

СУЧАСНИЙ СТАН ПІДГОТОВКИ КВАЛІФІКОВАНИХ КАДРІВ

**Москаленко В.О., к.е.н., асистент кафедри менеджменту
Національний університет харчових технологій**

Глобалізація, зміни пріоритетів у розвитку економіки, демократизація суспільства породжують ряд проблем і суперечностей у системі освіти і виробництва. Все це потребує неординарних нових підходів до формування кадрового потенціалу, нових методів і засобів навчання, інтеграції навчальних закладів з роботодавцями.

Особливістю сучасної ситуації в Україні є фактична неусвідомленість суспільством проблем формування і створення нового за сутністю кадрового потенціалу як найважливішого елемента інноваційної економіки. У розвинених країнах вже давно прийшли до висновку, що знання, високий освітній рівень населення, людський та інтелектуальний капітал є головним ресурсом і рушійною силою економічного розвитку. Вдосконалення системи освіти та підвищення якості підготовки спеціалістів – найважливіші умови переходу від ресурсної моделі до інноваційної, а також вирішення завдань щодо підвищення ВВП, національної конкурентоспроможності, рівня життя та добробуту українських громадян [1].

Однією із основних функцій кожного підприємства є цілеспрямований процес формування його потенціалу, а особливо такої важливої складової як кадровий потенціал. Він являє собою сукупність здібностей і можливостей персоналу максимально ефективно виконувати свої обов'язки та досягати цілей при довгостроковому і перспективному розвитку підприємства.

Підвищена увага до профтехосвіти виявила і ті її проблеми, які до цього часу просто замовчувались:

- катастрофічно застаріла матеріально-технічна база;
- освітні програми, які подекуди старіші, ніж база; послабились зв'язки між підприємствами та навчальними закладами;
- система фінансування навчальних закладів, яка до цього часу ґрунтується на державному фінансуванні і лише частково – за рахунок громадян, які навчаються, виявилася неспроможною без участі підприємств готувати висококваліфіковані кадри, які б відповідали вимогам сучасних технологій; промислові підприємства недостатньо активно інвестують кошти у підготовку та професійну адаптацію випускників з метою їх закріплення на робочих місцях; нестача кваліфікованих кадрів у сфері промисловості обумовлена й збільшенням чисельності осіб, які навчаються за непрофільними спеціальностями, – бухгалтерів, юристів, економістів, турагентів та інших.

Зазначені чинники спричинили відтік молоді у комерційний та сервісний сектори економіки і призвели до неефективного використання державних коштів, витрачених на професійне навчання. При цьому варто зауважити, що таку ситуацію викликали не стільки прагненням до диверсифікації і позабюджетного набору студентів, скільки різким скороченням потреби вітчизняної економіки у спеціалістах технічного профілю у період її занепаду.

В цей час розвиток системи освіти поступово стає визначальним чинником забезпечення інноваційної моделі розвитку, впровадження якої сприятиме зростанню конкурентоспроможності національної економіки. Посилення ролі соціального компонента підвищення професійно-кваліфікаційного рівня робочої сили в умовах постіндустріального суспільства обумовлює зміну акцентів щодо дослідження професійно-кваліфікаційної структури робочої сили. Формування цієї структури відбувається під впливом дії двох груп чинників: з одного боку, потреби реального економічного середовища у працівниках певної освіти та кваліфікації, з іншого – потреби економічно активного населення у робочих місцях, що відповідають рівню його

підготовки та кваліфікації. Саме тому актуальною залишається проблема оптимізації співвідношення потреб економічного середовища та інтересів окремих суб'єктів ринку праці, що може бути забезпечено шляхом удосконалення діючої системи професійного навчання в Україні [2].

Розвиток системи освіти займає пріоритетне місце у рейтингу чинників посилення адаптованості економічних систем до функціонування в умовах глобалізації, оскільки саме отримання освіти гарантує працівникам підвищення рівня їх конкурентоспроможності на ринку праці, та, загалом, сприяє зростанню конкурентоспроможності національної робочої сили. При цьому саме високий рівень конкурентоспроможності робочої сили, якість професійної підготовки працівників забезпечує можливості отримання країною стійких конкурентних переваг, пов'язаних з ефективним використанням інноваційних технологій, впровадженням високотехнологічного устаткування. Експерти "Звіту про глобальну конкурентоспроможність" Всесвітнього Економічного Форуму серед показників, що характеризують якість професійної підготовки робочої сили, виокремлюють насамперед якість освітньої системи, розвиненість системи навчання персоналу, наявність професійного менеджменту на підприємствах та якість підготовки менеджменту [3].

Стабільність трудового колективу є якісною характеристикою руху робочої сили, оскільки вона є можливою тільки при мобільності його працівників, зокрема на внутрішньому ринку праці підприємства, організації, компанії, підгалузі, галузі.

Для продовольчої безпеки значною складовою є кадрове забезпечення підприємств харчової промисловості. Саме від професійного рівня підготовки фахівців і робітників у великому ступені залежить не тільки робота окремих ділянок, цехів, відділів, але й підприємств у цілому.

Список використаної літератури:

1. Шлях до лідерства - європейський вибір України / [Саввов А. І., Борщ Л. В., Петрова Е. А. та ін.]; за наук. ред. І. К. Бондар — К. : Видавничий дім «Корпорація», 2005. — 227 с.
2. Ярошенко Г. Розвиток механізму взаємодії ринку праці і професійної освіти України / Г. Ярошенко, І. Заюков // Україна: аспекти праці. — 2007. — № 6. — С. 25.
3. The Ukraine Competitiveness Report 2008. — Режим доступу: <http://www.weforum.org/en/initiatives/gcp/CountryStudies/index.htm>.