.

Вступ

Передумови переходу підприємств з одного стану в інший у сучасних умовах господарювання визначаються здатністю створювати споживчу цінність товару чи послуги, що пов'язані із використанням необхідних для їх розвитку економічних (або виробничих) ресурсів: природних, людських, капітальних, а також фінансових ресурсів і грошового капіталу. Відповідно до змін середовища, у якому перебуває підприємство, виникає необхідність у структурному співвідношенні цих ресурсів. Виходячи з того, що економічні ресурси є основною складовою потенціалу його розвитку, необхідно визначити такий внутрішній потенціал, який би міг гнучко реагувати на зміни і пристосовувати до них діяльність підприємств.

Питанням ресурсного забезпечення підприємств промислового сектору економіки у вітчизняній та зарубіжній економічній думці приділяється досить велика увага, про що свідчить цілий ряд досліджень з організаційного, економічного, нормативного та науково-методичного, інформаційного, фінансового, матеріально-технічного забезпечення окремих економічних процесів і систем. Однак досліджень щодо з'ясування сутності, ролі і значення об'єкта кадрового забезпечення підприємств промисловості у формуванні їх трудового потенціалу проведено порівняно небагато, що робить актуальним розкриття

обраної нами теми дослідження.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

З-поміж існуючих на сьогодні підходів до розуміння забезпечення виробництва таким фактором, як людські ресурси (інколи вчені також вживають поняття „робоча сила”, „кадри”, „кадрові ресурси”), поряд з терміном „кадрове забезпечення”, яким послуговуються вітчизняні науковці (Л. І. Михайлова, А. Л. Скрипник, Н. О. Сімченко), зокрема наводяться також інші терміни, як-от „забезпечення робочою силою” (М. А. Алфьоров, Т. І. Грінка), „забезпечення людськими ресурсами” (Н. А. Іваннікова), „комплектування кадрами” (Н. А. Табачкова), „працевзабезпечення ринку праці” (Т. А. Федотова). Тоді коли процес навчання економічно активного населення для подальшого його залучення до участі в суспільному виробництві характеризують відповідно термінами „формування робочої сили” (Н. М. Глевацька, Т. А. Федотова), „формування людського капіталу” (О. А. Грішнова, А. М. Колот, О. В. Левчук), „формування трудового потенціалу” (Житник Т. П.), „формування працересурсного потенціалу” (Биченко Л. А.). Все це безумовно спричиняє вплив на частоту використання у науковій думці виразу „кадрове забезпечення”. І відтак дещо розширює напрацювання вчених стосовно окреслення ролі і значення кадрів робітничих професій у практиці господарювання промислових підприємств України.

Постановка завдання

Метою статті є встановлення і наукове обґрунтування ролі і значення кадрів робітничих професій у формуванні трудового потенціалу підприємства на сучасному етапі розвитку промислового виробництва. Досягнення мети передбачає використання низки загальнонаукових та спеціальних методів дослідження, як-от: абстрагування – для виокремлення найсуттєвіших аспектів теми дослідження; індукції та дедукції – встановлення причинно-наслідкового зв'язку між соціально-економічними явищами та їх змінами; графічно-аналітичного – унаочнення досліджуваних явищ та процесів; крім того: гіпотези, формалізації, аналізу, синтезу.

Результати дослідження

У фундаментальних доробках світових вчених-економістів (А. Маршала, Д. Рікардо, А. Сміта, Ж. Б. Сея, а пізніше Г. Беккера, Д. Кейнса, Я. Корнаї, М. Фрідмана) вихідним поняттям, яке застосовувалося для розуміння характеру взаємозв'язку між людиною з певним набором професійно-особистісних якостей і виробництвом, була „робоча сила”. Аналіз літературних джерел показує, що поняття „робоча сила” має кілька тлумачень. Зокрема, К. Маркс дає визначення робочої сили як здатності до праці, а саме „сукупності фізичних і духовних здібностей, котрими володіє організм, жива особистість людини, і котрі пускаються у хід кожного разу, коли вона виробляє які-небудь споживацькі вартості” [1, с. 5]. При цьому сама робоча сила характеризує останню лише з однієї сторони, відтак, обмежуючи можливість використання даної категорії для аналізу сучасних процесів у сфері праці. На підтвердження цього Г. Е. Слезінгер відзначає, що „робоча сила” не дає уявлення про індивідуальні якості людини як робітника і особистості, тому вводить поняття „людини праці”, що характеризує власника робочої сили [2]. Е. В. Касімовський якісно ставить у відповідність одне одному поняття „робоча сила” і „трудові ресурси”, наголошуючи на тому, що вони різняться лише тим, що трудові ресурси мають кількісні і демографічні рамки, а робоча сила їх не має. Тому до робочої сили він відносить усе працездатне населення: і тих, хто зайнятий у народному господарстві, і тих, хто ще не реалізує свою здатність до праці [3]. Також ряд зарубіжних авторів ототожнюють поняття „робоча сила” з терміном „економічно активне населення”, відносячи до робочої сили осіб старше 16 років, що вже мають роботу чи активно її шукають. Однак ми зупинимось на розумінні робочої сили, як сукупності фізичних, розумових і духовних сил, здібностей до праці, якими володіє людина і щораз у необхідних пропорціях (відповідно до вимог виробництва) застосовує у процесі праці, виконуючи свої посадові обов'язки.

