

УДК 005.963.1

МНОГОФУНКЦИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА ПЕРСОНАЛА КАК ФАКТОР ВЛИЯНИЯ НА ИНВЕСТИЦИОННУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ХОЗЯЙСТВУЮЩИХ СУБЪЕКТОВ

Потёмкин Сергей Константинович., к.э.н., проф., ХНЭУ им С. Кузнеца, г. Харьков, Украина,
Козлова Инна Николаевна, преподаватель ХНЭУ им С. Кузнеца, г. Харьков, Украина

Аннотация. В современных условиях на предприятии увеличилась потребность в специалистах, имеющих несколько профессий, овладение которыми является инвестированием государства, предприятий и домохозяйств.

Ключевые слова — затраты, инвестиции, совмещение профессий, тарифный разряд, уровень квалификации.

Основной задачей маркетинга персонала является обеспечение предприятия рабочей силой соответствующей квалификации. Это разнообразная и достаточно сложная работа, одним из важных элементов которой является подбор персонала.

Каждому предприятию необходимы квалифицированные кадры, которые смогут легко адаптироваться в коллективе и будут качественно выполнять свою работу. Вопросам подбора персонала на предприятии посвящены работы отечественных и зарубежных ученых: Т. Базарова, А. Егоршина, В. Красношапки, Т. Лепейко, Г. Назаровой, О. Мироновой, К. Никифоренко и др.

Еще одним важным направлением маркетинга персонала является снижение текучести рабочей силы. Полностью ликвидировать текучесть кадров невозможно, поскольку часто жизненные обстоятельства заставляют работника менять место работы, но во многих случаях увольнение работника связано с обстоятельствами, возникающими на самом предприятии. Среди причин, способствующих увольнению работников, можно выделить следующие: это отношения подчиненных с руководителем, межличностные отношения в коллективе, а также условия и надежность самой работы. Особое место занимает

уровень оплаты труда, причем если он ниже среднего по профессии в данной регионе, то текучесть кадров будет довольно существенной. Важную роль играют и вопросы, связанные с успешностью работы, степенью уважения работника в коллективе. Все вышеперечисленные факторы, безусловно, относятся к управлению персоналом. Однако может возникнуть вопрос можно ли работу относительно устранения этих причин относить к маркетингу персонала? На наш взгляд, это необходимо, поскольку нельзя единый процесс стабильности коллектива и набора нового персонала искусственно разделять.

Сложной проблемой, относящейся к определению обязанностей работника, а значит и степени их компетентности, является и необходимость совмещения разных профессий.

Совмещению профессий уже давно уделяли большое внимание на крупных предприятиях, где в одном подразделении одновременно работали десятки рабочих одной и той же профессии и одинаковой квалификации. Это было необходимо для преодоления пиковых нагрузок. Необходимо отметить, что в современных условиях проблема совмещения профессий резко обострилась. Это связано с тем, что предприятия стали меньше, появилось большое количество средних и малых предприятий, где численность персонала исчисляется сотнями, а в большинстве случаев только десятками людей. Однако, несмотря на сокращение объемов производства и номенклатуры товаров количество работ, выполняющихся работниками разных профессий, уменьшилось не существенно. Особенно наглядно это проявляется на малых предприятиях. Так, например, инженер

предприятия, на котором изготавливают изделия на определенном оборудовании, должен быть и технологом, и механиком, и электриком, а в некоторых случаях и конструктором, а также должен разбираться и в компьютерной технике. Конечно, при существенных сбоях в работе оборудования обращаются к соответствующим специалистам, но в обычном рабочем режиме именно инженер поддерживает оборудование в рабочем состоянии, совмещая много технических специальностей.

На малых и на многих средних предприятиях работают специалисты, занимающиеся управлением производства (менеджеры), именно они и выполняют все управленческие функции, в частности, производственные, финансовые, а также функции маркетинга, то есть они также должны быть универсалами. Аналогичное положение у работников рабочих профессий. Так, например, на малых и средних предприятиях, где установлено металлообрабатывающее оборудование, рабочий должен уметь работать и на токарных, и на фрезерных, и на шлифовальных станках.

