

13. Головінов М.І. Стратегія розвитку підприємства: сутність і ознаки / М.І. Головінов, О.І. Литвинов // Науковий вісник : Зб. науково-технічних праць. – Львів : Національний лісотехнічний університет України. – 2011. – Вип. 21.19. – С. 224-228

14. Кореніцина Т.В. Теоретичне обґрунтування поняття фінансово-економічної стійкості торговельних підприємств / Т.В. Кореніцина // Торгівля і ринок України: темат. зб. наук. пр. – Донецьк : Національний університет економіки і торгівлі ім. М. Туган-Барановського. – 2012. – Вип. 34. – С. 335-343

15. Зуб А.Т. Стратегический менеджмент: теория и практика : учеб. пособ. / А.Т. Зуб. – М. : Аспект Пресс, 2002. – 415 с.

16. Небава М.І. Менеджмент організацій і адміністрування [Електронний ресурс] : навч. посіб. / М.І. Небава, О.Г. Ратушняк. – Вінниця: ВНТУ, 2012. – 105 с. – Режим доступу: http://posibnyky.vntu.edu.ua/rat_1/index.htm

17. Великий тлумачний словник сучасної української мови / Уклад. і голов. ред. В.Т.Бусел. – К. : Ірпінь : ВТФ «Перун», 2002. – 1440 с.



УДК 001:331.108.4

БІЛОУС Л.Й., викладач

Івано-Франківський інститут менеджменту Тернопільського національного економічного університету

ПІДГОТОВКА КАДРІВ РОБІТНИЧИХ ПРОФЕСІЙ ХАРЧОВОЇ ГАЛУЗІ В ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ ТА НА ВИРОБНИЦТВІ

Професійна підготовка та перепідготовка кадрів є фундаментом людського інтелектуального розвитку і прогресивного збагачення суспільства, виступає гарантом індивідуального розвитку, виховує інтелектуальний, духовний та виробничий потенціал національної економіки. Розвиток держави, структурні перетворення на мікро- та макроекономічному рівнях мають гармонійно поєднуватись з реформою освіти, професійною підготовкою для того, щоб задовольнити потреби і прагнення людей. Формування ринкових відносин, становлення в Україні демократії зумовлюють зміну цільових настанов та програм розвитку професійної освіти, управління підготовкою кадрів а саме робітничих професій. Першочерговості набуває задоволення різноманітних освітніх потреб особистості заради її розвитку і самореалізації, а також для забезпечення її конкурентоспроможності на ринку праці. В будь-якому суспільстві одним із загальних законів його розвитку є закон підвищення професійної якості населення, яка проявляється в тому, що кожне наступне покоління має більш високі якості в порівнянні з минулим. Це визначається закономірностями розвитку науково-технічного і соціально-економічного прогресу.

Ключові слова: самореалізація, професійна якість, трудові ресурси, робітничий потенціал, професійне навчання, підготовка кадрів, мобільність професійних кадрів

Training and retraining are the foundation of human intellectual development and progressive enrichment of society guarantees individual development, fosters intellectual, spiritual and productive capacity of the national economy. The development of the state, structural changes at the micro and macro levels are in harmony with the reform of education, training to meet the needs and aspirations of people. Formation of market relations, the establishment of democracy in Ukraine supersedes targeted instruction and programs of vocational training, management training personnel such as working professionals. Priority shall meet the diverse educational needs of the individual for its development and fulfillment, and to ensure its competitiveness in the labor market. In any society, one of the general laws of development is the law of professional development as a population, which is manifested in the fact that each successive generation has higher quality in comparison with the past. This is determined by the laws of scientific, technical and socio-economic progress.

Keywords: self-realization, professional quality, human resources, labor capacity, training, training, mobility professionals.

Постановка завдання. В даній статті досліджується сучасний стан та перспективи управління підготовкою кадрів робітничих професій для харчової промисловості на сучасному етапі розвитку національної економіки.

Головним завданням, з метою подальшого розвитку харчової галузі, є управління підготовкою кадрів, формування знань та навиків робітничих

професійних кадрів у професійно-технічних та вищих технічних закладах, а також на виробництві, що безперечно є запорукою постійного навчання високо професійних, універсально підготовлених, конкурентоздатних фахівців, які б відповідали високим запитам та існуючим передовим стандартам роботодавців харчової промисловості на внутрішньому ринку праці.

