

УДК 331.108.244.26.4.45

СИСТЕМА ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ РОБІТНИЧИХ КАДРІВ НА ПІДПРИЄМСТВАХ УКРАЇНИ

Білоус Л. Й.

Івано-Франківський навчально-науковий інститут менеджменту
Тернопільського Національного економічного університету, Україна, м. Івано-
Франківськ

Робітничі кадри займають особливе місце у складі персоналу промислового підприємства, оскільки саме від їх умінь та кваліфікації залежить якість та конкурентоспроможність виготовленої продукції, а отже, і успішність та позиція підприємства на ринку залежить від фахового кадрового потенціалу підприємства.

Професійна підготовка персоналу є важливим елементом системи управління сучасною компанією чи підприємством і дозволяє вирішувати не лише економічні завдання. Якість професійної підготовки працівників стає найважливішим фактором розвитку кадрового потенціалу економіки. Професійна підготовка робітників, перш за все, є складовою системи освітніх заходів. Однією із найбільш важливих характеристик освіти як процесу є її безперервність та системність без відриву від виробничого процесу на підприємстві.

Метою нашої роботи є вивчення та узагальнення тверджень окремих вчених про поняття «професійної компетентності робітничих кадрів». В даній роботі автором запропоновано розглянути робітничі професії в структурі професійної компетентності за двома основними компонентами. Також нами виділено чотири основні етапи формування професійної компетентності робітничих кадрів. Акцентується увага на оцінці професійної компетентності, яка є одним із визначальних факторів у процесі прийому на

роботу, атестації, визначення стратегічних напрямів розвитку персоналу та вирішення конфліктних ситуацій. В сучасних умовах орієнтація на професійну компетентність необхідна, в першу чергу, у процесі професійного навчання робітничих кадрів.

Ключові слова; системи управління, робоча сила, трудові ресурси, людський фактор, трудовий потенціал, людський капітал, персонал, праця та її носії, людський фактор підприємства, професійне навчання робітників, система підготовки персоналу, система професійної компетентності робітничих кадрів, набуття базових компетенцій надпредметного характеру, кадрового потенціалу підприємства.

Белоус Л. И. Система профессиональной подготовки рабочих кадров на предприятиях Украины/ Ивано-Франковский учебно-научный институт менеджмента Тернопольского национального экономического университета, Украина, Ивано-Франковск.

Рабочие кадры занимают особое место в составе персонала промышленного предприятия, поскольку именно от их умений и квалификации зависит качество и конкурентоспособность выпускаемой продукции, а следовательно, и успешность позиция предприятия на рынке зависит от профессионального кадрового потенциала предприятия. Профессиональная подготовка персонала является важным элементом системы управления современной компанией или предприятием и позволяет решать не только экономические задачи. Качество профессиональной подготовки работников становится важнейшим фактором развития кадрового потенциала экономики. Профессиональная подготовка рабочих, прежде всего, является составляющей системы образовательных мероприятий. Одной из самых важных характеристик образования как процесса является его непрерывность и системность без отрыва от производственного процесса на предприятии. Целью нашей работы является изучение и обобщение утверждений отдельных ученых о понятии «профессиональной компетентности рабочих кадров». В

данной работе автором предложено рассмотреть рабочие профессии в структуре профессиональной компетентности по двум основным компонентам. Также нами выделено четыре основных этапа формирования профессиональной компетентности рабочих кадров. Акцентируется внимание на оценке профессиональной компетентности, которая является одним из определяющих факторов в процессе приема на работу, аттестации, определение стратегических направлений развития персонала и решения конфликтных ситуаций. В современных условиях ориентация на профессиональную компетентность необходима, в первую очередь, в процессе профессионального обучения рабочих кадров.

Ключевые слова; системы управления, рабочая сила, трудовые ресурсы, человеческий фактор, трудовой потенциал, человеческий капитал, персонал, труд и его носители, человеческий фактор предприятия, профессиональное обучение рабочих, система подготовки персонала, система профессиональной компетентности рабочих кадров, приобретение базовых компетенций надпредметных характера, кадрового потенциала предприятия.

Belous L. Y. System of training the workforce in the Ukraine/ Ivano-Frankivsk educational institute management Ternopil National Economic University, Ukraine, Ivano-Frankivsk

Workers have a special place in the personnel of industrial enterprises, because of their abilities and skills depends on the quality and competitiveness of manufactured products, and hence the performance and position on the market depends on the professional potential of the company. Professional training of staff is an important element of modern management company or enterprise and may be not only economic problems. The quality of professional training is the most important factor in the development of human resources of the economy. Professional training of workers, especially, is a component of educational activities. One of the most important characteristics of education as a process is its continuity and consistency without interruption of the production process at the plant.

The aim of our work is to study and summarizing statements about the concept of individual scientists "professional competence of the workforce". In this paper, the author proposed to consider trades in the structure of professional competence in two main components. We also identified four main stages of professional competence of workers. Attention is focused on the assessment of professional competence, which is one of the determining factors in the hiring process, certification, identification of strategic areas of staff development and conflict resolution. In modern terms focus on professional competence necessary in the first place, in the professional training of the workforce.

Key words: management, labor, labor, human factors, labor potential, human capital, human resources, labor and its media enterprise human factors, training workers, training system, the system of professional competence of workers, acquisition of basic competencies nadpredmetnoho nature, human potential of the company.

Вступ.

Прискорення глобалізаційних процесів, членство України у СОТ та структурні зміни в економіці нашої країни обумовлюють швидку зміну технологій та видів продукції, модифікацію організаційних структур підприємств, створення нових сфер трудової діяльності. Все вищезазначене, в свою чергу, сприяє постійному підвищенню вимог працедавців до рівня кваліфікації персоналу та його здатності швидко адаптуватися до змін зовнішнього середовища. Якість професійної підготовки працівників стає найважливішим фактором розвитку кадрового потенціалу економіки, успіху здійснюваних реформ та конкурентоспроможності вітчизняних товарів на внутрішньому та зовнішніх ринках.