Введення терміну „трудові ресурси” у 20-х роках ХХ ст. С. Г. Струмліним було пов'язано з необхідністю вимірювати показники відтворення робочої сили в умовах планової централізованої економіки і забезпечення нею народного господарства.

Трудові ресурси – це працездатна частина економічно активного та економічно неактивного населення, яка трудиться, тобто активно бере участь у виробництві матеріальних благ і послуг. Найчастіше це поняття використовувалося для позначення тієї частини економічно активного населення, яка мешкає на певній території, працює в конкретній організації, а також зайнята чи готова працювати за певним видом економічної діяльності [4, с. 12].

Основним інструментом планування трудових ресурсів за адміністративно-командної економіки була система взаємопов'язаних балансів та балансових розрахунків, яка використовувалася для визначення кількісних і якісних параметрів сторін відтворення трудового потенціалу.

В цілому, балансовий метод – це встановлення динамічної рівноваги між потребами економіки в трудових ресурсах та їх наявністю. Система балансів та балансових розрахунків включала такі види, як [5, с. 187]: зведений баланс робочих місць і трудових ресурсів, балансовий розрахунок додаткової потреби робочих місць, балансовий розрахунок потреби підготовки, перепідготовки працівників; балансовий розрахунок потреби в спеціалістах і міжгалузевий баланс затрат праці.

Баланси трудових ресурсів склалися на певну календарну дату, де відображений фактичний стан

трудового потенціалу, і на перспективу. В планових (перспективних) балансах на основі аналізу фактичного стану розвитку трудових ресурсів і використання економічно активної частини населення, з урахуванням завдань соціально-економічного розвитку, визначалися основні джерела та форми забезпечення кадрами народного господарства, намічались зміни в розподілі трудових ресурсів в галузевому аспекті.

Проте в ринкових умовах господарювання планування розвитку персоналу, визначення обсягів професійного навчання працівників вже здійснюються підприємством самостійно. Підприємства не розробляють балансові розрахунки додаткової потреби у кадрах і джерел їхнього забезпечення. Навіть панує думка, що за таких умов складання зазначених балансових розрахунків взагалі не потрібне, так як ринок сам розставить усе на свої місця з підготовкою робітників та фахівців з вищою освітою і тим самим сприятиме задоволенню потреб підприємств у кадрах [6, с. 154].

За таких обставин, коли подібна практика не виправдала своїх очікувань, на наше переконання, єдиним вирішенням проблеми розбалансованості цих двох край важливих ринків – праці та освіти – має стати нова Концепція ефективної продуктивної зайнятості населення України, що повинна базуватись на забезпеченні відповідності між потребою працівників в професійно-кваліфікаційному розрізі та попитом ринку праці на певну робочу силу. Для її реалізації необхідне чітке виконання на відповідних рівнях управління послідовних заходів: від визначення суцільної якісно-кількісної потреби у кадрах певного виду керівництвом окремих підприємств до встановлення міжрегіональних джерел забезпечення потреб у таких кадрах центральними органами виконавчої влади. Схематично етапи реалізації даних заходів з їх функціональним наповненням подано на рис. 1.

