between business-owners i.e. the subjects of labor market. Here the interdependence and mutual influence of labor market and employment as organically related parts of the market economy are defined.

It is proved that the theory of the new productive economy forecasts and justifies the formation of market relations, where labor force takes the form of human capital and operates as an active factor of the economic relations productivity. It's defined that the labor market is one of the major components of market economy which development is a precondition of the other markets' development, a possibility of effective labor potential usage, a condition providing social progress and thus by the level of risk is one of the most significant , and the one that concerns significant social consequences, notably regarding working conditions, its price, the guarantee of payment and that is connected with the peculiarities of labor market. It is proved that the transition from the compulsory labor of a governed worker to the acquisition of everyone's right to determine their own attitude to work characterize fundamentally different model of labor market therefore the labor market is an organic component of employment as a market mechanism of its existence and realization at the stage the human potential usage.

labor market, job market, employment, adjusting, labor force, human capital, demand, supply

Одержано 27.10.14

УДК 331.1 (477)

В.С. Бойченко, доц., канд. екон. наук
Запорізький національний технічний університет

Сучасний стан професійного навчання персоналу на підприємствах України

Дана стаття присвячена аналізу сучасного стану професійного навчання персоналу на підприємствах України. Розглянуто динаміку професійної підготовки працівників за видами економічної діяльності підприємств, регіонами, місцем навчання та статтю. Виявлено тенденції, які спостерігаються в підвищенні кваліфікації працівників за видами економічної діяльності підприємств, регіонами, професійними групами та статтю.

професійне навчання, персонал, підприємство, підготовка, підвищення кваліфікації, економічна діяльність, регіон

В.С. Бойченко, доц., канд. экон. наук
Запорожский национальный технический университет

Современное состояние профессионального обучения персонала на предприятиях Украины

Данная статья посвящена анализу современного состояния профессионального обучения персонала на предприятиях Украины. Рассмотрена динамика профессиональной подготовки работников по видам экономической деятельности предприятий, регионам, месту учебы и полу. Выявлены тенденции, которые наблюдаются в повышении квалификации работников по видам экономической деятельности предприятий, регионам, профессиональным группам и полу.

профессиональное обучение, персонал, предприятие, подготовка, повышение квалификации, экономическая деятельность, регион

Постановка проблеми. На сучасному етапі розвитку ринкових відносин основою стабільної та ефективної роботи будь-якого підприємства є наявність кадрів, які здатні й готові працювати, а також володіють високим рівнем професіоналізму.

© В.С. Бойченко, 2014

Людський чинник є головним фактором виробництва, саме тому витрати на розвиток персоналу вважаються необхідними й ефективними інвестиціями підприємства, оскільки тільки тоді досягається зростання кадрового потенціалу [1, с. 190].

У сучасних умовах швидкого старіння знань, умінь та практичних навичок, одним із найважливіших факторів забезпечення конкурентоспроможності підприємства на ринку є необхідність постійно підвищувати фаховий рівень своїх працівників за допомогою професійного навчання [2, с. 103].

Професійне навчання є процесом цілеспрямованого формування у працівників спеціальних знань, а також розвиток необхідних навичок і умінь, які дозволяють підвищувати продуктивність праці, якісно виконувати функціональні обов'язки, освоювати нові види діяльності з метою досягнення стратегічних цілей підприємства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У сучасній науці досліджуються різні аспекти професійного навчання персоналу – від теоретико-методологічних засад (Н. Мажник [2], Н. Ничкало, В. Радкевич), тенденцій розвитку професійного навчання (Н. Алексєєва [1], Д. Богиня, Л. Герганов, І. Мартиненко [3], А. Михайличенко, М. Михнюк, А. Селецький), нормативно-правового забезпечення та економічнічних аспектів (В. Савченко, В. Скульська [5], А. Колот) до проблеми формування професійної компетентності кваліфікованих робітників (В. Аніщенко, О. Грішнова).

Не дивлячись на наявність наукових робіт з окресленої тематики, їх високу наукову і практичну цінність, необхідно відмітити, що, по-перше, існує потреба в дослідженні системи вдосконалення професійного навчання, а, по-друге, необхідність аналізу та обґрунтуванні тенденцій сучасного стану професійного навчання персоналу.