Професійна підготовка персоналу є важливим елементом системи управління сучасною компанією чи підприємством і дозволяє вирішувати не лише економічні та виробничі, але й соціальні завдання, зокрема, знижувати соціальну напругу, мінімізувати соціальні конфлікти, формувати сприятливий соціально-психологічний клімат в колективі та ін. На сьогодні, професійне

навчання є важливим інструментом підвищення рівня соціальної захищеності, а також одним із найважливіших регуляторів соціальної взаємодії учасників соціальних груп, що входять до структури підприємства. Також професійна освіта є важливою складовою розвитку особистості, створення сприятливих умов для особистісного зростання людини та її самореалізації у суспільстві.

В сучасних умовах змінюється структура попиту на робочу силу у напрямку суттєвого скорочення потреби в управлінському та адміністративному персоналі і зростання потреби у кваліфікованих робітничих кадрах. Зазначене обумовлює актуальність проблем налагодження ефективної системи професійної підготовки саме робітничих кадрів як на рівні держави, так і на рівні кожного окремого суб'єкта господарювання. Разом з тим, протягом останніх років професійному навчанню робітників приділялося недостатньо уваги, а механізм взаємодії закладів професійної освіти із підприємствами узагалі перестав працювати. Підприємства не вкладають кошти у підготовку робітничих кадрів, не інвестують у розвиток та зміцнення матеріально-технічної бази спеціалізованих навчальних закладів, не створюють власних навчальних структурних підрозділів, не зацікавлені у наданні робочих місць для виробничої практики учнів та студентів, а також не беруть участі у працевлаштуванні випускників. Зазначене не створює сприятливих умов для професійної підготовки робітників та обумовлює наявність суттєвого дефіциту висококваліфікованих робітничих кадрів, наділених високою професійною компетентністю, знаннями та вміннями. Це обумовлює необхідність пошуку шляхів вирішення проблеми ефективного управління професійним навчанням робітничого персоналу на підприємстві для збалансування попиту та пропозиції на ринку праці, забезпечення повної зайнятості населення та підвищення ефективності промислових підприємств.

Однак, перш ніж досліджувати елементи системи професійного навчання робітничих кадрів варто з'ясувати сутність професійного навчання та його місце у системі освітніх та навчальних заходів.

Постановка проблеми. Професійна підготовка робітників, перш за все, є складовою системи освітніх заходів. Поняття «освіта» можна розглядати як процес або ж як результат засвоєння систематизованих знань, навичок та способів поведінки з метою використання їх у професійній діяльності. Однією із найбільш важливих характеристик освіти як процесу є її безперервність та системність. Безперервна освіта – процес та принцип формування особистості, що передбачає побудову освітніх систем, які не мають вікових обмежень та супроводжують людину впродовж усього її життя, сприяють її постійному розвитку та вдосконаленню, безперервному процесу оволодіння знаннями, вміннями, навичками та способами поведінки. Результат освіти проявляється через рівень підготовленості людини до певного виду трудової діяльності, професії та підтверджується документом (атестатом, дипломом, свідоцтвом, сертифікатом тощо) про закінчення відповідного навчального закладу або ж проходження навчальної програми.

Серед визначальних факторів необхідного рівня освіти варто виділити наступні: характер суспільних відносин, рівень науково-культурного та технічного розвитку суспільства, вимоги виробництва, особистісні (внутрішні) потреби носіїв робочої сили тощо. Як бачимо, серед зазначених факторів можна виділити як об'єктивні так і суб'єктивні. На сучасному етапі розвитку національної економіки відбувається пришвидшення євроінтеграційних процесів, зростає відкритість економіки, відбувається інформатизація суспільства. Успішність суб'єкта господарювання на ринку визначається можливістю використовувати новітню техніку та впроваджувати передові технології у виробництво. Це призводить до швидкого старіння знань та умінь і ставить абсолютно нові вимоги до кадрів вітчизняних підприємств.

До результатів освіти належать знання, уміння, способи комунікації та поведінки. Знання – це форма систематизації пізнавальної діяльності, сукупність інформації теоретичного, методичного та практичного характеру, необхідні працівникові для виконання обов'язків на робочому місці. Уміння – здатність виконувати обов'язки, закріплені за працівником на конкретному

робочому місці; навички – висока ступінь вміння застосовувати отримані знання на практиці. Також, у результаті здобуття певного рівня освіти у особистості формується певна модель поведінки та способу спілкування і комунікації. Під моделлю поведінки у даному випадку ми розуміємо певну форму життєдіяльності особистості, сукупність дій та вчинків індивіда у процесі взаємодії із оточуючою дійсністю, вироблення поведінки, яка відповідає вимогам робочого місця.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Знання, навички та уміння набуті у процесі освіти формують професійну компетентність особистості. Професійна компетентність визначається можливістю успішно здійснювати професійну діяльність, готовністю та здатністю людини ефективно виконувати свою роботу. В енциклопедичних словниках під компетентністю зазвичай розуміють характеристику особистості, яка наділена знаннями, а також навичками та вміннями у певній сфері діяльності. Для робітників промислових підприємств професійна компетентність розглядається як володіння людиною здатністю та вмінням виконувати визначені трудові функції.

Окремі автори [1.с.35-41] розглядають професійну компетентність як міру відповідності знань, умінь та досвіду осіб певного соціально-професійного статусу реальному рівню складності виконуваної роботи. На нашу думку, в даному випадку поняття «компетентність» ототожнюється з поняттям «кваліфікація». Компетентність визначає рівень, ступінь обізнаності спеціаліста у своїй професійній діяльності, а також набуті навички роботи. В свою чергу, рівень компетентності залежить від професійного досвіду, накопичених знань та навичок упродовж життя та професійної діяльності.

Згідно підходу Кязімова К.Г., компетентності – змістовні узагальнення теоретичних та емпіричних знань, представлених у формі понять, принципів та положень; інтеграція знань, умінь та досвіду персоналу підприємства, тобто узагальнені способи дій, що забезпечують продуктивне виконання професійної діяльності. Компетенція даним науковцем розглядається як система знань,

навичок та умінь, необхідних для виконання стандартних вимог та вирішення типових проблемних ситуацій у професійній діяльності [2.с.112].

