

НАВЧАННЯ ПЕРСОНАЛУ ЯК УМОВА УСПІХУ ТОРГОВЕЛЬНО-ВИРОБНИЧОГО ПІДПРИЄМСТВА

Лешинська Д.В., гр. МВз-28ск

Науковий керівник – канд. екон. наук, доц. **В.М. Селютін**
Харківський державний університет харчування та торгівлі

Спільне підприємство ТОВ «Полюс Лтд.» є відомим виробником кондитерської продукції й морозива в Харкові і потужним експортером її до країн Європи і Середньої Азії. Розвиток ринку і підприємництва вимагає певних дій від керівництва. Завдання збільшення обсягу діяльності витікає з необхідності продовження територіальної експансії продукції СП ТОВ «Полюс Лтд.». В сучасних умовах виконання цього завдання неможливо без перебудови системи управління персоналом, зокрема його навчання.

Актуальність проблеми навчання персоналу за останні роки збільшилась. Однак за останні роки вартість тренінгових послуг виросла у середньому в 1,5 разу. Ціна подібних заходів залежить від складності тренінгу (тематика, рівень адаптації до галузі), а також рівня кваліфікації бізнес-тренера. Тренінги можна умовно поділити на наступні категорії «преміум», «середній», «середній +\» (залежно від умов тренінгу, його тривалості, рівня тренера) та «нижчий». Тривалість тренінгів складає, як правило, 2–5 днів. В структурі продажів психотренінгових послуг домінують корпоративні тренінги. Відкриті заходи, розраховані на різну аудиторію, корисні, якщо мова йде про підвищення кваліфікації 1–2 працівників. Відкриті тренінги ефективні також для обговорення широких тем без вираженої специфіки галузі, які стосуються побудови систем мотивації та набору персоналу. А якщо необхідно підвищувати технології брендингу або розвивати дистрибуцію, то така форма роботи не принесе користі.

Як показали результати дослідження, найбільшим попитом користуються такі тематичні програми: управління продажами, організація роботи з клієнтами, управління фінансами, тренінг розвитку особистих якостей. При цьому, якщо в 2016–2017 рр. найбільшим попитом користувалися тренінги «Техніка ефективних продажів», «Тайм-менеджмент», то вже з 2018 року на перше місце вийшли тренінги для менеджерів середньої ланки на тему «Лідерство та керівництво», мітинги для вищого керівництва на тему «Стратегія розвитку компанії». Продовжується зростання попиту на навчання без відриву від виробництва. Отже, навчання персоналу залишається важливим інструментом успішного менеджменту.