

Грубель Мар'яна, Савка Василь

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

СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ ТА ПРОБЛЕМИ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ ПЕРСОНАЛУ

В останні роки спостерігається підвищений інтерес роботодавців до професійного розвитку працівників через два пов'язаних фактора. Першим з них є створення нових сфер економічної діяльності на стику існуючих галузей економіки, новітніх технологій і електронізації процесів суспільного життя. По-друге, брак фахівців на ринку праці, які можуть задовольнити сьгоднішні потреби за допомогою знань, отриманих у вищих навчальних закладах [5, с. 100-104].

На сучасному етапі розвитку ринку праці та суспільства якість людського капіталу є ключовою цінністю та конкурентною перевагою. Компанія повинна заохочувати розвиток співробітників, оскільки розвиток персоналу забезпечує розвиток компанії. Здатність компанії вчитися і рости швидше, ніж конкуренти, є джерелом стратегічних, соціальних та економічних вигод [4, с. 64].

Деякі організації підходять до навчання та розвитку персоналу спонтанно та хаотично. Програми навчання в цих організаціях не розроблені для досягнення стратегічних цілей. Інші підприємства визначають потреби в навчанні, ретельно розробляють програми розвитку персоналу для задоволення організаційних цілей та забезпечення високих результатів бізнесу. Ці організації використовують системний підхід до навчання та розвитку своїх співробітників.

Тож, у той час, коли все змінюється так швидко і роботи можуть зайняти половину робочих місць, марно сподіватися, що освіта, яку ми отримуємо в шкільному та університетському житті, достатня для успішного розвитку. Щороку спрага до навчання та саморозвитку проявляється як серед керівників бізнесу, які постійно збільшують свої бюджети на підготовку персоналу, так і серед працівників, які готові витратити час і гроші, щоб набути практичних навичок і знань.

Здатність приймати рішення, добре спілкуватися, знаходити спільну мову та мобілізувати команду, стратегічно мислити та вміти слухати – це так звані *soft skills*, які, на жаль, не викладаються в університетах України, але які є чи не найважливішими навичками, яких прагнуть рекрутери. І до речі, це ті самі вміння, за якими роботи не зможуть замінити людей.

Якісна освіта відкриває великі можливості для бізнесу та для всієї країни,

особливо України – країни з величезним потенціалом. З одного боку, освіта працівників може сприйматися як виклик для бізнесу, але хочеться вірити, що ми вступили у фазу трансформації і що її розвиток приверне більше уваги.

Важливість професійної підготовки персоналу на підприємстві можна вивести з таких даних: у країнах Європейського Союзу періодичність підвищення кваліфікації становить близько п'яти років, в Японії – від одного до півтора років, в Україні навчання проводиться кожні 10–12 років [4, с. 65].

До причин, що гальмують розвиток професійного навчання на виробництві можна віднести: 1) економічну кризу в Україні у 2008–2009 роках та економічний спад у 2012–2013 роках; 2) низький рівень матеріально-технічного, кадрового та навчального забезпечення; 3) недостатню мотивацію працівників; 4) недостатню зацікавленість роботодавців до інвестицій у професійне навчання [2, с. 176–180].

Впровадження нових методів та інструментів розвитку та навчання персоналу матиме такі позитивні наслідки: підвищення конкурентоспроможності бізнесу, мотивація персоналу в процесі розвитку, планування кар'єри; підвищення прибутковості, продуктивності праці, ефективності використання не тільки людських ресурсів, але й фінансових, матеріальних та інформаційних ресурсів організації; скорочення коштів на заміну посадових осіб; зменшення плинності працівників; набуття знань та розвиток професійних навичок, необхідних для подальшої організаційної діяльності; поліпшення соціального та психологічного клімату колективу; підвищення прихильності, відданості працівників до цілей організації; вдосконалення системи стимулювання персоналу; забезпечення наступності в управлінні; сприяння інноваційним змінам; зниження рівня безробіття.

З урахуванням поширення інтеграційних, глобальних процесів перед системою професійного навчання на виробництві постають певні завдання щодо розв'язання наявних проблем, а саме: система професійного навчання робітників має бути гнучкою, здатною швидко змінювати методи, організаційні форми відповідно до потреб виробництва, надання послуг і кон'юнктури ринку [1, с. 6–14].

Система розвитку персоналу компанії повинна бути гнучкою залежно від виробничих потреб та ситуації на ринку праці. У зв'язку з цим управління розвитком персоналу має зосередити свої зусилля на вирішенні проблем, таких як: розробка стратегії з питань розвитку кваліфікованого персоналу; визначення потреб у навчанні персоналу за спеціальностями та професіями; підбір форм та методів навчання персоналу; вибір програмного, методичного та матеріально-технічного забезпечення навчального процесу як важливої передумови його якості; фінансова підтримка всіх видів освіти в потрібній кількості.

Використані джерела

1. Бей Г. В. Управління розвитком персоналу як метод забезпечення високого рівня залученості працівників. Електронне наукове фахове видання з економічних наук «Modern Economics». 2018. №8. С. 6-14. URL: <https://modecon.mnau.edu.ua/management-of-personnel-development-as-method-of-ensuring-of-high-level-employees-engagement/>
2. Гемма М.Д. Проблеми розвитку професійного навчання персоналу на виробництві на сучасному етапі становлення України. Соціально-трудові відносини: теорія та практика: зб. наук. пр. Київ. нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана, 21 жовтня 2013р. Київ, 2013. С. 176-180.
3. Грибик І.І, Копець Г.Р. Проблеми розвитку персоналу на вітчизняних підприємствах. Проблеми економіки та управління. Вісник Національного університету «Львівська Політехніка». 2011. №640. С. 258-264.
4. Романенко А., Левченко А.О. Проблеми професійного розвитку персоналу на підприємстві. Наука- виробництво: зб. тез доп. І наукової конф. студентів і магістрантів м. Кіровограда, 14 квітня 2016р. Кіровоград, 2016. С. 64-65.
5. Прохоровська С. А. Компетентісний підхід в управлінні персоналом. Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України. [наук. журнал]. Тернопіль.: Економічна думка, 2018. 86- 90

Дмитришин Назарій

Тернопільський національний економічний університет
(науковий керівник: д.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу Шушпанов Д.Г.)

СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО СТИМУЛЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ

Характерною рисою сучасного етапу розвитку методів стимулювання персоналу доцільно відзначити поєднання індивідуальних і колективних форм (правило золотієї середини). Основна заробітна плата будується з урахуванням кваліфікації та результативності праці конкретного індивідуума, а преміювання – на загальних підсумках роботи організації чи її підрозділу.

До методів кількісного мотивації праці відносяться різні системи участі працівників у результатах роботи підприємств або компаній. Це системи більшою мірою застосовуються в поєднанні з погодинною системою оплати праці. Вони диференціюються і видозмінюються залежно від поставлених перед ними економічних і соціальних завдань та відрізняються один від одного лише за показниками нарахування премії, термінами та формами її виплат. У цілому вони можуть бути зведені в групи:

– група 1 – системи участі, засновані на показниках балансового прибутку підприємств і компаній.

– група 2 – системи, які ґрунтуються на показниках, пов'язаних з результатами виробничої діяльності.