

Deyneka, A. V., and Zhukov, A. V. *Sovremennyye tendentsii v upravlenii personalom* [Modern trends in human resource management]. Moscow: Akademiia Estestvoznaniia, 2009.

Ekonomika truda [Labor Economics]. Moscow: Yurist, 2002.

Hyrych, O. H. *Trudove pravo* [Labor Law]. Kyiv: Vilbor, 1999.

Kravchuk, M. V. *Teoriia derzhavy i prava. Problemy teorii derzhavy i prava* [Theory of law. Theory of State and Law]. Ternopil: Kart-blansh, 2002.

[Legal Act of Ukraine] (1993). <http://zakon2.rada.gov.ua>

[Legal Act of Ukraine] (2005).

Lukachev, L. I. *Upravlenie personalom* [Personnel management]. Moscow: Omega-L, 2006.

Pavliuk, L. V., Kiseleva, T. I., and Voronina, M. F. *Spravochnik po delovodstvu, arkhivnomu delu i osnovam raboty na kompiutere* [Reference delovodstvu, archival business and basic computer skills]. St. Petersburg: Gerda, 2002.

Treshnev, E. G. "Ergonomicheskie printsipy formirovaniia rabochikh zon operatorov ASU" [Ergonomic principles of work zones ACS operators]. In *Ergonomicheskoe obespechenie proektirovaniia sredstv vychislitel'noy tekhniki i ASU*. Moscow: VNIITE, 1985.

УДК 005.952.2:658

ПРОФЕСІЙНО-КВАЛІФІКАЦІЙНА СТРУКТУРА ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ

НАЗАРОВА Г. В., СЕМЕНЧЕНКО А. В.

УДК 005.952.2:658

Назарова Г. В., Семенченко А. В. Професійно-кваліфікаційна структура трудових ресурсів промислових підприємств

Метою статті є теоретичне дослідження професійно-кваліфікаційної структури трудових ресурсів промислових підприємств, визначення напрямків оптимізації професійно-кваліфікаційного складу персоналу та аналіз процесів навчання і підвищення кваліфікації на підприємствах. У статті виділено кваліфікаційні рівні професійної підготовки трудових ресурсів, визначено кваліфікаційні характеристики працівників, наведено статистику щодо підготовки та підвищення кваліфікації трудових ресурсів за видами економічної діяльності у 2011 р., розглянуто професійно-кваліфікаційну структуру персоналу промислових підприємств Харківського регіону, визначено шляхи та умови підвищення кваліфікації персоналу на окремих підприємствах, означено проблеми забезпеченості підприємств кваліфікованими робітничими кадрами та проаналізовано основні напрямки кадрової політики підприємств щодо оптимізації професійно-кваліфікаційної структури трудових ресурсів.

Ключові слова: професійно-кваліфікаційна структура, трудові ресурси, структура персоналу, персонал промислових підприємств, підвищення кваліфікації.

Табл.: 2. **Бібл.:** 10.

Назарова Галина Валентинівна – доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри управління персоналом та економіки праці, Харківський національний економічний університет (пр. Леніна, 9а, Харків, 61166, Україна)

E-mail: Gnazarova@i.ua

Семенченко Андрій Володимирович – кандидат економічних наук, доцент, викладач, Харківський національний економічний університет (пр. Леніна, 9а, Харків, 61166, Україна)

E-mail: semenchenko_av@mail.ru

УДК 005.952.2:658

Назарова Г. В., Семенченко А. В. Профессионально-квалификационная структура трудовых ресурсов промышленных предприятий

Целью статьи является теоретическое исследование профессионально-квалификационной структуры трудовых ресурсов промышленных предприятий, определение направлений оптимизации профессионально-квалификационного состава персонала и анализ процессов обучения и повышения квалификации на предприятиях. В статье выделены квалификационные уровни профессиональной подготовки трудовых ресурсов, определены квалификационные характеристики работников, представлена статистика по подготовке и повышению квалификации трудовых ресурсов по видам экономической деятельности в 2011 г., рассмотрена профессионально-квалификационная структура персонала промышленных предприятий Харьковского региона, определены пути и условия повышения квалификации персонала на отдельных предприятиях, отмечены проблемы обеспеченности предприятий квалифицированными рабочими кадрами и проанализированы основные направления кадровой политики предприятий относительно оптимизации профессионально-квалификационной структуры трудовых ресурсов.

