

УПРАВЛІННЯ ПРОФЕСІЙНИМ РОЗВИТКОМ ПРАЦІВНИКІВ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Ефективне функціонування будь-якого підприємства, насамперед, визначається ступенем розвитку його персоналу. В умовах сучасної ринкової економіки відбувається швидке старіння теоретичних знань, умінь та практичних навичок, спроможність підприємства постійно здійснювати розвиток своїх працівників є одним з найважливіших факторів забезпечення конкурентоспроможності підприємства на ринку, оновлення і зростання обсягів виробництва товарів чи надання послуг. Саме тому, проблема професійного розвитку підприємства стає досить актуальною та створює об'єктивну необхідність проведення відповідних наукових досліджень у даному напрямку.

Професійний розвиток персоналу для будь-якого підприємства є істотним елементом виробничих інвестицій, адже саме за допомогою заохочення навчання підприємство відкриває своїм співробітникам можливість підвищувати професійні вміння та навички, що створює необхідні умови для розвитку кваліфікованого персоналу.

Професійний розвиток працівника – це набуття працівником нових знань і навичок, які він зможе використовувати в своїй професійній діяльності [1, с. 37].

Розвиток професійних навичок працівника – процес підготовки працівника до вирішення нових виробничих функцій, зайняття нових посад та усунення розбіжності між вимогами і реальністю. Він вимагає значних зусиль з боку працівника, тому він неможливий без зацікавленості з його сторони. Мотивами стимуляції професійного розвитку можуть бути збереження посади або отримання іншої, забезпечення стабільності або збільшення доходів, розширення контактів працівника, набуття нових знань, що дає йому змогу підвищити конкурентоспроможність на ринку праці [2, с. 41].

Так, можна стверджувати, що професійний розвиток працівника – це процес підготовки працівника підприємства до виконання та вирішення ним нових трудових завдань.

Таким чином, розвиток професійних здібностей та якостей персоналу підприємства повинен забезпечувати:

- здатність співробітника усвідомити необхідність регулярного навчання, щоб відповідати зростаючим вимогам;
- здатність колективу усвідомити необхідність командного чи групового управління при активній участі всього персоналу, а не тільки керівників;
- здатність підприємства усвідомити вирішальну роль кожного співробітника і необхідність розвитку його трудового потенціалу.

Враховуючи зазначене, можна стверджувати, що професійний розвиток персоналу підприємства вимагає додержання таких умов:

1) оцінка персоналу – визначення рівня професійних та ділових знань та умінь працівника;

2) з'ясування цілей та завдань, які стоять перед працівниками в майбутньому – необхідно для визначення кваліфікації працівника як на даний період часу, так і в майбутньому.

Аналіз факторів, під впливом яких визначаються потреби персоналу підприємства дає можливість згрупувати їх та визначити найважливіші з них [3, с. 27]: зовнішнє середовище (споживачі, держава, конкуренти, постачальники); удосконалення організаційної структури управління; освоєння нових видів продукції (послуг); розвиток науки та техніки; розробка нової стратегії розвитку підприємства.

Основне завдання служби кар'єри працівників – забезпечити кожне робоче місце, кожну посаду персоналом відповідних професій та спеціальностей і належної кваліфікації.

Кадрова політика передбачає виконання таких функцій: розробка стратегії формування та використання трудового потенціалу; набір і формування необхідних категорій персоналу (відбір, професійна орієнтація, наймання, адаптація); підготовка персоналу до відповідної професійної діяльності; по-точне оцінювання персоналу (контроль відповідності персоналу конкретним потребам виробництва, службові переміщення, аналіз ділових якостей працівника); мотивація дотримання належного режиму трудової діяльності та високої продуктивності праці; постійний контроль за безпекою праці на виробництві.

Робота щодо встановлення ступеню відповідності професійних, ділових та особистих якостей фахівців займаній посаді повинна здійснюватися службою кар'єри персоналом організації у процесі проф-орієнтації, виробничої адаптації молодих фахівців, періодичних і поточних атестації працівників.

Проблема забезпеченості кваліфікованими робітничими кадрами підприємств, установ, організацій є важливою та актуальною і її вирішення неможливе без участі держави. В регулюванні відносин між системою професійно-технічної освіти і виробництвом провідна роль належить саме їй. Відтак для розв'язання назрілих проблем потрібно розробити державну кадрову політику в Україні, спрямовану на забезпечення виробництва кваліфікованими кадрами. В умовах відродження виробництва зростає потреба у кваліфікованих конкуренто-спроможних кадрах робітників та спеціалістів, які б відповідали вимогам міжнародних стандартів якості. Збалансування попиту та пропозиції робочої сили на ринку праці з урахуванням пріоритетних напрямів розвитку економіки, підвищення якості підготовки кваліфікованих фахівців забезпечить їх подальше працевлаштування.

Література

1. Крушельницька О.В. Суть професійного розвитку персоналу та завдання управління ним [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://library.if.ua/book/45/3084.html>.
2. Поваляева М.Н. Порядок обучения рабочего персонала / М.Н. Поваляева // Управление развитием персонала. – 2012. – № 01. – С. 36-45.
3. Карловец С. С. Проблема развития персонала: современный взгляд / С.С. Карловец // Управление развитием персонала. – 2011. – №01(25). – С. 26-31.