

УДК 001:377.44.56

Білоус Л.Й.,  
викладач кафедри міжнародної економіки  
Івано-Франківський інститут менеджменту  
Тернопільського Національного економічного університету

## ПІДГОТОВКА КАДРІВ ДЛЯ ПІДПРИЄМСТВ ХАРЧОВОЇ ГАЛУЗІ: РОЗВИТОК ТА ПЕРСПЕКТИВИ

**Постановка проблеми.** Головним завданням подальшого розвитку такої перспективної галузі, як харчова є управління підготовкою та перепідготовкою висококваліфікованих кадрів, формування знань та навиків робітничих професійних кадрів у професійно-технічних та вищих технічних закладах країни, незалежно від підпорядкування, що безперечно є запорукою забезпечення, універсально підготовлених, конкурентоздатних фахівців, які б відповідали високим запитам та існуючим передовим стандартам роботодавців харчової промисловості на внутрішньому ринку праці. Проблемні питання підготовки кадрів, зважаючи на існуючий стан та перспективи управління підготовкою кадрів робітничих професій для харчової промисловості, є важливими для розвитку національної економіки. Найважливішим завданням щодо вирішення існуючих проблем є формування стратегії підготовки кадрів робітничих професій вищої категорії для харчової промисловості на основі науково обґрунтованої концепції управління підготовкою таких кадрів.

В багатьох передових країнах світу вища професійно технічна освіта базується на основних стержнях - інноваційності підготовки кадрів, новітніх технологіях та процесах виробництва, менеджменті та маркетингу, що в результаті формують як наукову, так і практичну цінність інноваційної економіки підприємства.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблематиці підготовки та перепідготовки кадрів робітничих професій, процесам управління системою підготовки кадрів інноваційними методами присвячено низку наукових праць відомих вчених таких, як Грішнова О.А., Степовик П.О., Енерберг Р.Дж. Концепції ринку праці та зайнятості, а також всебічній підготовці та використанню робітничого професійного потенціалу приділяли особливу увагу у своїх працях, Саченко В., Спасенко Ю., Данилишин Б., Заєць Т. та ін. Аналіз результатів дослідження засвідчує важливість продовження вивчення поставленої проблеми, оскільки інноваційні процеси та підходи до використання потенціалу робітничих ресурсів є важливими для прогресивного розвитку національної економіки.

На думку 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 поєднати та направити харчову галузь в прогресивному напрямку розвитку.

**Постановка завдання.** Метою даної публікації є теоретичний аналіз управління підготовкою кадрів в загальнодержавній системі освіти та комплексного поєднання її з сферою виробництва. Найважливішими кроками щодо вирішення цієї тенденції є побудова стратегії підготовки кадрів робітничих професій вищої категорії для харчової промисловості на основі науково обґрунтованої концепції управління підготовкою таких кадрів. 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.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** В сьогоденних умовах жорсткої конкуренції на ринку виробництва харчових продуктів, добавок, супутніх товарів, необхідно враховувати основні критерії виживання та присутність на ринку реалізації високоякісної, економічно вигідної та екологічно чистої продукції, яка б відповідала не тільки підвищеним вимогам споживачів, а й діючим високим вимогам стандартів якості, таких, як серії ISO 9000-9004. А для цього потрібно формувати в країні необхідну за вимогою часу мережу університетського вищого професійного навчання та підготовки кадрів робітничих професій для харчової промисловості за професійними спрямуваннями.

Для цього необхідно спільно Міністерству освіти України, галузевим асоціаціям харчової промисловості, роботодавцям, науковцям, представникам вищої професійно-освітньої школи постійно розробляти та акредитувати нові навчальні програми підготовки фахівців необхідних професій на базі існуючих освітніх вищих закладів, їх філій та створених нових підрозділів.

Нові навчальні підрозділи під управлінням галузевих навчально-практичних комплексів були б ефективними не лише для постійного підвищення рівня підготовки кадрів, але й збереження та розвитку інноваційного процесу виробництва, нових моделей професійного навчання, практики, критеріїв оцінки якості набутих знань й умінь, отриманих в навчальних аудиторіях та безпосередньо на виробництві.