Ключевые слова: профессионально-квалификационная структура, трудовые ресурсы, структура персонала, персонал промышленных предприятий, повышение квалификации.

Табл.: 2. **Библ.:** 10.

Назарова Галина Валентиновна – доктор экономических наук, профессор, заведующая кафедрой управления персоналом и экономики труда, Харьковский национальный экономический университет (пр. Ленина, 9а, Харьков, 61166, Украина)

E-mail: Gnazarova@i.ua

Семенченко Андрей Владимирович – кандидат экономических наук, доцент, преподаватель, Харьковский национальный экономический университет (пр. Ленина, 9а, Харьков, 61166, Украина)

E-mail: semenchenko_av@mail.ru

UDC 005.952.2:658

Nazarova H. V., Semenchenko A. V. Professional and Qualification Structure of Labour Resources of Industrial Enterprises

The goal of the article is a theoretical study of the professional and qualification structure of labour resources of industrial enterprises, identification of directions of optimisation of the professional and qualification composition of the personnel and analysis of the processes of education and advanced training at enterprises. The article marks out qualification levels of professional training of labour resources, presents statistical data on training and advanced training of labour resources by types of economic activity in 2011, considers the professional and qualification structure of the personnel of industrial enterprises of the Kharkiv region, identifies ways and conditions of advanced training of the personnel at individual enterprises, marks out problems of availability of qualified labour at enterprises and analyses main directions of the personnel policy of enterprises with respect to optimisation of the professional and qualification structure of labour resources.

Key words: professional and qualification structure, labour resources, personnel structure, personnel of industrial enterprises, advanced training.

Tabl.: 2. **Bibl.:** 10.

Nazarova Halyna V. – Doctor of Science (Economics), Professor, Head of the Department, Department of Human Resource Management and Labour Economics, Kharkiv National University of Economics (pr. Lenina, 9a, Kharkiv, 61166, Ukraine)

E-mail: Gnazarova@i.ua

Semenchenko Andriy V. – Candidate of Sciences (Economics), Associate Professor, Lecturer, Kharkiv National University of Economics (pr. Lenina, 9a, Kharkiv, 61166, Ukraine)

E-mail: semenchenko_av@mail.ru

А досягнення стійкої макроекономічної стабілізації в Україні можливе лише за умови проведення ефективної реструктуризації економіки, що, відповідно, приведе до якісних змін у професійно-кваліфікаційній структурі робочої сили. Нині попит на працівників тієї чи іншої професії (спеціальності) в основному визначається професійно-кваліфікаційною структурою зайнятих у виробництві та соціальній сфері. Перерозподіл трудових ресурсів у промисловості залежить, у першу чергу, від професійно-кваліфікаційної структури персоналу, тому дослідження цього питання є актуальним.

Метою даної статті є теоретичне дослідження професійно-кваліфікаційної структури трудових ресурсів промислових підприємств, визначення напрямків оптимізації професійно-кваліфікаційного складу персоналу та аналіз процесів навчання та підвищення кваліфікації на підприємствах.

До розгляду питання професійно-кваліфікаційного складу трудових ресурсів на підприємстві можемо віднести велику кількість праць відомих науковців, таких як: Грішнова О. А. [1], Гриньова В. М., Ястремська О. М. [2], Дериховська В. І., Колот А. М. [3], Левченко О. В. [4], Федорова Н. В. [5], Шаульська Л. В. [6] та інші.

Професійно-кваліфікаційна структура трудових ресурсів складається під впливом професійного і кваліфікаційного розподілу праці. Під професією зазвичай розуміють вид трудової діяльності, який вимагає певної підготовки. Кваліфікація характеризує міру оволодіння працівниками даною професією і відбивається в кваліфікаційних (тарифних) розрядах, категоріях [5, 7]. Тарифні розряди і категорії також є і показниками, які характеризують рівень складності робіт. Стосовно характеру професійної підготовленості працівників використовується і таке поняття, як «спеціальність», що визначає вид трудової діяльності в рамках однієї і тієї ж професії.

Кваліфіковані трудові ресурси є сукупністю таких елементів:

- ✦ професійних знань, умінь, навичок, що зумовлюють професійну компетентність (кваліфікаційний потенціал);
- ✦ інтелектуальних, пізнавальних здібностей (освітній потенціал);
- ✦ працездатності (психофізіологічний потенціал);
- ✦ креативних здібностей (творчий потенціал);
- ✦ здібностей до співпраці, колективної організації та взаємодії (комунікативний потенціал);
- ✦ ціннісно-мотиваційної сфери (ідейно-світоглядний, моральний потенціал).

