

## ОБҐРУНТУВАННЯ НЕОБХІДНОСТІ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ ШЛЯХОМ ІНВЕСТИВАННЯ У ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ

д.е.н., доц. **Захарова О.В., Івашечкіна А.А.**  
ДВНЗ «Донецький національний технічний університет»

У сучасних умовах конкурентні переваги економіки, можливості її активізації безпосередньо визначаються накопиченим у країні і реалізованим людським капіталом. Саме люди з нагромадженим рівнем освіти, кваліфікації та професійним досвідом визначають перспективні напрями необхідних змін. З огляду на це, пріоритетними джерелами досягнення позитивної економічної динаміки для українських суб'єктів господарювання та економіки в цілому мають стати інвестиції в людський капітал.

Необхідність професійного розвитку персоналу в сучасних умовах викликана цілим рядом причин, основними з яких є:

1. Постійне зростання вартості робочої сили як виробничого ресурсу на ринку праці, що пов'язано з такими чинниками впливу, як зростання вартості світи, прискорення темпів науково-технічного прогресу та модернізація виробництва.

2. Висока конкуренція серед підприємств за конкурентні переваги на ринку праці, яка змушує їх здійснювати постійний пошук резервів зниження виробничих витрат, що може бути досягнуто лише шляхом більш ефективного використання живої праці.

3. Технологічні зміни виробництва та процес його постійної модернізації, які вимагають від працівника постійно оновлювати власні знання, набувати нових навичок. Останнім часом на провідних промислових підприємствах України сформувалася тенденція до набуття працівниками полівалентної кваліфікації, що дозволяє підприємству одночасно підвищити ефективність виробництва та скоротити витрати на утримання надлишкової чисельності працівників.

4. Ринкова економіка та бажання виходу на світові ринки вимагають від крупних конкурентноздатних підприємств застосування нових прогресивних методів та підходів до управління виробництвом, збутом, персоналом та фінансовими результатами, координації діяльності всіх підрозділів підприємства.

5. Наявність та управління кадровим резервом на всі ключові управлінські посади підприємства, підготовка учасників резерву протягом тривалого часу, підтримання високого рівня їх готовності до зайняття посади.

6. Досягнення або утримання статусу соціально-відповідального підприємства, та, у першу чергу, відповідальність перед власними працівниками за можливості їх постійного професійного розвитку.

Високоосвічені, фізично та морально здорові працівники є визначальним фактором для економічного зростання. Однак, людський капітал на відміну від інших видів виробничих ресурсів, потребує постійного інвестування при умові отримання соціально-економічної віддачі від цих вкладень лише у майбутньому. Здійснюючи інвестиції у професійний розвиток та перепідготовку власного персоналу, підприємства активізують їх трудову віддачу, підвищують продуктивність праці, скорочують непродуктивні витрати та ліквідують втрати робочого часу, забезпечують високий рівень конкурентоспроможності. Інвестиції у людський капітал спрямовуються на забезпечення раціональної організації професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації персоналу, виробничу адаптацію, атестацію, професійно-кваліфікаційне просування та планування трудової кар'єри, формування кадрового резерву на профілактичні заходи щодо зміцнення здоров'я працівників, мотивацію працівників до власного професійного розвитку, тобто на підвищення якості трудового життя людини.

Аналіз тенденцій інвестування промисловими підприємствами у людський капітал в Україні дозволив зробити висновок про те, що основною базою, де здійснюється професійний розвиток та перепідготовка працівників є рівень виробництва (внутрішній професійний розвиток та перепідготовка), що здебільшого обумовлюється специфікою виробництва більшості сучасних українських промислових підприємств та малою кількістю навчальних закладів, які б могли якісно та ефективно здійснити таку підготовку.

Одним із позитивних прикладів успішної організації процесу професійного навчання на підприємстві є сформована система внутрішнього навчання кандидатів на вакансію виробничим процесам і технологіям при роботі зі специфічним обладнанням, яке вже тривалий час реалізовано в умовах донецького підприємства ТОВ «ДПА», діяльність якого спрямована на забезпечення ринку України пакувальними матеріалами високої якості та безпеки. На підприємстві навчання потенційних працівників проводить інспектор з підготовки кадрів, який має науковий ступінь кандидата наук. Протягом двох тижнів, перебуваючи на лекціях та семінарах в спеціалізованих навчальних аудиторіях підприємства, працівники вивчають нові технології в сфері виробництва пакувальних матеріалів. Потім протягом певного часу йде засвоєння знань на практиці під час роботи на новітньому обладнанні під доглядом досвідченого куратора. Наприкінці періоду навчання кожний працівник здає іспит, який призначений продемонструвати рівень отриманих та засвоєних працівником знань. За результатами іспитів підприємство приймає на роботу лише тих працівників, які отримали найвищі бали. Така система підбору персоналу дозволяє уникнути вірогідних помилок при управлінні персоналом, прискорити його адаптацію на підприємстві та максимально підвищити результати й ефективність праці.