Російський вчений Є.Ф. Зеєр виділяє наступні види компетентності: 1) спеціальна (в межах конкретної професії); 2) соціальна (у сфері спілкування та взаємодії); 3) поліфункціональна (ерудованість, широкий кругозір); 4) персональна (використання особливостей окремого індивіда); 5) екстремальна (дії у екстремальних та стресових ситуаціях) [3]. Дж. Равен зазначає, що компетентність певного виду характеризують від п'яти до п'ятнадцяти компетенцій. Також, він виділяє ряд якісних характеристик, які необхідні людині у будь-якій професійній діяльності, а саме [4]:

- здатність працювати самостійно без постійного керівництва;
- готовність брати на себе відповідальність за власною ініціативою;
- здатність проявляти ініціативу;
- готовність виявляти проблеми та шукати шляхи їх вирішення;
- вміння знаходити спільну мову з партнерами та співробітниками

компанії;

- здатність засвоювати нові знання за власною ініціативою;
- вміння приймати рішення на підставі об'єктивних суджень.

Зазначимо, що у процесі навчання можна сформувати не усі, а деякі початкові компетенції.

Компетентність може трактуватися і як характеристика людини, що отримала певний рівень професійної освіти та здатна до успішної трудової діяльності із врахування соціальної значимості останньої. Компетентність на практиці проявляється через здатність оперативно та правильно оцінювати ситуацію, яка склалася та приймати потрібне рішення. Її рівень визначається не лише обсягом та якістю отриманих професійних знань, навичок та умінь, але й досвідченістю, що характеризується здатністю передбачати та уникати помилок у трудовій діяльності та, за умови їх виникнення, – швидко усувати.

Також Дж. Равен виділяє два види компетенцій – навчальні та робочі (трудова). Формування останніх стає можливим лише в умовах реальної

професійної діяльності, пов'язаної не лише із засвоєнням конкретних професійних дій, а й із повноцінним входженням працівника в колектив, плануванням перспектив його особистісного та професійного розвитку тощо. Формування та розвиток трудових компетенцій відбувається в процесі вирішення працівником нестандартних та ненормованих завдань.

Постановка завдання. Метою нашої роботи є вивчення та узагальнення тверджень окремих вчених про поняття «професійної компетентності робітничих кадрів». В даній роботі автором запропоновано розглянути робітничі професії в структурі професійної компетентності за двома основними компонентами. Також нами виділено чотири основні етапи формування професійної компетентності робітничих кадрів. Акцентується увага на оцінці професійної компетентності, яка є одним із визначальних факторів у процесі прийому на роботу, атестації, визначення стратегічних напрямів розвитку персоналу та вирішення конфліктних ситуацій. В сучасних умовах орієнтація на професійну компетентність необхідна, в першу чергу, у процесі професійного навчання робітничих кадрів.

Вищезазначене дозволяє констатувати, що навчання у закладах професійної підготовки не дозволяє в повній мірі сформувати такий тип компетенцій, який необхідний працівникові на конкретному робочому місці. Саме професійне навчання робітників на виробництві є одним із найважливіших факторів формування їх професійних компетенцій, а отже – передумовою успішної діяльності підприємств та організацій. В сучасних умовах професійне навчання безпосередньо на підприємстві перетворюється на інноваційний ресурс організації.

Виклад основного матеріалу. Беручи до уваги різноманітні трактування поняття «професійна компетентність», можна узагальнено розглядати його як один із найважливіших аспектів професійної культури працівника, високий ступінь професіоналізму. Професійна компетентність поєднує сукупність технічних, економічних, політологічних, етичних, соціально-психологічних знань та умінь робітника, а також його здатність до творчого мислення, уміння

передбачати результати власної діяльності та критично оцінювати її наслідки, грамотно володіти інноваційними технологіями в умовах ринкових відносин (рис. 1.3). Для робітничих професій в структурі професійної компетентності можна виділити два основні компоненти:

- професійні знання, набуті у процесі навчання, підвищення кваліфікації та накопичення досвіду;
- трудові навички та уміння, які формуються та розвиваються безпосередньо у процесі практичної діяльності.

Також нами виділено чотири основні етапи формування професійної компетентності робітничих кадрів:

1) набуття базових компетенцій надпредметного характеру. На даному етапі відбувається формування здатності сприйняття інформації та її обробки, технологій напрацювання умінь та навичок, розуміння довідкової та нормативної документації тощо;

2) формування загальних умінь предметного характеру. До таких умінь належать: вміння визначати технічний стан обладнання за об'єктивними діагностичними ознаками, вирішувати проблеми у нестандартних та аварійних ситуаціях, застосовувати необхідні технічні терміни тощо;

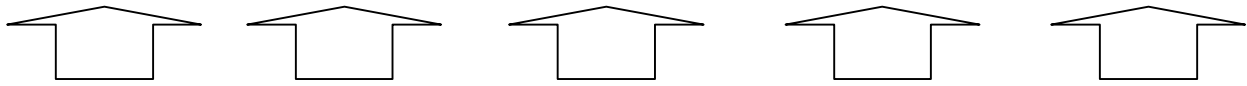
3) підсилення та удосконалення практичної спрямованості професійної освіти (отримання новітніх вузькоспеціалізованих знань із врахуванням рівня науково-технічного розвитку, можливість використовувати інноваційні технології у виробництві тощо);

4) постійне оновлення сукупності знань, умінь та навичок. Даний етап вказує на швидке старіння знань та необхідність налагодження системи безперервного професійного навчання робітників.

Оцінка професійної компетентності є одним із визначальних факторів у процесі прийому на роботу, атестації, визначення стратегічних напрямів розвитку персоналу та вирішення конфліктних ситуацій. Однак, в сучасних умовах орієнтація на професійну компетентність необхідна, в першу чергу, у процесі професійного навчання робітничих кадрів.