Постановка завдання. Головною метою цієї праці є дослідження сучасного стану професійного навчання персоналу в різних галузях економіки України та на підприємствах різних форм власності.

Виклад основного матеріалу. Одним з основних напрямів підвищення конкурентоспроможності персоналу є професійне навчання (професійна підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації). Водночас організація професійного навчання потребує систематизованої, достовірної, об'єктивної інформації про поточні і перспективні потреби ринку праці у кваліфікованій робочій силі, незалежно від економічних катаклізм. В умовах ринку праці відсутність повноцінної інформації є однією з основних причин незбалансованості обсягів і напрямів професійної підготовки кваліфікованих робітників [5, с. 23].

У сучасних організаціях професійне навчання являє собою комплексний безперервний процес, що включає в себе кілька етапів. Насамперед необхідно визначити потребу в навчанні персоналу, що обумовлюється перспективами розвитку персоналу підприємства, а також необхідністю виконання працівниками своїх виробничих обов'язків. Наступним етапом організації професійного навчання персоналу підприємства є вибір його видів та форм з урахуванням побажань працівників щодо підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікаційного рівня. Далі необхідно вибрати місце проведення навчання, яке залежить від наявності та стану навчальної бази на підприємстві, можливостей навчальних закладів регіону, виду та форми навчання. Наступним кроком є розроблення плану-графіку професійного навчання персоналу підприємства на рік. Далі – планують обсяги фінансування професійного навчання на підставі розрахунків середніх розмірів вартості навчання одного учня за певними професіями, спеціальностями, видами та формами навчання, що склалися на час планування, та прогнозних показників інфляції [4].

Тобто, управління процесом професійного навчання починається з визначення потреб, що формуються на основі потреб розвитку персоналу організації, а також

необхідності виконання працівниками організації своїх поточних професійних обов'язків [3, с. 17-18].

Так, на основі аналізу статистичної інформації Державної служби статистики України [6-10], на сьогодні, сучасний стан професійного навчання на підприємствах України можна проаналізувати за допомогою наступних його складових:

1. Професійна підготовка працівників, яка, у свою чергу була розглянута за наступними критеріями:

1.1. За видами економічної діяльності (табл. 1).

Таблиця 1 – Професійна підготовка працівників за видами економічної діяльності у 2009-2013 рр.

Показник	2009		2010		2011		2012		2013	
	усього, тис. осіб	у % до облік. кіль-ті штатних працівників	усього, тис. осіб	у % до облік. кіль-ті штатних працівників	усього, тис. осіб	у % до облік. кіль-ті штатних працівників	усього, тис. осіб	у % до облік. кіль-ті штатних працівників	усього, тис. осіб	у % до облік. кіль-ті штатних працівників
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Усього	209,3	1,9	216,5	2,0	230,0	2,1	218,4	2,0	196,9	1,9
Сільське господарство	7,1	1,2	3,0	0,6	2,6	0,5	2,8	0,6	4,4	0,9
Промисло-вість	147,3	5,2	155,9	5,4	158,5	5,6	149,5	5,4	138,1	5,2
Будівництво	7,5	2,1	7,4	2,1	7,5	2,3	6,8	2,3	7,8	2,8
Оптова та роздрібна торгівля	6,0	0,7	5,8	0,6	6,9	0,7	7,2	0,7	4,7	0,5
Транспорт	26,2	2,8	23,0	2,4	28,5	3,0	26,2	2,8	21,9	2,7
Фін. та страх. діяльність	1,6	0,5	1,1	0,4	2,4	0,8	2,4	0,8	1,1	0,4
Операції з нерух. май-ном, оренда	5,6	0,9	7,6	1,1	10,1	1,4	11,2	1,6	7,6	3,0
Держ. упр.	2,1	0,3	6,3	0,9	7,3	1,2	5,4	0,8	5,2	0,8
Освіта	1,8	0,1	2,3	0,1	2,1	0,1	2,3	0,2	2,3	0,1
Охорона здоров'я	1,3	0,1	1,2	0,1	1,3	0,1	1,2	0,1	1,2	0,1
Інше	2,8	-	2,9	-	2,8		3,4	-	2,6	-

Джерело: складено автором з використанням [6, с. 72; 7, с. 83; 8, с. 76; 9, с. 83; 10, с. 93]