Метою даної публікації є теоретичний аналіз управління підготовкою та перепідготовкою кадрів в загальнодержавній системі освіти, а також комплексного поєднання її із сферою виробництва.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблематиці підготовки та перепідготовки кадрів робітничих професій, процесам управління системою підготовки кадрів інноваційними методами присвячено ряд наукових праць відомих вчених, таких як Грішнова О.А., Степовик П.О., Енерберг Р.Дж., Саченко В.Л., Петрова Т. та ін. Однак, незважаючи на значну увагу, приділену багатьма науковцями даній проблемі, протиріччя у розвитку професійної підготовки робітничих кадрів в Україні набувають системного характеру, що спричинює дискомфорт для національної економіки, знижує рівень конкурентоспроможності робітничого потенціалу та і країни в цілому.

Виклад основного матеріалу. Найважливішими кроками, щодо вирішення цієї тенденції є побудова стратегії підготовки кадрів робітничих професій вищої категорії для харчової промисловості на основі науково обгрунтованої концепції управління підготовкою таких кадрів. А для цього, на нашу думку, беручи до уваги дослідження багатьох фахівців, провідних вчених необхідно на високому фаховому рівні розробити стратегічну програму розвитку та розширення харчової галузі в контексті кластерного поєднання ресурсного, технічного, людського (кадрового) наукового та інших потенціалів. Така програма могла б ефективно мобілізувати та направити харчову галузь в прогресивному напрямку розвитку. Одним із найголовніших факторів розвитку харчової промисловості та її конкурентоздатності на внутрішньому та світовому ринку є рівень надання професійно технічних освітніх послуг з підготовки висококваліфікованих кадрів робітничих професій вищої категорії.

В багатьох передових країнах світу вища професійно технічна освіта базується на основних стержнях; інноваційності підготовки кадрів, новіт-

ності технології та процесів виробництва, менеджменту та маркетингу, що в результаті формує як наукове так і повсякденне поняття - інноваційна економіка підприємства.

Підвищення освітнього й культурного рівня працівників, їх професійної компетентності є не тільки важливим резервом удосконалення системи управління трудовими ресурсами, а й одним із вирішальних факторів успішного вирішення багатьох соціальних та економічних проблем. Розвиток науки і техніки, ринкової економіки вимагають оновленого, прогресивного та інноваційного професійно-кваліфікаційного рівня трудових ресурсів. У харчовій, як і в багатьох інших галузях національної економіки постійно зростає потреба в кваліфікованих працівниках, які мають високий загальноосвітній рівень, широко-профільну професійну підготовку. Кадри, які спроможні швидко оволодівати новими технологіями, орієнтуватися у виробництві, що динамічно змінюється, готові до постійного вдосконалення своїх знань і вмінь. Такі фахівці забезпечують свою конкурентоспроможність на ринку праці, а продуктам своєї праці - домінуюче лідерство на товарних галузевих національних та іноземних ринках.

Тому, на нашу думку, виникає необхідність удосконалення системи формування якості трудового потенціалу, робітничих професій, створення єдиної національної системи загального, безперервного професійного навчання з відповідним науково-методичним, фінансовим та кадровим забезпеченням базових закладів профтехосвіти, а також виробничих підприємств галузі з обов'язковою наявністю баз удосконалення кваліфікації і перекваліфікації робітників.

За даними наукових досліджень, 34% випускників середньої загальноосвітньої школи приступають до роботи без попередньої професійної підготовки, що гальмує раціональне використання трудових ресурсів. Ринок праці вимагає фахівців, людей високої кваліфікації, професійних та мобільних [1].

Таблиця 1

Аналіз динаміки підготовки робітничих кадрів в ПТНЗ України за 2007-2012 рр.

Період	Кількість ПТНЗ на Україні	Кількість учнів ПТНЗ, (тис.)	Прийнято учнів до ПТНЗ, (тис.)	Підготовлено кваліфікованих робітничих кадрів, (тис.)
2007	1022	454,4	299,2	285,1
2008	1018	443,6	288,1	269,6
2009	975	424,3	249,9	239,4
2010	976	433,5	282,9	247,4
2011	976	409,4	241,7	240,1
2012	972	423,3	241,8	202,1
Прогноз 2013	950	400	240	190

Джерело: Держстат України -2012 [інтернет ресурс]

На протязі останніх 5-6 років спостерігається дещо критична ситуація на ринку професійно-технічної освіти. На фоні відносно стабільного попиту на робітничі професії, в державі скорочується загальна кількість ПТНЗ, що негативно впливає на щорічне згортання професійно-технічної освітньої галузі. На нашу думку, наростаючі проблеми з браком кваліфікованих кадрів в галузях національної економіки, а потому із якістю та продуктивністю праці загалом в промисловості - саме через втрату належного управління системою підготовки кадрів в ПТНЗ. Вирішення цієї проблеми можливо не стільки через розширення ресурсної бази, а і завдяки сприятливому інвестиційному клімату в країні та наявності кадрів високої кваліфікації, зокрема робітничих професій, здатних сприяти впровадженню інноваційних технологій на підприємствах.

