

## **МЕХАНІЗМ ІННОВАЦІЙНОГО СТИМУЛЮВАННЯ ПІДГОТОВКИ КАДРІВ ДЛЯ РИНКОВОЇ ЕКОНОМІКИ**

*Вергун А. М. к.е.н., доцент, Панасюк В. О. магістр*

*Київський національний університет технологій та дизайну*

**Анотація.** Розглянуто сучасний стан підготовки кадрів, проблеми професійного навчання персоналу на підприємствах, питання стимулювання до навчання персоналу. Обґрунтовано складові механізми інноваційного стимулювання підготовки кадрів для ринкової економіки.

**Ключові слова:** підготовка кадрів, кадри в ринковій економіці, інноваційне стимулювання кадрів.

## **МЕХАНИЗМ ИННОВАЦИОННОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ ДЛЯ РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКИ**

*Вергун А. Н. к.э.н., доцент, Панасюк В. А. магистр*

*Киевский национальный университет технологий и дизайна*

**Аннотация.** Рассмотрено современное состояние подготовки кадров, проблемы профессионального обучения персонала на предприятиях, вопросы стимулирования к обучению персонала. Обоснованно составляющие механизма инновационного стимулирования подготовки кадров для рыночной экономики.

**Ключевые слова:** подготовка кадров, кадры в рыночной экономике, инновационное стимулирование кадров.

## **INNOVATIVE STIMULATION MECHANISM OF MANPOWER DEVELOPMENT FOR MARKET ECONOMY**

*Vergun A., Panasyuk V.*

*Kyiv National University of Technology and Design*

**Summary.** The current state of training, vocational training problems in companies issue incentives to staff training. Grounded components of the mechanism of stimulating innovative training for a market economy.

**Key words:** manpower development, personnel in market economy, innovative personnel stimulation

**Актуальність.** В умовах глобальних змін в світі та Україні зокрема, вирішення багатьох питань виходу на більш високий рівень соціального розвитку залежать від наявності грамотних кадрів, від сформованої системи підготовки висококваліфікованих фахівців, від мобільності студентів і викладачів ВНЗ, відкритості програм підготовки та міжнародного співробітництва вищих навчальних закладів. На сьогоднішній день маємо низький рівень підготовки якісних кадрів майже у всіх сферах ринкової економіки. Причиною цього є те, що люди не бачать майбутньої перспективи і не мають зацікавленості в своїх результатах. В країнах Євросоюзу населення має більшу мотивацію набувати нові навички і удосконалювати вже набуті. Насьогодні Україна стоїть на шляху до впровадження стратегії постійного навчання персоналу, тоді як в розвинутих країнах працівникам дають можливість постійного підвищення своєї кваліфікації. Таким чином, європейці більш продуктивні, зацікавлені в своєму розвитку та мають чітку мотивацію, чого якраз не вистачає українцям, оскільки професійний розвиток – це крок до успішного майбутнього.

**Аналіз останніх публікацій та невирішена частина проблеми.** Питанням інноваційного стимулювання підготовки кадрів для ринкової економіки присвячена значна кількість досліджень. Зокрема в роботах І. Грищенка [1], Н. Кузнецова [2], А. Колота [3], М. Армстронга [4], В. Антонюка [5], О. Левченка [6], В. Колпакова [7], Й. Петровича [8], О. Грішнова [9], О. Гетьмана [10] та ін. досліджувались питання мотивації персоналу, причини плинності кадрів. Проте, перехід до інноваційної ринкової економіки в Україні – це складний процес, який потребує підвищення кваліфікації кадрів та якісного кадрового забезпечення.

**Метою дослідження** є обґрунтування основних напрямів удосконалення механізму інноваційного стимулювання підготовки кадрів відповідно до потреб ринкової економіки.

**Основні результати дослідження.** Як відомо, інноваційний розвиток ринкової економіки країни неможливий без формування якісного кадрового потенціалу та ефективного його використання. В умовах ринкової економіки пріоритетна роль належить розвитку інноваційної діяльності, яка насамперед потребує нових знань, кваліфікаційних навиків та заохочення до роботи кадрів.

