

**Ткачук Вячеслав Олександрович**  
старший викладач  
Житомирський державний  
технологічний університет  
Україна, м. Житомир

## **МОЖЛИВОСТІ ВИЯВЛЕННЯ НЕВІДПОВІДНОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ РОБІТНИЧИХ КАДРІВ ВИМОГАМ РОБОЧИХ МІСЦЬ НА ЕТАПІ ВІДБОРУ КАНДИДАТІВ**

*Proposed the methods of improving the correctness of the definition unconformity of training the skilled workers to the requirements of workplaces on the phase „selection of personnel”.*

Необхідність професійного навчання персоналу на підприємстві, як правило, зумовлена невідповідністю рівня професійної підготовки працівників вимогам робочих місць. Її складно виявити на етапі відбору кандидатів на заміщення вакансій, оскільки про низький рівень кваліфікації робітничих кадрів складається думка лише під час здійснення трудової адаптації.

Така ситуація виникає внаслідок неможливості об'єктивного підтвердження отриманого за підсумками професійно-технічного навчання рівня кваліфікації, оскільки процес підготовки кваліфікованих робітників проходить в тих умовах матеріально-технічної бази, що можуть забезпечити професійно-технічні навчальні заклади, і не орієнтований на розвиток промислового виробництва та зростання вимог до стандартів продукції.

Проте, В.А. Грабовський та У.С. Мустафасва вважають, що цілком можливо підвищити точність визначення рівня професійної компетентності робітничих кадрів. Науковці пропонують службам персоналу промислових підприємств використовувати концепцію відбору персоналу, а також експертну систему для здійснення цього відбору.

Професійно розроблена концепція має бути представлена у вигляді конкретних професіограм із кожної посади. Вагоме місце в ній посідає структурно самостійний підрозділ – психограма, що розробляється як окремий унікальний документ, який може дати точну психологічну картину ідеального працівника для зазначеного робочого місця [1].

Наявність психограми дозволяє виявити ті вимоги до кандидатів, які виробляються багаторічною працею і досвідом керівника, а також забезпечує можливість уникнути суб'єктивізму там, де може спрацювати несприятливий чинник. Професійно складена психограма дає змогу визначити значущі психофізіологічні пріоритети професійного відбору, можливість уникнути суб'єктивізму під час відбору на заміщення вакантних робочих місць у промисловості.

Поряд із психограмою складається професіограма, яка дає повний опис конкретного професійного виду діяльності, особливості й специфіку тієї або іншої посади, якими професійними компетенціями повинні володіти претенденти на посаду.

Прикладними для визначення якості підготовки кваліфікованих робітників на етапі професійного відбору кадрів є наукові розробки в сфері вищої освіти Т.О. Кожан, яка для визначення рівня сформованості професійних компетенцій у випускників вищих навчальних закладів і фахівців та динаміки оволодіння ними пропонує використовувати матрицю компетенцій, що складається з набору компетенцій, рівнів сформованості компетенцій та відповідних дескрипторів (текстових описів рівнів компетенцій у термінах відповідно вимогам Дублінських дескрипторів).

Така матриця як додаток до універсальної моделі компетенцій фахівця є головним критерієм для вимірювання якості підготовки випускників та професіоналізму фахівців, а сама модель дозволяє оцінювати випускників та фахівців на відповідність певному набору компетенцій [2, с. 77–80].

Перенесення досвіду зазначеного моделювання професійних компетенцій кадрів в площину професійно-технічної освіти дозволить:

- налагодити ефективну взаємодію ринку освітніх послуг і ринку праці, описати з єдиних позицій вимоги до кваліфікації випускників професійно-технічних навчальних закладів і до кандидатів на вакантні робочі місця;
- розробити професійні стандарти на компетентнісній основі.

Таким чином, на стадії професійного відбору робітничих кадрів досить важко відразу правильно розпізнати кандидатів, які за своїми професійними компетенціями відповідають вимогам роботодавців. Невідповідність знань, навиків і брак досвіду роботи виявляється під час введення працівника у посаду, його трудової адаптації на робочому місці. Це природно вимагає організації та проведення професійної підготовки кадрів на виробництві. Разом з тим існують певні способи зниження ймовірності цієї невідповідності, що пов'язані з оцінюванням ключових критеріїв професійного відбору та самих кандидатів на відповідність певному набору професійних компетенцій.

Список використаних джерел:

1. Грабовський В.А. Кадрові технології як засіб реалізації професіоналізації служби в органах місцевого самоврядування [Електронний ресурс] / В.А. Грабовський, У.С. Мустафасва // Державне управління: теорія та практика. – 2013. – №1. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Dutp\\_2013\\_1\\_26.pdf](http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Dutp_2013_1_26.pdf).
2. Кожан Т.О. Моделювання компетенцій з управління персоналом як основи розробки професійного та освітнього стандартів / Т.О. Кожан // Зб. наук. праць: Соціально-трудові відносини: теорія та практика. – №2 (4). – 2012. – С. 72–80.