

## ПІСЛЯДИПЛОМНА ОСВІТА ПРАЦІВНИКІВ ХАРЧОВОЇ ТА ПЕРЕРОБНОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ В УМОВАХ НАБЛИЖЕННЯ ВСТУПУ УКРАЇНИ ДО СОТ

С. Дудко, В. Аляб'єва

Вступ України до Світової організації торгівлі, попри неодноразові перенесення остаточної дати набуття членства, що відбувалося упродовж останніх років, неоднозначності у сприйнятті цієї події серед політикуму та широких верств суспільства, вийшов на фінішну пряму. У зв'язку з цим подальше зволікання з розв'язанням супутніх цьому процесові проблем у соціально-економічній сфері з боку державних і громадських інституцій, бізнесових кіл спричинить тяжкі наслідки для суспільства.

За аналізом численних публікацій на цю тему у вітчизняних наукових виданнях, виступів у засобах масової інформації можна вирізнити комплекс проблем, що пов'язані із вступом України до СОТ. Головною серед них є висока імовірність банкрутства частини вітчизняних підприємств у зв'язку з низькою конкурентоспроможністю більшості продукції вітчизняної харчової і переробної промисловості, що матиме також і негативні соціальні наслідки через вивільнення значної кількості робочої сили. Такий висновок базується на досвіді близьких за рівнем розвитку та структури економіки наших сусідів — Польщі та країн Прибалтики.

Основними причинами, що обумовлюють сьогодні такий невтішний прогноз для підприємств харчової та переробної промисловості України, є:

- технологічна відсталість, обумовлена зношеністю та застарілістю основних фондів більшості підприємств, високою енергомісткістю технологічних процесів;
- недостатня кількість нових запроваджених технологічних розробок, що є наслідком недофінансування наукомістких розробок у попередні роки;
- високий банківський процент за кредити на модернізацію виробництва, відсутність реальних економічних стимулів для впровадження новітніх продуктів харчування та відповідних технологій;
- наявність антагоністичних інтересів між виробниками продовольчої сировини та її переробниками;
- неадекватна сучасним умовам кваліфікація працівників більшості підприємств.

Спинимось більш детально на висвітленні останньої з названих причин. Основними чинниками, що обумовлюють такий стан справ, є економічна криза 90-х років минулого століття, коли найбільш кваліфіковані кадри полишили підприємства, відсутність стимулів у сучасних випускників вищих навчальних закладів до працевлаш-

тування у сільській місцевості, де зосереджена частина підприємств харчової галузі, а також невід на сучасним вимогам система удосконалення фахового рівня працюючого персоналу.

Проте потенційні негативні соціально-економічні наслідки вступу до СОТ можна завчасно мінімізувати.

Розглянемо основні заходи, що можуть сприяти мінімізації. В економічному плані — це підвищення конкурентоспроможності товарів через запровадження нових підходів в управлінні підприємствами. В умовах насичення ринків високоякісними продуктами харчування та жорсткої конкуренції відбулася зміна маркетингу харчових продуктів, що базується сьогодні не на пропозиції, а на попиті. При наявному надлишку продовольства в розвинених країнах напрями нових розробок вказують споживачі через зміну своїх уподобань як покупців.

Ураховуючи напрям у маркетинговій політиці, орієнтований на споживача, визначальним чинником менеджменту стає формування нового інтегрованого «техноуправлінського» підходу, який передбачає, що система управління сучасним підприємством має бути звернена на першочергове забезпечення безпечності та якості продуктів харчування. Це стосується не лише керівників усіх виробничих ланок, а й кожного працівника.

Однією з таких систем є система оцінки ризиків на основі аналізу критичних точок управління виробництвом (НАССР, ISO 22000), без запровадження якої в умовах сьогодення взагалі неможливий вихід на світовий ринок. Проте очікується, що в найближчому майбутньому потрібні будуть ще більш досконалі техноуправлінські системи.

У соціальному аспекті для оптимального використання інтелектуального потенціалу вивільнених працівників, значна кількість яких має спеціалізовану базову освіту в галузі харчових технологій, треба для удосконалення їхньої фахової підготовки застосовувати «компетентнісний підхід», який забезпечуватиме інтеграцію набутого раніше фахового рівня з новими міждисциплінарними знаннями і практичними навичками. Нині на перший план виходить набуття навичок, освоєння певних особистісних технік, розвиток здатності діяти, використовуючи всі наявні ресурси.