Підготовка кадрів — це формування у працівників знань та навичок в окремій професійній сфері, тобто навчання осіб, які не мають професії. Підготовка кадрів робітничих професій здійснюється у професійно-технічних навчальних закладах, безпосередньо на виробництві та в загальноосвітніх школах [1].

Ринок робочої сили демонструє дедалі більший попит на робітника широкого профілю, здатного працювати на різних робочих місцях і в різних галузях. Перші кроки в напрямку задоволення такого попиту вже зроблені. В Україні відкрито навчальні заклади нового типу — вищі професійно-технічні училища. За багатьма професіями робітників готують безпосередньо на виробництві. У зв'язку зі зменшенням обсягів виробництва, нестачею коштів, щорічно зменшуються масштаби підготовки робітників і на виробництві. Загострюються проблеми підготовки робітників на малих підприємствах, оскільки на багатьох з них заняття проводяться на низькому рівні, відсутня необхідна матеріальна база, бракує інструкторів відповідної кваліфікації, не створено навчально-методичних рад, послаблене контролювання якості проведення занять [2].

В умовах ринкової економіки визначення обсягів професійного навчання здійснюється підприємствами самостійно. На підприємствах і в організаціях здійснюються:

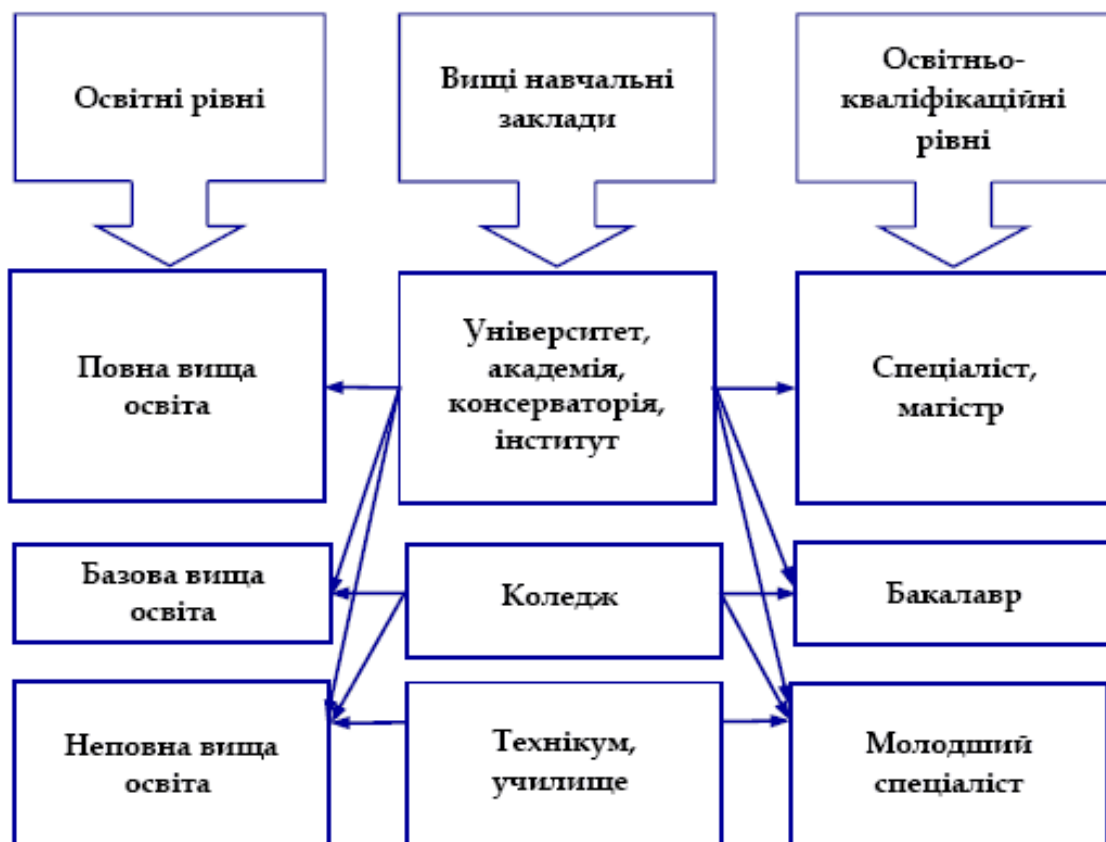
- підготовка нових працівників за професіями, які не потребують довгих строків навчання, і робітників, потреба в яких не забезпечується випускниками професійно-технічних навчальних закладів і середніх шкіл з виробничим навчанням;

- систематичне підвищення кваліфікації робітників і навчання іншим професіям у зв'язку з технічним прогресом, змінами у номенклатурі матеріалів, обладнання, товарів і т. ін [3].

