

Між організаційною та економічною складовими механізми ефективної діяльності підприємства існує тісний взаємозв'язок, оскільки реалізація визначених програм, напрямків та політики (економічна складова) здійснюється з допомогою організації виробництва, ресурсного забезпечення, управління персоналом та ін. (організаційна складова).

Слід відзначити, що організаційно-економічні механізми поточного функціонування підприємства та його розвитку мають ряд відмінностей. Перший пов'язаний із забезпеченням «внутрішньої ефективності» підприємства, тобто з такою взаємодією його елементів, яка дозволяє реалізувати організаційні цілі на заданому рівні. Другі ж направлені на досягнення «зовнішньої ефективності» — на таку зміну перших, яка дає можливість оптимізувати організаційні цілі в нових умовах. Зрозуміло, що механізми розвитку на відміну від механізмів поточного функціонування є менш стабільними, так як адаптація завжди передбачає реакцію на нові, зазвичай унікальні форми впливу оточення.

Головним результатом дії механізму поточного функціонування являється задоволення потреб клієнтів підприємства. В процесі поточного функціонування відносини між окремими структурними підрозділами носять стабільний довгостроковий характер і можуть бути достатній мірі формалізовані в положеннях та інструкціях.

Заходи механізму розвитку підприємства спрямовані на удосконалення поточного функціонування та окремих його складових. Даний механізм є сполучним елементом між стратегією та поточним функціонуванням. За рахунок даної дії обрані стратегічні позиції перетворюються в конкурентні переваги, що забезпечує ефективне поточне функціонування підприємства. Значна ступінь невизначеності та унікальності вирішуваних задач розвитку потребує більш високого рівня взаємодії окремих підрозділів, більш ретельного прогнозування та планування, підвищеної оперативності прийняття рішень. Таким чином, формування дієвого організаційно-економічного механізму є важливою передумовою ефективного розвитку підприємств.

УДК 338.98

Н. Б. Кузнецова, викл. I категорії,
Черкаський державний бізнес-коледж

ПРОБЛЕМИ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ НА ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ ТА ОСНОВНІ ЗАХОДИ, СПРЯМОВАНІ НА ЇХ ВИРІШЕННЯ

Розглянуто основні проблеми формування ефективної системи професійного розвитку персоналу на вітчизняних підприємствах, причини, які їх породжують та запропоновано основні заходи що-

до підвищення активності підприємств у професійному навчанні працівників.

This article deals with the basic problems of the effective system of personnel professional development forming on home enterprises and also reasons which generate them, and suggests the basic measures as for the raising of enterprises activity in the professional studies of employees.

В сучасних умовах господарювання конкурентоспроможність економіки країни забезпечується відповідним рівнем розвитку наявного науково-технічного і освітнього потенціалу. Однією з причин, що негативно впливає на забезпечення сталого розвитку суспільства в Україні, зростання зайнятості населення, є невідповідність професійної підготовки робочої сили вимогам ринку праці та низька якість робочих місць за умовами праці та рівнем заробітної плати.

Протягом останніх років частка кваліфікованих робітників в Україні значно знизилась і становить від 5 до 15 % до кількості працездатного населення. У найбільш економічно розвинутих країнах ця частка складає від 20 до 70 %. Особливо гостро постає питання про задоволення потреби у висококваліфікованих трудових ресурсах у зв'язку з очікуваним вступом України до Світової організації торгівлі, що вимагатиме якісних змін у підготовці кадрів. Прогресивні зміни на світових та європейських ринках праці зумовлюють необхідність створення в Україні правових та організаційних реформ у системі професійного розвитку персоналу підприємств, підвищення якості та конкурентоспроможності робочої сили. Тому актуальною на сьогодні є проблема підвищення конкурентно-спроможності персоналу через систему професійної освіти, і, зокрема, професійного навчання працівників на підприємствах, підвищення їх освітньої активності.

Основними проблемами формування ефективної системи професійного розвитку персоналу на вітчизняних підприємствах, підвищення їх активності у професійному навчанні працівників, є:

- 1) недосконалість законодавчої бази у системі професійного розвитку працівників на вітчизняних підприємствах;
- 2) нерозвиненість інфраструктури ринків освітніх послуг та праці;
- 3) відсутність на багатьох підприємствах власної системи професійного розвитку персоналу;
- 4) неефективність внутрішнього фірмового механізму фінансування заходів з професійної підготовки кадрів.

З метою формування ефективної системи професійного розвитку персоналу на підприємствах та підвищення їх освітньої активності, необхідно:

I. На законодавчому рівні врегулювати питання з удосконалення механізму формування ефективної системи професійного навчання працівників на підприємствах.

II. На рівні підприємства:

- 1) створити власну систему професійного розвитку персоналу;
- 2) впроваджувати механізми постійного підвищення кваліфікації працюючих за різними формами;
- 3) впровадити на підприємствах систему внутрішньо фірмового безпроцентного кредитування професійного навчання адміністративно-управлінського персоналу;
- 4) розробити форми внутрішньої звітності по персоналу;
- 5) удосконалити систему обліку, аналізу та планування витрат на професійний розвиток працівників;
- 6) активно співпрацювати з кадровими агентствами, державними структурами, організаціями роботодавців, іншими громадськими організаціями у сфері підвищення якості робочої сили.

Сучасна система професійного розвитку персоналу на підприємстві повинна бути зорієнтованою на вирішення стратегічних завдань його розвитку, забезпечувати ефективність господарювання, бути гнучкою, здатною змінювати зміст, методи та організаційні форми згідно з потребами виробництва та сучасним станом ринку праці.

Література

1. Бурлаков В. В. Умови формування та розвитку людського капіталу в Україні // Науковий вісник Київського гуманітарного інституту. — № 1. — 2007. — С. 29—32.
2. Гвоздик Н. М. Напрями інвестування в людський капітал на корпоративному рівні // www.rusnauka.com/8_NPE_2007/Economics/21211.doc.htm
3. Заюков І. В., Коваль Н. О. Розвиток професійного навчання кадрів на виробництві // www.rusnauka.com/7_DN_2007/Economics/20575.doc.htm
4. Концепція національної системи кваліфікацій // www.confedu.org/assets/files/anons/Concept_21-10-2007.doc
5. Криклій А. С. Фінансування професійного навчання персоналу // Фінанси України. № 6. — 2005. — С. 113—118.
6. Крушельницька О. В. Управління персоналом — К.: Наукова думка, 2003. — 455 с.

УДК 339.138

М. А. Кузнєцова, канд. екон. наук,
доц. кафедри ЕТ, ОНАЗ імені О. С. Попова,
І. С. Чупріна