

О.О. Шевченко, доцент
М.Г. Кібець, магістрант

Київський національний університет технологій та дизайну

ЕФЕКТИВНІСТЬ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ КАДРІВ СУБ'ЄКТА ГОСПОДАРЮВАННЯ

В сучасних умовах вітчизняної економіки одним з основних факторів ефективності та економічного зростання на підприємствах є наявність людських ресурсів, здатних професійно вирішувати поставлені перед ними завдання.

Необхідність підготовки та підвищення кваліфікації кадрів на підприємстві в сучасних умовах господарювання є практично безперервним процесом, який може містити в собі як нові концепції, так і стандартні підходи. Важливу роль у розвитку суб'єктів господарювання діяльності відіграє професіоналізм та рівень кваліфікації працівників, підвищення кваліфікації яких передбачає освітні заходи з удосконалення професії, а також розвиток, розширення, доповнення та поглиблення здобутої раніше кваліфікації.

Зростання ефективності підготовки та підвищення кваліфікації кадрів залежить від змісту професійного навчання та якісної організації навчального процесу, урахування європейських стандартів та впровадження наукових досліджень з актуальних питань розвитку.

Підвищення кваліфікації на підприємстві – практично безперервний процес, який може містити в собі як нові концепції, так і стандартні підходи, як наприклад, різноманітні семінари, навчання в інститутах підвищення кваліфікації вищого персоналу чи перепідготовка працівників.

Особливу увагу слід приділити тісному зв'язку мотивації персоналу з підвищенням його кваліфікації. Слід звернути увагу на той факт, що прагнення людини до самовдосконалення (в тому числі і в професійному плані) може його мотивувати сильніше, ніж будь-яка матеріальна винагорода (по Маслоу).

Підвищення кваліфікації керівників та фахівців здійснюється з метою удосконалення знань, умінь та навичок за наявною спеціальністю, оволодіння ними новими функціональними обов'язками і особливостями трудової діяльності в умовах ринкових відносин, освоєння основ менеджменту, маркетингу, удосконалення навичок управління сучасним виробництвом, раціональної та ефективної організації праці тощо.

Підвищення кваліфікації керівних працівників та фахівців здійснюється за такими формами:

- довгострокове підвищення кваліфікації;
- короткотермінове підвищення кваліфікації;
- спеціалізація;
- стажування;
- інші форми.

Спеціалізація проводиться з метою отримання працівником додаткових спеціальних знань, умінь та фахових навичок у межах раніше набутої спеціальності за професійним спрямуванням виробничої діяльності без присвоєння кваліфікації та зміни освітньо-кваліфікаційного рівня.

Довгострокове підвищення кваліфікації передбачає оволодіння працівниками комплексом знань, умінь та навичок, що сприяють якісному виконанню ними своїх безпосередніх обов'язків, розширення зони компетенції за наявним чи новим місцем роботи, вивчення діючих нормативно-правових актів з питань, що є в компетенції підприємства чи його підрозділу, у першу чергу з питань охорони праці, сучасних технологій виробництва, засобів механізації та автоматизації, передових методів організації праці, досвіду роботи кращих вітчизняних та зарубіжних підприємств .

Короткострокове підвищення кваліфікації керівних працівників та фахівців здійснюється з метою поглибленого вивчення ними певного напрямку діяльності, зокрема в разі модернізації, перепрофілювання чи структурної перебудови підприємства, значних змін у нормативно-правовій базі, що регулює його діяльність, з питань економіки, ділового мовлення.

Стажування передбачає засвоєння кращого вітчизняного та зарубіжного досвіду, набуття практичних умінь і навичок щодо виконання обов'язків на займаній посаді або на посаді вищого рівня.

Стажування проводиться на підприємствах, в установах, організаціях як в Україні, так і за її межами за індивідуальним планом, який затверджується керівником підприємства або підрозділу, що направляє працівника на стажування.

Навчальні плани та програми підвищення кваліфікації робітників розробляються і затверджуються для:

- виробничо-технічних курсів – організаціями на основі державних стандартів професійно-технічної освіти або типових навчальних планів та програм;
- курсів цільового призначення – організаціями, в необхідних випадках центральними органами виконавчої влади або відповідними підрозділами місцевих органів виконавчої влади.

Серед напрямів підвищення кваліфікації кадрів доцільно відзначити:

- підвищення ефективності системи управління суб'єкта господарювання;
- відпрацювання механізму та забезпечення функціонального аналізу діяльності організації;
- удосконалення системи добору, призначення на посади, просування по службі, формування кадрового резерву;
- впровадження єдиної системи оцінювання та стимулювання роботи працівників;
- аналіз потреб та забезпечення сучасного професійного навчання з застосуванням досвіду Європейського Союзу;
- формування ринку та підвищення якості послуг.