Відповідно до класифікації академіка В. С. Ледньова можна виділити такі кваліфікаційні рівні професійної підготовки [4]: *нульовий рівень* – некваліфіковані робітники; *перший рівень* – спеціалісти робочої кваліфікації; *другий рівень* – спеціалісти середньої ланки (техніки); *третій рівень* – спеціалісти вищої ланки (інженери, вчителі тощо); *четвертий рівень* – спеціалісти наукової кваліфікації (кандидати, доктори відповідних наук).

Вимоги виробництва до змісту праці працівника певної професії, спеціальності та рівня кваліфікації визначаються кваліфікаційною характеристикою.

Кваліфікаційна характеристика – сукупність вимог, що визначають професійні знання, вміння та навички випускника професійно-технічного навчального закладу. Це державний документ, що містить перелік вимог до знань, умінь і навичок, якими повинен володіти спеціаліст цієї професії того чи іншого рівня кваліфікації [8].

Кваліфікаційна характеристика розробляється спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади у сфері професійно-технічної освіти на підставі єдиних тарифно-кваліфікаційних довідників (ЄТКД) робіт і професій робітників, зайнятих у певній галузі народного господарства.

Кваліфікаційна характеристика містить: найменування професії та спеціальності; рівень кваліфікації (розділ, клас, категорія) з певної професії; зміст і складність роботи, яку повинен виконувати робітник цього кваліфікаційного розряду; перелік вимог до технічних знань і умінь, необхідних для кваліфікованого виконання робіт з певного тарифно-кваліфікаційного розряду.

Статистику щодо підготовки та підвищення кваліфікації трудових ресурсів за видами економічної діяльності у 2011 р. представлено в *табл. 1*.

Як видно з даних *табл. 1*, найвищі показники щодо підвищення кваліфікації та навчання новим професіям спостерігаються в промисловості.

Нині постає нагальна потреба створення єдиної національної системи безперервного професійного навчання, основними цілями якої повинні бути:

- ✦ задоволення потреб галузей економіки в робітничих кадрах необхідної професії та кваліфікації, що відповідають вимогам структурної перебудови і технологічному рівню виробництва;
- ✦ підготовка робітників за новими перспективними професіями;
- ✦ перепідготовка трудових ресурсів у зв'язку з їхнім перерозподілом між підприємствами, галузями, регіонами;
- ✦ формування робітника нового типу що відповідає сучасним та перспективним вимогам виробництва.

Державна політика у сфері формування професійно-освітнього потенціалу населення спрямовується на створення сприятливих правових, економічних, соціальних та організаційних засад для отримання молоддю професійних знань відповідно до потреб і можливостей особистості у здобутті освіти та ситуації на ринку праці і сприяння професійному розвитку зайнятого населення.

Професійний розвиток працівників вважається найважливішим засобом економічного зростання, а також його кінцевою метою. Сьогодні працівник має розглядатися не як робоча сила, витрати на яку слід мінімізувати, а ресурс, який необхідно мобілізувати й розвивати.

Професійно-кваліфікаційна структура трудових ресурсів підприємства знаходить віддзеркалення в штатному розкладі – документі, щорічно затверджуваним керівником підприємства і який є переліком згрупованих за відділами і службами посад працівників з вказівкою розряду (категорії) робіт і посадового окладу.

Підготовка та підвищення кваліфікації кадрів за видами економічної діяльності у 2011 р. [9]

