

ПРОБЛЕМНІ АСПЕКТИ КАДРОВОГО РОЗВИТКУ МАЛИХ ТА СЕРЕДНІХ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ

Л. Д. Глущенко, к.е.н.,

Т. М. Пілявоз

Вінницький національний технічний університет, Вінниця, Україна

Швидкий розвиток ринку, постійні зміни вимог споживачів змушують малі та середні промислові підприємства шукати можливості підвищення ефективності функціонування своєї діяльності. Крім того, економічна криза в Україні розставляє жорсткі пріоритети і вже зовсім невелика частка малих та середніх промислових підприємств здатна вижити в нових умовах. Тому все більшої актуальності набуває питання інноваційного розвитку малих та середніх промислових підприємств.

Сучасний інноваційний розвиток підприємства неможливо уявити без наявності кадрового розвитку. Причому, кадровий розвиток ґрунтується не тільки на високому рівні знань та професійної підготовки персоналу, а й на особливих здібностях. Серед основних вимог роботодавців до здібностей працівників можна виділити: вміння системно мислити, працездатність, цілеспрямованість, прагнення вчитися, бажання і вміння працювати в колективі, вміння працювати з інформацією, з людьми, адекватна самооцінка, готовність почати з «нижчої сходинки». Тому, цілком зрозуміло, що кадровий розвиток малого і середнього промислового підприємства складно уявити без припливу висококваліфікованих молодих працівників.

Теза про те, що молоде поповнення - це і управлінський резерв, і зростання продуктивності, і якісно нова робоча сила широко відома. Але саме в цьому аспекті і виникають протиріччя. На жаль склалася тенденція, що молоді люди, отримавши професійну освіту, після закінчення ВНЗ поповнюють когорту менеджерів з продажу. «Інженери» торгують обладнанням, «технологи» - технологіями. Пов'язано це з тим, що для молоді працювати на промислових підприємствах - немодно, так як сьогодні праця в сфері торгівлі є більш престижною,

ніж праця в сфері промисловості. Промислові малі та середні підприємства, поступаються великим за показником якості робочого місця (низький рівень оплати, погані умови праці, неясні перспективи професійного і посадового росту) і тому не потрапляють до уваги молодих кадрів [1 с.65]. Говорячи про рівень заробітної плати, доводиться мати на увазі соціальні та економічні наслідки економії на цій статті витрат. Низька заробітна плата в поєднанні з невеликим соціальним пакетом лише підтримує зайнятість на підприємствах, але не стимулює продуктивність, і консервує ситуацію з персоналом. Що, в свою чергу, призводить до гальмування інноваційного розвитку підприємства.

Загальна економічна криза промисловості України, складне фінансове становище більшості малих і середніх промислових підприємств, не сприяє якісному поліпшенню складу зайнятих, в тому числі за таким показником як вікова структура. Середній вік зайнятих працівників у промисловості наближається до пенсійного. Дуже рідко мале та середнє промислове підприємство може пишатися реальними молодими і кваліфікованими кадрами.

Частка молоді у сфері промисловості з кожним роком падає, і основними причинами є: 1) неконкурентна заробітна плата; 2) відсутність перспектив кар'єрного росту; 3) слабка державна підтримка малих та середніх промислових підприємств; 4) відсутність чітко працюючої системи стимулювання масової участі молоді в науково-технічній та інноваційній діяльності промислових підприємств; 5) слабка підготовленість молодих вчених та фахівців до створення малих і середніх промислових підприємств, необхідних для реалізації результатів наукових розробок тощо [2, с. 97].

Виходом в такій ситуації для малого та середнього промислового підприємства може стати: 1) створення умов для відновлення основних функцій заробітної плати: розподільчої, відтворювальної та стимулюючої; 2) укладення з молодим фахівцем додаткової до трудового договору угоди, в якій може бути обумовлено навчання і підвищення кваліфікації працівника за рахунок підприємства, додаткові надбавки і виплати, а також умови праці. Додаткові виплати можуть включати матеріальні виплати в зв'язку з одруженням, народженням

дитини, літнє скорочення робочого тижня для жінок, які мають дітей, перспективи кар'єрного росту тощо. Такий підхід може сприяти закріпленню молодих кадрів на підприємстві [1, с. 77].

Крім того, необхідно надавати державну підтримку прикладним науковим дослідженням, які проводяться малими та середніми промисловими підприємствами. Стимулювати і спростити процес проходження практик і стажувань студентами ВНЗ на промислових підприємствах [3, с. 167]. Залучати висококваліфікованих співробітників організацій і підприємств промисловості для викладання або проведення наукових семінарів в рамках освітніх програм, а також розробити і реалізувати програми кар'єрного росту для залучення молоді у промислову сферу.

Література:

1. Жидкова Е. М. Молодые работники промышленных предприятий: рекрутинг, адаптация, интеграция / Жидкова Е. М. // Экономическая социология. 2006. Т. 7. № 4. – С.65 – 78.
2. Смоляр Л. Г. Дослідження тенденції розвитку кадрового потенціалу на промислових підприємствах України / Л.Г. Смоляр, О.О. Грамотенко // Економіка та держава. – 2008. – №5. – С. 96 – 99.
3. Мица В. П. Кадрова політика на підприємстві: проблеми і перспективи // Науковий економічний журнал «Актуальні проблеми економіки». – 2008. – № 6 (84). – С.165 – 168.