

ОЦІНКА ПОТЕНЦІАЛУ ІННОВАЦІЙНОГО ПЕРСОНАЛУ В СИСТЕМІ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ ОПЕРАТОРА ЗВ'ЯЗКУ

У статті розглянуто питання сутності інноваційного персоналу оператора зв'язку та призначення корпоративної системи професійного навчання для здійснення інноваційної діяльності. Визначено підхід до оцінки загального процесу формування і реалізації потенціалу інноваційного персоналу в системі професійного навчання оператора зв'язку.

The article studies essential aspects of innovative staff of a service provider and the role of corporative professional education in realization of innovative activity. The authors give an approach to the estimation of the overall process of formation and realization of innovative staff potential in professional education of a service provider.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Провідним ресурсом забезпечення інноваційного розвитку оператора зв'язку, специфіка діяльності якого пов'язана з науково-дослідними і дослідно-конструкторськими розробками (НДДКР) в області інформаційних технологій, є людські ресурси – інноваційний персонал (ІП). Висока якість ІП виступає головним чинником, що зумовлює успішність функціонування оператора зв'язку, перспективи розвитку і високу конкурентноздатність на ринку. Сьогодні актуальності набуває проблема розробки наукових підходів до оцінки процесу формування і реалізації потенціалу ІП в системі професійного навчання з метою кадрового забезпечення інноваційної діяльності (ІД) оператора зв'язку.

Аналіз досліджень і публікацій останніх років показав, що різні аспекти підготовки кадрів на виробничому рівні, оцінки ефективності професійного навчання викладені у працях Т. Б. Бурдейкіної, О. А. Дороніної, А. Колоти, Н. Б. Кузнецової, Н. Б. Кузьміної [1, с.103-109; 2, с.68-73.; 3, с.4-9; 4, с.115-121; 5, с.100-114], інших зарубіжних і вітчизняних вчених.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Проте ця проблема вимагає подальших досліджень, оскільки існує постійна потреба в розробці і впровадженні нових форм підготовки, формуванні вмотивованості працівників до навчання, оптимізації системи фінансування підготовки кадрів на корпоративному рівні, а головне – створенні адекватних методик оцінювання потенціалу ІП у корпоративній системі професійного навчання.

Постановка завдання. Мета статті – розробити підхід до оцінки загального процесу формування і реалізації потенціалу ІП в системі професійного навчання оператора зв'язку, визначити відповідні показники оцінки.

Виклад основного матеріалу дослідження. З урахуванням специфіки функціонування галузі ІП оператора зв'язку визначається як активні учасники процесу створення й освоєння нової техніки і технології, складність структури яких обумовлена особливостями інноваційних завдань інформаційно-телекомунікаційної сфери, специфікою наукової і науково-технічної праці. В процесі забезпечення якісного формування ІП оператора зв'язку важливе місце належить корпоративній системі професійного навчання, що включає підготовку, перепідготовку кадрів для ІД, підвищення їх кваліфікації. Відтак, підготовка, перепідготовка, підвищення кваліфікації ІП являє собою систему професійних освітніх заходів, спрямованих на вирішення завдань підготовки працівників відповідної кваліфікації та послідовного підвищення їх професійного рівня відповідно до потреб оператора зв'язку. Роль цієї системи у формуванні і розвитку кадрів очевидна. Вона наділяє

робочу силу вже накопиченими знаннями, сприяє придбанню нових знань, збільшує обсяг і якість людського капіталу.

За кордоном корпоративне навчання як інструмент організаційного розвитку розглядається керівниками як вигідна сфера інвестування. Щорічно великі західні компанії витрачають від 2 до 5% свого бюджету на навчання і розвиток персоналу. Такі високі витрати на підвищення кваліфікації персоналу зумовлені тим, що економічний ефект від інвестицій в його розвиток значно вищий, ніж від інвестицій у засоби виробництва. Так, дослідження, які проведені у 3200 американських компаніях, показали, що збільшення витрат на навчання персоналу на 10% дає приріст продуктивності праці на 8,5%, тоді як таке ж саме збільшення капіталовкладень дає приріст продуктивності праці лише на 3,8% [1, с.103]. Велике значення має формування системи професійного навчання на підприємствах тих галузей, що випускають високотехнологічну продукцію і забезпечують розвиток НТП, а значить є невід'ємною організаційною складовою операторів зв'язку, що надають наукомісткі послуги вимогливому сучасному споживачеві по задоволенню потреб у все зростаючих потоках інформації.