Таке тісне комплексне поєднання науки і практики вимагає новітніх інформаційних технологій, комунікацій, приміщень та засобів як для студентів, так і для фахівців професорсько-викладацького складу.

Для ефективного та якісного рівня забезпечення майбутніх фахівців харчової промисловості виробничими навиками необхідні професійні бази практик. Вони повинні бути визначені на конкурсній основі з обов'язковим залученням висококваліфікованих фахівців з педагогічною підготовкою та досвідом роботи з молоддю.

Кластер – це галузеве, територіальне та добровільне об'єднання підприємницьких, виробничих, бізнесових структур, які тісно співпрацюють із науковими, освітніми установами, громадськими організаціями та органами влади з метою підвищення конкурентоздатності власної продукції і сприяння економічному розвитку країни.

Такий кластерний підхід до підготовки кадрів зближить навчальні і виробничі інституції, усуне існуючі суперечності, а головне швидше буде вирішуватися проблема кадрового забезпечення якісного, необхідного кадрового потенціалу робітників-фахівців дефіцитних професій в харчовій промисловості. Саме така практика згодом дасть можливість сформуванню ще тіснішу співпрацю роботодавців, виробників, науковців, якщо в країні будуть створені науково-виробничі та дослідницькі кафедри, лабораторії для вищих навчальних професійних закладів та їх філій, які можуть стати кузнями кадрового потенціалу будь якої галузі в харчовій промисловості.

Такі підходи, щодо управління підготовкою кадрів робітничих професій широко і всебічно вплинуть на привабливість моделей, форм та методів навчання серед громадськості, молоді, науковців, фахівців, зросте імідж та престижність робітничих професій в харчовій промисловості. Адже все прогресивне, інноваційно-містке є привабливим у всьому світі і сприяє розвитку виробництва, створенню нових робочих місць на ринку праці та освітніх послуг, позитивно впливає на інтелектуальний розвиток виробничого потенціалу.

Для розширення професійно-технічної освіти має належне місце і науково-дослідницька база практики, яка, в свою чергу, є підґрунтям розвитку науки, промисловості, інновацій, створює замкнуте коло вигідних та ефективних взаємовідносин між виробниками та освітніми закладами.

Враховуючи національні, культурні традиції народів, що проживають в Україні, особливості ведення сільського господарства, беручи до уваги колорит та багатогранність національних природних ресурсів, особливості всебічного розвитку та розмаїття національної кухні, традиційне харчування, саме харчова промисловість України, що виступає як рушій економіки, соціального забезпечення населення та роботодавець, мала би взяти на себе ініціативу побудови системи управління підготовкою та використання кадрів робітничих висококваліфікованих професій.

Для вирішення існуючих проблем діючих суб'єктів господарювання у харчовій галузі слід актуалізувати необхідність комплексної підготовки кадрів шляхом поєднання зусиль Міністерства аграрної політики та Міністерства освіти, а також асоціацій та галузевих відомств. В результаті тісної співпраці виникне ряд економічно вигідних та інших привабливих аспектів.

Одним із елементів привабливості є і підготовка педагогічного персоналу на виробництві, що є вкрай необхідним в період переорієнтації на інноваційний рівень навчання фахівців, а також залучення іноземних викладачів та фахівців для перейняття передового досвіду у них та отримання практичних навиків для впровадження інноваційних методів підготовки кадрів.

Наступний вигідний аспект – це безперервний потік та обмін інформацією між виробником та освітнім закладом на предмет освоєння інновацій, технологій, які можуть спільно досліджуватися. Через відсутність синхронного розвитку науково-дослідницької роботи, поєднання її з управлінням та підготовкою професійних робітничих кадрів, неможливе постійне поповнення навчальних закладів талановитою молоддю, а виробник втрачає можливість в оновленні своїх потужностей професійними кадрами й освоєнні інноваційних технологій та механізмів на виробництві. Одночасно на ринку праці зростає напруга безробіття, а на ринку продовольства все частіше появляються імпорتنі аналоги вітчизняної продукції [5; 9].

