

## 21.7. Міжнародна економіка

Голова підсекції – проф. С.О. Гуткевич  
Секретар підсекції – О.Г. Занозовська

Ауд. В-403

### 1. Роль кваліфікованого персоналу в діяльності підприємств молочної галузі

**Тетяна Панюк**

*Національний університет харчових технологій*

**Вступ:** Харчова промисловість України є стратегічно важливою, оскільки підприємства цієї галузі постачають населення необхідними продовольчими товарами, забезпечуючи їх життєдіяльність. Від оптимальної величини кваліфікованого персоналу та ефективного використання в комплексі з іншими ресурсами залежить повноцінне функціонування підприємств молочної галузі. Адже рівень конкурентоспроможності підприємства залежить в більшій мірі від правильного використання трудового потенціалу.

**Матеріали і методи:** Для вираження ролі кваліфікованого персоналу в діяльності підприємств молочної галузі виявлені проблем та причини формування і розвитку ринку праці на них, використовуючи традиційні загальнонаукові теоретичні методи спостереження.

**Результати:** Молочна галузь України посідає важливе місце в структурі харчової індустрії. Забезпечення населення молоком та молокопродуктами, тісно пов'язане з розвитком молочної галузі, функціонування якого залежить від якісної сировинної бази, стану виробництва, ринкової інфраструктури, платоспроможності споживачів. Це свідчить про важливість стабільного розвитку їх виробництва і збуту, ефективного функціонування переробних підприємств, підвищення конкурентоспроможності шляхом забезпечення кваліфікованими кадрами. Зараз конкурентоспроможність підприємств молочної галузі визначається не обсягом природних і виробничих ресурсів, а насамперед інтелектуальним потенціалом і здатністю генерувати нові знання, тому роль кваліфікованого персоналу постійно зростає.

Однією з головних проблем формування та розвитку ринку праці підприємств молочної галузі є дефіцит кваліфікованого персоналу, зумовлений, головним чином, недостатнім обсягом підготовки їх в системі професійної освіти. Причиною низького

рівня кваліфікації можна назвати матеріальну мотивацію, обмежену можливість трудовлаштування, відсутність гарантії стабільності виробничої діяльності за фахом, невідповідність структури професійної освіти перспективним потребам ринку праці за кваліфікаційним рівнем та професійною структурою [3].

Причинами недостатньої кількості кваліфікованих кадрів є: недостатнє державне фінансування системи підготовки і перепідготовки кваліфікованих кадрів, освіти загалом; невисокий рівень оплати праці в економіці країни, що дестимулює процеси удосконалення фаховості працівників.

Відповідно виникає кадровий дефіцит для тих підприємств, які дозволили собі застосування техніко-технологічних новацій. Застосування нового обладнання вимагає використання спеціально підготовленого персоналу, який буде мати якісні практичні навички котрі дозволять підвищити продуктивність праці, норму виробітку, підвищити якість продукції та знизити рівень травматизму. За таких умов, керівники повинні бути зацікавлені у підвищенні кваліфікації власного персоналу.

Але як показує практика, не всі керівники схиляються до тієї думки, що навчання персоналу є невід'ємною частиною розвитку підприємства, а головне, що при цьому має відтворюватися та нагромаджуватися нематеріальний, людський капітал. Роботодавці недостатньо зацікавлені вкладати кошти у професійне навчання персоналу з різних об'єктивних причин [1]. Посилення мотивації роботодавців до професійного навчання персоналу на державному рівні може бути забезпечено створенням Фонду професійного навчання, фінансування якого відбуватиметься за рахунок відрахувань 0,1% внесків із заробітної плати працівників та 0,5% внесків з фондів роботодавців. Застосування системи пільг і бонусів може стимулювати роботодавців до професійного розвитку персоналу. Водночас слід зазначити, що навчання персоналу на власній матеріально-технічній базі забезпечуватиме підприємству право на отримання щорічної субсидії на розвиток персоналу [2].

### **Висновки**

Отже для забезпечення підприємств молочної галузі висококваліфікованими кадрами існує необхідність здійснення підготовки та підвищення професійного рівня працівників. Протягом останнього десятиріччя в Україні простежувались негативні тенденції щодо зменшення чисельності працівників, які проходили професійну підготовку кадрів, цей факт стимулює керівників підприємств молочної галузі та персоналу працювати у симбіозі.

### **Література**

1. Десненко М. І. Підвищення ефективності професійного навчання безробітних в умовах трансформації суспільної системи / М. Десненко // Ринок праці та зайнятість населення. – 2010. – № 3. – С. 21-23.

2. Орлова А. Стимулювання розвитку системи професійного навчання робітничих кадрів в Україні [Електронний ресурс]/ А. Орлова // Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua/> Ефективна економіка: Електронне наукове фахове видання, 2012. – №11.

3. Шимченко Л.А. Ринок праці в Україні: проблеми та складнощі реформування [Електронний ресурс] / Л. А. Шимченко // Економічний вісник університету : зб. наук. пр. учених та аспірантів. – Вип. 10. — Режим доступу : [http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc\\_gum/Evu/2011\\_17\\_1/Shimchenko.pdf](http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/Evu/2011_17_1/Shimchenko.pdf).