На думку авторів позицій необхідними умовами процесу якісного формування корпоративної системи професійного навчання оператора зв'язку є:

- належне кадрове забезпечення ІД, що включає підготовку, перепідготовку для інноваційних підрозділів адміністративно-управлінського персоналу, спеціалістів з економіко-правових питань, менеджменту і маркетингу, керівників науково-технічних програм і проектів, дослідників в області нових науково-технологічних напрямів, фахівців з реклами, збуту і реалізації результатів ІД з урахуванням вітчизняного і закордонного досвіду;
- розробка спеціальної освітньої програми, спрямованої на усвідомлення колективом ролі і значення ІД в економічному зростанні компанії, обізнаність в особливостях функціонування інноваційної сфери;
- розробка нормативної документації, регламентуючої процес корпоративного професійного навчання, з урахуванням діючої законодавчої бази і стратегії оператора зв'язку;
- створення структурного підрозділу з організації професійного навчання кадрів, діяльність якого спрямовано на підвищення якості професійного складу працівників, у т.ч. шляхом вивчення раціональних прийомів і методів праці передовиків і новаторів виробництва, які досягли значного росту продуктивності праці, підвищення якості продукції зв'язку, економії матеріалів, поліпшення інших техніко-економічних показників;
- безперервний характер професійного навчання з охопленням усіх його видів: професійної первісної підготовки, перепідготовки кадрів, підвищення кваліфікації керівників, спеціалістів і робочих;
- проведення професійного навчання через факультети підвищення кваліфікації вузів, галузеві інститути підвищення кваліфікації, учбові комбінати, курсове й індивідуальне навчання безпосередньо на виробництві із залученням як викладачів вузів, фахівців інших компаній (у т.ч. закордонних), так і власних кваліфікованих працівників;
- позитивна динаміка частки витрат коштів на підготовку навчальних матеріалів, проведення занять, компенсацію інструкторам виробничого й теоретичного навчання, оплату відвідування працівниками семінарів, курсів середніх і вищих навчальних закладів у загальній сумі фонду оплати праці;
- розробка діючого механізму мотивації персоналу до професійного розвитку;
- застосування сучасних методик оцінки потенціалу ІП в системі професійного навчання компанії, розроблених з урахуванням умов її якісного формування і реалізації.

У статті наводяться результати аналізу процесу формування системи професійного навчання у ВАТ «Укртелеком» за 2007-2009 рр. [6, с.7], які виявили таке:

- наявність власного спеціально створеного філіалу «Центр післядипломної освіти», що включає 8 сучасних навчальних центрів, в яких навчання проводиться по 240 навчальних

- курсах, охоплює різні категорії слухачів у сумісних національних і міжнародних проектах;
- в результаті реалізації кадрової політики відбулося: зменшення середньооблікової чисельності штатного персоналу в середньому на 8%, що обумовлено вдосконаленням організаційної структури, технологічних і виробничих процесів, модернізацією і реконструкцією телекомунікаційних мереж; підвищення рівня освіченості працівників, серед яких мають вищу освіту більш як 98%, а серед спеціалістів – близько 89%;
 - аналіз структури персоналу (табл. 1) вказує на стійку тенденцію росту кількості професіоналів, частка яких у загальній чисельності персоналу зростає на 20%, в той час, як питома вага менш кваліфікованих кадрів знизилася (технічних службовців на 13,3%, робочих – на 5%). Слід відзначити деяке збільшення (+1,7%) частки технічного і технологічного персоналу за одночасного зниження питомої ваги працівників інших напрямів діяльності у загальній кадровій структурі, що є цілком обґрунтованим, оскільки зумовлене специфікою діяльності оператора зв'язку, що надає послуги на підґрунті останніх досягнень НТП – сучасних інформаційних технологій;

Таблиця 1

Структура персоналу оператора зв'язку

№ з/п	Персонал	Питома вага у загальній чисельності персоналу, %			Індекс динаміки		
		2007	2008	2009	08/07	09/08	09/07
Структура персоналу по категоріях							
1.	Керівники	7	7	7	1,00	1,00	1,00
2.	Професіонали	20	22	24	1,100	1,091	1,200
3.	Спеціалісти	18	18	18	1,00	1,00	1,00
4.	Технічні службовці	15	14	13	0,933	0,929	0,867
5.	Робочі	40	39	38	0,975	0,974	0,950
Структура персоналу по напрямках діяльності							
1.	Технічний і технологічний	д/в*	60	61	–	1,017	–
2.	Фінансово-економічний	д/в	4	4	–	1,00	–
3.	Маркетинг і продаж послуг	д/в	16	16	–	1,00	–
4.	Планування і будівництво	д/в	3	3	–	1,00	–
5.	Кадрові питання	д/в	0,6	0,6	–	1,00	–
6.	Правові питання	д/в	0,4	0,4	–	1,00	–
7.	Інші напрями роботи	д/в	16	15	–	0,938	–