Причиною цього є відсутність тісної співпраці, зменшення державного замовлення на навчання спеціалістів у вищих професійних технічних освітніх закладах, слабе і зовсім відсутнє державне стимулювання, різке обмеження направлень на навчання у профільні національні та зарубіжні заклади з підготовки фахівців для підприємств харчової промисловості. Інколи причиною цього є кризові періоди, брак коштів у виробника, брак фахівців науково-педагогічного складу у освітніх закладах та часткова втрата їх через низьку оплату праці, скорочення, реформування, що вкрай заважає просуванню освітньої діяльності в цілому. Низка державних заборон, обмежень, адміністративних суперечностей – все це є стримуючим фактором введення та ліцензування нових професій для харчової промисловості. Крім цього, через відсутність узгодженої співпраці з виробниками, профільними відомствами агропромислового комплексу інколи призупиняються інноваційні підходи, щодо розвитку підготовки та управління кадрами на місцях. Особливо ці недоліки відчутні в гіперцентрах переробної харчової галузі (окремих областях), де відсутнє належне управління підготовкою нових навчальних програм, професійних стандартів, лабораторій науково-дослідницького характеру, державних та незалежних установ для оцінки якості професійних вмій, знань та якості продукції.

Формування цілісної системи управління освітніми закладами України, які готують фахівців робітничих професій для харчової промисловості, уже є актуальним на протязі декількох десятиліть. Підтвердженням цього є постійне зростання попиту на отримання належної професійної освіти за кордоном, щоб пізніше мати можливість працювати у харчовій промисловості.

За останні 20 років, з розвитком малого і середнього бізнесу, зросла потреба впровадження та управління інноваційними технологіями, механізмами. Тому рівень знань та навиків необхідно підвищувати постійно. В іншому разі, рівень конкуренції на ринку праці чи на інших ринках готової продукції не втримати. Високі вимоги суспільства до якості продукції спонукають до підвищення рівня професійної досконалості та створення нових професій.

Отже, система підготовки кадрів за новими програмами, професіями, інноваційними методами повинна втілюватися за безперечно чітким обґрунтуванням науковців, виробників та фахівців вищої освітньої професійно-технічної школи з наданням цим освітнім закладам преференцій на державному рівні.

У багатьох країнах світу, зокрема, Китаї, Японії, Великобританії, Німеччині, США ще у 19-20 століттях запроваджено практику підготовки фахівців робітничих професій майже у всіх галузях шляхом підбору здібних фахівців серед робітників з числа допоміжного персоналу, які виконують допоміжну функцію у виробничих процесах, мають початкові, але різнобічні навички. Саме такий контингент найшвидше займає місця в аудиторіях вищих професійно-технічних закладів освіти, здобуваючи вищий професійний, більш досконаліший рівень.

З огляду на проблематику, пов'язану з підготовкою кадрів робітничих професій для підприємств харчової промисловості, агропромислового комплексу, а також брак систематизованої структури закладів та установ науково-дослідницького, виробничого, передового, характеру діяльності, необхідно на нашу думку:

