

Mgr Viktoria Kołomijec

Katedra Ekonomii

Instytut Administracji Państwowej i Muncypalnej

Zaporoski Humanistyczny Uniwersytet w Melitopolu, Ukraina

PRZYGOTOWANIE KWALIFIKOWANEJ KADRY JAKO WARUNEK ZWIĘKSZENIA ZDOLNOŚCI DO POZYTYWNEJ RYWALIZACJI PERSONELU PRZEDSIĘBIORSTW

W dzisiejszych czasach dobrze funkcjonujące przedsiębiorstwo nie może istnieć bez dobrze pracującej kadry. Oprócz tego, w sytuacji ostrej konkurencji personel, który nie odpowiada współczesnym wymaganiom, jest źle przygotowany do pracy w nowych warunkach, stanowi poważną przeszkodę dla przedsięwzięć inwestycyjnych. Analiza potencjału przedsiębiorstw pod kątem tego, czy odpowiadają one współczesnym wymaganiom, niezależnie od kwalifikacji pracowników i ich przynależności do grupy zawodowej, w wielu wypadkach dowodzi, że poziom wykształcenia i kwalifikacji personelu, a także dążenie pracowników do rozwoju i osiągnięcia doskonałości w swoich zawodach, jest najważniejszym warunkiem konkurencyjności przedsiębiorstw.

W większości ukraińskich przedsiębiorstw zgodność poziomu wykształcenia i kwalifikacji personelu ze współczesnymi wymaganiami jest tylko częściowa. Z jednej strony oddziałuje to negatywnie na rozwój przedsiębiorstwa, a z drugiej zmniejsza konkurencyjność samych pracowników. Dlatego kwestia badań poziomu i efektywności systemu kształcenia zawodowego kadry, a także systemu podwyższania kwalifikacji pracowników jest obecnie bardzo aktualna.

Omawiana analiza systemu kształcenia zawodowego przebiegała w trzech etapach:

1. Analiza początkowego stanu przygotowania zawodowego (przygotowanie młodych pracowników do pracy w danej branży).
2. Fachowa analiza efektywności systemu kształcenia i podwyższania kwalifikacji w przedsiębiorstwach.

3. Analiza systemu kształcenia i podwyższania kwalifikacji, stosowanego obecnie wśród badanych przedsiębiorstw.

W pierwszym i drugim etapie badania (przeprowadzonego wśród 108 przedsiębiorstw z jednej branży) fachowcy – kadra zarządzająca wyższego i średniego szczebla – mieli za zadanie ocenić w skali „bardzo dobrze – dobrze – dostatecznie – niedostatecznie” różne metody przygotowania początkowego, doksztalcenia i podwyższania kwalifikacji pracowników, pod kątem ich zdolności do zapewnienia wysokiego poziomu konkurencyjności personelu oraz zgodności z wymaganiami społeczno-ekonomicznymi, niezbędnymi dla rozwoju przedsiębiorstwa.

Etap pierwszy

Krytyczna ocena przygotowania kadry do pracy w branży metalurgicznej doprowadziła do tego, że firmy faktycznie powróciły do praktyki szkolenia i kształcenia pracowników bezpośrednio w miejscu pracy. Ponad 50% kierowników różnych jednostek strukturalnych z tej branży, spośród wszystkich metod początkowego przygotowania kadry, za najbardziej efektywne uważa indywidualne kształcenie bezpośrednio na miejscu pracy oraz kursy zawodowe, zorganizowane w samym przedsiębiorstwie. Sposób ten jednak można z powodzeniem wykorzystywać w przygotowaniu pracowników tzw. masowych zawodów, wymagających średnich kwalifikacji, nie sprawdza się jednak w przygotowaniu kadry o wysokich kwalifikacjach. Nowoczesne technologie wymagają bowiem bardzo dobrze przygotowanych specjalistów.

Eksperti – kierownicy cechów i wydziałów – ocenili przygotowanie w szkołach zawodowych tylko na ocenę dostateczną (36,2%), reszta zaś postawiła ocenę „niedostatecznie”.