- удосконалення практичних навиків працівників відбувається в навчальних центрах фірм-виробників телекомунікаційного обладнання, консалтингових фірмах, за кордоном і безпосередньо на виробництві у системі технічного навчання (Бюро підготовки робочих кадрів філіалів). Так, лише за 2009 р. пройшли навчання з підвищення кваліфікації 61765 працівників – 64% від загальної чисельності персоналу;
- проте періодичність підвищення кваліфікації складає 1 раз на 2 роки, хоча високі темпи розвитку НТП в інформаційно-телекомунікаційній сфері потребують частішого її проведення;
- негативним є й зниження частки персоналу, який пройшов професійне вдосконалення по різних напрямках діяльності, у загальній чисельності працівників компанії (на 16,9%) (табл. 2). При цьому темпи зменшення чисельності робочих і технічних службовців, які пройшли підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації (–22,6%), вдвічі перевищують аналогічний показник по керівниках і професіоналах (–11,5%), що, на думку авторів, не є обґрунтованим, тому що праця працівників даної категорії потребує постійного вдосконалення у процесі освоєння й обслуговування новітніх засобів зв'язку;
- позитивним в системі професійного навчання є зростання частки персоналу (+4,2%), який пройшов його безпосередньо на виробництві.

Підготовка, перепідготовка і підвищення кваліфікації персоналу оператора зв'язку

№ з/п	Персонал, що пройшов професійне вдосконалення	Чисельність			Індекс динаміки		
		2007	2008	2009	08/07	09/08	09/07
1.	Усього керівників і професіоналів, які підвищили кваліфікацію по різних напрямках діяльності, осіб, з них:	34586	34000	30607	0,983	0,900	0,885
2.	у Центрі післядипломної освіти	10618	9700	8700	0,914	0,897	0,819
3.	Усього робочих і технічних службовців, які пройшли підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації по різних напрямках діяльності, осіб, з них:	40264	37850	31158	0,940	0,823	0,774
4.	у Бюро підготовки робочих кадрів філіалів	7400	7000	7000	0,946	1,00	0,946
5.	Загальна чисельність персоналу, охопленого підготовкою, перепідготовкою і підвищенням кваліфікації по різних напрямках діяльності	74850	71850	61765	0,960	0,860	0,825
6.	Частка персоналу, охопленого підготовкою, перепідготовкою і підвищенням кваліфікації по різних напрямках діяльності, у загальній чисельності персоналу, %	77	72	64	0,935	0,889	0,831
7.	Частка персоналу, охопленого підготовкою, перепідготовкою і підвищенням кваліфікації безпосередньо на виробництві, у загальній чисельності персоналу, який пройшов професійне вдосконалення, %	24	23	25	0,958	1,087	1,042

Оцінюючи в цілому ситуацію з формування системи професійного навчання персоналу ВАТ «Укртелеком», слід відзначити її досить високий рівень організації, системний підхід до залучення різних категорій кадрів, охоплення видів їх діяльності в процесі навчання. При цьому керівництву необхідно застосовувати адекватні методики оцінки дієвості корпоративної системи професійного навчання, що дозволить виявляти напрями підвищення якості ІП, визначати продуктивність реалізації його потенціалу в процесі здійснення ІД.

Аналіз спеціалізованих джерел [7, с.115-142; 8, с.45-49; 9, с.52-67; 10, с.45-79; 11, с.333-357; 12, с.168-195] виявив відсутність комплексного погляду на проблему оцінки потенціалу ІП в системі корпоративного професійного навчання. Найчастіше оцінюються лише окремі її сторони. Узагальнюючи викладене та висловлюючи власне бачення досліджуваної проблеми, оцінку загального процесу формування і реалізації потенціалу ІП оператора зв'язку в системі професійного навчання, запропоновано здійснювати по 3-ох напрямках: 1) оцінка рівня професійного навчання ІП; 2) оцінка результатів праці ІП; 3) оцінка ефективності праці ІП із застосуванням відповідних показників оцінки, зведених в єдину систему (табл. 3).

