

ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ — УСПІХ РОБОТИ ПІДПРИЄМСТВА В РИНКОВИХ УМОВАХ

В. О. Величко¹, Т. Є. Сенишина¹, А. В. Гримак²

¹Державний науково-дослідний контрольний інститут ветеринарних препаратів
та кормових добавок

²Львівський державний університет внутрішніх справ

Організація і функціонування системи управління персоналом залежить від працівників підприємств, їх рівня кваліфікації й ініціативи. Тому завжди є оправданим для підприємств ветмедицини мати достатню кількість кваліфікованого персоналу для вирішення всіх завдань, які знаходяться у сфері відповідальності виробника. При цьому кожний працівник підприємства повинен чітко розуміти свою індивідуальну відповідальність, яка має бути спрямована на досягнення результативних показників діяльності підприємства., які базуються на нових технологіях і належній виробничій практиці. Переконливим є те, що ефективність роботи підприємства, якість його продукції та послуг напряму залежить від якості управління персоналом і обґрунтованості прийнятих рішень. А звідси — основний капітал підприємства — колектив працівників, який має високий професійний рівень знань і досвіду, добрі традиції та впевнене прагнення до удосконалення виробництва, особливого творчого розвитку.

Одним із визначальних чинників конкурент спроможності підприємства є діяльність його персоналу. Теоретичні наукові дослідження та практика розвитку світової економіки показали, що персонал як носій трудового потенціалу підприємства дедалі більше стає рушійною силою виробництва. У розвитку цього процесу значну роль відіграють такі складові потенціалу персоналу, як компетентність, умотивованість праці, здатність до навчання, самовдосконалення, самореалізації. Всі ці складові мають перебувати в стані постійного вдосконалення, керованого системою управління персоналом. Тому дослідження впливу цих складових на ефективність функціонування підприємства, розроблення механізму їх вдосконалення є нагальною потребою сучасного економічного розвитку та актуальною проблемою сьогодення для підприємств, які відпускають продукцію для ветмедицини [5].

Загальновідомо, що компетентність персоналу, як складова трудового потенціалу — одна з найвагоміших конкурентних переваг, що забезпечують конкурентоспроможність підприємства. Компетентність працівників безпосередньо пов'язана з індивідуальними результатами їхньої праці, стаючи, таким чином, фактором забезпечення ефективності функціонування підприємства. К. К. Прахалад і Г. Хемел стверджують: “Одержимість нарощуванням компетентності характеризує...світових переможців”, тобто підвищення рівня компетентності персоналу підприємства є запорукою створення, закріплення та збереження стійких позицій підприємства на сучасному ринку [5, 6].

У сучасних умовах будь-які навички і знання швидко старіють, тому ключову роль в управлінні персоналом відіграють фахове навчання і розвиток.

На провідних підприємствах ветмедицини, зокрема: ВАТ "Укрзооветпромстач", ТзОВ "Укрветпромстач", ТзОВ "Бровафарма", ТзОВ "Ветсинтез", ТзОВ "Продукт", АТ "Біофарм" і ін., навчання і розвиток персоналу є комплексним безперервним процесом [1, 2]. Важливість безперервного навчання на згаданих підприємствах підтверджують такі чинники:

— впровадження нової техніки, технологій, виробництво сучасних, ефективних лікарських засобів, кормів і кормових добавок, збільшення комунікаційних можливостей створюють умови для ліквідації або зміни деяких видів робіт у зв'язку з чим потрібна кваліфікація не може бути гарантована базовою освітою;

— сьогодні ринок продукції для ветмедицини перетворюється в ринок без меж з високим рівнем конкуренції між країнами та між підприємствами. Підприємства, що мають сучасні технології і програми безперервної освіти, лідирують в умовах цієї конкуренції - вони мають можливість у найкоротші терміни відповісти на будь-який "виклик" підвищення продуктивності праці;

— для підприємства більш ефективним і економічним є збільшення віддачі від уже працюючих співробітників на основі їхнього безперервного навчання, підвищення кваліфікації ніж від залучення нових працівників.

Навчання персоналу передусім потрібне в тих випадках, коли: працівник приходить на підприємство; працівника призначають на нову посаду або доручають йому нову роботу; у працівника не вистачає навичок для виконання своєї роботи, а також коли відбуваються серйозні зміни в економіці підприємства, у зовнішніх його контактах.

