

Секція: **Економіка, менеджмент та фінанси**

УДК 331

Віятик І. – аспірант

Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя

ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Науковий керівник: д.е.н, доцент Шерстюк Р.П.

Viiatyk I.

Ternopil Ivan Puluj National Technical University

IMPROVEMENT OF PERSONNEL QUALIFICATION AT THE ENTERPRISE IN MODERN CONDITIONS

Supervisor: D.Sc. (Econ.), Assoc. Prof. Sherstiuk R.

Ключові слова: кваліфікація, персонал, економіка.

Keywords: qualification, personnel, economics.

Актуальність теми. Розвиток науково-технічного прогресу супроводжується зростанням потреб у розвитку та вдосконаленні особистості, отриманні знань, здобутті та поглибленні навичок і умінь, можливості творчого розвитку і самовдосконалення. Виникає затребуваність різного роду підвищень кваліфікацій і змін ступеня підготовленості в різних областях знань, трансформації і зміни професій. Підвищення рівня професійної майстерності, та капіталовкладення в професійний розвиток сприяють створенню сприятливого клімату в організації, підвищують мотивацію співробітників та їх відданість організації, забезпечує спадкоємність в управлінні.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Питання про підвищення кваліфікації персоналу на підприємстві були висвітлені багатьма вітчизняними та зарубіжними дослідниками такими як: Савченко В. А., Кібанов А. Л., Вульфсон Б. Л. та Мірошніченко П.

Виклад основного матеріалу дослідження. В умовах розвитку економіки знань процес навчання людини повинен бути безперервним і протікати все його свідоме життя. Метою навчання є отримання освіти, яке в свою чергу ділиться на загальну і професійну.

Професійне навчання персоналу направлено на забезпечення трудової самореалізації особистості, формування у неї поглиблених професійних знань, умінь і навичок, що сприятиме підвищенню конкурентоспроможності персоналу в умовах ринкової економіки [1].

Згідно з визначенням Кібанова А. Л., підвищення кваліфікації - це навчання кадрів з метою удосконалення знань, умінь, навичок і способів спілкування в зв'язку з ростом вимог до професії або підвищенням на посаді [2].

На думку автора, кваліфікація - це соціально-економічна характеристика працівника, що має на увазі під собою набір спеціальних професійних знань, навичок, умінь, що дозволяє працівнику виконувати трудові функції певною мірою складності в певній трудовій сфері.

Підвищення кваліфікації персоналу повинно бути комплексним по охопленню, диференційованим по окремих категоріях працівників, індивідуалізованим, безперервним, орієнтованим на перспективний зростання діяльності.

Професійна підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації персоналу в європейських компаніях носить переважно системний, безперервний характер. Це підтверджується тим, що в компанії постійно відбувається моніторинг потреб у професійній підготовці та планування подальшого використання навченого персоналу.

Так, в свою чергу, в Німеччині підвищення кваліфікації управлінських кадрів в основному здійснюється на внутрішньофірмовій основі. Всі компанії в Німеччині повинні складатися в торгових палатах, які спрямовують частину одержуваних ними членських внесків на забезпечення курсів підготовки та підвищення кваліфікації управлінських кадрів [3].

За даними останнього моніторингу, протягом року в усіх галузях економіки України підвищили свою кваліфікацію тільки 943 тис., Або 8,6%, працівників. У промисловості ситуація краща, але не набагато. Підвищенням кваліфікації було охоплено 389 тис. чоловік, або 13,5% від середньооблікової кількості штатних працівників, а навчанням нових професій - 156 тис., Або близько 5%, що досить мало для настільки стрімко розвивається [4].

З метою підвищення ефективності професійного навчання на підприємстві, пропонується перед початком навчання і особливо підвищення кваліфікації проводити обов'язковий вхідний контроль знань з метою виявлення вузьких місць з тих чи інших предметів і обов'язковим коригуванням навчальної програми безпосередньо перед початком навчання (див. рис. 1).

