

Олізько О.В., студентка  
(науковий керівник - докт. екон. наук.,  
професор Семикіна М.В.)  
Центральноукраїнський національний  
технічний університет  
м. Кропивницький

## **ПІДГОТОВКА КВАЛІФІКОВАНИХ РОБІТНИЧИХ КАДРІВ ЯК СКЛАДОВА СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА**

Рівень кадрового забезпечення є визначальним фактором розвитку промислових підприємств. В умовах зростаючої конкуренції і швидкого оновлення технологій, підприємства спрямовують інвестиції у розвиток людських ресурсів, до складу яких входять і кваліфіковані робітничі кадри. Практика господарювання підприємств промисловості свідчить про нестачу кадрів за окремими професіями, особливо робітничими, що знижує їх конкурентоспроможність в умовах невідповідності рівня підготовки кадрів, представлених на ринку праці, вимогам робочих місць, непривабливості робітничих професій, відсутності прив'язки професійної підготовки фахівців та спеціалістів до потреб суспільного виробництва. Отже, проблема підготовки та перепідготовки робітничих кадрів для підприємств у сучасних умовах, які характеризуються скороченням державних програм навчання робітничим спеціальностям і падінням їх престижності стає актуальною потребою для виробничих підприємств України.

Більшість виробничих підприємств самостійно займаються підготовкою робітників необхідних професій та кваліфікації. Наявні на підприємстві робочі місця можуть бути заповнені трьома способами, які дозволяють збалансувати існуючі на ринку праці попит і пропозицію робочої сили:

- підготовкою нових робочих;
- перепідготовкою та навчанням наявних працівників суміжних професій;
- підвищенням кваліфікації робітників компанії.

Всі ці способи припускають, що робітники будуть навчатися з відривом або без відриву від виробництва, на робочому місці або поза ним. Для робітничих професій найбільш актуальним і найменш витратним способом є навчання безпосередньо на робочому місці і без відриву від виробництва. У цьому випадку підготовка і перепідготовка кадрів на підприємстві має оперативний характер, оскільки полягає в освоєнні конкретних інструментів і технологій, конкретного трудового процесу. Вона не вимагає ні додаткових фінансових вкладень, ні часу на адаптацію. Для навчання і підготовки використовуються такі методи, як наставництво, асистування, поступове ускладнення завдань.

Підготовка кваліфікованих робітничих кадрів може здійснюватися і поза підприємством з відривом або без відриву від виробництва, на базі спеціалізованих навчальних центрів. Оскільки в даний час підготовка і підвищення кваліфікації робітничих кадрів не регулюються на державному рівні, як це було за часів СРСР, це питання вирішується підприємствами за рахунок власних фінансових коштів і кадрового потенціалу. Тому підприємства змушені

створювати власні гнучкі системи підготовки та підвищення кваліфікації робітничих кадрів, що будуть здатні швидко реагувати на зміну ринкової кон'юнктури, оперативно змінювати зміст, організаційну форму, та методики, що використовуються.

Вирішення проблеми підготовки кваліфікованих робітничих кадрів полягає в:

- розробці стратегії формування кваліфікованого і високопрофесійного кадрового складу підприємства;
- визначення реальної потреби у навчанні, перепідготовці та підвищенні кваліфікації робітників;
- вибір оптимальних форм і методів навчання;
- підбір методик, програм, засобів матеріально-технічного забезпечення процесу підготовки кадрів, як однієї з основних умов якості навчання;
- розрахунок майбутніх фінансових витрат і пошук додаткових коштів для забезпечення процесу належної якості.

Кадрова політика повинна відповідати тим стратегічним цілям, які стоять перед компанією – вона може бути спрямована на задоволення короткострокової потреби у працівниках, підготовку кваліфікованих робітників вузької спеціалізації, але й може бути розрахована і на довгострокову перспективу – підготовку робітників широкого профілю, здатних до швидкої і ефективної адаптації для вирішення нових завдань.

Зрозуміло, що завданням системи управління персоналом є не тільки якнайшвидше забезпечення підприємства робочими кадрами необхідної кваліфікації, але і мінімізація витрат на їх підготовку і перепідготовку. Тому так важливо правильно розрахувати необхідну чисельність робітників, які повинні будуть пройти підготовку і перепідготовку, а також вибрати оптимальні форми навчання.