З аналізу даних табл. 1 видно, що за період з 2009 по 2013 рр. кількість осіб, які пройшли професійну підготовку (ПП) зменшилась на 5,9%, але в відсотковому співвідношенні до загальної кількості штатних працівників цей показник залишився незмінним, що свідчить про загальне зменшення кількості найманих працівників. Так, у 2013 р. найбільший показник професійної підготовки штатних працівників мав такий вид економічної діяльності як промисловість (5,2%), що може бути пояснено тим, що ця галузь перш за все потребує високоосвічених працівників, які знаються на новітніх технологіях, оскільки вона є однією з основних галузей, що формують ВВП України.

Найменша ж кількість осіб, які пройшли ПП спостерігається в освіті та охороні здоров'я, що, може бути пов'язано з низьким рівнем мотивування працівників до праці в цих галузях (середньомісячна заробітна плата у 2013 р. в освіті склала 83% (2 700 грн.) від середньої по всім галузям (3 265 грн.), а в охороні здоров'я – 72,% (2 367 грн.) [6, с. 174]). Така тенденція є вкрай негативною, оскільки ці дві галузі є основними ключовими елементами, які формують рівень розвитку людського капіталу країни.

1.2. За регіонами (табл. 2) (до таблиці увійшли ті регіони, які мають найбільшу кількість осіб, що пройшли професійну підготовку).

Таблиця 2 – Професійна підготовка працівників за регіонами у 2009-2013 рр.

Показник	2009		2010		2011		2012		2013	
	усього, тис. осіб	у % до облік. кіль-ті штатних працівників	усього, тис. осіб	у % до облік. кіль-ті штатних працівників	усього, тис. осіб	у % до облік. кіль-ті штатних працівників	усього, тис. осіб	у % до облік. кіль-ті штатних працівників	усього, тис. осіб	у % до облік. кіль-ті штатних працівників
Вінницька	6,7	2,0	5,7	1,7	5,8	1,8	5,2	1,7	5,2	1,7
Дніпропет-ровська	26,3	2,8	28,2	3,0	27,6	2,9	28,3	3,0	26,5	2,9
Донецька	36,3	3,0	42,7	3,6	42,3	3,6	41,9	3,6	35,8	3,2
Запорізька	11,9	2,5	12,5	2,6	12,6	2,8	12,5	2,8	9,8	2,3
Київська	9,2	2,5	8,4	2,1	12,1	3,2	11,1	2,9	9,8	2,6
Луганська	18,2	3,3	19,8	3,5	18,6	3,4	16,2	3,0	13,3	2,6
Львівська	5,3	0,9	5,5	1,0	6,0	1,0	5,6	1,0	5,6	1,0
Одеська	8,5	1,6	9,0	1,7	10,8	2,1	8,3	1,6	7,6	1,5
Полтавська	7,3	1,9	7,7	2,1	9,5	2,6	8,6	2,3	8,4	2,3
Сумська	5,9	2,2	5,6	2,1	6,4	2,5	5,6	2,2	5,0	2,1
Харківська	9,8	1,5	9,8	1,5	11,1	1,7	11,3	1,7	10,3	1,6
м. Київ	11,6	1,0	9,4	0,7	13,3	1,0	16,4	1,2	12,4	1,0
Інші	52,3	-	52,2	-	53,9	-	47,4	-	47,2	-

Джерело: складено автором з використанням [6, с. 73; 7, с. 84; 8, с. 77; 9, с. 84; 10, с. 94]

З аналізу даних табл. 2 видно, що у 2013 р. найбільша кількість осіб, які пройшли професійну підготовку спостерігається у Донецькій та Дніпропетровській областях, що пояснюється, по-перше, тим, що ці регіони є одними з найбільших в країні по наявній чисельності населення. По-друге, вони є найбільш індустріально розвиненими територіями.

1.3. За місцем навчання (рис. 2).