Практичне застосування запропонованого оціночного механізму дасть об'єктивну оцінку можливостей ІП щодо генерації економічних і неекономічних результатів у процесі ефективної реалізації ІД компанії, а регулярний аналіз його результатів дозволить керівництву розробити єдину стратегію розвитку визначальних ресурсів сучасної економіки ІП і, що важливо, оцінити можливості корпоративного професійного навчання у процесі досягнення основної мети – зростання

продуктивності праці ІІ, які оволоділи новими знаннями, професійними прийомами і методами праці.

Таблиця 3

Показники оцінки процесу формування і реалізації потенціалу ІІ в системі професійного навчання оператора зв'язку

Напрямок оцінки	Показники оцінки та їхня характеристика
Показники оцінки процесу формування потенціалу ІІ в системі професійного навчання	
1. Рівень професійного навчання ІІ	1.1. Нормативна забезпеченість професійного навчання (наявність концепції розвитку з урахування державних і галузевих принципів, положень, навчальних планів, програм, навчальної літератури тощо).
	1.2. Організаційна забезпеченість професійного навчання (наявність структурного підрозділу з передових прийомів і методів праці).
	1.3. Безперервність професійного навчання (застосування всіх його видів: первісної підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації всіх категорій персоналу по різних напрямках діяльності).
	1.4. Стан професійного навчання ІІ: – динаміка чисельності ІІ, які пройшли професійне навчання, навчених новим професіям (у т.ч. на виробництві, навчальних закладах різних типів); – динаміка структури ІІ, які пройшли професійну первісну підготовку, перепідготовку, підвищення кваліфікації (у т.ч. керівники, професіонали, технічні службовці, робочі (у т.ч. підвищили кваліфікаційний розряд); – динаміка чисельності ІІ, які підвищили кваліфікацію безпосередньо на виробництві та за його межами; – динаміка спеціальностей, охоплених професійним навчанням (у т.ч. професійною первісною підготовкою, перепідготовкою і підвищенням кваліфікації кадрів); – динаміка чисельності кадрів, які оволоділи суміжними професіями; – коефіцієнт професійної майстерності: $K_{ПМ} = \text{працівники, які пройшли професійне навчання} / 100 \text{ штатних працівників}$; – коефіцієнт підвищення кваліфікації: $K_{Квал.} = \text{ФП}_{Квал.} / \text{НП}_{Квал.}$, де $\text{ФП}_{Квал.}$ – фактична тривалість підвищення кваліфікації за період роботи по спеціальності (місяців); $\text{НП}_{Квал.}$ – нормативна тривалість підвищення кваліфікації (виходячи з припущення необхідності щорічного навчання тривалістю 0,5 місяців); – інвестиційне забезпечення професійного навчання: динаміка відповідних витрат (у т.ч. безпосередньо на виробництві, навчальних закладах різних типів); частка витрат на професійне навчання у загальному фонді оплати праці.
Показники оцінки процесу реалізації потенціалу ІІ по результатах професійного навчання	
2. Результати праці ІІ	2.1. Динаміка кількості патентів і авторських свідоцтв на 1-го працівника, який пройшов професійне вдосконалення.
	2.2. Динаміка творчої активності персоналу: – коефіцієнт раціоналізаторської активності: $K_{РА} = P_{ПВ} / CC / 12$, де $P_{ПВ}$ – кількість раціоналізаторських пропозицій і винаходів, генерованих співпрацівником протягом терміну роботи за спеціальністю; CC – тривалість роботи співпрацівника за спеціальністю, місяців; – коефіцієнт інтелектуальної активності: $K_{ІА} = \Phi_{ІВ} / Ш_{ПВ} (\text{ФОП})$, де $\Phi_{ІВ}$ – вартість об'єктів права інтелектуальної власності, створених на виробництві; $Ш_{ПВ}$ – чисельність працівників, які пройшли професійне вдосконалення; ФОП – фонд оплати праці.
3. Ефективність праці ІІ	3.1. Трудомісткість праці до і після професійного навчання. Трудомісткість НДДКР (у днях): $T_{НДДКР} = \sum_{i=1}^n t_i \cdot K_k$, де t_i – трудомісткість окремого виду робіт різного кваліфікаційного рівня; $i = 1, 2, \dots, n$ – види робіт; K_k – коефіцієнт обліку кваліфікаційного рівня виконавця.
	3.2. Продуктивність праці (виробіток) до і після професійного навчання. Приріст виробітку за рахунок професійного навчання: $\Delta I_{Влр} = I_{В} / I_{ПВ}$, де $I_{В}$, $I_{ПВ}$ – індекси динаміки виробітку та показника чисельності працівників, які пройшли професійне навчання, на 100 штатних працівників.
	3.3. Інвестиційна рентабельність професійного навчання як співвідношення прибутку і витрат на професійне вдосконалення.