Niski poziom jakości kształcenia w szkołach zawodowych jest rezultatem zniszczenia systemu przygotowania techniczno-zawodowego. Sytuacja ekonomiczna edukacyjnych placówek odbiła się przede wszystkim na jakości bazy technicznej procesu edukacyjnego. Brak funduszy utrudnia, a czasem czyni w ogóle niemożliwym, utrzymanie pomocy technicznych na należnym poziomie, nie wspominając o zakupie nowych, współczesnych.

Oprócz tego, nowe przedsiębiorstwa pracują według technologii zachodnich, które różnią się istotnie od tych, których uczą placówki edukacyjne. Szkoły te nie są w stanie przygotować specjalistów tych technologii, z którymi nie mają do czynienia lub o których nawet nie słyszały.

Stąd system zawodowego kształcenia nie jest w stanie sprostać wymaganiom, które stawiają przed nim współczesne przedsiębiorstwa.

Kierownicy wydziałów i cechów oceniali także stopień przygotowania zawodowego wśród specjalistów. W rezultacie prawie 90% ekspertów, którzy oceniali przygotowanie specjalistów z ekonomii, zauważyło bardzo wysoki poziom kwalifikacji absolwentów wyższych uczelni, który prawie całkowicie zaspokajał potrzeby przedsiębiorstw. Problemy wynikają tylko z nieznamości, ze strony absolwentów, nowych technik i technologii, gdyż otrzymali oni wyłącznie wykształcenie ekonomiczne.

Większość ekspertów (ponad 70%), którzy ocenili poziom przygotowania młodych specjalistów na wyższych uczelniach technicznych na „dobrze” i „bardzo dobrze”, zauważyła słabe praktyczne przygotowanie absolwentów, które zazwyczaj nie podoba się pracodawcom. Jest to oznaka, iż sytuacja kryzysowa pojawiła się i w tym systemie edukacyjnym. Podłożem tego kryzysu stało się obniżenie poziomu finansowania uczelni ze strony państwa i przedsiębiorstw.

Kolejnym problemem uczelni wyższych i szkół średnich jest kwestia zatrudniania absolwentów. W warunkach ostrej konkurencji właściciele przedsiębiorstw najczęściej preferują doświadczonych specjalistów, o wysokim poziomie kwalifikacji. Jest to symptom, iż potrzebne są zmiany również w systemie kształcenia na poziomie wyższym. Potrzebę taką potwierdza także analiza oceny własnych kwalifikacji i szans na podjęcie pracy przez młodych specjalistów. To właśnie wśród nich jest w dwa razy więcej tych, którzy jednocześnie studiują i pracują.

Oprócz tego, zauważyć można brak wysokokwalifikowanych inżynierów i pracowników fizycznych. Przyczyną tego jest to, iż w branży (i w ogóle w gospodarce) są wymagane nie tylko kwalifikacje i umiejętności zawodowe. Zmiany dokonywane w przedsiębiorstwach, w branży i modernizacja procesów technologicznych wymagają nowej kadry, nie tylko o wysokich kwalifikacjach, która poradzi sobie w trudnych sytuacjach, które pojawią się w przedsiębiorstwie lecz także kadry, która jest przygotowana do pracy w warunkach rynkowych. Rynek wymaga ciąglego doskonalenia się, kształcenia się, adaptacji do nowych realiów otoczenia, zmiany pracy i nawet zawodu, a także gotowości do samorealizacji. System edukacji powinien dać młodzieży takie wykształcenie, które umożliwi jej w przyszłości zdobywanie nowych zawodów, nowych kwalifikacji.

Etap drugi

Rozwój potencjału i wzrost konkurencyjności pracowników w wielu przypadkach zależy od systemu przygotowania i podwyższania kwalifikacji kadry pracującej w przedsiębiorstwie. System szkoleń danego przedsiębiorstwa powinien zabezpieczyć stosowne kształcenie i podwyższenie kwalifikacji pracowników według przyjętej strategii rozwoju. Treść i organizacja kształcenia zawodowego powinny być ciągle aktualizowane, by zabezpieczyć wysoki poziom konkurencyjności każdego pracownika, a przez to całego przedsiębiorstwa.

