

*Кудлай В.Г., канд. екон. наук, доцент*

*Державний вищий навчальний заклад "Київський національний економічний університет*

*імені Вадима Гетьмана", м. Київ*

*Кафедра економіки агропромислових формувань, доцент*

## **АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ В СУЧАСНИХ УМОВАХ**

В умовах стрімкого старіння знань, умінь, навичок у зв'язку з перманентними змінами соціально-економічних, техніко-технологічних та організаційних складових діяльності підприємств та організацій особливо актуальними є питання професійного навчання персоналу. Ефективне функціонування організації, її конкурентоспроможність на вітчизняному та зарубіжному ринках насамперед визначається рівнем професійного та особистого розвитку персоналу. Для сучасного наукового та освітянського простору характерним є тренд безперервної освіти, тобто постійного удосконалення вже отриманих професійних знань, умінь, навичок з метою адаптації персоналу підприємств до швидкозмінюваних виробничих та технологічних процесів.

Варто зазначити, що безперервне навчання та підготовка персоналу сприяє самореалізації особистості працівників, підвищує інноваційні впровадження у господарську діяльність підприємств.

Питанням підвищення професійної кваліфікації персоналу, ефективного використання трудового потенціалу особистості присвячено праці Балабанової Л.В., Виноградського М.Д., Гриньової В.М., Гришнєвої О.А., Кибанова А.Я., Савченко В.А., Шекшні С.В. Хміль Ф.І.

Спираючись на дослідження вищезазначених науковців та на результати власних наукових досліджень, нами виокремлено такі етапи процесу здійснення навчання та перепідготовки кадрів безпосередньо на підприємствах та організаціях:

1. Постановка мети та цілей навчання працівників.

2. Визначення чисельності працівників, які будуть проходити навчання.
3. Формування та аналіз бюджету навчання.
4. Визначення форм та методів проведення навчання персоналу.
5. Опрацювання змісту програм навчання.
6. Проведення навчання працівників.
7. Визначення критеріїв та показників оцінювання ефективності процесу навчання.
8. Оцінювання економічної та соціальної ефективності навчання персоналу організації.

Аналіз наукової літератури та реальний управлінський досвід засвідчує про активну участь бізнес-структур у підготовці та перепідготовці працівників для своїх підприємств, починаючи від робочих професій і закінчуючи топ-менеджерами. Так, інвестиції у розвиток персоналу є вагомим підґрунтям підвищення ефективності та конкурентоспроможності підприємств й організацій.

Для посилення заінтересованості працівників і керівників підприємств у безперервному вдосконаленні своїх знань, умінь і навиків актуального значення набуває розроблення та провадження дієвого організаційно-економічного механізму стимулювання персоналу й роботодавців та вдосконалення нормативно-правової бази з цього питання.

#### Література

1. Виноградський М.Д. Управління персоналом: Навч. посібник / М.Д. Виноградський, С.В. Беляєва, А.М. Виноградська, О.М. Шкапова. – К.: Центр навчальної літератури, 2006. – 504 с.
2. Гриньова В.М. Адміністративне управління трудовим потенціалом. Навчальний посібник / В.М. Гриньова, М.М. Новікова, М.М. Салун, О.М. Красносова; [За ред. докт. екон. наук, проф. В.М. Гриньової]. – Харків: Вид. ХНЕУ, 2004. – 428 с.
3. Савченко В.А. Організаційно-економічні аспекти професійного навчання на виробництві / В.А. Савченко. – К.: Вид-во Інституту професійно-технічної освіти НАПН України, 2012. – 172 с.
4. Хміль Ф.І. Управління персоналом: Підручник для студентів вищих навчальних закладів / Ф.І. Хміль. – К.: Академвидав, 2006. – 488 с.