Висновки і перспективи подальших розробок. Отже, сучасний розвиток оператора зв'язку, що надає високотехнологічні послуги, є невід'ємним від проблеми якісного формування й ефективної реалізації потенціалу ІП в процесі здійснення ІД. Важливим тут є ефективно діюча система професійного навчання національного оператора зв'язку, яка сьогодні потребує вдосконалення та визначення адекватних механізмів оцінки.

Результати такої оцінки, отримані шляхом застосування запропонованої системи показників, дадуть цілісне уявлення про загальний процес формування і реалізації потенціалу ІП в системі професійного навчання, піднесення його на рівень, здатний забезпечити інноваційний розвиток оператора зв'язку, оскільки саме процеси пізнання, як імпульс ІД, формують ідеальний потенціал нововведень.

Подальшим кроком у застосуванні запропонованого підходу до оцінки процесу формування і реалізації потенціалу ІП в системі професійного навчання оператора зв'язку має стати розробка підходу до його оцінки в цілому, тобто з урахуванням також і структури ІП, мобільності, якості, рівня інноваційної культури та ефективності використання в процесі здійснення ІД оператора зв'язку.

Список використаної літератури

1. Бурдейкіна Т. Б. Оцінка ефективності навчання персоналу / Т. Б. Бурдейкіна // Формування ринкової економіки: зб. наук. праць.; спец. вип. – Т.1. Ч.1.: Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики. – К.: КНЕУ, 2007. – С. 103–109.
2. Дороніна О. А. Підготовка кадрів на виробництві як засіб підвищення конкурентоспроможності підприємства / О. А. Дороніна // Вісник Донбаської державної машинобудівної академії: зб. наук. праць. – Краматорськ, 2008. – № 3(13). – С. 68–73.
3. Колот А. Інноваційна праця та інтелектуальний капітал у системі факторів формування економіки знань / А. Колот // Україна: аспекти праці. – 2007. – № 4. – С. 4–9.
4. Кузнецова Н. Б. Кадри інноваційного типу / Н. Б. Кузнецова // Актуальні проблеми економіки. – 2009. – № 6. – С. 115–121.
5. Кузьміна Н.В. Система управління кадровим потенціалом в інтегрованих корпоративних структурах: дис... д-р екон. наук / Н. В. Кузьміна. – М., 2004. – 125 с.
6. Річна звітність ВАТ «Укртелеком» за 2007-2009 рр. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrtelecom.ua>.
7. Кокурин Д. И. Инновационная деятельность / Д. И. Кокурин. – М.: Экзамен, 2001. – 575 с.
8. Гриньова М. А. Оцінка стану інноваційного потенціалу підприємства / М. А. Гриньова // сб. научн. труд. Харьк. эконом. унив-та. – Харьков, 2008. – № 80. – С. 45–49.
9. Грицуленко С. І. Інтелектуальний потенціал в інноваційній моделі розвитку оператора зв'язку: дис... канд. екон. наук: 08.00.04 / С. І. Грицуленко. – Одеса, 2008. – 228 с.
10. Економіка галузі зв'язку: підруч. для вузів і фах. зв'язку: [у 2 т.] / Держком. зв'язку та інформ. України, Українська держ. акад. зв'язку; [за заг. ред. В. М. Орлова, Ф. З. Мардаровського, Н. Ю. Потапової-Сінько]. – Одеса: УДАЗ, 1999. – Т. 1-2. – 321 с.
11. Краснокутська Н. В. Інноваційний менеджмент: [навч. посіб.] / Н. В. Краснокутська. – К.: КНЕУ, 2003. – 504 с.
12. Федонін О. С. Потенціал підприємства: формування та оцінка: [навч. посіб.] / О. С. Федонін, І. М. Репіна, О. І. Олексюк. – [вид. 2-ге, без змін]. – К.: КНЕУ, 2006. – С. 168–195.

Прийнято до друку 22.11.2011