



Динамічний науково-технічний та соціально-економічний розвиток потребує постійного вдосконалення організації праці як одного з дієвих заходів підвищення результативності діяльності. Вдосконалюючи організацію виробництва і праці, впроваджуючи нові технології, стає можливим не тільки активно використовувати досягнення науково-технічного процесу, але й створюється підґрунтя для економічного розвитку підприємства, швидкого та якісного задоволення потреб споживача, задоволення потреб людини у праці [2, с. 118].

Як напрями покращення організації праці в умовах ринкових трансформацій можна виокремити такі: впровадження прогресивних робочих прийомів і трудових операцій; раціоналізація трудових процесів; організація та обслуговування робочих місць, рівномірне й безперервне забезпечення їх інструментами і матеріалами; зміцнення дисципліни праці, підвищення творчої активності працівників; створення належних умов для роботи та життєдіяльності людини.

Таким чином, удосконалення управлінського механізму діяльності підприємств та його подальше впровадження підвищать конкурентоспроможність персоналу не тільки на виробничих підприємствах, але й загалом по Україні.

*Наук. керівн. Білоконенко В. І.*

**Література:** 1. Арон Е. И. Методы исследования и проектирования организации труда на предприятии / Е. И. Арон. – М. : Экономика, 2001. – 112 с. 2. Білоконенко В. І. Організація праці : конспект лекцій / В. І. Білоконенко. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2004. – 136 с. 3. Виноградський М. Д. Організація праці менеджера : навч. посібн. / М. Д. Виноградський, О. М. Шканова. – К. : Кондор, 2002. – 518 с. 4. Золотарева Т. Н. Організація труда менеджера: Теория, методика, практика : монография / Т. Н. Золотарева, Г. И. Бритченко. – Донецк : ДГУЭТ, 2003. – 100 с. 5. Пашуто В. С. Организация и нормирование труда на предприятии / В. С. Пашуто. – Мн. : Новое знание, 2001. – 202 с. 6. Чигринов О. В. Организация производства : учебно-метод. пособ. / О. В. Чигринов, В. И. Белоконенко. – Х. : ХИБМ, 2001. – 278 с.

---

**Шевченко Т. О.**

УДК 005.963

Магістр 2 року навчання  
факультету економіки і права ХНЕУ

## **ПРОФЕСІЙНЕ НАВЧАННЯ ЯК КЛЮЧОВИЙ ЕЛЕМЕНТ СИСТЕМИ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ ПІДПРИЄМСТВА**

*Анотація. Розглянуто сутність та процес побудови системи професійного навчання на підприємстві та її місце в ефективному функціонуванні підприємства.*

*Аннотация. Рассмотрены сущность и процесс построения системы профессионального обучения на предприятии и ее место в эффективном функционировании предприятия.*

*Annotation. The essence and process of developing a system of professional training in the company and its place in the efficient functioning of an enterprise have been discussed.*

*Ключові слова: персонал, управління персоналом, професійне навчання.*

На сучасному етапі розвитку ринкових відносин основою стабільної та ефективної роботи підприємства є наявність кадрів, які здатні і готові працювати, а також володіють високим рівнем професіоналізму, тобто людський чинник є головним фактором виробництва, а витрати на підвищення кваліфікації персоналу вважаються необхідними й ефективними інвестиціями підприємства. Зростання кадрового потенціалу досягається лише за умов його постійного розвитку завдяки професійному навчанню.

Вивченням системи професійного навчання персоналу займалися такі вчені, як: Курбатова М. Б., Магура М. І., Беяцкий М. П., Дрозач М. І., Л. Щербак, Д. Парсон та ін.

Виходячи з цього, метою даної статі виступає теоретичне обґрунтування системи професійного навчання як необхідного елемента розвитку персоналу, його потенціалу, а відповідно важливого інструменту ефективного управління підприємством у цілому.

