

М.П.Устименко, магістр
О.О.Шевченко, к.т.н., доцент

Київський національний університет технологій та дизайну
**ПІДГОТОВКА ПЕРСОНАЛУ – ОСНОВА ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ
ПІДПРИЄМСТВА**

Світова тенденція зміни суспільного розвитку в напрямі розбудови інформаційного суспільства підтримана Україною на зламі ХХ століття. Інформаційне, або постіндустріальне суспільство – це така фаза розвитку цивілізації, коли головними продуктами виробництва стають не речі та енергія, а інформація і знання. Головною умовою формування інформаційного суспільства є трудовий потенціал держави.

Сучасна орієнтація України на європейські стандарти потребує прискореного розвитку економіки держави на основі посилення її конкурентоспроможності. Соціально-економічний прогрес в Україні має базуватися передусім на розвитку та ефективному використанні одного з найбільш важливих і цінних ресурсів нашого часу – трудового потенціалу суспільства та посиленні його інноваційної активності.

Сучасний високий рівень розвитку науки та техніки дає змогу зрозуміти, що для підвищення ефективності виробництва та досягнення нових конкурентних переваг потрібно більше уваги приділяти найперспективнішому ресурсу підприємства – людині з її можливостями та здібностями. Саме тому вчені вважають, що найбільш важливою складовою економічного потенціалу підприємства виступає трудовий потенціал. Як зазначено у «Стратегії інноваційного розвитку України до 2020 року», «... люди з їхнім інтелектуальним, підприємницьким, виробничим потенціалом є основним стратегічним ресурсом держави, головним фактором економічного зростання».

Прогресивний соціально-економічний розвиток суттєво залежить від рівня освіти, розвинених професійних навичок і знань, трудової активності, прагнення до безперервного навчання та інновацій, професійної мобільності персоналу.

Трудовий потенціал – це сукупна чисельність громадян працездатного віку, які за певних ознак (стан здоров'я, психофізіологічні особливості, освітній, фаховий та інтелектуальний рівні, соціально-етнічний менталітет) здатні й мають намір провадити трудову діяльність.

Основу трудового потенціалу становить населення країни. Елементами трудового потенціалу є трудові ресурси, показниками використання яких є рівень і зайнятість населення у національній економіці.

Сьогодні в Україні 22,0 млн осіб економічно активного населення, при цьому якість пропозицій фахівців на ринку праці не в повній мірі задовольняє вимоги роботодавців.

Наслідки скорочення обсягів та якості професійно-технічної підготовки вже відчуваються в українській промисловості, яка має значний попит на висококваліфікованих робітників і котрий навчальні установи не можуть

задовольнити. Протягом досліджуваного періоду спостерігається зростання потреби підприємств у працівниках найпростіших професій майже в три рази.

Забезпеченість кваліфікованими кадрами є одним з найважливіших напрямів раціонального функціонування будь-якої організації, її конкурентоспроможності на ринку. Система забезпеченості кадрами повинна гнучко реагувати на зміни, які відбуваються у економіці, і зокрема у виробництві. Одночасно висока кваліфікація і рівень освіти персоналу сприяють підвищенню конкурентоспроможності працівників на ринку праці.

Водночас на сьогодні недостатньо уваги приділяється дослідженню поняття кваліфікованої робочої сили та аспектам підготовки кадрів. Працівники, які підвищують свій рівень кваліфікації чи опановують нову професію або спеціальність, засвоюють нові знання, уміння і навички, одержують додаткові можливості для планування професійної кар'єри як в організації, так і за її межами.

Професійний розвиток людини вважається найважливішим засобом економічного зростання, а також його кінцевою метою. Сьогодні працівник представляє не тільки робочу силу, витрати на яку слід мінімізувати, а ресурс, який необхідно мобілізувати й розвивати.

Внутрішні джерела формування трудового потенціалу підприємства спираються на зміну рівня потенціалу працівників. Однак проблема обмеженості ресурсів, у тому числі й фінансових, змушує суб'єкти господарювання шукати шляхи оптимізації витрат на різні заходи з розвитку підприємства, а витрати на навчання та перепідготовку персоналу повинні займати пріоритетні позиції у бюджеті підприємства. Такі потреби не мають задовольнятися в останню чергу та не повинні скорочуватися першими при необхідності економії фінансових ресурсів.

Професійне навчання персоналу – це цілеспрямований процес формування в працівників організації професійних теоретичних знань, умінь та практичних навичок за допомогою спеціальних форм і методів, необхідних працівникам організації зараз чи в майбутньому.

Суттєвого скорочення витрат на розвиток персоналу можливо досягти при використанні он-лайн курсів і семінарів, які дозволяють не витрачати кошти на оренду приміщення, друковані матеріали тощо.

Стимулювання працівників до постійного самонавчання може суттєво вплинути на скорочення витрат на розвиток персоналу, оскільки не потребує фінансової участі підприємства, однак має суттєвий ефект пролонгованої дії. Обмін знаннями та досвідом усередині підприємства дає більший ефект та дозволяє зберігати кошти, ніж залучення сторонньої консалтингової організації, спеціалісти якої не завжди мають достатній рівень кваліфікації у галузі існуючих виробничо-господарських процесів.

Необхідність постійної перепідготовки працівників виявляється вигіднішою, ніж його заміна. Так, у США витрати на перепідготовку одного інженера втриє менше, ніж пошук і прийом на роботу нового. Витрати на навчання кваліфікованого робітника в рік складають 12,5 тис. дол., а витрати на перепідготовку оцінюються в 10 тис. дол. у рік на одну людину.

Багато громадян високо оцінюють можливість підвищення свого рівня професійного розвитку. Ця обставина в деяких випадках відіграє вирішальну роль у прийнятті ними рішення стосовно працевлаштування в конкретній організації. У цьому разі виграє й суспільство в цілому, оскільки зростає освітній потенціал країни, збільшується продуктивність суспільної праці без залучення значних бюджетних коштів.

Список використаної літератури

Література. 1. Указ Президента України від 25 червня 2013 року №344/2013 стосовно схвалення Національної стратегії розвитку освіти в Україні на період до 2021 року.

2. Заярна Н. М., Каралюс О.М. Проблеми та перспективи розвитку трудових ресурсів України // Науковий вісник НЛТУ України. – 2011. – Вип. 21.3.

3. Звіт ООН з розвитку людського потенціалу за 2013 рік/ [Електронний ресурс]. — Режим доступу :<http://hdr.undp.org/en/>