*Тема 6. Професійний розвиток персоналу*

1. *Суть і завдання професійного розвитку персоналу.*
2. *Організація і етапи системи професійного навчання персоналу.*
3. *Методі і форми професійного навчання.*
4. *Підвищення кваліфікації кадрів.*

1. Суть і завдання професійного розвитку персоналу

Розвиток персоналу є важливою умовою успішної діяльності будь-якої організації. Це особливо справедливо на сучасному етапі, коли прискорення науково-технічного прогресу веде до швидких змін і вимог до професійних знань, умінь і навиків. Знання випускників на початку XX століття знецінювалися через 30 років, в кінці століття — через 10, сучасні фахівці повинні перенавчатися через 3-5 років.

Персонал в сучасних умовах повинен бути високоосвіченим, володіти високою загальною культурою, стратегічним мисленням і ерудицією. Організація професійного розвитку стала однією з основних функцій управління персоналом. За прогнозами науковців США, в найближчі роки середній рівень освіти виросте до 13,5 року. Більше половини створених робочих місць вимагають середньоспеціальної освіти, а 1/3 — вище. Добитися високих результатів в організації можливо тільки тоді, коли люди, які там працюють, володіють знаннями, умінням, відповідним настроєм. Освіта і навчання персоналу повинні бути безперервними і забезпечувати необхідний професійний розвиток.

*Професійний розвиток*- це придбання працівником нових компетенцій, знань, умінь і навиків, які він використовує або використовуватиме в своїй професійній діяльності. Це процес підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації працівників з метою виконання нових виробничих функцій, завдань і обов'язків нових посад. Про важливість професійного розвитку свідчить той факт, що більшість зарубіжних підприємств виділяють для цієї мети 10 % фундації заробітної платні.

*Інвестиції в людський капітал* - це вкладення, направлені на підвищення кваліфікації і здібностей персоналу, це витрати на освіту, здоров'я, на мобільність переміщення робочої сили з низькопродуктивних робочих місць до більш високопродуктивних. Капіталовкладення в персонал сприяють створенню сприятливого клімату в колективі, мотивують працівника до свого удосконалення і підвищують його відданість організації.

Навчання персоналу дозволяє вирішувати основні завдання як на користь організації — підвищення ефективності і якості праці, так і на користь людини — підвищується рівень життя, створюється можливість для реалізації своїх здібностей. Працівник стає конкурентоздатним на ринку праці, а рівень освіти є одним з трьох показників, що формують індекс розвитку людини, куди входять показники тривалості життя і дохід на душу населення.

Професійний розвиток — це безперервний комплексний процес, який включає: професійне навчання, розвиток кар'єри і підвищення кваліфікації. Реалізація концепції розвитку персоналу передбачає створення гнучкої, конкретної системи професійного навчання, зорієнтованої на рішення стратегічних завдань організації. Освіта і навчання виконують об'єднувальну роль в досягненні цілей. невипадково управління професійним розвитком займає значне місце в роботі лінійних керівників, оскільки вони добре знають рівень знань, здібностей, умінь своїх підлеглих. Лінійні керівники і менеджери з персоналу розробляють програму розвитку персоналу.

Завданням управління з питань безперервного професійного розвитку на підприємстві є забезпечення:

відповідного професійного рівня робітників вимогам робочого місця, посади;

умов для мобільності працівників як передумови раціональної їх зайнятості і використовування;

можливості просування працівників як в професійній, так і в службовій кар'єрі.

Застосовуючи систему безперервного навчання, підприємство може забезпечити якнайповнішу відповідність структури працівників структурі робочих місць з урахуванням всього спектру вимог до працівників.

Був зроблений вигляд час розвиток персоналу підприємства проводять самостійно, незалежно від інших організацій, що має як позитивні, так і негативні моменти. В ринкових умовах функції підприємств у сфері розвитку персоналу значно розширилися. Система підготовки, підвищення кваліфікації і перепідготовки працівників на підприємстві в ринкових умовах, з одного боку, повинна швидко реагувати на зміни потреб виробництва в робочій силі, а з іншого — надати можливість працівникам відповідно їх інтересам підвищувати свій професійний рівень і вчитися.

Отже, система розвитку персоналу на підприємстві повинна бути гнучкою, здатної змінювати зміст, методи і організаційні форми згідно з потребами виробництва і ситуацією, яка складається на ринку праці. У зв'язку з цим управління персоналом повинне сконцентрувати свої зусилля на рішення таких проблем: визначення потреб в навчанні працівників в розрізі спеціальностей і професії;

вибір форм і методів професійного розвитку персоналу;

вибір програмно-методичного і матеріально-технічного забезпечення процесу навчання як важливої умови його якості;

фінансове забезпечення всіх видів навчання в потрібній кількості.