Основними формами підготовки робітників є: індивідуальна та курсова. Індивідуальний метод навчання є найпоширенішою формою підготовки робітничих кадрів. Він найшвидше розв'язує проблему забезпечення підприємств кваліфікованими робітниками. Сутність його полягає в тому, що працівник самостійно підготує себе. Але в наш час, не є дуже ефективним способом. Більш ефективним є спосіб курсовий, коли робітників об'єднують в групу і керує навчанням викладач (рис.1).

Якщо порівнювати освіту та підготовку кадрів в Україні часів Радянського Союзу та зараз, можна зробити висновки, чого не вистачає зараз у підготовці кадрів і що покращилось. У Радянські часи навчання складалось з наступних етапів: школа, інститут. Даний політичний устрій був поставлений таким чином, що кожна особа мала здобути професійну освіту. Саме така політична система і давала успіх у виробничій сфері Радянського Союзу. Люди були дисципліновані та розуміли важливість освіти для себе особисто і для країни в цілому. На сьогоднішній день ми бачимо наступну картину: можливості для розвитку професії багато (заклади навчання, література, інтернет, тренінги, курси, т. д), тобто можливості для розвитку відкриті на кожному кроці. Необхідно тільки пояснити персоналу, що підвищення кваліфікації та саморозвиток – це шлях до успішного життя як особи, так і країни в цілому. Чим більше кваліфікованих працівників в країні, тим більша можливість підняття економіки [4].

Сьогодні освіта в Україні пропонує безліч варіантів для навчання. З'явилося безліч нових професій, які до нас прийшли з Європи. Час змінюється, удосконалюються технології, тому звичайно необхідно здобувати нові знання та навички, щоб крокувати разом з часом в одному напрямку. Розглянемо найбільш престижні професії в Україні на сьогодні (рис. 2) [11].



Джерело: [http://academy.gov.ua/ects/inf/1\\_2.html](http://academy.gov.ua/ects/inf/1_2.html)

**Рис. 1. Система освіти в Україні**

Аналізуючи рис.2, можна чітко сказати, що на сьогоднішній день програмісти та ІТ-спеціалісти заповнили ринок праці. Ця сфера є найбільш розвинутою, вона

удосконалюється кожного дня і це є наслідком розвитку технологій у світі. Більшість українців бачать перспективу саме в сфері ІТ. Навики у програмуванні будуть важливими для кожного, оскільки за інформаційними системами і технологіями майбутнє.

Стимулювання професійної підготовки персоналу організацій передусім регулюється Законом України «Про оподаткування прибутку підприємства». Витрати платника податку, пов'язані з професійною підготовкою або перепідготовкою за профілем такого платника податку, в українських закладах освіти, за винятком фізичних осіб, пов'язаних з таким платником податку, належать до валових витрат виробництва і обігу [5].

Кабінет Міністрів України постановою «Про розмір витрат платника податку на професійну підготовку або перепідготовку» визначив порядок професійної підготовки та перепідготовки і розміри витрат на зазначені цілі.



Джерело: <http://www.epochtimes.com.ua/ukraine/society/ukrayintsi-nazvaly-naybilsh-prestyzhni-profesiyni-117962.html>

**Рис. 2. Престижні спеціальності в Україні**

Як свідчить практика, цього недостатньо для того, щоб створити ефективний механізм стимулювання роботодавців щодо професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації фахівців з вищою освітою та забезпечення на цій основі утвердження інноваційної моделі економічного розвитку. Досвід конкурентоспроможних на світовому ринку окремих вітчизняних і багатьох зарубіжних

підприємств свідчить про те, що в них витрати на професійне навчання персоналу становлять до 10%, а іноді й більше від фонду оплати праці.