Професійна компетентність :

- система знань, навичок та умінь, необхідних у професійній діяльності;
- здатність до творчого мислення, уміння передбачати результати власної діяльності та критично оцінювати її наслідки;
- володіння інноваційними технологіями в умовах ринкових відносин.



Сукупність компетенцій

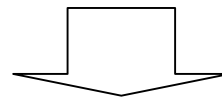
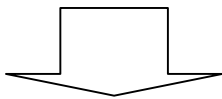


Рис. 1.3. Система професійної компетентності робітничих кадрів¹

Примітка. Складено автором

З'ясуємо сутність професійного навчання як одного із видів освітніх заходів.

У системі освітніх заходів можна виділити загальну освіту, тобто таку, що передбачає оволодіння основами наук та формує світогляд людини та

професійну освіту, яка формує підґрунтя для виконання роботи у певній галузі трудової діяльності (рис. 1.4)

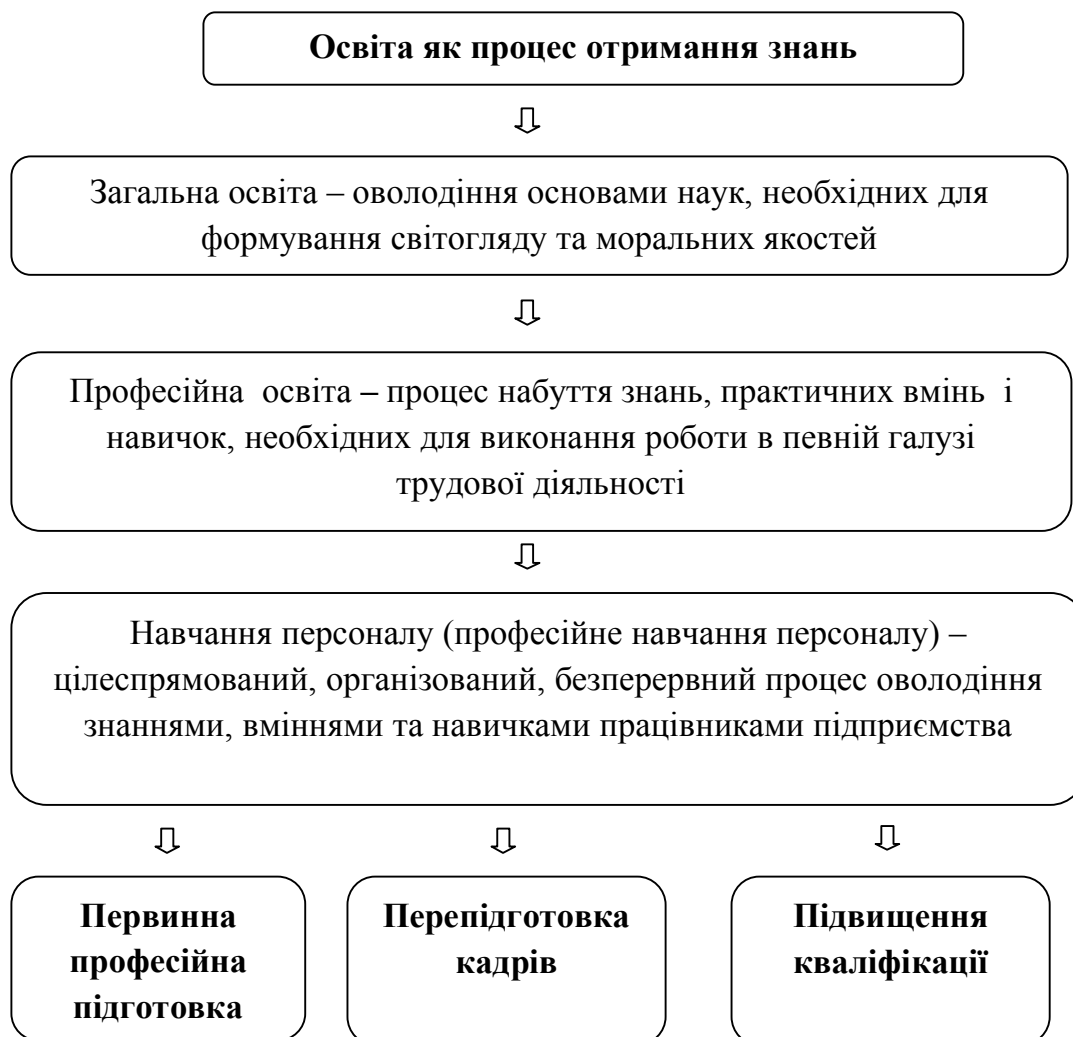


Рис.1.4. Місце професійного навчання кадрів у системі освітніх заходів

Примітка. Складено автором

Професійне навчання кадрів (персоналу) є складовою професійної освіти однак трактується різними науковцями по-різному із акцентуванням уваги на окремих елементах даного процесу.

Так, окремі науковці ототожнюють професійне навчання із розвитком персоналу. Для прикладу, Савченко В.А., розглядає розвиток персоналу як системно організований процес безперервного професійного навчання працівників для підготовки їх до виконання нових виробничих функцій,

професійно-кваліфікаційного просування, формування резерву керівників та вдосконалення соціальної структури персоналу [5.с.17].

Російський вчений Веснін В.Р. розглядає професійне навчання як формування виробничих навичок та вмінь працівників з метою забезпечення виконання ними своїх функціональних обов'язків та підвищення їх здатності вносити вклад у діяльність організації [6].

На думку А.Я. Кібанова професійне навчання персоналу (професійний розвиток) – це сукупність організаційно-економічних заходів служби управління персоналом у сфері навчання персоналу організації, його перепідготовки і підвищення кваліфікації [7.с.299].

Хенце Й. вважає професійне навчання працівників підприємства однією з функцій менеджменту, яка спрямована на те, щоб сприяти членам трудового колективу усіх ієрархічних ланок в оволодінні кваліфікацією, необхідною для виконання сучасних і майбутніх професійних вимог [8].