Рисунок 1 – Професійна підготовка працівників за місцем навчання у 2009-2013 рр., тис. осіб

Джерело: складено автором з використанням [6, с. 74; 7, с. 85; 8, с. 78; 9, с. 85; 10, с. 95]

З аналізу даних рис. 1 видно, що професійна підготовка відбувається переважно на виробництві (у 2013 р. на виробництві навчалось 73% від всієї кількості), що є досить неоднозначною динамікою. Оскільки, така форма, з одного боку, є ефективнішою для формування знань, умінь і навичок, необхідних для виконання поточних завдань, коли зміст навчання може бути пристосований до виробничих потреб конкретного підприємства. А, з другого боку, підготовка безпосередньо на робочому місці в багатьох випадках не дає можливості отримати принципово нові знання, так як працівник не може повністю абстрагуватися від поточної ситуації.

1.4. За статтю (рис. 2).

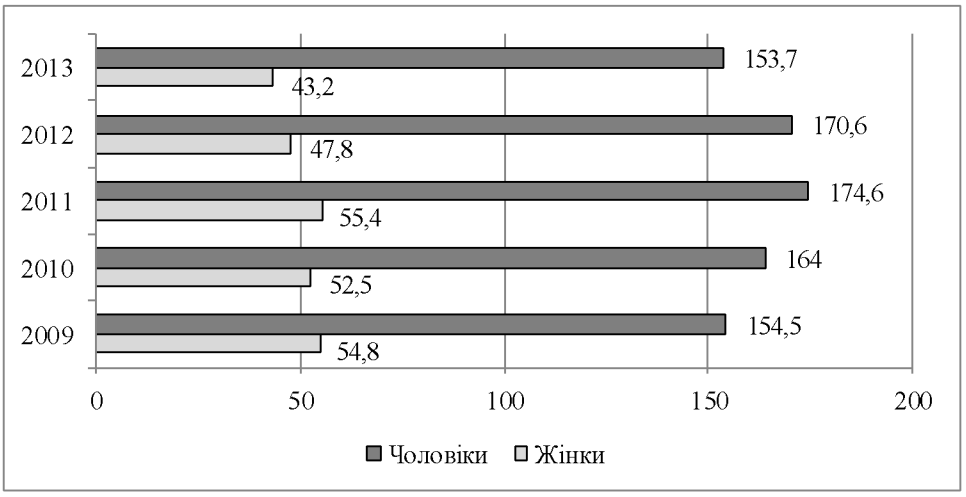

Рисунок 2 – Професійна підготовка працівників за статтю у 2009-2013 рр., тис. осіб

Джерело: складено автором з використанням [6, с. 75; 7, с. 87; 8, с. 80; 9, с. 87; 10, с. 97]

З аналізу даних рис. 2 видно, що найбільше підготовлено працівників-чоловіків (78% у 2013 р.) ніж жінок, така динаміка може бути пов'язана з тим, що, по-перше, загальний рівень зайнятості чоловіків вищий ніж жінок, хоча останніх більше. По-друге, чоловіки більш зацікавленні у кар'єрному рості, а для цього потрібно постійно підвищувати рівень своїх знань, умінь та навичок.

2. Підвищення кваліфікації працівників, яке була розглянута за:

2.1. За видами економічної діяльності (табл. 3).

Таблиця 3 – Підвищення кваліфікації за видами економічної діяльності у 2009-2013 рр.

Показник	2009		2010		2011		2012		2013	
	усього, тис. осіб	у % до облік. кіль-ті штатних працівників	усього, тис. осіб	у % до облік. кіль-ті штатних працівників	усього, тис. осіб	у % до облік. кіль-ті штатних працівників	усього, тис. осіб	у % до облік. кіль-ті штатних працівників	усього, тис. осіб	у % до облік. кіль-ті штатних працівників
Усього	890,4	8,3	943,9	8,6	978,4	9,1	1 016,5	9,5	1 020,9	9,9
Сільське господарство	13,8	2,4	5,3	1,0	6,0	1,2	6,1	1,2	8,1	1,6
Промисло-вість	351,5	12,3	389,9	13,5	399,1	14,0	402,7	14,6	403,3	15,1
Будівництво	14,0	4,0	14,4	4,0	14,1	4,4	15,8	5,3	17,9	6,5
Оптова та роздрібна торгівля	10,6	1,2	11,7	1,2	13,5	1,4	14,6	1,5	13,5	1,5
Транспорт	110,5	11,8	107,7	11,2	108,8	11,6	111,2	11,9	99,7	12,1
Фін. та страх. діяльність	23,3	7,7	28,5	9,5	23,4	7,5	22,7	7,4	22,9	7,4
Операції з нерух. май-ном, оренда	21,6	3,5	25,5	3,7	26,8	3,8	30,1	4,3	23,5	4,2
Держ. упр.	54,8	8,1	66,3	9,7	72,0	11,4	84,1	13,1	88,2	14,1
Освіта	156,9	9,0	162,0	9,4	177,7	10,3	181,8	10,5	180,4	10,4
Охорона здоров'я	120,8	9,0	118,8	8,9	121,8	9,3	132,3	10,3	131,7	10,4
Інше	12,6	-	13,8	-	15,2	-	15,1	-	31,7	