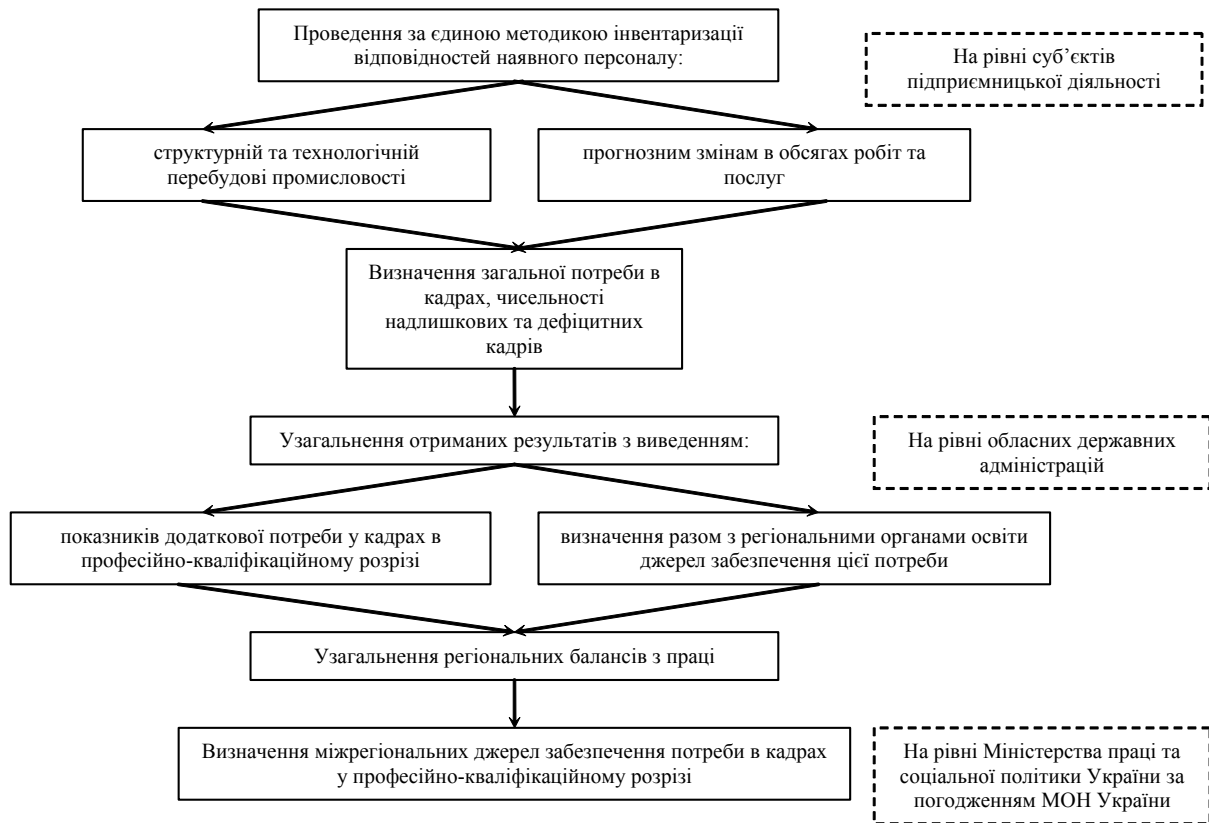


Рис. 1. Схема досягнення збалансованості ринків праці та освіти України на основі використання балансових розрахунків

Російський вчений А. Попов зазначає, що у практиці, що склалася, прогноз потреби окремих видів економічної діяльності у кадрах економіки в цілому та її регіонів здебільшого асоціюється з прогнозом професійно-кваліфікаційного складу зайнятих, при цьому мається на увазі розподіл зайнятих за рівнем освіти і все частіше по укрупненим групам зайнятих. У даному випадку прогнозована потреба повинна ув'язуватися з підготовкою кадрів в системі професійної освіти, а точніше – слугувати орієнтиром при визначенні необхідних масштабів їх підготовки. Відповідно, вимагається інший прогноз, що має назву прогнозу додаткової потреби в кадрах. Її об'єми адекватні поточному попиту підприємств, секторів виробництва та економіки в цілому на робочу силу певного професійно-кваліфікаційного складу.

Цей попит має дві різні за своєю суттю компоненти: уведення нових робочих місць (включаючи появу нових підприємств), обумовлене розширенням сфери і масштабів діяльності, зміною її профілю і модернізацією виробництва; відшкодування вибуття робочої сили, не пов'язаного з ліквідацією робочих місць [7, с. 31].

Таким чином, визначення додаткової потреби у кадрах в професійному та кваліфікаційному розрізах слід здійснювати за допомогою балансових розрахунків додаткової потреби підприємства в робітниках та джерел її забезпечення. Ці балансові розрахунки на промисловому підприємстві доцільно здійснювати з метою визначення додаткової потреби у робітниках за професіями, спеціальностями й освітньо-кваліфікаційними рівнями для підготовки кадрів відповідно до попиту підприємства, стратегії розвитку його персоналу.

Позаяк одні й ті ж самі трудові ресурси в різних умовах могли виробляти різну кількість продукції з неоднаковою якістю, тим самим по-різному впливаючи на соціально-економічний розвиток країни, регіону, конкретного виду економічної діяльності, можливості людей щодо праці були різними в умовах неоднакових виробничих відносин. Тому поряд з поняттям „трудові ресурси” до сьогодні вживають термін „трудовий потенціал” (крім того, „працересурсний (або трудоресурсний) потенціал”) [8, с. 317–318] як один з чинників економічного зростання промислового підприємства.

Під трудовим потенціалом розуміють „спроможність економічно активного населення забезпечити виробництво споживчих вартостей згідно з вимогами суспільства на даному етапі його розвитку” [9, с. 3].

Оскільки Україна обрала курс на побудову вільного демократичного суспільства і в її Конституції (зокрема ратифікованими Україною конвенціями МОП №29 „Про примусову працю” (1930 р.), №105 „Про заборону примусової праці” (1957 р.)) проголошено заборону примусової праці, поняття „трудові ресурси” поступово втрачає своє економічне значення, так як ресурсами можна називати лише реальні джерела задоволення потреби (у даному разі – потреби у робочій силі). Натомість справжніми людськими ресурсами для праці є економічно активне населення. Хоча й поняття „трудові ресурси” має право на існування, оскільки вказує на максимально можливу кількість трудоактивного населення, що вкрай важливо для держави у випадку настання екстремальних умов, і продовжує бути однією із соціально-економічних категорій, що характеризує людські ресурси.

