

Фартуков О.О., магістрант

Колос І.В., к.е.н., доцент

Київський національний університет технологій та дизайну

## **РОЗШИРЕННЯ ПРОФІЛЮ ЯК ВИМОГА СУЧАСНОГО РИНКУ ПРАЦІ**

Сучасний ринок праці вимагає від випускника вищого навчального закладу інтелектуальних, комунікативних, моральних якості, що сприяє успішній самоорганізації діяльності, а також універсальності в процесі виконання професійних обов'язків. Пріоритетного значення набуває пошук висококваліфікованих спеціалістів, а також цілеспрямоване і систематичне вдосконалення компетентності персоналу підприємства на постійній основі.

Підготовка кваліфікованих фахівців для України є одним із актуальних завдань. Збільшення чисельності професіоналів і систематичне підвищення їх кваліфікації є необхідною умовою розширення виробництва, прискорення технічного прогресу, вирішення основного економічного завдання з реформування економіки та подолання кризових явищ.

Первинна підготовка фахівців в Україні здійснюється через систему вищих навчальних закладів. Метою професійного навчання є підвищення якості професійного складу працівників підприємства, формування в них високого професіоналізму, майстерності, сучасного економічного мислення, вміння працювати в нових економічних умовах і забезпечувати на цій основі високу продуктивну працю й ефективну зайнятість. Успішна діяльність інженерно-технічних працівників неможлива без постійного поповнення та оновлення знань. Організація ефективної системи підвищення кваліфікації фахівців, опанування новітніми досягненнями науки, техніки і технології, з кращим досвідом, озброєння глибокими науково-технічними і економічними знаннями є важливим завданням.

Необхідність перепідготовки робочих кадрів зумовлено: вивільненням робітників у результаті технічного прогресу і реконструкції підприємства; відсутністю попиту на професійну структуру робітників, яка склалася у зв'язку

з територіальним переміщенням виробництва; відповідністю професійного набору робітників потребам виробництва.

Підвищення кваліфікації (поглиблення теоретичних знань, удосконалення умінь і практичних навичок у межах професій та спеціальностей або розширення кваліфікаційного профілю працівників через набуття інших навичок і суміжних професій) передбачає вивчення новітніх досягнень науки і техніки та можливість їх практичного застосування, оволодіння економічними знаннями, що відповідають вимогам часу і прогресивних форм і методів організації праці; ознайомлення з передовим вітчизняним і закордонним досвідом. Підвищення кваліфікації кадрів відбувається за трьома основними напрямками: індивідуально, методом самонавчання; на спеціальних курсах (у навчальних закладах або на підприємствах); методом стажування на провідному підприємстві (у деяких випадках стажування може передбачати і роботу на конкретному робочому місці).

Перепідготовка (комплекс навчальних і тренінгових заходів, що передбачають зміну професії (спеціальності) або сфери діяльності) здійснюється на спеціальних курсах з відривом або без відриву від виробництва. Така система має забезпечити відповідність між професійно-кваліфікаційною структурою робочих кадрів та досягненнями науки і технології, які впроваджуються у виробництво.

Перепідготовка кадрів стає особливо актуальною в період структурних змін в економіці і здійснюється за такими формами: поточне підвищення кваліфікації всіх працівників за місцем їх роботи на підприємстві; періодична перепідготовка фахівців (не менше ніж один раз на п'ять років) переважно з відривом від виробництва в спеціальних навчальних закладах терміном до трьох місяців; перепідготовка фахівців і керівників відповідно до виробничої необхідності. Водночас, доцільно виявити переваги і обмеження навчання на робочому місці і позаробочим місцем.

Так, навчання на робочому місці (інструктаж, стажування, учнівство, наставництво) передбачає спостереження за досвідченим фахівцем або

керівником в ході процесу виконання професійних обов'язків з подальшим самостійним виконанням певного переліку робіт. Перевагами такого навчання є: отримання знань і досвіду безпосередньо від колеги; психологічна сумісність з вчителем-наставником; відносно менші витрати підприємства (додаткова оплата годин праці наставника). Водночас, можна виділити обмеження навчання на робочому місці: недостатній рівень новітніх знань, досвіду в навчанні, вільного часу для особистої підготовки фахівця; невідповідність сучасним вимогам технічного оснащення робочого місця; небажання навчатися у колег з підприємства.

Навчання поза робочим місцем (лекції, ділові ігри, самостійна підготовка) ефективніше, але пов'язано з додатковими фінансовими витратами і відривом працівника від його службових обов'язків. При цьому свідомо міняється середовище, і працівник відривається від повсякденної роботи.

Постійне поповнення і відновлення знань є необхідною передумовою високої кваліфікації і компетентності кадрів і має першорядне значення для прискорення соціального й економічного розвитку країни. Якісна структура трудового потенціалу – досить мобільний показник, який залежить від освітнього рівня населення, ступеня охоплення його вищою і середньою освітою, характеру і масштабу підготовки кадрів, забезпечення видів економічної діяльності кваліфікованих робітників і фахівців. Вона багато в чому обумовлює можливості адаптації різних соціальних груп до інноваційних процесів, що відбуваються в економіці. Досвід країн з розвинутою ринковою економікою свідчить про пряму залежність темпів удосконалення та розвитку виробництва, його конкурентоздатності на світовому рівні від рівня професійної підготовки кадрів.

Таким чином, розширення профілю (підвищення кваліфікації) на постійній основі сприятиме посиленню кадрового потенціалу підприємства і його конкурентоспроможності ринку.