

УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

студент гр.М-01 Білолюбська В.

Професійний розвиток особистості — це підготовка та адаптація особи до роботи за конкретною професією чи спеціальністю. Професійний розвиток особистості відображає процес підготовки людини до конкретного виду трудової діяльності, охоплює оволодіння особистістю потрібними теоретичними знаннями, уміннями та практичними навичками, соціальними нормами поведінки, системою моральних цінностей і економічних якостей [1, с. 156]. На кожному підприємстві повинне відбуватися навчання персоналу, так як відбувається постійне оновлення технологій. Освіта і навчання персоналу мають бути безперервними і забезпечувати необхідний професійний розвиток.

Професійний розвиток особистості в межах організації виражається поняттям "професійний розвиток персоналу". Професійний розвиток персоналу — це цілеспрямований і систематичний вплив на працівників за допомогою професійного навчання протягом їхньої трудової діяльності в організації з метою досягнення високої ефективності виробництва чи наданих послуг, підвищення конкурентоспроможності персоналу на ринку праці, забезпечення виконання працівниками нових складніших завдань на основі максимально можливого використання їхніх здібностей та потенційних можливостей [1, с. 157]. В організації професійне навчання персоналу забезпечує первинну професійну підготовку, перепідготовку чи підвищення кваліфікації робітників і фахівців із вищою освітою.

Завдяки розвитку персоналу підвищується рівень конкурентної спроможності працівників на ринку праці. Це відбувається за рахунок набуття нових навичок, знань та умінь в процесі підвищення кваліфікації чи опановуючи нові спеціальності та професії, що дозволяє отримати додаткові можливості для планування кар'єри як в організації, так і за її межами. Навіть у випадку звільнення з компанії, добре навчений працівник швидше зможе знайти собі роботу або організувати власну справу, в разі чого навіть може сприяти працевлаштуванню інших людей.

Шляхами вдосконалення безперервного професійного розвитку на підприємстві є забезпечення: відповідного професійного рівня робітників вимогам робочого місця, посади; умов для мобільності працівників як передумови раціональної їх зайнятості і використання; можливості просування працівників як у професійній, так і в службовій кар'єрі.

Застосовуючи систему безперервного навчання, підприємство може забезпечити найбільш повну відповідність структури працівників структурі робочих місць з врахуванням всього спектру вимог до працівників [2].

Основними напрямками вдосконалення системи професійного розвитку персоналу в мають бути: стимулювання персоналу до створення і розвитку інновацій, здатних забезпечити конкурентні переваги для підприємства; формування системи безперервної професійної освіти і підготовки кадрів, включаючи навчання безпосередньо на виробництві та з відривом від виробництва; застосування прогресивних форм організації навчання (кайзен-бліц, навчання у групах та ін.); створення умов для кар'єрного росту працівників; заохочення внутрішньої конкуренції між співробітниками у визначених межах, не допускаючи при цьому деструктивних процесів та загострення конфліктів; забезпечення стабільності кадрового складу, а також його адекватного оновлення; проведення вертикальної і горизонтальної ротации персоналу [3].

Таким чином, на підприємстві система розвитку персоналу повинна бути гнучкою та змінюватись залежно від потреб виробництва на підприємстві та загальної ситуації на

ринку праці, мають застосовуватись передові методи та форми розвитку персоналу. Управління розвитком персоналу має спрямувати зусилля на вирішення наступних проблем: на підприємстві має бути сформована стратегія формування кваліфікованого персоналу; використання сучасних методів та форм розвитку персоналу; має постійно визначатись потреба у навчанні персоналу в розрізі професій, спеціальностей та посад; підприємство має бути забезпеченим необхідними програмно-методичними та матеріально-технічними засобами навчання для досягнення його високої якості; система професійного розвитку персоналу має бути забезпечена достатніми фінансовими ресурсами.

1. Савченко В.А. Управління розвитком персоналу: Навч. посібник. – К.: КНЕУ, 2002.
2. Нестеренко О.М. Шляхи вдосконалення професійного розвитку персоналу на підприємстві / О.М. Нестеренко // Вісник економіки, транспорту і промисловості. – 2010. – № 30. – С. 87–88.
3. Штутман П.Л. Професійний розвиток персоналу як чинник підвищення ефективності діяльності підприємств / П.Л. Штутман // Збірник наукових праць КНТУ. – 2010. – № 17. – С.153–158.

Науковий керівник: асист. **Вишницька О.І.**

Білолюбська, В. Удосконалення системи професійного розвитку персоналу на підприємстві [Текст] / В. Білолюбська; наук. кер. О.І. Вишницька // Економічні проблеми сталого розвитку : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, присвяченої пам'яті проф. Балацького О.Ф., м. Суми, 6-8 травня 2014 р.: у 2-х т. / За заг. ред.: О.В. Прокопенко, О.В. Люльова. - Суми : СумДУ, 2014. - Т.2. - С. 299-300.