

ТОВ «ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «МЕТІНВЕСТ ПОЛІТЕХНІКА»
Факультет автоматизації виробництва та цифрових технологій
Кафедра цифрових технологій та проєктно-аналітичних рішень

АВТОРЕФЕРАТ
кваліфікаційної роботи

на здобуття освітнього ступеня магістра

за підсумками виконання
освітньо-професійної програми
«Бізнес-процеси та операційна ефективність»
за спеціальністю 051 Економіка

**на тему «Система професійного навчання в сучасному
виробничому середовищі, стратегії перезавантаження та
підходи до підвищення операційної ефективності»**

Здобувач



Володимир ДЄЄВ

Запоріжжя 2024

Кваліфікаційною магістерською роботою є рукопис.

Робота виконана у Технічному університеті «МЕТІНВЕСТ ПОЛІТЕХНІКА» на кафедрі цифрових технологій та проектно-аналітичних рішень.

Керівник:



Смирнова Ірина Іванівна, кандидат економічних наук, доцент

Захист відбудеться 17 лютого 2025 р. о 09:00 год на засіданні екзаменаційної комісії (<https://surl.li/auahyc>).

Електронна версія автореферату розміщена в Інституційному репозитарії ТОВ «ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «МЕТІНВЕСТ ПОЛІТЕХНІКА»

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ РОБОТИ

Актуальність роботи. З огляду на розвиток євроінтеграційних процесів, а також за умов повномасштабного вторгнення, жорстку конкуренцію, прискорення науково-технічного прогресу та необхідність підприємств у постійному розвитку і формуванні конкурентних переваг, трудовий потенціал, наявність необхідних знань, умінь та навичок у працівників відіграють значну роль. Проте підтримка належного рівня цього потенціалу є складним завданням, яке реалізується через ефективну систему професійного навчання. Підвищуючи кваліфікацію і здобуваючи нові навички та знання, персонал стає більш конкурентоспроможним на ринку праці та отримує додаткові можливості для свого професійного розвитку. Тому проблема професійного навчання персоналу набуває все більшої актуальності.

Особливо гостро це відчувається з урахуванням реалій сучасного ринку праці, коли дефіцит кваліфікованого персоналу збільшується щомісяця шаленими темпами. Катастрофічний характер має дефіцит кадрів за робітничими професіями. За даними Міністерства економіки, на сьогодні в Україні не вистачає близько 4,5 мільйонів працівників. Найбільший дефіцит відчувається у виробництві, аграрній сфері, будівельній галузі, логістиці, а також у транспорті.

Цю ситуацію ускладнюють мобілізація, еміграція та демографічні виклики, що призводить до нестачі робочої сили навіть після завершення воєнних дій.

Постановка проблеми. Зростання значення безперервного навчання персоналу підприємств обумовлено такими факторами: впровадження нових технологій та техніки, виробництво сучасних товарів, розширення комунікаційних можливостей, що призводять до ліквідації або зміни деяких видів робіт. Ці та багато інших факторів є впливом, так званої Четвертої промислової революції або Індустрії 4.0, що характеризується впровадженням новітніх технологій, які змінюють спосіб життя, роботи та взаємодії людей. У зв'язку з цим базова освіта не може гарантувати необхідну кваліфікацію [1].

В умовах швидких змін на ринку праці України, викликаних глобалізацією, цифровізацією та економічною нестабільністю, промислові підприємства стикаються з необхідністю підвищення кваліфікації персоналу. Водночас традиційні підходи до професійного навчання часто не відповідають сучасним вимогам ринку та технологічним тенденціям.