Досить ґрунтовно досліджує поняття «професійне навчання» Грішнова О.А., ототожнюючи його із «професійною підготовкою». Вона визначає останню як цілеспрямований процес навчання реальних та потенційних працівників професійних знань та умінь з метою набуття навичок, необхідних для виконання певних видів робіт, за допомогою різних форм здобуття професійної освіти, включаючи як заклади професійної освіти різних рівнів так і професійне навчання на виробництві [16. с. 102]. В пропонуваному визначенні увага акцентується не лише на змісті даного процесу, а й на його результатах та формах.

Заклекта-Берестовенко О.С. розглядає професійне навчання як цілісний активний процес удосконалення знань, умінь та навичок, а також реалізації потенційних можливостей працівників підприємства, що здійснюється через систему організаційно-економічних заходів [9]. З позиції Дериховської В.І. професійне навчання – це процес безперервного підвищення професійно-кваліфікаційного рівня персоналу для реалізації стратегічних цілей діяльності підприємства [10].

Відповідно до Закону України «Про професійно-технічну освіту» функціонує система професійно-технічної освіти і система професійно-технічного навчання як її складова. Кожна із цих систем має свої завдання, свій контингент осіб із неоднаковою мотивацією до навчання, неоднаковими психологічними та віковими особливостями. Так, професійно-технічна освіта зорієнтована на навчання молоді, здобуття нею первинної професійної підготовки, яка має стати базою для подальшого удосконалення професійних навичок безпосередньо на виробництві. Професійно-технічне навчання має на меті підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації осіб, які працюють на конкретному робочому місці [11].

Закон України «Про професійний розвиток працівників» визначає професійне навчання як процес цілеспрямованого формування у працівників спеціальних знань, розвиток необхідних навичок та вмінь, що дають змогу підвищувати продуктивність праці, максимально якісно виконувати функціональні обов'язки, освоювати нові види професійної діяльності, що включає первинну професійну підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації працівників відповідно до потреб виробництва [12].

На основі аналізу та синтезу вищенаведених визначень, ми пропонуємо трактувати професійне навчання робітничих кадрів як процес здобуття робітниками професійних знань, удосконалення вмінь та навичок, зростання їх компетентності з метою підвищення продуктивності праці, забезпечення ефективного виконання виробничих функцій, завдань, приведення рівня кваліфікації робітника у відповідність з вимогами виробництва.

Здійснивши теоретичний аналіз праць вітчизняних та зарубіжних вчених можна виділити декілька концепцій професійного навчання кадрів.

Концепція спеціалізованого навчання орієнтована на поточні (тактичні) потреби підприємства та має відношення до конкретного робочого місця. Таке навчання зазвичай здійснюється через реалізацію короткострокових заходів, передбачає удосконалення специфічних навичок та умінь працівника, а отже – сприяє збереженню робочого місця. Концепція багатопрофільного навчання

передбачає оволодіння працівниками суміжними професіями та, як наслідок, підвищує внутрішньовиробничу та позавиробничу мобільність. Таке навчання є ефективним з економічної точки зору, разом з тим, створює для підприємства ризик втрати кваліфікованих кадрів, які, у результаті участі у навчальних заходах отримують альтернативні варіанти вибору робочого місця на ринку праці. Концепція особистісного навчання має на меті розвиток особистісних якостей працівника, що закладені природою, або ж набуті у практичній діяльності. Реалізація навчальних заходів, орієнтованих на особистість, зазвичай буде ефективною для вузького кола професій та видів діяльності, спрямованих на розв'язання специфічних завдань, прийняття нестандартних новаторських рішень та генерацію інноваційних ідей.

Для глибшого дослідження професійної підготовки робітничих кадрів нами було здійснено виокремлення її основних видів та групування їх за певними ознаками (рис. 1.5).



Рис. 1.5. Класифікація видів професійної підготовки робітничих кадрів

З точки зору виробничо-технічного призначення можна виділити первинну професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації. Перша об'єднує заходи із навчання робітничих кадрів, які здобувають професію вперше. До перепідготовки вдаються, якщо працівник здобуває іншу професію у зв'язку із реконструкцією, перепрофілюванням підприємства, з метою розширення профілю професійної діяльності, а також через відсутність роботи, що відповідає його професії, чи втрату здатності виконувати роботу за попередньою професією [13.с.138].

Підвищення кваліфікації здійснюється у випадку необхідності забезпечення зростання професійного рівня працівника за наявною професією і обумовлюється зміною характеру та змісту праці спеціаліста на посаді, яку він займає та моральним старінням знань. Окремі вчені в межах зазначених форм професійного навчання виділяють його види. Для прикладу, Мельничук Д.П. розмежовує професійну навчальну підготовку та професійну спеціалізовану підготовку [14]. Перша спрямована на розвиток знань, умінь, навичок та способів комунікацій як фундаменту для подальшої професійної підготовки.

Друга - призначена для отримання специфічної професійної кваліфікації, поглиблення знань та здібностей з метою оволодіння певною конкретною професією. В системі підвищення кваліфікації працівників можна розмежувати такі її форми як удосконалення професійних знань і навичок та професійне удосконалення з метою кар'єрного зростання. Відмінність полягає у тому, що у першому випадку, відбувається приведення знань відповідно до вимог часу, їх поглиблення та актуалізація. У другому випадку підготовка є більш специфічною, що обумовлюється перспективною необхідністю виконання більш складних завдань.

За складовими навчального процесу виділяють теоретичне, практичне та комбіноване навчання. На нашу думку, у процесі професійної підготовки робітничих кадрів повинні бути присутні як теоретична так і практична складові із переважанням останньої. Теоретична складова сприяє отриманню

робітником знань, а практична – набуття ним умінь та навичок. Теоретичні знання у сукупності із практичними навичками перетворюються у виробничу продуктивну силу у сфері матеріального виробництва.

