УДК 37.08:338.432

Л.М. Баценко, асистент
Р.В. Галенін, канд. екон. наук, доцент
Сумський національний аграрний університет

ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК ПЕРСОНАЛУ ЯК ФАКТОР ПОЗИТИВНИХ ЗРУШЕНЬ В ДІЯЛЬНОСТІ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ

Постановка проблеми. Вітчизняні сільськогосподарські підприємства в сучасних умовах зіткнулися із завданням виживання та успішного розвитку в умовах жорсткої конкуренції. Вирішення цієї проблеми змушує по іншому поглянути на організацію діяльності підприємства, нових уявленнях про роль людини в організації. Якісно нові аспекти кадрової політики - ключ до вирішення проблеми. Але поки що складно говорити про реальні позитивні зміни в кадрової політики вітчизняних підприємств. Управління персоналом підприємства ведеться роздроблено різними структурними підрозділами, відсутній повністю або частково якісний внутрішній аудит і моніторинг персоналу, коефіцієнт рівня використання кадрів дуже низький, тільки одиниці управлінців сільськогосподарських підприємств Сумської області в 2011р. пройшли підвищення кваліфікації. Актуальність вибраної теми для написання статті полягає в тому, що навчання персоналу сприяє підвищенню його кваліфікації, придбанню нових навичок і умінь і можливості прикласти їх на практиці. "Знання - сила", висловлювання одного з філософів XVI в. Ф. Бэкона. Ця сила набуває матеріально-речової форми і здатна принести прибуток для підприємства

Аналіз основних досліджень і публікацій. Для вітчизняної економічної науки питання пов'язані з управлінням персоналу та менеджменту як такого є новими, але вже зараз у теоретичному та практичному напрямку отримали висвітлення в ряді робіт. Вагомий внесок у дослідження основних питань науки управління персоналом внесли розробки багатьох учених, у тому числі Т.Ю. Базарова, Н.А. Волгіна, Б.М. Генкіна, А.П. Ерошіна, Б.Л. Єрьоміна, Д.В. Іванцевичі, О.Я. Кібанова, А.А. Лобанова, Є.В. Маслова, Ю.Г. Одегова, А.І. Турчинова та багатьох інших.

Умови формування та вдосконалення методів РП, корпоративної культури компанії всебічно розглянули вчені і практики М.Х. Мескон,

М. Альберт, Ф. Хедоурі. Окремими складовими розвитку персоналу займалися вчені: О.В. Данчева, А.П. Єгоршин, А.М. Колот, О.Є. Кузьмін, В.А. Співак, Ю.М. Швальб. Світовий досвід - розкрили П. Журавльов, И. Ліпсіц, В. Пшенніков. Розвиток персоналу є необхідною умовою функціонування будь-якого підприємства в умовах сучасних змін у вимогах до професійних знань та науково-технічного прогресу.

Формулювання цілей статті. . Метою дослідження є обґрунтування гіпотези про пріоритетність навчання працівників, їх розвитку, як фактору підвищення якості робочої сили та перспектив його економічного процвітання.

Виклад основного матеріалу досліджень. Сучасна ситуація на ринку праці характеризується скороченням чисельності зайнятого населення, що триває, загостренням проблеми надання робочих місць випускникам вищої навчальної школи, жінкам і іншим незахищеним категоріям громадян. Зберігається значне число «морально застарілих» і низькооплачуваних робочих місць. Більше половини зайнятих в сільському господарстві є працівниками некваліфікованої праці з вузькою спеціалізацією.

Але час не стоїть на місці. Економічна та політична ситуація в країні змінюється. Працювати доводиться в новій атмосфері, для якої характерна жорстка конкуренція в усіх її проявах, у тому числі в боротьбі за якість, професіоналізм і конкурентоспроможність робочої сили. Умови діяльності будь-якого сільськогосподарського підприємства все наполегливіше диктуються ринком, а його кон'юнктура пред'являє персоналу безліч нових вимог, серед яких швидка реакція на попит, боротьба за споживача, уміння пристосовуватися до частих змін структури виробництва і функціональних обов'язків, психологічна стійкість за відсутності гарантій на "світле" майбутнє і так далі. Високий динамізм комерційної діяльності повинен примусити кожного працівника постійно піклуватися про підвищення своєї кваліфікації та про навчання .

