

Магістр 1 року навчання  
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

## **ЗНАЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ РОБІТНИКІВ ДЛЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ВІТЧИЗНЯНИХ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ**

*Анотація. Розглянуто теоретичні та практичні аспекти підвищення кваліфікації працівників на вітчизняних сільськогосподарських підприємствах. Обґрунтовано роль підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації персоналу сільськогосподарських підприємств у забезпеченні його ефективного використання. Визначено найбільш придатні для використання на сільськогосподарських підприємствах види підготовки персоналу.*

*Аннотация. Рассмотрены теоретические и практические аспекты повышения квалификации работников на отечественных сельскохозяйственных предприятиях. Обоснована роль подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала сельскохозяйственных предприятий в обеспечении его эффективного использования. Определены наиболее пригодные для использования на сельскохозяйственных предприятиях виды подготовки персонала.*

*Annotation. The theoretical and practical aspects of training employees on domestic farms were studied. The role of training, retraining and advanced training of farm personnel to ensure its effective use was substantiated. The most suitable kinds of training for use on farms were identified.*

*Ключові слова: підвищення кваліфікації, сільськогосподарське підприємство, перепідготовка кадрів.*

Сьогодні перед сільським господарством постає питання різкого підвищення продуктивності праці, оскільки проблема забезпечення населення продуктами харчування виходить на перший план. Зараз невиробничий ефект діяльності підприємств залежить вже не стільки від забезпечення робочою силою, скільки від того, що за людина стоїть на кожному робочому місці, чи добре вона знає свою справу, з яким настроєм працює, і навіть від того, як організоване її життя в неробочий час.

Вивченням даного питання займалися такі вчені, як: Єгоршин А. П., К. Платонов, А. Басса, Абрамова В. Н., Лосова О. А., В. Гербачевський, А. Даркі, О. Ліпмано, Я. Стреляю, Р. Шуберт, А. Ясингер. Усі ці вчені приділяли увагу розробці різноманітних методів та принципів підвищення кваліфікації працівників. Проте питання щодо їх впливу на ефективність використання персоналу не отримали достатнього розгляду.

Мета даної роботи полягає в обґрунтуванні ролі підвищення кваліфікації персоналу в забезпеченні його ефективного використання на сільськогосподарських підприємствах.

У рамках даної мети поставлені такі завдання:

узагальнити теоретичні аспекти поняття "підвищення кваліфікації" та її види;  
визначити потребу сільськогосподарських підприємств у підвищенні кваліфікації їх працівників;

сформулювати завдання у сфері підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників.

Сучасна дійсність диктує жорсткі вимоги до ринку праці. Професіонал завжди повинен залишатися професіоналом.

Для підвищення конкурентоспроможності на ринку праці, професіонал будь-якого рівня і спеціалізації повинен постійно поглиблювати свої теоретичні знання, набувати і відпрацьовувати вже отримані навички. Керівництво організацій і самі фахівці повинні бути зацікавлені у підвищенні освітнього рівня, оскільки наявність фундаментальних знань і практичних вмінь забезпечує ефективну діяльність будь-якого підприємства або організації.

Самостійно освоїти всі аспекти професії досить важко, тому курси підвищення кваліфікації – оптимальне рішення проблеми [1].

Підвищення кваліфікації – це навчання, спрямоване на підтримку і вдосконалення професійного рівня, знань і вмінь персоналу. Для цього організуються виробничі курси, курси цільового характеру, школи передового досвіду і методів праці [2]. Згідно з пунктом 2.2 Положення № 127 "Про затвердження Положення про професійне навчання працівників на виробництві", затвердже-



ного наказом Міністерства праці та соціальної політики України та Міністерства освіти і науки України 26 березня 2001 року № 127/151, професійне навчання кадрів на виробництві буває таких видів:

- первинна професійна підготовка робітників;
- перепідготовка робітників;
- підвищення кваліфікації робітників;
- підвищення кваліфікації керівних працівників і фахівців.

Первинна професійна підготовка робітників проводиться для осіб, які зараховані на роботу на підприємство учнями та раніше не мали робітничої професії. Таке професійно-технічне навчання забезпечує рівень професійної кваліфікації нових працівників, потрібний для продуктивної професійної діяльності.