Однак в економічній літературі не існує єдиної думки стосовно поняття "професійне навчання". Так, В. Савченко, Н. Павловська, В. Покришук розглядають поняття "професійне навчання" з

---

© Шевченко Т. О., 2013



точки зору підготовки кадрів для потреб підприємства, що забезпечує відповідність між матеріальним і особистісним фактором виробництва, та як економічну категорію, тобто відносини, що виникають між державою і громадянином, між громадянином і роботодавцем, закладами освіти, між самими працівниками з приводу професійного навчання [1]. О. Грішнова під цією категорією розуміє важливу галузь суспільно корисної діяльності, що сприяє переходу до якісно нового стану зайнятості [2]. Російський вчений-економіст К. Кязимов вважає, що професійне навчання має сприяти ефективному використанню трудового потенціалу особистості, підвищенню її соціальної та трудової мобільності [3]. Але жоден із вчених-економістів не заперечує великого значення професійного навчання як складової управління персоналом.

У сучасних організаціях професійне навчання є комплексним безперервним процесом, який містить у собі кілька етапів (рисунок).

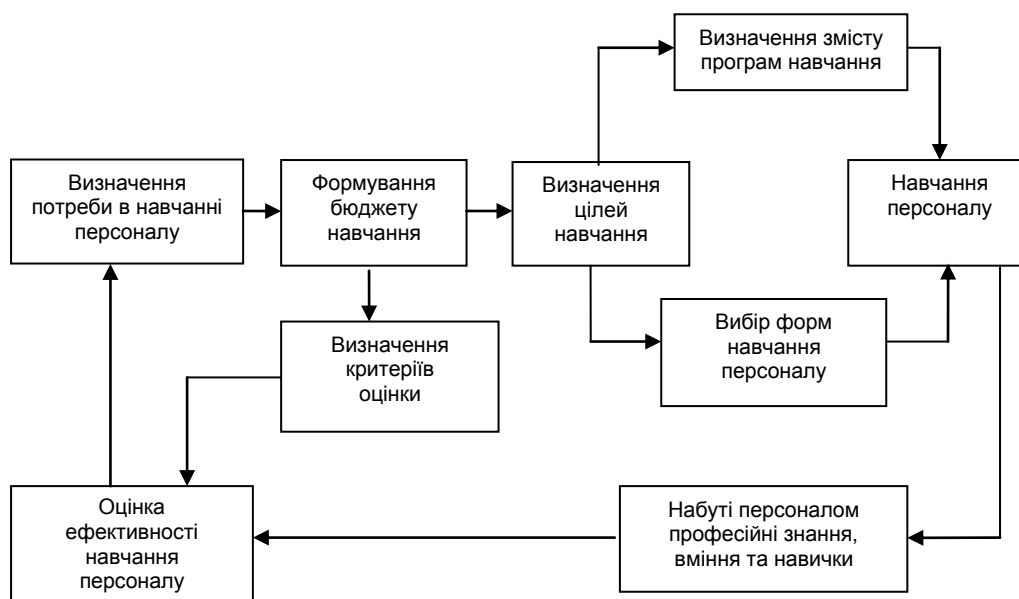


Рис. Організація професійного навчання персоналу [4, с. 47]

Професійне навчання персоналу підприємства може здійснюватися як безпосередньо на робочому місці, так і поза ним.

Навчання на робочому місці характеризується безпосередньою взаємодією учня або слухача з роботою у звичайній виробничій ситуації. Визначальною характеристикою тут є те, що навчання організоване і здійснюється спеціально для конкретної організації і тільки для її співробітників, з урахуванням їх специфіки і особливостей [5].

Навчання поза робочим місцем може здійснюватися на навчальному методичному забезпеченні, якого немає на підприємстві, висококваліфікованими викладачами, які є лише у навчальному закладі. Таке навчання сприяє формуванню принципово нових поведінкових і професійних компетентностей. Навчання поза робочим місцем пов'язано з додатковими фінансовими витратами і відволіканням працівника від його службових обов'язків [6]. Зрозуміло, що найбільш ефективним буде комплексне використання обох методів, щоб співробітник міг як отримати теоретичний матеріал та одержати досвід інших спеціалістів з цієї ж області знань, так і використати на практиці отримані знання, пристосувати їх до специфіки праці підприємства.

Слід зазначити, що українські роботодавці не мають обов'язку за законом проводити професійне навчання. Цікаво з цієї точки зору порівняти особливості професійного навчання в Україні та інших країн світу (таблиця).