Отже, основними проблемами, що зумовлюють необхідність удосконалення системи професійного навчання, є: невідповідність кваліфікації працівників сучасним технологіям; впровадження

автоматизації та цифрових технологій вимагає нових знань і навичок, яких немає у більшості працівників; низька мотивація працівників до навчання; відсутність чіткої системи кар'єрного зростання та матеріальних стимулів зменшує зацікавленість персоналу в підвищенні кваліфікації; недостатня взаємодія підприємств з навчальними закладами; фінансові та організаційні труднощі впровадження навчальних програм; багато підприємств не мають ресурсів для створення якісних навчальних центрів або залучення зовнішніх фахівців; застаріла матеріально-технічна база; недостатнє використання сучасних методів навчання (інтерактивні платформи, симулятори, VR/AR-технології та дистанційні курси використовуються недостатньо, що обмежує ефективність навчання); висока плинність кадрів.

Таким чином, для підвищення ефективності професійного навчання на промислових підприємствах необхідно використовувати нові підходи, які враховуватимуть сучасні виклики та сприятимуть розвитку кваліфікованого персоналу, здатного працювати в умовах сучасної економічної ситуації в країні.

Мета дослідження. Метою дослідження є визначення напрямків для розвитку системи професійного навчання в умовах, а також визначення заходів щодо розвитку функціонування системи в сучасних умовах.

Задачі дослідження:

- дослідити теоретико-методичне підґрунтя функціонування системи професійного навчання;
- ознайомитись з сучасними практиками реалізації професійного навчання та методиками підвищення її результативності;
- провести комплексний аналіз персоналу в умовах ПРАТ «КАМЕТ-СТАЛЬ»;
- надати оцінку діючій системі професійного навчання в умовах ПРАТ «КАМЕТ-СТАЛЬ»;
- розробити пропозиції щодо вдосконалення функціонування системи професійного навчання.

Об'єктом дослідження є процес професійного навчання персоналу металургійного підприємства ПРАТ «КАМЕТ-СТАЛЬ».

Предметом дослідження – є теоретичні основи та методичні підходи до вдосконалення системи професійного навчання на промисловому підприємстві.

Результати та обґрунтування їх новизни / інноваційності.

В роботі здійснено постановку і вирішення важливого наукового завдання обґрунтування та впровадження стратегій переавантаження щодо системи професійного навчання в сучасному виробничому середовищі з метою підвищення

операційної ефективності промислового підприємства. При цьому наукова новизна одержаних результатів полягає в наступному:

– дістала подальшого розвитку система професійного навчання та навчання з ОПтаПБ завдяки розвитку автоматизованої системи обліку фактів та планування навчання «Кваліфікаційний профіль» за рахунок впровадження двох нових модулів «Кар'єрні маршрути» та «Кваліфікаційний профіль посадових осіб».

удосконалено методи вхідного контролю знань та навичок співробітників, що підлягають професійному навчанню, завдяки розвитку діяльності кваліфікаційного центру з підтвердження кваліфікацій, здобутих шляхом неформального навчання, а також впровадження навчання за модульними програмами, що супроводжується вхідним та вихідним тестуванням;

удосконалено додаткове стимулювання наставництва завдяки розвитку матеріально-технічної бази навчання, а також впровадження в процес періодичного оцінювання робітників та майстрів таких показників, як «Відповідність вимогам кваліфікаційного профіля», «Передача знань».

Пропозиції щодо розвитку системи професійного навчання в умовах ПРАТ «КАМЕТ-СТАЛЬ» полягають в операційних покращеннях за ключовими напрямками: Перезавантаження професійного навчання та навчання з ОПтаПБ; Впровадження кар'єрних маршрутів; Підготовка внутрішніх резервів за рахунок безперервного підвищення кваліфікації та перенавчання за другими / суміжними професіями; Розвиток матеріально-технічної бази навчання; Стимулювання наставництва.

Структура та обсяг роботи. Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел, 4-х додатків. Загальний обсяг роботи становить 115 сторінок, робота містить 15 рисунків, 15 таблиць, 34 літературних джерела.

