

**Маріанна ЛІЩУК**

здобувачка освітньо-професійної програми

«Управління персоналом» ТНЕУ

Науковий керівник – к.е.н. професор, професор кафедри менеджменту,  
публічного управління та персоналу ТНЕУ Євген КАЧАН

## **ПРОФЕСІЙНЕ НАВЧАННЯ, ВАЖЛИВА СКЛАДОВА УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ**

На етапі теперішніх ринкових перетворень трудові послуги робочої сили стають не тільки товаром, а й об'єктом конкуренції і мають розглядатися як найважливіший вид капіталу підприємства. Використання людського капіталу містить великі резерви для ефективного розвитку організацій, дозволяє їм підвищувати прибуток, отримувати переваги на ринку. Менеджери підприємств, які починають це добре розуміти, намагаються залучити до роботи перспективних фахівців або самотужки рости свої висококваліфіковані кадри.

Конкурентоспроможність працівника – це реальна і потенційна його здатність, ділова та професійна компетентність, ініціативність, винахідливість у роботі, почуття відповідальності, які вигідно відрізняють його від інших працівників аналогічної спеціальності і дозволяють витримувати конкуренцію на ринку праці.

Важливим для забезпечення конкурентоспроможності персоналу є його професійне навчання. Професійне навчання – це будь-яка діяльність, яка здійснюється для розвитку та підтримки основних компетенцій персоналу, які необхідні при виконанні роботи в даний час та для розвитку трудового потенціалу в майбутньому. Більш конкретно, під професійним навчанням розуміють процес безпосередньої передачі нових професійних навичок і знань працівникам організації.

Професійне навчання працівників має безперервний та випереджувальний характер й організовується відповідним підрозділом підприємств чи службою управління персоналом на основі положень нормативно-правових актів у галузі освіти, праці та інших сфер, що регулюють суспільні відносини у забезпеченні роботодавців кваліфікованими та конкурентоспроможними на ринку праці працівниками.

Професійне навчання, що здійснюється на підприємствах набуває особливого значення у реалізації стратегії розвитку організації, виходячи з її професійних ресурсів [4, с. 351]. У даній стратегії визначаються концептуальні засади розвитку професійного навчання персоналу підприємств, особливо в частині забезпечення якості професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників з урахуванням вітчизняних та міжнародних стандартів. У зв'язку з цим науковий інтерес становить

концептуальна модель організаційно-економічного механізму професійного навчання на виробництві, що ґрунтується на реалізації таких принципів: ставлення до професійного навчання персоналу на виробництві не як до поточних витрат, а як до довгострокових для розвитку підприємства; безперервне та випереджувальне навчання; підвищення ролі роботодавців у розвитку професійного навчання; орієнтація на результат навчання [3, с. 28-32]. За цих умов метою професійного навчання є забезпечення належного рівня підготовки працівників згідно з вимогами робочого місця; створення умов для розвитку їхньої професійної компетентності, підвищення продуктивності праці, якості продукції, а також створення для них можливостей реалізації своїх здібностей. Обов'язковими умовами реалізації здібностей працівників є їхня зацікавленість власною професією, яка стимулює оволодіння новими знаннями, прийомами і способами діяльності, а також ефективна мотивація професійного розвитку з боку підприємства, компанії, у тому числі, оцінювання та організація роботи як творчого процесу.

В умовах інноваційного розвитку національної економіки найбільш ефективною формою професійного навчання є підвищення кваліфікації працівників підприємств, що сприяє розширенню професійних знань, умінь і навичок на рівні вимог виробництва чи сфери послуг, можливостей якісного виконання та оволодіння новими функціональними обов'язками. Водночас стримують розвиток системи підвищення кваліфікації працівників такі фактори, як: низький ступінь відповідальності роботодавців за рівень професіоналізму та кваліфікації працівників, небажання витратити на це кошти; економічна неспроможність підприємств забезпечувати підвищення кваліфікації працівників відповідно до потреб сучасного виробництва; низька мотивація працівників до підвищення свого професійного рівня, відсутність системи стимулювання професійного просування по службі.

Особливістю підвищення кваліфікації є те, що слухачі з числа працівників підприємств вже володіють певними знаннями і практичними навичками виконання своєї роботи, можуть критично ставитися до навчального матеріалу і хочуть отримати саме ту інноваційну інформацію, яка потрібна їм для виробничої діяльності [1, с. 173-177].

Стажування є важливим у професійному розвитку корпоративних працівників. Його метою є набуття практичних умінь і навичок щодо виконання обов'язків на займаній посаді або на посаді вищого рівня, засвоєння кращого вітчизняного та зарубіжного досвіду [5].

За своєю суттю, стажування – це продовження навчання працівників компанії для отримання додаткових навичок, необхідних у виконанні виробничих функцій на певному робочому місці.

За сучасних умов популярним є стажування персоналу за кордоном, і великі підприємства в усіх країнах світу активно використовують дану форму

професійного навчання. Наприклад, працівники німецьких компаній проходять стажування у 156 країнах світу, переважно у США, Франції, Англії та Японії.

В Україні відряджають працівників на стажування за кордон здійснюють 12% промислових підприємств. Ця форма професійного навчання персоналу особливо популярна в суднобудівній, металургійній та переробній галузях [2, с. 47-51], має на меті підвищити їхній професіоналізм відповідно до сучасних економічних умов, а також сприяє реалізації власного трудового потенціалу, задоволенню попиту на нові кваліфікації на ринку праці.

Підсумовуючи викладене, можна зазначити, що професійний розвиток персоналу підприємств є необхідною умовою ефективної діяльності вітчизняних підприємств, підвищення рівня їх конкурентних переваг на внутрішньому і зовнішньому ринках. Професійне навчання є джерелом підвищення рівня професійної компетентності працівника, способом прискорення адаптації співробітників до роботи в організації й методом забезпечення більш глибокого розуміння ними стратегічної мети і організаційної культури підприємства. Все це безпосередньо впливає на підвищення їх індивідуального рівня конкурентоспроможності.

#### Використані джерела

1. Буковинська М.П. Основні напрями підвищення конкурентоспроможності персоналу підприємства. *Формування ринкових відносин в Україні*. 2014. № 3 (154). С. 173-177
2. Дрозач М. Проблеми якості персоналу: можливості розвитку компетенцій на робочому місці *Україна : аспекти праці*. 2013. № 6. С. 47-51.
3. Дрозач М. Формування інноваційної моделі розвитку професійного навчання персоналу на виробництві. *Україна : аспекти праці*. 2014. № 3. С. 28-32.
4. Савченко В.А. Управління розвитком персоналу: навчальний посібник / В.А. Савченко. К.: КНЕУ. 2002. 351 с.
5. Орлов А. Стимулювання розвитку системи професійного навчання робітничих кадрів в Україні. URL: <http://www.masters.donntu.edu.ua/2013/iem/polysia/library/article6.htm>.

**Олександр ЛУБ'ЯНСЬКИЙ**

здобувач освітньо-професійної програми

«Управління персоналом» ТНЕУ

Науковий керівник – д-р. екон. наук, доцент, доцент  
кафедри менеджменту, публічного управління  
та персоналу ТНЕУ Дмитро ШУШПАНОВ

## СТРАТЕГІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В УМОВАХ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА

Управління персоналом – це галузь знань та практична діяльність на підприємстві, яка формує якісний штат працівників, які здатні виконати доручені їм трудові обов'язки у повному обсязі відповідно до стратегічних цілей стратегії підприємства.