

РОЗВИТОК СИСТЕМИ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ ПЕРСОНАЛУ В УМОВАХ ПІДПРИЄМСТВА

Підвищення ролі розвитку персоналу в забезпеченні конкурентоспроможності організації на ринку зумовило те, що підприємства, які навчають персонал, взяли безпосередньо на себе функції щодо безперервного навчання персоналу, його виробничої адаптації, планування трудової кар'єри працівників. Зокрема, на великих підприємствах існують відділи професійного розвитку, які очолюють їх керівники. Це підкреслює їхню важливість для підприємства, адже цілі в цій сфері входять до особистих планів вищого керівництва: президентів, регіональних віце-президентів, директорів підприємств.

Одне з найповніших тлумачень поняття професійної підготовки знаходимо в дослідженні Т. Танько, де професійна підготовка трактується як система організаційних і педагогічних заходів, що забезпечують формування в особистості професійної спрямованості, системи знань, навичок, умінь і професійної готовності, що визначається як суб'єктивний стан особистості, яка вважає себе здатною і підготовленою до виконання певної професійної діяльності та прагне до її виконання.

Система професійної підготовки кадрів характеризується поєднанням практичного та теоретичного навчання, забезпечує опанування високопродуктивних методів праці. Підготовка кваліфікованих кадрів здійснюється у системі професійної освіти та безпосередньо на виробництві. Термін навчання залежить від виду економічної діяльності, для якого здійснюється підготовка кадрів, і ряду інших факторів. Навчання кадрів (персоналу) відбувається у майстернях професійно-технічних навчальних закладів, аудиторіях вищих навчальних закладів або на виробничих базах підприємствах і є основою професійної підготовки, на яку відводиться 2/3 всього фонду навчального часу.

Виявлення потреби підприємства в кваліфікованих кадрах і визначення джерел їх забезпечення досягається через систему балансових розрахунків. Розрахунок потреби враховує приріст їх чисельності та компенсує вибуття працівників із виробництва. Вихідними у визначенні чисельності персоналу за професіями на майбутній період є дані про структуру обладнання, план підвищення ефективності, обсяг виробництва, продуктивність праці. Враховуються і зміни професійного складу працівників. Спочатку розраховується чисельність персоналу на плановий період і визначається додаткова потреба.

Робота з молодими спеціалістами, їх підготовка до управлінської діяльності залежать від організаційної структури підприємства та специфіки виробництва. Наставник, стаж роботи якого на підприємстві складає не менше як три роки, повністю відповідає за рівень професійної підготовки нових спеціалістів і консулює їх із усіх виробничих питань. Протягом п'яти років діяльність спеціаліста контролюється керівником підрозділу підприємства, в якому він працює, а результати ефективності його праці відображаються у службових рекомендаціях.

Деякі підприємства організовують поїздки для вивчення зарубіжного досвіду проведення професійної підготовки кадрів. Широко використовується обмін досвідом, обговорення проблем, що стоять перед підприємством щодо організації і проведення професійного навчання з використанням передових методів навчання, актуальних методичних посібників, проведення занять на сучасних робочих місцях. Технологічна та структурна перебудова видів економічної діяльності призводять, зазвичай, з одного боку, до зникнення застарілих робочих місць, а з іншого – до появи нових вакансій. Проблема виникає тоді, коли такі зміни не супроводжуються адекватними змінами професійності робочої сили. Вирішуючи цю проблему, не можна допускати порушення збалансованості між структурою робочих місць і професійно-кваліфікаційною структурою робочої сили.

На сучасному етапі необхідні: відновлення трудових навичок кваліфікованих кадрів, зокрема тих з них, хто потребує роботи, ефективна професійна підготовка, що відповідає вимогам сучасного ринку праці та інноваційних робочих місць, підвищення конкурентоспроможності робочої сили та ефективності системи професійної підготовки загалом, що має ґрунтуватися на «факторі компетентності», забезпечення кадрам можливостей для працевлаштування. Професійне навчання кадрів може проводитися на виробництві в умовах власної навчально-виробничої бази підприємства. Водночас підготовка кадрів за межами підприємства вимагає від спеціалістів служби персоналу визначення вимог не тільки до чисельності кадрів,

які будуть навчені за межами підприємства, а й установлення професійної спрямованості та якості професійної підготовки.

Навчання персоналу поза робочим місцем на підприємстві або за його межами в місцевих професійно-технічних або вищих навчальних закладах дає змогу працівникам встановити зв'язки з колегами інших підрозділів підприємства чи споріднених підприємств, поділитися власним досвідом і перейняти передові досягнення колег. При цьому навчання на курсах підприємства краще здійснювати тоді, коли воно не має достатніх коштів для навчання працівників у навчальних закладах.

Навчання на курсах підприємства виправдане й у разі необхідності забезпечення зв'язку між навчанням і виробничими процесами, а докладне ознайомлення викладачів навчального закладу з цими процесами вимагатиме тривалого часу. Навчання персоналу на курсах підприємства доцільне й тоді, коли є потреба в збереженні комерційної таємниці, а участь викладачів із зовні може викликати небажане ускладнення, пов'язане з адаптацією до виробничих умов і трудового колективу, розумінням специфіки діяльності підприємства та бажаних компетенцій працівників, які мають бути набуті в результаті професійної підготовки.

Таким чином, необхідно відзначити, що сьогодні професійна підготовка продовжує залишатися однією із найбільш ефективних способів отримання роботодавцями кваліфікованих робітників і фахівців. Вона може проводитися на виробничих базах підприємств або в навчальних аудиторіях професійно-технічних і вищих навчальних закладів у груповій або індивідуальній формах.

На виробництві провідну роль у організації і проведенні професійної підготовки відіграє наставник (інструктор), який консультує новоприбулих працівників з основних аспектів виробництва, дає поради щодо швидкої адаптації на робочих місцях і т.д. До безумовної переваги у використанні власної навчальної бази підприємством під час професійної підготовки кадрів варто віднести збереження промислової таємниці, забезпечення конфіденційності методики навчання.

Список літератури:

1. Савченко В.А. Організаційно-економічні аспекти професійного навчання на виробництві: монографія / В.А. Савченко – К.: Вид-во Інституту професійно-технічної освіти НАПН України, 2012. – 172 с.