

стабільно високі прибутки підприємству у випадку комплексного її застосування з іншими елементами комунікаційної політики маркетингу.

Список літератури

1. Войчак А. В. Сучасні тенденції розвитку каналів розподілу / А. В. Войчак // Маркетинг в Україні. – 2000. – №2(4). – С. 42–43.
2. Біловодська О. А. Теоретико–методологічне обґрунтування формування маркетингових каналів з позицій інноватики / О. А. Біловодська // Інновації і маркетинг – рушійні сили економічного розвитку: монографія ; за ред. д-ра екон. наук, проф. С. М. Ілляшенка. – Суми : Папірус, 2012. – С. 324–340.
3. Інфраструктура товарного ринку: навч. посіб. / В. О. Прокопенко, В. Ю. Школа, О. О. Дегтяренко, С. М. Махнуша. – К. : Центр навчальної літератури, 2007. – 296 с.
4. Божкова В. В. Мерчайдайзинг: навч. посіб. / В. В. Божкова, Т. О. Башук. – Суми : ВДТ «Університетська книга», 2007. – 125 с.
5. Примак Т. О. Маркетингові комунікації на сучасному ринку / Т. О. Примак. – К. : МАУП, 2003. – 200 с.
6. Ньюмен Э. Розничная торговля : организация и управление / Э. Ньюмен, П. Каллен; под. ред. Ю. Каптуревского ; пер. с англ. – СПб. : Питер, 2005. – 416 с.

УДК 159.2

ПРОБЛЕМИ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

А. Романенко, ст. гр. МЕ14СК

А. О. Левченко, канд. екон. наук, доц.

Кіровоградський національний технічний університет

Проблема розвитку персоналу на вітчизняних підприємствах набуває актуальності, що пов'язано з небажанням та нерозумінням необхідності інвестувати кошти в персонал та його професійне навчання.

Розвиток персоналу – це система навчання, організаційного розвитку та професійного зростання персоналу, функціонування якої спрямовано на вирішення поточних і стратегічних завдань організації завдяки забезпеченню більш індивідуальної та організаційної ефективності.

Найважливішою складовою розвитку персоналу є професійне навчання, адже саме воно створює умови для самореалізації особистості, збереження та раціонального використання людських ресурсів працівників у процесі досягнення стратегічної мети підприємства.

На сучасному етапі розвитку ринку праці і суспільства якість людського капіталу – головна цінність і перевага в конкурентній боротьбі. Підприємство повинно сприяти розвитку найманих працівників, через те, що розвиток персоналу забезпечує розвиток підприємства. Здатність підприємства навчатися і розвиватися швидше за своїх конкурентів є джерелом його соціальних, стратегічних економічних переваг. Тому метою даної статті є вивчення шляхів вдосконалення системи професійного розвитку персоналу, що дозволило б поліпшити результативність використання трудових ресурсів підприємства та забезпечити ефективність його діяльності.

Професійний розвиток персоналу – це цілеспрямований і систематичний процес впливу на працівників за допомогою професійного навчання протягом їхньої трудової діяльності на підприємстві з метою досягнення високої ефективності виробництва, підвищення конкурентоспроможності персоналу на ринку праці, забезпечення кар'єрного росту, а також виконання працівниками нових складніших завдань на основі максимально можливого використання їхніх здібностей і потенційних можливостей.

Основна мета розвитку персоналу – збільшення «віддачі» кожного працівника, структурного підрозділу та організації загалом. Основною причиною недостатнього розвитку персоналу на підприємстві є небажання управлінців витратити кошти на навчання персоналу, через можливу зміну роботи останніми, власне побоювання втратити витрачені кошти. Необхідність постійного професійного розвитку обумовлена певними факторами: упровадженням нової техніки, технологій, виробництвом сучасних товарів, зростанням комунікативних можливостей, виходом на ринок із високим рівнем конкуренції.

Отже, для того щоб відповідати всім перерахованим факторам, перед власником виникають проблеми, вирішення яких мають два шляхи, а саме: звільнення існуючого персоналу, який вже не відповідає критеріям конкурентоспроможності сучасного ринку, і підбір нового, який відповідає професійно-кваліфікаційним вимогам ринку, або безперервне підвищення кваліфікації і навчання найманих працівників.

Ефективна діяльність підприємства передбачає узгоджену роботу структурних підрозділів, формальних та неформальних груп на підприємстві, результативну взаємодію керуючої і керованої підсистеми, окремих членів трудового колективу підприємства.

Усе більшого значення набувають такі показники, як професіоналізм, компетентність, здатність до отримання знань упродовж життя, рівень культури тощо. Особливого значення нині набуває проблема відродження системи професійного навчання кадрів на виробництві. Від того, наскільки рівень професійної підготовки працівників відповідає потребам розвитку економіки, значною мірою залежать темпи зростання продуктивності праці, обсягів виробництва і ВВП країни, рівень зайнятості населення, а також прискорення входження України до Світової організації торгівлі, Європейського Союзу. Як відомо, ефективність виробництва лише на 30–35 % залежить від інвестицій, решта – від рівня кваліфікації робітників і фахівців.

Про важливість професійної підготовки кадрів на виробництві можна зробити висновки з таких цифр: у країнах Європейського Союзу періодичність підвищення кваліфікації працівників становить близько п'яти років, у Японії – від одного до півтора року, в Російській Федерації – 7,8 року, в Україні підвищення кваліфікації проводиться кожні 12 років; невідповідність між індексом рівня освіти і розміром ВВП.

Система розвитку персоналу на підприємстві має бути гнучкою, здатною змінювати зміст, методи та організаційні форми згідно з потребами виробництва і ситуацією, яка складається на ринку праці. У зв'язку з цим управління розвитком персоналу повинно сконцентрувати свої зусилля на вирішення таких проблем, як розробка стратегії з питань формування кваліфікованого персоналу; визначення потреб у навчанні працівників в розрізі спеціальностей та професій; вибір форм і методів професійного розвитку персоналу; вибір програмно-методичного та матеріально-технічного забезпечення процесу навчання як важливої умови його якості; фінансове забезпечення всіх видів навчання в потрібній кількості.

Список літератури

1. Богиня Д. П. Основи економіки праці: Навч. посіб. / Д. П. Богиня, О. А. Грішнова. – 2-ге вид. – К.: Знання, 2001. – 313 с.
2. Грішнова О. А. Людський розвиток: Навчальний посібник/ О. А. Грішнова – К.: КНЕУ, 2006. – 308 с.
3. Левченко А. О., Яцун О. В. Напрями державного регулювання професійного розвитку кадрів в Україні / Міжнародної науково-практичної конференції «Економіка: реалії часу і перспективи» Одеський національний політехнічний університет, м. Одеса, 2014, с. 95–97