ОСНОВНА ЧАСТИНА КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ РОБОТИ

В процесі виконання кваліфікаційної роботи було проаналізовано ряд літературних джерел, проаналізовано статистичні дані ПРАТ «КАМЕТ-СТАЛЬ» щодо функціонування системи професійного навчання. Аналіз ефективності професійного розвитку персоналу ПРАТ «КАМЕТ-СТАЛЬ» дозволив оцінити дієвість існуючої системи професійного навчання. Виявлено низку проблемних аспектів, зокрема: застосування застарілих методів оцінювання початкового рівня знань і навичок працівників, які залучаються до навчання; недостатній рівень оновлення матеріально-технічної та методичної бази професійної підготовки; низький рівень мотивації, залученості та задоволеності навчальним

процесом серед учнів, викладачів та інструкторів, що знижує загальну ефективність навчання; відсутність чіткої та прозорої системи кар'єрного і професійного розвитку працівників через механізми підвищення кваліфікації та перенавчання на вищі рівні професійної компетентності. Як наслідок, спостерігається недосконалість процесу планування навчання персоналу, що не враховує індивідуальні кар'єрні траєкторії працівників.

За підсумками проведеного аналізу було визначено напрямки для покращення операційної ефективності, сформовано пропозиції щодо розвитку системи професійного навчання в умовах ПРАТ «КАМЕТ-СТАЛЬ», що полягають в операційних покращеннях за ключовими напрямками: перезавантаження системи навчання з ОПтаПБ; впровадження кар'єрних маршрутів; підготовка внутрішніх резервів шляхом підвищення кваліфікації та навчання за другими / суміжними професіями; розвиток матеріально-технічної бази навчання; стимулювання наставництва.

Проведене дослідження дало змогу визначити заходи для підвищення операційної ефективності системи професійного навчання в умовах ПРАТ «КАМЕТ-СТАЛЬ». В результаті проведеного аналізу пріоритетних напрямків перезавантаження системи професійного навчання на підприємстві з урахуванням сучасних вимог ринку праці, інновацій у виробництві та стратегії розвитку компанії визначено такі заходи: впровадження єдиних стандартів планування навчання з питань ОПтаПБ на основі автоматизованої платформи «Кваліфікаційний профіль посадових осіб»; впровадження гнучкого підходу до планування навчання з урахуванням минулого досвіду співробітників; впровадження модуля «Кар'єрні маршрути» на базі платформи «Кваліфікаційний профіль», що дозволить більш ефективно планувати просування персоналу за кар'єрними траєкторіями через професійне навчання та, як наслідок створювати умови для додаткової мотивації робітничого персоналу, формувати внутрішній резерв для комплектації вакансій за ключовими професіями високої кваліфікації; побудову планування та реалізації заходів професійного навчання з урахуванням, в першу чергу, комплектації «червоних» професій (професій, плановий рівень комплектації за якими в 2025р. – нижче 80%); розширення тренажерної бази для відпрацювання практичних навичок за масовими ремонтними професіями, а також створення сертифікованого навчального центру з обслуговування електроприводів виробництва топових європейських брендів; додаткове стимулювання наставництва шляхом впровадження в процес періодичного оцінювання робітників та майстрів таких показників, як «Відповідність вимогам кваліфікаційного профіля», «Передача знань», а також переформатування процесу створення

навчальних конспектів для учнів з акцентом на ключові виробничі операції в рамках професійних компетенцій відповідно до чільних професійних стандартів; розвиток кваліфікаційного центру, метою якого є підтвердження кваліфікацій персоналу, здобутих шляхом неформального навчання.

Результати дослідження та практичний досвід показують, що запропоновані заходи є ефективним інструментом для ПРАТ «КАМЕТ-СТАЛЬ», як підприємства, що прагне оптимізації своїх витрат та підвищення конкурентоспроможності шляхом безперервного підвищення кваліфікації свого персоналу.

ВИСНОВКИ

У кваліфікаційній роботі вирішено важливе науково-практичне завдання щодо дослідження функціонування системи професійного навчання в умовах сучасного виробничого підприємства та розроблено відповідні пропозиції щодо підвищення операційної ефективності виробничого навчання на виробництві, що дозволило зробити такі висновки.