Слід помітити, що цілі адміністрації і найманих працівників щодо розвитку персоналу дещо не співпадають. Так, німецькі фахівці В.Бартц і Х.Шайбл рахують, що з позиції працедавця цілями безперервного навчання є створення стабільного, кваліфікованого і мотивованого персоналу. З погляду найманого працівника — це підтримка на відповідному рівні професійної кваліфікації і придбання нових знань, умінь як у сфері діяльності, так і зовні неї.

Ключовим моментом в управлінні професійним розвитком є організація взаємопов'язаних процесів формування особи працівника з конкурентоздатними здібностями, яка включає професійне навчання, виховання, консультацію, підготовку і адаптацію. Професійний розвиток сприяє загальному, інтелектуальному і професійному зростанню людини, розширює її ерудицію і кріпить упевненість в собі.

Слід пям'ятати про принципову відмінність між професійним навчанням і навчанням. Професійне навчання направлено на розвиток конкретних навиків і умінь, які потрібні для даної організації. Навчання направлено на загальний і інтелектуальний рівень. Наприклад, метою курсів професійного навчання комерційних агентів є розвиток навиків продажу певних видів товарів в конкретній зоні. Метою вищої школи є підготовка, надання знань і умінь в більш широкому полі діяльності даної сфери.

Основними напрямами професійного розвитку персоналу вважаються:

первинне навчання з урахуванням завдань підприємства і специфіки його роботи;

навчання з метою ліквідації розриву між вимогами робочого місця, посади і діловими якостями персоналу;

навчання з метою підвищення загальної кваліфікації;

навчання для роботи за новими напрямами розвитку організації;

навчання з метою освоєння нових методів виконання трудових операцій.

За законом України «Про освіту» система безперервного навчання персоналу придбаває великого значення. Ця система дозволяє організовувати постійний контроль за якістю і професіоналізмом фахівців, учити їх протягом всього трудового життя, створити банк даних про склад і кваліфікацію персоналу, планувати його переміщення. Слід зазначити, що професійний розвиток персоналу може забезпечуватися вживанням різних напрямів і кожний з них є доцільним. Це може бути: відвідини короткострокових курсів; вечірнє навчання; участь в суспільних організаціях; відвідини аналогічних підприємств; читання літератури; заочні курси; участь в семінарах; нарадах, диспутах; фундаментальне професійне навчання як своєї, так і суміжної професій.

Необхідне реформування системи підготовки людських ресурсів в Україні повинне спиратися на накопичений вітчизняний і зарубіжний досвід.

В країнах з розвиненою ринковою економікою держава, беручи на себе основний фінансовий вантаж щодо підготовки і перепідготовки кадрів, створює єдиний механізм забезпечення зайнятості шляхом взаємодії держави і підприємств, кооперацію останніх з учбовими закладами, а також акумуляцію і перерозподіл засобів підприємств з метою підготовки і перепідготовки робочої сили. Взаємодія держави і підприємств передбачає використовування різного інструментарію: фінансування, податкової політики, регуляції соціального страхування і забезпечення створення інформаційної і правової інфраструктури.

Що ж до первинної професійної підготовки молоді, то державні органи в першу чергу стимулюють активність підприємств за допомогою прямого фінансування внутріфірмових систем навчання. Так, наприклад, при наймі і навчанні молоді 16-18 років, яка ще не має повну середню освіту, державні органи Великобританії, Італії, Швеції покривають до 80 % витрат підприємств.

Об'єктом прямого фінансування державними органами Німеччини, Франції, Італії, Швеції стала так звана альтернативна форма підготовки кадрів, що охоплює молодь до 25 років. Йдеться про чергування процесу теоретичної підготовки в учбовому закладі з трудовою діяльністю на умовах часткової зайнятості. Таким чином, забезпечується відповідність зайнятості того або іншого обличчя здобутої на даний момент кваліфікації. Необхідною умовою такої форми навчання є наявність загальної програми, яка забезпечує координацію підготовки в двох різних системах. Активний контроль підприємств за учбовим процесом обумовлює постійну корекцію програм теоретичного навчання..

Методи прямого фінансування доповнюються непрямим стимулюванням внутріфірмової підготовки з боку держави через диференціювання податкової політики. Цей інструмент особливо активно використовується в США, де засоби, що прямують на підготовку молодих працівників, повністю звільняються від податку (за умови акредитації місцевими органами влади, тобто відповідності підготовки встановленим стандартам).

В західноєвропейських країнах одним з джерел засобів державних органів на професійну підготовку є грошові відрахування самих підприємств.