

ПРОФЕСІОНАЛІЗМ – НАЙВАЖЛИВІШИЙ ПОКАЗНИК ЯКОСТІ РОБОЧОЇ СИЛИ

Вапнярчук Наталія Миколаївна,
*кандидат юридичних наук, старший науковий співробітник,
старший науковий співробітник
Науково-дослідного інституту правового
забезпечення інноваційного розвитку НАПрН України*

Considered professionalism as the most important component of labor potential, the indicator of labor quality. It is concluded that the complexity of labor is constantly increasing, therefore, the reduction of investment in professionalism progressively deepens the lag of the quality of labor from the increasing complexity of labor.

Keywords: employee, employer, professionalism, labor potential, investments.

Розглянуто професіоналізм як найважливішу складову трудового потенціалу, показник якості робочої сили. Зроблено висновок, що складність праці постійно зростає, тому скорочення інвестування в професіоналізм прогресивно поглиблює відставання якості робочої сили від дедалі більшої складності праці.

Ключові слова: працівник, роботодавець, професіоналізм, трудовий потенціал, інвестиції.

Формування і реалізація трудового потенціалу, перспективи його розвитку є надзвичайно важливим завданням для подальшого розвитку України в цілому, від вирішення якого залежать не тільки доля вітчизняної економіки та можливості її переходу на інноваційну модель ринкової економіки, а й стабільність соціально-політичного життя країни. Сучасні тенденції руйнування трудового потенціалу за їх масштабами і глибиною набули такого розмаху, що суттєво загрожують національній безпеці країни, і його оновлення має пріоритетність у вирішенні стратегічних завдань соціально-економічної політики держави.

Трудовий потенціал є самостійним об'єктом інновацій, його розвиток є однією з кінцевих цілей реалізації інноваційної соціально

орієнтованої моделі ринкової економіки. Водночас він є повноправним суб'єктом інноваційного розвитку, що відіграє провідну роль у забезпеченні стабільності та конкурентоспроможності економічної системи, та основою життєзабезпечення суспільства.

Найважливішою складовою трудового потенціалу виступає професіоналізм. Основну роль у розвитку якісних характеристик персоналу споконвічно відіграє навчання персоналу, тому що воно є джерелом підвищення рівня професійної компетентності працівника, способом прискорення адаптації співробітників до роботи в організації й методом забезпечення більш глибокого розуміння ними стратегічних цілей і організаційної культури державної інституції. Все це безпосередньо впливає на підвищення їх індивідуального рівня конкурентоспроможності трудового потенціалу. Високий рівень компетентності, висока мотивація до навчання й прагнення працівників до самонавчання формують високий рівень якісних характеристик робочої сили. Освіта та професійна підготовка є фундаментом людського розвитку і прогресу суспільства. Вони також виступають гарантом індивідуального розвитку, виховують інтелектуальний, духовний та виробничий потенціал суспільства. Якщо брати до уваги, що ринок вимагає людей високої кваліфікації, професійних, мобільних та конкурентоспроможних, то необхідно кожній людині замислюватися про якість своєї робочої сили, які вони пропонують.

Характерною ознакою професіоналізму працівників виступають спеціальні знання, уміння й навички, якими повинен володіти працівник для успішного виконання виробничих завдань, що відповідають його кваліфікації. При цьому вміння визначаються насамперед здатністю використовувати в роботі різноманітні технічні засоби, навички – успішністю та швидкістю виконання роботи, а рівень спеціальних знань – відповідною освітою та виробничим досвідом. Адже від якості виконуваної роботи, професіоналізму працівника залежить не лише економічне благополуччя країни в цілому, а й матеріальний добробут кожного окремого працівника, бо гідне та належне працевлаштування надає останньому більше можливостей для досягнення ним певного соціального становища. Ціннісну основу професіоналізму складають інтелектуальні, духовні, моральні якості

особистості. Щоб брати активну участь у майбутній соціальній діяльності, необхідна мобілізація інтелекту, волі, моральних зусиль, організаційних здібностей.

Сьогодні одним із стратегічних завдань вітчизняних підприємств виступає підвищення професіоналізму, а також вироблення лідерських якостей та інших важливих компетенцій, оскільки більшість із них відчуває нестачу у висококваліфікованих кадрах. Виконання цих завдань вимагає певних матеріальних вкладень – інвестицій у розвиток персоналу, тобто цілеспрямованого вкладення коштів у сфери, які забезпечують поліпшення якісних параметрів людини, зокрема: (а) його робочої сили, тобто рівня освіченості, (б) розвитку інтелекту, творчого потенціалу, фізичного та психічного здоров'я, (в) системи мотивації, (г) ціннісних установок тощо. Німецькі дослідники помітили також, що на підвищення якості професіоналізму фахівця впливає й назва професії. Зокрема, метою впровадження нових назв професій є розробка більш привабливого переліку позначень професії, тому що впровадження привабливості назви професії змінює у свідомості працівника його ставлення до професійної діяльності. Нерідко приваблива назва професії може зумовити появу гордості за свою діяльність, прагнення продуктивніше працювати, відповідальність [1, с. 286].

