

**Бєбих Віталій, Шпек Назар**

(науковий керівник: к. г. н., доцент, доцент кафедри менеджменту,  
публічного управління та персоналу ЗУНУ Баб'як Г. П.)

## **НАВЧАННЯ ПЕРСОНАЛУ ЯК ВАЖЛИВИЙ АСПЕКТ ФОРМУВАННЯ ЙОГО ПРОФЕСІЙНО-КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ СТРУКТУРИ**

Для того, щоб обійняти певну посаду, людина повинна володіти відповідною професією і кваліфікацією. Професія – це комплекс спеціальних теоретичних знань і практичних навичок, набутих людиною в результаті спеціальної підготовки і досвіду роботи в даній сфері, що дозволяють здійснювати відповідний вид діяльності.

Стосовно характеру професійної підготовленості працівників використовується і таке поняття, як «спеціальність», що визначає вид трудової діяльності в рамках однієї і тієї ж професії.

Кваліфіковані людські ресурси є сукупністю таких елементів: професійних знань, умінь, навичок, що зумовлюють професійну компетентність (кваліфікаційний потенціал); інтелектуальних, пізнавальних здібностей (освітній потенціал); працездатності (психофізіологічний потенціал); креативних здібностей (творчий потенціал); здібностей до співпраці, колективної організації та взаємодії (комунікативний потенціал); ціннісно-мотиваційної сфери (ідейно-світоглядний, моральний потенціал).

Відповідно до класифікації академіка В. С. Лєдньова можна виділити такі кваліфікаційні рівні професійної підготовки: нульовий рівень – некваліфіковані робітники; перший рівень – спеціалісти робочої кваліфікації; другий рівень – спеціалісти середньої ланки (техніки); третій рівень – спеціалісти вищої ланки (інженери, вчителі тощо); четвертий рівень – спеціалісти наукової кваліфікації (кандидати, доктори відповідних наук).

Вимоги виробництва до змісту праці працівника певної професії, спеціальності та рівня кваліфікації визначаються кваліфікаційною характеристикою.

Кваліфікаційна характеристика – сукупність вимог, що

визначають професійні знання, вміння та навички випускника професійно-технічного навчального закладу. Це державний документ, що містить перелік вимог до знань, умінь і навичок, якими повинен володіти спеціаліст цієї професії того чи іншого рівня кваліфікації [2]. Кваліфікаційна характеристика розробляється спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади у сфері професійно-технічної освіти на підставі єдиних тарифно-кваліфікаційних довідників (ЄТКД) робіт і професій робітників, зайнятих у певній галузі народного господарства.

Кваліфікаційна характеристика містить: найменування професії та спеціальності; рівень кваліфікації (розділ, клас, категорія) з певної професії; зміст і складність роботи, яку повинен виконувати робітник цього кваліфікаційного розряду; перелік вимог до технічних знань і умінь, необхідних для кваліфікованого виконання робіт з певного тарифно-кваліфікаційного розряду.

В сучасних умовах висококваліфіковані кадри розглядають як важливу конкурентну перевагу, яку можна використовувати протягом тривалого часу і яку не можуть оперативно «скопіювати» інші компанії. Фірма здатна підвищити свою ефективність, якщо працівники розуміють її місію, цілі розвитку і стратегію. Це пояснюється тим, що підвищується причетність персоналу до реалізації завдань компанії і росте мотивація, а окремі співробітники прикладають зусилля до досягнення одних і тих же цілей.

Систематичне навчання працівників дає змогу найбільш повно розкрити їх можливості. В даний час фірми прагнуть здійснювати не просто традиційну підготовку і перепідготовку співробітників, а їх навчання і розвиток, що відповідають потребам бізнесу.

Навчання покликане підготувати персонал до правильного рішення більш широкого кола завдань і забезпечити високий рівень ефективності в роботі. При цьому воно дає змогу не тільки підвищувати рівень знань працівників і виробляти необхідні професійні навички, а й формувати у них систему цінностей і установок, відповідну сьгоднішнім реаліям і підтримуючу ринкову

організаційну стратегію.

Система організації навчання в організації переслідує наступні основні цілі [3, с. 420]: підвищення кваліфікації кадрів; підготовка кадрів до просування службовими сходами; закріплення в компанії висококваліфікованих фахівців, які є «ядром» її кадрового потенціалу.

Навчання персоналу є важливою ланкою системи управління персоналом, сприяючи розвитку організаційних процесів, досягненню поставлених цілей і завдань, що передбачає високий рівень самовіддачі трудового потенціалу при високому рівні підготовки.

#### **Використані джерела**

1. Баб'як Г., Сич Т. Планування ділової кар'єри і професійного навчання на підприємстві. *Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України: Науковий журнал*. Вип. 23. Тернопіль: Економічна думка, 2018. С. 95-99.
2. Дериховська В. І. Модель оцінки рівня розвитку персоналу підприємства. *Економіка розвитку*. 2012. № 1. С. 114-117.
3. Мартиненко І. О. Місце професійного навчання у процесі розвитку персоналу. *Інформ*. 2013. № 4. С. 418-422.

#### **Бородайко Роксолана**

(науковий керівник: к. е. н., доцент, доцент кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ Прохоровська С.А.)

#### **ІМІДЖЕВА ПОЛІТИКА ПІДПРИЄМСТВА В СУЧАСНИХ УМОВАХ**

На сьогодні, вміння управляти іміджевою політикою підприємства є досить актуальним. Кожне підприємство, організація чи певна структура які зацікавлені у формуванні позитивного іміджу повинні займатись цим ще з початку створення, оскільки, управляти уже сформованим іміджем значно важче і він є менш гнучким. Саме тому важливим є розробити ефективну методику управління іміджем і в подальшому просто вносити незначні корективи у разі необхідності.

В сучасних умовах кожне підприємство, а, зокрема,