

О.О. Шевченко, доцент  
Т.С. Однолеток, магістрант

Київський національний університет технологій та дизайну  
**ВПЛИВ РІВНЯ ОСВІТИ НА ФОРМУВАННЯ  
КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА**

Високий освітній рівень персоналу визначає стратегічний успіх підприємства, служить основою забезпечення його конкурентоспроможності. Підвищення освітнього рівня персоналу приводить до росту продуктивності праці, поліпшення якості продукції, зростання показників ефективності діяльності підприємства, стабілізації його фінансового стану.

Освітній рівень персоналу формується на основі певних біологічних, соціальних, психологічних характеристик, а також якостей, зумовлених вихованням, які формують справжні і потенційні здібності людини. Розвиток персоналу є необхідною умовою функціонування будь-якого підприємства. Особливо в умовах сучасних змін у вимогах до знань на тлі науково-технічного прогресу.

Під освітнім рівнем персоналу підприємства розуміється сукупність знань, умінь, навичок, стереотипів, придбаних в процесі навчання, які визначають теперішні й потенційні здібності персоналу до навчання та впливають на його поведінку, вчинки, послідовність дій і прийняття рішень, пов'язаних із професійною діяльністю.

Можливості забезпечення конкурентоспроможності потенціалу підприємства на основі підвищення освітнього рівня персоналу зумовлені, перш за все, необхідністю оволодіння людиною відповідними до професійної діяльності знаннями, яке відбувається в процесі навчання.

Необхідність забезпечення і підвищення конкурентоспроможності потенціалу підприємства пред'являє високі вимоги до якості його трудових ресурсів. Це вимагає систематичного підвищення освітнього і професійно-кваліфікаційного рівня працівників, що досягається в процесі професійного навчання кадрів на виробництві.

Професійне навчання кадрів є одним з найважливіших факторів забезпечення високої продуктивності праці та ефективним способом досягнення стабільного економічного зростання, а також забезпечує збереження і розвиток трудового потенціалу.

Професійне навчання персоналу безпосередньо в процесі трудової діяльності набуває особливої актуальності, оскільки є одним з найважливіших факторів досягнення високого рівня конкурентоспроможності підприємства.

Система професійної підготовки персоналу на підприємстві спрямована на приведення рівня кваліфікації працівників у відповідність вимогам виробництва, підвищення ефективності їх праці, забезпечення якості виготовлення продукції.

ПАТ «Київський картонно-паперовий комбінат» - одне з найбільших підприємств Європи по випуску картонно-паперової продукції. До складу комбінату входить три головні виробництва: картонне, паперове та

гофрокартонне, які забезпечені високоефективним імпортованим обладнанням та мають необхідну кількість кваліфікованих працівників.

Кадрова програма ПАТ «Київський картонно-паперовий комбінат» спрямована на забезпечення виробництва згідно із затвердженим штатним розкладом персоналом необхідного рівня кваліфікації.

Професійна підготовка персоналу організовується та проводиться навчальним підрозділом відділу кадрів з підготовки працівників.

Професійне навчання персоналу на підприємстві проводиться за денною, вечірньою, дистанційною формами навчання, з відривом і без відриву від виробництва.

Для професійного навчання кадрів на виробництві застосовуються такі його види:

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

Навчальний підрозділ проводить первинну професійну підготовку робітників, що не мали професії, їх перепідготовку та підвищення кваліфікації кадрів відповідно до вимог виробництва.

Професійна підготовка на виробництві спрямована на підвищення якості професійного складу працівників, формування в них професіоналізму та забезпечення високої продуктивності праці і ефективності зайнятості.

Враховуючи значущість освітнього рівня персоналу для забезпечення конкурентоспроможності потенціалу підприємства, основними напрямками зростання рівня освіти є:

- розробка механізму збільшення масштабів та розширення напрямів освіти дорослого населення;
- забезпечення спрямування коштів на професійну освіту, на її модернізацію, належне технологічне оснащення і забезпечення методично-навчальною літературою;
- забезпечення безпосереднього зв'язку між стандартами оплати праці та освітньо-кваліфікаційним рівнем працівників;
- запровадження багатоканального фінансування професійної освіти;
- збільшення масштабів професійної підготовки та перепідготовки персоналу.

Конкурентну перевагу підприємства визначає, передусім, перевага персоналу даного підприємства у порівнянні з іншими, через те, що нова техніка, обладнання, сировина будь-якої якості однаково доступні всім конкурентам на ринку. Саме особливості роботи персоналу, їх знання, рівень освіти, підготовки і кваліфікації, постійний розвиток, організації роботи і стимулювання працівників можуть стати перевагою, недосяжною для конкурентів.

### Список використаної літератури

1. Петрова Т. Професійний розвиток працівників: проблеми стимулювання персоналу та заінтересованості роботодавців / Т. Петрова // Україна: аспекти праці. – 2010. – № 2. – С. 26–34.
2. Синенко Н. Організація професійного навчання кадрів на виробництві [Електронний ресурс]. – Режим доступу:  
<http://hrliga.com/index.php?module=profession&op=view&id=786>