

## **ПРОБЛЕМИ ОПТИМІЗАЦІЇ ВИТРАТ НА ПІДГОТОВКУ ПЕРСОНАЛУ ТА ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ЙОГО ДІЯЛЬНОСТІ В УМОВАХ КРИЗИ**

студент гр. Ммс-31/1м Кулинич І.А.

Становлення ринкової економіки України безпосередньо пов'язано з ефективністю розвитку підприємств усіх форм власності. Тому, одним з найважливіших напрямів програми реформ у нашій країні є перебудова систем управління підприємством, яка спрямована на підвищення його ефективності.

Особливого значення проблемне питання щодо підвищення ефективності діяльності підприємства набуває тоді, коли досліджуються витрати на підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації персоналу, затрати самих працівників, їх самоорганізація та мотивація і зацікавленість керівництва у проведенні відповідної підготовки.

В тих умовах, в яких опинилась на сьогоднішній день Україна, на жаль, для багатьох вітчизняних суб'єктів господарювання поширеними стали такі дії, як масові звільнення персоналу, переведення працівників у режим неповного робочого дня або тижня, надання неоплачуваних відпусток, відсутність набору нових працівників, низький рівень заходів щодо розвитку персоналу як штатних працівників так і менеджерів компанії (внаслідок економії коштів на навчання).

Вагомий внесок щодо ідентифікації проблеми управління процесом розвитку управлінського персоналу зробили такі відомі вчені, як Г. Атаманчук, Л. Горшкова, Р. Кюн, Х. Ріхтер, Р. Фатхутдінов, С. Козаченко, А. Кредісов, Ю. Макогон, А. Наливайко, Є. Панченко, С. Соколенко, Т. Циганкова, І. та ін..

Найважливішими завданнями кадрової служби підприємства на сьогоднішній день є такі: діагностика кадрового потенціалу підприємства; участь у розробці стратегії реорганізації бізнесу; розробка кадрових програм, які підтримують нову корпоративну стратегію; підвищення продуктивності праці; скорочення чисельності персоналу; вирішення конфліктів.

При цьому основну увагу слід приділяти системному підходу, строгому контролю ефективності й оптимізації (мінімум витрат за максимуму результативності) усіх витрат. Першим кроком у подоланні кризи є визнання проблеми. Визнавши вплив складностей, пов'язаних із кризою, необхідно переосмислити свої цілі й завдання. Таким чином, основними завданнями діяльності підприємства є такі: освоєння нових управлінських технологій, які дозволять зробити бізнес-процеси більш прозорими і менш затратними; якісне оновлення складу персоналу підприємства завдяки найманню нових високопрофесійних співробітників; удосконалення систем оцінки й мотивації персоналу.

Важливе значення для підтримки існуючого та підвищення рівня кадрового потенціалу підприємств під час подолання кризи має організація навчання та підвищення кваліфікації персоналу. На перший погляд, така діяльність сприяє виникненню додаткових витрат, тому більшість керівників не вважають її необхідною та першочерговою, особливо в умовах значного дефіциту ресурсів.

Водночас, на сьогоднішній день працівники повинні постійно поповнювати та оновлювати свої знання, уміння та навички. Виходячи з цього, основними напрямками антикризового управління персоналу доцільно вважати такі, як: підтримка необхідного професійного рівня персоналу, в тому числі тимчасово непрацюючого, ознайомлення його з сучасними досягненнями в науці, техніці, технології відповідно до профілю підприємства (фундаментальна фахова підготовка); забезпечення працівників знаннями та навичками, необхідними для роботи в нових умовах, у тому числі з урахуванням змін, передбачених антикризовою програмою (випереджувальне навчання); формування оптимального

психологічного клімату в колективі, взаєморозуміння та співробітництва в нових умовах (командна підготовка); професійна перепідготовка працівників у зв'язку із звільненням (адаптаційна підготовка).

Доцільно було б під час кризи сформувати модель проактивного управління персоналом ( базується на ідеї завчасного попередження проблем в організації). Така модель передбачає завчасні, цілеспрямовані дії, що забезпечують здатність до самозбереження, гнучкість, готовність до здійснення діяльності за умов невизначеності, формування антикризового потенціалу, стійкого до раптових змін та здатного вчасно ідентифікувати можливі загрози і протистояти їхньому розвитку.

Лише у комплексі реалізації цих завдань можливе найбільш раціональне формування цих витрат та досягнення найвищої ефективності їх здійснення підприємством.

*Науковий керівник: доц. Глівенко С.В.*

Кулинич, І.А. Проблеми оптимізації витрат на підготовку персоналу та підвищення ефективності його діяльності в умовах кризи [Текст] / І. А. Кулинич ; наук. кер. С.В. Глівенко // 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. Льюльова. - Суми : СумДУ, 2014. - Т.2. - С. 307-308.