

ЯНА КОРОЦИНСЬКА,  
Науковий керівник:  
к.е.н. Шиманська В.В.  
ЖДУ ім. Івана Франка

## **ПРОФЕСІЙНЕ НАВЧАННЯ ЯК ОСНОВНИЙ ЕЛЕМЕНТ ПРОЦЕСУ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ**

В сучасному бізнесі персонал є головним стратегічним фактором успішного розвитку підприємств, адже вони функціонують в умовах жорсткої конкуренції та мінливого бізнес-середовища. Це ставить керівництво організації перед необхідністю навчати і розвивати своїх працівників, щоб вони могли ефективно виконувати свої обов'язки не тільки сьогодні, але й у перспективі, з урахуванням змін що відбуваються.

Стратегія навчання і розвитку персоналу вибудовується в рамках стратегії розвитку самого підприємства. Навчання персоналу повинне виконувати такі завдання:

- систематичне та своєчасне оновлення знань;
- активізація потенційних можливостей працівника;
- підготовка до виконання нових обов'язків;
- підвищення професійної культури та згуртування колективу;
- підготовка працівників до просування по кар'єрних сходах.

Важливим засобом професійного розвитку персоналу є професійне навчання.

Професійне навчання персоналу – це систематичний процес формування у працівників підприємства теоретичних знань, умінь та практичних навичок, необхідних для виконання роботи [1, с. 88].

Підвищення важливості безупинного навчання персоналу підприємств обумовлюють такі чинники:

- впровадження нової техніки, технології, виробництво сучасних товарів, ріст комунікаційних можливостей, що створюють умови для ліквідації або зміни деяких видів робіт. У зв'язку з цим необхідна кваліфікація не може бути гарантована базовою освітою;
- 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 та інформації вимагають безупинного навчання персоналу;
- для підприємства більш ефективним і економічним є підвищення віддачі від уже працюючого персоналу на основі його безупинного навчання, ніж від залучення нових працівників.

Основними напрямками професійного навчання вважають:

- первинне навчання у відповідності з цілями організації, задачею підрозділу та специфікою роботи працівника;
- навчання для ліквідації розбіжності між вимогами посади і особистими якостями працівника;
- навчання з метою підвищення кваліфікації працівника;
- навчання для роботи за новими напрямками розвитку організації;
- навчання для засвоєння нових прийомів і методів виконання трудових операцій [1, с.89].

Професійне навчання персоналу у ринкових умовах повинно носити безупинний характер і проводитися протягом усієї трудової діяльності.

У сучасних організаціях професійне навчання є комплексним безперервним процесом, який містить у собі кілька етапів (Рис.1).

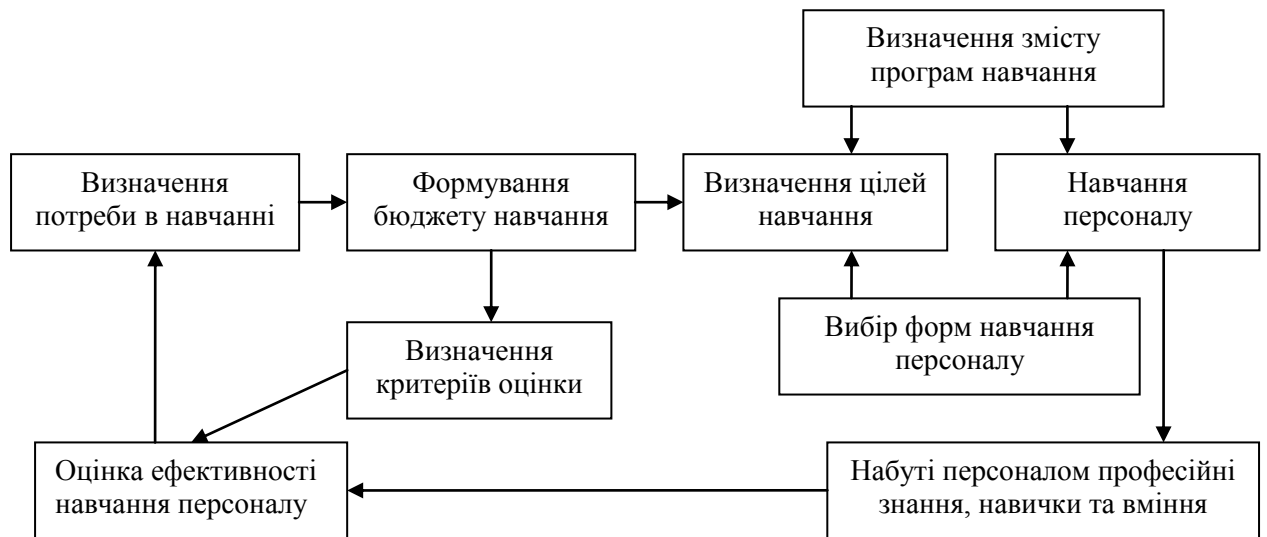


Рис. 1 Організація професійного навчання персоналу

Професійне навчання персоналу підприємства може здійснюватися як на робочому місці, так і поза ним.

Навчання на робочому місці характеризується безпосередньою взаємодією з повсякденною роботою. Воно є більш дешевим і оперативним, полегшує входження в навчальний процес працівників, які не звикли до навчання в аудиторіях. Навчання в стінах організації може передбачати запрошення викладача ззовні для задоволення конкретних потреб у навчанні співробітників. З іншого боку, мета і порядок навчання в цьому випадку можуть губитися за поточною роботою і жорсткими тимчасовими рамками.

Найважливішими методами навчання на робочому місці є: наставництво, делегування, метод ускладнених завдань, ротація тощо [2, с. 222].

Навчання поза робочим місцем включає усі види навчання за межами самої організації. Таке навчання дозволяє відокремити людей, які навчаються на якийсь час від повсякденної трудової діяльності. Процес навчання в даному випадку краще спланований, дидактично глибше опрацьований.

До числа основних методів навчання поза робочим місцем відносять: лекції, кейси, ділові ігри, рольові ігри тощо [2, с. 224].

Зрозуміло, що найбільш ефективним буде комплексне використання обох методів, щоб співробітник міг як отримати теоретичний матеріал та одержати досвід інших спеціалістів з цієї ж області знань, так і використати на практиці отримані знання, пристосувати їх до специфіки роботи підприємства.

Отже, професійне навчання персоналу це фундаментальна основа ефективного функціонування підприємства. Навчання дозволяє підвищити імідж організації, ступінь задоволення співробітників та їх лояльності, скоротити плінність кадрів тощо.

#### Список використаних джерел:

1. Карташова Л. Управління персоналом: Потрібні кваліфіковані фахівці / Карташова Л. // Людина і праця, - 2007. - №6. С. 87-89.
2. Маслова В. М. Управление персоналом: [учебник]/ В. М. Маслова. – М.: Юрайт, 2015. – 495 с.
3. Савченко О. Г. Управління розвитком персоналу : [навчальний посібник]/ О. Г. Савченко, М. С. Татаревська. – Одеса: Атлант, 2013. – 427с.
4. Федорова Н. В., Минченкова, О.Ю. Управління персоналом організації: [навчальний посібник] / Н. В. Федорова, О.Ю. Минченкова. - М. : КноРус, 2010. - 378 с.