Це може бути здійснено за наявності розвинутої системи додаткової професійної освіти (навчання на



виробництві, у спеціалізованих навчальних закладах, консультаційних центрах тощо), яка може забезпечити навчання в дії. Ця система має охоплювати усі вікові верстви та ієрархічні рівні виробничого персоналу і пропонувати широкий набір форм і засобів досягнення мети.

Отже, на всіх рівнях навчання — підготовки, перепідготовки фахівців, підвищення кваліфікації — необхідно створювати і запроваджувати програми нарощування кадрового потенціалу на основі нових підходів до освіти і виробництва продуктів харчування.

Назвемо кілька можливостей щодо реалізації таких підходів:

- організація та проведення семінарів і конференцій, їх результатом має стати підвищення поінформованості учасників щодо загальних тенденцій у сфері міжнародної торгівлі продовольчими товарами, нормативно-правової бази, технічних процедур, питань узгодження на ціонального законодавства з міжнародним тощо.

Інститутом післядипломної освіти НУХТ у 2005 р. проведено кілька семінарів щодо адаптації маркетингової діяльності підприємств до умов СОТ, а також з проблем імплементації міжнародного стандарту з менеджменту систем безпеки продуктів харчування ISO 22000. Ці заходи продемонстрували, з одного боку, високу зацікавленість низки підприємств, які мали можливість задовольнити свої потреби в ексклюзивній інформації з перших рук (доповідачами були провідні експерти-практики з менеджменту безпеки продуктів харчування із Нідерландів, Великої Британії, а також українські фахівці з міжнародного торговельного права). З іншого боку, семінари виявили, що значна частина керівників підприємств ще далека від усвідомлення необхідності зміни усталених методів роботи і практично не готова до відкритого ринку;

- розроблення та широке запровадження освітніх програм за спеціальністю «Безпека харчових продуктів» при підготовці молодих спеціалістів у ВНЗ. Нинішні випускники здебільшого мають фрагментарні знання з цієї проблематики, а менеджмент якості та безпеки поки що залишається за межами програм вищих навчальних закладів України. Показовим тут є приклад навчальних закладів Угорщини, Словаччини, Польщі та інших країн, які динамічно впроваджують магістерські програми, зосереджені на цій проблематиці;

- запровадження інтегрованих програм післядипломної освіти, принципово нових курсів підвищення кваліфікації для працівників харчової та переробної промисловості, що враховують не лише нові технологічні аспекти і процеси, а й безпеку та якість продукції. Принципова новизна полягає в тому, що, на відміну від усталеного підходу, коли після курсів підвищення кваліфікації технолог стає ще кращим технологом (механік — ще кращим механіком, начальник цеху — ще кращим начальником і т. ін.), має бути докорінно переглянута мета навчання: його першочерговим результатом повинно стати формування принципово іншого кута зору на виробничий процес. Пріоритетним завданням має стати «кооперація» керівників і спеціалістів різного фаху, кожен з яких відповідає за свій аспект технологічного та організаційного супроводу виробництва.

користувувати прогностичні моде.

продукції, володіти відповідними навичками комунікації й навичками розв'язання проблем у співпраці в єдиній команді при запровадженні систем безпеки і якості продукції на підприємстві є однією з найголовніших умов їх успішного впровадження;

- акредитація розроблених навчальних програм і курсів з метою визнання їх на міжнародному рівні.

Нині Інститутом післядипломної освіти НУХТ налагоджена співпраця з національним представником Європейської організації з якості — Українською асоціацією якості, метою якої є розроблення інтегрованої навчальної програми для поглиблення знань менеджерів і аудиторів систем управління безпекою харчових продуктів щодо організації роботи виробничих лабораторій, які є однією з ключових ланок цих систем на підприємствах харчової промисловості. Найближчим часом планується акредитувати програму і розпочати навчання фахівців.