Дослідження засвідчило, що розвиток персоналу є багатовимірним процесом, який охоплює всі його етапи, серед яких ключову роль відіграє професійне навчання. Саме воно створює передумови для самореалізації працівників, ефективного використання їхнього потенціалу та забезпечує раціональне управління кадровими ресурсами з метою досягнення стратегічних цілей підприємства. ПРАТ «КАМЕТ-СТАЛЬ», як і українська металургія в цілому, стикається з численними викликами, які потребують концентрації на активній ролі працівників, свободі вибору професійного шляху, можливостях кар'єрного розвитку та відповідальності за власне професійне зростання. Для цього необхідно впроваджувати систематизовані програми професійного розвитку в межах підприємств і організацій.

На основі результатів проведеного аналізу бачимо такі напрямки вдосконалення професійної освіти та навчання на українських підприємствах в цілому:

Зміцнення зв'язків між освітою та виробництвом. Організація профорієнтаційної роботи за моделлю: школа – професійно-технічний навчальний заклад (ПТНЗ) – виробництво; розширення дуальної форми навчання; інтеграція корпоративної культури та стандартів підприємств у програми ПТНЗ; інвестиції в матеріально-технічну базу ПТНЗ; стажування викладачів і майстрів ПТНЗ на підприємствах; оперативне реагування ПТНЗ на запити підприємств щодо підготовки та підвищення кваліфікації персоналу.

Гнучкі форми навчання: дистанційне та електронне навчання; вечірні курси та навчання протягом робочого дня; програми реінтеграції ветеранів для опанування нових професій; навчання жінок професіям, що традиційно вважаються «чоловічими», в умовах дефіциту чоловічої робочої сили.

Заохочення безперервної професійної освіти: навчання за другими або суміжними професіями для розширення функціональних обов'язків; підготовка працівників із найпростіших професій до вищих рівнів кваліфікації, створення внутрішнього резерву; відкриття кваліфікаційних центрів для оцінювання й визнання результатів неформального або інформального навчання; впровадження автоматизованих систем для моніторингу кваліфікацій і планування навчання; розробка системи кар'єрних маршрутів для робітничих професій, що дозволяє відстежувати професійне зростання до керівних посад. Розвиток навчальної інфраструктури: створення професійних стандартів і програм навчання з урахуванням потреб підприємств; впровадження модульного навчання для здобуття базових і спеціалізованих компетенцій; залучення провідних світових брендів для створення тренажерів, лабораторій і полігонів для практичного навчання.

В умовах воєнного стану, еміграції та інтеграції до європейського простору професійна освіта стає ключовим елементом підвищення трудового потенціалу підприємств. Її ефективність сприяє як зростанню продуктивності організацій, так і підвищенню рівня життя працівників, забезпечуючи реалізацію їхніх здібностей. Системне впровадження сучасних гнучких форм і методів навчання дозволить досягти високої якості трудових ресурсів та сталого розвитку підприємства [1].

Щодо функціонування системи професійного навчання в ПРАТ «КАМЕТ-СТАЛЬ», то дослідження показали, що її діяльність забезпечує безперервне навчання всіх категорій персоналу, що в свою чергу сприяє сталому розвитку персоналу в складних умовах військового стану та економічної нестабільності.

Аналіз результативності професійного розвитку персоналу ПРАТ «КАМЕТ-СТАЛЬ» дозволив оцінити ефективність чинної системи професійного навчання.

Виявлено негативні прояви, зокрема: застарілі методи вхідного контролю знань та навичок співробітників, що підлягають професійному навчання; застаріла матеріально-технічна та методична база професійного навчання; недостатній рівень задоволеності та залученості в навчальний процес як самих учнів, так і викладачів та інструкторів і, як наслідок, зниження ефективності навчання; відсутність прозорого та зрозумілого механізму кар'єрного та професійного зростання робітників через підвищення кваліфікації

та перенавчання на професії високого рівня кваліфікацій і, як наслідок, недосконала система планування навчання робітників (без урахування навчання за кар'єрними траєкторіями).