Джерело: складено автором з використанням [6, с. 78; 7, с. 89; 8, с. 82; 9, с. 89; 10, с. 99]

З аналізу даних табл. 3 видно, що за період з 2009 по 2013 рр. кількість осіб, які

пройшли професійну підготовку збільшилась на 14,7%, а в відсотковому співвідношенні до загальної кількості штатних працівників цей показник збільшився лише на 1,6%, що свідчить про загальне зменшення кількості найманих працівників. Найбільші показники, як й по підготовці кадрів, має промисловість. Найменші – оптова та роздрібна торгівля, що може бути пояснено тим, що ця галузь не потребує особливих навиків та умінь, а також новітніх знань.

2.2. За регіонами (табл. 4) (до таблиці увійшли ті регіони, які мають найбільший % осіб, що пройшли професійну підготовку до загальної кількість штатних працівників).

Таблиця 4 – Підвищення кваліфікації за регіонами у 2009-2013 рр.

Показник	2009		2010		2011		2012		2013	
	усього, тис. осіб	у % до облік. кіль-ті штатних працівників	усього, тис. осіб	у % до облік. кіль-ті штатних працівників	усього, тис. осіб	у % до облік. кіль-ті штатних працівників	усього, тис. осіб	у % до облік. кіль-ті штатних працівників	усього, тис. осіб	у % до облік. кіль-ті штатних працівників
Дніпропет-ровська	103,0	11,0	118,5	12,4	117,5	12,3	109,4	11,4	116,6	12,7
Донецька	123,6	10,4	136,0	11,5	152,8	13,1	157,2	13,5	151,4	13,6
Запорізька	52,3	11,2	53,3	11,2	52,0	11,4	50,9	11,4	53,9	12,6
Івано-Франківська	22,1	9,2	22,8	9,6	21,7	9,4	24,9	10,9	23,8	10,6
Кірово-градська	19,9	9,5	19,3	9,1	20,3	9,9	20,9	10,3	18,0	9,2
Луганська	49,0	8,8	50,3	9,0	54,0	9,9	61,9	11,7	59,2	11,7
Миколаїв.	18,4	7,4	16,9	6,9	21,2	8,9	21,4	9,2	22,8	10,0
Полтавська	38,7	10,2	39,0	10,6	40,4	10,9	42,1	11,3	42,1	11,5
Рівненська	18,7	8,2	20,9	9,3	22,7	10,2	25,3	11,6	20,9	9,9
Сумська	21,9	8,2	23,4	9,0	23,9	9,4	26,0	10,3	27,8	11,3
Харківська	58,1	8,8	58,8	8,7	61,9	9,4	66,7	9,9	65,8	10,4
Херсонська	17,0	8,1	15,6	7,7	17,7	9,0	17,8	9,3	17,3	9,4
Хмельницька	21,9	8,7	22,0	8,7	22,9	9,2	23,2	9,4	24,6	10,5
Інші	325,8	-	347,1	-	349,4	-	368,8	-	376,7	-

Джерело: складено автором з використанням [6, с. 79; 7, с. 90; 8, с. 83; 9, с. 90; 10, с. 100]

З аналізу даних табл. 4 видно, що показники підвищення кваліфікації за регіонами мають майже таку тенденцію як й з підготовки кадрів.

2.3. За професійними групами (рис. 3).