Розвиток персоналу – це система навчання, організаційного розвитку та професійного зростання персоналу, функціонування якої спрямовано на вирішення поточних і стратегічних завдань організації завдяки забезпеченню більшої індивідуальної та організаційної ефективності. Основна мета – збільшення "віддачі" кожного працівника, структурного підрозділу та підприємства в цілому.

Сьогодні особливо гострою стає проблема професійної перепідготовки і підвищення кваліфікації зайнятих в сільському господарстві фахівців. Нова система додаткової освіти, що створюється

головним чином на комерційних принципах, ще не досягла стійкого стану. Досвід високорозвинених країн показує неминучість розвитку системи додаткової професійної освіти як елементу, який є невід'ємною частиною соціально-економічного існування, як держави в цілому, так і підприємства зокрема. У США, наприклад, додатковою освітою щорічно охоплено близько 20 мільйонів чоловік. Причому кожен фахівець підвищує свою кваліфікацію 500 днів за 10 років, у нас же цей показник не досягає і 30 днів.

Спеціальним елементом організації управління людськими ресурсами є професійна підготовка фахівців, які могли б виконувати цю роботу. Це ставить до порядку денного питання про спеціалізовані програми підвищення кваліфікації і перепідготовки, цілеспрямовано орієнтованих на розвиток кадрових служб.

Основні положення, які лежать в основі системи управління підвищенням кваліфікації, повинні базуватися на наступних принципах: планомірності, систематичності; безперервності розширення знань; періодичності і обов'язковості навчання; диференціація учбових планів по категоріях працівників; забезпечення учбового процесу;

Люди, які вкладають гроші в кадри, ніколи не втрачають, а тільки набувають капітал [2].

У сучасному, швидко змінюючому ринковому середовищі компанії можуть домогтися успіху тільки в тому випадку, якщо їм вдається підняти методи своєї роботи на якісно новий рівень. І навчання персоналу в цих умовах стає одним з головних ключів до успіху, причому процес модернізації знань і навичок повинен носити постійний характер.

Основні вимоги, що забезпечують ефективність освоєння програм навчання, зводяться до наступного: для навчання потрібна мотивація, люди повинні розуміти цілі навчання; для керівників підприємства мають бути створені сприятливі умови; якщо навички, що придбавалися в процесі навчання складні, то цей процес треба розбити на послідовні етапи.

Дослідження показуюсь, що на підприємстві можливе збільшення ефективності праці, якщо на освоєння нових видів робіт в умовах впровадження нової техніки і технології у працівників з вищим освітнім рівнем йде менша кількість часу і воно зменшується в 2-2,5 разу. Суть полягає в тому, що персонал за рахунок своєї високої освітньої і професійної підготовки отримує можливість заглядати вперед і розширювати свої професійні погляди в процесі здійснення виробничої діяльності.

Дослідники виділяють 2 основні сучасні моделі підготовки робітничих кадрів:

- навчання без відриву від роботи. Теоретичний курс у професійно-технічній школі і практична підготовка на підприємстві;

- навчання з відривом від роботи в спеціалізованих професійно-технічних навчальних закладах та центрах підготовки кадрів.

Система підготовки може бути ефективною тільки в тому випадку, якщо буде проаналізовано існуючий стан, оцінена перспектива і сформований образ бажаного майбутнього, спрогнозовані зміни, визначені терміни і витрати.