На основі результатів дослідження обґрунтовано необхідність удосконалення механізму розвитку персоналу.

Проведене дослідження підтвердило наявність широкого спектра методів підвищення операційної ефективності системи професійного навчання.

Аналіз цих методів дає змогу класифікувати їх за такими основними напрямками: перезавантаження системи навчання з ОПтаПБ; впровадження кар'єрних маршрутів та, відповідно інтеграція їх в процес планування професійного навчання; підготовка внутрішніх резервів через постійне підвищення кваліфікації та опанування других / суміжних професій; розвиток матеріально-технічної бази навчання; стимулювання наставництва.

Обґрунтовано, що покращення якості професійного розвитку персоналу сприяє отриманню значних соціально-економічних вигод як для підприємства, так і для працівників.

ПЕРЕЛІК ПУБЛІКАЦІЙ ЗА РЕЗУЛЬТАТАМИ ВИКОНАННЯ КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ РОБОТИ

Дєєв В. Система професійного навчання в сучасному виробничому середовищі: стратегії перезавантаження. *International scientific conference "MININGMETALTECH 2024 – The mining and metals sector: integration of business, technology and education" : conference proceedings (November 28–29, 2024. Riga, the Republic of Latvia). Riga, Latvia : "Baltija Publishing", 2024. Vol. 1. С. 225-229-4. DOI <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-506-8-77>*

АНОТАЦІЯ

Дєєв Володимир Володимирович. Система професійного навчання в сучасному виробничому середовищі, стратегії перезавантаження та підходи до підвищення операційної ефективності.

Кваліфікаційна робота на здобуття ступеню вищої освіти – магістр за спеціальністю 051 Економіка, ОПП Бізнес-процеси та операційна ефективність – ТОВ «ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «МЕТІНВЕСТ ПОЛІТЕХНІКА», Запоріжжя, 2025.

Об'єктом дослідження є процес професійного навчання персоналу металургійного підприємства ПРАТ «КАМЕТ-СТАЛЬ».

Предметом дослідження – є теоретичні основи та методичні підходи до вдосконалення системи професійного навчання на промисловому підприємстві.

У першому розділі досліджено сутність професійного навчання в умовах сучасної економіки та проаналізовано актуальні інструменти його реалізації. Визначено, що професійне навчання як невід’ємну частину технічної та професійної освіти, яка включає не лише здобуття загальних знань і технічних дисциплін, а й розвиток практичних навичок та професійних відносин. Проведене дослідження дало змогу встановити існування великої кількості методів управління навчальними процесами, що дозволяє здійснити їх групування за такими напрямками: використання сучасних цифрових технологій; впровадження компетентнісного підходу; оптимізація кадрового менеджменту; автоматизація процесів оцінювання знань; удосконалення матеріально-технічної бази навчальних центрів.

У другому розділі проведено аналіз функціонування української металургійної галузі в сучасних умовах комплексний аналіз персоналу ПРАТ «КАМЕТ-СТАЛЬ». Визначено, що перспективи поживлення металургійної галузі можливі після стабілізації ситуації в країні та відновлення виробничих потужностей. Розвиток української металургії неможливий без формування стійкої системи безперервного навчання персоналу. Лише через підвищення рівня компетентності працівників можна забезпечити ефективне використання сучасних технологій, підвищити продуктивність праці та сприяти стабільному економічному зростанню в майбутньому. Також в другому розділі проведено комплексний аналіз персоналу ПРАТ «КАМЕТ-СТАЛЬ» та аналіз функціонування системи професійного навчання. Визначено види, форми та напрямки навчання на підприємстві, проведено аналіз статистичних даних з навчання персоналу за 2023-2024р.р., аналіз витрат на навчання персоналу за за 2023-2024р.р. та планових витрат 2025р. За підсумками проведеної роботи визначено сильні сторони системи та напрямки, що потребують розвитку. Таким чином, в ході дослідження виявлено, що система професійного навчання у ПРАТ «КАМЕТ-СТАЛЬ» є розвиненою та здатною адаптуватися до сучасних викликів виробництва.