Показник	Навчались новим професіям			Підвищили кваліфікацію		
	усього		у тому числі жінки, тис. осіб	усього		у тому числі жінки, тис. осіб
	тис. осіб	відсотків до облікової кількості штатних працівників		тис. осіб	відсотків до облікової кількості штатних працівників	
Усього	230,0	2,1	55,4	978,4	9,1	424,8
Сільське господарство, мисливство, лісове господарство	4,3	0,8	0,6	9,0	1,6	1,2
Рибальство, рибництво	0,0	0,5	0,0	0,1	1,4	0,0
Промисловість	158,5	5,6	35,9	399,1	14,0	77,8
Будівництво	7,5	2,3	0,4	14,1	4,4	0,7
Торгівля; ремонт автомобілів, побутових виробів і предметів особистого вжитку	6,9	0,7	2,3	13,5	1,4	5,4
Діяльність готелів і ресторанів	0,2	0,2	0,1	1,2	1,1	0,6
Діяльність транспорту та зв'язку:	28,5	3,0	9,1	108,8	11,6	34,3
діяльність транспорту	25,2	3,5	6,6	85,1	11,7	20,4
діяльність пошти та зв'язку	3,3	1,6	2,5	23,7	11,2	13,9
Фінансова діяльність	2,4	0,8	1,8	23,4	7,5	15,0
Операції з нерухомим майном, оренда, інжиніринг та надання послуг підприємцям	10,1	1,4	1,4	26,8	3,8	7,6
Державне управління	7,3	1,2	1,6	72,0	11,4	39,8
Освіта	2,1	0,1	1,1	177,7	10,3	138,9
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	1,3	0,1	0,8	121,8	9,3	96,1
Надання комунальних та індивідуальних послуг; діяльність у сфері культури та спорту	0,9	0,2	0,3	10,9	3,0	7,4

Перегляд штатного розкладу здійснюється протягом року шляхом внесення до нього змін відповідно до наказу керівника підприємства. Ефективність використання робочої сили на підприємстві певною мірою залежить і від структури кадрів підприємства.

У статті проведено аналіз забезпеченості підприємства робочою силою, порівняно чисельність працівників за останні два роки, а також відображено професійно-кваліфікаційну структуру трудових ресурсів промислових підприємств. Особливу увагу при аналізі раціонального використання кадрів на підприємстві приділено окремим категоріям працівників. Зміна чисельності працівників проаналізована як за обліковою чисельністю штатних працівників, так і за окремими категоріями працівників, а також встановлені причини цих змін. Вихідними даними для аналізу є звітні документи промислових підприємств (Звіти про кількість працівників форма № 6-ПВ за 2011 – 2012 рр.). Кількість працівників і чисельність окремих категорій працівників представлено в *табл. 2*.

Як бачимо з *табл. 2*, чисельність більшості досліджуваних підприємств знизилася в 2012 р. у порівнянні

з попереднім роком. Збільшення середньооблікової чисельності (на 6 осіб) спостерігається лише на ВАТ «Автрамат». Чисельність фахівців зменшилась на всіх досліджуваних підприємствах. Проте, на чотирьох підприємствах спостерігається незначне збільшення кількості керівників. Основною причиною зменшення чисельності є вивільнення персоналу внаслідок скорочення темпів зростання виробництва продукції. Наслідки фінансової кризи банківської сфери та економічної кризи промислового сектора спричинили спад промисловості в 2009 – 2011 рр., тому підприємства були змушені звільняти персонал, оскільки виробничі потужності використовувались неповністю саме з причини нестабільної діяльності більшості підприємств.

Але ж очевидно, що подібна тенденція не збережеться в майбутньому та під впливом науково-технічного прогресу відбудеться зміна чисельності та питомої ваги окремих професій і професійних груп виробничого персоналу. Чисельність інженерно-технічних працівників і фахівців збільшиться більш швидкими темпами в порівнянні зі зростанням чисельності робочих при відносній стабільності питомої ваги керівників і технічних виконавців. Зростання числа цих категорій працівників обумовлене розширенням і вдосконален-

ням виробництва, його технічною осначеністю, зміною галузевої структури, появою робочих місць, на яких необхідна інженерна підготовка.

Кадрова програма більшості досліджуваних підприємств спрямована на забезпечення рівня кваліфікації працівників операційним потребам підприємства. Однак деякі підприємства розробляють комплексні про-

грами щодо підвищення кваліфікації трудових ресурсів, закріплення їх на підприємстві, адаптації персоналу, його оцінки тощо. Так, на ВАТ «Турбоатом» було розроблено Програму комплектації працівниками, закріплення їх на підприємстві, зниження плинності у 2011 р. У програму входить система пошуку, відбору, прийому та адаптації персоналу [10].

