

## НЕОБХІДНІСТЬ ПОСТІЙНОГО УПРАВЛІННЯ СИСТЕМОЮ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ ПЕРСОНАЛУ СУЧАСНОГО ПІДПРИЄМСТВА

*к.е.н., доц. Лук'янихін В. О., студентка гр. М-81 Сухоставець І. Г.*

Рівень якості професійної освіти і корпоративної підготовки кадрів в Україні останнім часом знижується, що зумовлено загальними негативними тенденціями в нашому суспільстві, а саме: браком цілеспрямованої державної стратегії і політики у сфері професійної підготовки кадрів, з метою забезпечення високої конкурентоспроможності національної робочої сили; незабезпеченістю підприємств методичними матеріалами щодо організації процесу навчання кадрів на підприємстві; незацікавленістю і фінансовою неспроможністю роботодавців забезпечувати професійну підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації своїх кадрів; низьким рівнем стимулювання професійного розвитку працівників. Саме це є причиною недосконалості професійної підготовки та недостатності сучасних компетенцій, знань і практичних вмінь у працівників.

Ключовим засобом поліпшення кадрового потенціалу сучасної конкурентоздатної компанії є навчання і розвиток співробітників. В той же час слід зазначити, що дослідження, пов'язані з практикою оцінки персоналу в українських компаніях, що репрезентують різні галузі бізнесу і регіони, привели до невтішних висновків про те, що лише 20 – 25 відсотків працівників роблять реальний внесок в зростання компанії. Тобто завдання, що їх виконують сто чоловік, наприклад, у «комерційній структурі» можуть виконувати двадцять п'ять без особливої вади для бізнесу. Тому виникає проблема результативності найманих працівників та ефективності інвестицій у розвиток, зокрема, у професійне навчання персоналу.

Але важливість безперервного навчання є беззаперечною менеджерською аксіомою і основною запорукою ефективного використання кадрового потенціалу і постійного підвищення вартості та важливості персоналу, тобто інтелектуального капіталу будь якої компанії. Крім того навчання вже існуючого персоналу на підприємстві передбачає отримання більшої віддачі, ніж найм нових робітників.

Підвищення важливості постійного, безупинного навчання персоналу підприємств обумовлюють такі чинники:

- високий рівень конкуренції між країнами (країни, що мають сучасну систему безупинної освіти, є лідерами в умовах цієї конкуренції, вони мають можливість у найкоротший термін відповісти на будь-який "виклик" підвищенням продуктивності праці);
- зміни у всіх сферах життя (безупинні і швидкі зміни в технології і інформаційній сфері вимагають безупинного навчання взагалі будь-якої сучасної людини і найманих працівників зокрема);
- впровадження нової техніки, технології, виробництво сучасних товарів, ріст комунікаційних можливостей, що створюють умови для ліквідації або заміни деяких видів робіт (у зв'язку з цим нова необхідна кваліфікація не може бути гарантована базовою освітою).

Оцінка потреби у навчанні персоналу є ключовою ланкою в організації навчання. Від якості аналізу потреби в навчанні залежить ефективність витрат і результативність наступної діяльності працівників. Базовою основою для аналізу потреби у навчанні є, як правило, бізнес-план. На його основі можна провести аналіз того, що дійсно необхідно для ефективної роботи підприємства. Наприклад, якщо підприємство планує вихід на нові ринки або випуск нової продукції, важливо зрозуміти, чи є у персоналу необхідні контакти, технічний досвід, знання особливостей нових ринків?

Сучасні дослідження свідчать, що наразі спостерігається більш високий економічний ефект від інвестицій у розвиток персоналу, ніж від вкладень у засоби виробництва.

Таким чином, для забезпечення ефективності системи навчання персоналу необхідно:

- проаналізувати існуючий стан справ на підприємстві;
- спрогнозувати зміни, підготувати проекти змін;
- сформулювати цілі і критерії оцінки навчання;
- визначити терміни і витрати на навчання;
- проаналізувати вплив результатів навчання на продуктивність.

Наприкінці слід підкреслити, що процес професійного навчання повинен бути чітко спланований, якісно організований, постійно контрольований, тобто як і будь-який процес в управлінні керований. При цьому на всіх його етапах слід застосовувати принцип постійного вдосконалення. Лише за виконання цих начебто простих менеджерських істин можливо ефективно управляти системою професійного навчання на підприємстві.

1. Балабанова Л. В. Управління персоналом. Режим доступу: [<http://pidruchniki.ws>].
2. Брагіна А. В. Організація професійного навчання персоналу на підприємстві. Режим доступу: [<http://www.masters.donntu.edu.ua>].
3. Навчання персоналу. Від моди до прагматизму. Режим доступу: [<http://h.ua>].