Взагалі, людські ресурси – це працівники, які мають певні професійні навички й знання і можуть використовувати їх у трудовому процесі. Їх специфіка, якщо порівнювати з іншими факторами економічного розвитку, полягає у тому, що: люди наділені інтелектом, тому беруть участь у виробничому процесі не механічно, а свідомо й емоційно; продуктивність творчих та інших здібностей людини не має видимих меж, відтак у людських ресурсах приховані найбільші резерви для підвищення ефективності функціонування підприємства; особиста мотивація людей штовхає їх на постійне удосконалення, підвищення кваліфікації, очікуючи при цьому підтримки з боку підприємства; люди не тільки створюють, а й споживають матеріальні та духовні цінності; багатогранність людського життя не вичерпується лише трудовою діяльністю, а отже, щоб ефективно використовувати людську працю, потрібно завжди враховувати потреби людини як особистості; науково-технічний прогрес і гуманізація суспільного життя спричинили стрімке зростання економічної ролі знань, моральності, інтелектуального потенціалу та інших особистісних якостей працівників, які формуються роками і поколіннями, а розкриваються в людині лише за сприятливих умов [10, с. 245, 248].

Вищезазначене об’єктивно висуває вимогу конкретизації занадто широкого визначення „людських ресурсів”, як більш сучасного терміну, що логічно прийшов на зміну „трудовим ресурсам”, оскільки у своїй господарській діяльності підприємства використовують не просто людей, здатних виконувати певні види робіт, а осіб, призначених на посади, з чітко визначеним робочим місцем в організації, посадовими обов’язками і межею відповідальності. Та й наймають роботодавці не просто людські ресурси, яких вони потім можуть використовувати для виконання конкретних видів робіт на відповідних робочих місцях, що обумовлено потребами виробництва, а працівників для заповнення конкретних посад. Крім того, при формуванні трудового потенціалу економічно активного населення воно також набуває форми кадрів, оскільки кожна взята особа з його складу не просто здобуває знання та навички, необхідні для виконання певної номенклатури робіт, а готується працювати за конкретною посадою в організації певного типу. Останнє передбачає наявність у неї конкретних вимог стосовно рівня відповідальності, престижності й оплачуваності професії чи спеціальності, графіку роботи та інших умов праці.

Виходячи з цього, найбільш доцільним для позначення процесу задоволення потреби окремих видів економічної діяльності у кадрах є термін „кадрове забезпечення економіки”. Тоді як під самим терміном „кадри” варто розуміти, перш за все, осіб із складу економічно активного населення, які можуть реально претендувати на конкретні вакантні місця (посади) в організаціях певного типу (промислового, сфери послуг тощо), так як мають таке бажання, відповідають вимогам робочих місць, висунутим роботодавцями і, головне, здатні успішно конкурувати за них на ринку праці, завдяки своїй значній вигідності (тут йде мова про спеціалізацію, кваліфікацію, особистісні характеристики претендентів) для роботодавців.

Подібно до понять „людські ресурси” та „трудовий потенціал”, для характеристики дійсної забезпеченості промисловості таким виробничим фактором, як робоча сила, також використовують поняття „кадрові ресурси” та „кадровий потенціал”. Хоча вони не є новими в економічній літературі, проте до сьогодні не набули статусу традиційних і загальноживаних, а сам їх зміст потребує уточнень.

Відзначаючи значний внесок великої когорти вітчизняних науковців у тлумачення поняття „кадровий потенціал”, разом з тим, справедливо буде погодитися й з думкою М. В. Семикіної, яка трактує

„кадровий потенціал підприємства” не як певну сукупність людських ресурсів або кадрів, а „комплексну категорію, що відображає інтегральну сукупність властивостей і можливостей працівників підприємства продуктивно реалізовувати і розвивати у праці свої здібності, знання, досвід і професіоналізм з метою створення конкурентоспроможної продукції” [11, с. 181–182]. Оскільки „кадровий потенціал” за таких обставин розкриває виробничі можливості конкретних його носіїв (кадрових ресурсів), тобто їх здатність до створення певного обсягу вартості, то самими кадровими ресурсами можна називати сукупність працівників, які є в певній країні, регіоні, за видами економічної діяльності, або у розпорядженні конкретного підприємства.

Виходячи з вищесказаного, на обсяг та конкретний склад людських ресурсів країни, а відтак і на її трудовий потенціал, впливає складна система факторів, що представлена на рис. 2:



Рис. 2. Схема формування трудового потенціалу промисловості

Як видно з рис. 2, реальні виробничі можливості економічно активного населення залежать не лише від знань і навичок людських ресурсів і сукупності вакантних робочих місць, а й від методів пошуку роботи найманою робочою силою, співвідношення попиту і пропозиції на ринку праці та стану освітнього ринку, а також обраних роботодавцями методів кадрового забезпечення, їх вимог до кадрів і, безумовно, дієвості вітчизняного законодавства з приводу регулювання соціально-трудових відносин. До того ж, методи найму та залучення працівників у виробництво властиві для конкретного регіону, передбачають врахування конкурентної ситуації на регіональному ринку праці і рівня підготовки кадрів закладами професійно-технічної освіти.