Таблиця 2

Структура трудових ресурсів промислових підприємств

№ з/п	Категорії працівників	2011 р.	%	2012 р.	%	Абсол. відх.	Темп зростання, %
1	2	3	4	5	6	7	8
ВАТ «Харківський машинобудівний завод «Світло шахтаря»							
1	1. Середньооблікова чисельність, осіб, у т. ч.	2603	100,00	2579	100,00	-24	99,08
	1.1. ПВП, осіб, у т. ч.	2539	97,54	2524	97,87	-15	99,41
	керівники	312	11,99	312	12,10	0	100,00
	фахівці	582	22,36	581	22,53	-1	99,83
	службовці	27	1,04	25	0,97	-2	92,59
	робітники	1618	62,16	1606	62,27	-12	99,26
	1.2. Непромисловий персонал, осіб	64	2,46	55	2,13	-9	85,94
ВАТ «Турбоатом»							
2	1. Середньооблікова чисельність, осіб, в т.ч.	4620	100	4608	100	-12	99,74
	1.1. ПВП, осіб, у т. ч.	4472	96,80	4468	96,96	-4	99,91
	керівники	618	13,38	621	13,48	3	100,49
	фахівці	975	21,10	972	21,09	-3	99,69
	службовці	43	0,93	42	0,91	-1	97,67
	робітники	2836	61,39	2833	61,48	-3	99,89
	1.2. Непромисловий персонал, осіб	148	3,20	140	3,04	-8	94,59
ВАТ «Харківський підшипниковий завод»							
3	1. Середньооблікова чисельність, осіб, в т.ч.	3212	100	3173	100	-39	98,79
	1.1. ПВП, осіб, в т.ч.	3165	98,54	3129	98,61	-36	98,86
	керівники	251	7,81	255	8,04	4	101,59
	фахівці	642	19,99	640	20,17	-2	99,69
	службовці	31	0,97	27	0,85	-4	87,10
	робітники	2241	69,77	2207	69,56	-34	98,48
	1.2. Непромисловий персонал, осіб	47	1,46	44	1,39	-3	93,62
ВАТ «Харківський електроапаратний завод»							
4	1. Середньооблікова чисельність, осіб, у т. ч.	159	100	154	100	-5	96,86
	керівники	27	16,98	28	18,18	1	103,70
	фахівці	48	30,19	47	30,52	-1	97,92
	службовці	3	1,89	3	1,95	0	100,00
	робітники	81	50,94	76	49,35	-5	93,83
ВАТ «Харківський електротехнічний завод «Укрелектромаш»							
5	1. Середньооблікова чисельність, осіб, у т. ч.	554	100	527	100	-27	95,13
	1.1. ПВП, осіб, у т. ч.	537	96,93	512	97,15	-25	95,34
	керівники	43	7,76	39	7,40	-4	90,70

1	2	3	4	5	6	7	8
	фахівці	77	13,90	68	12,90	-9	88,31
	службовці	56	10,11	51	9,68	-5	91,07
	робітники	361	65,16	354	67,17	-7	98,06
	1.2. Непромисловий персонал, осіб	17	3,07	15	2,85	-2	88,24
6	ВАТ «Харківський тракторний завод ім. С. Орджонікідзе»						
	1. Середньооблікова чисельність, осіб, у т. ч.	3253	100	3216	100	-37	98,86
	1.1. ПВП, осіб, у т. ч.	3139	96,50	3106	96,58	-33	98,95
	керівники	478	14,69	479	14,89	1	100,21
	фахівці	992	30,49	988	30,72	-4	99,60
	службовці	49	1,51	46	1,43	-3	93,88
	робітники	1620	49,80	1593	49,53	-27	98,33
	1.2. Непромисловий персонал, осіб	114	3,50	110	3,42	-4	96,49
7	КП «ХКБД»						
	1. Середньооблікова чисельність, осіб, у т. ч.	233	100,00	212	100,00	-21	90,99
	керівники	16	6,87	15	7,08	-1	93,75
	фахівці	91	39,06	88	41,51	-3	96,70
	службовці	4	1,72	4	1,89	0	100,00
	робітники	122	52,36	105	49,53	-17	86,07
8	ВАТ «Автрамат»						
	1. Середньооблікова чисельність, осіб, у т. ч.	1012	100	1018	100	6	100,59
	1.1. ПВП, осіб, у т. ч.	980	96,84	985	96,76	5	100,51
	керівники	152	15,02	150	14,73	-2	98,68
	фахівці	188	18,58	187	18,37	-1	99,47
	службовці	20	1,98	23	2,26	3	115,00
	робітники	620	61,26	625	61,39	5	100,81
	1.2. Непромисловий персонал, осіб	32	3,16	33	3,24	1	103,13

На ВАТ «Харківський машинобудівний завод «Світло шахтаря» для забезпечення необхідного рівня кваліфікації розробляються плани підготовки та підвищення кваліфікації працівників згідно з необхідністю виробництва. Навчено новим професіям у 2012 р. 168 осіб, у т. ч. безпосередньо на виробництві – 74 особи, у навчальних закладах різних типів – 95 осіб, підвищили кваліфікацію – 42 працівники.

