

Вітик Олександр

(науковий керівник: к. г. н., доцент кафедри управління
Персоналом та регіональної економіки Пушкар З.М.)

ОРГАНІЗАЦІЯ БЕЗПЕРЕРВНОГО ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Професійний розвиток персоналу – це цілеспрямований і систематичний вплив на працівників за допомогою професійного навчання протягом їхньої трудової діяльності в організації з метою досягнення високої ефективності наданих послуг, підвищення конкурентоспроможності персоналу на ринку праці, забезпечення виконання працівниками нових складніших завдань на основі максимально можливого використання їхніх здібностей та потенційних можливостей.

За твердженням Грішнкової О.А. професійне навчання персоналу – це цілеспрямований процес формування у працівників організації теоретичних знань, умінь та практичних навичок за допомогою спеціальних методів і форм, необхідних персоналу зараз чи в майбутньому [1, 32]. Воно спрямоване на забезпечення трудової самореалізації особистості, формування у неї поглиблених професійних знань, умінь та навичок, здобуття першої чи нової професії або спеціальності на основі наявного освітнього рівня й досвіду попередньої практичної роботи, що сприяє підвищенню конкурентоспроможності персоналу. В організації професійне навчання персоналу забезпечує первинну професійну підготовку працівників, перепідготовку чи підвищення кваліфікації працівників і фахівців із вищою освітою.

Первинна професійна підготовка персоналу – це здобуття професійно-технічної освіти особами, які раніше не мали професії або спеціальності, що забезпечує відповідний рівень професійної кваліфікації, необхідний для продуктивної трудової діяльності в організації [2, 103].

Перепідготовка персоналу – це професійно-технічне чи вище навчання, спрямоване на оволодіння іншою професією (спеціальністю) робітниками або фахівцями з вищою освітою, які вже здобули первинну професійну підготовку у професійно-технічних чи вищих навчальних закладах.

Підвищення кваліфікації персоналу – це професійно-технічне або вище навчання працівників чи фахівців з вищою освітою, що дає можливість розширювати і поглиблювати раніше здобуті працівниками знання, уміння та практичні навички на рівні вимог сучасної організації або сфери послуг.

Професійно-кваліфікаційне просування персоналу – це процес переміщення працівників, фахівців з вищою освітою організації між професійними, кваліфікаційними та посадовими групами персоналу в результаті опанування ними нових знань, умінь і практичного досвіду роботи.

Розвиток персоналу сприяє підвищенню рівня конкурентоспроможності самих працівників на ринку праці. Вони, підвищуючи свій рівень кваліфікації чи опановуючи нову професію або спеціальність одержують додаткові можливості для планування трудової кар'єри як в організації, так і за її межами. Навіть у випадку безробіття внаслідок вивільнення з організації освічена особистість швидше знайде собі нову роботу, легше зможе організувати власну справу, а отже, й забезпечити працевлаштування інших громадян.

На нашу думку, розвиток персоналу забезпечує підвищення загального інтелектуального рівня особистості, розширює її ерудицію та коло спілкування, оскільки освічена людина вільно орієнтується в сучасному складному світі, у стосунках із людьми. У результаті поліпшується морально-психологічний клімат у структурних підрозділах організації, підвищується мотивація працівників до праці, їх вірність цілям і стратегічним завданням організації, забезпечується наступність в управлінні, а також знижується плинність кадрів.

Отже, професійний розвиток особистості, розвиток персоналу належать до основних показників прогресивності суспільства, вирішальних важелів науково-технічного прогресу. Тому в країнах з розвинутою ринковою економікою дедалі більше організацій беруть на себе ініціативу щодо подальшого розвитку своїх працівників. Планування та організація безперервного професійного розвитку персоналу стають важливими функціями служби управління персоналом. Наслідкування Україною цього прикладу є обов'язковою умовою забезпечення в державі сталого економічного зростання.

