

УДК УДК 658.336

ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК ПЕРСОНАЛУ

Агавердієва Халіда Фаїддіновна, к.е.н., доцент, ХНЕУ ім. С. Кузнеця, м. Харків, Україна

Анотація — В роботі розглянуто основні напрями професійного розвитку; визначені сутнісні ознаки професійного навчання; представлені структура професійного потенціалу та характеристика видів професійного навчання персоналу.

Ключові слова — конкурентоспроможність підприємства, методи професійного розвитку, професійне навчання, розвиток персоналу.

Головним фактором ефективного функціонування будь-якої соціально-економічної системи є людина. Не виключенням є і такий соціально-економічний об'єкт як підприємство. Людський потенціал підприємства - основа його загального потенціалу і є її конкурентною перевагою. Людина одночасно є і головним носієм знання, і його «виробником», і споживачем. Персонал втрачає роль «механізованих» виконавців, стаючи головною конкурентною перевагою, стратегічним чинником, ключовою компетенцією підприємства. Саме тому пошук шляхів ефективного управління розвитком персоналу стає однією з найголовніших завдань в управлінні підприємством.

Якщо раніше підвищення рівня конкурентоспроможності компанії, зростання її ефективності зв'язувалися, перш за все, з техніко-технологічною модернізацією, удосконаленням маркетингу, то сьогодні все більший акцент робиться на наявність кваліфікованої робочої сили, ступеня мотивації персоналу і системи розвитку кадрового потенціалу.

Розвиток персоналу – це сукупність організаційно-економічних заходів служби управління персоналом у сфері навчання персоналу організації, його перепідготовки та підвищення кваліфікації [3].

Основним напрямом професійного розвитку є професійне навчання, яке виступає як процес формування у працівників

специфічних, професійних знань, навичок за допомогою спеціальних методів навчання. Формально професійний розвиток є ширше поняття, ніж професійне навчання, але в реальному житті різниця між ними є умовною, оскільки і професійний розвиток, і професійне навчання виконують одне завдання – підготовку персоналу до виконання ним своїх обов'язків.

Професійне навчання персоналу виступає основним шляхом підвищення рівня й якості компетентностей працівників. Працюючи на підприємстві, співробітник постійно повинен підвищувати рівень своєї освіти, освоюючи теоретичну частину професії і набуваючи практичні навички. За допомогою навчання розвивається й трудовий потенціал персоналу.

Професійне навчання – це вид навчання, на основі отримання нових теоретичних знань, формування навичок, що відбувається в результаті одержання освіти та планомірного практичного досвіду.

В цьому ж контексті інші науковці [2] професійне навчання визначають як цілеспрямований, планомірний, систематично здійснюваний процес оволодіння знаннями, уміннями, навичками и способами спілкування під керівництвом досвідчених викладачів, фахівців, керівників.

Сутнісними ознаками професійного навчання є: об'єктивна обумовленість навчання потребами виробничого процесу; єдність мотиваційних, інтелектуальних, фізичних і практичних компонентів діяльності; обумовленість навчання конкретною ситуацією, що склалася на підприємстві; використання сполучення найбільш оптимальних і раціональних прийомів, методів і засобів навчання; спрямованість суб'єкта навчання на вдосконалення способів і прийомів вирішення спеціальних завдань використання в подальшій діяльності.

Професійний розвиток персоналу відбувається в процесі отримання умінь і нави-

чок, а також в процесі безпосереднього навчання. Професійний розвиток персоналу має на меті підвищення і розкриття його професійний потенціалу.

Професійний потенціал (як елемент людського) є сукупною здатністю фізичних і духовних властивостей окремого працівника досягати в заданих умовах певних результатів виробничої діяльності, його здатність вдосконалюватися в процесі праці, вирішувати нові завдання [5]. Структура професійного потенціалу представлена в табл. 1.

Таблиця 1
Структура професійного потенціалу

Назва потенціалу	Характеристика
кваліфікаційний потенціал	обсяг і глибина загальних і спеціальних знань, трудових навичок і умінь, що обумовлюють здатність працівника до праці певного змісту і складності
психофізіологічний потенціал	здібності і схильності людини, стан його здоров'я, працездатність, стійкість, тип нервової системи
особистісний потенціал	рівень громадянської свідомості і соціальної зрілості, ступінь освоєння норм ставлення до праці, ціннісні орієнтації, інтереси, потреби і посягання в сфері праці.

На жаль, другого і третього елементу в даний час не приділяється достатньої уваги на підприємстві (як з точки зору оцінки, так і з точки зору управління), що не сприяє повному розкриттю потенціалу працівників, а, отже, досягнення максимального ефекту використання трудових ресурсів.

В результаті ефективного професійного розвитку відбувається соціальний розвиток індивіда, яке проявляється, в першу чергу, в кар'єрному зростанні, а також підвищенні соціального статусу. Підсумковою ланкою ланцюга розвитку є особистісний ріст, який відбувається в результаті формування системи цінностей, набуття навичок запобігання і вирішення конфліктів, роботи в колективі, а також шляхом фізичного, психологічного, духовного, культурного, етичного та естетичного розвитку індивіда. У свою чергу, особистісний розвиток впливає

на професійний розвиток (шляхом підвищення самомотивації до навчання) і соціальний розвиток (внаслідок визнання заслуг, досвіду, знань і т.д.).