- на державному рівні в масштабах України, регіонів запровадити структуру управління підготовкою кадрів робітничих професій для малого і середнього бізнесу підприємств харчової промисловості,
- затвердити перспективний план розвитку харчової промисловості на найближчі 10 років разом з програмою управління підготовкою кадрів,
- окреслити необхідні першочергові заходи з підготовки діючих освітніх закладів, та формування нових, які б мали новітню систему та модель підготовки кадрів для харчової промисловості,
- організувати обговорення цих питань в наукових кругах, сфері малого та середнього бізнесу а також за участю фахівців провідних підприємств харчової промисловості з метою досягнення узгодженостей навколо науково-практичної співпраці,
- визначити за відповідними домовленостями перелік принципів та підходів управління підготовкою кадрів, з огляду на постійне оновлення інноваційних технологій,
- Міністерство освіти і науки повинно розробити стратегію побудови новітніх науково-виробничих комплексів, які б об'єднували виробничо-технічні та науково-дослідницькі заклади підготовки кадрів,
- при формуванні державного бюджету країни, враховувати необхідне фінансування заходів щодо підготовки та розвитку закладів науково-практичного спрямування вищої професійно-технічної освіти;
- постійно здійснювати фінансування виробничої, науково-дослідницької роботи студентів, стажування на вітчизняних базових підприємствах з метою удосконалення навиків молодих спеціалістів та студентства,
- розглянути питання про постійне фінансове стимулювання (премії, доплати) до окладів науково-виробничих та науково-технічних працівників закладів,
- враховуючи спільну зацікавленість щодо розробки схеми використання залучених коштів від виробників, спонсорів інвесторів на розвиток цієї програми.
- постійно розглядати на спеціалізованих вчених радах, закладів освіти проблеми підвищення рівня підготовки спеціалістів та план заходів щодо покращення навчального процесу,
- організувати в передових вузах країни, в науково-виробничих та дослідницьких центрах заходи з підвищення рівня кваліфікації викладацькому складу освітніх вищих професійно-технічних установ, з обов'язковою атестацією викладачів та фахових дисциплін,
- направляти за кордон молодих учених, кваліфікованих спеціалістів для, стажування, перейняття досвіду та здобуття передових спеціальностей, технологій, а також новітніх методів підготовки кадрів,
- ввести у плани навчальних дисциплін за напрямками спеціалізації вивчення досвіду зарубіжних країн,
- розробити механізми стимулювання студентів та аспірантів навчальних закладів, як майбутніх вихователів спеціалістів робітничих професій,
- широко популяризувати робітничі професії серед майбутніх фахівців харчової промисловості, які навчаються у вищих професійних технічних та середніх закладах освіти;
- впроваджувати інноваційні технології навчання фахівців з метою освоєння новітніх професій для харчової промисловості,

- укласти угоди на тендерній основі з базовими підприємствами галузей харчової промисловості на обов'язкове забезпечення виробничої практики для студентства з обов'язковим працевлаштуванням.

Освітня політика України повинна враховувати сучасні тенденції світового розвитку індустрій, і не тільки харчової промисловості, глобальні проблеми в АПК та потреби в якісній продукції харчування, тому наша країна з усіма наявними ресурсами не повинна стояти в стороні від загально світових тенденцій. Така пасивність є вкрай небезпечною для країни. Масштаби занепаду вітчизняних галузей харчової промисловості підсилюють глобальну залежність та неспроможність конкурувати на міжнародному ринку продовольства. Актуальність та попит на послуги галузевих професійно-технічних освітніх закладів існує в передових країнах світу і у кризові періоди їх економік з метою швидкої переорієнтації у виробництві, переозброєнні на новітні економічні підходи, технології виробництва продукції вони досягають за наявності висококваліфікованих мобільних кадрів, які постійно підвищують свій рівень на навчально-виробничих базах, завдяки дистанційним методам підготовки. Маючи серйозну фундаментальну підготовку, такий кадровий потенціал завдяки державній, галузевій політиці підтримки зможе вирішувати будь-які завдання в короткий термін, не допускаючи простоїв виробництва, використовуючи енергозберігаючі системи та новітні технології, які завжди виводять вперед кожен галузь економіки.

Цілеспрямоване управління підготовкою фахових кадрів для харчової промисловості дасть прогресивний поштовх розвитку ринку праці як на національному, так і на світовому рівнях.

Низка передових країн світу надають інтелектуальні технічні, науково-місткі послуги менш розвинутим країнам, реалізують свій потенціал та поповнюють людський капітал саме завдяки наявності таких професійних кадрів в різних галузях, в тому числі в переробній, харчовій, витісняючи натуральну сировину та наповнюючи ринок продовольства харчовими заміниками, добавками, що не завжди є безпечними для здоров'я людини [3].

Професійна орієнтація до підготовки кадрів за галузевим принципом повинна починатися в середніх ЗОШ. Внаслідок чого зростає зацікавленість зорієнтованої громадськості на нові професії, а також контрольованість бажань молоді, їх попиту на робітничі професії. Такий підхід, в свою чергу, розширить можливості створювати нові програми підготовки кадрів, будівництва нових закладів, яких в даний час і на протязі останніх 10-12 років стає дедалі менше. Наявність науково-містких за своїм призначенням лабораторій, необхідне явище в кожному виробництві харчової галузі, це вимоги світових стандартів в умовах інтеграції промисловості.

