

http://zfs-journal.uzhnu.uz.ua/archive/22/part_2/5.pdf (дата звернення: 30.10.2024).

8. Стишов О. А. Нові іншомовні слова в українськомовних ЗМІ початку XXI ст. *Studia Philologica (Філологічні студії)* : зб. наук. пр. Київ : Київ. ун-т ім. Б. Грінченка, 2017. Вип. 9. С. 66–75. URL: https://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/23555/1/O_Styshov_SF_9_2017_IF.pdf (дата звернення: 30.10.2024).

9. Український правопис / НАН України, Ін-т мовознавства ім. О. О. Потебні; Ін-т української мови; Український мовно-інформаційний фонд. Київ : Наук. думка, 2019. 392 с. URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/zagalna%20serednya/Pravopys.2019/ukr.prapovys-2019.pdf> (дата звернення: 30.10.2024).

10. Фаріон І. Англобарбаризація і питомі новотвори. *Лінгвостилістичні студії*. Луцьк, 2023. Вип. 18. С. 81–92. URL: <https://doi.org/10.29038/2413-0923-2023-18-81-92> (дата звернення: 30.10.2024).

DOI <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-506-8-77>

SYSTEM OF PROFESSIONAL TRAINING IN THE MODERN PRODUCTION ENVIRONMENT: STRATEGIES FOR REBOOTING

СИСТЕМА ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ В СУЧАСНОМУ ВИРОБНИЧОМУ СЕРЕДОВИЩІ: СТРАТЕГІЇ ПЕРЕЗАВАНТАЖЕННЯ

Dieiev V.V.,
*Student (group 051-23-м),
LLC “Technical university
“Metinvest polytechnic”,
Zaporizhzhia, Ukraine*

Дєєв В.В.,
*студент гр. 051-23-м,
ТОВ «Технічний університет
«Метінвест політехніка»,
м. Запоріжжя, Україна*

З огляду на розвиток євроінтеграційних процесів, а також за умов повномасштабного вторгнення, жорстку конкуренцію, прискорення науково-технічного прогресу та необхідність підприємств у постійному розвитку і формуванні конкурентних переваг, трудовий потенціал, наявність необхідних знань, умінь та навичок у працівників відіграють значну роль. Проте підтримка належного рівня цього потенціалу є

складним завданням, яке реалізується через ефективну систему професійного навчання. Підвищуючи кваліфікацію і здобуваючи нові навички та знання, персонал стає більш конкурентоспроможним на ринку праці та отримує додаткові можливості для свого професійного розвитку. Тому проблема професійного навчання персоналу набуває все більшої актуальності.

Особливо гостро це відчувається з урахуванням реалій сучасного ринку праці, коли дефіцит кваліфікованого персоналу збільшується щомісяця шаленими темпами. Й дефіцит кадрів у робітничих професіях. За даними Міністерства економіки, на сьогодні в Україні не вистачає близько 4,5 мільйонів працівників. Найбільший дефіцит відчувається у виробництві, аграрній сфері, будівельній галузі, логістиці, а також у транспорті.

Цю ситуацію ускладнюють мобілізація, еміграція та демографічні виклики, що призводить до нестачі робочої сили навіть після завершення воєнних дій.

Професійне навчання є важливою складовою розвитку персоналу та його потенціалу, що робить його ключовим інструментом ефективного управління підприємством. У зв'язку з цим, в умовах євроінтеграції та воєнного стану виникає необхідність перезавантаження процесів професійного навчання, як засобу розвитку трудового потенціалу.

Зростання значення безперервного навчання персоналу підприємств обумовлено такими факторами: впровадження нових технологій та техніки, виробництво сучасних товарів, розширення комунікаційних можливостей, що призводять до ліквідації або зміни деяких видів робіт. Ці та багато інших факторів є впливом, так званої Четвертої промислової революції або Індустрії 4.0, що характеризується впровадженням новітніх технологій, які змінюють спосіб життя, роботи та взаємодії людей. У зв'язку з цим базова освіта не може гарантувати необхідну кваліфікацію.

Україна займає 88 місце серед 189 країн і територій, включених до Доповіді про стан людського розвитку за 2019 рік, опублікованої ПРООН (Програма розвитку Організації Об'єднаних Націй). Цей показник відносить Україну до групи країн з високим рівнем людського розвитку, зі значенням Індексу людського розвитку 0,750. У період з 1990 по 2018 рік Індекс людського розвитку України зріс з 0,705 до 0,750, що становить збільшення на 6,3%. Як бачимо, Україна має великий потенціал в розвитку персоналу. Проте наразі наша країна стикається з багатьма труднощами, основними серед яких є:

- військовий стан;

- мобілізація громадян з найбільшим трудовим потенціалом;
- трудова міграція, яка набула значних масштабів ще до повномасштабного вторгнення внаслідок процесів євроінтеграції;
- катастрофічне демографічне становище (смертність утричі перевищує народжуваність);
- застаріла матеріальна база обладнання виробничих підприємств;
- низький престиж робітничих професій серед молоді;
- недосконалість системи професійно-технічного навчання в закладах освіти та на виробництві (застаріла матеріально-технічна база, нестача кваліфікованих викладачів та наставників, низький рівень їх мотивації).