Професійний розвиток персоналу здійснюється за допомогою його навчання. Навчання персоналу – це основний шлях отримання професійної освіти, цілеспрямовано організований та систематичний процес, який здійснюється для оволодіння знаннями, уміннями, навичками спілкування під керівництвом наставників, спеціалістів і керівників та ін.

Розрізняють три види навчання: підготовка, підвищення кваліфікації і перепідготовка персоналу (табл. 2).

Таблиця 2
Характеристика видів професійного навчання

Вид навчання	Характеристика виду навчання
Професійна підготовка кадрів	Спрямовується на оволодіння спеціальними знаннями, уміннями та навичками за професіями, які користуються попитом на ринку праці. Підготовка вважається закінченою, якщо отримана кваліфікація для здійснення конкретної діяльності.
Професійне вдосконалення (підвищення кваліфікації)	Навчання кадрів з метою удосконалення знань, умінь, навичок і способів спілкування в зв'язку із зростанням вимог до професії або підвищенням на посаді. Оволодіння новою професією чи одержання нової спеціальності на основі раніше здобутої освіти.
Професійна перепідготовка (перекваліфікація)	Спрямована на розширення та поглиблення знань, умінь та навичок за раніше набутими професіями до рівня, який відповідає сучасним умовам на ринку праці, а також опанування знаннями, що сприяють повній та продуктивній зайнятості

Цілеспрямоване професійний розвиток кваліфікованих кадрів передбачає тісний зв'язок між вищеназваними видами навчання. Завдання навчання, однак, відрізняються для різних цільових груп: учнівської молоді, фахівців з досвідом роботи, керівників з до-

свідом роботи. Якісне складання програм навчання має враховувати ці відмінності.

Розвиток або навчання персоналу в організації може мати три пріоритетних області застосування: при надходженні нового співробітника на роботу, при призначенні вже працюючого працівника на нову посаду, за результатами атестації персоналу, яка виявила недостатню кваліфікацію працівника. У зв'язку з тим, що практично кожна організація діє в швидко мінливому середовищі, вміння і навички населення також швидко змінюються. У зв'язку з цим освіта і навчання повинні бути безперервними [4].

В даний час все більш активно починають входити у вітчизняну практику сучасні методи навчання персоналу, які перекочували з Заходу. До числа таких методів відносяться: модульне навчання, дистанційне навчання, наставництво, навчання дією, навчання в робочих групах, метафорична гра, навчання за методом «Shadowing», навчання за методом «Secondment», навчання за методом «buddying» [1].

Так, можна розрізнити методи, спрямовані (переважно) на навчання керівників, фахівців, службовців, робітників або всіх категорій персоналу. Безумовно, кордони є досить розмитими.

При навчанні керівників і претендентів на керівні посади переважно використовуються наступні сучасні методи: рольова гра, навчання дією, баскет-метод. Для всіх категорій персоналу можуть використовуватися такі методи навчання: відеонавчання, дистанційне навчання, модульне навчання, кейс-навчання, тренінг, ділова гра, метафорична гра, мозковий штурм, поведінкове моделювання, навчання за методом Shadowing, навчання за методом Secondment (крім керівників вищого рівня), навчання за методом Buddying (крім керівників вищого рівня). Метод «Сторпінг» переважно використовується для навчання нових співробітників або кандидатів на вакантні посади.

Таким чином, існує величезна безліч методів навчання персоналу: як традиційних, так і досить нових. Кожен з них має свої переваги і недоліки. Вибір конкретного методу навчання залежить від завдань, які необхідно вирішити за допомогою їх використання: отримання нових знань, формування умінь і навичок, розвиток особистісних характеристик персоналу і т.д. Необхідно відзначити, що найкращого ефекту можна очікувати від використання декількох методів в комплексі. І в результаті, вдосконалюється не тільки сама людина, але і підвищується конкурентоспроможність підприємства в цілому.

Список використаної літератури

1. Артемов О. Ю., Овчинникова Н. В. Исследование современных методов подготовки руководителей и менеджеров // Вестник Российского Государственного гуманитарного университета. – 2012. № 10. С. 26-37.
2. Беляцкий Н. П. Управление персоналом : учебн. пособ. / Беляцкий Н. Б., Велесько С. Е., Ройш П. – Мн. : Интерспрессерсис, Экоперспектива, 2003. – 352 с.
3. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации: учебник / Под ред. А. Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2009. – 638 с.
4. Щербаков М. В. Система обучения персонала как фактор конкурентоспособности фирмы // Человек и труд. 2013. № 8. С. 58-64.
5. Шпекторенко І. Менеджмент знань у професійному розвитку персоналу державної служби [Електронний ресурс] / І. Шпекторенко – Режим доступу: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/dums/2010_1/10sivpds.pdf

Автори

Агавердієва Халіда Файдіновна, доцент кафедри економіки та соціальних наук, Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця (agaverdieva@ukr.net).

Тези доповіді надійшли 23 січня 2019 року.

Опубліковано в авторській редакції.