

ПРОФЕСІЙНЕ НАВЧАННЯ ПЕРСОНАЛУ ЯК ОСНОВА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЙОГО КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ

Гуцан О.М., Коваль О.І.

*Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут», м. Харків*

Професійне навчання персоналу – це цілеспрямований процес формування у працівників теоретичних знань, умінь і навиків, типу поведінки потрібних зараз чи в майбутньому [1, с. 349]. Професійне навчання персоналу сприяє підвищенню конкурентоспроможності працівників на ринку праці [1-2]. Вони, підвищуючи свій рівень кваліфікації чи опановуючи нову професію, здобувають додаткові можливості для планування трудової кар'єри як на підприємстві, так і за його межами [3].

Основною метою професійного навчання персоналу є підвищення вартості людського капіталу на базі формування ключових компетенцій. Досягнення цієї мети суттєво залежить від того, наскільки цілі професійного навчання відповідають стратегії розвитку персоналу та стратегії підприємства [3-5].

Професійне навчання персоналу пов'язане з великими витратами фінансових, матеріальних і людських ресурсів. Збільшення інвестицій у людський капітал, формування бюджету навчання, контроль за витрачанням коштів на навчання – це дуже важливі завдання розвитку персоналу [1-2, 6-7].

Визначення потреб у навчанні працівників – це встановлення невідповідності між фактичним станом і професійними знаннями, уміннями та навиками, а також типом поведінки, які повинні мати працівники підприємства для виконання їх поточних, середньострокових і перспективних цілей [1]. Варто також враховувати індивідуальні побажання щодо змісту і форм навчання. Доцільно індивідуальні побажання підкріплювати матеріальними та моральними стимулами щодо професійного розвитку [7].

Література:

1. Управління персоналом : підручник / [В. М. Данюк, А. М. Колот, Г. С. Суков та ін.] ; за заг. та наук. ред. к.е.н., проф. В. М. Данюка. — К. : КНЕУ; Краматорськ : НКМЗ, 2013. — 666 с.
2. *Перерва П.Г.* Розвиток ринкового потенціалу підприємств на основі ефективного формування і використання людського капіталу / *П.Г. Перерва, В.А. Кучинський* // Економічний журнал Одеського політехнічного університету. – 2019. – № 3 (9). – С. 101-110.
3. *Кучинський В.А.* Визначення напрямків розвитку кадрового потенціалу підприємства / *В.А. Кучинський, О.В. Мазенков, І.С. Локтіонова* // Вісник Нац. техн. ун-ту "ХПІ" : зб. наук. пр. Темат. вип. : Технічний прогрес і ефективність виробництва. – Харків : НТУ "ХПІ". – 2014. – № 33 (1076). – С. 148-154.
4. *Кучинський В.А.* Оцінка і розвиток інноваційного потенціалу підприємства / *В.А. Кучинський, А. Д. Гайдукова* // Вісник Нац. техн. ун-ту "ХПІ" : зб. наук. пр. Темат. вип. : Технічний прогрес та ефективність виробництва. – Харків : НТУ "ХПІ". – 2014. – № 65 (1107). – С. 137-145.
5. *Кучинський В.А.* Розробка та застосування якісних нормативів праці як основа підвищення ефективності роботи підприємства / *В.А. Кучинський, Д.Ю. Крамської* // Бізнес інформ. – 2013. – №4. – С. 293–298.
6. *Кучинський В.А.* Інноваційні технології в менеджменті персоналу і управлінні виробничими системами / *В.А. Кучинський* // Вісник Національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут" (економічні науки) : зб. наук. пр. – Харків : НТУ "ХПІ", 2018. – № 19 (1295). – С. 127-130.
7. Гуцан О.М. Експертно-аналітичний метод виділення ключових факторів мотивації / О.М. Гуцан // Наука й економіка. – Хмельницький : Хмельницький економічний університет, 2013. – Випуск № 3 (31). – С. 149-157.