Література

1. Грішнова О.А. *Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки*. - Київ: Товариство «Знання», КОО, 2001. - 254 с.

2. Крушельницька О.В., Мельничук Д.П. *Управління персоналом: Навч. посібник*. – К.: Кондор, 2004. – 304 с.

Воронка Юлія

(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри економіки підприємств і корпорацій Ляхович Л.А)

ПРОДУКТИВНІСТЬ ПРАЦІ: СУТНІСТЬ, ПОКАЗНИКИ ТА МЕТОДИ ЇЇ ВИМІРЮВАННЯ

Важливим фактором забезпечення конкурентоспроможності сучасного підприємства та необхідною умовою забезпечення ефективності виробництва є підвищення продуктивності праці. У широкому розумінні під продуктивністю праці розглядають бажання кожної людини вдосконалювати те, що вже існує. Тобто сьогодні людина здатна працювати набагато краще ніж учора, а вже завтра результати її роботи стануть ще кращими. Жива праця, яка використовується для виробництва нової продукції, призначена для створення нової вартості та перенесення робочого часу на знову створюваний продукт. Сутність підвищення продуктивності праці полягає в тому, що частка уречевленої праці зростає, а загальна кількість праці скорочується. У більш вузькому значенні продуктивністю праці трактується як результативність і ефективність витрат праці [1].

Сьогодні в теорії і практиці управління підприємством використовується низка різних методів та показників оцінки і вимірювання продуктивності праці. Традиційно вимірниками продуктивності праці вважаються показники виробітку і трудомісткості. Виріток – це загальна кількість продукції, яка виробляється за одиницю часу. Також це та кількість продукції, яка припадає на одного середньооблікового робітника чи працівника за цілий рік, квартал, місяць. Показник трудомісткості показує кількість витраченого часу на одиницю продукції. Взаємозв'язок між значеннями цих показників

обернений - при зростанні продуктивності праці буде скорочуватися трудомісткість. Однак дане скорочення відбувається не прямо пропорційно. Виріток збільшуватиметься набагато швидше ніж зменшуватиметься трудомісткість [2].

Щодо методів, то на сьогоднішній день не існує єдиного загально визнаного методу вимірювання продуктивності праці. Кожний з відомих методів має певні переваги і деякі недоліки, які суттєво ускладнюють процес вимірювання продуктивності праці.

Так при використанні натурального методу обсяг виконаних робіт буде виражатися тільки в натуральних одиницях. Саме даний метод здатний наочно охарактеризувати рівень продуктивності праці, однак він актуальний тільки для однорідного типу продукції. Недолік натурального методу полягає у тому, що при його використанні не можливо врахувати зміни обсягу незавершеного виробництва.

Трудовий метод передбачає, що обсяг виконаних робіт буде вимірюватися у відпрацьованих норма-годинах. Даний метод може застосовуватися для будь-якого виду продукції, однак він вимагає стабільності застосовуваних норм. Його особливість у тому, що він здатний абсолютно точно охарактеризувати зміни продуктивності праці. Однак показник продуктивності праці при трудовому методі жодним чином не залежить від встановлених цін на продукцію та не орієнтований на цінні детермінанти. Обмеженість застосування цього показника обумовлена тим, що він базується на використанні незмінних норм, що суперечить важливості перегляду норм залежно від рівня виконання організаційно-технічних заходів. Також більшість підприємців розраховують саме технологічну трудомісткість, яка показує затрати часу лише основних працівників [3].

На практиці найбільшого поширення набув вартісний метод вимірювання продуктивності праці. Він заснований на використанні вартісних показників обсягу виготовленої продукції. Вартісний метод дозволяє порівняти різнорідну продукцію з витратами на її виготовлення не тільки в межах одного підприємства чи галузі, але й економіки країни загалом. Розраховується цей показник як відношення обсягу виготовленої продукції до середньооблікової чисельності промислово-виробничого персоналу.

До переваг вартісного методу віднесено такі: можливість порівняння