

УДК 658:012

**Грубель Мар'яна, Прохоровська Світлана**

**Hrubel Mariana, Prokhorovska Svitlana**

*Тернопільський національний економічний університет*

**ПРОФЕСІЙНЕ НАВЧАННЯ ПЕРСОНАЛУ ЯК ЧИННИК  
КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА  
PROFESSIONAL TRAINING OF STAFF AS A FACTOR OF  
COMPETITIVENESS OF THE ENTERPRISE**

Ми живемо у світі, де знання, а не фізичний капітал, набувають важливого значення, оскільки світу завжди будуть потрібні розумні люди, готові робити великі справи, підвищувати продуктивність праці, створювати нові продукти та послуги і, що найголовніше, розвиватись і постійно вчитись. Саме розвиток та підготовка кадрів сьогодні є головним фактором конкурентоспроможності бізнесу.

Мета навчання персоналу – забезпечити організацію добре навченим персоналом відповідно до її цілей та стратегії розвитку. Основними елементами цілей розвитку персоналу є: формування загальних цінностей; полегшення проведення організаційних змін; надання всім працівникам рівних можливостей отримання гідної заробітної плати та кар'єрного зростання; поліпшення морально-психологічного клімату в колективі; зниження потреби в кадрах і їх плинності в організації; полегшення делегування повноважень; підвищення продуктивності праці і якості роботи; вироблення професійних знань, умінь і навичок; отримання додаткових знань.

Підготовка персоналу важлива перш за все, коли: працівник приходить на підприємство; працівник призначається на нову посаду або коли доручають йому нову роботу; працівникові бракує навичок

виконувати свою роботу, а також коли відбуваються серйозні зміни в економіці підприємства.

Останнім часом у зв'язку з доступністю професійного навчання за кордоном великі підприємства почали використовувати цю форму. Наприклад, німецькі компанії використовують дві форми навчання своїх співробітників за кордоном: виробничу практику та обмін досвідом. Німці навчають своїх співробітників у 156 країнах, але більшість з них навчаються у США, Франції, Англії та Японії.

В Україні це навчання лише набирає обертів. Ці заходи з розвитку персоналу організовуються міністерствами, відомствами та приватними організаціями. Так, майже 12% українських промислових підприємств направляють своїх працівників на різні форми професійного навчання за кордон, особливо суднобудівні, металургійні та переробні підприємства [2, с. 47-51].

Наприклад, в Японії неперервна освіта є невід'ємною частиною робочого процесу. Протягом тижня працівник зобов'язаний провести 4 години робочого і 4 години особистого часу на навчання, оскільки він повинен бути кваліфікованим та вдосконалювати свою майстерність протягом усього трудового життя. Основою японської системи бізнес-навчання є концепція «гнучкий працівник». Перехід на нові технології вимагає значних витрат на оновлення знань та перепідготовку працівників. Майже у кожній компанії є своя система професійного розвитку, особливо перепідготовки персоналу. Нові працівники зобов'язані щороку проходити перепідготовку, внаслідок чого процес навчання здійснюється безперервно [1, с. 38-39].

Так, в економічно розвинених країнах частка нематеріального капіталу, що включає людський капітал, перевищує 80%. В Україні цей показник нижчий на 30%. Відповідно, за індикаторами глобальної конкурентоспроможності, що охоплюють обсяги професійного навчання

персоналу підприємств, Україна посідає 117 місце серед 142 країн, що обстежуються у світі [4, 6].

До причин, що ускладнюють цю ситуацію, належать: збереження застарілої технологічної бази; невідповідність структури професій та кваліфікації персоналу технологічним змінам; низький рівень професійної мобільності; переважаючий попит та пропозиція низькокваліфікованої робочої сили; не конкурентоспроможність заробітної плати тощо. Як результат, лише 36% працівників працюють за професією. Це пояснюється низьким рівнем готовності персоналу підприємств до побудови та розвитку трудової кар'єри. З опитаних працівників 44% не можуть оцінити власних перспектив розвитку трудової кар'єри, 37% не мають інформації про перспективи роботи в бізнесі, а 15% не знають, як планувати свою кар'єр [4, с. 67-87].

Можна сказати, що брак фінансових ресурсів ускладнює якість розвитку працівників у вітчизняному бізнесі. Через це, як правило, вітчизняними підприємствами виділяється незначна сума фінансових ресурсів. За останніми даними, в Україні витрати на підвищення кваліфікації працівників становлять близько 1-2% від фонду заробітної плати. У той же час близько 10% фонду оплати праці приділяється провідним європейським компаніям для професійного розвитку їх персоналу. Іноземні компанії давно зрозуміли, що персонал є найважливішим ресурсом компанії, тому вони прагнуть задовольнити його потреби та забезпечити високі зарплати. Українські підприємства намагаються економити на своєму персоналі, це призводить до високої плинності кадрів, низької продуктивності праці та низької прибутковості компанії.

### **Перелік посилань:**

1. Власенко Т.О. Управління трудовими ресурсами: навч. посіб. /Т.О. Власенко, Т.Л. Мостенська, Л.В. Шинкарук, Київ: НУБіП, 2016. С. 38-39.
2. [Дрозач М.](#) Проблеми якості персоналу: можливості розвитку компетенцій на робочому місці /М. Дрозач // [Україна: аспекти праці](#) – 2013. – № 6. – С. 47-51.
3. Прохоровська С. А. HR-бренд в управлінні персоналом /С.А. Прохоровська // Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України Тернопіль, Економічна думка, 2016. Вип. 21. С. 77 – 81.
4. Прохоровська С. А. Компетентісний підхід в управлінні персоналом /С.А. Прохоровська //Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України. Тернопіль, Економічна думка, 2018. С. 86-90.
5. Радкевич В.О. Професійний розвиток персоналу вітчизняних підприємств /О.В. Радкевич /Концептуальні засади професійного розвитку особистості в умовах євроінтеграційних процесів: зб. наук. пр. /за ред. В.Г. Кременя, М.Ф. Дмитриченка, Н.Г. Ничкало. К.: 2015. – С. 212-224.
6. Юрик Я І. Якість робочої сили як ключовий фактор інноваційного розвитку України /Я.І. Юрик //Економіка і прогнозування – 2014. – № 1. – С. 67-87.