

ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД НАВЧАННЯ ПЕРСОНАЛУ

Турчаніков А.Г.¹, Коптєва Г.М.²,

¹магістрант, ²д-р екон. наук, проф.,

^{1, 2}Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут»

Нині керівництво більшості великих компаній світу усвідомлює важливість навчання та розвитку свого персоналу. Сучасна тенденція розвитку світової спільноти характеризується постійними змінами у технологічних, економічних, комп'ютерних та інших галузях. Для того щоб працівник, який відповідає за ті чи інші бізнес-процеси, справлявся зі своїми функціями і завданнями, а сама компанія була на часі, конкурентоспроможною, потрібно, щоб працівник володів найновішими знаннями та навичками, які можна придбати лише постійно навчаючись та розвиваючись відповідно до сучасних вимог і стандартів.

Питанням зарубіжного досвіду навчання персоналу приділено багато уваги вчених та практиків, серед яких А.Г. Бабенко [1], О.О. Гетьман, А.О. Білодід [2], Г.М. Коптєва [3], Г. Баб'як, Г. Бенцал [4] та інші. Проте, залежність збільшення темпів економічного зростання від підвищення якості ринку праці змушує працедавців звертати увагу на систему безперервної професійної освіти і навчання, котра включає внутрішньофірмову підготовку і розвиток персоналу підприємства.

Метою дослідження є вивчення зарубіжного досвіду навчання персоналу з метою забезпечення конкурентоздатності підприємства в сучасних умовах.

Досліджуючи підходи до навчання персоналу в деяких країнах, особливу увагу приділено особливостям навчання персоналу в Японії. Навчання всередині компанії займає центральне місце у японській системі навчання персоналу. Професійна підготовка кадрів державними та муніципальними органами відіграє лише допоміжну роль у всій системі підготовки кадрів. Це пов'язано з тим, що однією із особливостей японської моделі управління підприємством є довічний найм працівників. Зазвичай, японські компанії наймають тих, хто щойно закінчив навчальні заклади (Підвищення, 2016). Підприємства навчають і готують нових працівників, з урахуванням власних потреб, і навіть з урахуванням подальшої перспективи роботи у компанії, зазвичай до 60–65 років. Навчання персоналу проводиться за групами працівників: робітники, спеціалісти, менеджери та керівники. Як правило, навчання включає два ступені: початкове навчання і подальше навчання. Крім навчання безпосередньо на робочому місці у Японії високо цінується самоосвіта. Компанії часто організують різні курси та тренінги для своїх працівників, щоб вони могли самостійно отримувати знання, необхідні для їхнього професійного зростання. Японська система навчання персоналу

будується на використанні та регулюванні робочої сили всередині підприємства, для забезпечення внутрішньофірмової конкуренції.

Цікавим є досвід навчання персоналу в КНР. Слід зазначити, що у Китаї компанії поділяються на приватні та державні і це істотно впливає на те, як у компанії відбувається навчання персоналу. Різні програми навчання інноваційно-технологічних навичок та основ управління слабо розвинені в державних компаніях і, навпаки, широко застосовуються недержавними компаніями (Гетьман, Білодід, 2019). Політика навчання персоналу у приватних компаніях, які нерідко є інноваційно-активними, залежить від того, яким підходом до навчання персоналу, як інструментом формування професійних компетенцій, вони керуються. Приватні підприємства надають навчанню працівників більше значення у порівнянні із державними компаніями. Державні компанії віддають перевагу технічним навичкам. У той час як недержавні компанії зацікавлені у покращенні відносин між працівниками та розвитку їх комунікативних навичок. Таким чином, у Китаї питанням розвитку та навчання персоналу приділяється велика увага, але переважно у недержавних компаніях.

У США, як економічно розвиненій країні, навчанню персоналу надається велике значення. Компанії витрачають значні фінансові, тимчасові, матеріальні та людські ресурси на те, щоб навчити та підготувати своїх працівників. Приватні компанії витрачають на навчання працівників до 1/3 своїх бюджетів. Це пов'язано з тим, що від кваліфікації останніх безпосередньо залежить фінансовий результат (прибуток) діяльності підприємства. У США спостерігається стійка тенденція «інвестицій у людину» (Баб'як, Бенцал, 2019). Основні методи, що застосовуються для навчання персоналу в США, це різні форми тренінгів, які застосовуються для навчання ділового спілкування, виховання лідерських навичок, відпрацювання навичок прийняття управлінських рішень та інших випадках. Також популярний метод «аналізу практичних ситуацій» або про кейсів. Крім цього США використовує комп'ютерне навчання, ділові ігри, онлайн навчання, лекційні заняття. В цілому, американські компанії досить давно дійшли висновку про те, що від кваліфікованого та досвідченого персоналу безпосередньо залежать показники ефективності компанії. Тому підприємства цієї країни приділяють велику увагу навчанню співробітників, підвищенню їх кваліфікації та розвитку, використовуючи як традиційні, так і сучасні методи навчання персоналу.

В основі успішності бізнесу лежить багато факторів, основним з яких виступає персонал. У той же час, персонал підприємства одночасно виступає як об'єктом, так і суб'єктом потенційних ризиків, загроз і небезпек економічній безпеці, особливо в умовах розвитку

інформаційних технологій та застосування високотехнологічного обладнання (Коптева, 2020). Таким чином, для підприємства та його керівництва необхідно постійно аналізувати рівень кваліфікації кадрів, розробляти систему мотивації, формувати корпоративну культуру, досліджувати мікроклімат у колективі та розробляти заходи щодо попередження негативного впливу людського фактору на результати діяльності підприємства (Економіка, 2020).

Отже, слід зазначити, що в даний час, в епоху розвитку інформаційних технологій та застосування високотехнологічного обладнання проблема професійного навчання та розвитку персоналу досить гостро стоїть у всіх країнах. Варто відзначити, що, незважаючи на різні підходи до навчання персоналу в країнах, що розглянуті, скрізь цінуються висококваліфіковані працівники, які володіють необхідними навичками та знаннями. Таким чином, підвищення ролі людського фактору, його професіоналізму, вмінню розв'язувати складні завдання, забезпечує саме розвиток персоналу. Підвищення професіоналізму посилює зацікавленість персоналу до інновацій, створює передумови для вироблення креативних ідей та забезпечує конкурентоздатність підприємства в сучасних умовах.

Список використаної літератури:

1. Підвищення ефективності використання персоналу та його розвиток: монографія / за ред. А.Т. Бабенка. Дніпропетровськ: УМСФ, 2016. 328.
2. Гетьман О.О., Білодід А.О. (2019). Інноваційні методи розвитку персоналу. Глобальні та національні проблеми економіки. (17). 556-561.
3. Коптева, Г.М. (2020) Кадрова безпека підприємства: сутність, складові та забезпечення. Вісник Національного технічного університету "ХПІ". Сер. : Економічні науки. Харків : НТУ "ХПІ". (2). 119-124. doi: 10.20998/2519-4461.2020.2.119.
4. Баб'як Г., Бенцал Г. (2019). Зарубіжний досвід організації навчання персоналу. Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України. Вип. 19. С.130-133.
5. Економіка підприємництва: підручник / за ред. Л.В. Фролової. 2020. 708.