Підготовка робітничих кадрів може здійснюватися у відповідних державних та недержавних закладах, таких як профтехучилища, навчальні центри (позавиробниче навчання), а також – безпосередньо на виробництві (внутрішньовиробниче навчання). Підготовка робітничих кадрів безпосередньо на виробництві зазвичай здійснюється підприємствами, орієнтованими переважно на власну робочу силу та власний кадровий потенціал. Необхідність у підготовці обґрунтовується такими процесами як вивільнення працівників, їх кар'єрне зростання, плинність кадрів тощо. За умови здійснення підготовки на робочому місці перспективним є проведення заходів із навчання робітничих кадрів суміжним професіям задля реалізації принципу взаємозамінності. Підготовка робітників безпосередньо на виробництві носить оперативний характер та, на нашу думку, є конкурентною формою навчання, позаяк орієнтована на засвоєння конкретного трудового процесу, виконання конкретних трудових дій, не потребує значних витрат на її здійснення, скорочує період адаптації робітничих кадрів. За умови наявності у перспективного учасника навчальних програм достатньої теоретичної бази та знань, варіант навчання на робочому місці є більш пріоритетним, аніж позавиробниче навчання, і забезпечує максимально тісний зв'язок професійної підготовки з практичною діяльністю. Однак, внутрішньовиробниче навчання потребує ретельного відбору інструкторів для налагодження їх тісного соціального та особистісного зв'язку із учасниками навчальних заходів (табл. 1.1).

**Переваги та недоліки професійної підготовки робітничих кадрів
безпосередньо на виробництві та за його межами**

Види професійної підготовки Переваги та недоліки	Професійна підготовка безпосередньо на виробництві	Професійна підготовка поза виробництвом
Переваги	можливість врахування корпоративної специфіки; економія фінансових ресурсів; збереження корпоративної таємниці; забезпечення максимального зв'язку з практикою	Забезпечення різносторонньої підготовки; широкопрофільність; можливість вибору між значною кількістю навчальних програм та навчальних закладів (центрів);
Недоліки	відсутність зовнішніх джерел та засобів розвитку системи професійної підготовки; рутинізація діяльності викладачів, тренерів та наставників, які здійснюють навчання робітничого персоналу внаслідок тиражування одних і тих же навчальних моделей і методів; обмежена кількість слухачів навчальних програм та заходів	має переважно теоретичний характер; не враховує специфіки діяльності підприємства; потребує значних затрат фінансових ресурсів

Для здійснення навчання на робочому місці застосовуються специфічні методи серед яких: інструктаж, ротація, наставництво, асистування, поступове

Для здійснення навчання на робочому місці застосовуються специфічні методи серед яких: інструктаж, ротація, наставництво, асистування, поступове ускладнення завдань, делегування частини повноважень та відповідальності тощо. Інструктаж передбачає роз'яснення та демонстрацію прийомів роботи досвідченим спеціалістом або ж спеціально підготовленим інструктором безпосередньо на робочому місці.

За часом здійснення інструктаж належить до короткострокових навчальних заходів та передбачає засвоєння робітником конкретної виробничої операції, що входить до кола його трудових обов'язків. Такий метод професійної підготовки не потребує значних затрат та є ефективним для простих технологічних процесів та видів діяльності.

Ротація як метод професійної підготовки дає можливість робітникам розширити коло умінь та навичок, а також – уникнути одноманітності виробничих функцій та розширити соціальні контакти. В процесі ротації робітник працює на різних посадах як у власному так і в інших підрозділах підприємства, внаслідок чого здобуває «різносторонню» кваліфікацію. Недоліком ротації є часткова втрата продуктивності через переміщення робітників, що призводить до зростання вартості (затратності) такого методу професійної підготовки.

Наставництво та учнівство – метод передачі знань та умінь працівникові, що навчається, більш досвідченим та компетентним співробітником підприємства у процесі їх спілкування та спільного виконання певних трудових функцій. Метод буде найбільш дієвим для таких сфер діяльності, де практичний досвід відіграє ключову роль. Зміст учнівства та наставництва полягає у наступному. Учні проводять частину свого робочого часу, спостерігаючи, як працює наставник, надають йому допомогу та отримують цінні поради і настанови, які сприяють їх професійному розвитку. Варто також враховувати, що для ефективної реалізації даного методу навчання серед кваліфікованих робітників необхідно обрати наставників, що володіють необхідними вміннями і досвідом, а також мають відповідний склад характеру, який дає можливість викликати довіру та повагу слухачів, донести до них необхідну інформацію та забезпечити максимальний рівень її сприйняття.

Розглянуті вище методи достатньо ефективні, однак є пріоритетними в умовах переважно екстенсивного типу економічного розвитку підприємства. За умов загострення конкурентної боротьби та інтенсифікації праці виникає потреба пошуку новітніх методів професійної підготовки на виробництві, які б

давали можливість абстрагуватися від стереотипного мислення, стандартних підходів до вирішення виробничих завдань та вийти за рамки традиційної поведінки.

З метою подолання недоліків професійної підготовки робітників безпосередньо на виробництві необхідно її поєднувати із окремими новітніми позавиробничими методами навчання. Навчання поза робочим місцем має переважно теоретичну спрямованість, забезпечує різносторонню підготовку однак потребує значних затрат. Для реалізації даної форми навчання використовуються такі методи як: лекції та практичні заняття, ділові ігри, моделювання конкретних виробничих ситуацій, обмін досвідом тощо.

Лекції належать до найбільш традиційних методів навчання та дозволяють слухачу за достатньо короткий проміжок часу отримати певну сукупність знань. Економічна ефективність лекцій обумовлюється тим, що один лектор може працювати з досить значним колом слухачів. Обмеженість досліджуваного методу навчання пов'язана з тим, що слухачі є пасивними учасниками навчання, роль яких зводиться лише до сприйняття та самостійного осмислення матеріалу. Для встановлення зворотного зв'язку лектора із слухачами та закріплення отриманих знань необхідно поєднувати лекційні заняття із семінарськими, на яких обговорюються проблемні питання та з'ясовуються можливості та способи використання отриманої інформації на практиці. Успіх лекційних та семінарських занять як методів професійного навчання робітників суттєво залежить від кваліфікації та внутрішнього настрою лектора, його бажання та вміння зацікавити слухачів, а також і від рівня підготовленості останніх, їх психологічного налаштування на колективне обговорення та вирішення проблем.

