

Устименко М.П., магістр

Шевченко О.О., к.т.н., доцент

Київський національний університет технологій та дизайну

## **РІВЕНЬ ОСВІТИ І ПІДГОТОВКИ ПЕРСОНАЛУ ЯК КЛЮЧОВИЙ ФАКТОР ЗРОСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМТВА**

Сучасна орієнтація України на європейські стандарти потребує прискореного розвитку економіки держави на основі посилення її конкурентоспроможності. Соціально-економічний прогрес в Україні має базуватися передусім на розвитку та ефективному використанні одного з найбільш важливих і цінних ресурсів нашого часу – трудового потенціалу суспільства та посиленні його інноваційної активності.

Однією з тенденцій сучасної економіки є дедалі зростаюча увага до людини і орієнтація на неї. Вітчизняний та зарубіжний досвід свідчать, що для успішної діяльності підприємств окрім фінансових та матеріальних ресурсів, що є у розпорядженні, виникає необхідність у висококваліфікованих трудових ресурсах. Швидкий темп розвитку технологій, інноваційність, орієнтація на майбутнє висуває постійно зростаючі вимоги до якості трудових ресурсів, які у трудовому процесі створюють споживчі цінності.

Прогресивний соціально-економічний розвиток суттєво залежить від рівня освіти, розвинених професійних навичок і знань, трудової активності, прагнення до безперервного навчання та інновацій, професійної мобільності персоналу.

Трудовий потенціал – це сукупна чисельність громадян працездатного віку, які за певних ознак (стан здоров'я, психофізіологічні особливості, освітній, фаховий та інтелектуальний рівні, соціально-етнічний менталітет) здатні та мають намір провадити трудову діяльність.

Однією з ключових складових трудового потенціалу підприємства є персонал, головну роль у формуванні якого відіграє особистісний фактор,

який виражається в тісному взаємозв'язку праці керівників, фахівців та службовців, об'єднаних в управлінські колективи з метою найефективнішого виконання управлінських функцій.

Ефективне використання інтелектуального потенціалу особистості, підвищення його соціальної і професійної мобільності є основними чинниками трудового потенціалу як працівника, так і підприємства в цілому.

Забезпеченість кваліфікованими кадрами є одним з найважливіших напрямів раціонального функціонування будь-якої організації, її конкурентоспроможності на ринку. Система забезпеченості кадрами повинна гнучко реагувати на зміни, які відбуваються у економіці, і зокрема у виробництві. Одночасно висока кваліфікація і рівень освіти персоналу сприяють підвищенню конкурентоспроможності працівників на ринку праці.

Водночас на сьогодні недостатньо уваги приділяється дослідженню поняття кваліфікованої робочої сили та аспектам підготовки кадрів. Працівники, які підвищують свій рівень кваліфікації чи опановують нову професію або спеціальність, засвоюють нові знання, уміння і навички, одержують додаткові можливості для планування професійної кар'єри як в організації, так і за її межами.

Професійний розвиток людини вважається найважливішим засобом економічного зростання, а також його кінцевою метою. Сьогодні працівник представляє не тільки робочу силу, витрати на яку слід мінімізувати, а ресурс, який необхідно мобілізувати й розвивати.

Професійне навчання персоналу – це цілеспрямований процес формування в працівників організації професійних теоретичних знань, умінь та практичних навичок за допомогою спеціальних форм і методів, необхідних працівникам організації зараз чи в майбутньому.

Економічний ефект освіти для працівника вимірюються приростом його доходу, ефект для підприємства - додатковим прибутком, принесеним працею такого працівника. Підвищення освітнього рівня сприяє

прискоренню науково-технічного прогресу, поліпшенню якості життя, росту добробуту.

Освіта перетворює людину в більш продуктивного працівника, вона розвиває в ньому підприємницькі ефекти, робить його більш вмілим організатором. Люди з високим освітнім рівнем швидше реагують на зміни в науці і техніці, вони перші впроваджують нововведення у своїй продуктивній і споживчій діяльності.

Необхідність постійної перепідготовки працівників виявляється вигіднішою, ніж його заміна. Так, у США витрати на перепідготовку одного інженера втриє менше, ніж пошук і прийом на роботу нового. Витрати на навчання кваліфікованого робітника в рік складають 12,5 тис. дол., а витрати на перепідготовку оцінюються в 10 тис. дол. у рік на одну людину.

Багато громадян високо оцінюють можливість підвищення свого рівня професійного розвитку. Ця обставина в деяких випадках відіграє вирішальну роль у прийнятті ними рішення стосовно працевлаштування в конкретній організації. У цьому разі виграє й суспільство в цілому, оскільки зростає освітній потенціал країни, збільшується продуктивність суспільної праці без залучення значних бюджетних коштів.

Оцінка трудового потенціалу України на сучасному етапі є неоднозначною. З одного боку, відбувається поліпшення певних якісних його характеристик: збільшується частка населення з вищою освітою; зростає комп'ютерна грамотність; формується вміння працювати в ринковому середовищі; підвищується підприємницька активність.

При цьому в Україні відбуваються процеси, що знижують рівень трудового потенціалу: не підвищуються темпи відтворення населення, посилюється інтенсивність трудової міграції працездатного населення, зростають показники не лише старіння населення, але і старіння робочої сили.