

## 23. Удосконалення процесу навчання персоналу підприємства як фактор підвищення його конкурентоспроможності

Тетяна Третяк, Олена Драган

*Національний університет харчових технологій*

**Вступ.** Низький кваліфікаційний рівень найманих працівників є однією з головних причин слабкої конкурентоспроможності підприємства, що впливає на прибутки підприємства і обмежує фінансові можливості для підвищення кваліфікації і розвитку персоналу. Наявність найманих працівників, кваліфікація яких відповідає вимогам сучасного ринку праці є необхідним для виготовлення конкурентоспроможної продукції. Тобто, одним з факторів підвищення конкурентоспроможності і закріплення на ринку позицій підприємства є висококваліфікована робоча сила, рівень знань якої зростає відповідно до існуючих вимог ринку. Тому доцільним є вкладати якомога більше зусиль на підготовку персоналу до виконання нових виробничих задач, систематично оновлювати знання працівників, підвищувати професійну культуру персоналу, що в результаті принесе продуктивні та вдалі результати.

**Результати.** Підготовка, перепідготовка кадрів і підвищення кваліфікації є важливим фактором у збалансуванні попиту і пропозиції робочої сили. Дійсно, змінюючи професійну направленість підготовки, рівень кваліфікації, а також здійснюючи первинну підготовку для конкретних робочих місць, підприємство може забезпечити найбільш повну відповідність структури працівників структурі робочих місць, із врахуванням всіх вимог. Система підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації працівників на підприємстві в умовах ринку праці, з однієї сторони, повинна швидко реагувати на зміни потреб виробництва в робочій силі, а з іншої сторони – дати працівникам можливість для навчання у відповідності з їхніми інтересами.

Звідси і вимоги до гнучкості системи перепідготовки і підвищенні кваліфікації, до її здатності швидко змінювати зміст, методи, організаційні форми у відповідності з потребами виробництва і ситуації на ринку праці. Професійний розвиток персоналу в напрямку навчання може забезпечуватись на курсах, коледжах, вечірне навчання, перейняття досвіду передових підприємств, читання літератури та інші методи.

У результаті, заходів, які вживаються для розвитку трудового потенціалу на підприємстві, створюються умови для високопродуктивної праці, високого рівня її організованості, вмотивованості, самодисципліни, внаслідок чого, у працівників виробиться звичка до взаємодії і співпраці.

Необхідно посилювати профорієнтаційні роботи в загальноосвітніх школах, спільна робота шкіл та вузів, упроваджувати ефективну систему мотивації праці, більш ефективну систему преміювання, планувати та впроваджувати заходи, необхідні для професійного розвитку працівників, проводити заходи, направлені на посилення єдності в колективі, корпоративної культури, удосконалювати забезпечення оцінки конкурентоспроможності персоналу за рахунок зарубіжного досвіду. Якщо не запроваджувати в силу дані методи, то це може спричинити до вибору неправильної професії, відсутності моральних та матеріальних стимулів до праці працівників, застаріння знань, професійних вмій та навичок, позбавить працівника перспектив зростання, іншими словами виснажить людей та демотивує їх до праці.

Сьогодні все більше управлінців визнають, що конкурентну перевагу підприємства визначає, передусім, перевага персоналу даного підприємства у порівнянні з іншими, через те, що нова техніка, обладнання, сировина будь-якої якості однаково доступні всім конкурентам на існуючому ринку. Саме особливості роботи персоналу, їх знання, рівень підготовки і кваліфікації, постійний розвиток, своєрідна організації роботи і стимулювання найманих працівників можуть стати перевагою, недосяжною для конкурентів.

**Висновки.** На сучасному етапі розвитку ринку і суспільства якість людського капіталу – головна цінність і перевага в конкурентній боротьбі. Підприємство повинно сприяти розвитку конкурентоспроможності найманих працівників, тому що розвиток персоналу забезпечує розвиток підприємства. Здатність підприємства навчатися і розвиватися швидше за своїх конкурентів є джерелом його соціальних, стратегічних і економічних переваг.

### **Література**

1. Балабанова Л.В. Стратегічне управління персоналом підприємства в умовах ринкової економіки: монографія / Л.В. Балабанова, О.В. Стельмашенко// – Донецьк: Дон НУЕТ, 2010. – 237 с.
2. Савченко В.А. Управління розвитком персоналу / В.А. Савченко. – К.:КНЕУ, 2002.– 351с.