Większość strat, wynikająca z niezgodności pomiędzy kwalifikacjami pracowników a rodzajem procesu produkcyjnego ma ukryty, niejawny charakter. Z tego powodu błędy te nie są traktowane jako strata ekonomiczna (choć jej rozmiary mogą być spore).

Metody zawodowego kształcenia personelu powinny preferować wewnętrzną politykę zarządzania kadrami, bazującą na mechanizmach realizacji potrzeb personelu w stosunku do kształcenia, podwyższania kwalifikacji i mobilności pracowników wewnątrz przedsiębiorstwa.

Przy badaniu efektywności metod kształcenia i podwyższania kwalifikacji pracowników, największą ilość ocen „dobrze” i „bardzo dobrze”, i jednocześnie najmniejszą ilość ocen „niedostatecznie” otrzymały metody indywidualnego kształcenia na miejscu pracy. Prawie 60% ekspertów uznało ten sposób podwyższania kwalifikacji pracowników za najbardziej efektywny w dzisiejszych czasach. Drugie miejsce w rankingu zajęły kursy specjalistyczne, organizowane w zakładach pracy. Na „dobrze” i „bardzo dobrze” tę metodę oceniło 47% kierowników.

Kształcenie i podwyższanie kwalifikacji na bazie liceum technicznego otrzymało u ekspertów średnie oceny w dziedzinie jakości wykształcenia: 30% postawiło ocenę „dostatecznie” i jedna trzecia (33,9%) „dobrze” i „bardzo dobrze”.

Niewysokie oceny efektywności kształcenia i podwyższenia kwalifikacji pracowników otrzymały staże zagraniczne lub w innych zakładach pracy. Należy jednak zauważyć, że w badanej grupie pracowników, ten rodzaj podwyższania kwalifikacji jest obecnie bardzo rzadko stosowany. Właśnie z tego powodu prawie połowa ekspertów miała trudności z oceną efektywności tego sposobu kształcenia.

Dwie trzecie ekspertów uważa, że rezultaty kształcenia pracowników w szkołach zawodowych praktycznie nie odpowiadają stawianym

wymaganiom. Dość wysokie są z kolei oceny efektywności stażów specjalistów w innych przedsiębiorstwach z branży lub za granicą.

Dla podwyższenia kwalifikacji kadry zarządzającej, zdaniem ekspertów (dyrektorzy i główni specjaliści w przedsiębiorstwach), najbardziej pożyteczną formą jest staż w innych przedsiębiorstwach. 50% oceniło tę metodę na „dobrze” i „bardzo dobrze”. Drugie miejsce w rankingu dla tej kategorii personelu zajęło kształcenie za granicą. 41,7% ekspertów uważa, iż zdobywanie doświadczeń w zagranicznych przedsiębiorstwach, w tamtejszych warunkach rynkowych, dostarcza aktualnych i użytecznych informacji, pod kątem przyszłego wykorzystania w działalności praktycznej.

Wśród innych sposobów podwyższania kwalifikacji eksperci (niezależnie od tego, jaką grupę zawodową reprezentowali bądź dla jakiej grupy pracowników wystawiali ocenę) jednogłośnie wystawili wysoką notę spontanicznym sposobom podwyższania kwalifikacji, takim jak np. samoedukacja. Najczęściej tę formę wykształcenia zaznaczali eksperci wśród kierownictwa najwyższego szczebla – spośród nich ponad 90% przypisało tej metodzie ocenę najwyższą.

Kształcenie w ośrodkach podwyższających kwalifikacje, działających przy uczelniach wyższych i instytutach badawczych, również otrzymało bardzo wysoką ocenę ekspertów. Ponad 50% fachowców oceniających jakość kształcenia ekonomistów oraz prawie 40% kierowników wydziałów technicznych oceniło tę metodę na „dobrze” i „bardzo dobrze”. Jednocześnie zauważyli oni z przykrością, że w dniu dzisiejszym metoda ta jest stosowana rzadziej niż we wcześniejszym okresie. W wielu przypadkach jest to zależne od fatalnego stanu systemu edukacji w ogóle i od jego trudnej sytuacji ekonomicznej.

