

УДК 331.36

## **ПРОФЕСІЙНЕ НАВЧАННЯ ЗАПОРУКА ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПЕРСОНАЛУ НА РИНКУ ПРАЦІ**

Гуменний М.В. здобувач першого рівня освіти інженерно-енергетичного факультету  
Миколаївський національний аграрний університет, Україна  
Науковий керівник – старший викладач Курепін В.М.

*Розглядається ситуація у сфері професійного навчання кадрів на підприємстві, проаналізовано проблеми, які гальмують розвиток професійного навчання персоналу на виробництві. зазначити, Підсумовано, що професійне навчання працівників на виробництві є необхідною умовою забезпечення підприємств кваліфікованою робочою силою, підвищення її професійного рівня відповідно до вимог виробництва чи сфери послуг.*

*The situation in the sphere of vocational training of personnel at the enterprise is considered, the problems that hinder the development of professional training of personnel in the production are analyzed. It should be noted that vocational training of workers in production is a prerequisite for providing enterprises with a skilled workforce, enhancing their professional level in accordance with the requirements of production or services.*

Професія - рід трудової діяльності, що вимагає певної підготовки і що є, звичайно, джерелом існування. Різновидом професії є спеціальність. В Україні основний шлях отримання професійної освіти - навчання в професійно-технічних та вищих закладах освіти. Кожен працюючий на підприємстві повинен мати відповідність між професійними знаннями, вміннями, навичками та забезпеченням виконання поточних та перспективних завдань підприємства на конкретному робочому місці [1]. Навиками і знаннями за певною професією або спеціальністю працівники підприємств оволодіють у процесі професійної підготовки (навчання). Тому підготовка робітників згідно з нормами чинного законодавства практикується і під час трудової діяльності (у тому числі і нових робітників).

Показники трудової діяльності працівника, його продуктивність праці залежить від технічної підготовки, правильного, ефективно й безпечно використання машин, механізмів, агрегатів, тощо. Поступальний розвиток науки і техніки, пред'являє зростаючі вимоги до рівня освіти, кваліфікації та відповідальності працівників [2]. Кваліфікаційні вимоги до робітників на виробництві постійно зростають. Тому отримані працівником професійні знання і навички періодично вимагають поповнення або оновлення, тобто підвищення кваліфікації або перепідготовки працівника.

Кваліфікація - це рівень підготовленості, міра готовності до будь-якого виду праці. Кваліфікована праця є складною працею, що вимагає спеціальної підготовки, наявності у працівника навиків, умінь та знань для виконання певних видів робіт. Значення і роль кваліфікованої праці велике. Вона створює за одиницю часу більшу вартість, ніж некваліфікована праця. Під підвищенням кваліфікації розуміється професійне навчання, спрямоване на послідовне вдосконалення професійних знань, навиків і умінь з уже набутої професії. Крім того, для визначення потреб у навчанні обов'язково слід взяти до уваги зміни в законодавстві, перспективи реструктуризації, технічного переоснащення підприємства з метою підвищення якості та конкурентоспроможності продукції, впровадження нових технологій тощо.

Професійний розвиток персоналу – це цілеспрямований і систематичний процес впливу на працівників за допомогою професійного навчання протягом їхньої трудової діяльності на підприємстві [3]. Мета:

- досягнення високої ефективності виробництва;
- підвищення конкурентоспроможності персоналу на ринку праці;
- забезпечення кар'єрного росту;
- виконання працівниками нових складніших завдань на основі максимально можливого використання їхніх здібностей і потенційних можливостей.

Професійне навчання персоналу в сучасних умовах, коли процеси глобалізації значно прискорюють старіння професійних знань, навичок і умінь, стає актуальним і важливим. Сучасний етап трансформаційних процесів, вдосконалення технологій і зростання виробництва призвів до якісної зміни ролі людини у виробництві, перетворення її у вирішальний фактор. Усе більшого значення набувають такі показники, як професіоналізм,

компетентність, здатність до отримання знань упродовж життя, рівень культури тощо. Тому модернізація професійного навчання стала однією з основних функцій системи управління персоналом.

Система професійного навчання робітників має бути гнучкою, здатною швидко змінювати методи, організаційні форми відповідно до потреб виробництва, надання послуг і кон'юнктури ринку. До основних напрямів подальшого розвитку професійного навчання кадрів на виробництві доцільно віднести:

- розроблення та впровадження державних стандартів професійно-технічної освіти з професій широких кваліфікацій;
- оновлення та затвердження оптимального переліку професій з підготовки кваліфікованих робітників (скорочення їх кількості на основі інтеграції);
- впровадити державні стандарти з конкретних професій нового покоління, що підвищить рівень працевлаштування випускників професійно-технічних навчальних закладів, забезпечить їх професійну відповідність вимогам сучасного ринку праці;
- удосконалення системи підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації працівників підприємства, організаційно-економічного механізму професійного навчання на виробництві [4];
- модернізувати матеріально-технічну базу професійно-технічних навчальних закладів та навчальних центрів;
- напрацювання моделі співпраці з роботодавцями у питаннях підвищення якості професійної освіти і підготовки;
- розробити нормативно-правовий механізм стимулювання виробничого персоналу й роботодавців для посилення зацікавленості працівників у безперервному вдосконаленні знань, умінь і практичних навичок [2,4].

Підсумовуючи викладене вище, слід зазначити, що професійне навчання працівників на виробництві є необхідною умовою забезпечення підприємств кваліфікованою робочою силою, підвищення її професійного рівня відповідно до вимог виробництва чи сфери послуг. Для забезпечення підприємств кваліфікованими робітничими кадрами, доцільно розвивати професійне навчання на ефективному співробітництві осіб, які навчаються, закладів професійної освіти та роботодавців.

#### 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> (дата звернення 25.03.2020).

2. 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> (дата звернення 25.03.2020).

3. Курепін В.М. Базова концепція забезпечення управління безпекою розважальних центрів, уклад. В.М. Курепін, Д.В. Курепін // Обліково-аналітичне і фінансове забезпечення діяльності суб'єктів господарювання: національні, глобалізаційні, євроінтеграційні аспекти : матеріали IV Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції, м. Миколаїв, 20-21 листопада 2019р. – Миколаїв : МНАУ, 2019. – С. 172 – 175. URL:<http://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/6412> (дата звернення 25.03.2020).

4. Курепін В.М. Використання інформаційно-комунікаційних технологій у освітньому процесі закладів вищої освіти, уклад. В.М. Курепін, А.Б. Веліховська, К.М. Комісаренко // Перспективна техніка і технології – 2019 : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції молодих учених, аспірантів і студентів, м. Миколаїв, 27 вересня 2019р. – Миколаїв : МНАУ, 2019. – С. 132 – 134. URL:<http://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/6407> (дата звернення 25.03.2020).