Критичним фактом є те, що в державі на декількох потужних підприємствах харчової промисловості розташовані лабораторії для визначення якості продукції. Дослідні чи науково-прикладні підрозділи майже не існують.

Причиною цього є кілька вагомих чинників; по-перше, брак коштів, оборотних капіталів, по-друге, відсутність державної політики підтримки та контролю за впровадженням новітніх технологій, якісного та раціонального їх використання, по-третє, відсутня концепція управління підготовкою кваліфікованих кадрів, зруйнована система базових підприємств, які виконували б функцію ефективного зворотного зв'язку між освітнім закладом і ринком праці через роботодавців [4].

Зі сторони компетентних державних органів (Міносвіти, Мінпромполітики) практично не існує контролю за станом забезпечення харчової промисловості кадрами робітничих основних професій, а також за перепідготовкою та підвищенням кваліфікації, періодичної атестації на право виконання конкретних обов'язків [4].

Проблема недостатнього кваліфікованого кадрового потенціалу та обмежена можливість інвестиційної діяльності в сучасній технології виробництва продукції обумовлюється низьким рівнем продуктивності праці.

Наприклад, в Україні, у порівнянні з розвинутими країнами, такими, як Німеччина, Франція, Італія, Китай продуктивність праці у 3-5 разів нижча. А це, в свою чергу, впливає на низький рівень оплати праці, створює слабку конкурентоздатність вітчизняної продукції не лише на іноземних ринках, а й на вітчизняному, крім того в результаті втрачається привабливість інвестиційна.

У харчовій промисловості України в порівнянні з аналогічною названих країн, продуктивність праці нижча у 4-5 разів, а розхід енергоресурсів на одиницю продукції у 3-4 рази вищий, ефективність та раціональність використання сировини на 20-25% нижча. Через низький кваліфікаційний рівень кадрів середньої ланки (робітничі професії) впровадження прогресивних технологій не дає позитивних зрушень в багатьох галузях харчової промисловості. Слід відзначити, що до переходу економіки на ринкові відносини інженерно-технічні працівники та основні працівники (робітники) мали вищу та професійно-технічну освіту у співвідношенні 40/60, а в даний час 80/20. Отже, на виробництвах використовується некваліфікована, низькооплачувана робоча сила, а не фаховий робітничий потенціал [2].

В країнах з розвинутою економікою сформувалася нова концепція професійно-технічної освіти, яка передбачає повну загальноосвітню базу підготовки, розширення профілю спеціальної підготовки кадрів інженерно-технічних та робітничих професій, розвиток здібностей і бажання постійного оновлення знань та інтелектуальних можливостей.

Найголовнішим у концепції є вдосконалення зв'язків між системою управління підготовкою кадрів і виробництвом. Сучасна національна система освіти не встигає забезпечити новими спеціальностями, які потрібні для ефективного виробництва в харчовій промисловості.

На даному етапі розвитку АПК та харчової промисловості проблема полягає не тільки в пристосуванні управління системою підготовки робітничих кадрів до потреб певного виробництва, галузі, а й у випереджаючому зростанні якості підготовки робітничого потенціалу відносно цих зростаючих потреб. Таким чином, підвищення ролі людського фактора вимагає активного зворотнього зв'язку та взаємодії освіти, науки, виробництва.

В розвинутих країнах світу за останні 15-20 років професійна освіта і професійна підготовка кадрів стали одним із найбільш престижних швидкозростаючих секторів економіки. За оцінками фонду Карнегі, починаючи з 1985 року в США на професійну підготовку після закінчення середньої школи щорічно витрачається більше 100 млрд. дол., з яких близько 60 млрд. дол. припадає на університети і коледжі, а 40 млрд. дол. складають витрати фірм і корпорацій на внутрішньофірмову підготовку кадрів. У підготовку спеціалістів держава вкладає 60% усіх коштів. У США щорічно проходить професійну підготовку або підвищує кваліфікацію майже 18 млн. робітників. У Франції кількість охоплених різними формами професійної підготовки наближається до 6 млн. осіб [7].

