

**Фіненко О.Ю.,**  
асистент кафедри  
управління персоналом та економіки праці,  
ДВНЗ «Київський національний економічний  
університет імені Вадима Гетьмана

## **ІННОВАЦІЇ В СИСТЕМІ ПІДГОТОВКИ КАДРІВ ДЛЯ ХАРЧОВОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ В УКРАЇНІ**

У статті визначено основні причини та недоліки сучасної системи професійної підготовки населення України, розглянуто основні ознаки порушення структурної збалансованості в системі зайнятості. Для вирішення наявних проблем пропонуються засоби та заходи щодо покращення механізму взаємодії ринку праці та освітніх послуг.

В статье определено основные причины и недостатки современной системы профессиональной подготовки населения Украины, рассмотрены основные признаки нарушения структурной сбалансированности в системе занятости. Для решения имеющихся проблем предлагаются средства и мероприятия по улучшению механизма взаимодействия рынка труда и образовательных услуг.

In the article certainly principal reasons and lacks of the modern system of professional preparation of population of Ukraine, the basic signs of violation of structural balanced are considered in the system of employment. For the decision of present problems facilities and measures are offered on the improvement of mechanism of co-operation of labour-market and educational services.

**Ключові слова.** Професійно-освітня підготовка, інноваційна робоча сила, формування державного замовлення на підготовку кадрів, вимоги роботодавця до працівника.

**Ключевые слова.** Профессионально образовательная подготовка, инновационная рабочая сила, формирование государственного заказа на подготовку кадров, требования работодателя к работнику.

**Keywords.** Professionally educational preparation, innovative labour force, forming of government order on training of personals, requirement of employer to the worker.

**Вступ.** Харчова промисловість України має весь час вдосконалювати обладнання, запроваджуючи нові методи праці та знижувати собівартість продукції. Все це неможливо без висококваліфікованого персоналу. Здавалося б, що товари харчової промисловості експортуються майже в усі країни світу, але за своєю якістю та ціною українська продукція поступається конкурентам. Конкурентні переваги українських кадрів та, як наслідок, українських товарів харчової промисловості, лежать у площині вдосконалення механізму професійної підготовки молоді та працівників. За даними Всесвітнього економічного форуму Україна входить до першої двадцятки країн з розповсюдження вищої та середньої освіти, а за кількістю людей з вищою освітою займає 8-ме місце з 142 країн світу, проте за якістю освіти значно поступається іншим країнам і перебуває «у хвості» світових рейтингів. Зокрема, за якістю вищої освіти Україна знаходиться на 83 місці, а за якістю професійного навчання — на 103 місці. Якщо в 2004 році країна посідала 55 місце в світі за якістю вищої освіти, то в 2013 році — 72. За критерієм навчання на робочому місці Україна займає лише 103 позицію[2].

Усі недоліки професійної підготовки кадрів сьогодення в країні пов'язані з технічним переоснащенням виробництва та інноваційною працею, до чого неготова сучасна система освіти в Україні.

Проблеми освіти розглянуті такими вченими, як О.Грішнова, Н.Лук'янченко, Е.Лібанова та ін.. Проблемами забезпечення кваліфікованими кадрами та інноваційною працею в наш час займаються О.Гончар, О.Герасименко, В.Петюх,

В. Савченко та ін. Ці наукові праці стали підґрунтям для проведення дослідження та розробки нового, дієвого механізму професійної підготовки кадрів в Україні.

**Постановка завдання.** Головним завданням сучасної системи підготовки кадрів є усунення диспропорцій на ринку праці по професіям та кваліфікаціям та збалансування задоволення потреб конкретного підприємства з врахуванням його розвитку на глобальному ринку. На будь-якому підприємстві готують кадри відповідно до змін у вимогах до персоналу, тобто для того, щоб підприємство прогресувало і переходило на нові стадії розвитку. Актуальним постає питання про необхідність розвитку персоналу по визначеним нововведенням, які характерні для даної сфери, враховуючи загальнонаціональні норми і методи.

Метою даної статті є опис інновацій в системі підготовки кадрів для підприємств харчової промисловості та розробка механізму уніфікації даних систем на усіх рівнях господарювання.

**Результати дослідження.** Попит на кваліфікованих робітників залежить від низки чинників, серед яких найбільш значущими є:

- стан розвитку промисловості у регіонах, динаміка функціонування якого веде до збільшення (зменшення) попиту на кваліфікованих робітників;
- зміни у промисловому обладнанні, що пов'язано з автоматизацією виробничих процесів;
- рівень оплати праці. Чим більші вимоги робітників до оплати праці, тим більше роботодавець прагне значно автоматизувати виробничі процеси у промисловості.