З огляду на існуючі труднощі та виклики сучасний ринок праці в Україні має зосередитися на активній позиції особистості, свободі професійного вибору, напрямках для кар'єрного розвитку та відповідальності за результати власного зростання. Для реалізації цих потреб необхідно впроваджувати системну, організовану програму професійного розвитку в межах підприємств і організацій.

Обґрунтовуючи можливості подальшої професійної освіти та доступності навчання в спеціалізованих навчальних закладах та на виробництві, наголошуємо на збільшенні внеску професійної освіти в досягнення цілей виробничих компаній за рахунок:

1) Зміцнення зв'язку між закладами та установами освіти та підприємствами:

- спільна профорієнтаційна робота: школа – професійно-технічний навчальний заклад (ПТНЗ) – виробництво;
- збільшення обсягів дуального навчання;
- інтеграція виробничої та корпоративної культури, стандартів підприємств до програм навчання ПТНЗ;
- інвестиції в розвиток матеріально-технічної бази ПТНЗ;
- стажування викладачів, майстрів, наставників ПТНЗ на виробництві;
- оперативне реагування ПТНЗ на запити підприємств з підготовки та підвищення кваліфікації персоналу;

2) Заохочення гнучких форм навчання для доступу до навчання співробітників в умовах викликів сьогодення (неможливість пересування, географічна віддаленість від закладу освіти, перебої з електропостачанням тощо):

- дистанційне навчання;
- електронне навчання;

- вечірні курси;
- навчання протягом робочого дня;
- реінтеграція ветеранів (створення умов для опанування нових спеціальностей та професій після повернення з фронту);
- навчання жінок за умовно «чоловічими» професіями (в умовах нестачі чоловіків на ринку праці).

3) Активне заохочення до участі в безперервній професійній освіті всіх працівників підприємств для реалізації стратегії динамічного управління персоналом на виробництві:

- навчання за другими / суміжними професіями для розширення зон обслуговування на виробництві;
- навчання робітників найпростіших професій, або працівників, що мають базові професійні кваліфікації компетенціям та кваліфікаціям на рівень вище за професійною ієрархією для створення внутрішнього резерву;
- відкриття на базі навчальних закладів та виробничих підприємств кваліфікаційних центрів, метою яких є оцінювання і визнання результатів навчання працівників, здобутих шляхом неформальної або інформальної освіти, присвоєння та/або підтвердження відповідних професійних кваліфікацій;
- створення наглядної автоматизованої системи кваліфікаційних профілів робітників та посадових осіб для керування кваліфікаціями та планування навчання персоналу;
- створення наглядної автоматизованої системи кар'єрних маршрутів для робітничих професій для моніторингу професійного зростання співробітників від найнижчих кваліфікаційних рівнів до керівних посад.

4) Розвиток матеріально-технічної та методичної навчальної бази:

- створення професійних стандартів та стандартів професійно-технічної освіти за ключовими професіями з урахування потреб підприємств-роботодавців;
- впровадження модульних програм професійного навчання, що передбачають навчання за необхідними базовими та професійними компетенціями відповідно до професійних стандартів та стандартів професійно-технічної освіти;
- залучення світових брендів-виробників в галузях електроніки, автоматики, гідравліки, машинобудування для вдосконалення матеріально-технічної бази (створення тренажерів, полігонів, тематичних класів, лабораторій) з метою практичного навчання за ключовими професіями.

В умовах сучасних викликів (військовий стан, еміграція, прискорення євроінтеграційних процесів), професійне навчання в Україні є важливою складовою розвитку та вдосконалення трудового потенціалу підприємств. Воно дозволяє вирішувати основні завдання як в інтересах організації – підвищення ефективності та якості праці, так і в інтересах працівників – підвищення рівня життя та створення можливостей для реалізації своїх здібностей. Для досягнення максимальної ефективності професійного навчання персоналу необхідно системно використовувати сучасні гнучкі форми та методи, що дозволить досягти високої якості трудового потенціалу та забезпечить сталий розвиток виробничих підприємств.

Перелік використаних джерел

1. Харун О. А. Професійне навчання як засіб розвитку трудового потенціалу персоналу підприємств за умов євроінтеграції. *Вісник Хмельницького національного університету* 2019, № 2. С. 73–79. DOI: 10.31891/2307-5740-2019-268-2-73-79.
2. Коломієць Б. О. Аспекти розвитку персоналу на підприємствах. *Менеджмент XXI століття: сучасні моделі, стратегії, технології: збірник наукових праць V Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції*, м. Вінниця, 19 жовтня 2018 р. Вінниця, 2018. Ч. 1. С. 493–506. URL: http://vtei.com.ua/images/VN/19_10_2018_1.pdf#page=493.
3. Johannessen J.-A. *The Workplace of the Future. The Fourth Industrial Revolution, the Precariat and the Death of Hierarchies*. Routledge, 2018. 130 p. DOI: 10.4324/9780429441219.