Etap trzeci

Pracownicy zakładów pracy aktywnie korzystają z systemu kształcenia i podwyższania kwalifikacji kadry, dlatego analiza wewnętrznego systemu szkolenia personelu przedsiębiorstw nie może być kompletna bez wysłuchania ich opinii. Ponad 80% pracowników wszystkich przedsiębiorstw uważa za niezbędne podwyższanie poziomu własnych kwalifikacji w trakcie całego okresu życia zawodowego.

Jednocześnie najbardziej niezadowoleni z tego systemu byli specjaliści. Jako przyczyny tego niezadowolenia wymienione zostały: „odpłatność za studia” (28,2%), „słabe powiązanie rezultatów kształcenia

i podwyższania kwalifikacji z karierą” (26,7%), „formalne podejście do kształcenia, brak podejścia indywidualnego” (26,2%), „brak obiektywnej oceny poziomu kwalifikacji pracowników” (25,3%). Takie wyniki są charakterystyczne w ogólności dla wszystkich badanych przedsiębiorstw i grup społeczno-zawodowych.

Odrębnie należy zbadać kwestię niezadowolenia pracowników w związku z warunkami odpłatności za naukę. W tym wypadku nie chodzi o odpłatność za kursy organizowane wewnątrz przedsiębiorstwa, w celu kształcenia personelu. Dziś w środkach masowego przekazu można odnaleźć reklamy wielu komercyjnych kursów, podwyższających kwalifikacje w różnych dziedzinach. Pracownicy często chcą odbyć takie szkolenie na koszt pracodawcy. Ale wartość takich kursów zazwyczaj jest dość wysoka, dlatego zakłady pracy są zmuszone odmawiać (całkowicie lub częściowo) pracownikom finansowania takiego szkolenia (w wypadku pracowników fizycznych dotyczy to zazwyczaj odpłatności za studia na wyższych uczelniach).

Dlatego w warunkach ciągłych zmian technologicznych i społeczno-ekonomicznych powinna się doskonalić i zmieniać także edukacyjna działalność przedsiębiorstwa. Przyczyni się to do systematycznego wzrostu poziomu kwalifikacji i kultury pracowników, którzy będą przyswajać nowe technologie. Z tego względu edukacja specjalistyczna, kształcenie i podwyższenie kwalifikacji zajmują znaczące miejsce we wdrażaniu „nowości”. Zewnętrzną formą tych przemian jest zwiększenie ilości wszelkich rodzajów szkoleń.

Badanie charakteru wpływu poziomu rozwoju potencjału zawodowego na konkurencyjność pracowników różnych grup społeczno-zawodowych potwierdza hipotezę o dużym wpływie nowych wymagań na poziom tej konkurencyjności. Pozwala to dostrzec osobliwości konkurencyjności pracowników, należących do różnych grup społeczno-zawodowych i zbadać współzależność pomiędzy wewnętrzną i zewnętrzną konkurencyjnością pracowników a sytuacją przedsiębiorstwa w regionie.

Streszczenie

W gospodarce opartej na wiedzy kwalifikacje pracowników decydują nie tylko o ich konkurencyjności, ale także o konkurencyjności przedsiębiorstw. W większości ukraińskich przedsiębiorstw zgodność

poziomu wykształcenia i kwalifikacji personelu ze współczesnymi wymaganiami jest tylko częściowa. Autorka podaje i omawia wyniki badań prowadzonych w ukraińskich przedsiębiorstwach, na temat poziomu i efektywności systemu kształcenia i przygotowania zawodowego kadry, a także systemu podwyższania kwalifikacji pracowników.

Arrangement of Qualified Personnel as a Precondition for Increasing Ability to Positive Competition of Enterprises' Personnel

Summary

In an economy based on knowledge qualifications of employees determine not only their own competitiveness but also competitiveness of enterprises. In majority Ukrainian enterprises consistency of education level and personnel qualifications with modern requirements is only partial. The author presents and analyses results of the research conducted in Ukrainian enterprises that concern level and effectiveness of an education system and professional arrangement of personnel and also a system of increasing qualifications of employees.