Важливим для підвищення якості професійної підготовленості є також питання щодо завчасного визначення кваліфікаційних вимог. Розв'язання проблеми завчасного визначення таких вимог необхідно реалізувати завдяки впровадженню у процес професійної підготовки додаткових кваліфікацій, що зумовлює необхідність розробки нової концепції, нового змісту професійної підготовки, впровадження інновацій, розвиток нових кваліфікацій у системі професійного навчання. Це насамперед сприятиме поглибленню і розширенню фахової компетентності у сферах організації, комунікації, кооперування та спеціальних знань і умінь.

Отже, головна мета професійного навчання – це підвищення компетентності працівників підприємств різної форми власності та підпорядкування, тобто формування в них високого професіоналізму, майстерності, сучасного економічного мислення, вміння пра-

цювати в нових економічних умовах та забезпечення на цій основі значної продуктивності праці й ефективної зайнятості. Основними напрямками діяльності роботодавців у сфері професійного розвитку працюючих є: (1) підготовка поточних і перспективних планів професійного навчання трудівників; (2) визначення його видів, форм і методів; (3) розроблення й виконання робочих навчальних планів і програм професійного навчання працівників; (4) організація їх профнавчання; (5) добір педагогічних кадрів і фахівців для проведення професійного навчання працюючих безпосередньо в роботодавця; (6) ведення первинного і статистичного обліку чисельності працівників, зокрема тих, які пройшли профнавчання; (7) стимулювання професійного зростання працівників; (8) забезпечення підвищення кваліфікації працівників безпосередньо в роботодавця або в навчальних закладах, як правило, не рідше одного разу у 5 років; (9) установа періодичності атестації працюючих та організація її проведення; (10) проведення аналізу результатів атестації і життя заходів з підвищення професійного рівня трудівників.

Від професійного рівня працівників залежать темпи розвитку й зростання обсягів виробництва, можливості збільшення внутрішнього валового продукту тощо. Як наголошують В. І. Меренкова й В. І. Бокій, для держави забезпечення на належному рівні й у потрібних обсягах професійного навчання кадрів на виробництві – це підвищення якості й ефективності використання робочої сили, а звідси – зростання конкурентоспроможності виробленої продукції чи надання послуг на внутрішньому й зовнішньому ринках. Для підприємства – це зростання продуктивності праці, норм виробітку, підвищення якості продукції, зниження рівня травматизму; для працівника – сприяння підвищенню продуктивності праці, професійне зростання, збільшення заробітної плати з підвищенням розряду чи категорії, просування по службі [2, с. 313].

Слід урахувати й те, що складність праці постійно зростає, тому скорочення інвестування в професіоналізм прогресивно поглиблює відставання якості робочої сили від дедалі більшої складності праці. Необхідність постійного професійного розвитку персоналу зумовлена такими чинниками, як-от: (а) запровадження нової техні-

ки й технологій, виробництво модернізованої продукції, зростання комунікативних можливостей; (б) отримання кращих результатів від підвищення віддачі від працюючих на підставі їх безперервного розвитку, а ніж від залучення нових працівників; (в) вихід на національний і світовий ринки з високим рівнем конкуренції [3, с. 136].

ЛІТЕРАТУРА

1. Handbuch für Berufswahlvorbereitung. Ausgabe 1992. Nürnberg. Bundesanstalt für Arbeit. MEDIALOG. 462 p.
2. Меренкова В. І., Бокій В. І. Професійний розвиток персоналу і його вплив на результати діяльності підприємства. *Вісник Київського національного університету технологій та дизайну*. 2012. № 6. С. 309–315.
3. Алексеева Н. Ф., Вороніна М. О. Удосконалення системи стимулювання професійного розвитку працівників підприємства. *Вісник Київського державного університету ім. М. Остроградського*. 2010. Вип. 2 (61). Ч. 1. С. 136–141.

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕНЕРГОЗБЕРЕЖЕННЯ В ПРОЦЕСІ ВПРОВАДЖЕННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ СИСТЕМИ АВТОВЕДЕННЯ ПОЇЗДІВ МЕТРОПОЛІТЕНУ

Палант Олексій Юрійович,
*доктор економічних наук,
провідний науковий співробітник
НДІ правового забезпечення
інноваційного розвитку НАПрН України*

Стаматін В'ячеслав Володимирович,
*генеральний директор
КП «Харківський метрополітен»*

The scientific report analyzes the current problems of energy conservation in the process of introducing the innovative system of automatic train operation.