Різновидом практичних занять є кейси та ділові ігри – методи навчання, які передбачають аналіз та групове обговорення гіпотетичних або реальних виробничих ситуацій. У процесі обговорення учасники навчального заходу відіграють максимально активну роль, а викладач (тренер) лише спрямовує та контролює їх роботу. Зазначені методи дозволяють розвинути навички аналізу

конкретних виробничих ситуацій та самостійного прийняття рішень, визначення стратегії та тактики власної діяльності, а також – познайомитися із досвідом інших підприємств. Переваги кейсів та ділових ігор також у тому, що вони дозволяють протягом кількох годин зімітувати та дослідити процес, який на практиці може тривати кілька місяців або ж років. Кожен учасник ділової гри має можливість побачити процес у динаміці, а також оцінити наслідки прийнятих ним тих чи інших рішень. Ділові ігри сприяють виробленню у їх учасників конкретних практичних, поведінкових та управлінських навичок, а також сприяють засвоєнню раніше здобутих теоретичних знань та швидкому оволодінню навичками конкретної професії. До найбільш вагомих недоліків кейсів та ділових ігор варто віднести їх трудомісткість та високу вартість. Також особливу увагу необхідно приділити підбору модератора навчального заходу, оскільки рівень його підготовки та компетентності суттєво впливають на ефективність навчання. Найбільш поширеними на сьогодні є такі методики ділових ігор як «Метод Делфі», «Метод Гордона» та «Мозкова атака».

Активному засвоєнню навчального матеріалу також сприяють тренінги, основне завдання яких – формування практичних навичок роботи, подолання стереотипів поведінки, створення психологічної готовності до діяльності. Тренінги поділяють на функціонально-поведінкові, які спрямовані на відтворення та засвоєння вже набутого професійного досвіду та консультативні, які мають на меті набуття та розвиток нового професійного досвіду

Окрім здійснення позавиробничого та внутрішньовиробничого навчання кадрів, підприємство може стимулювати своїх працівників до самонавчання та підвищення професійної майстерності. На нашу думку, такий вид навчання обов'язково повинен бути присутнім, однак реалізовуватися паралельно із організованими внутрішніми чи зовнішніми навчальними заходами. Базовою умовою такого навчання є бажання та мотивація працівників до саморозвитку та професійного зростання. Щодо планування навчальних заходів, то учень сам визначає тривалість навчального процесу загалом, тривалість окремих занять, число повторень, методи засвоєння матеріалу тощо. З одного боку, такий вид

навчання є перспективним для підприємства, оскільки не потребує практично ніяких затрат, однак, з іншого боку, втрачається можливість контролю за самим навчальним процесом та за результатами його здійснення. При індивідуальному навчанні втрачається комунікаційний зв'язок із викладачем або ж іншими учасниками групи, а також – кумулятивний ефект від спільного обговорення, прийняття рішень та генерації ідей.

Дослідження видів та форм професійної підготовки робітничих кадрів дає підстави стверджувати, що правильний їх вибір та поєднання є запорукою результативності навчальних заходів та важливим елементом формування стратегії розвитку персоналу підприємства.

Висновки

В роботі проаналізовано підходи різних наукових шкіл до трактування про професійну навчальну підготовку та професійну спеціалізовану підготовку. Окреслено та розглянуто переваги і недоліки професійної підготовки робітничих кадрів безпосередньо на виробництві та за його межами. В роботі запропоновано ряд ефективних видів та методів професійної підготовки, які дають можливість робітникам розширити коло умінь та навичок. Розглянуті вище методи достатньо ефективні, однак є пріоритетними в умовах переважно екстенсивного типу економічного розвитку підприємства. За умов загострення конкурентної боротьби та інтенсифікації праці виникає потреба пошуку новітніх методів професійної підготовки на виробництві, які б давали можливість абстрагуватися від стереотипного мислення, стандартних підходів до вирішення виробничих завдань та вийти за рамки традиційної поведінки.

З метою подолання недоліків професійної підготовки робітників безпосередньо на виробництві необхідно її поєднувати із окремими новітніми позавиробничими методами навчання. З'ясовано, що запорукою формування кваліфікованого та мотивованого складу робітничих кадрів підприємства є налагодження безперервної системи їх професійної освіти. У процесі професійної освіти здобуваються необхідні знання, уміння та навички, які, в

свою чергу, формують професійну компетентність робітника. Остання включає навчальні та трудові компетенції та є визначальним фактором у процесі прийому на роботу, формування мотиваційного механізму та окреслення стратегічних напрямів розвитку робітничих кадрів підприємства.

Дослідження сутності, взаємозв'язку та взаємозалежності наукових термінів «освіта», «професійна освіта», «навчання», «професійне навчання» та ін. дало підстави автору для пропонування власного трактування поняття «професійне навчання робітничих кадрів» як процесу здобуття робітниками професійних знань, удосконалення вмінь та навичок, зростання їх компетентності з метою підвищення продуктивності праці, забезпечення ефективного виконання виробничих функцій, завдань, приведення рівня кваліфікації робітника у відповідність з вимогами виробництва. Такий підхід дозволив чітко окреслити завдання професійного навчання працівників, а також виокремити його види та форми. Так, запропоновано класифікувати професійну підготовку робітничих кадрів за наступними ознаками: за виробничо-технічним призначенням, за місцем проведення, залежно від контингенту учасників, за кількістю учасників, за складовими навчального процесу, за тривалістю навчальних заходів та за джерелом фінансування.

Проведені та запропоновані нами дослідження видів та форм професійної підготовки робітничих кадрів дають підстави стверджувати, що правильний їх вибір та поєднання є запорукою результативності навчальних заходів та важливим елементом формування стратегії розвитку персоналу підприємства.

