

Отже, на сучасному етапі постійно підвищуються роль і відповідальність кадрових служб у рішенні задач економічного і соціального розвитку. Виходячи з вищесказаного, та орієнтуючись на нові вимоги до роботи з кадрами, потрібно переглянути функції даних служб на усіх рівнях управління.

АНАЛИЗ И СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ

*Нестеренко О.М., к.э.н., доц., Журка Д.О., слушатель
магистратуры, Академия внутренних войск МВД Украины*

Одной из важнейших проблем на современном этапе развития экономики большинства стран мира, является проблема в области работы с персоналом. Темпы развития научно-технического прогресса значительно ускорили процесс старения профессиональных знаний и навыков. А средства производства, даже самые безукоризненные, сами по себе не дают никакого экономического эффекта, если их не используют опытные специалисты. То есть несоответствие квалификации работников потребностям компании негативно сказывается на результатах ее деятельности.

На сегодняшний день, совершенствование процессов развития персонала на предприятиях является важнейшим конкурентным превосходством, что увеличивает рыночный потенциал предприятия не только в рамках национальной экономики, но и на мировом рынке. В условиях, когда фирмы - конкуренты имеют примерно равные ресурсы и методы конкурентной борьбы, развитие персонала - лучший способ повышение рентабельности предприятия.

Значительный вклад в изучение проблемы профессионального развития персонала на предприятии внесли: Савченко В.А. [1], Желнина Е.В. [2], Дрозач М.И. [3], Крушельницкая О.В. [4], Кибанов А.Я. [5], Солощук М. [6], Тащиян А.П. [7].

Социально - экономические условия и научно - технический прогресс не стоят на месте. Учитывая, что правила существования и развития персонала зависит именно от них, на данном этапе происходит качественное изменение роли человека на предприятии. И все больше руководителей начинают всерьез задумываться о способах развития своих сотрудников.

Поэтому **целью** данной статьи являются анализ развития персонала в организации и разработка мероприятий его совершенствованию.

Профессиональное развитие личности, развитие персонала принадлежат к основным показателям прогрессивности общества, решающих рычагов научно-технического прогресса. Поэтому в странах с развитой рыночной экономикой все больше компаний принимают на себя инициативу относительно дальнейшего развития персонала своих организаций. Планирование и организация развития персонала становятся важными функциями службы управления персоналом. Наследование Украиной этого примера является обязательным условием обеспечения в государстве постоянного экономического роста [1].

Но не смотря на опыт зарубежных стран, в нашей стране существует ряд факторов, которые препятствуют организации обучения персонала. Во - первых, руководители часто неохотно вкладывают средства в данную сферу. Это связано с тем, что результативность данных инвестиций сложно оценить как с количественной, так и с качественной точек зрения, тогда как рассчитать затраты относительно легко. Во - вторых, надо так организовать процесс обучения персонала, чтобы получить реальные результаты, то есть улучшить показатели деятельности компании в целом [2]. Программа обучения должна быть связана с потребностями, которые возникают в конкретных случаях. При этом актуальным становится вопрос выбора форм и методов обучения [3].

Основным направлением профессионального развития является профессиональное обучение – процесс формирования у работников специфических, профессиональных знаний, навыков с помощью специальных методов обучения. Формально профессиональное развитие является более широким понятием, чем профессиональное обучение, но в реальной жизни различие между ними является условным, поскольку и профессиональное развитие, и профессиональное обучение выполняют одно задание – подготовку персонала к выполнению им своих обязанностей. Различие в том, что профессиональное обучение ориентируется на сегодняшние потребности предприятия, а профессиональное развитие – на будущее и является более фундаментальным [4].

Существует огромное количество методов развития профессиональных знаний и навыков. Все они могут быть разделены на две большие группы – обучение непосредственно на рабочем месте и обучение вне рабочего места.

Обучение на рабочем месте осуществляется в процессе работы.

Эта форма подготовки является более дешевой и оперативной, характеризуется тесной связью с повседневной работой и облегчает вхождение в учебный процесс работников, не привыкших к обучению в аудиториях.