Крім того, з точки зору співвідношення попиту і пропозиції на кадри в країні в умовах ринку, людські ресурси поділяються (табл. 1):

Таблиця 1

Поділ людських ресурсів за кон'юнктурою на ринку праці України

Сегмент	Економічна суть
Використовувані людські ресурси	Активно використовуються у суспільному виробництві і складають основну частку людських ресурсів.
Перспективні людські ресурси	Обсяг невикористаних людських ресурсів, на який є попит у роботодавців, і які здатні знайти роботу в умовах надлишку кадрів.
Надлишкові людські ресурси	Частина невикористаних людських ресурсів, обсяг яких перевищує сукупний попит роботодавців на кадри даних професій.
Дефіцитні людські ресурси	Частина використовуваних людських ресурсів, попит на які значно перевищує їх пропозицію на ринку праці.

Викликає стійкий інтерес поділ робочої сили на три категорії (потенційна, реальна і номінальна), запропонований Т. А. Федотовою. Дослідниця механізму регулювання потоків робочої сили на фіксованому ринку праці зазначає, що на ринку праці у короткостроковій перспективі перебуває номінальна робоча сила, тобто на її частина, що є зайнятою або знаходиться у стані пошуку роботи. У більш тривалому відрізку часу відбувається відділення зі складу реальної робочої сили і, одночасно, перехід частини номінальної робочої

сили до складу реальної. Остання, додатково до номінальної, включає тих осіб, які можуть стати зайнятими або почати шукати роботу, коли для цього настануть сприятливі умови (розвантажатися окремі професії, зміниться економічна ситуація в країні). Що ж до потенційної робочої сили, то вона природно не представлена на ринку праці, так як її вихід на ринок можливий лише у разі застосування примусової праці, введення надзвичайного стану в країні з обов'язковою мобілізацією усього працездатного населення [12, с. 6].

Відтак, за такою структуризацією людських ресурсів і робочої сили виникає можливість стверджувати про спорідненість даних понять. Оскільки „використовувані людські ресурси” і „перспективні людські ресурси” у поєднанні, тобто зайнята у суспільному виробництві їх частина чи здатна у найближчий час бути залученою до нього з огляду на задовільний стан для роботодавця їхньої кваліфікації та інших умов, по суті відповідає визначенню „номінальної робочої сили”. За аналогією співпадає значення й інших актуальних складових цих двох категорій – „надлишкових людських ресурсів” та „реальної робочої сили”.

Таким чином, поняття „людські ресурси” і „робоча сила” є практично тотожними і різняться між собою хіба що відсутністю у складі перших частини осіб, які можуть бути примусово залучені до національного виробництва у випадку уведення екстремальних режимів у країні. Хоча, по факту у звичайних умовах подібні урядові мобілізаційні заходи жорстко регламентуються міжнародним та національним законодавствами, а самі норми права, що на момент надзвичайного стану стабілізують обстановку, перестають працювати [13, с. 247].

Зважаючи на значну поширеність термінів „робітничі кадри”, „кадри робітничих професій (спеціальностей)” у наукових публікаціях вчених, нами було відзначено недостатнє розроблення цих тотожних понять.

В Україні немає чіткого уявлення про те, що таке кваліфікована праця і як визначити ту чи іншу професію чи спеціальність. Позаяк в нашій країні існує застаріла рамка кваліфікацій, і відтак, майже відсутні актуальні професійні стандарти.

В теорії і практиці бракує єдності у визначенні понять „кваліфікована праця, кваліфікований робітник”, а також у критеріях класифікації робітників по класифікаційних групам праці. Так, ще у складі соціалістичного табору у нашій країні відповідно до Методичних вказівок до розробки державних планів економічного і соціального розвитку СРСР до категорії кваліфікованих робітників відносили робітників і технічних виконавців – службовців і колгоспників усіх професій (за виключенням спеціалістів та практиків, які займали посади спеціалістів), праця яких потребувала спеціальної попередньої підготовки у професійно-технічних училищах чи безпосередньо на виробництві незалежно від терміну навчання і рівня отриманої кваліфікації [14, с. 17]. Відтак мова йшла не тільки про кваліфікованих робітників, але і про більш широку групу працівників.

В контексті визначення терміну „робітнича професія”, вищезазначене нагтовхує на доцільність уточнення понять „професія” і „робітник”. Так, з довідкових джерел знаходимо, що „професія” означає рід трудової діяльності людини, яка оволоділа комплексом спеціальних теоретичних знань і практичних навиків у процесі спеціальної підготовки та досвіду роботи [15, с. 270]. З розвитком НТР відбувається відмирання одних професій і поява інших. Так, середній американський робітник приблизно кожні 5–6 років змінює свою професію. З іншого боку, по мірі розвитку комплексної механізації та автоматизації виробництва зростає науково-технічний і культурний рівень працівників промислового виробництва, формуються робітничі професії широкого профілю, як-от слюсар-наладчик, оператор автоматичних ліній, відбувається поєднання професій, що забезпечує управління технологічними процесами і роботою машин.