Кваліфікація — це якісна характеристика працівників певної професії. Вона залежить від рівня професійних знань, вмінь, навичок і здібностей до праці. Сьогодні ринок праці вимагає працівника, який має дві-три професії, оскільки постійно виникають нові і відмирають старі традиційні професії. І це вимагає мобільності підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників.

У ринкових умовах кваліфікований працівник повинен вчитися протягом усього трудового життя, щоб ефективно працювати і бути готовим вирішувати нові складні завдання. Згідно з матеріалами авторських спеціальних досліджень, які були проведені на 5-ти підприємствах харчової промисловості (ВАТ «Саливківський сахарний завод», ВАТ «Миронівський хлібопродукт», ВАТ «Броваримолоко», ВАТ «Тетіївський завод продовольчих товарів», ПАТ «Яготинський маслозавод») 70 % браку продукції і 30 % поломок обладнання на підприємствах відбуваються через низьку кваліфікацію працівників чи брак умінь, щоб володіти новітніми технологіями. Високий рівень кваліфікації працівників супроводжується зростанням продуктивності праці, сприяє підвищенню якості роботи. Кваліфікований працівник характеризується більшою мобільністю, конкурентоспроможністю на ринку праці, а також його інтелект, продуктивність та продукт праці є високооплачуваним. Організація підготовки та перепідготовки кадрів в Україні залишається вагомим методом боротьби з дефіцитом кваліфікованих кадрів та підвищення їх професіоналізму.

Сьогодні харчова галузь України, навіть за наявності високого рівня безробіття, відчуває гостру потребу у висококваліфікованих робітниках. Щороку попит на кваліфіковані кадри зростає і, починаючи з 2010 року, становить у середньому близько 22 тис. осіб на рік, а за прогнозом Організації роботодавців України до 2017 року потреба в кваліфікованих кадрах на вітчизняних підприємствах буде забезпечена лише до 50 % [1]. В той самий час, на підприємствах звільняють працівників, що породжує асиметрію. З одного боку існує попит на працівників у харчовій промисловості, а з іншого боку плінність кадрів зростає. Роботодавці це пояснюють підвищенням рівня автоматизації підприємств та зростаючими вимо-

гами до персоналу. Але є і інший бік медалі, де бачимо ще одну не менш важливу проблему — згортання потужностей галузі, причиною в цьому є низка проблем: жорстка конкуренція на ринку продукції та послуг, яку не витримують власники підприємств з низькокваліфікованими кадрами без інновацій в професійності, технології, науковій новизні, інтелекті персоналу та якості праці, відсутня належна державна інвестиційна програма розвитку та підтримки національного виробника та жорстка політика недопущення інтервенції з боку іноземних компаній та нераціональний міжнародний поділ праці та кооперація.

Сьогоднішній випускник володіє загальними теоретичними та технічними знаннями, але не володіє компетенціями, практичними навичками роботи на сучасному обладнанні з використанням нових матеріалів, тому потребує «донавчання» протягом 1-2 років. Частка працівників високої кваліфікації на досліджуваних підприємствах харчової галузі в Україні становить 19 %, тоді як в зарубіжних країнах вона наближається до 50 %.

Проведені автором дослідження на вітчизняних підприємствах харчової промисловості щодо ставлення працівників до інноваційних процесів показали наступне: серед керівників вищого і середнього рівнів підтримують і беруть участь в інноваційних процесах у середньому 65 % респондентів, 10 % ставляться до них пасивно, 10 % чинять опір, 15 % опитаних узагалі не мають відношення. Серед інженерно-технічних працівників та робітників ці показники складають у середньому відповідно 55 %, 10 %, 19 %, 16 %. Це є свідченням того, що адекватна система управління і регулювання інноваційної діяльності на рівні підприємств відсутня. Кваліфікація персоналу і її вплив на сприйняття інновацій визначається низкою чинників: 1) кваліфікація визначає «максимум», на що спроможний працівник, і у випадку, якщо інновація потребує нових знань, умінь і навичок, що виходять за межі «максимуму», робить його недієздатним; 2) кваліфікація є мотивуючим чинником діяльності: чим вища кваліфікація, тим більшою мірою працівник керується внутрішніми і зовнішніми позитивними мотивами і тим з більшим бажанням він бере участь у впровадженні і поширенні інновацій. Крім того, кваліфікований спеціаліст легко сприймає різного роду нововведення.