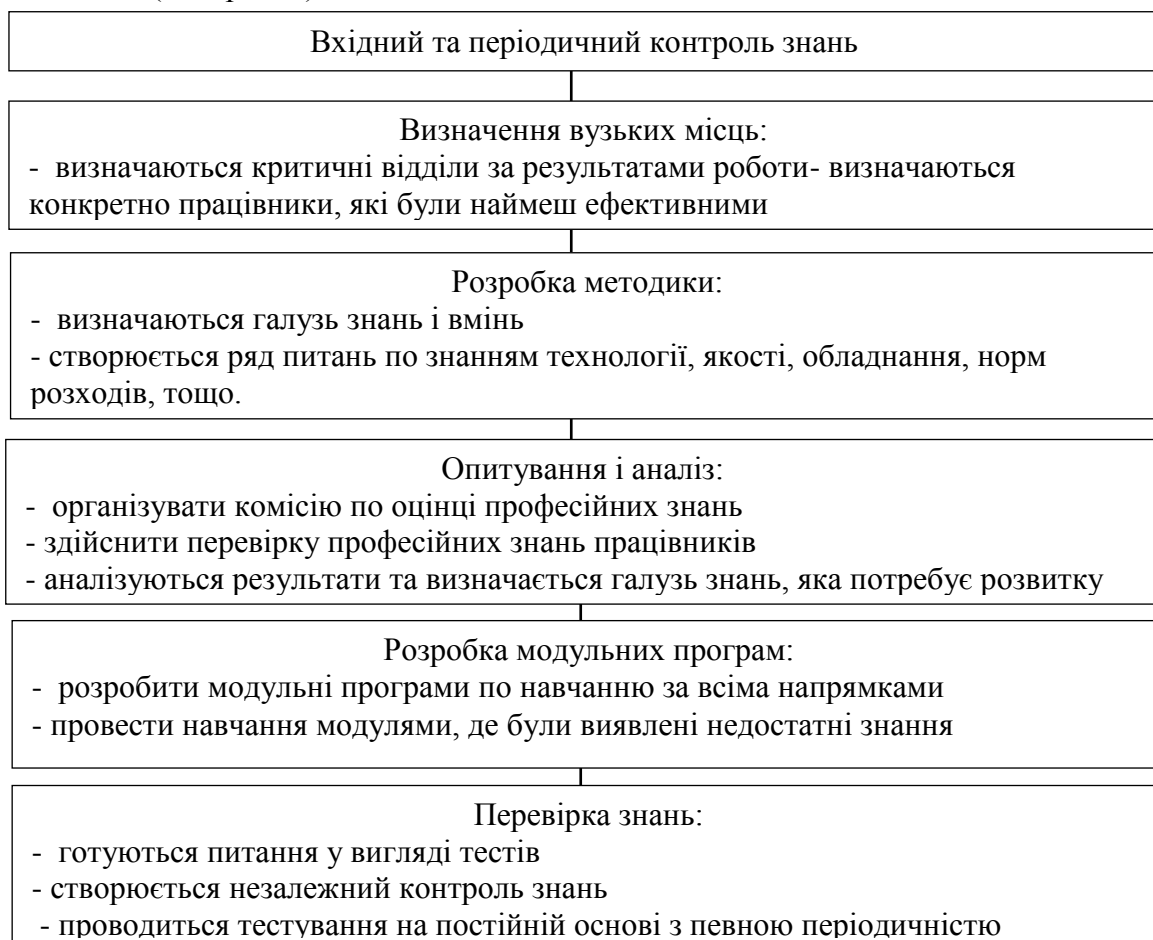


Рис. 1. Сучасна модель навчання персоналу в рамках корпоративної системи управління людськими ресурсами

*зроблено автором на основі аналізу джерела [5]

В сучасних умовах, коли необхідно швидко зробити перепідготовку кадрів, найбільш прийнятною організаційною формою, як показує практика і дослідження вчених, є 4-6 тижневі курси з відривом від виробництва. Інтенсифікація навчання тут може досягти максимально можливих меж. Але для цього, як і при інших формах навчання, важливо використовувати відеотехніку, широко застосовувати методи активного навчання. Поряд з цим найважливішою залишається форма самостійного безперервної освіти, особливо для керівного персоналу. Однак, самостійне утворення - це не тільки постійна робота з відповідною літературою, але ще і безпосереднє вивчення досвіду, не виключаючи зарубіжного.

У зв'язку з постійними змінами в економіці програми навчання повинні постійно оновлюватися і уточнюватися. Тому всі навчальні програми та плани, існуючі в навчально-курсовому комбінаті підприємства, повинні бути переглянуті і приведені у відповідність з новими вимогами. Після проходження курсу навчання всіх категорій персоналу необхідно проведення подальшого навчання, яке полягає в інструктажі, в заняттях з підвищення кваліфікації і в самоосвіті.

Висновки: На сьогоднішній день питання щодо професійного навчання кадрів набувають особливого значення та привертають увагу зі сторони держави бізнесу і громадськості. Для того щоб підвищити ефективність системи професійного навчання на підприємстві потрібно використовувати комплексний підхід, формувати навчальні програми та змінювати підходи до навчання фахівців та керівників. Слід пам'ятати, що працівники є основою будь-якої компанії, а їх навчання повинно стати прерогативою для кожного керівника, так як працівник є безпосереднім джерелом його доходу і достатку.

Список використаної літератури:

1. Савченко В. А. Організаційно-економічні аспекти професійного навчання на виробництві: монографія / В. А. Савченко; НАПН України, Ін-т проф.-техн. освіти. - К.: Вид-во Ін-ту проф.-техн. освіти НАПН України, 2012. - 171 с.
2. Кибанов А. Л. Управление персоналом организации / Кибанов А. Л. – М. : ИНФРА-М, 2001. – 572 с.
3. Вульфсон Б. Л. Мировое образовательное пространство на рубеже веков / Вульфсон Б. Л. – М. : Изд-во Московского психолого-социального института, 2006. – 235 с.
4. Щербак Л. З досвіду правового регулювання професійної освіти та навчання кадрів на виробництві в Республіці Болгарія / Щербак Л. З. // Справочник кадровика. – 2006. – № 08. – С. 91–93.
5. Мирошніченко П. Активні форми навчання персоналу промислових підприємств / П. Мирошніченко // Персонал. – 2010. - №1. – С. 62-68.