Принципово важливим є виділення як самостійних і незалежних шляхів фахового зростання — кар'єри керівника і кар'єри спеціаліста. Варто зазначити, що посадове зростання не має суперечити кар'єрі спеціалістів. У результаті багато спеціалістів, які прагнуть бути керівниками, повинні істотно підвищувати свій кваліфікаційний рівень.

Практично для всіх працівників підприємств ветмедицини необхідно підвищувати кваліфікацію, що включає:

— одержання нових спеціальних знань і навичок;

— застосування отриманих ефективних знань і навичок, що не використовувались раніше;

— підвищення і розширення кваліфікації;

— поліпшення якісних і кількісних показників виконаної роботи;

— адаптацію до мінливих умов виробничого процесу.

Впроваджена на підприємствах система управління персоналом, передбачає управління різноманітними аспектами реалізації кадрової політики, орієнтує на створення відповідної системи підготовки менеджерів людських ресурсів, що об'єднує конкретний фах і спеціалізацію, а також різноманітні кваліфікаційні рівні. Тому навчання спеціалістів є багаторівневою системою безперервною, навчання, яке включає фахову підготовку, перепідготовку і постійне підвищення кваліфікації кадрів у конкретному виді діяльності.

За умов, коли підприємства ветмедицини здійснюють зовнішньоекономічну діяльність виникають питання, що спеціалістам (менеджерам) потрібно не тільки раціонально використовувати фаховий потенціал своїх працівників, але і сприяти його зростанню. Особливої уваги заслуговують працівники, від яких залежить розробка і реалізація політики підприємства у всіх сферах діяльності, стратегічне мислення і, нарешті, результативність управління підприємством у цілому.

Досвід ТзОВ "Продукт" (м. Харків) свідчить, що в період структурних змін на підприємстві питання професійного навчання набувають особливого значення і постійно перебувають під увагою керівництва підприємства. Такий досвід підвищення майстерності працівників забезпечує для підприємства збереження конкурентоспроможності на ринку продукції для ветмедицини та ринку праці.

Щоб такі заходи здійснювались на рівні підприємств, галузі, необхідно мати об'єктивну інформацію про ті процеси, що відбуваються в сфері професійної підготовки кадрів і, насамперед, у системі навчання працюючих на виробництві, оскільки саме тут здійснюється підготовка, перенавчання та підвищення кваліфікації більше половини усіх робітників.

Ефективне керування персоналом є передумовою успішної діяльності підприємства, особливо в питаннях забезпечення якості продукції і послуг, у якому беруть участь усі підрозділи і співробітники. Кожен працівник повинен чітко знати, який внесок у процес забезпечення якості він вносить, виконуючи свої посадові обов'язки. Тому навчання персоналу є першочерговою задачею. З погляду вимог належної виробничої практики, стандарту ISO 9001:2000 значна роль у процесі створення системи управління персоналом належить керівникам підприємств, адже ніхто не знає підприємство краще, ніж його співробітники. І знайти найефективніше рішення можуть тільки вони. Рішення, що впливають на якість повинні прийматися на основі фактів і перевірених даних. А для того, щоб співробітники могли об'єктивно оцінити дійсний стан справ, вони повинні орієнтуватися у питаннях якості та економіки, володіти методами необхідними для оцінки ефективності виробничих процесів [3, 4].

І це — лише перший крок на шляху приєднання до ЄС. Тож питання гармонізації законодавства і нормативної бази, як основа для підвищення якості і конкурентоздатності вітчизняної продукції, повинні стати одним з пріоритетних для підприємств, які виробляють ветеринарні препарати, корми, кормові добавки та премікси.

За сучасних умов весь персонал повинен знати принцип НВП (належної виробничої практики), що стосується їх діяльності, відповідно пройти навчання по цій проблемі, наприклад керівник виробничого відділу повинен:

- забезпечувати виробництво і зберігання продукції згідно із затвердженими НД для досягнення відповідної якості;

- готувати та погоджувати інструкції, що стосуються виробничих операцій і забезпечувати їх виконання;

- забезпечувати оцінювання і підписання виробничих документів;

- забезпечувати проведення відповідної валідації виробництва;

- контролювати стан і обслуговування свого відділу, приміщень і обладнання;

- забезпечувати проведення необхідного і первинного і подальшого навчання персоналу свого відділу із врахуванням конкретних умов.