На сьогоднішній день система професійної підготовки робітничих кадрів в Україні не відповідає вимогам часу, перш за все через застарілість матеріально-технічної бази закладів. На фоні депопуляції населення та високого рівня міграційних втрат відбувається падіння престижності робітничої професії та відтік професійних кадрів з промислових підприємств, що пов'язане з низькою вартістю робочої сили та домінуванням робочих місць низької технологічної укладності. За таких умов, назріла нагальна необхідність щодо вдосконалення системи професійної підготовки та розвитку трудового потенціалу робітників на основі принципу безперервності, який би забезпечив процес постійного підвищення професійного рівня робітничих кадрів.

За даними Держстату, опосередковані дані щодо стану економіки у країні, зокрема плінність кадрів, свідчить про його погіршення. Так у 2012 р. відбулось скорочення штатів на 196,5 тис. одиниць. Тобто, було прийнято на роботу 2798,3 тис. осіб, а вибуло 3205,7 осіб. Це опосередковано свідчить про спад виробництва і спроб скорочення бюджетних витрат, оскільки найбільше скорочення штатів відбулось у промисловості (42,5 тис. працівників, в тому числі у харчовій галузі) [2].

Таким чином бачимо ще одну не менш важливу проблему – згортання потужностей галузі, причиною в цьому є в'язка проблем:

- жорстка конкуренція на ринку продукції та послуг, яку не витримує низько кваліфіковане виробництво без інновацій в професійності, технології, науковій новизні, інтелекті персоналу та якості праці;
- відсутня належна державна інвестиційна програма розвитку та підтримки національного виробника;

- відсутня жорстка політика недопущення інтервенції з боку іноземних компаній та нераціонального міжнародного кооперування в АПК чи харчовій галузі.

Кваліфікація - це якісна характеристика працівників певної професії. Вона залежить від рівня професійних знань, вмінь, навичок і здібностей до праці. Сьогодні ринок праці вимагає працівника, який має дві-три професії, оскільки постійно виникають нові і відмирають старі традиційні професії. І це вимагає мобільності підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників.

У ринкових умовах кваліфікований працівник повинен вчитися протягом усього трудового життя, щоб ефективно працювати і бути готовим вирішувати нові складні завдання. Згідно з матеріалами спеціальних досліджень, 70% браку продукції і 30% поломок обладнання на підприємствах відбуваються через низьку кваліфікацію працівників чи брак умінь, щоб володіти новітніми технологіями. Високий рівень кваліфікації працівників супроводжується зростанням продуктивності праці, сприяє підвищенню якості роботи. Кваліфікований працівник характеризується більшою мобільністю, конкурентноспроможністю на ринку праці, а також його інтелект, продуктивність та продукт праці є високооплачуваним.

Організація підготовки та перепідготовки кадрів в Україні залишається вагомим методом боротьби з дефіцитом робітничих кваліфікованих кадрів та підвищення їх професіоналізму. Аналіз стану підготовки та підвищення кваліфікації кадрів харчової промисловості в Україні за період 2010-2012 рр. та на перспективу в 2013 р. показує, що кількість працівників, які проходили професійне навчання і підвищення кваліфікації, становила значну різницю в аналогічні періоди. Відповідно до ситуації, що склалася, навчання новим професіям в 2010 р. становить - 302,5 т.о. (30,7%), проти 985,6 т.о., які підвищували фаховий рівень. Водночас уже в 2012 р. цей показник становив - 216,5 т.о. (21,1%) - що здобули нові професії, проти 1022,7 т.о., які підвищили професійний рівень [табл. 2, 3].

Отже тенденція до підвищення кваліфікації значно краща, на нашу думку, за рахунок бажання виробників іти в ногу з часом та гідно конкурувати на ринках праці та продовольства. Тому, кваліфікована робоча сила мала б формуватися на новітньому обладнанні, за новими технологіями, які б зацікавлювали до інноваційної праці [3].

