

СУЧАСНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ

Мандрико В.С.

студент,

Мирошніченко Ю.В.

кандидат технічних наук, доцент,

Харківський торговельно-економічний інститут

Київського національного торговельно-економічного університету

ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ОРГАНІЗАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ

В умовах динамічного зовнішнього середовища, зростання кризових явищ в економіці України для виживання та розвитку торговельного підприємства виникає необхідність у кваліфікованих, компетентних професійних кадрах які мають високі ділові якості, вміння працювати з інформацією, системне мислення, цілеспрямованість, здатність приймати рішення, ініціативність, самостійність, здатність до навчання, готовність до змін, організаторські та комунікативні здібності, здатність до співробітництва та переконання.

Професійне навчання на виробництві спрямоване на підвищення компетентності працівників підприємств, тобто формування в них високого професіоналізму, майстерності, сучасного економічного мислення, вміння працювати в нових економічних умовах та забезпечення на цій основі значної продуктивності праці й ефективної зайнятості [1, с. 20].

В розвинутих країнах накопичено значний досвід навчання та розвитку персоналу організацій, використовуються сучасні методи перепідготовки кадрів, та як показує практика сьогодні вітчизняні підприємства значно відстають від світових стандартів. Все вищезазначене, визначає актуальність проблеми вивчення зарубіжного досвіду організації професійного зростання персоналу організації та впровадження його в діяльність вітчизняних підприємств.

Результативність діяльності підприємства в значній мірі залежить від рівня розвитку персоналу. Так, В.А. Савченко зазначає, що управління розвитком персоналу передбачає цілеспрямований вплив на працівників організації для забезпечення її ефективного функціонування та підвищення конкурентоспроможності на ринку з одночасним збагаченням інтелектуального, творчого та культурного потенціалу працівників, задоволення їхніх потреб у професійному навчанні, плануванні трудової кар'єри та професійно-кваліфікаційному просуванні, соціальному розвитку [2, с. 162].

В розвинутих країнах виділяються значні бюджети коштів на навчання та перепідготовку персоналу. Так, наприклад, у США встановлено, що інвестиції

в людський капітал через навчання підвищують продуктивність праці робочої сили. При збільшенні витрат на навчання на 10%, продуктивність праці зростає на 8,5% [3]. Це свідчить про те, що проблемі розвитку персоналу в зарубіжних компаніях приділяється значна увага.

Аналіз наукових праць дозволяє зробити висновок, що можна виділити японський та американський підходи до розвитку персоналу організації.

Відмінною рисою японського підходу до розвитку персоналу є врахування корпоративної культури, акцент на те, що персонал є найбільшою цінністю компанії. Так, в Японії головну роль відіграють моральні якості та відданість компанії, тому на підприємствах Японії в першу чергу враховуються професійні якості, які дозволяють швидко адаптуватися на підприємстві, проявляти творчу активність та мати готовність до постійного навчання на робочому місці і високу професійну [4, с. 17]. Таким чином, в японській моделі розвитку персоналу роботодавець орієнтується на випускників учбових закладів, які не мають досвіду, а формування необхідних знань та професійних навичок виконується безпосередньо в умовах підприємства.

В США підготовка та розвиток персоналу у великих компаніях відбувається у спеціальних виробничих центрах. Головним завданням навчання персоналу є пошук талановитих керівників та розвиток лідерських якостей. При підготовці персоналу використовуються неформальні методи навчання, формування навиків роботи в команді.

Аналіз підходів до організації професійного розвитку показує, що відмінність японського підходу до розвитку персоналу полягає в розширенні навичок та кваліфікації персоналу тоді як в американському підході відбувається підвищення кваліфікації в рамках своєї вузької спеціальності.

Таким чином, проведений аналіз свідчить про актуальність проблеми професійного розвитку персоналу.

Узагальнюючі вищевикладене можна зробити наступні висновки:

- зарубіжний досвід організації професійного розвитку персоналу може бути використано в Україні, зокрема з питань кар'єрного росту та впровадження індивідуального підходу до професійного навчання;
- необхідно враховувати особливості функціонування вітчизняних підприємств.
- необхідно використовувати передові методики навчання персоналу, які дозволяють розвивати креативне мислення, ініціативність, вміння працювати в команді з метою досягнення стратегічних цілей організації.

Список використаних джерел:

1. Радкевич В. Сучасні чинники розвитку професійного навчання в умовах виробництва / В. Радкевич // Професійне навчання на виробництві: зб. наук. праць. – К.: Ін-т проф.-тех. освіти НАПН України, Навч. центр ПрАТ «Українське Дунайське пароплавство», 2011. – Вип. 4. – С. 18-27.
2. Савченко В. А. Управління розвитком персоналу: Навч. посібник / В. А. Савченко. – К.: КНЕУ, 2002. – 351 с.

3. Масалимова А. Р. Корпоративное образование и внутрифирменная подготовка: особенности формальной, неформальной и информальной моделей // Современные проблемы науки и образования. 2012. – № 3. [Электронный ресурс] Режим доступа: www.science-education.ru/103-6296

4. Кузнецов В. В. Корпоративное образование: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. – Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2010. – 227 с.

Хіргій Д.І.

студент,

*Київський національний університет
імені Тараса Шевченка*

ФОРМУВАННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

У сучасному світі, який рухається шляхом глобалізації, здатність швидко адаптуватися до умов міжнародної конкуренції стає важливим фактором успішного та стійкого розвитку організації. Основним чинником розвитку глобалізації стала науково-технічна революція, особливо розвиток світової системи інформації, поширення Інтернету, який зробив можливим миттєвий зв'язок між людьми в різних кінцях світу і усунув перешкоди на шляху розповсюдження будь-якої інформації [1].

В існуючих умовах, підприємства на шляху до успішної та ефективної діяльності намагаються впоратися із завданнями стратегічного розвитку у жорсткому конкурентному середовищі, що можливо лише в разі наявного потужного кадрового потенціалу. На нього покладається завдання, з одного боку, оберігати національну особливість, а з іншого – вміти підлаштовуватись під цивілізаційні стандарти суспільного розвитку таким чином, щоб мати можливість, у першу чергу, реалізувати власні національні інтереси, бути вірними своїм управлінським цінностям, наслідувати сласні звичаї та норми системи державного управління [2, с. 86].

Дослідженням теоретичних, методичних та економіко-організаційних аспектів формування та використання кадрового потенціалу підприємства присвячені праці таких вітчизняних та зарубіжних науковців, як: І. Ансофф, Т. Білорус, О. Докучаєв, П. Друкер, А. Кібанов, Е. Маслов, М. Мескон, В. Травін, А. Турчинов, А. Шегда, С. Шекшня, М. Якуба та інші.

Не зважаючи на стилістичні та семантичні розходження щодо визначення сутності поняття «кадровий потенціал підприємства», його можна визначити як граничну величину можливої участі працівників підприємства у його діяльності з урахуванням їх компетентності, психофізичних особливостей, інтересів, мотивацій [3, с. 263].

Формування кадрового потенціалу є важливою функцією роботи будь-якого підприємства. Головною метою формування кадрового потенціалу підприємства є мінімізація резервів потенційних можливостей, яка обумовлена розбіжностями якостей, що потенційно сформувалися у процесі