Комплексний підхід до підготовки кадрів, зокрема у розв'язанні проблеми впровадження систем безпеки та якості продуктів харчування, не є лише суто освітянською проблемою. Вона має загальнонаціональний характер і має розв'язуватися за активної участі держави, системи освіти та бізнесових кіл, які представляють виробників продуктів харчування.

Роль держави полягає у створенні відповідного законодавчого забезпечення з метою стимулювання інших вищезазначених суб'єктів до якнайшвидшого виведення вітчизняних підприємств харчової промисловості на світовий рівень конкурентоспроможності. Таким стимулом для бізнесу могло би стати запровадження певних пільг для тих підприємств, які впровадили і сертифікували системи якості та безпеки відповідно до міжнародних стандартів ISO 9000:2000, ISO22000. Водночас держава могла б узяти на себе функцію більш широкого інформування виробників про ризики та загрози, що існують в умовах відкритого ринку, та заходи, що вживаються для їх мінімізації на загальнонаціональному й регіональному рівнях.

Держава повинна нарешті з усією відповідальністю долучитися до проблем освіти дорослого населення. Вже упродовж багатьох років гальмується створення належного нормативно-правового забезпечення післядипломної освіти в Україні. Тема формування законодавства про післядипломну освіту як окремого інституту, а не доважки до вищої освіти, неодноразово піднімалася на різних рівнях, проте безрезультатно. За останні десять років в освітянських колах розглядалися проекти законів «Про освіту дорослих (освіту впродовж життя)», «Про післядипломну освіту», з необхідністю і змістом яких державні інституції досі не визначилися. Нині на офіційному сайті Міністерства освіти і науки України виставлений для ознайомлення проект закону «Про залучення роботодавців до підготовки та перепідготовки кадрів, освітніх і наукових процесів», який, на нашу думку, після доопрацювання може стати тим осередком кристалізації, довкола якого з часом сформується законодавча база, що дасть змогу зрушити з місця цю проблему. Для цього вищезазначений закон як правовий регулятор має позбутися зайвої декларативності або має розглядатися як рамковий документ



новлювалися б дієві санкції за невиконання відповідних норм.

Іншим необхідним заходом впливу на державному рівні мають бути ініціативні кроки з боку Міністерства праці та соціальної політики у напрямі формування замовлення на підготовку фахівців з менеджменту безпеки й якості продукції, стимулювання перегляду та удосконалення освітньо-кваліфікаційних характеристик випускників ВНЗ щодо володіння ними міждисциплінарними знаннями та вміннями в цій сфері.

Розглянемо ще один дієвий засіб розв'язання проблеми винятково з боку держави на досвіді Угорщини. Міністерством праці цієї країни фінансується програма розвитку людських ресурсів, у рамках якої в 2004 р. започатковано конкурс «Розвиток структури та змісту вищої освіти». Одним із пріоритетів програми як органічна частина навчання впродовж життя розглядається проведення професійних тренінгів для випускників університетів задля їхньої адаптації на виробництві. В рамках цієї програми будапештський університет Cogvinus (у складі університету існує факультет харчових наук) як переможець конкурсу отримав кошти й розробив 12 модулів тренінгу з безпеки та якості продуктів харчування. Натомість в Україні державною підтримкою забезпечуються переважно

розробки в гуманітарній сфері (психологія, педагогіка, соціологія тощо), а розробки, зорієнтовані у виробництво, державою майже не фінансуються.

У більшості розвинених європейських країн роль у формуванні кадрового потенціалу, що забезпечується системою освіти, належить бізнесовим структурам. За нинішніх умов і в Україні без цієї компоненти неможливо обійтися. Основним завданням, що стосується усіх роботодавців, є підтримка необхідного рівня виробничих кадрів через створення умов для професійної самореалізації своїх працівників, зокрема, через формування адресних джерел фінансування підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів у певних навчальних закладах, фінансування наукових досліджень, що мають пріоритетний характер для галузі, через безпосередню участь у формуванні стандартів освіти та змісту залучення науково-педагогічних працівників ВНЗ до корпоративного навчання кадрів тощо.

На нашу думку, тільки за умови органічного поєднання зусиль держави, освіти та бізнесу можна забезпечити адекватне сьогоденню формування кадрового потенціалу харчової та переробної промисловості в умовах вступу України до СОТ і мінімізувати негативні наслідки кроку.