

Студент 4 курсу
факультету економіки і права ХНЕУ

ОСОБЛИВОСТІ ПРОЦЕСУ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ НА ПІДПРИЄМСТВАХ УКРАЇНИ

Анотація. Розглянуто сутність процесу підвищення кваліфікації, систематизовано основні його цілі та визначено основне значення підвищення кваліфікації для підприємства і працівників.

Анотация. Рассмотрена сущность процесса повышения квалификации, систематизированы основные его цели и определено основное значение повышения квалификации для предприятия и работников.

Annotation. The nature of advanced training has been discussed, its main objectives have been systematized and the importance of professional development for enterprises and workers has been defined.

Ключові слова: підвищення кваліфікації, професійне навчання, працівник підприємств, професійна кар'єра, професійна кваліфікація.

На сучасному етапі розвитку ринкової економіки дуже велике значення має підвищення кваліфікації персоналу на українських підприємствах. Цей момент є важливим, оскільки людина – головний ресурс будь-якої організації, і від її діяльності залежать прибутковість і успіх підприємства. Тому підвищення кваліфікації робітників у сучасних умовах стає невід'ємним елементом процесу управління організацією.

Актуальність обраної теми підтверджується тим фактом, що кожен керівник намагається максимізувати прибуток організації, а цієї мети можна досягти лише займаючись розвитком персоналу, направленим на підвищення продуктивності його праці. Вибіркові дослідження свідчать, що підвищення кваліфікації робітників на один розряд підвищують продуктивність праці на 6 – 8 % [1, с. 66].

Метою дослідження є розкриття сутності поняття підвищення кваліфікації, визначення її цілей і систематизації переваг та недоліків відносно працівників і підприємства.

Питання підвищення кваліфікації персоналу розглядалися в роботах таких вчених, як: Кібанов А. Я., Мурашко М. І., Гриньова В. М., Руденко В. І. [2; 4 – 6].

Що стосується українських підприємств, то на них недостатньо уваги приділяють підвищенню кваліфікації. Це пов'язано, передусім, із тим, що навчання робітників не розглядається компаніями як один із найважливіших ресурсів.

Можна навести декілька визначень поняття "підвищення кваліфікації". Кібанов А. Я. дає таке визначення даного поняття: це професійно-технічне навчання працівників з метою вдосконалення знань, умінь, навичок та способів спілкування у зв'язку зі зростанням потреб до професії чи підвищення посади [2, с. 536].

Великий економічний словник дає таке визначення категорії підвищення кваліфікації: це цілеспрямоване придбання нових знань і навичок, вивчення передового досвіду. Саме професійне вдосконалення відповідно до умов виробничої діяльності, що постійно змінюються, є головним змістом підвищення кваліфікації [3, с. 302].

Мурашко М. І. визначає категорію "підвищення кваліфікації" як поглиблення, розширення й доповнення здобутої раніше кваліфікації за допомогою освітніх заходів [4, с. 324].

На думку автора даного дослідження, найбільш вдалим може бути таке визначення. Підвищення кваліфікації – це вдосконалення знань, умінь і навичок, які є у працівника, головною метою якого є встановлення рівноваги між потребою в них і наявністю, тобто придбання і розвиток професійних властивостей робітника відповідно до потреб нових тенденцій розвитку.

Значення підвищення кваліфікації можна виявити виходячи з його основних цілей. Підвищення кваліфікації після завершення професійного навчання і певного часу роботи за професією спрямоване на досягнення двох цілей [5, с. 160–161]:

забезпечення пристосування професійної кваліфікації до нових тенденцій у технічному і професійному розвитку шляхом проведення навчальних заходів, які супроводжують трудовий процес, переважно на самих підприємствах;

підготовка професійної кар'єри з переходом на більш високий ступінь кваліфікації в якості фахівців і керівного персоналу середньої ланки підприємства шляхом відвідування курсів на підприємстві, при навчальному центрі, обслуговуючому безліч підприємств, або в професійній школі.

Цілі підвищення кваліфікації розподіляють на основні та додаткові [6, с. 140]. Автором ці групи систематизовані в табл. 1.

Основні та додаткові цілі підвищення кваліфікації

Основні цілі	Додаткові цілі
передача професійних знань, загальноосвітніх знань, знань у галузі методики навчання	навчання встановленню і підтримці контактів, проведенню переговорів, новим знанням, співпраці з внутрішнім і зовнішнім середовищами, рішення стратегічних завдань, розвитку здібностей і вміння відпочивати, збереженню гарної фізичної форми

Виходячи з цілей підвищення кваліфікації персоналу, можна визначити основне його значення як для підприємства, так і для самих робітників (табл. 2).

Значення підвищення кваліфікації для робітників і підприємства

Для підприємства	Для робітників
Адаптивність персоналу	Підвищення заробітної плати
Зменшення плинності кадрів	Можливість кар'єрного зростання
Залучення більш кваліфікованих спеціалістів	Впевненість у собі, підвищення самооцінки
Можливість використання новітньої технології	Задоволеність своєю працею
Підвищення якості продукції	Впевненість у майбутньому
Можливість освоєння нових напрямів діяльності	Розширення кола спілкування
Відданість працівників підприємству і його цілям	Сприяння загальному інтелектуальному розвитку

Виходячи з табл. 2, можна зробити висновки, що підвищення кваліфікації має велике значення як для підприємства, яке досягає своїх основних цілей, у тому числі максимізації прибутків, так і для самих працівників, які беруть участь у ньому.

Тобто підвищення кваліфікації є одним із основних ресурсів підприємства, яке полягає в оновленні теоретичних і практичних навичок, знань відповідно до вимог, які постійно змінюються.

Наук. керієн. Іванісов О. В.

Література: 1. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посібн. / Є. П. Качан, О. П. Дяків, С. А. Надвичний та ін. ; під ред. Є. П. Качана. – К. : Знання, 2008. – 407 с. 2. Управление персоналом организации : учебник / под ред. Кибанова А. Я. – 3-е изд., доп. и перераб. – М. : ИНФРА-М, 2006. – 608 с. 3. Большой экономический словарь / под ред. А. Н. Азрилияна. – 2-е изд., доп. и перераб. – М. : Институт новой экономики, 1997. – 864 с. 4. Мурашко М. І. Менеджмент персоналу : навч. посібн. / М. І. Мурашко. – 3-тє вид., випр. і доп. – К. : Т-во "Знання", КОО, 2008. – 435 с. 5. Гриньова В. М. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посібн. / В. М. Гриньова, Г. Ю. Шульга. – Х. : ВД "ІНЖЕК", 2007. – 288 с. 6. Менеджмент : пособие для подготовки к экзаменам / сост. Руденко В. И. – 4-е изд. – Ростов н/Д : Феникс, 2005. – 192 с.

УДК 005.953.2

Смолянінова О. В.

Магістр 2 року навчання
факультету економіки і права ХНЕУ

МЕТОДИ ОЦІНКИ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ

Анотація. Визначено сутність оцінки персоналу організації, наведено найпоширеніші методи оцінювання кадрів та проаналізовано класифікацію методів на думку різних авторів.

Аннотация. Определена суть оценки персонала организации, приведены наиболее распространенные методы оценки кадров и проанализирована классификация методов по мнению разных авторов.