

СИСТЕМИ НАВЧАННЯ ТА РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Павленко С. М., студент
Овдіюк О. М., к.е.н., доцент
Житомирський державний університет ім. Івана Франка

Постановка проблеми та аналіз останніх досліджень.

Для ефективного професійного навчання працівників важливо підвищувати їх конкурентоспроможність через встановлення та досягнення як короткострокових, так і довгострокових цілей, а також через добре організоване та чітко сплановане навчання персоналу. Підвищення конкурентоспроможності має ключове значення для виконання короткострокових та довгострокових завдань. Це вимагає наявності продуктивних показників професійної підготовки персоналу та якісно організованого навчального процесу [1].

Основний зміст. Навчання повинно допомагати персоналу усвідомлювати перспективи розвитку підприємства, змінювати професійну кар'єру та розробляти стратегії у своїй професійній діяльності. Система професійної освіти персоналу складається з формальної, неформальної та інформальної освіти, які взаємодіють між собою. Цей комплекс цілеспрямованих процесів сприяє особистісному, загальнокультурному та професійному зростанню потенціалу працівників [1].

У системі навчання персоналу виділяються три основні види підготовки:

1. Підготовка персоналу: спрямована на забезпечення працівника знаннями, вміннями та навичками, необхідними для виконання конкретних завдань на певній посаді.

2. Підвищення кваліфікації персоналу: це інвестиції компанії в здобуття працівником додаткових знань та компетенцій через зміни вимог до професії або кар'єрне зростання.

3. Перепідготовка персоналу: передбачає отримання

працівником нових знань та компетенцій через зміну професії або суттєве оновлення вимог до посадових обов'язків.

Навчальний процес може бути організований з відривом від виробництва, частковим відривом або без відриву на робочому місці. Методи навчання персоналу різноманітні і залежать від предмету навчання, строків та бюджету. Необхідні інструменти для навчання персоналу в компанії включають онлайн-навчання, дистанційне навчання, ротація кадрів, наставництво, коучинг, моделювання поведінки, спільна робота.

Процес організації навчання починається з визначення потреб, які базуються на розвитку персоналу компанії та необхідності виконання працівниками їхніх поточних завдань. Встановлюються якісні та кількісні потреби в навчанні, пов'язані з розвитком та цілями підприємства, кар'єрним зростанням працівників, їх мотивацією.

Оскільки інвестиції в навчання співробітників фактично є інвестиціями в розвиток підприємства, їх ефективність, як і будь-які інші капіталовкладення, має бути оцінена. Безумовно, оцінити витрати на навчання легше в разі фізичної праці (менше браку, менше скарг клієнтів, зменшення понаднормової роботи тощо), тоді як оцінка ефекту навчання в контексті інтелектуальної праці, внутрішніх комунікацій і міжособистісного спілкування є складнішою. Оцінка ефективності навчання та розвитку персоналу є ключовим аспектом управління професійним навчанням. Економічна ефективність оцінюється через аналіз витрат і результатів реалізації програм навчання.

На завершення, варто зазначити, що навчання та розвиток персоналу переходять на новий етап, стаючи ключовим елементом для існування і розвитку підприємства. Сьогодні існує безліч причин, через які підприємство повинне приділяти особливу увагу навчанню своїх співробітників. Навчання персоналу набуває особливого значення і повинно мати постійний характер, тобто проводиться протягом усього періоду трудової діяльності працівника.

Висновки та пропозиції. Отже, можна зробити висновок, що система управління розвитком персоналу сприяє ефективному використанню потенціалу кожного співробітника, а

також підвищенню його соціальної та професійної мобільності. Ці чинники позитивно впливають на зростання обсягів виробництва та оновлення асортименту товарів або послуг. Як результат, це покращує фінансові показники підприємств. У контексті розвитку персоналу, підвищення конкурентоспроможності стає одним із ключових напрямів для оптимального функціонування підприємства.

Список використаних джерел

1. Каут О. В., Пахлова О. В., Корсікова А. Д. Науково-практичні підходи до формування та оцінки ефективності системи розвитку персоналу. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство*. 2020. Вип. 29. С. 76-79. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvuumevcg_2020_29_17 (дата звернення: 20.09.2024).

2. Семенова Л., Карпенко І. Організація системи навчання та розвитку персоналу на підприємстві, шляхи її покращення. *Молодий вчений*. 2019. №5 (69). С. 560-563. URL: <https://doi.org/10.32839/2304-5809/2019-5-69-122> (дата звернення: 21.09.2024).