Недостатня зацікавленість роботодавців щодо вкладання коштів у професійне навчання персоналу зумовлена такими причинами. По-перше, більшість роботодавців (особливо малих підприємств) працює на ринку впродовж відносно короткого часу і тому намагається максимально економити на робочій силі й фізичному капіталі. По-друге, роботодавці неохоче спрямовують інвестиції в людський капітал, оскільки працівники, які одержали підготовку з професій широкого профілю, можуть легко перейти на роботу до іншого роботодавця і таким чином власник організації втратить свої кошти. По-третє, навчання персоналу на виробництві стримує те, що роботодавці через різні обставини не можуть одержати достатньої користі від використання навченої робочої сили, водночас служба управління розвитком персоналу через наймання може взяти на роботу висококваліфікованих працівників, не спрямовуючи інвестиції в людський капітал. По-четверте, в багатьох випадках негативну роль щодо розвитку персоналу відіграє відсутність у роботодавця достатніх коштів для професійного навчання персоналу безпосередньо на виробництві або за межами підприємства в професійно-технічних чи вищих навчальних закладах та ін.

Наймані працівники іноді також недостатньо зацікавлені вкладати особисті кошти в свою професійну підготовку, причинами цього є:

- по-перше, більш високий рівень професійної майстерності не завжди супроводжується в організації підвищенням розміру заробітної плати працівника.

- по-друге, вкладання коштів особистістю для одержання вищого рівня професійної майстерності може не принести їй належної економічної вигоди чи морального задоволення у результаті відсутності в організації відповідного вакантного робочого місця.

- по-третє, наймані працівники не мають достатніх гарантій того, що їх власні інвестиції в дорогу професійну освіту не будуть даремно втрачені ними внаслідок втрати свого робочого місця у результаті скорочення чисельності персоналу під час складного фінансового стану організації, економічного спаду і т. п. [7, 8].

Законом України «Про зайнятість населення» з метою стимулювання роботодавців з розвитку персоналу передбачено, що для підприємств, які забезпечують перенавчання вивільнених працівників у зв'язку зі змінами в організації виробництва та праці, при обчисленні податку з прибутку сума балансового прибутку зменшується на розмір витрат, пов'язаних з організацією професійної підготовки таких працівників [9].

Якщо протягом двох років, які передують вивільненню, працівник не мав можливості підвищити свою кваліфікацію або пройти професійну перепідготовку, то витрати на ці заходи проводяться за рахунок організації, з яких вивільнено працівника. Однак, як свідчить практика, заходів, передбачених чинним законодавством недостатньо для результативного стимулювання роботодавців щодо розвитку персоналу.

З метою підвищення зацікавленості організацій у виділенні коштів на професійну підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації персоналу та протидії на цій основі тенденції до зниження витрат роботодавців на навчання працівників, в Україні доцільно розробити ефективніший механізм стимулювання персоналу й роботодавців для посилення зацікавленості працівників в безперервному вдосконаленні знань, вмінь і практичних навичок.

Правовим підґрунтям для такого механізму має стати Кодекс законів про працю, Основи законодавства про загальнообов'язкове державне соціальне страхування, Закони України про освіту, про професійно-технічну освіту, про вищу освіту, про зайнятість населення та інші. Безпосередньо правові засади створення і функціонування мережі організації професійного розвитку і сертифікації персоналу організацій має бути покладене на Закон України «Про професійний розвиток персоналу підприємств». Такий закон доцільно в Україні розробити і прийняти найближчим часом [10].

Для підвищення ролі державної служби зайнятості в стимулюванні роботодавців з розвитку персоналу у новій редакції Закону України «Про зайнятість населення» слід відновити дію пункту, що передбачав для державної служби зайнятості в разі необхідності надання їй можливості компенсувати організаціям до 50% витрат на проведення навчання прийнятих на роботу громадян, вивільнених з інших підприємств, організацій.

