

**Ковалюха В.В.**, *магістрант освітньої програми*

*«Управління персоналом та економіка праці»*

**к.е.н., доц. Безпалько О.В.**

*Національний університет харчових технологій*

## **ЦЕНТР НАВЧАННЯ ПЕРСОНАЛУ ЯК ПЕРСПЕКТИВНИЙ ІНСТРУМЕНТ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ ПІДПРИЄМСТВА**

Людські ресурси завжди були і залишаються головним ресурсом підприємства, а отже і головним фактором формування та забезпечення його конкурентоспроможності. Саме тому від висококваліфікованого персоналу залежить гарантія успіху будь-якого підприємства, без професійно підготовлених фахівців жодна організація не зможе вижити і досягти своїх цілей. Управління людськими ресурсами у сучасному світі – це, безперечно, привабливість робочих місць і розумний підхід до найму необхідного персоналу, але найголовніше – це здатність його утримати та постійно розвивати. Для цього обов'язково потрібно навчати своїх працівників, направляти співробітників на підвищення кваліфікації, перепідготовку, семінари, спеціальні курси, тренінги тощо. Але як і будь-який інший напрям роботи з персоналом, розвиток персоналу потребує конкретизації та впорядкованості.

Формально професійний розвиток є ширше поняття, ніж професійне навчання, але в реальному житті різниця між ними є умовною, оскільки і професійний розвиток, і професійне навчання мають і виконують одну місію – підготовку персоналу до ефективного виконання ним своїх обов'язків.

Одним із актуальних питань щодо розвитку персоналу є наявність навчального центру безпосередньо на підприємстві, основною ціллю якого є надання комплексу послуг по його навчанню, поглибленню розуміння працівниками своїх ділових завдань, механізму роботи підприємства та набуттю ними нових знань з метою їх професійного підвищення та кар'єрного зростання. Саме тому створення центру навчання персоналу – це один із перспективних напрямків підвищення розвитку людського ресурсів підприємства. Стратегічною

метою створення такого центру є підвищення ефективності діяльності підприємства за рахунок системного розвитку знань і компетенцій найманих працівників. Ця мета досягаються за рахунок реалізації наступних цілей:

- передача працівникам необхідних знань, умінь, ділових якостей;
- формування і підтримка організаційної культури;
- мотивація і підвищення лояльності персоналу;
- створення позитивного іміджу компанії.

Центр навчання персоналу є підсистемою організаційно-економічного механізму управління процесом реалізації загальної стратегії підприємства в цілому. Як правило, створення такого центру на підприємствах має виконувати наступні завдання:

- забезпечення рівних можливостей для здобуття нових знань для всіх працівників підприємства;
- проведення аналізу робочих місць для визначення специфічних вимог кожного робочого місця;
- аналіз можливостей персоналу підприємства, що сприяють досягненню цілей;
- розробка і здійснення плану;
- орієнтація і навчання персоналу;
- допомога працівникам у плануванні кар'єри;
- розробка комплексу заходів та алгоритм проведення оцінки персоналу (визначення критеріїв атестації, періодичність, планомірність, результативність, інформаційність та практичність у застосуванні отриманих даних).

Загальна кількість працівників навчального центру, як правило, залежить від кількості працівників на підприємстві.

Навчання в такому центрі доречно проводити фахівцями компанії (підприємства), що дозволить слухачам отримати інформацію з перших вуст. Безпосередньо процес навчання можна проводити в обладнаному комп'ютерному класі, якщо такий є в наявності на підприємстві, чи в конференц-

залі, чи в окремому кабінеті, це залежить від підприємства. В таких центрах найбільш доцільно використовувати такі напрями організації корпоративного навчання, як: програми адаптації персоналу, тренінгові програми по підвищенню кваліфікації, семінари та конференції для обміну досвідом, тощо. Є доречним також щоб кожен слухач забезпечувався комплектом необхідної методичної літератури, яку повинен розробляти навчальний центр. Заняття повинні проводитися в інтенсивному режимі, що дозволить за відносно короткий період набутти не тільки базові знання, але і розширити знання в предметних галузях. На етапі завершення навчання слухач має отримати сертифікат про закінчення курсу, який доречно видавати за результатами складання іспиту, або заліку, або співбесіди, або кваліфікаційних тестів.

Є очевидним, що підприємство буде функціонувати краще та ефективніше, якщо працівники будуть мотивовані до виконання роботи, за рахунок здобуття нових знань та навичок, що призведе до підвищення продуктивності праці, і як результат до збільшення прибутковості підприємства. Для співробітника, який, буде відвідувати тренінгові заняття в такому центрі є теж великі переваги. По-перше, отримані нові знання підвищують його ділову і активність і дають підстави працювати над кар'єрним зростанням у компанії. По-друге, через певний час співробітник буде мати можливість стати сам наставником, передаючи накопичений досвід молодим колегам безпосередньо на робочому місці або проводячи навчання під час лекційно-семінарських занять.

### Література

1. Мэлоун С. А. Корпоративный учебный центр. Создание и управление / С. А. Мэлоун. – Минск : Гревцов Паблицер, 2008. – 208 с.
2. Харчишина О.В. Створення корпоративного навчального центру як інструмент формування організаційної культури підприємств харчової промисловості / О.В. Харчишина // Економічний вісник Донбасу. – № 2 (24). – 2011. – С. 181-184