Таким образом, в современных условиях резко возрастает спрос на работников-универсалов. В свою очередь получение любой профессии, а тем более нескольких, требует от человека определенных усилий и, главное, определенных затрат. Но в этом процессе принимают участие и другие стороны. Прежде всего, это государство, которое обеспечивает базовое школьное образование будущего работника, так называемую основу, необходимую для получения профессии. Затем обучение можно продолжить в колледже или высшем учебном заведении. К сожалению, далеко не всегда в колледжах или других учебных заведениях можно получить соответствующую рабочую профессию, значительному количеству профессий можно научиться только непосредственно на предприятии, то есть на рабочем месте. К тому же и после обучения в учебном заведении практическую часть профес-

сиональных знаний, их упрочение и развитие можно получить только в процессе работы на конкретных предприятиях и организациях. Таким образом, в формировании профессиональных знаний работника непосредственное участие принимают 3 субъекта: домохозяйство, государство и предприятие (работодатель). Каждый из перечисленных субъектов несет определенные затраты, которые являются по сути инвестициями и в будущем принесут определенный доход. Государство, вкладывая средства в образование, рассчитывает в долгосрочном периоде обеспечить развитие своей экономики на основе использования квалифицированной рабочей силы. Работодатель стремится нанять работников, полностью подготовленных для выполнения определенных должностных обязанностей, тем самым избежав дополнительных затрат, связанных с их обучением и подготовкой. Необходимо отметить, что на практике это получается далеко не всегда и тогда приходится обучать работников в процессе выполнения работы. В наибольшей степени это характерно для получения второй и последующих профессий. Необходимо также учесть, что выполняя работу в рамках своей профессии (или профессий) работник совершенствует свое мастерство, приносящее выгоду как самому работнику, так и работодателю.

В свою очередь в современных условиях затраты домохозяйств, связанные с получением профессиональных знаний, можно разделить на следующие группы: связанные с получением школьного образования; получением первой профессии; получением второй и последующих профессий. Необходимо также отметить, что все эти затраты, связанные с обучением, могут быть измерены в денежном эквиваленте и может быть определена общая величина инвестиций. Однако, рассматривая общую величину инвестиций, необходимо принимать во внимание также и затраты, не поддающиеся измерению в денежном эквиваленте. Это прежде всего затраты времени, которые используются для

самообразования с целью повышения квалификации по своей профессии или для получения знаний по смежным профессиям. Эти затраты времени довольно значительны, особенно когда осуществляются в период рабочего этапа в жизни человека.

Любые инвестиции осуществляются с целью их окупаемости на протяжении определенного времени и получения соответствующей прибыли (в нашем исследовании более высокой заработной платы). Уровень заработной платы определяется должностью или по соглашению сторон в зависимости от уровня квалификации.

С целью унификации подходов к определению уровней заработной платы существуют классификаторы для профессий, где устанавливаются уровни квалификации внутри профессий: это разряды, перечни должностей и т. д. Однако следует отметить, что в настоящее время необходимо создание профессиональных классификаторов, которые должны учитывать владение двумя или несколькими профессиями для выполнения работы на определенном рабочем месте (должности). В данное время это можно осуществить в рамках выполнения изменений, внесенных в "Кодекс законов о труде Украины" и Закон Украины "Об оплате труда" [1]. Эти изменения были внесены в декабре 2016 г. и в частности предполагают, что «Требования к квалификационным и специальным знаниям работников, их задачи, обязанности и специализация определяются профессиональными стандартами или квалификационными характеристиками профессий работников» [1].

При разработке профессиональных стандартов и квалификационных характеристик необходимо учесть и случаи выполнения работ, для которых необходимо обладать знаниями по двум или более

профессиям. При получении дополнительных профессий в любом учебном заведении человек получает диплом или удостоверение, фиксирующее получение им этих дополнительных знаний. А согласно изменениям, внесенным в Закон Украины «Об оплате труда» [1] «Отнесение выполняемых работ к определенным тарифным разрядам и присвоению квалификационных разрядов рабочим ведется собственником или органом, уполномоченным собственником, согласно профессиональным стандартам (квалификационным характеристикам)». Это значит, что при совмещении профессий собственник может присваивать соответствующий разряд по каждой из выполняемых рабочим профессий.

Таким образом, данный подход будет содействовать ускорению овладения работниками смежных профессий, что обеспечит повышение эффективности работы как самих работников, так и предприятий.

Список использованной литературы

1. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України: Закон України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1774-19>.

Авторы

Потёмкин Сергей Константинович, к.э.н., проф. кафедры менеджмента ХНЭУ им. С. Кузнеця (serhii.potomkin@hneu.net);

Козлова Инна Николаевна, преподаватель кафедры менеджмента ХНЭУ им. С. Кузнеця (innes727@gmail.com).

Тези доповіді надійшли 07 лютого 2017 року.
Опубліковано в авторській редакції.