

Маслюківська І.В., магістр

Шевченко О.О., к.т.н., доцент

Київський національний університет технологій та дизайну

ПРОФЕСІЙНА ПІДГОТОВКА НА ВИРОБНИЧОМУ ПІДПРИЄМСТВІ

Ефективна трудова діяльність професіонала в сучасних умовах неможлива без постійного навчання.

Система професійного розвитку персоналу на підприємстві спрямована на приведення рівня кваліфікації працівників у відповідність до вимог виробництва, оптимальне задоволення особистих інтересів працівників, пов'язаних із самореалізацією, підвищення ефективності їх праці, забезпечення на цій основі конкурентоспроможності товарів (робіт, послуг). Підготовка кадрів кваліфікованих робітників проводиться відповідно до переліку професій, що наведені в Класифікаторі професій.

Форму професійного навчання підприємство обирає самостійно відповідно до умов і цілей навчання та чисельності осіб, яких необхідно навчати. Для професійного навчання кадрів на виробництві застосовуються такі його види:

- первинна професійна підготовка працівників;
- перепідготовка працівників;
- підвищення кваліфікації працівників;
- підвищення кваліфікації керівників та фахівців.

При первинній підготовці робітників з професій, що пов'язані з оволодінням складної сучасної техніки, передбачається проходження ними виробничого навчання на навчальних полігонах передових підприємств галузі, на заводах-виробниках нової техніки, аналогічних виробництвах інших підприємств. В організації проведення такого виробничого навчання важлива роль відводиться асоціаціям підприємств різних форм власності з питань професійного навчання кадрів на виробництві.

Перепідготовка працівників – це професійно-технічне навчання, спрямоване на оволодіння іншою професією робітниками, які здобули первинну професійну підготовку. Перепідготовка здійснюється: для розширення професійного профілю працівників, підготовки до роботи в умовах колективної форми організації праці; для навчання робітників, що вивільнюються у зв'язку з перепрофілюванням, реорганізацією підприємства тощо; при потребі змінити професію у зв'язку з відсутністю роботи, що відповідає професії робітника, або втраті здатності виконувати роботу за попередньою професією.

Підвищення кваліфікації працівників – це професійно-технічне навчання робітників, що дає змогу розширювати і поглиблювати раніше здобуті знання, уміння і навички на рівні наявних вимог виробництва чи сфери послуг. Підвищення кваліфікації робітників здійснюється за такими формами: курси цільового призначення, курси навчання суміжним професіям, виробничо-технічні курси, школи майстрів та бригадирів, школи з вивченням передових методів праці.

Підвищення кваліфікації керівників та фахівців здійснюється з метою удосконалення знань, умінь та навичок за наявною спеціальністю, оволодіння ними новими функціональними обов'язками і особливостями трудової діяльності в умовах ринкових відносин, освоєння основ менеджменту, маркетингу, удосконалення навичок управління сучасним виробництвом, раціональної та ефективної організації праці тощо. Підвищення кваліфікації керівних працівників та фахівців здійснюється за такими формами: короткотермінове підвищення кваліфікації, довгострокове підвищення кваліфікації, спеціалізація, стажування та інші форми.

Ефективність виробництва лише на 30-35% залежить від виробничих інвестицій, решта – від рівня кваліфікації робітників і фахівців. Про важливість професійної підготовки персоналу на підприємстві можна зробити висновки з таких цифр: чисельність громадян, які були навчені новим професіям на підприємстві, скоротилась в Україні у 2013 р. по відношенню до 2012 р. по

різними оцінками в 2,5-3 рази; періодичність підвищення кваліфікації персоналу в Україні в середньому складає біля 16 років, тоді як у країнах Західної Європи і Японії – 3,5 роки, в Росії – 7 років; нині на виробництві навчаються біля 10% працівників від загальної чисельності працюючих; невідповідність між індексами рівня освіти і ВВП. Тобто для України, на відміну від економічно розвинених країн світу, характерний значний розрив між індексами рівня освіти та ВВП, що свідчить про занижений рівень можливостей щодо розвитку та продуктивного використання людського потенціалу.

Основними проблемами, що нині ускладнюють організацію підприємствами професійного навчання персоналу на підприємстві, на думку багатьох дослідників, в зазначеній сфері є:

- обмеженість фінансування витрат на проведення професійного навчання на виробництві з боку підприємств;
- недостатня зацікавленість роботодавців щодо вкладання коштів у професійне навчання;
- незацікавленість працівників вкладати кошти у свою професійну підготовку через відсутність для цього достатніх стимулів;
- практична відсутність відповідних структурних підрозділів (штатних посад) безпосередньо на підприємствах.

Оцінка ефективності навчання розглядається з позиції повернення інвестицій в навчання. Вкладення коштів в розвиток персоналу – це інвестиції в майбутнє, а топ-менеджмент підприємства вимагає від фахівців з управління персоналом віддачі цих інвестицій, при цьому на перший план виходить проблема оцінки ефективності навчання персоналу. Повернення вкладених коштів у навчання створює підприємству конкурентну перевагу, яка відрізняє її від конкурентів завдяки стійкими відмітними якостями, або більш високою продуктивністю і, як наслідок, більш низькою собівартістю.

Таким чином, в умовах ринкової економіки ефективним є професійне навчання персоналу, яке повинно носити безперервний характер і проводитися протягом всієї трудової діяльності працівників.