

СИСТЕМА НАВЧАННЯ ЯК ФАКТОР ФОРМУВАННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА ТОРГІВЛІ

Потреба підприємства в забезпеченні високої продуктивності праці потребує формування та ефективного використання кадрового потенціалу. Досягнення цієї мети полягає не лише в наборі висококваліфікованих кадрів, але й в здатності вдосконалювати свої знання, навички, досвід та можливості їх відновлення й адаптації до мінливих умов економічного середовища. Тому одним з найвагоміших внутрішніх факторів формування кадрового потенціалу є функціонування дієвої системи навчання персоналу в торгівельній організації.

Підготовка кадрів являє собою навчання працівників навичкам, які підвищують продуктивність їх праці. Мета навчання полягає в забезпеченні підприємства торгівлі відповідним кількісним та якісним складом людей, знання, кваліфікація, здатності та здібності яких сприятимуть досягненню стратегічних цілей підприємства.

Навчання та підвищення кваліфікації працівників торгівельного підприємства є найбільш рентабельним видом інвестицій в людський ресурс. Американські вчені доводять, що зростання інвестицій в освіту на 10% забезпечує приріст продуктивності праці на 8,5%, тоді як капіталовкладення лише на 3,8%. В середньому витрати на навчання персоналу провідних компаній торгівельної сфери за кордоном складають від 2 до 10% фонду оплати праці.

Мескон М., Альберт М., Хедоурі Ф. вважають, що навчання є потрібним і корисним коли: людина працює в організації; службовця призначають на нову посаду або доручають нову роботу; перевірка працівника встановлює недостатність його навичок та вмій при виконанні своїх обов'язків.

Тож під навчанням розуміють кадрову програму розвитку персоналу та його потенціалу, зорієнтовану на передання нових знань за важливими для торгівельного підприємства напрямками, вмій вирішувати конкретні завдання та набуття професійного досвіду, а також процес реалізації цієї програми.

Ефективність реалізації освітньо-професійних програм забезпечується завдяки: відповідному клімату на підприємстві, який сприятиме активізації участі кадрів у процесі навчання; можливості відпрацювання набутих навичок та знань на практиці; визнанні успіхів та зворотного зв'язку при рішенні завдань, запропонованих програмою.

Підвищуючи кваліфікацію і здобуваючи нові навички та знання, працівники стають більш конкурентоспроможними на ринку праці, отримують додаткові можливості для професійного зростання як усередині своєї організації так і поза нею. Це особливо важливо в сучасних умовах швидкого старіння професійних знань. Професійне навчання сприяє загальному інтелектуальному розвитку людини, розширює його ерудицію і коло спілкування, зміцнює впевненість у собі.

Система навчання кадрів та ефективне використання їх потенціалу на підприємстві повинно відповідати принципам (рис.).



Рисунок – Принципи системи навчання в торгівельній організації

Навчання має не лише економічний, а й соціальний ефект, який сприятиме зниженню плинності кадрів; підвищенню рівня трудової мотивації персоналу; зміцненню організаційної культури та комунікативних зв'язків між працівниками підприємства.

Отже, найвпливовішим чинником формування та якості кадрового потенціалу підприємства торгівлі є освіта. Саме здатність до навчання забезпечує гарантію успіху та кар'єрного просування в обраній професії. Рухливість, широта поглядів, здатність до самостійних оцінок, а також готовність свої знання критично переглядати підвищують якість кадрів торгівельних підприємств.