При визначенні загальної потреби в кадрах, слід врахувати, яку частину з цієї кількості можна набрати зі сторони, оскільки ці робочі будуть потрібні для низькокваліфікованої праці. У разі, коли потрібна термінова модернізація виробництва і підготовка кадрів потрібної кваліфікації в короткий термін була б неможливою, то також буде потрібно провести пошук і відбір зі сторони. В інших випадках навчання повинне бути систематичним і плановим, з урахуванням графіка професійно-кваліфікаційного просування робочих компанії. При цьому розрахункову потребу в кадрах тієї або іншої спеціальності і кваліфікації необхідно постійно коригувати з урахуванням змін в структурі і специфіки виробництва, а також плінністю.

Після того, як визначена чисельність робітників, які будуть проходити навчання, слід визначити, яку частину з них підприємство може перенавчити і навчити самостійно, а також визначити з використанням яких форм навчання, а яку - за договорами зі сторонніми організаціями. Це можуть бути як навчальні заклади державної системи підготовки робітничих кадрів або промислові підприємства, які спеціалізуються на наданні послуг з професійної підготовки.

Важливо відмітити, що в даний час гострим є також питання кваліфікації, яка не притаманна наразі робітничим кадрам підприємств. Тому, підготовка та підвищення кваліфікації кадрів не повинна бути формальною процедурою. Цей процес потрібно організовувати з урахуванням поточного моменту і реалій виробництва, тоді це буде не стаття витрат, а дійсно інвестиції.

Отже, навчання робітників, які раніше не мали професії, може здійснюватися на самому підприємстві за індивідуальною, груповою або курсовою формою, при цьому програма підготовки робітничих кадрів має включати як практичну частину, так і теоретичну, що забезпечуватиме розуміння суті виробничих процесів, механізованого та автоматизованого виробництва. Підготовка робітничих кадрів у цьому випадку може тривати від 3 до 6 місяців, її термін буде залежати від спеціальності і складності професії. За підсумками навчання робітнику присвоюється кваліфікація і тарифний розряд. Якщо професія у робочого вже є, перепідготовка та підвищення кваліфікації буде займати менше часу – від 1 до 2 місяців. Для підвищення економічної ефективності навчання рекомендується використовувати цей фактор не тільки для матеріальної і нематеріальної мотивації робітників, а й враховувати зацікавленість у розвитку кожного з них, індивідуальну здатність до навчання.

### Література

1. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник / [А.М. Колот, О.А. Грішнова, О.О. Герасименко та ін.]; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А.М. Колота. – К.: КНЕУ, 2009. – 711 с.
2. Крушельницька О.В. Проблеми та шляхи забезпечення промислових підприємств кадрами робітничих професій / О.В. Крушельницька, В.О. Ткачук // Проблема ефективного використання та професійно-технічної підготовки кадрів промислового сектору економіки України: Доповіді міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 28–29 листопада 2007 р.): У 2-х томах. – К.: РВПС України НАН України, 2008. – Т. 2. – С. 18–27.
3. Ничкало Н.Г. Трансформація професійно-технічної освіти України. / Н.Г. Ничкало. – К.: Педагогічна думка, 2008. – 200 с.

Орищенко Ю.О., студентка  
Центральноукраїнський національний  
технічний університет  
м. Кропивницький

## **НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА В СУЧАСНИХ УМОВАХ ГОСПОДАРЮВАННЯ**

Підвищення рівня конкурентоспроможності підприємства є досить актуальним питанням на сьогодні, оскільки для того щоб підприємство розвивалося потрібно забезпечити: ефективність виробництва, необхідний обсяг випуску сучасної продукції, високу якість продукції, залучення у виробництво продукції інновацій.

Проаналізувавши праці провідних вчених, можна дати таке визначення конкурентоспроможності підприємства – здатність підприємства створювати, виробляти і продавати товари та послуги, цінові й нецінові якості яких привабливіші, ніж у аналогічної продукції конкурентів [1].

Для підвищення конкурентоспроможності підприємства, важливе значення має виявлення, обґрунтування і класифікація факторів і резервів, що обумовлюють її рівень.