В умовах ринкової економіки і демократизації суспільства одним із суттєвих показників ефективності, що впливає на кінцевий результат економічного та соціального розвитку підприємства, є якісний рівень кваліфікаційної робочої сили. Професійна підготовка кадрів перетворюється сьогодні на один із найважливіших чинників підвищення продуктивності праці, забезпечення випуску конкурентоспроможності на світовому ринку продукції, інтеграції України у світове економічне співтовариство.

Середній розмір витрат власних коштів досліджуваних підприємств на навчання одного працівника становить 192,2 грн, у навчальних закладах — 344,13 грн на рік. Такі малі суми свідчать про вкрай мізерні обсяги фінансування професійного навчання найманих працівників. Роботодавці практично не несуть відповідальності за забезпечення належного рівня кваліфікації найманої робочої сили. Сучасні спеціалісти повинні мати фундаментальну підготовку, засновану на новітніх наукових досягненнях, добре володіти навичками проектування й самостійної дослідницької роботи. У США вважають, що університети є найкращим місцем для підготовки спеціалістів. Адже в університетах є вчені з різних областей знань, що створює умови для забезпечення фундаментальної підготовки спеціалістів, розширення їх наукового кругозору.

Світовий досвід свідчить, що перехід української економіки на інноваційний шлях розвитку неможливий без випереджального забезпечення високотехнологіч-

них наукоємних галузей економіки новими технологіями, розробками та інженерними кадрами нового покоління.

**Висновки.** Таким чином, для формування якісної кадрової складової інноваційного розвитку підприємства необхідна реалізація таких заходів:

— на загальнодержавному рівні — розробити концепцію підготовки інноваційних кадрів для вітчизняної економіки; розробити механізми реалізації напрямків державної програми зі стимулювання розвитку інноваційної діяльності підприємств та підвищення їх інноваційної активності;

— на рівні підприємств: розробити заходи щодо підвищення рівня інноваційної активності працівників через підвищення їх мотивації; створити сприятливі умови (через різні види заохочень) для стимулювання розвитку якісних рис, необхідних для впровадження інновацій; забезпечити безперервну систему перепідготовки кадрів, внутрішньофірмове навчання, участь у виставковій діяльності, доступ до міжнародних інформаційних банків даних, забезпечення науково-технічною літературою. Все це створить можливості для зростання зацікавленості у інноваційній діяльності, її активізації, підвищення ефективності праці, що сприятиме зміцненню конкурентної позиції конкретного підприємства та поліпшенню показників його фінансово-економічного стану.

Структура, кадровий, експериментальний та інформаційний потенціал наукових центрів професійної підготовки інноваційних кадрів мають забезпечувати:

1) прискорення інтеграційних процесів взаємодії науки, освіти і промисловості; швидке пристосування системи професійної освіти до вимог ринку та їх змін;

2) спрямування системи професійної освіти на вирішення найбільш актуальних завдань, визначених сучасним промисловим виробництвом;

3) скорочення строків адаптації випускників навчальних закладів до конкретних виробничих умов;

4) професійне зростання росту молодих спеціалістів з інженерною освітою;

5) розробку та практичну реалізацію сучасних технологій;

6) розширення вибору форм і проведення попередньої оцінки підготовки майбутніх молодих спеціалістів кадровими службами підприємств і наукових організацій.

Автором пропонується алгоритм залучення роботодавців до розвитку професійної освіти. Зацікавлення підприємств брати активну участь у підготовці своїх майбутніх кадрів, оскільки навчальний заклад надає своїм випускникам, переважно, академічну освіту. Однак навіть не кожен великий університет має у своєму розпорядженні висококваліфіковані кадри для підготовки таких фахівців, які могли б відразу повноцінно включитися в роботу підприємства. Для подолання цього розриву освітня установа зі свого боку докладає максимум зусиль для розвитку системи корпоративної освіти, як підсистеми додаткової освіти за рахунок коштів замовника освітніх послуг із залученням його виробничої бази й фахівців. Спільними зусиллями підприємств і навчальних закладів створюються інтегровані організаційні структури — науково-освітньо-виробничі центри і комплекси, фірми із запровадження наукових розробок тощо.

### **Література**

1. Сайт державного комітету статистики: [www.ukrstat.gov.ua](http://www.ukrstat.gov.ua)

2. Chair's Summary from the Meeting of the Education Chief Executives. Copenhagen, 22 to 23 September. Paris: OECD, 2013 [Electronic resource]. — Mode of access: <http://www.oecd.org/edu/35557211.pdf>

Стаття надійшла до редакції 10.07.2014р.