

УДК 331.108.45

Горбань С.Ф.¹

Клочко В.М.²

¹канд. техн. наук, доц. ЗНТУ

²студ. гр. МТУ-215 ЗНТУ

ПІДГОТОВКА, ПЕРЕПІДГОТОВКА ТА ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ

В сучасних економічних умовах для задоволення потреб інноваційного розвитку країни професійне навчання персоналу відіграє надзвичайно важливу роль і виступає як головний фактор оволодіння робочою силою сучасними знаннями, необхідними для забезпечення економічного, соціального і культурного розвитку суспільства на основі використання передових досягнень науки, технологій, інновацій.

Проаналізуємо систему підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації на ПАТ «Запоріжсталь». Щорічно на комбінаті проходять навчання понад 75 % працівників. В 2017 році навчено 11 тис. 218 осіб [3].

Ще у 1997 році металургійний комбінат отримав ліцензію міністерства освіти і науки України на право проводити підготовку за всіма робітничими професіями та підвищення кваліфікації персоналу. Навчання спрямоване в основному на придбання другої професії і на підвищення кваліфікації за рахунок коштів комбінату та здійснюється за програмами, розробленими навчальними закладами або відділом розвитку персоналу комбінату відповідно з потребами виробництва.

Первинну професійну підготовку працівників ПАТ «Запоріжсталь» проводять в навчальних закладах. Щорічно близько 1500 студентів вузів, коледжів та учнів професійних ліцеїв проходять на підприємстві ознайомчу, виробничу та переддипломну практику. Учні коледжів і ліцеїв проходять практику на робочих місцях з виплатою заробітної плати, отримують кваліфікаційний розряд і практичні навички роботи зі своєї майбутньої спеціальності. Для мотивації студентів підприємство виділяє фінансування у вигляді стипендій для найкращих студентів.

Підготовка нових робітників на комбінаті не перевищує 6 місяців та проводиться за курсовою та індивідуальною формами, які передбачають теоретичне і виробниче навчання. Перепідготовка працівників проводиться з метою здобуття другої професії у формі 4-6 тижневих курсів з відривом від виробництва. Після перепідготовки робітники складають кваліфікаційні іспити. Підвищення кваліфікації працівників проводиться з метою оновлення вже існуючих практичних та теоретичних знань, освоєння нових професійних знань та присвоєння більш високого кваліфікаційного розряду. Курси

проводять для робітників споріднених професій, працюючих в різних підрозділах. Навчання відбувається без відриву від виробництва в групах чисельністю від 5 до 30 осіб.

Виробничо-технічні курси створюються для підтримки і підвищення кваліфікації, поглиблення і розширення знань, навичок, умінь робочих за наявною професією до рівня, відповідного вимогам виробництва з періодичністю навчання не рідше одного разу на 5 років. Курси цільового призначення створюються для вивчення нової техніки, обладнання, нових технологічних процесів, засобів механізації і автоматизації виробничих процесів, правил технічної експлуатації обладнання, питань підвищення якості та інших актуальних питань.

До роботи з навчання персоналу безпосередньо на виробництві залучаються керівники та провідні фахівці промислових комплексів комбінату, а також викладачі вищих і середніх спеціальних навчальних закладів, працівники галузевих науково-дослідних і проектних інститутів і інші висококваліфіковані фахівці.

Один раз на п'ять років на підприємстві проводиться атестація персоналу. Це мотивує працівників до кращої праці, адже в результаті вона може сприяти підвищенню кваліфікаційного рівня працівника, а це в свою чергу означає збільшення матеріальної винагороди робітника.

Проаналізувавши систему навчання персоналу на ПАТ «Запоріжсталь» можна зробити такі висновки: професійне навчання і розвиток тісно пов'язане з процесом виробництва, його функціонуванням і модернізацією; викладають курси тільки професіонали; для кар'єрного, професійного росту робітників комбінату та активізації потенційних можливостей персоналу розроблена система розвитку персоналу.

З метою підвищення ефективності системи професійного навчання на підприємстві доцільно переглянути навчальні програми, трансформувати підходи до навчання фахівців і керівників. Ефективна реалізація запропонованих заходів сприятиме вдосконаленню системи розвитку персоналу та підвищення ефективності праці працівників різних категорій.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. **Вапнярчук, Н.М.** Інвестування в систему освіти, підготовку та перепідготовку кадрів [Електронний ресурс] / Н.М. Вапнярчук // Право та інновації. - 2013. - №4. - С. 92-100. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/ujrn/apir_2013_4_10

2. **Галайда, Т.О.** Підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації персоналу на підприємствах в сучасних умовах [Текст] / Т.О. Галайда, І.М. Савицька // Економіка і регіони. - 2011. - № 2 (29). - С. 118-122.

3. Офіційний сайт ПАТ «Запоріжсталь» [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <https://www.zaporizhstal.com/>