Перепідготовка робітників – це професійно-технічне навчання, спрямоване на оволодіння іншою професією працівниками, які здобули первинну професійну підготовку. Перепідготовка проводиться задля навчання робітників, що вивільнюються у зв'язку з перепрофілюванням чи реорганізацією підприємства тощо; задля розширення їх професійного профілю; якщо треба змінити професію через брак роботи, яка відповідає професії робітника, або в разі втраченої здатності виконувати роботу за попередньою професією.

Підвищення кваліфікації робітників – це професійно-технічне навчання працівників, що дає можливість розширювати й поглиблювати раніше здобуті професійні знання, вміння і навички на рівні вимог виробництва чи сфери послуг.

Згідно з пунктом 2.5 Положення № 127 підвищення кваліфікації робітників може здійснюватися за такими формами:

виробничо-технічні курси – призначені для підвищення кваліфікації, поглиблення та розширення знань робітників, їх навичок та вмінь до рівня, що відповідає вимогам виробництва за професією, якою вони вже володіють. Успішне закінчення курсів є останньою умовою для присвоєння робітникам вищого кваліфікаційного розряду (класу, категорії, групи) та професійного зростання;

курси цільового призначення – тут робітники вивчають нове обладнання, вироби, товари, матеріали, послуги, сучасні технологічні процеси, засоби механізації та автоматизації, що використовуються на виробництві, правила та вимоги їх безпечної експлуатації, технічну документацію, ефективні методи організації праці тощо.

Підвищення кваліфікації керівних працівників та фахівців проводиться для вдосконалення знань, вмінь та навичок за наявною спеціальністю, оволодіння функціональними обов'язками, основами менеджменту, маркетингу, вдосконалення навичок управління сучасним виробництвом, раціональної та ефективної організації праці тощо.

Підвищення кваліфікації керівних працівників та фахівців може відбуватися як:

- спеціалізація;
- довгострокове підвищення кваліфікації;
- короткотермінове підвищення кваліфікації;
- стажування [3].

Система підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників на підприємстві з одного боку повинна швидко реагувати на зміну потреб виробництва в робочій силі, а з іншого – надати працівникам можливість для навчання відповідно до їх інтересів [4]. Усвідомивши необхідність підготовки кваліфікованих кадрів, кожне підприємство повинно прийняти рішення про напрямки підвищення кваліфікації та перепідготовки персоналу. Щодо сільськогосподарського підприємства, то, на думку автора доцільними є такі види підготовки:

вузькоспеціалізована підготовка кадрів, що орієнтована на короткострокову перспективу і має відношення до відповідних робочих місць;

підготовка кваліфікованих кадрів широкого профілю, орієнтована на підвищення внутрішньовиробничої мобільності працівника, рівня його готовності та здібності до зміни праці, освоєння нових сфер;

підготовка кваліфікованих кадрів, орієнтована на особу працівника і призначена стимулювати розвиток людських якостей і зрілості працівника. У цій підготовці на перший план висувається розвиток таких людських якостей, як впевненість в собі, критичне сприйняття, комунікабельність.

Перший варіант дає певний ефект нетривалий час і, з точки зору працівника, сприяє збереженню його робочого місця. Другий є достатньо ефективним з економічної точки зору, але зростання позавиробничої мобільності працівника становить певний ризик для самої організації.

Внутрішньофірмові системи підготовки кадрів, як правило, широкомасштабні, довгострокові і комплексні [5].

Тож перед системою управління персоналом на підприємстві постають такі завдання у сфері підготовки, перепідготовки та підвищення їх кваліфікації:

- вироблення стратегії у формуванні кваліфікованих кадрів;
- визначення потреб у навчанні кадрів за окремими його видами;
- правильний вибір форм і методів підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації;
- вибір програмно-методичного та матеріально-технічного забезпечення процесу навчання як важливої умови якісного навчання;

вишукування коштів для фінансування всіх видів навчання в необхідній кількості і з необхідною якістю [6].

