

## **Організація професійного навчання персоналу на підприємстві як основа підвищення його конкурентоспроможності**

Скудна Альона Сергіївна

Студентка 4 курсу факультету менеджменту і маркетингу

Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця

У сучасних умовах одним із стратегічних напрямків підвищення конкурентоспроможності підприємства організацій є навчання персоналу, так як саме кадровий склад становить значний потенціал розвитку компанії. Витрати на навчання в умовах економічної кризи і фінансової нестійкості є істотними і для багатьох організацій непідйомними. В результаті безліч фірм скорочує свої витрати на навчання персоналу.

Достатній рівень конкурентоспроможності є найважливішою умовою успішного функціонування будь-якого підприємства. Тому організація професійного навчання персоналу стала однією з основних функцій управління персоналом підприємства. Навчання персоналу є важливим засобом досягнення стратегічних цілей підприємства. Успіх на шляху реалізації стратегічних цілей підприємства багато в чому залежить, якою мірою персонал обізнаний про зміст стратегічних цілей і наскільки він підготовлений до роботи по їх досягненню. Необхідність швидких змін структури і принципів управління, підвищення здатності організації до виживання в умовах конкурентної боротьби вимагає переходу до вироблення довгострокових стратегій розвитку підприємства. Реалізація цих стратегій вимагає більш високого рівня професійної підготовки як керівників, так і рядового персоналу [5].

Під професійним навчанням розуміється будь-яка діяльність, яка проводиться для розвитку і підтримки ключових компетенцій персоналу, потрібних для виконання роботи в даний час, або для розвитку потенціалу

персоналу, необхідного для виконання роботи в майбутньому. Професійне навчання - процес безпосередньої передачі нових професійних навичок і (або) знань співробітникам організації [1].

У сучасних організаціях професійне навчання являє собою комплексний безперервний процес. Другим етапом професійного розвитку є атестація, яка здійснюється за наказом (розпорядженням) керівника, яким затверджується склад атестаційної комісії, графік її проведення, що доводиться до відома працівників не пізніше ніж за два місяці до проведення атестації. Залежно від кількості працівників і специфіки виробництва може утворюватися декілька комісій. Наступним етапом системи професійного навчання персоналу на підприємстві є сертифікація персоналу, яка проводиться з метою:

створення сприятливих умов для успішної діяльності підприємства на внутрішньому і зовнішньому ринку, а також для участі в міжнародному економічному і науково-технічному співробітництві та міжнародній торгівлі за рахунок випуску конкурентоспроможної продукції або надання якісних послуг на основі високої кваліфікації персоналу;

впровадження ефективної системи оцінки персоналу для забезпечення його професіоналізму відповідно до вимог міжнародних стандартів якості продукції. Основною метою наступного етапу є формування резерву керівників на підприємстві, для поліпшення і вдосконалення роботи щодо їх відбору, розстановки, підвищення професійного рівня, стимулювання управлінської ініціативи і активності [4].

Основними завданнями формування резерву керівників є:

виявлення серед працівників осіб, які мають здібності для зайняття керівних посад;

навчання осіб, зарахованих до резерву керівників, для зайняття керівних посад;

забезпечення своєчасного заміщення вакантних посад керівників з числа компетентних і здібних до управлінської роботи працівників. Існує безліч способів розвитку професійних знань і навичок. Всі вони можуть бути розділені на дві великі групи – навчання безпосередньо на робочому місці і навчання поза робочим місцем [2].

Основними методами навчання на робочому місці є: інструктаж, ротація, учнівство і наставництво. Програми навчання поза робочим місцем – це лекція, практична ситуація, ділова гра або самонавчання. Вигоди, одержувані організацією в результаті навчання персоналу, виражаються в наступному:

1. Навчання працівників дозволяє організації більш успішно вирішувати проблеми, пов'язані з новими напрямками діяльності, і підтримувати необхідний рівень конкурентоспроможності (підвищення якості та продуктивності (ефективності) праці персоналу, скорочення витрат і зниження собівартості, зниження травматизму).

2. Підвищення прихильності персоналу своєї організації, зниження плинності кадрів.

3. Підвищення спроможності персоналу адаптуватися до умов, що змінюються соціально-економічних умов і вимог ринку. Таким чином, організація підвищує цінність знаходяться в її розпорядженні людських ресурсів.

4. Навчання дозволяє підтримувати і поширювати серед співробітників основні цінності і пріоритети організаційної культури, пропагувати нові підходи і норми поведінки, покликані підтримувати організаційну стратегію [3].

Отже, пріоритетними напрямками подальшого розвитку підприємств нашої країни є більш широке використання міжнародного досвіду у сфері управління якістю та розвитком кадрів, формування і підтримка культури якості, розробка і впровадження стандартів з розвитку персоналу, адаптованих до потреб конкретної організації.

Список використаних джерел:

1. Барський Ю. М. Конкурентоспроможність та приріст трудових показників – запорука ефективної діяльності підприємства / Ю. М. Барський, М. В. Саган // Економічний форум: [наук. журнал]. – Луцьк: ЛНТУ, 2014. – Вип. 3. – С. 150-159.
2. Батишев С.Я. Професійна педагогіка. / С.Я. Батишев. – М.: ЄГВЕС, 2009. – 456с.
3. Лучанінова О.П. Методика професійного навчання. / О.П. Лучанінова. – Дніпро: НМетАУ, 2019. – 152с.
4. Ничкало Н. Професійне навчання на виробництві як складова системи неперервної освіти . // Професійне навчання на виробництві: Зб. наук. праць : Вип. II. – К. : Наук. світ, 2006. – С. 1–19.
5. Ястремська О.М. Інвестиційна діяльність промислових підприємств: методологічні та методичні засади. 2004. – 115с.