Таблиця 2

Аналіз та динаміка підготовки, перепідготовки робітничих кадрів у харчовій промисловості

Період	Кількість осіб, навчених новим професіям, всього (тис.)	В т. ч. на виробництві (тис.)	В т. ч. у навчальних закладах (тис.)
2010	302,5	235,5	67
2011	290,1	219,9	70,2
2012	216,5	168,3	48,2
Прогноз 2013	205,9	170	35,9

Таблиця 3

Динаміка кількості осіб, що підвищили кваліфікацію в 2010-2012 рр.

Період	Підвищили кваліфікацію всього (тис.)	В т. ч. на виробництві (тис.)	В т. ч. у навчальних закладах (тис.)
2010	985,6	563,1	422,5
2011	995,4	539,1	456,3
2012	1022,7	533,3	489,4
Прогноз 2013	940,9	465,3	475,3

Професійна освіта, кваліфікація і знання розглядаються як особлива форма інтелектуальної власності людини. Її приватний людський капітал завжди є проявом досконалості, прогресивності та могутності у всіх без винятку галузях національної економіки.

Система професійної підготовки працівників України в умовах становлення ринкової економіки

На даному етапі розвитку та становлення ринкової економіки в Україні діє система освіти та професійної підготовки, яка за багатьма показниками не відповідає сучасним вимогам та стандартам розвинутих країн і потребує суттєвого реформування. В Україні встановлена єдина структура системи освіти, що включає: дошкільне виховання; загальну середню освіту; позашкільне навчання і виховання; професійну освіту; післядипломну підготовку; аспірантуру; докторантуру; підвищення кваліфікації, перепідготовку кадрів; самоосвіту.

Водночас відсутня система єдності, співробітництва освітніх закладів з галузевими роботодавцями, як це існує в багатьох країнах світу.

Професійна освіта забезпечує здобуття громадянами професії, перепідготовку, підвищення їх виробничої кваліфікації, професійно-прикладну фізичну підготовку відповідно до їх покликань, інтересів, здібностей. Професійна освіта громадян здійснюється на базі повної загальної середньої освіти, а також на базі освіти в обсязі основної та спеціальної шкіл. Професійними навчально-виховними закладами є: професійно-технічні училища; професійні училища, навчально-виховні заклади. Вони можуть мати денні та вечірні відділення, входити до різних типів комплексів, об'єднань. Ці заклади здійснюють підго-

товку, перепідготовку і підвищення кваліфікації громадян за державним замовленням, а також за договорами з підприємствами, установами, організаціями, окремими громадянами. Професійні навчально-виховні заклади можуть мати одне або декілька базових підприємств, що відбираються освітніми закладами на тендерній основі, для яких вони готують робітничі кадри, і відносини з якими регулюються на основі договорів.

Підвищення кваліфікації та перепідготовка кадрів забезпечують поглиблення професійних знань, вмінь за спеціальністю, одержання нової кваліфікації, нової спеціальності на основі набутої у навчально-виховному закладі та досвіду практичної роботи, отриманого на виробництві.

Підвищення кваліфікації та перепідготовка кадрів можуть здійснюватися навчальними закладами на договірних засадах з підприємствами, установами, організаціями, громадянами з урахуванням державного замовлення. Форми, терміни і зміст навчання визначаються навчальними закладами за погодженням із замовниками.

До навчальних закладів підвищення кваліфікації та перепідготовки кадрів належать: факультети підвищення кваліфікації та перепідготовки кадрів при вищих навчальних закладах, а також на виробництві, професійні навчально-виховні заклади; навчально-курсівні комбінати, інші організації, які одержали на це дозвіл органів управління освітою.

Громадяни України мають право на освіту незалежно від статі, расової, національної приналежності, соціального і майнового стану, роду та характеру занять, світоглядних переконань, віросповідання, стану здоров'я, місця проживання та інших

обставин. Це право забезпечується: розгалуженою мережею навчально-виховних закладів, заснованих на різних формах власності, наукових установ, закладів підвищення кваліфікації та перепідготовки кадрів.

Професійна підготовка перетворює просту робочу силу в кваліфіковану, яка за одиницю часу створює більшу вартість порівняно з простою, некваліфікованою. На відміну від загальноосвітньої, професійна підготовка тісно пов'язана з ринком праці, з потребами галузей національної економіки у відповідних спеціальностях та рівнях кваліфікації [2].

Відповідно до статті 30 Закону України «Про освіту», підготовка кваліфікованих робітників, а також молодших спеціалістів, спеціалістів та магістрів (далі - фахівців з вищою освітою) здійснюється за освітньо-кваліфікаційними та освітньо-професійними програмами.