Важнейшими методами обучения на рабочем месте являются: производственный инструктаж, ротация, направленное приобретение опыта, наставничество, наставничество-супервизия, ситуационное наставничество, формальное наставничество, неформальное наставничество, коучинг, стажировка, использование работников как ассистентов, подготовка в проектных группах.

Таким образом, преимущества обучения на рабочем месте состоят в том, что: оно дешево, хотя учитывает "стоимость" отвлечения инструктора от других задач; может легко удовлетворить потребности обучаемого, инструктор может подстраиваться под ученика; работник получает опыт "из рук в руки".

Однако этот метод обучения имеет и недостатки: Вы или ваши коллеги могут не обладать достаточным опытом в обучении, особенно если оно предназначено для того, чтобы держать работников в курсе новых разработок или технологии; Ваше обучающее оборудование и возможности могут не соответствовать задаче обучения; Вы или ваши коллеги могут иметь недостаточно свободного времени, чтобы обучать персонал лично; работники, которых попросили обучать, могут не иметь для этого достаточного авторитета и ответственности; работники могут возмутиться, что их будут учить их коллеги [5].

Обучение вне рабочего места более эффективно, но связано с дополнительными финансовыми затратами и отвлечением работника от его служебных обязанностей. При этом сознательно меняется среда, и работник отрывается от повседневной работы.

Методы профессиональной подготовки вне рабочего места предназначены, прежде всего, для получения теоретических знаний и для обучения решению проблем, принятию решений, согласованному поведению. К ним относятся: лекции, деловые игры, инсценировки, тренинги, метод решения практических ситуаций (кейсов), методы решения производственно-экономических проблем с помощью моделей, рабочие группы, конференции, семинары, круглые столы, дискуссии, встречи с руководством, экскурсии, самостоятельное обучение.

Обучение вне рабочего места имеет следующие преимущества: занятия проводятся опытными экспертами; используются современное

оборудование и информация; работники получают заряд свежих идей и информации.

Но этот тип обучения имеет следующие ограничения: курсы обычно дороги, особенно когда вы добавляете стоимость расходов на проезд, суммы, выплачиваемые за обед, стоимость потерянной продукции; чаще изучается теория, нежели практика, и ее может быть сложно применить в обычной работе; имеющиеся курсы могут не соответствовать вашим требованиям; ваш бизнес может пострадать, если ключевые работники будут отсутствовать на работе.

Таким образом, стоит обобщить, что не существует универсального метода обучения, ведь каждый имеет свои недостатки и достоинства.

По этому, достаточно часто задействуют методы обучения, которые объединяют аспекты внутрипроизводственного и внепроизводственного обучения. Среди них: эмпирическое обучение, демонстрация и практика под руководством, программированные курсы, обучение действием, обучение с помощью компьютера.

С 2000 г. в Украине последовательно осуществляются мероприятия по восстановлению и развитию системы профессионального обучения работников, содействии предприятиям в организации профобучения кадров на производстве. По инициативе Министерства труда при участии социальных партнеров - Федерации работодателей и Федерации профсоюзов Украины - разработан ряд нормативно-правовых и методических документов по указанной проблематике. В частности, «Концепция развития системы повышения квалификации работников на период до 2010 г.», а также План мер ее реализации, которые были сначала одобрены, а потом утверждены распоряжением Кабинета Министров Украины в июле 2006 г. Концепцией предусмотрены следующие направления деятельности: усовершенствование законодательного обеспечения системы повышения квалификации; разработка системы сертификации персонала в Украине; повышение заинтересованности работодателей в росте профессионального уровня персонала; разработка системы стимулирования работников; усовершенствование организации профессионального обучения кадров; улучшение качества профессионального обучения на производстве [6].

Кроме того, продолжается формирование банка государственных стандартов, типичных учебных планов и программ для профессионально-технического обучения работников;

проводяться семінарські заняття для спеціалістів кадрових служб; вивчається і розповсюджується передовий досвід роботи підприємств. Створено і функціонує Міжвідомственный консультативний рада по професійній підготовці. Положенням про професійній підготовці кадрів на виробництві визначено нормативна періодичність підвищення кваліфікації кадрів - один раз в п'ять років.