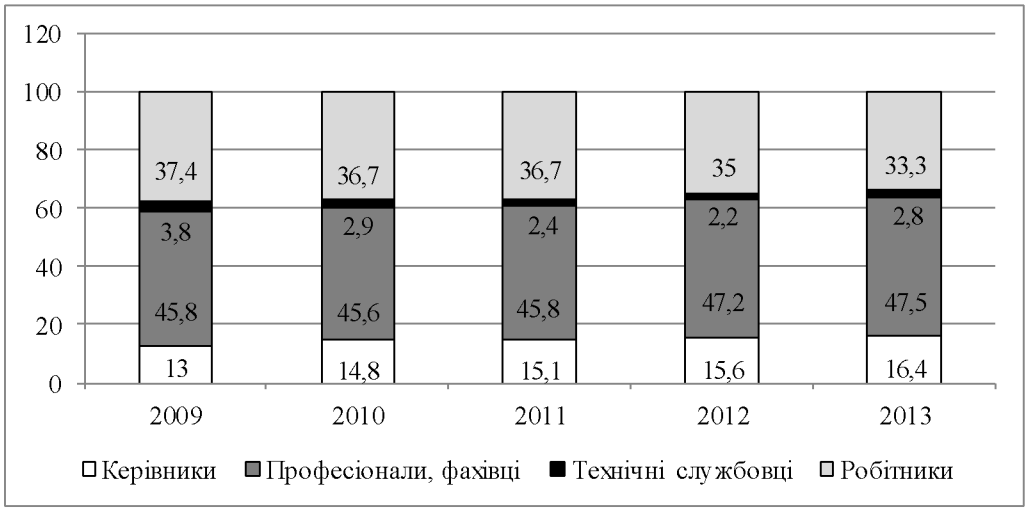

Рисунок 3 – Підвищення кваліфікації за професійними групами у 2009-2013 рр., % до загальної кількості осіб, які були навчені

Джерело: складено автором з використанням [6, с. 80; 7, с. 91; 8, с. 84; 9, с. 91; 10, с. 101]

З аналізу даних рис. 3 видно, що з кожним роком збільшується кількість саме спеціалістів, які підвищили кваліфікацію, що може бути пов'язано з підвищенням ролі інтелектуальної праці у виробничому процесі.

2.4. За статтю (рис. 4).

Рисунок 4 – Підвищення кваліфікації за статтю у 2009-2013 рр., тис. осіб

Джерело: складено автором з використанням [6, с. 82; 7, с. 93; 8, с. 86; 9, с. 93; 10, с. 103]

З аналізу даних рис. 4 видно, що динаміка, яка була відображена у показнику підготовки кадрів майже повністю співпадає з показником підвищення кваліфікації. У 2013 р. у загальній структурі осіб, які підвищили кваліфікацію, 55,3% - це чоловіки.

Однак, кожен з виділених критеріїв має ряд обмежень, вони не можуть охопити усю сферу професійного навчання на підприємствах України, однак, у своїй сукупності ці показники спроможні відобразити його дійсний рівень.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Таким чином, проаналізував основні показники, які можуть дозволити оцінити сучасний стан професійного навчання на підприємствах України, було виявлено, що, майже всі вони мають тенденцію до збільшення, однак, це збільшення не є достатнім для того щоб сприяти росту конкурентоспроможності робочої сили на ринку праці. Тому, у процесі ринкових перетворень виникає необхідність обґрунтування мотиваційних механізмів, які сприятимуть бажанню найманих працівників до участі у процесі безперервного навчання, підвищення рівня своїх знань, умінь та навичок.

Так, різниця в кількості осіб, які пройшли професійне навчання пов'язана, по-перше, з його належністю до певної галузі або виду економічної діяльності; по-друге, з територіальним розміщенням підприємств. Тому, форми власності, що утвердилися в суспільстві, вимагають пошуку та апробації інших підходів до підвищення зацікавленості працівників і, передусім, оптимізації систем оплати праці, оскільки її знецінення негативно впливає на формування та розвиток людського капіталу країни.

Тому метою подальших досліджень повинна стати розробка шляхів забезпечення реалізації таких підходів, які б комплексно враховували всю сукупність ринкових, інституціонально-правових та інших факторів. Та які, у свою чергу, складуть таку систему мотивування до професійного навчання персоналу, за допомогою якої підвищиться професійний та інтелектуальний рівень найманих працівників як на рівні окремого підприємства, так і регіону та держави взагалі.