Навчальні заклади, відповідно до потреб національної економіки, в межах ліцензованого обсягу прийому на відповідний напрям підготовки чи спеціальність здійснюють на конкурсній основі прийом на навчання за освітньо-професійними програмами підготовки кваліфікованих робітників та фахівців з вищою освітою.

Освітньо-професійні програми підготовки кваліфікованих робітників та фахівців з вищою освітою відповідних освітньо-кваліфікаційних рівнів - це державні документи, які визначають зміст та нормативний термін навчання і передбачають відповідні форми контролю та державні атестації,

Вимоги до змісту, обсягу і рівня освітньої та фахової підготовки встановлюються державними стандартами освіти, які є основою оцінки освітнього та освітньо-кваліфікаційного рівня громадян незалежно від форм одержання освіти.

Державні стандарти освіти розробляються окремо з кожного освітньо-кваліфікаційного рівня і затверджуються Кабінетом Міністрів України. Вони підлягають перегляду та перезатвердженню не рідше, ніж один раз на 10 років.

Стандарти освіти, що обумовлені цілями та потребами суспільства, вимогами до системи знань, умінь та навичок, світогляду та громадських і професійних якостей майбутнього фахівця, що формується у процесі навчання, встановлюються в освітньо-кваліфікаційних характеристиках та інших актах органів управління освітою і змінюються відповідно до рівня розвитку науки, культури, виробництва, суспільства.

Зміст навчання, а саме - науково обґрунтований методичний та дидактичний навчальний матеріал, засвоєння якого забезпечує здобуття освіти і кваліфікації згідно з освітньо-кваліфікаційним рівнем, визначається освітньо-професійною програмою підготовки кваліфікованих робітників та фахівців з

вищою освітою певних освітньо-кваліфікаційних рівнів, структурно-логічною схемою підготовки, програмами навчальних дисциплін, іншими нормативними документами, навчальною та навчально-методичною літературою.

Навчальні заклади самостійно визначають перелік і зміст вибіркового навчальних дисциплін освітньо-професійної програми, а також розробляють структурно-логічну схему навчання, робочі програми нормативних навчальних дисциплін. Переліки нормативних професій, а також напрямів та спеціальностей, за якими здійснюється підготовка кваліфікованих робітників та фахівців з вищою освітою у навчальних закладах за відповідними освітньо-кваліфікаційними рівнями, та зразки документів про здобуття освіти та певної кваліфікації й порядок їх видачі затверджуються Кабінетом Міністрів України.

На нашу думку, зміст навчання, освітньо-професійна програма, структурно-логічні схеми підготовки фахівців, програми навчальних дисциплін, а також переліки нормативних професій повинні бути затверджуватися КМУ після ретельного вивчення та погодження з фахівцями галузі, виробниками продукції, науковцями, винахідниками.

Тобто необхідно кваліфіковано розцінювати наведені документи з огляду вимог часу, прогресивності національних, європейських стандартів якості знань. Такий підхід дасть можливість якісніше та своєчасно готувати фахівців потрібних професій на ринку праці.

Умови прийому на навчання за освітньо-професійними програмами підготовки кваліфікованих робітників розробляються та затверджуються Міністерством освіти і науки України в установленому порядку. Правила прийому на навчання за освітньо-професійними програмами підготовки фахівців з вищою освітою встановлюються вищим навчальним закладом відповідно до Положення про освітньо-кваліфікаційні рівні (ступеневу освіту) від 20 січня 1998 року. Здобуття відповідної кваліфікації фахівця підтверджується державною атестацією. Особи, що не пройшли державну атестацію після завершення навчання, отримують відповідний документ. Таким чином, організація управління підготовкою кадрів робітничих професій потребує постійного оновлення, виходячи із вимог інтеграції суспільства і економічних інновацій як на мікро-, так і на макрорівнях національного та світового господарства.