Сьогодні у світі нараховується багато різних професій, при визначенні загальної чи бодай приблизної кількості яких думки вчених різко розходяться. В Україні кількість усіх можливих професій визначена Національним класифікатором України ДК 003:2010 „Класифікатор професій”. Відповідно до цього державного стандарту, у якому зібрано біля 1,5 тисячі найменувань спеціальностей (професій) та понад 7 тисяч професійних назв робіт (для порівняння у ДК 003:2005 було зібрано 8250 найменувань професій та професійних назв робіт), персонал підприємств, зайнятий за секторами економіки, розділений на фахівців, технічних службовців, кваліфікованих робітників з інструментом, операторів і складальників устаткування й машин. Зокрема, М. І. Дрозач відзначає, що нині в Україні на ринку праці використовується більше 5 тис. робітничих професій, тоді як державні професійно-технічні навчальні заклади наразі (2009 р.) можуть забезпечити підготовку кадрів лише за 526 професіями [16, с. 9].

Необхідно серйозно замислитися над доцільністю існування в Україні такої величезної кількості професій. Адже за даними українсько-німецького проекту „Підтримка реформи професійно-технічної освіти в Україні”, оптимальна кількість сучасних комплексних професій повинна бути в межах 400 [17].

Цікавим з погляду економії бюджетних коштів і коштів роботодавців є наступний досвід. Фахівцями згаданого проекту на основі аналізу господарської практики було скомпоновано сім широкопрофільних професій, у які внесено 26 монопрофесій. Як ефективний результат можна навести приклад професії машиніст землерийних машин, де за п'ятьма монопрофесіями бюджет часу для навчання становить 9000 годин. Натомість бюджет часу для інтегрованої професії, яка містить усі п'ять монопрофесій, загалом дорівнює 2100 годин. Тобто економиться до 7000 годин часу, або близько двох років

навчання. Інтегруючий ефект такого підходу полягає у тому, що це, по-перше, один із шляхів економії бюджетних коштів; по-друге, можливість задоволення потреб ринку праці в умовах скорочення пропозиції робочої сили; по-третє, механізм підвищення конкурентоспроможності самої людини на цьому ж ринку праці [18, с. 17–18].

Енциклопедичний словник з економіки дає наступне визначення поняття „робітники” [19, с. 365]: працівники підприємства, зайняті безпосередньо створенням матеріальних цінностей і роботами з надання виробничих послуг, переміщення вантажів. За характером участі у виробничому процесі підрозділяються на зайнятих на основних виробничих операціях (чисельність яких у зв'язку із ростом технічної оснащеності, впровадженням більш сучасних і складних машин та обладнання відносно скорочується) і працівників з обслуговування, наладки і ремонту обладнання, тобто допоміжних (чисельність яких за таких умов має усі можливості для зростання).

На практиці кваліфікація „кваліфікований робітник” з набутої професії відповідного розряду (категорії) присвоюється випускникам професійно-технічних навчальних закладів відповідно до їх освітньо-кваліфікаційного рівня [20, ст. 41]. Задоволення потреб економіки країни у кваліфікованих і конкурентоспроможних на ринку праці робітниках є визначальною метою Закону України „Про професійно-технічну освіту” в рамках регулювання суспільних відносин в галузі професійно-технічної освіти [21, ст. 2].

Глибокі зміни у виробництві значно підвищують роль і значення людських ресурсів у створенні промислової продукції. Традиційна технологія, включаючи „тейлорівський конвеєр”, прагнула звести до мінімуму можливості втручання людини у стійкі технологічні процеси, зробити їх незалежними від кваліфікації та інших характеристик робочої сили. Стабілізація виробничих процесів дала можливість широко застосовувати працю низької кваліфікації, що дозволило економити на витратах, пов'язаних з наймом, навчанням та оплатою робочої сили. Відтак, традиційна технологія відрізнялася слабкою залежністю від суб'єктивного фактора виробництва. Однак, поступово вона поступилася місцем гнучким виробничим комплексам, робототехніці, наукоємному виробництву, заснованому на комп'ютерній техніці і сучасних засобах зв'язку, біо- і лазерній технології. Внаслідок їх впровадження скоротилася загальна чисельність працівників, підвищилася питома вага спеціалістів, керівників, робітників високої кваліфікації, зріс обсяг капіталу, приведенного у рух одним робітником.

Сучасне виробництво все більше вимагає від робітників якостей, які не тільки не формувалися в умовах поточно-масового виробництва, але й навмисно зводилися до мінімуму, що дозволяла спростити працю і здешевити вартість робочої сили. До таких якостей відносяться [22, с. 33]:

- висока професійна майстерність;
- здатність приймати самостійні рішення;
- навички колективної взаємодії;
- відповідальність за якість готової продукції;
- знання техніки і організації виробництва;
- творчі навички та ін.