У третьому розділі кваліфікаційної роботи запропоновано заходи щодо підвищення операційної ефективності та зниження негативного впливу на систему професійного навчання, спричиненого такими факторами: застарілі методи входного контролю знань та навичок співробітників, що підлягають професійному навчання; застаріла матеріально-технічна та методична база професійного навчання; недостатній рівень задоволеності та залученості в

навчальний процес як самих учнів, так і викладачів та інструкторів; відсутність прозорого та зрозумілого механізму кар'єрного та професійного зростання робітників. Заходи визначені з урахуванням сучасних вимог ринку праці, інновацій у виробництві та стратегії розвитку компанії.

Ключові слова: ПЕРСОНАЛ, ПРОФЕСІЙНЕ НАВЧАННЯ, РОЗВИТОК ПЕРСОНАЛУ, НАВЧАННЯ ПЕРСОНАЛУ, ПРОЦЕС, ЕФЕКТИВНІСТЬ, АНАЛІЗ, УДОСКОНАЛЕННЯ

ABSTRACT

Dieiev Volodymyr. Professional training system in the modern production environment, restart strategies and approaches to increase operational efficiency.

Qualification work for obtaining a higher education degree – Master in specialty 051 Economics, OPP Business processes and operational efficiency – TECHNICAL UNIVERSITY "METINVEST POLYTECHNICS", LLC, Zaporizhzhia, 2025.

The object of the study is the process of vocational training of the personnel of the metallurgical enterprise PJSC 'KAMET-STAL'.

The subject of the study is the theoretical foundations and methodological approaches to improving the system of vocational training at an industrial enterprise.

The first section examines the essence of vocational training in the conditions of the modern economy and analyzes the current tools for its implementation. It is determined that vocational training is an integral part of technical and vocational education, which includes not only the acquisition of general knowledge and technical disciplines, but also the development of practical skills and professional relationships. The conducted research made it possible to establish the existence of a large number of methods for managing educational processes, which allows them to be grouped in the following areas: the use of modern digital technologies; the implementation of a competency-based approach; optimization of personnel management; automation of knowledge assessment processes; improvement of the material and technical base of educational centers.

The second section analyzes the functioning of the Ukrainian metallurgical industry in modern conditions, a comprehensive analysis of the personnel of PJSC "KAMET-STEEL". It is determined that the prospects for the revival of the metallurgical industry are possible after the stabilization of the situation in the country and the restoration of production capacities. The development of Ukrainian metallurgy is impossible without

the formation of a sustainable system of continuous personnel training. Only by increasing the level of employee competence can the effective use of modern technologies be ensured, labor productivity be increased, and stable economic growth be promoted in the future. Also, the second section provides a comprehensive analysis of the personnel of PJSC "KAMET-STEEL" and an analysis of the functioning of the vocational training system. Types, forms and areas of training at the enterprise were determined, statistical data on personnel training for 2023-2024 were analyzed, costs for personnel training for 2023-2024 and planned costs for 2025 were analyzed. Based on the results of the work carried out, the strengths of the system and areas that require development were identified. Thus, the study revealed that the vocational training system at PRJSC "KAMET-STEEL" is developed and able to adapt to modern production challenges.

The third section of the qualification work proposes measures to increase operational efficiency and reduce the negative impact on the vocational training system caused by such factors: Outdated methods of input control of knowledge and skills of employees subject to professional training; Outdated material, technical and methodological base of professional training; Insufficient level of satisfaction and involvement in the educational process of both students themselves and teachers and instructors; Lack of a transparent and understandable mechanism for career and professional growth of employees. The measures are determined taking into account modern labor market requirements, innovations in production, and the company's development strategy.

Key words: STAFF, PROFESSIONAL TRAINING, STAFF DEVELOPMENT, STAFF TRAINING, PROCESS, PERFORMANCE, ANALYSIS, IMPROVEMENT