Зростаючі вимоги до знань та професійних навичок під впливом науково-технічного прогресу вимагають підвищеної уваги до концептуальних розробок безперервної освіти, а головне – до її практичного втілення. У наступні 10-15 років категорії робітників, що мають доступ до інформаційних технологій і володіють відповідними навичками праці, становитимуть найбільшу цінність для будь-якої галузі, в тому числі харчової. У всіх європейських країнах у професійній підготовці кадрів беруть участь коледжі і вищі навчальні заклади, налагоджуються контакти між професійно-технічними школами та підприємствами. В Данії функціонують паритетні комітети безперервної професійної підготовки. В Нідерландах державні та регіональні органи профосвіти спільно розробляють навчальні програми і контролюють дотримання контрактів про навчання, що укладають робітники з дирекціями підприємств. У Бельгії управління діяльністю центрів професійної підготовки здійснює Національна служба зайнятості [7].

Країни-члени ЄС розробили нову спільну політику в галузі наднаціонального регулювання професійною підготовкою. Визнаючи однакове значення практичного досвіду, виробничого навчання і підготовки в спеціалізованих центрах, організатори навчання прагнуть створити стійку рівновагу між ними. Наприклад, у Франції оновлюється система чергування практичного і теоретичного циклів навчання, де переважає внутрівиробнича підготовка. Державні програми професійної підготовки в країнах ЄС останнім часом розробляються та впроваджуються з урахуванням політики створення єдиного загальноєвропейського ринку. Наприклад, у Національному центрі наукової організації у Франції для розв'язання проблем підготовки кадрів беруть до уваги нові вимоги, що пов'язані з інтернаціоналізацією економіки, створюють спеціальні робочі групи, вивчається курс перспектив розвитку європейського ринку, налагоджено співробітництво зі Швецією, Великобританією, Німеччиною та іншими країнами [7].

Співробітництво між країнами ЄС у галузі підготовки кадрів було започатковане ще в 1987 році під час укладення Римської угоди про організацію професійного навчання, розробку програм обміну молодими робітниками, проведення соціальної програми та ін. З метою координації цих заходів створені два органи: Консультативний комітет безперервної професійної підготовки і Європейський центр розвитку виробничого навчання (Берлін). Це орган з обміну інформацією і результатами досліджень у галузі безперервної професійної освіти, яким керує рада, що складається з представників комісії ЄС, урядів і громадських організацій. Головне завдання Консультативного комітету – організація обміну думками щодо вдосконалення виробничого навчання. Комітет складається з представників урядів і профспілок, які делегуються країнами терміном на два роки. Його засідання проходять два рази на рік. Однак представники нашої країни на офіційному рівні не можуть бути учасниками таких форумів з відомих причин – Україна не є членом ЄС [8].

На основі інформації Держкомстату (табл.1), проаналізовано деякі показники, що впливають на стан справ забезпечення професійними робітничими кадрами в харчовій промисловості.

Таблиця 1

**Динаміка підготовки кадрів робітничих професій в професійно-технічних навчальних закладах України у 1990-2011 роках (у т. ч. для харчової галузі)**

Роки	Кількість закладів	Кількість осіб, що навчалася у ПТЗ, тис. чол.	Прийнято учнів, тис. чол.	Підготовлено (випущено) кваліфікованих робітників, тис. чол.
1	2	3	4	5
1990	1246	643,4	380,5	376,7
1991	1251	648,4	377,4	338,1
1992	1255	647,2	367,9	307,1

продовження табл. 1

1	2	3	4	5
1993	1185	629,4	340,8	307,0
1994	1177	572,8	286,0	288,4
1995	1179	555,2	300,5	277,3
1996	1156	539,7	304,2	274,8
1997	1003	528,1	311,2	264,5
1998	995	529,0	304,2	259,2
1999	980	527,7	307,3	263,5
2000	970	524,6	307,3	266,8
2001	965	512,3	309,1	278,8
2002	962	501,9	311,0	282,4
2003	953	493,1	311,2	275,6
2004	1011	507,3	327,6	283,4
2005	1023	496,6	314,2	286,6
2006	1021	473,8	303,7	289,3
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	<b>976</b>	<b>409,4</b>	<b>241,7</b>	<b>240,1</b>

Джерело: дані Держкомстату 2012 р. [6]

