

УДК 658

Н. Юрик, О. Ткачук

(Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя)

ОМОЛОДЖЕННЯ КАДРОВОГО СКЛАДУ ПІДПРИЄМСТВА

Здатність будь-якої організації ефективно функціонувати, зокрема в умовах кризової ситуації, яка склалася на вітчизняних підприємствах сьогодні, забезпечується, у першу чергу, наявністю кваліфікованого персоналу. Однак у міру ускладнення праці, стрімкого розвитку науково-технічного прогресу, швидкого старіння теоретичних знань, умінь та практичних навичок персоналу, його великої плинності необхідно керівникам та спеціалістам приділяти більше уваги підготовці кваліфікованої робочої сили. Водночас збільшуються витрати на підготовку висококваліфікованих спеціалістів, що не під силу керівнику підприємства та обтяжливе для окремого споживача цього чинника виробництва. Але зазвичай керівники підприємств не хочуть витрачати кошти на додаткову підготовку працівників. Це може призвести до втрати спеціалістами необхідного рівня кваліфікації і вони не будуть розвиватись відповідно до нових технологій. Отже, в подальшому це може спричинити втрату підприємством позицій на ринку і зменшення обсягів виробництва продукції.

Тому в сучасних умовах, які склалися для підприємств є важливим залучення молодих спеціалістів до роботи. Якщо основний склад підприємства – це працівники пенсійного та передпенсійного віку, то було б доцільно сформувати резерв по заміщенню висококваліфікованих спеціалістів та скласти кар'єрограми заміщення даних працівників. Потрібно зазначити, що цей резерв слід створити на основі аналізу результатів роботи кожного окремого працівника.

З метою омолодження колективу та необхідністю передачі нагромадженого досвіду і знань молодому поколінню фахівців на підприємстві ватро здійснювати наступні заходи:

1. Приймати кваліфікованих спеціалістів, працівників та студентів вищих навчальних закладів всіх рівнів акредитації для заміщення працівників пенсійного і передпенсійного віку та працівників пенсійного віку у разі їх виходу на пенсію.
2. Спеціалістам підготувати професійну заміну згідно необхідних підприємству професій.
3. Проводити позачергову атестацію працівників, які проходили підготовку, а для молодих спеціалістів – на їх професійну придатність (профпридатність для заміщення).
4. Організовувати внутрішнє навчання щодо оволодіння суміжними професіями.
5. Подавати заявки в центри зайнятості на підготовку, з числа безробітних працівників, працівників дефіцитних професій для працевлаштування на підприємствах.
6. Подавати оголошення щодо набору кадрів дефіцитних професій в пресу, радіо, інші ЗМІ та у відповідні центри зайнятості.

Для успішної реалізації цих заходів необхідно залучити керівників всіх рівнів управління, які б знали і розуміли технології, способи, форми і методи управління персоналом. При необхідності направити їх на підвищення кваліфікації згідно з графіками, які повинні бути складені на підприємстві.

З метою підвищення професійного рівня працівників та спеціалістів, покращення ефективності виробництва доцільно проводити професійну підготовку безпосередньо на виробництві. Отже, правильно вибрана підприємством кадрова політика є запорукою його успіху не тільки в умовах стабільної діяльності, але й в умовах кризи персоналу.