

І.В. Маслюківська, магістр
О.О. Шевченко, к.т.н., доцент

Київський національний університет технологій та дизайну
**ПРОФЕСІЙНА ПІДГОТОВКА ЯК ОСНОВА РОЗВИТКУ
ВИРОБНИЧОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА**

Виробничий потенціал підприємства – це сукупність вартісних і натурально-речовинних характеристик виробничої бази, що виражається в потенційних можливостях виготовляти продукцію певного складу, технічного рівня і якості в необхідному обсязі.

У виробничому потенціалі трудові ресурси – найбільш активний фактор, який дає змогу йому адаптуватися до змін і розвиватися. Результати дослідження ролі та значення персоналу навіть у високотехнологічних виробництвах доводять, що додана вартість створюється насамперед людьми. Ефективність виробництва лише на 30-35% залежить від виробничих інвестицій, решта – від рівня кваліфікації робітників і фахівців. Компетенції, які вимагають сьогодні роботодавці, включають рівень знань та вмінь працівника, уміння працювати самостійно, приймати рішення в нестандартних ситуаціях, володіти сучасними комп'ютерними технологіями та використовувати у процесі виробництва.

Однією з основних причин недостатнього рівня виробничого потенціалу в Україні є низький рівень професійної підготовки робітників.

На сьогодні, за даними Мінпраці, середній вік працюючих в сфері матеріального виробництва дорівнює 55 років, частка ж робітників високої кваліфікації серед них дуже мала – до 10%, тоді як у США – 43%, ФРН – 56%. При цьому робітники в Україні проходять перепідготовку чи підвищення кваліфікації в середньому 1 раз на 13-15 років, в розвинутих країнах – 1 раз на 3-5 років. Звідси низька якість продукції підприємств та неможливість конкурувати на світовому ринку.

Основні причини нестачі кваліфікованих робочих кадрів:

1. При виборі фаху і спеціальності молоді люди не орієнтуються на тенденції ринку, а керуються тим, яка професія їм подобається, і рівнем заробітної плати.
2. Скорочення вітчизняного матеріального виробництва.
3. Якість підготовки робітничих кадрів, яка пропонується сучасною освітньою системою України, залишає бажати кращого, і це певною мірою знижує можливості професійної самореалізації особи, що отримала освіту.

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 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. Завершальним етапом первинної професійної підготовки є кваліфікаційна атестація. Особам, які успішно пройшли атестацію, присвоюється кваліфікація «кваліфікований робітник» з набутої професії відповідного розряду та видається свідоцтво про присвоєння робітничої кваліфікації, зразок якого затверджується Кабінетом Міністрів України.

Перепідготовка працівників – це професійно-технічне навчання, спрямоване на оволодіння іншою професією робітниками, які здобули первинну професійну підготовку.

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.

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.

Таким чином, високий рівень професійної освіти та кваліфікації робітників є однією з головних умов високого виробничого потенціалу та конкурентоспроможності підприємств та держави. Професійно-технічна освіта в Україні – це не тільки проблема освітньої галузі, а й один з головних чинників, що забезпечують відродження економіки країни та нарощення її виробничого потенціалу.

Основні проблеми розвитку сучасної промисловості нашої країни зумовлені її кризовим станом. Продукція, що випускається, неконкурентоспроможна не лише на зовнішньому, а й на внутрішньому ринках.

Найбільшою проблемою в Україні є нестача професійних та кваліфікованих кадрів. Вагомою складовою виробничого потенціалу є кадри, а професійна підготовка висококваліфікованих робітників і залучення їх у виробництво є основою розвитку промислових підприємств. Найважливішим напрямом є проведення заходів щодо залучення молодих людей до навчання і надання місця роботи з відповідними умовами праці та рівнем заробітної плати після закінчення професійно-технічних училищ.

Список використаної літератури

1. Виноградський М. Д., Виноградська А. М., Шканова О. М. Управління персоналом. 2-ге видання: Навч. посіб. - К.: Центр учбової літератури, 2009. - 502 с.
2. Орлова А.А. Стимулювання розвитку системи професійного навчання робітничих кадрів в Україні [Електронний ресурс] / А.А. Орлова // Ефективна економіка. — 2012. — № 11.
- 3.