Виділяють наступні етапи організації навчання: об'єкт навчання; зміст навчання; навчаються; навчальний процес; стиль навчання; мета навчання; форма проведення; відповідальність за проведення; стабільність програми; концепція навчання; участь у підготовці навчальних та ін програм; спрямованість; активність учасників. [5]

Характерною рисою систем професійного навчання країн з ринковою економікою є те, що вони повинні відображати особливості суспільства, частиною якого є. [3]. Як сказав Т. Пітерс: "Головне вплив на продуктивність праці справляють не умови праці самі по собі, а увага до персоналу". Це дуже важливо. [4]

Відмітимо, що далеко не усі організації виділяють навчання як фундамент розвитку організації. У результаті проблема якості підготовки кваліфікованих працівників залишається актуальною для багатьох. Саме тому в часи, коли прибутки підприємства недостатні для навчання, фінансування для навчання різко знижується. Але безвихідних ситуацій не буває. Коли виникає крайня необхідність в забезпеченні фінансування навчання працівників підприємства, можна спробувати переконати керівництво підприємства в тому, що працівники підприємства - це капітал підприємства, а засоби, які воно вкладає в працівників, прирівнюються, відповідно, до засобів, що вкладаються в підприємство. Саме таким способом утворюється "людський капітал". Родоначальником такого підходу є Г.С. Беккер – фахівець з трудових ресурсів. Згідно з цим підходом, навчання оцінюється так само, як і будь-який інший інвестиційний проект.

Висновки. Сьогодні в Україні за наявності різних форм власності і прогресі ринкових відношенні, виникненні конкуренції і зростанні невизначеності без продуманої кадрової стратегії, обліку альтернативних варіантів розвитку не обійтися. Багато що залежить від правильного розуміння особливостей сучасних ринкових стосунків у сфері праці.

Підприємство зобов'язане займати активну позицію у вивченні попиту і пропозиції кваліфікованої робочої сили, вести пошук нових кадрів і одночасно пристосовувати власні кадрові ресурси до підвищених вимоги через механізми навчання і динамічні організаційні перебудови.

У ситуації кризи, що торкнулася усіх сфер професійної підготовки і розвитку кадрового потенціалу, надзвичайно важливо використовувати досвід розвинених зарубіжних країн. При цьому потрібно виходити з умови, що "кожна молода людина, яка має здатність і бажання, отримуватиме професійну подготовку". Особливу увагу слід приділити сучасним освітнім технологіям. В Україні рішення задачі професійного розвитку персоналу підприємств на системному рівні є об'єктивною необхідністю. У нинішніх умовах ця проблема набуває особливо важливого значення. Необхідно ввести в практику постійно діючий моніторинг професійного навчання з метою виявлення його адекватності потребам працедавців і організацій.

Бібліографічний список: 1.Егоршин А.П. Организация труда персонала: учебник / А.П. Егоршин, А.К. Зайцев. – М.: ИНФРА-М, 2008. – 320 с. – (Высшее образование). 2.Єфремов П. Новації в роботі кадрового агентства / П. Єфремов // Управління персоналом. – 2004. – № 4. – 68 с. 3. Ільїн В. Міжнародні аспекти та правове регулювання у галузі професійного навчання та розвитку персоналу в країнах з розвиненою ринковою економікою / В. Ільїн // Управління персоналом. – 2004. – № 5. – 69 с. 4.Станкин М. Увага до персоналу / Станкин М. // Управління персоналом. – 2000. – № 3. – 27 с. 5.Базаров М.Ю. Управління персоналом: підручник для вузів / М. Базаров, Б. Єрьомін. – М.: Банки і біржі, ЮНИТИ, 1998. – 423 с.

Баценко Л.Н., Галенин Р.В. Профессиональное развитие персонала как фактор позитивных изменений в деятельности сельскохозяйственных предприятий. В статье проанализировано современное состояние агропромышленного комплекса в Сумской области в сфере управления развитием персонала. Рассмотрена суть региональных особенностей системы развития человеческих ресурсов АПК, обоснована необходимость развития процесса подготовки кадрового обеспечения для повышения качества его организации. Определены основные проблемы профессионального развития персонала сельского хозяйства в условиях кризисного состояния.

Batsenko L., Halenin R. Professional development of the personnel as factor of positive changes in activity of the agricultural enterprises. In article the current state of agro-industrial complex in the Sumy area in the sphere of management is analysed by personnel development. The essence of regional features of system of development of human resources of agrarian and industrial complex is considered, need of development of process of preparation of staffing for improvement of quality of its organization is proved. The main problems of professional development of the personnel of agriculture in the conditions of a crisis state are defined.