Кадрова програма ВАТ «ХАРП» повністю регламентується Системою менеджменту якості МС ІСО 9001:2000, до складу якої входить Карта процесу «Управління людськими ресурсами» (П5). Карта процесу складається з таких операцій: А1 – визначення компетентності персоналу; А2 – планування потреби в кадрах; А3 – підбір, відбір, прийом та звільнення персоналу; А4 – планування підготовки персоналу; А5 – організація і проведення навчання; А6 – оцінка результатів навчання; А7 – аналіз діяльності з управління персоналом. Методологічна інструкція МІ П5.1-ОК-044-2007 встановлює порядок планування потреби в кадрах, підбору на роботу, переведення і звільнення персоналу. Методоло-

гічна інструкція МІ П5.2-УЦ-045-2007 встановлює порядок організації підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації робітників, керівників і спеціалістів. Робоча інструкція РІ П5-УЦ-026-2010 визначає порядок оцінки рівня всього персоналу всіх структурних підрозділів.

Належний рівень компетентності персоналу забезпечується такими заходами, які є складовими частинами загальної кадрової програми: при прийомі на роботу шляхом співбесіди досконало вивчається компетентність кандидатів; з метою скорочення терміну входу в посаду, досягнення необхідної ефективності роботи в мінімальні строки і підвищення кваліфікації, на період випробувального терміну спеціалісти проходять стажування; навчальний центр управління персоналу проводить перепідготовку і підвищення кваліфікації працівників, які вже працюють на підприємстві; з метою реалізації політики керівництва у сфері якості, для визначення відповідності професійної компетенції персоналу вимогам займаної посади, посилення матеріальної і моральної зацікавленості працівників у результатах своєї праці, на підприємстві не рідше одного

разу на п'ять років проводиться атестація керівників, інженерно-технічних працівників та інших працівників; розроблена «Концепція системи роботи з навчальними закладами з відбору молодих спеціалістів для працевлаштування на ВАТ «ХАРП»; з метою переходу на якісно новий рівень розробки конструкторсько-технологічної документації на ВАТ «ХАРП» проводиться навчання конструкторів і технологів системи «КСА 2009».

Основою розвитку кадрової політики на підприємстві ВАТ «Автрамат» є загальна стратегія розвитку, яка заснована на ефективному використанні трудових ресурсів. Кадрова стратегія заснована на відвертості, що сприяє реалізації потенціалу і конструктивних ініціатив кожного працівника. Основою кадрової політики є система пошуку, відбору, прийому і адаптації персоналу, сформована у вигляді документованих процедур, які є невід'ємною частиною системи менеджменту якості ВАТ «Автрамат». На підприємстві певна увага надається роботі з резервом, раціональній розстановці і переведенню працівників на вищі посади. Робота з розвитку персоналу передбачає підготовку, підвищення кваліфікації працівників. За 2012 р. на підприємстві витрачено 6482 грн на навчання працівників, яке пройшло 50 осіб.

Кадрової програми на ВАТ «Харківський тракторний завод ім. С. Орджонікідзе», спрямованої на забезпечення рівня кваліфікації працівників операційним потребам підприємства, взагалі немає.

На ВАТ «Завод ім. Фрунзе» для стимулювання робітників щодо підвищення професійно-кваліфікаційного рівня існує постійно діюча атестаційна та атестаційно-кваліфікаційна комісія, метою якої є своєчасне підвищення кваліфікаційного рівня працівників.

Проблема забезпеченості кваліфікованими робітничими кадрами підприємств, установ, організацій є важливою та актуальною, але її вирішення неможливе без участі держави. У регулюванні відносин між системою професійно-технічної освіти і виробництвом провідна роль належить саме їй. Відтак для розв'язання назрілих проблем потрібно розробити державну кадрову політику в Україні, спрямовану на забезпечення виробництва кваліфікованими кадрами.