У Законі України «Про професійний розвиток персоналу підприємств» має знайти відображення порядок встановлення верхньої межі вартості навчальних послуг для персоналу підприємств, що відповідали потребам роботодавців щодо звільнення їх від податків на прибуток. У межах цих лімітів організації матимуть право проводити професійне навчання в навчальних закладах чи безпосередньо на виробництві й зменшувати свої податки на прибуток, одержувати компенсацію в разі перевищення навчальних витрат податкових зобов'язань підприємства.

Запропонований Закон має визначити управління системою професійного навчання кадрів, сертифікацію персоналу організацій, сертифікат компетентності, роль атестації працівників, порядок схвалення навчальних програм, що дають право організаціям на податкові знижки.

У Законі України «Про професійний розвиток персоналу підприємств» повинні знайти відображення вимоги до педагогічних кадрів і навчально-матеріальної бази підприємств, планування та обліку навчальної роботи, професійно-кваліфікаційного просування персоналу, а також фінансування витрат на професійне навчання працівників на виробництві. Регулювання фінансування витрат на професійне навчання персоналу має включати, зокрема, порядок визначення поточних навчальних витрат, адміністративних витрат навчальних закладів і т.

В наш час інновації є головною рушійною силою економічного зростання та ключовим чинником розвитку для більшості підприємств. Варто наголосити, що саме володіння знаннями інновацій кадрами в ринковій економіці, які є стимуляторами розвитку підприємств, забезпечує перемогу в конкурентній боротьбі. Рушійною силою мотиваційного механізму інноваційного стимулювання кадрів є система стимулів.

Стимулювання передбачає створення системи моральних і матеріальних заохочень для співробітників організації у підвищенні професійного рівня, просуванні по службі, покращенні психологічного клімату, що дає змогу підвищити продуктивність як індивідуальної, так і колективної праці, забезпечити конкурентоспроможність і процвітання організації в довгостроковій перспективі [11].

Основні цілі механізму стимулювання інноваційної підготовки кадрів в ринковій економіці наведено в табл. 1.

Таблиця 1

<b>Основні цілі механізму стимулювання інноваційної підготовки кадрів в ринковій економіці:</b>	
1.	Забезпечення економічної ефективності інноваційних робіт;
2.	Скорочення циклу “дослідження – розробка – впровадження”;
3.	Збільшення кількості інноваційних пропозицій та заохочення кадрів до вивчення інновацій для впровадження на підприємствах;
4.	Підвищення якості та інтенсивності виконання проектів;
5.	Забезпечення високого науково-технічного рівня інновацій;
6.	Спонування кадрів до постійного підвищення рівня професійних знань, вмінь та навичок, самостійного пошуку інноваційних рішень.

Механізм мотивації та стимулювання виявляється у спонуванні працівників до зацікавленості в результатах праці зі створення і реалізації інновацій.

З метою заохочення творчості на підприємстві можна застосувати такі методи:

- розвиток демократичності і розширення повноважень кваліфікаційного персоналу в ухваленні рішень;
- раціоналізація організації праці та впровадження гнучких режимів роботи;
- організування конкурсів для визначення найкращого робітника;
- створення інтерактивного навчального середовища, в якому працівники зможуть ділитися знаннями, досвідом;
- підтримання відповідного соціально-психологічного клімату у колективі.

Таким чином, роль мотивації та стимулювання у формуванні механізму інноваційного стимулювання підготовки кадрів ринкової економіки є провідною.

**Висновки та пропозиції:** Сучасне українське суспільство потребує здобуття нових знань, навиків. Це дасть можливість людям вдосконалитись, підвищити свій рівень освіти, цим самим підвищити рівень ринкової економіки та економіки в цілому. Необхідно користуватися всіма можливостями, що дає країна для навчання, заохочувати персонал до підвищення рівня знань, бути зацікавленими в своєму професійному розвитку та звичайно, щоб країна давала можливість навчатись людям і розширила робочі місця на підприємствах.