Так, в 2011 році чисельність підготовлених робітничих кадрів в професійно-технічних закладах знизилась на 36,3% в порівнянні з 1990 роком, причиною цього є суттєве скорочення самих закладів профтехосвіти, з 1246 в 1990 р. – до 976 в 2011р., що ставить 22% в бік зниження. Такі результати є визначальними і для визначення статистики зайнятості молоді, а також рівня безробіття наукових, педагогічних і інших фахівців. Тому очевидною є необхідність реформування вищої професійної та середньої професійно-технічної освіти, побудови системи управління підготовкою кадрів робітничих професій спільно за участю науковців професійно технічного спрямування та фахівців харчової промисловості. Зрозуміло, щоб здійснювати процеси управління підготовкою фахівців робітничих чи інженерно-технічних професій на належному високому рівні, перші кроки для цього повинна зробити держава:

- пріоритетна державна політика в системі оподаткування, використання та обліку позабюджетних, спонсорських коштів освітніми професійно-технічними закладами;
- фінансування державного замовлення підготовки фахівців;
- створення системи базових навчально-виробничих центрів з державним та недержавним фінансуванням на тендерній основі;
- створення привабливих умов для залучення інвестицій та професіоналів з підготовки висококваліфікованих кадрів робітничих та інженерно-технічних професій.

**Висновки з даного дослідження.** Отже, система підготовки кадрів в Україні за новими програмами, професіями, інноваційними методами повинна втілюватися за безперечно чітким обґрунтуванням науковців, виробників та фахівців вищої освітньої професійно-технічної школи з наданням цим освітнім закладам преференцій на державному рівні.

Зростаючі вимоги до знань та професійних навичок під впливом науково-технічного прогресу вимагають підвищеної уваги до концептуальних розробок безперервної освіти, а головне – до її практичного втілення. На наше переконання, категорії робітників, що мають доступ до інформаційних технологій і володіють відповідними навичками праці, становитимуть найбільшу цінність для будь-якої галузі, в тому числі харчової.

Найголовнішим у концепції, яка передбачає повну загальноосвітню базу підготовки, розширення профілю спеціальної підготовки кадрів інженерно-технічних та робітничих професій, розвиток здібностей і бажання постійного оновлення знань та інтелектуальних можливостей, є вдосконалення зв'язків між системою управління підготовкою кадрів і виробництвом. Сучасна національна система освіти не встигає забезпечити новими спеціальностями, які потрібні для ефективного виробництва в харчовій промисловості.

На даному етапі розвитку АПК та харчової промисловості проблема полягає не тільки у пристосуванні управління системою підготовки робітничих кадрів до потреб певного виробництва, галузі, а й у випереджаючому зростанні якості підготовки робітничого потенціалу відносно цих зростаючих потреб. Таким чином, підвищення ролі людського фактора вимагає активного зворотного зв'язку та взаємодії освіти, науки, виробництва.

### Література

1. Богиня Д.П. Основи економіки праці : навч. посібник / Д. Богиня, О.А. Грішнова. – 2-ге вид., стер. – К. : Знання-Прес, 2001. – 313 с.
2. Грішнова О.А. Проблеми ринкової трансформації освіти та професійної підготовки / О.Грішнова // Україна: аспекти праці. – 1998. – № 1. – С. 26-28.
3. Данилишин Б. Зайнятість населення: як формувати інноваційну складову / Б.Данилишин // Урядовий кур'єр. – 2007. – С. 6.
4. Данилишин Б. Перспективи відтворення людського ресурсу / Б. Данилишин, Г.Заяць // Урядовий кур'єр. – 2006. – С. 5.
5. Дейнеко Л.В. Стан і просторовий розвиток харчової промисловості України / Л. Дейнеко. – 2006. – С. 28-37.
6. Державний комітет статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
7. Інформаційний портал харчової галузі [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.harchovyk.com/>
8. Спасенко Ю. Ринок праці кваліфікованої робочої сили, стан та умови ефективного розвитку / Ю. Спасенко // Україна: аспекти праці. – 2007. – С. 15-21.
9. Харчова промисловість України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.grinchuk.lviv.ua/book/73/2362.html>