У результаті можна сказати, що перепідготовка і підвищення кваліфікації працівників зараз повинні мати безперервний характер і проводитися протягом усієї трудової діяльності через певні проміжки часу. Для ефективності безперервного навчання потрібно, щоб працівники були в ньому зацікавлені.

Для забезпечення конкурентоспроможності в сільськогосподарських підприємствах кожному суб'єкту господарювання необхідні професіонали в цих галузях. Можливим, хоча і не єдиним шляхом поліпшення забезпеченості галузі працівниками могла б бути добре поставлена діяльність служб управління персоналом.

Наук. керівн. Доровської О. Ф.

**Література:** 1. Інтернет-портал. – Режим доступу : [http://referz.ru/zachem\\_nuzhny\\_kursy\\_povysheniya\\_kvalifikacii.html](http://referz.ru/zachem_nuzhny_kursy_povysheniya_kvalifikacii.html). 2. Крушельницька О. В. Управління персоналом : навч. посібн. / О. В. Крушельницька, Д. П. Мельничук. – К. : Кондор, 2003. – 296 с. 3. Хамайдюк О. Професійна підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації працівників [Електронний ресурс] / О. Хамайдюк // Журнал "ДОВІДНИК КАДРОВИКА". – 2008. – № 10. – Режим доступу : <http://kadrovik.ua/content>. 4. Маслов Е. В. Управление персоналом предприятия / Е. В. Маслов. – М. : ИНФРА-М, 1999. – 512 с. 5. Бурда Н. В. Роль підвищення кваліфікації персоналу підприємства в його ефективному використанні [Електронний ресурс] / Н. В. Бурда. – Режим доступу : <http://archive.nbuv.gov.ua>. 6. Електронна бібліотека. – Режим доступу : <http://allbest.ru>. 7. Положення № 127 "Положення про професійне навчання працівників на виробництві" [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua>.

УДК 331.4

**Артюх І. С.**

Магістр 1 року навчання  
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

## МЕТОДИКА ПОКРАЩЕННЯ ЯКОСТІ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ

*Анотація. Розглянуто сутність поняття "якість трудового життя", запропоновано методику підвищення рівня якості трудового життя шляхом розробки технології покращення життя людини в процесі трудової активності.*

*Аннотация. Рассмотрена сущность понятия "качество трудовой жизни", предложена методика повышения уровня качества трудовой жизни путем разработки технологии улучшения жизни человека в процессе трудовой активности.*

*Annotation. The paper considers the essence of the concept of quality of working life, the methods of improving the quality of working life by developing technologies to improve people's life in the work activity.*

*Ключові слова: якість трудового життя, методика покращення якості трудового життя, вибір пріоритетних напрямів.*

Конкурентоспроможність вітчизняних підприємств залежить від якості використання їх стратегічного потенціалу, основу якого складають людські ресурси. Взагалі процес праці робітників спрямований на отримання підприємством результату у вигляді прибутку. У свою чергу, роботодавець має спрямовувати свої дії на забезпечення гідних умов праці для персоналу, таким чином покращуючи якість трудового життя (ЯТЖ) найманих працівників. Насамперед, доцільно обрати методичний підхід до підвищення якості трудового життя, тобто розробити послідовність дій, які в подальшому будуть націлені на кінцевий результат – підвищення рівня ЯТЖ. Даний процес є важливою сходинкою на шляху створення умов гідної праці, адже він допомагає конкретно визначити етапи, яких потрібно дотримуватися задля послідовного, логічного та ефективного впровадження заходів, спрямованих на покращення стану якості трудового життя найманих працівників.

Питаннями якості трудового життя, а зокрема її покращенням займалися закордонні та вітчизняні вчені, а саме: Ньюстром Дж. В., Л. Портер, Грیشнова О. А., Сгоршин А. П., Колот А. М., Комаричина В. В., Лісогор Л. С., Пономаренко В. С., Романова Н. В. та ін. [1 – 9].

Так, Грیشнова О. А. визначає якість трудового життя як систематизовану сукупність показників, що характеризують умови праці в найширшому розумінні – умови виробничого життя – і дають