Структурні зрушення в економіці України, необхідність модернізації традиційних галузей промисловості потребують істотного підвищення освітнього рівня населення, підготовки кадрів високої кваліфікації, які відповідають сучасним вимогам здатні до ефективної праці й самостійного вирішення соціально-економічних проблем.

Підвищення професійно-кваліфікаційного рівня трудових ресурсів на промисловому підприємстві позитивно відобразиться на ефективності його діяльності. Саме тому узагальнення теоретичних аспектів щодо професійно-кваліфікаційної структури кадрів підприємств є доцільним, визначення методичних підходів, аналіз яких проведений в статті, до підвищення професійного рівня працівників різними підприємствами можуть стати в нагоді іншим підприємствам промислового сектора. ■

ЛІТЕРАТУРА

1. **Гришнова О. А.** Економіка праці та соціально-трудові відносини / О. А. Гришнова. – К. : Знання, 2004. – 535 с.
2. **Гриньова В. М.** Проблеми управління трудовими ресурсами підприємства : наукове видання / В. М. Гриньова, О. М. Ястремська. – Х. : ХНЕУ, 2006. – 192 с.
3. **Колот А. М.** Мотивація персоналу : підручник / А. М. Колот. – К. : КНЕУ, 2009. – 337 с.
4. **Левченко О.** Сучасна безперервна професійна освіта та підготовка кадрів в Україні: основні проблеми та напрями трансформації в контексті міжнародного досвіду / О. Левченко // Україна: аспекти праці. – 2010. – № 2. – С. 30 – 35.
5. **Федорова Н. В.** Управление персоналом организации : учеб. пособ. / Н. В. Федорова, О. Ю. Минченкова. – М. : КНОРУС, 2005. – 416 с.
6. **Шаульська Л. В.** Стратегія розвитку трудового потенціалу України : монографія / Л. В. Шаульська ; НАН України. Ін-т економіки промисловості. – Донецьк, 2005. – 502 с.
7. **Дериховська В. І.** Модель оцінки рівня розвитку персоналу підприємства / В. І. Дериховська // Економіка розвитку. – 2012. – № 1. – С. 114 – 117.
8. **Професійна освіта : словник : навч. посіб.** / [уклад. С. У. Гончаренко та ін. ; за ред. Н. Г. Ничкало]. – К. : Вища шк., 2000. – 380 с.
9. **Статистичний щорічник України за 2011 рік.** – Київ : Державний комітет статистики України, Видавництво «Консультант», 2012.
10. <http://www.smida.gov.ua/stat.php>

REFERENCES

- Derykhovska, V. I. "Model otsinky rivnia rozvytku personalu pidpriemstva" [The model estimates the level of personnel]. *Ekonomika rozvytku*, no. 1 (2012): 114-117.
- Fedorova, N. V., and Minchenkova, O. Yu. *Upravlenie personalom organizatsii* [Management staff of the organization]. Moscow: KNORUS, 2005.
- Hrynyova, V. M., and Yastremska, O. M. *Problemy upravlinnia trudovymy resursamy pidpriemstva* [Problems workforce management company]. Kharkiv: KhNEU, 2006.
- Grishnova, O. A. *Ekonomika pratsi ta sotsialno-trudovi vidnosyny* [Labor Economics and Labor Relations]. Kyiv: Znannia, 2004.
- Honcharenko, S. U. *Profesiina osvita* [Vocational education]. Kyiv: Vyshcha shkola, 2000.
- Kolot, A. M. *Motyvatsiia personalu* [Motivating staff]. Kyiv: KNEU, 2009.
- Levchenko, O. "Suchasna bezperervna profesiina osvita ta pidhotovka kadriv v Ukraini: osnovni problemy ta napriamy transformatsii v konteksti mizhnarodnoho dosvidu" [Modern continuous professional education and training in Ukraine: Key Issues and Directions transformation in the context of international experience]. *Ukraina: aspekty pratsi*, no. 2 (2010): 30-35.
- Shaulska, L. V. *Stratehiia rozvytku trudovoho potentsialu Ukrainy* [The development strategy of the employment potential of Ukraine]. Donetsk, 2005.
- Statystychnyi shchorichnyk Ukrainy za 2011 rik* [Statistical Yearbook of Ukraine for 2011]. Kyiv: Derzhkomstat Ukrainy; Konsultant, 2012.
- <http://www.smida.gov.ua/stat.php>