Сьогодні однією із відмітних й очевидних рис є залежність виробництва від якості робочої сили, форм її використання, ступеня залучення до справ підприємства.

Таким чином, із розвитком продуктивних сил, зміною вимог до працівників промислового виробництва, відбувається виокремлення робітника якісно нового типу. Робітник нового типу (далі – РНТ) – працівник, який почав формуватись у розвинутих країнах Заходу на початку другого етапу науково-технічної революції, тобто в середині 70-х років ХХ століття. Найголовнішими його рисами є: постійне прагнення до самовдосконалення, розвиток творчих і комунікативних здібностей, професійних умінь і навичок, відчуття нового, вміння оцінювати досягнуте, бачити недоліки і шукати шляхи їх усунення, економічне мислення (вміння знаходити оптимальні для зростання ефективності окремого підприємства, виду економічної діяльності варіанти вирішення проблем), оволодіння найновішими технологічними, проектно-конструкторськими розробками, техніко-технологічна культура, орієнтація на найраціональніше використання економічних і природних ресурсів та ін.; рівень підготовки до організаційної й управлінської діяльності (володіння найновішими методами, формами організації праці, вміння ефективно організувати роботу колективу, що властиво для бригадирів); психофізіологічні якості (цілеспрямованість, сумлінність, працьовитість, психологічна стійкість та ін.). РНТ повинен володіти широким обсягом базових знань та умінь, щоб швидко пристосуватись до нової техніки, багатоплановою кваліфікацією, бути здатним до розумового та психологічного напруження, уміти контактувати з іншими робітниками, в т.ч. через технічні засоби комунікації. У РНТ все більшу роль починають відігравати потреби у вільній творчій праці та універсальності її характеру, власному вдосконаленні, виявленню і розвитку здібностей, особливо до сприйняття знань, у максимально можливому продовженні активного життя та ін. З цього моменту починається розвиток людини як самоцілі.

Крім того, сучасному робітнику властиві дисциплінованість, ініціативність, почуття відповідальності, комунікабельність, відданість і творче ставлення до роботи, тобто так звані екстрафункціональні (які виходять за рамки професійних якостей) характеристики, які на Заході об'єднуються новим поняттям „соціальна кваліфікація”.

Відтак, „робітничою професією”, на нашу думку, є різновид трудової діяльності за секторами економіки робітників підприємства з вираженими технічними або професійними навичками, визнаними на галузевому або національному рівні (ступенем кваліфікації), а також досвідом роботи на аналогічних посадах (роботах, операціях), інноваційним типом мислення, здатних до суміщення посад, високою трудовою мобільністю і готовністю до постійного підвищення власного трудового потенціалу шляхом професійного навчання з приводу створення конкурентоспроможної продукції.

Щодо поняття „робітничі кадри” (або „кадри робітничих професій”) слід зазначити, що про нього йдеться у наступних нормативно-правових документах України: наказах Міністерства освіти і науки України „Про схвалення плану заходів, спрямованих на задоволення потреби ринку праці у кваліфікованих робітничих кадрах”, „Про формування обсягів державного замовлення на підготовку робітничих кадрів у професійно-технічних навчальних закладах Міністерства освіти і науки України”; Розпорядженні Кабінету Міністрів України „Про внесення змін до плану заходів, спрямованих на задоволення потреби ринку праці у кваліфікованих робітничих кадрах”, Постанові Кабінету Міністрів України „Про затвердження Порядку працевлаштування випускників професійно-технічних навчальних закладів, підготовка яких проводилася за державним замовленням тощо. Однак у жодному з цих документів не розкривається його зміст.

З огляду на приведені вище визначення понять „кадри” і „робітничі професія”, можна аргументовано стверджувати, що під „кадрами робітничих професій” слід розглядати, в першу чергу, осіб зі складу економічно активного населення, які за профілем професійної підготовки можуть задовольняти вимоги роботодавців у розрізі конкретних вакантних робочих місць і виконувати роботи з виробництва промислової продукції, надання виробничих послуг, переміщення вантажів та обслуговування цих процесів в умовах зростання якості продукції, підтвердженої міжнародними стандартами до її виробництва.

Висновки

Проблема забезпечення кадрами за видами економічної діяльності жодним чином не випадає з пріоритетних напрямків досліджень вчених. Широка полеміка стосовно цього, виражена у достатньо глибокій розробці понятійно-категоріального апарату у сфері економіки праці та соціально-трудових відносин, методології прогнозування соціально-економічних явищ тощо, є яскравим тому підтвердженням. Однак, у площині дослідження об’єкту кадрового забезпечення промисловості, особливо щодо його ролі у формуванні трудового потенціалу організацій, наукових розробок здійснено порівняно небагато, що й, зрештою, підкреслює автор, доповнюючи попередні наукові здобутки. Практичне значення і новизна проведеного дослідження полягає у наступних результатах: виокремлено та згруповано основні поняття і категорії, які застосовуються для ідентифікації людей, зайнятих на виробництві; обґрунтовано доцільність використання в умовах ринкової економіки системи взаємопов’язаних балансів і балансових розрахунків для визначення додаткової потреби у кадрах; запропоновано авторське визначення понять „робітничі професія” і „кадри робітничих професій”; з’ясовано роль і значення робітничих кадрів у формуванні трудового потенціалу підприємства.