**Література:** 1. Грищенко І. Освіта та професійна підготовка фахівців у світлі євроінтеграційних процесів // 2010. 2. Кузнецова Н. Проблеми професійного розвитку персоналу на вітчизняних підприємствах та основні заходи, спрямовані на їх вирішення // Формування ринкової економіки: Збірник наук. Праць. – Спец. випуск: Економіка підприємства: теорія і практика. – Ч.І. – К.:КНЕУ,2008. – С. 352 – 359. 4 – 9. 4. Армстронг М. Практика управління людськими ресурсами / Пер. с англ. под ред. С.К. Мордовина // Питер – 2008. – С. 486 – 488. 5. Антонюк В. Кадри для інноваційної діяльності: проблеми формування та використання // Україна: аспекти праці. – 2007. – С. 42 – 47. 6. Левченко О. Сучасна безперервна професійна освіта та підготовка кадрів в Україні: основні проблеми та напрями трансформації в контексті міжнародного досвіду // Україна: аспекти праці. – 2006. – С. 30 – 35. 7. Колпаков В. Управление развитием персонала: теория и практика // Персонал. – 2004. – С. 64 – 69. 8. Економіка підприємства: Підручник / Петрович Й. М., Кіт А. Ф., Семенів О. М. / Львів – 2004. – С.

650 – 656. 9. Грiшнова О. Економiка працi та соцiально-трудовi вiдносини: Пiдручник. – К.: Знання, 2006. – 559. 10. Гетьман О. О., Шаповал В. М. Економiка пiдприємства: навч. посiбник для студентiв вищих навчальних закладiв. – К.: Центр навчальної лiтератури, 2006 – 488 с. 11. Вергун А. М. Напрями пiдвищення рiвня фiнансово-економiчної безпеки вищих навчальних закладiв освiти України / А. М. Вергун, I. О. Тарасенко // Вiсник КНУТД. — 2014. — Тематичний випуск : матерiали IV мiжнар. наук. практ. конф. "Ефективнiсть органiзацiйно-економiчного механiзму iнновацiйного розвитку вищої освiти України". — С. 322-331.

## **ВДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНIЗМIВ IННОВАЦIЙНОЇ ПРОЕКТНОЇ ДIЯЛЬНОСТI ШВЕЙНИХ ПIДПРИЄМСТВ В УМОВАХ ВИСОКОГО РIВНЯ КОНКУРЕНЦIЇ**

*Шкода М.С. к.е.н., доцент, Дубiнiна А. магістр*

*Київський національний університет технологій та дизайну*

**Анотація.** У статті досліджується iнновацiйний розвиток пiдприємств швейної промисловостi. Проблеми iнновацiйного розвитку особливо актуальнi для пiдприємств швейної промисловостi, на яких даний процес перебуває на початковiй стадiї формування, таким чином необхідним є системне дослідження iнновацiйної дiяльності, визначення її особливостей i розробки практичних й теоретичних аспектів з метою удосконалення господарського механiзму пiдприємств швейної промисловостi. Забезпечення високої конкурентоспроможностi пiдприємства швейної промисловостi можливо за умови вдосконалення механiзмiв управлiння його iнновацiйним розвитком iз врахуванням всiх необхідних вимог i принципiв.

**Ключові слова:** iнновацiйна дiяльнiсть, iнновацiя, швейна промисловiсть, iнновацiйна активнiсть пiдприємства, конкурентоспроможнiсть.

## **СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕХАНИЗМОВ ИННОВАЦИОННОЙ ПРОЕКТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ШВЕЙНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ В УСЛОВИЯХ ВЫСОКОГО УРОВНЯ КОНКУРЕНЦИИ**

*Шкода М.С. к.э.н., доцент, Дубинина А. магистр*

*Киевский национальный университет технологий и дизайна*

**Аннотация.** В статье исследуется инновационное развитие предприятий швейной промышленности. Проблемы инновационного развития особенно актуальны для предприятий швейной промышленности, на которых данный процесс находится на начальной стадии формирования, таким образом необходимо системное исследование инновационной деятельности, определение ее особенностей и разработки практических и теоретических аспектов с целью совершенствования хозяйственного механизма предприятий швейной промышленности. Обеспечение высокой конкурентоспособности предприятия швейной промышленности возможно при условии формирования эффективной системы управления его инновационным развитием с учетом всех необходимых требований и принципов.

**Ключевые слова:** инновационная деятельность, инновация, швейная промышленность, инновационная активность предприятия, конкурентоспособность.