

ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК ПЕРСОНАЛУ ЯК ГОЛОВНА ВИМОГА СУЧАСНОСТІ

Сьогоднішня соціально-економічна реальність характеризується переходом до нового якісного стану світового суспільства, особливістю якого є взаємозалежність. Поглиблення євроінтеграційних процесів у поєднанні із значною експортною орієнтованістю промисловості України впливають на найбільш важливу і вразливу складову підприємства – персонал. Одним із способів адаптації персоналу до непрогнозованих динамічних змін зовнішнього середовища підприємства в контексті євроінтеграційних процесів слід вважати розвиток персоналу, який реалізується через формування більш високого професійного рівня. Сучасні світові тенденції такі, як: глобалізація та підвищення ролі знань, впливають на професійний розвиток персоналу. Окрім того, глобалізаційні процеси, перетворення окремих національних ринків на єдиний загальний світовий ринок спричиняють зменшення вільних ринкових ніш, зростання конкуренції та вимагають підвищення конкурентоспроможності [2].

Зростаючий рівень конкуренції, більш жорсткі вимоги до швидкості та результативності реагування на зовнішні й внутрішні фактори вимагають все більше інтелектуального та творчого характеру праці. Зважаючи на це виникає потреба постійного вдосконалення професійного рівня. Для забезпечення працевлаштування та обрання найкращої посади працівнику необхідно засвоювати значні обсяги нових знань, навичок та вмінь.

В Україні найбільш нові методи професійного розвитку персоналу, які використовують країни Європейського Союзу, загалом реалізуються при зміні форми власності великими підприємствами та міжнародними компаніями, а також підприємствами за участю іноземного капіталу [3; 6]. Тому, яке місце Україна займатиме у світовому розподілі праці в майбутні роки залежатиме від: здатності переорієнтувати зайнятість працівників із звичайної фізичної праці на спеціальності, які користуватимуться більшим попитом за нових умов суспільного розвитку; рівня технологічного прогресу.

На сьогодні найбільша частина населення в Україні зайнята в роздрібній торгівлі та сільському господарстві. Продуктивність цих секторів економіки досить низька, а можливості для впровадження новітніх технологій автоматизації процесу праці в них досить значні. Такий підхід надасть можливість зайняти вивільнені трудові ресурси

іншою, більш кваліфікованою роботою.

З іншої сторони, модель економіки, заснована на виробництві і яка пов'язана з наданням послуг, ефективністю виробництва та споживанням, надає можливість Україні вийти на нові ринки країн світу. Однак, це можна зробити, лише якщо виробництво в Україні технологічно зростатиме, і якщо компанії зможуть конкурувати на міжнародному рівні.

Реальною умовою технологічного прогресу для України виступає взаємозв'язок науки, освіти та виробництва. Оскільки, тільки наука може стати основою для продукування якісно нового знання, яке згодом отримає практичну реалізацію у реальне виробництво. Підприємствам необхідно постійно взаємодіяти з вищими освітніми закладами для отримання можливості впливати на навчальний процес і наблизити його до реальних вимог виробництва, сприяти формуванню майбутнього резерву молодих фахівців з перспективним трудовим потенціалом і високим освітнім кваліфікаційним рівнем [5].

Професійний розвиток персоналу – це процес цілеспрямованого набуття нових компетенцій (знань, умінь, навичок) для підвищення ефективності професійної діяльності в мінливих умовах [4]. Серед складових професійного розвитку виокремлюють [2; 7]:

- виробничу адаптацію;
- професійне навчання;
- оцінювання та атестацію професійних якостей;
- професійне просування;
- формування кадрового резерву;
- службове просування;
- особистісний розвиток.

Професійний розвиток зі своїми складовими може здійснюватися в певній послідовності, неперервності та взаємодії всіх елементів. Важливість постійного професійного розвитку не повинна бути недооцінена. Він є ключовим фактором, оскільки:

- гарантує підтримання та підвищення знань, вмінь та навичок, необхідних для надання професійного сервісу;
- гарантує відповідність можливостей найсучаснішим стандартам;
- гарантує усвідомлення мінливих тенденції в обраній професії (темпи змін відбуваються, швидше, ніж це було раніше);
- допомагає бути більш ефективними на робочому місці, надає можливість кар'єрного зростання;
- відкриває нові можливості, розвиваючи знання та досвід в обраній професії, зміцнює впевненість у собі.

Професійний розвиток персоналу – це один з основних показників прогресивності суспільства, вирішальних важелів науково-технічного прогресу. Тому все більше компаній країн світу беруть ініціативу щодо подальшого професійного розвитку персоналу своїх організацій, а його планування та організація стають функціями служби управління персоналом. Наслідкування Україною цього прикладу є необхідним для власного розвитку та забезпечення конкурентоспроможності на світовому ринку.

Основними напрямками удосконалення професійного розвитку персоналу вважаються [1]: підвищення освітнього рівня працівників, заохочення до інновацій, формування системи безперервної професійної освіти і підготовки кадрів, включаючи підвищення кваліфікації, застосування інноваційних форм та методів організації навчання, створення умов для кар'єрного росту працівників, заохочення до внутрішньої конкуренції.

Бібліографія

1. Бучинська Т.В. Розвиток персоналу як основний чинник підвищення конкурентоспроможності підприємства / Т.В. Бучинська // Науковий вісник Херсонського державного університету. Сер.: Економічні науки. – 2014. – Вип. 7(2). – С. 144-146.

2. Д'яченко Ю.Ю. Розвиток персоналу промислових підприємств в умовах євроінтеграції: дис. ... д-ра екон. наук: 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності) / Д'яченко Юрій Юрійович; Східноукр. нац. ун-т ім. Володимира Даля. - Сєверодонецьк, 2015. – 488 с.

3. Крещенко Н. Досвід країн Європейського Союзу з управління персоналом підприємства в умовах фінансово-економічної кризи [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nspp.gov.ua/?s=18&id=3663>.

4. Літинська В.А. Управління професійним розвитком персоналу підприємства / В.А. Літинська // Вісник соціально-економічних досліджень. – 2013. – Вип. 4 (51). – С. 88-92.

5. Маркова Н.С. Формування сталого професійного розвитку працівників / Н.С. Маркова // Вісник Одеського національного університету. – 2016. – Вип. 1. – Т. 21. – С. 175–180.

6. Професійний розвиток персоналу підприємств у країнах Європейського Союзу: посібник / Л.П. Пуховська, А. О. Ворначев, С.О. Леу; за наук. ред. Л.П. Пуховської. – Київ: ІПТО НАПНУ, 2015. – 176 с.

7. Ткаченко А.М. Професійний розвиток персоналу – нагальне завдання сьогодення / А.М. Ткаченко, К.А. Марченко // Економічний вісник Донбасу. – 2014. – № 1 (35). – С. 194–197.