Подальші наукові розробки зводитимуться до визначення теоретичних аспектів ефективного забезпечення кадрами робітничих професій промислових підприємств.

Література

1. Маркс К. Сочинения / К. Маркс, Ф. Энгельс. изд. 2-е. Т. 23. – М.: Государственное издательство политической литературы, 1960. – 924 с.
2. Слезингер Г. Э. Социальная экономика: Учебник. – М.: Издательство „Дело и сервис”, 2001. – 368 с.
3. Касимовский Е. В. Управление кадрами организаций / Е. В. Касимовский. – М.: Дело, 2005. – 356 с.
4. Скрипник А. Л. Механізм кадрового забезпечення економіки за умов формування ринкових відносин: дис... канд. екон. наук: 08.02.03 / А. Л. Скрипник; Науково-дослідний економічний ін-т Міністерства економіки та з питань європейської інтеграції України. – К., 2004. – 191 с.
5. Осовська Г. В. Управління трудовими ресурсами: Навч. посібник / Г. В. Осовська, О. В. Крушельницька. – Житомир: ЖІТІ, 2000. – 304 с.
6. Савченко В. А. Розвиток персоналу: Підручник. – К.: КНЕУ, 2008. – 512 с.
7. Попов А. Потребность экономики в специалистах и квалифицированных рабочих: методологические основы прогнозирования // Человек и труд. – 2004. – №6. – С. 30–35.
8. Биченко Л. А. Працересурсний потенціал України: економічна оцінка та раціональне використання в системі соціально-трудових відносин регіонів // Научно-технический сборник „Коммунальное хозяйство городов”. Вып. 82. Серия: Экономические науки. – 2008. – С. 316–322.
9. Джаін І. О. Економічна оцінка трудового потенціалу території: автореф. дис. канд. екон. наук: 08.09.01 / І. О. Джаін; РППС України НАН України. – К., 2001. – 13 с.
10. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник / [А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко та ін.]; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А. М. Колота. – К.: КНЕУ, 2009. – 711, [1] с.

11. Семикіна М. В. Стратегічне планування розвитку кадрового потенціалу України / Економіка та підприємництво. – 2010. – №1. – С. 180–185.
12. Федотова Т. А. Удосконалення механізму регулювання потоків робочої сили на фіксованому ринку праці промислового регіону: Автореф. дис. канд. екон. наук: 08.02.03 / Т. А. Федотова; Дніпропетр. нац. ун-т. – Д., 2005. – 18 с.
13. Кузніченко С. О. Надзвичайне законодавство України: теоретичні засади формування та розвитку // Форум права. – 2008. – №1. – С. 245–249.
14. Шуринова Е. В. Регулирование процессов обеспечения промышленности крупного города квалифицированными рабочими кадрами (на примере г. Москвы и Санкт-Петербурга): дисс... канд. екон. наук: 08.00.05 / Е. В. Шуринова. – М., 2006. – 140 с.
15. Економічний словник-довідник: За ред. док. екон. наук, проф. С. В. Мочерного / Худож. оформ. В. М. Штогриня. – К.: Феміна, 1995. – 368 с.
16. Дрозач М. І. Професійне навчання персоналу на виробництві та удосконалення його організаційно-економічного механізму: автореф. дис. канд. екон. наук: 08.00.07 / М. І. Дрозач; ДВНЗ „Київський національний економічний університет”. – К., 2010. – 20 с.
17. Збірник матеріалів, підготовлених у рамках реалізації українсько-німецького проекту „Підтримка реформи професійно-технічної освіти в Україні”. – К., 2006. – С. 172–180.
18. Мірошніченко О. В. Національна система кваліфікації як засіб формування кваліфікованих кадрів для базових галузей промисловості України // Проблеми ефективного використання та професійно-технічної підготовки кадрів промислового сектору економіки України: Доповіді міжнар. наук.-практ. конф., м. Київ, 28–29 листопада 2007 р.: У двох томах. – К.: РВПС України НАН України, 2008. – Т. 1. – С. 16–22.
19. Золотогоров В. Г. Энциклопедический словарь по экономике. – Мн.: Полымя, 1997 – 571 с.
20. Закон України „Про освіту” із змінами та доповненнями від 17.06.04 року №1801-IV.
21. Закон України „Про професійно-технічну освіту” із змінами та доповненнями від 27.11.2003 року №1344-IV.
22. Щёкин Г. В. Теория и практика управления персоналом: Учеб.-метод. пособ. / Авт.-сост. Г. В. Щёкин. – 2-е изд., стереотип. – К.: МАУП, 2003. – 280 с.

Надійшла 08.03.2011