

Олійник Олег, Демків Олег, Савчак Мирослав
Західноукраїнський національний університет
(науковий керівник: к. г. н., доцент, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу Пушкар З.М.)

СУТЬ ТА ЗАВДАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ

Розвиток персоналу є важливою умовою успішної діяльності будь-якої організації. Це особливо справедливо на сучасному етапі, коли прискорення науково-технічного прогресу веде до швидких змін і вимог до професійних знань, умінь і навиків. Знання випускників на початку ХХ століття знецінювались через 30 років, в кінці століття - через 10, сучасні спеціалісти повинні перенавчатись через 3-5 років.

Персонал у сучасних умовах повинен бути високоосвіченим, володіти високою загальною культурою, стратегічним мисленням й ерудицією. Організація професійного розвитку стала однією з основних функцій управління персоналом. За прогнозами науковців США, в найближчі роки середній рівень освіти виросте до 13,5 року. Більше половини створених робочих місць вимагають середньоспеціальної освіти, а 1/3 - вищої. Домогтися високих результатів в організації можливо тільки тоді, коли люди, які там працюють, володіють знаннями, умінням, відповідним настроєм. Освіта і навчання персоналу повинні бути безперервними і забезпечувати необхідний професійний розвиток.

Професійний розвиток – це набуття працівником нових компетенцій, знань, умінь і навиків, які він використовує чи буде використовувати у своїй професійній діяльності. Це процес підготовки, перепідготовки й підвищення кваліфікації працівників з метою виконання нових виробничих функцій, завдань і обов'язків нових посад. Про важливість професійного розвитку свідчить той факт, що більшість зарубіжних підприємств виділяють для цієї цілі 10 % фонду заробітної плати.

Інвестиції в людський капітал – це вкладання, спрямовані на підвищення кваліфікації і здібностей персоналу, це витрати на освіту, здоров'я, на мобільність переміщення робочої сили з низькопродуктивних робочих місць до більш високопродуктивних. Капіталовкладення в персонал сприяють створенню сприятливого клімату в колективі, мотивують працівника до свого удосконалення і підвищують його відданість організації.

Навчання є необхідною умовою функціонування підприємства, особливо в умовах сучасних змін у вимогах до професійних знань на основі розвитку новітніх технологій. РП

повинен бути безперервним, включаючи в себе професійне навчання і підвищення кваліфікації[1, 135].

Навчання персоналу сприяє зростанню умінь, навичок, знань працівника, підвищує його інтелектуальний, професійний рівень, підвищує конкурентоспроможність працівника на ринку праці [1].

Навчання персоналу дозволяє вирішувати основні завдання як в інтересах організації – підвищення ефективності і якості праці, так і в інтересах людини підвищується рівень життя, створюється можливість для реалізації своїх здібностей. Працівник стає конкурентоспроможним на ринку праці, а рівень освіти є одним із трьох показників, що формують індекс розвитку людини, куди входять показники тривалості життя та доход на душу населення.

Професійний розвиток - це безперервний комплексний процес, який включає: професійне навчання, розвиток кар'єри та підвищення кваліфікації. Реалізація концепції розвитку персоналу передбачає створення гнучкої, конкретної системи професійного навчання, зорієнтованої на вирішення стратегічних завдань організації. Освіта і навчання виконують об'єднуючу роль в досягненні цілей. Невипадково управління професійним розвитком посідає значне місце в роботі лінійних керівників, оскільки вони добре знають рівень знань, здібностей, умінь своїх підлеглих. Лінійні керівники і менеджери з персоналу розробляють програму розвитку персоналу.

Завданням управління з питань безперервного професійного розвитку на підприємстві є забезпечення:

- відповідного професійного рівня робітників вимогам робочого місця, посади;
- умов для мобільності працівників як передумови раціональної їх зайнятості і використання;
- можливості просування працівників як у професійній, так і в службовій кар'єрі.

Оцінка професійного розвитку і навчання персоналу повинна проводитися на базі рівнів структурного підрозділу підприємств. Як показує досвід, оцінити ефективність професійних програм надзвичайно важко, бо вони створюються не для формування конкретних професійних умінь й навичок, а з метою розвитку визначеного типу мислення та поведінки працівників. Сюди віднесемо ті навчальні програми, що спрямовані на профрозвиток молодих фахівців з вищою освітою в підприємстві з метою підготовки резерву керівних кадрів [3].

Чи є ефективними такі програми дізнатися досить важко, оскільки їх результати можна побачити впродовж тривалого проміжку часу, вони не піддаються точному кількісному виміру. Тому С. В. Шекшня пропонує використовувати непрямі методи оцінки ефективності профнавчання персоналу [80]. З метою оцінки ефективності навчальної програми учнями та слухачами, необхідно проводити їх анкетування. Це дає змогу з'ясувати рівень освітньо-професійної підготовки, причини вибору професії, рівень знань про зміст, характер, умови, оплату праці даної професії, її вимоги до особливостей людини.

Використані джерела

1. Пушкар З.М., Пушкар Б.Т. Кадровий менеджмент: Навчальний посібник. Тернопіль: Осадца Ю.В., 2017. 210 с.
2. Хміль Ф.І. Управління персоналом: Підручник. К.: Академвидав, 2006. 488 с.
3. Михайлова Л.І. Управління персоналом. Навчальний посібник. К.: Центр учбової літератури, 2007. 248 с.

Онутчак Ярослава

Західноукраїнський національний університет

(науковий керівник: к.е.н., доцент, доцент кафедри

менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ Острозького В.М.)

УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НАДАННЯ АДМІНІСТРАТИВНИХ ПОСЛУГ

На сьогодні проблема надання адміністративних послуг зосереджується коло питань щодо їх адміністративного спрощення і дерегуляції, впорядкування порядку їх оплати, створення інтегрованих офісів для їх надання та децентралізації через передачу повноважень з надання адміністративних послуг органам місцевого самоврядування та комплексного електронного урядування. Це зумовлює актуальність удосконалення організаційного забезпечення регламентування адміністративних послуг органом виконавчої влади. Розглянемо детальніше низку вищезначених проблем.

Дерегуляція та адміністративне спрощення полягає у загальному скороченні кількості адміністративних послуг і спрощенні процедур їх надання. У цьому напрямку необхідно чітко регламентувати перелік адміністративних послуг, спростити процедуру їх надання та скасувати усі адміністративні послуги, що не мають належних правових