Висновки. Проблема взаємодії ринку праці та ринку освітніх послуг є важливим питанням сьогодення, без вирішення якого неможливе формування якісно нової робочої сили, забезпечення висококваліфікованими кадрами сучасної економіки тощо. В останні роки намітилася позитивна тенденція розвитку ринку праці, проте зайнятість населення все-

таки залишається гострою соціальною проблемою. На жаль, з різних причин ринок освітніх послуг не готовий повністю задовольнити попит роботодавців у кадрах та оперативно реагувати на зміну в їх потребах. Значна кількість підприємств харчової галузі відчуває необхідність у кваліфікованих фахівцях за робітничими професіями, зокрема, в технологах, операторах та механіках ліній із комп'ютерним забезпеченням та інших. У зв'язку з цим, постає потреба у вивченні та прогнозуванні попиту у кваліфікованих робітниках, удосконаленні формування та розміщення державного замовлення, підвищення професійної підготовки кадрів та якості робочих місць, удосконалення законодавчої та нормативно-правової бази з питань професійної освіти, участі роботодавців у реалізації освітніх програм тощо.

Консолідація зусиль суб'єктів ринку праці та їх зацікавленість у співпраці дасть можливість створити передумови формування єдиної системи ефективної підготовки та використання робочої сили, невід'ємними складовими якої є ринок освітніх послуг і ринок праці. Важливим аспектом якісної підготовки фахівців, які відповідають запитам сьогодення, є також повноцінна інтеграція навчання з виробництвом, що сприяє глибшому оволодінню обраною спеціальністю. На сьогодні це один з реальних варіантів розв'язання вічно актуальної проблеми підготовки освіченої та розвинутої особистості, здатної до постійного оновлення знань та практичних навичок, професійної мобільності і швидкої адаптації до змін ринкових умов та виробничих відносин. Організація навчально-практичної підготовки студентів у ВНТУ, в основу якої покладено надання студентам протягом перших двох курсів робітничих професій, що корелюються з майбутніми інженерними спеціальностями, вимагає створення нової атмосфери відносин навчального закладу з підприємствами та організаціями різної форми власності. Основи цих відносин закладаються під час проходження студентами усіх видів практик, передба-

чених навчальним планом, на підприємствах та в організаціях, що дає їм можливість не тільки вдосконалити практичні навички та підвищити кваліфікацію, а й сприяє формуванню професійних здібностей, необхідних для вирішення проблем і задач, з якими в майбутньому молоді спеціалісти, зустрінуться на виробництві. З іншої сторони, тандем робочого триместру і переддипломної практики студентів на виробництві створює умови для повної інформованості про можливості кожної із сторін, що має вирішальне значення для визначення тривалості схеми навчання, його специфіки, а також ролі і місця молодого спеціаліста на виробництві чи в бізнесі [7]. Слід відмітити, що змістовність саме такої форми навчання, яка повністю відповідає головним принципам входження в європейський освітній простір та європейським стандартам надання вищої технічної освіти, підтверджена. Саме реалізація організаційно-економічного механізму безперервної підготовки кваліфікованих професійних робітничих кадрів з використанням нової ринкової інституції, на основі принципу саморегулювання забезпечує ряд переваг, які направлені на підвищення ефективності підготовки кадрів, забезпечує максимальну відповідність вимогам ринку і дозволяє наблизити систему професійної підготовки робітничих кадрів до потреб національної економіки. За таких обставин, практично всі категорії населення, виходячи з особистих бажань та фінансових можливостей кожної конкретної особи, будуть мати можливість підвищити кваліфікацію, отримати нову суміжну професію та закріпити трудові навички на сучасному обладнанні підприємств. На регіональному рівні впровадження безперервної професійної підготовки висококваліфікованих робітничих кадрів з використанням виробничої бази підприємств забезпечує можливість скоротити витрати на проведення професійної підготовки на 30%, а тривалість навчання – на 30-40%.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Професійно-технічна освіта України у 1991-2011 роках. - [Електронний ресурс]. - 2012 р.
2. Економічна активність України 2010-2012 р. Стат.збірник / Державна служба статистики України / - 2012 р.
3. Проблема ефективного використання та професійно-технічної підготовки кадрів промислового сектору економіки України : доповіді міжнародної наук.- практ. конф., 2007 р.
4. Дейнеко Л.В. Стан і просторовий розвиток харчової промисловості України / Л.В. Дейнеко. - 2012.
5. Харчова промисловість України / бібліотека Гринчука. – www.qrinhuk.lviv.ua.
6. Куценко В. Зміцнення соціальної бази реформ – шлях до подолання бідності. / Економіка України. - 2002. - №4. - С. 22-25.
7. Сичевський М.П. Вдосконалення організаційного механізму розвитку харчової і переробної промисловості // Вісник Сумського державного університету. Серія: економіка. – 2003. – № 5. – С. 43–45.
8. Эренберг Р.Дж., Смит Р.С. Современная экономика труда. Теория и государственная политика. - М., 1996. – С. 104-109.