Література:

- 1. Кох И. А. Профессиональная компетентность в структуре профессиональной подготовки рабочих / И. А. Кох, В. А. Орлов // Вопросы управления. – 2011. – № 1 (14). – С. 35-41.*
- 2. Кязимов К. Г. Профессиональное обучение персонала газового хозяйства / К. Г. Кязимов. – М.: НЦ ЭНАС, 2008. – 328 с. С. 112*

3. *Пространственно-временные характеристики профессионального становления в развивающемся профессионально-образовательном пространстве : учебное пособие [для вузов] / [Э. Ф. Зеер и др.] ; Рос. гос. проф.-пед. ун-т. - Екатеринбург : РГППУ, 2012. - 185 с.*
4. *Равен Дж. Компетентность в современном обществе: выявление, развитие и реализация / Дж. Равен. – М.: Когито-Центр, 2002.*
5. *Савченко В. А. Управління розвитком персоналу : [навч. посіб.] / В. А. Савченко. – К. : КНЕУ, 2002. – 351 с. С. 17*
6. *Веснин В. Р. Практический менеджмент персонала / В. Р. Веснин. – М. : Юрист, 1998. С. 190*
7. *Управление персоналом организации : учебник / [под ред. А. Я. Кибанова]. – М. : ИНФРА-М, 1997. – 512 с. С. 299*
8. *Хентце И. Теория управления кадрами в рыночной экономике / Хентце И. – М. : Междунар. отношения, 1997. С. 243*
9. *Заклекта-Берестовенко О.С. Ефективність інвестицій у розвиток персоналу підприємства : автореф. дис. на здобуття ступеня канд. екон. наук : спец. 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності) / О.С. Заклекта-Берестовенко. – К., 2008. – 20 с.*
10. *Дериховська В.І. Розвиток персоналу у системі стратегічного управління підприємством : автореф. дис. на здобуття ступеня канд. екон. наук : спец. 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності) / В.І. Дериховська. – Х., 2013. – 20 с.*
11. *Закон України «Про професійно-технічну освіту» від 10.02.1998 р. № 103/98 ВР (редакція від 01.05.2013 р.) / Офіційний веб-сайт Верховної Ради України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/103/98-%D0%B2%D1%80>*
12. *Закон України «Про професійний розвиток працівників» від 12.01.2012 № 4312-VI (редакція від 01.01.2013) / Офіційний веб-сайт Верховної Ради України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/4312-17>*

13.Заклекта О. Теоретичні аспекти розвитку персоналу / О. Заклекта // Наука молода: зб. наук. праць ; (за заг. ред. к. е. н., доц. Адамика Б. П.). – Тернопіль : Економічна думка, 2007. – Вип. 7. – С. 137-140. С. 138

14.Мельничук Д. П. Управління персоналом : навч. посіб. [для самостійного вивчення дисципліни] / Д. П. Мельничук. – Житомир : ЖДТУ, 2006. – 308 с.

15.Закон України «Про професійний розвиток працівників» від 12 січня 2012 року № 4312-VI/ Офіційний веб-сайт Верховної Ради України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/4312-17>

16.Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О.А. Грішнова. – К.: Знання, КОО, 2001. – 254 с. С.9

References:

1.Koh IA Professional competence in the structure of vocational training of workers / IA Koch, VA Orlov // Management. - 2011. - № 1 (14). - S. 35-41

2.Kyazimov KG Professional training of gas facilities / KG Kyazimov. - M .: NTs ENAS, 2008. - 328 p. S. 112

3.Prostranstvenno-time characteristics of professional development in the developing vocational and educational space: a training manual [for schools] / [E. Zeer F. et al.]; Ros. state. prof.-ped. Univ. - Yekaterinburg: RGPPU, 2012. - 185 p.

4.Raven J.Competence in modern society: the identification, development and implementation / J. Raven. - M .: Kogito Center, 2002.

5.Savchenko V.A. Management of staff: [teach. guidances.] / VA Savchenko. - K: MBK, 2002. - 351 p. S.17

6.Vesnin VR Practical management personnel / VR Vesnin. - Moscow: Jurist, 1998, - S. 190

7.Upravlenie staff of the organization: the textbook / [ed. AY Kibanova]. - Moscow: INFRA-M, 1997. - 512 p. S. 299

8.Henttse I. *Theory of personnel management in a market economy* / Henttse I. - M: Intern. attitude, 1997,-S. 243

9.Zakleka-Berestovenko O.S. *The effectiveness of investment in staff development company: Author. Thesis. for a degree candidate. Econ. sciences specials. 08.00.04 - economics and management (by economic activity)* / O.S. Zakleka-Berestovenko. - K., 2008. - 20 p.

10.Deryhovska V.I. *Staff development in the system of strategic management: Author. Thesis. for a degree candidate. Econ. sciences specials. 08.00.04 - economics and management (by economic activity)* / V.I. Deryhovska. - H., 2013. - 20 p.

11.Zakon Ukraine "On Vocational Education" from 10.02.1998 g. № 103/98 VR (amended on 05.01.2013 g.) / The official website of the Verkhovna Rada of Ukraine [electronic resource].- Access: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/103/98-%D0%B2%D1%80>

12.Zakon Ukraine "On the professional development of employees" from 12.01.2012 № 4312-VI (amended on 01.01.2013) / Official website of the Verkhovna Rada of Ukraine [electronic resource].- Access: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/4312-17>

13.Zakleka A. *Theoretical aspects of staff* / O. Zakleka // young science: Coll. Science. works; (For the Society. Ed. K. E. N. Assoc. Adamik B.P.). - Stockholm: Economic thought, 2007 - Vol. 7. - S. 137-140. S. 138

14.Melnychuk D.P. *Personnel management: teach. guidances. [For independent study discipline]* / D.P. Melnychuk// Exactly: ZSTU, 2006. - 308 p.

15.Zakon Ukraine "On the professional development of employees" of January 12, 2012 № 4312-VI / Official website of the Verkhovna Rada of Ukraine [electronic resource]. - Access: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/4312-17>

16.Hrishnova O.A. *Human capital: the formation of a system of education and training* / O.A. Grishnova. - K.: Knowledge, flat co, 2001. - 254 p. S.9