

*МОЖАЙКІНА Н.В., кандидат економічних наук, доцент*  
*ВЛАСОВА М.К., студентка*  
*Харківська національна академія міського господарства*

## **ПРОБЛЕМИ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОМИСЛОВОСТІ**

Промисловість – одна із центральних, матеріалоутворюючих галузей, яка відіграє ключову роль у будь-якому суттєвому підйомі економіки України, що неможливо без інвестицій в основні складові виробничого циклу. Це стосується як матеріально-технічного, так і кадрового потенціалу. Основною проблемою залишається складність у порядку формування професійного, кваліфікованого забезпечення для високоефективного розвитку підприємств [1, с. 166].

Кадрове забезпечення промисловості – процес задоволення потреби в кадрах. Він включає декілька етапів: формування кадрового забезпечення і залучення кадрів до роботи на певних робочих місцях у конкретних організаціях. Одним з найважливіших факторів, що на нього впливає є функціонування системи освіти і освітніх послуг [2, с. 14].

Перш за все повинні бути вдосконалені системи середньої і особливо професійної і університетської освіти, оскільки майбутнє вимагає все більш кваліфікованих робітників, нових професійних навичок для нових виробництв і розширення глобальних підходів.

Тому стандарти роботи університетів повинні підвищуватися, зміст навчальних курсів повинен бути розширений, особливо в нетехнологічних областях. Діяльність по розвитку і істотному підвищенню якості професійної освіти повинна мати високий пріоритет, оскільки вона грає значну роль у формуванні професійних навичок, необхідних для розвитку окремих галузей.

Для забезпечення стійкого економічного прогресу все більш необхідним стає зміцнення фундаментальних досліджень, що вимагає удосконалення науково-дослідної системи. Університетські дослідницькі центри можуть також служити потенційно живильним середовищем для виникнення нових підприємницьких ідей і місцем, де учні освоюють проблеми економіки.

Світова практика, що склалася, показує, що витрати на науку і наукові дослідження розподіляються між державою і приватним сектором. При цьому чим більше уваги приділяється державою створенню науково-технічного потенціалу, тим більші витрати на НДДКР з боку великих компаній. Вважається, що розвиток такого інвестування може стати одним із джерел фінансування науки, а також зростання обсягів і підвищення ефективності інвестування.

Для забезпечення успіху розвитку економіки потрібна переорієнтація уваги уряду і компаній на наукові дослідження, що мають комерційне значення. Завдання полягає в тому, щоб досягти ще вищого рівня підготовки кадрів, професіоналізму і локальної наукової діяльності, яка набуває все більш спеціалізованої спрямованості.

Так, пріоритетними напрямками інвестування на сучасному етапі розвитку є витрати на освіту, наукові дослідження і підготовку кадрів. Розвиток університетів і спеціалізованих дослідницьких інститутів вимагають не тільки державних інвестицій, але і витрат фірм на цю сферу діяльності, загальний рівень яких в даний час достатньо низький.

Другою ключовою проблемою сучасної системи освіти є невідповідність попиту і пропозиції відповідних кадрів – 42 % від загального попиту на робітників складають працівники промисловості, де 25% складає попит на працівників добувної галузі, що не відповідає тенденціям випуску спеціалістів системою професійно-технічної освіти, де спостерігається скорочення підготовки кадрів за даним напрямом [2, с. 9]. Складається парадоксальна ситуація – у ВНЗ – немає замовлень на випускників, а в підприємств – брак кваліфікованих кадрів [2, с. 167]. Тому вирішення цього питання потребує особливої уваги.

Існує думка, що виробництво відокремлене від професійного навчання [3]. Ця позиція є помилковою, оскільки можна впровадити заходи концепції трудового виховання – наближення професійного навчання до виробничого процесу, виконання для початку молодими спеціалістами елементарних завдань.

З огляду на те, що освітні заклади не здатні швидко реагувати на зміни потреб ринку праці, у сучасних умовах єдиним вирішенням проблеми кадрового забезпечення є система професійного навчання на виробництві [4, с. 1221]. Так, деякі підприємства реалізують технології з навчання і підвищення кваліфікації, які розглядають працівників, як ключовий ресурс виробництва. Їх мета – виявити потенційні можливості працівників і максимально ефективно їх використати, інші – використовують концепцію навчально-наукового-виробничого комплексу, що охоплює всі аспекти роботи з підготовки молоді, у тому числі профорієнтацію у загальноосвітніх школах, підготовку учнів у коледжах, училищах, ВНЗ відповідного профілю, студентам надається можливість набути навичок на навчально-виробничих базах підприємств [4, с. 1221].

Інші підприємства встановлюють зв'язки з відповідними ВНЗ, формами таких взаємин є виконання науково-дослідницьких робіт, створення спеціальних центрів підготовки працівників, інвестування навчання та перенавчання персоналу та учнів, допомога студентам в отриманні виробничих професій під час практики та канікул, програми

працевлаштування та ін. [5, с. 9–10], ще інші – практикують укладання угод із закладами вищої та професійно-технічної освіти, на підготовку спеціалістів за кошти підприємств [6, с. 60].

Таким чином, сучасні освітянські заходи можуть знайти своє відображення в наступних напрямках:

- ◆ перегляд старих методів і розробка нових підходів до виконання виробничої практики студентів (особливо студентів профільних ВНЗ) у напрямку можливості подальшого працевлаштування молодих спеціалістів;
- ◆ впровадження систем «наставництва», що дасть можливість досвідченим працівникам навчати молоді кадри, пристосовуючи їх до виробничих умов;
- ◆ впровадження на законодавчому рівні чітких гарантій відшкодування працівником підприємству коштів, витрачених на його навчання;
- ◆ з метою вирішення проблеми кадрового забезпечення необхідне укладання між відповідними державними регулюючими органами, підприємствами промисловості, а також спеціалізованими ВНЗ міжгалузевої багатосторонньої угоди, що надасть можливість самим підприємствам впливати на напрям і склад підготовки кадрів для своїх потреб [1, с. 168].

Реалізація подібних планів дозволить об'єднати приватні компанії, наукові установи і державні органи для ефективного кадрового забезпечення промисловості і досягнення загальної мети – розвитку науки і процвітання економіки.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Мица В.П. Кадрова політика на підприємстві: проблеми і перспективи / В.П. Мица // Актуальні проблеми економіки. – 2008. – № 6. – С. 165–168.
2. Солдатова І.В. Розвиток професійно-технічної освіти в контексті кадрового забезпечення економіки регіону: автореф. дис. канд. екон. наук: 08.00.07, Донецький національний університет. – Донецьк, 2009. – 20 с.
3. Інноваційний тип розвитку // [uk.wikipedia.org](http://uk.wikipedia.org)
4. Ланська С.П. Функціонування системи професійної підготовки персоналу на промислових підприємствах як запорука вирішення проблеми кадрового забезпечення розвитку виробництва // Проблемы развития внешнеэкономических связей и привлечения иностранных инвестиций: региональный аспект: Сб.науч.тр. – Донецк, 2008. – [Ч. 3]. – С. 1218–1223.
5. Чентуков Ю. Оптимизация численности персонала и развитие системы профобучения // Менеджер по персоналу. – 2007. – № 8. – С. 4–12.
6. Анісімов В.М. Проблеми кадрового забезпечення промислового виробництва та роль соціальної інфраструктури у їх вирішенні // Економіка промисловості України: Зб. наук. праць. – К., 2005. – С. 56–61.