Список літератури

1. Алексєєва Н.Ф. Шляхи удосконалення професійного навчання персоналу машинобудівного підприємства / Н.Ф. Алексєєва, М.О. Вороніна // Вісник КДПУ імені Михайла Остроградського. – 2010. – Випуск 1/2010 (60). Частина 1. –С. 190-196.

2. Мажник Н.А. Теоретичні основи управління професійним розвитком персоналу підприємства / Н.А. Мажник // Бізнес-Інформ. – 2011. – № 1. – С. 103-107.
3. Мартиненко І.О. Формування системи професійного навчання персоналу машинобудівних підприємств / І.О. Мартиненко, І.В. Чумаченко // Економіка та управління підприємствами машинобудівної галузі: проблеми теорії та практики. – 2011. – № 4 (16). – С. 16-27.
4. Організація професійного навчання кадрів на виробництві [Електронний ресурс] / HR Лига – сообщество кадровиков и специалистов по управлению персоналом. – Режим доступу: http://hrliga.com/index.php?module=profession&op =view&id=786
5. Скульська В. Маркетингові дослідження в системі професійної освіти і навчання кваліфікованих робітників / В. Скульська // Професійне навчання на виробництві – 2009. – Вип. ІІІ. – С. 23-30.
6. Статистичний збірник «Праця України у 2013 році» / відп. за вип. І.В. Сеник. – Київ, 2014. – 336 с.
7. Статистичний збірник «Праця України у 2012 році» / відп. за вип. І.В. Сеник. – Київ, 2013. – 322 с.
8. Статистичний збірник «Праця України у 2011 році» / відп. за вип. І.В. Сеник. – Київ, 2012. – 323 с.
9. Статистичний збірник «Праця України у 2010 році» / відп. за вип. І.В. Сеник. – Київ, 2011. – 325 с.
10. Статистичний збірник «Праця України у 2009 році» / відп. за вип. І.В. Сеник. – Київ, 2010. – 341 с.

Valeriia Boichenko
Zaporozhye National Technical University, Zaporozhye, Ukraine

The Current State of Staff Professional Training at the Enterprises of Ukraine

The main goal of this work is to study the current state of professional training in different industries of Ukraine and enterprises of different ownership. One of the main improve the competitiveness of staff is a professional training (training, retraining and professional development).

Based on the analysis of statistical data of the State Statistics Service of Ukraine, as of today, the current status of vocational training in the enterprises of Ukraine can be analyzed by following its components: 1. Training of employees, which in turn was examined by the following criteria: - by economic activity. During the period from 2009 to 2013. the number of people who have undergone training decreased by 5.9%, but as a percentage of the total number of full-time employees, this figure has remained unchanged, indicating that the overall decrease in the number of employees; - by region. In 2013, the largest number of people who have undergone training observed in Donetsk and Dnepropetrovsk regions, which can be explained, firstly, the fact that these regions are among the largest in the country on the existing population. Second, they are the most industrialized areas; - the place of study. It was noted that training takes place mainly in the production (in 2013 enrolled in the production of 73% of the total), which is quite a mixed trend; - by gender. Thus, the more prepared male workers (78% in 2013) than women. 2. Advanced training for employees, were considered: - by economic activity. During the period from 2009 to 2013. the number of people who have undergone training increased by 14.7%, as a percentage of the total number of full-time employees, this figure increased by only 1.6%, indicating a general decrease in the number of employees; - by professional groups, with each year the number of specialists is, improve the skills that may be associated with an increase in the role of intellectual labor in the production process; - by gender, in 2013 in the total of persons raised their qualifications 55.3% are men. However, each of the selected criteria has some limitations, they cannot cover the whole field of vocational training in the enterprises of Ukraine, however, in their totality, and these indicators can reflect its true level.

Thus, analyzing the main indicators that can allow evaluating the current state of vocational training in enterprises in Ukraine, it was found that almost all of them are experiencing an increase; however, this increase is not sufficient to boost the competitiveness of the workforce in the labor market. Therefore, in the process of market reforms is necessary to study the motivational mechanisms that will facilitate the desire of employees to participate in lifelong learning, enhance their knowledge and skills.

training, personnel, company training, professional development, economic activity, region

Одержано 22.10.14