

Наталя ОСТАПЧУК

Науковий керівник

канд. екон. наук, доцент Дяків О. П.

Тернопільський національний

економічний університет

ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК ПЕРСОНАЛУ

Професійний розвиток персоналу є одним з найважливіших умов, за якими формується сучасна організація. Від нього залежить, наскільки рівень працівників відповідає потребам розвитку економіки, а також значно залежать темпи зростання продуктивності праці, обсягу виробництва, а відтак – можливість збільшення валового внутрішнього продукту [1].

Під час розширення та поглиблення професійних знань, умінь і навичок колективу підвищується командний дух, і працівники стають лояльнішими. Для більшості висококваліфікованих працівників просування сходами догори має велике значення, навіть більше за заробітну плату. Проте чим краще і стабільніше працює персонал, відповідно збільшується й прибуток підприємства. Нині професійне навчання персоналу необхідне в умовах кожного підприємства чи організації, незалежно від сфери діяльності й країни розміщення.

Професійний розвиток і навчання персоналу організації дає змогу не тільки підвищити освітню та професійну підготовку кадрів, а й ступінь задоволення якістю праці. Можливість навчання та розвитку, що є одними з базових потреб людини, сприймається як турбота підприємства про задоволення таких потреб і служить гарним нематеріальним стимулом для самого працівника.

Розвиток персоналу охоплює наступний комплекс заходів:

- 1) професійне навчання та підвищення кваліфікації;
- 2) оцінювання результатів навчання;
- 3) розроблення моделей робочих місць (які вміння і навички, досвід має мати претендент на посаду);
- 4) ротацію персоналу;
- 5) планування кар'єри співробітників (орієнтація на власні ресурси) або пошук, набір та добір необхідних фахівців;
- 6) оцінювання персоналу, за особистими якостями та результатами праці.

Розвиток персоналу – система взаємопов'язаних дій, що охоплюють вироблення стратегії, прогнозування і планування потреби в персоналі, управління кар'єрою та професійним зростанням, організацію процесу адаптації, навчання, тренінгу, формування організаційної культури [2].

Навчання персоналу – процес безпосередньої передачі нових професійних навичок і знань співробітникам. Це – засіб підвищення цінності людських ресурсів, можливість організаційних змін, досягнення стратегічних цілей організації.

Науковець Магура М. вважає, що навчання персоналу – найважливіший інструмент, за допомогою якого керівництво отримує можливість підвищувати потенціал людських ресурсів і впливати на формування організаційної культури [3, с. 98].

Отже, для функціонування і розвитку персоналу організацій сьогодні важливе не просто навчання, а безперервне навчання, оскільки постійно впроваджуються нова техніка, технологія, здійснюється виробництво сучасних товарів; зростання комунікаційних можливостей створює умови для зміни або ліквідації окремих видів робіт.

Професійне навчання в організаціях здійснюють відповідно до таких принципів:

– навчання має бути пов'язане зі стратегією організації і модифіковане відповідно до індивідуальних потреб працівників;

– основну увагу слід приділити підготовці та підвищенню кваліфікації співробітників на робочих місцях і формуванню практичних навичок.

Управління системою навчання починається з визначення потреб розвитку персоналу організації, стратегії її розвитку. Важливим джерелом інформації про потреби в професійному навчанні є індивідуальні плани розвитку кар'єри співробітників, а також заявки та побажання самих співробітників, які скеровують безпосередньо до відділу управління персоналом. Програми розвитку персоналу мають враховувати ефект від навчання працівників у співвідношенні з витратами на основі кількісних, якісних та комбінованих методів оцінювання ефективності професійного навчання. Оцінювання останньої має ґрунтуватися на якісних характеристиках персоналу (креативність, досвід, знання, максимальна ініціативність у створенні й реалізації нових процесів і технологій) [1, с. 230].

Професійне навчання пов'язане зі значними матеріальними витратами, тому формування і контроль за виконанням бюджету є найважливішими елементами управління професійним навчанням. Спрямування коштів на розвиток працівників, своєю чергою, забезпечує стабільність персоналу, а також є важливим фактором задоволення потреби працівників у самореалізації і кар'єрному зростанні.

Список використаних джерел

1. Дяків О. П. *Корпоративна соціальна відповідальність в стратегії управління персоналом / О. Дяків // Сучасні тенденції розвитку економічних систем: моногр./ за заг. ред. В. І. Гринчуцького. – Тернопіль: ТНЕУ, 2015 С. 223–234.*

2. *Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посіб. / Є. П. Качан. О. П. Дяків, Н. А. Надвиничний, В. М. Островерхов, С. А. Прохоровська, Н. М. Слівінська // за ред. Є. П. Качана. – К.:Знання, 2008.–407с.*

3. Магура М. І. *Організація навчання персоналу компанії: навч. посіб.– М.: ЗАТ «Бізнес-школа» «Інтел-Синтез», 2002.– 192 с.*

Олена ПАНАСЕНКО

Науковий керівник

канд. екон. наук, доцент Крамарчук С. П.

Тернопільський національний

економічний університет

РИЗИКИ В МІЖНАРОДНІЙ ПІДПРИЄМНИЦЬКІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

Нині більша частина українських підприємців здійснює зовнішньоекономічну діяльність, співпрацюючи з іноземними країнами. Нажаль процес освоєння вітчизняними товаровиробниками зарубіжних ринків супроводжується труднощами і проблемами. Здійснення такого виду діяльності не може проходити без ризиків.