

УДК 331.361

## ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ОРГАНІЗАЦІЇ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ ПІДПРИЄМСТВА

Курепін Вячеслав Миколайович,

*orcid.org:0000-0003-4383-6177*

*старший викладач кафедри методики професійного навчання,*

*Миколаївський національний аграрний університет*

Сучасний стан розвитку економіки ставить нові підвищені вимоги до якості робочої сили на виробництві, її конкурентоспроможності. Професійне навчання персоналу - один з найважливіших заходів активної політики зайнятості населення, що сприяє досягненню стабільного економічного зростання, активно впливає на профілактику масового безробіття з-поміж зайнятих працівників, забезпечує збереження і розвиток трудового потенціалу суспільства.

У цьому зв'язку забезпечення подальшого розвитку професійного навчання робітників на виробництві набуває особливої актуальності. Підготовка кадрів на виробництві спрямована на підвищення якості професійного складу робітників підприємства, формування у них творчого мислення, вміння працювати в ринкових умовах та забезпечення на цій основі високої продуктивності праці й ефективної зайнятості [1].

На виробництві професійне навчання робітників може здійснюватися за такими типами навчання: безпосередньо на підприємстві, за межами підприємства, самостійно. Професійне навчання робітників може проводитися на виробництві на власній навчально-виробничій базі своїми педагогічними кадрами. Водночас підготовка робітників за межами підприємства вимагає від фахівців служби управління персоналом (відділ кадрів) визначення вимог не тільки до кількості робітників, які будуть навчені за межами підприємства, а й установа професійної спрямованості та якості підготовки.

Коли підприємство укладає з навчальним закладом професійно-технічної освіти договір на професійне навчання робітників, вона повинна з'ясувати, чи має цей навчальний заклад ліцензію на надання освітніх послуг, мусить бути впевненою у високій якості навчальних планів і програм, належному стані навчально-матеріальної бази, високому рівні кваліфікації викладачів, навчально-методичного забезпечення учнів та слухачів тощо.

Самостійне навчання робітника здійснюється за індивідуальним планом, що затверджується його безпосереднім керівником. При цьому підприємство через запровадження різних видів матеріального і нематеріального

стимулювання розвитку персоналу впливає на самостійне професійне навчання робітників, підвищення рівня їхньої майстерності [2]. Контроль за самостійною підготовкою робітника проводять безпосередній керівник робітника, майстер виробничого навчання, фахівець служби управління персоналом (відділу кадрів).

Метою професійного навчання робітників є:

- забезпечення належного рівня підготовки робітників відповідно до вимог робочого місця;
- створення умов для професійної мобільності робітника, як передумови до підвищення ефективності використання персоналу, професійно-кваліфікаційного просування працівників;
- підвищення рівня продуктивності праці, якості продукції та систематичне оновлення номенклатури випуску продукції і забезпечення на цій основі конкурентоспроможності організації на ринку.

Одне із завдань управління професійним навчанням робітників на підприємстві це своєчасно та адекватно реагувати на зміни потреб виробництва в персоналі. Служба управління персоналом мусить надавати можливість робітникам проходити підготовку, перепідготовку чи підвищення кваліфікації згідно зі своїми інтересами, нахилами й здібностями. Тому система професійного навчання робітників має бути гнучкою, здатною швидко змінювати методи, організаційні форми відповідно до потреб виробництва, надання послуг та кон'юнктури ринку.

В Україні професійне навчання персоналу ще не перетворилося на один з найважливіших чинників підвищення продуктивності праці, забезпечення випуску конкурентоспроможної на світовому ринку продукції і послуг, інтеграції держави у світове економічне співтовариство. За період економічної та політичної кризи більшість підприємств істотно скоротили витрати на професійне навчання робітників, ліквідували тарифно-кваліфікаційні комісії або передали їхні функції іншим структурним підрозділам.

Це зумовило зниження професійно-кваліфікаційного рівня робітників, який зараз не відповідає сучасним стандартам. На цьому тлі в державі є окремі приклади того, як можна навіть в умовах тривалої економічної кризи досягти відчутних успіхів у професійному навчанні персоналу [3].

Висновок. Для досягнення стійкого економічного зростання зазначені обсяги професійного навчання персоналу необхідно досягти в найближчі роки принаймні у пріоритетних галузях та підприємствах країни. При цьому нові форми організації праці, що застосовуються на виробництві, повинні бути тісно пов'язані з професійним навчанням робітників і цілями підготовки. Навчання,

що не має визначеної мети, перетворюється в марнування часу робітників та коштів підприємства.

#### Список використаних джерел:

1. Курепін В.М. Роль виробничого навчання у системі підготовки майбутніх фахівців технічного профілю, уклад. В.М. Курепін // Розвиток українського села – основа аграрної реформи в Україні : матеріали причорноморської регіональної науково-практичної конференції професорсько-викладацького складу, м. Миколаїв, 25 – 26 квітня 2019 р. – Миколаїв : МНАУ, 2019. URL:<http://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/6413>.

2. Курепін В.М. Використання інноваційних технологій навчання – запорука підготовки висококваліфікованих спеціалістів, уклад. В.М. Курепін, Д.В. Курепін // Осінні наукові читання : матеріали XXIII Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції, секція №10. Педагогічні науки, м. Тернопіль, 27 листопада 2019 р. - Тернопіль :ГО «Наука та освіта без кордонів», 2019. URL:<http://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/6417>.

3. Радіонов М. О. Визначення основних напрямів профілактики травматизму на підприємствах сільського господарства / М. О. Радіонов, Д. Д. Марченко, В. М. Курепін // Вісник аграрної науки Причорномор'я. - 2019. - Вип. 1 (101). - С. 111-117. - DOI: 10.31521/2313-092X/2019-1(101)-16. URL:<http://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/6105>.

**УДК 378.016**

## **РОЗВИТОК ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ І НАВЧАННЯ В УКРАЇНІ**

**Демченко Анастасія Володимирівна,**  
*здобувач вищої освіти спеціальності 015 «Професійна освіта (Технологія виробництва і переробка продуктів сільського господарства)»,  
Миколаївський національний аграрний університет*

Глобальні цілі професійної освіти полягають у: створення умов для набуття кожною людиною професії і включення її в суспільно корисну, продуктивну працю відповідно до її інтересів та здібностей; задоволення поточних і перспективних потреб народного господарства в кваліфікованих, конкурентоздатних робітниках, які мають широкий політехнічний світогляд, професійну мобільність, загальну культуру. Як декларує чинний Закон України «Про професійно-технічну освіту», професійно-технічна освіта, це складова системи освіти України, яка є комплексом педагогічних та організаційно-