Для содействия підприємствам в організації професійній підготовці працівників необхідно: відновити систему професійній орієнтації навчається молоді, об'єднавши сили навчальних закладів і роботодавців; максимально спростити умови ліцензування підприємств, здійснюють професійній підготовці працівників на робочих місцях; змінити підходи і вимоги до розробки навчальних планів і програм для професійній підготовці на виробництві (з урахуванням особливостей навчання дорослих); забезпечити підприємства навчальними посібниками, аудіо- і відео матеріалами і т.п.; розробити і розповсюдити методичку розрахунок ефективності навчання персоналу підприємств, включаючи зразкові нормативи чисельності і описання функцій співробітників служб, які займаються організацією навчання; розробити механізм стимулювання працівників до неперервного підвищення професійній рівня; запропонувати на законодавчому рівні дієвий механізм стимулювання роботодавців (зменшення податків, надання пільгових кредитів і т.п.); створити ефективну систему соціального партнерства [7].

Сучасний етап науково-технічної революції привів до якісній зміні ролі людини на виробництві, перетворенню його в вирішальний фактор останнього. Надання співробітникам можливостей професійній розвитку зміцнює їх лояльність до керівництва, позитивно впливає на мотивацію і трудову дисципліну, дозволяє скоротити текучість кадрів, і головне - привести вміння і навички співробітника до відповідності з профілем компетенцій займаємої посади.

Система професійній підготовці персоналу в даний час повинна мати неперервний характер і проводитися в процесі всієї трудової діяльності. Підприємства повинні розглядати витрати на підготовку персоналу як інвестиції в основний капітал, які дозволяють найбільш ефективно використовувати новітні технології.

Література.

1. Савченко В.А. Управління розвитком персоналу [Текст]: Навч. посібник. – К.: КНЕУ, 2002. – 351 с.
2. Желнина Е.В. Система непрерывного обучения персонала организации [Текст] // Кадры предприятия. – 2006. – № 4. – С. 91-106.
3. Дрозач М.І. Підготовка робітничих кадрів на виробництві через мережу професійно-технічних навчальних закладів [Текст] // Україна: аспекти праці. – 2006. – № 7. – С. 36-41.
4. Крушельницька О.В., Мельничук Д.П. Управління персоналом [Текст]: Навчальний посібник. – К., Кондор. – 2003. – 296 с.
5. Кибанов А.Я., Дуракова И.Б. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация [Текст] : Учеб. пособие. М.: ИНФРА-М, 2005 – С. 169.
6. Солощук М. Перепідготовка і підвищення кваліфікації кадрів [Текст] // Справочник кадровика. – 2006. – №09. – С. 87.
7. Тащиян А.П. Эффективность профессионального обучения как ключевого элемента системы развития человеческих ресурсов организации [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://www.ref.by/refs/62/13526/1.html>

МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДО ПРОЕКТУВАННЯ СТРАТЕГІЧНОГО ПТАХІВНИЧОГО ТЕХНОЛОГІЧНОГО МОДУЛЮ ЯЄЧНОГО НАПРЯМКУ

***Островерх О.В.,
Харківський національний технічний університет
сільського господарства імені Петра Василенка***

Ознайомлення з публікаціями присвяченими проблемам формування методичних підходів до проведення всіх необхідних розрахунків основних параметрів майбутніх стратегічних птахівничих технологічних модулів дозволяє прийти до наступних висновків:

— подальший розвиток птахівництва передбачає істотне збільшення виробництва яєць і м'яса птиці. За розрахунками Інституту аграрної економіки УААН необхідно забезпечити виробництво 393 шт. яєць і 16,1 кг м'яса птиці (в забійній масі) в розрахунку на одну людину в рік. Для цього поголів'я птиці в усіх категоріях господарств потрібно збільшити до 300 млн. гол. В умовах підвищення продуктивності птахівництва це дозволить забезпечити виробництво 2020 млрд. шт. яєць і близько 900 тис. т м'яса птиці в рік, або