У свою чергу керівник підрозділу з контролю якості повинен:

- схвалювати або відхиляти (вибраковувати) вихідну сировину, проміжну або готову продукцію;

- оцінювати результати контролю серій продукції;

- забезпечувати проведення всіх необхідних випробувань;

- погоджувати специфікації, інструкції з відбору проб, методи випробувань і т.д.;

- контролювати стан і обслуговування підрозділу контролю;

- забезпечувати навчання підконтрольних працівників;

- відслідковувати зміни у методах контролю, технологічних і технічних регламентах.

ВИСНОВКИ

Дослідження сучасного стану ринку праці й формування трудових відносин дозволяють визначити для підприємств ветмедицини основні напрямки нової стратегії розвитку персоналу й трудових відносин в умовах ринкових відносин: відмова від масового використання вузькоспеціалізованих працівників; співробітництво підприємств з наукою, використання системи безперервного навчання й підвищення кваліфікації кадрів всередині підприємства; урахування складності взаємозв'язків; управлінню ситуаційного підходу надавати наукового супроводу; модернізувати підприємства до належної виробничої практики.

PERSONNEL ADVANCED TRAINING – THE SUCCESSFUL FUNCTIONING OF THE ENTERPRISE UNDER MARKET CONDITIONS

V. O. Velychko¹, T. Ye. Senyshyna¹, A. V. Hrymak²

¹State Scientific Research Control Institute of Veterinary Medicinal Products and Feed Additives

²Lviv State University of Internal Affairs

S U M M A R Y

The organization and the functioning of personnel management system depends on the employees of enterprise, their level of qualification and initiative. Consequently it is justifiable for the enterprises in the sphere of veterinary medicine to have the sufficient number of qualified employees for fulfilling all the tasks that are the responsibilities of the manufacturer. Each employee should realize his own individual responsibility aiming at achievement of successful functioning of enterprise based on new technologies and good manufacturing practice. The effective functioning of enterprise, the quality of its products and services depend on the quality of personnel management and grounding of taken decisions. Hence the golden capital of enterprise is the personnel with high professional level of knowledge and experience, good traditions and striving for the improvement of manufacture process, creative development.

ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕРСОНАЛА — УСПЕХ РОБОТЫ ПРЕДПРИЯТИЙ НА РЫНКОВЫХ УСЛОВИЯХ

V. O. Velychko¹, T. Ye. Senyshyna¹, A. V. Hrymak²

¹Государственный научно-исследовательский контрольный институт ветеринарных препаратов и кормовых добавок

²Львовский государственный университет внутренних дел

А Н Н О Т А Ц И Я

Организация и функционирование системы управления персоналом зависит от работников предприятий, их уровня квалификации и инициативы. Поэтому всегда есть оправданным для предприятий ветмедицины иметь достаточно квалифицированный персонал для решения всех задач, которые находятся в сфере ответственности производителя. При этом каждый работник предприятия должен четко понимать свою индивидуальную ответственность, которая должна быть направлена на достижение результативных показателей деятельности предприятий, которые базируются на новых технологиях и производственной практике. Доказательным есть и то, что эффективность работы предприятия, качество его продукции и услуги направления зависят от качества управления персоналом и обоснования принятых решений. А отсюда — основной капитал предприятия — коллектив работников, который имеет высокий профессиональный уровень знаний и опыт, хорошие традиции та уверенное стремление к усовершенству производства, особенного творческого развития.

Л І Т Е Р А Т У Р А

1. *Величко В. О., Гримак А. В., Урбан І. Р.* Сутність мотивації ринку конкурентоспроможних ветпрепаратів та кормових добавок // НТБ Інститут біології тварин і ДНДКІ ветпрепаратів та кормових добавок. 2011.— Вип.12, № 3, 4. — С. 563–568.

2. *Величко В. О., Тесарівська У. І., Дума І. Р.* Ефективність нагляду (контролю) у сфері виробництва та реалізації ветеринарних препаратів — запорука забезпечення ринку України

якісною продукцією для ветмедицини // НТБ Інститут біології тварин і ДНДКІ ветпрепаратів та кормових добавок. 2012. — Вип.13, № 3, 4. — С. 411–416.

3. Міжгалузевий науково-практичний журнал.//проблеми науки. 2006. — № 7. — С. 21–26.

4. Міжгалузевий науково-практичний журнал //проблеми науки. 2010. — № 1. — С. 29–30.

5. *Наталія Пархоменко* / Навчання персоналу з питання якості — запорука успіху в ринкових умовах // Київський інститут інвестиційного менеджменту. 2001. — С. 26–27.

6. *Криченко О. А.* Менеджмент зовнішньоекономічної діяльності / О. А. Криченко — С. 4–6.