Таблиця

Основні типи відносин між урядами та роботодавцями щодо фінансування професійного навчання [7; 8]

Країни світу	Типи відносин
1	2
Канада, США, Україна, Швеція	Організації не мають юридичних зобов'язань щодо підготовки персоналу та фінансування його навчання
Німеччина, Швейцарія, Японія	Роботодавці добровільно з власної ініціативи беруть на себе зобов'язання щодо професійного навчання персоналу

1	2
Бельгія, Данія, Нідерланди	Роботодавці і профспілки за сприяння уряду заснують фонди розвитку професійної підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації персоналу, умови використання яких регулюються колективними договорами
Франція, Індія, Ірландія, Малайзія, Пакистан, Нігерія, Сінгапур та низка латиноамериканських країн	Уряди на основі чинного законодавства запроваджують для організації (компанії) обов'язкові схеми професійного навчання персоналу, які переважно ґрунтуються на запровадженні податку на навчання працівників
Великобританія, Корейська Народна-Демократична Республіка, Чилі	Уряди стимулюють організації, які проводять професійне навчання персоналу, насамперед, шляхом введення податкових пільг

Виходячи з даних таблиці, можна зробити висновок, що кожна країна має свої особливості щодо обов'язковості професійного навчання. При цьому не має прямої залежності між рівнем розвитку країни та певними особливостями професійного навчання.

Таким чином, професійне навчання персоналу є фундаментальною основою ефективного функціонування підприємства, оскільки має безліч переваг як для робітників, так і для підприємства в цілому. Робітник отримує безліч вигод, основними серед яких є зростання кваліфікації, компетентності, розширення кар'єрних перспектив як всередині, так і поза організацією, зростання самоповаги, більш висока задоволеність своєю роботою. Для підприємства також існує безліч переваг ефективного професійного навчання, у тому числі навчання працівників дозволяє організації більш успішно вирішувати проблеми, пов'язані з новими напрямками діяльності, і підтримувати необхідний рівень конкурентоспроможності, підвищення прихильності персоналу своєї організації, зниження плинності кадрів, підвищення здатності персоналу адаптуватися до мінливих соціально-економічних умов і вимог ринку. Навчання дозволяє підтримувати та поширювати серед співробітників основні цінності та пріоритети організаційної культури, пропагувати нові підходи і норми поведінки, покликани підтримувати організаційну стратегію.

Наук. керівн. Єрмоленко О. А.

**Література:** 1. Терюханова І. М. Соціально-економічні аспекти професійного навчання незайнятого населення : дис. канд. екон. наук : 08.09.01 / І. М. Терюханова. – К., 2001 – С. 221. 2. Грішнова О. А. Професійно-технічна освіта в умовах формування національного ринку праці : автореф. дис. канд. екон. наук : 08.00.01 / О. А. Грішнова // Інститут економіки НАН України. – К., 1994. – 18 с. 3. Кязимов К. Г. Профессиональное обучение безработных и незанятого населения / К. Г. Кязимов. – М. : Изд. "Наука". – 1995. – 227 с. 4. Савченко В. А. Управление развитием персонала : навч. посібн. / В. А. Савченко. – К. : КНЕУ, 2002. – 351 с. 5. Форсиф П. Развитие и обучение персонала / П. Форсиф ; пер. с англ. – СПб. : Нева, 2003. – 182 с. 6. Носырева И. Г. Современные формы и методы обучения персонала / И. Г. Носырева // Управление развитием персонала. – 2006. – № 1. – С. 2–13. 7. Синенко Н. Підвищення професійного рівня працівників як фактор ефективності виробництва / Н. Синенко // Довідник кадровика. – 2009. – № 3. – С. 44–55. 8. Магура М. И. Обучение персонала как конкурентное преимущество : метод. материал / М. И. Магура, М. Б. Курбатова. – М. : Журнал "Управление персоналом", 2004. – 216 с.

**Светлічна С. Ю.**

УДК 005.953.2:[316.472.4:004.738.5]

Студент 4 курсу  
факультету економіки і права ХНЕУ

## РОЛЬ СОЦІАЛЬНИХ МЕРЕЖ У РЕКРУТИНГУ ПЕРСОНАЛУ

*Анотація. Розглянуто особливості соціальних мереж та їх роль у процесі рекрутингу. Визначено перспективи використання соціальних мереж у реалізації ефективного менеджменту персоналу.*

*Аннотация. Рассмотрены особенности социальных сетей и их роль в процессе рекрутинга. Определены перспективы использования социальных сетей в реализации эффективного менеджмента персонала.*