

НАВЧАННЯ ТА АДАПТАЦІЯ, ЯК АСПЕКТ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ

Найважливішим засобом професійного розвитку персоналу є професійне навчання – процес безпосередньої передачі нових професійних навичок чи знань працівникам організації. Важливим етапом підвищення ефективності праці є професійна орієнтація працівників і адаптація їх у колективі. Професійна орієнтація полягає у найдоцільнішому застосуванні кваліфікації, досвіду і знань працівника. З огляду на масштаб інформації, яку надають працівнику, професійну орієнтацію поділяють на загальну та спеціальну.

Загальна професійна орієнтація полягає в ознайомленні новачка з організацією загалом: видами діяльності, організаційною побудовою, асортиментом продукції(послуг),споживачами, перспективами розвитку, традиціями, пріоритетами, нормами взаємовідносин, оплатою праці, режимом праці і відпочинку, вимогами щодо охорони праці й техніки безпеки, вирішенням побутових питань та ін.

Спеціальна орієнтація стосується підрозділу, у якому буде задіяний новий працівник. З цією метою йому надають таку інформацію: цілі, технологія і особливості діяльності підрозділу; зв'язки підрозділу з іншими виробничими й управлінськими підрозділами; персональні обов'язки працівника; відповідальність; умови праці та її оплати; перспективи службового зростання тощо. Професійна орієнтація дає змогу усвідомити працівнику власне місце і місце свого підрозділу в загальній структурі організації, швидко освоїти посадові обов'язки, сформувати відчуття єдності з іншими співробітниками.

Адаптація. Вона полягає в увазі до працівника на перших порах його роботи в організації, пересторозі від невластивих культурі організації вчинків.

За рівнем адаптації розрізняють первинну і вторинну, а за спрямованістю – професійну, психофізіологічну і соціально-психологічну.

Первинна адаптація стосується осіб, які не мають трудового досвіду. Новачку бажано призначити наставника з досвідчених працівників організації, який стежитиме за його діями, пояснюватиме правила поведінки на виробництві і в колективі, остерігатиме від неправильних вчинків, допомагатиме виправляти помилки.

Вторинна адаптація, як правило, не потребує призначення спеціального наставника, оскільки людина вже має певний життєвий і професійний досвід. Адаптації такого працівника сприяє

безпосередній керівник, цікавлячись справами у новачка, вивчаючи в його проблеми, допомагаючи їх вирішувати.

Професійна адаптація – це досконале освоєння професії, її тонкощів, специфіки, набуття необхідних навичок, способів і прийомів ефективного виконання обов'язків.

Психофізична адаптація полягає в пристосуванні до умов праці, режиму праці й відпочинку, до особливостей використання психофізичних якостей працівника у процесі роботи.

Соціально-психологічна адаптація охоплює пристосування до колективу, керівників і колег, інші параметри, що відображають систему взаємовідносин між людьми у процесі спільної праці.

Адаптація працівника сприяє виникненню почуття спільності з іншими співробітниками, усвідомленню, свого місця у вирішенні завдань організації і, як наслідок, підвищенню продуктивності праці новачка.

Навчання. Організація має піклуватися про підвищення якості працюючих. Для цього недостатньо набору та добору кваліфікованих і здібних працівників. Потрібно розробляти програми систематичного навчання й підготовки, допомагати розкриттю їхніх можливостей в організації. Метою навчання є забезпечення організації достатньою кількістю людей з навичками та здібностями, необхідними для досягнення цілей організації.

Особливої уваги потребує навчання керівників. Систематичні програми навчання найчастіше використовують для підготовки керівників до службового просування. Керівництво повинно спочатку оцінити здібності своїх менеджерів, потім на підставі аналізу змісту роботи встановити, які здібності та навички потрібні для виконання обов'язків на лінійних і функціональних посадах в організації. Це дає змогу виявити, хто з керівників найпридатніший для роботи на певній посаді, а хто потребує навчання й перепідготовки. Після цього розробляють програму й графік підготовки конкретних осіб для можливого просування чи переведення на інші посади.

Підготовка керівних кадрів здійснюється шляхом проведення лекцій, дискусій у складі невеликих груп, розбору конкретних ділових ситуацій, вивчення літератури, проведення ділових ігор і рольового тренінгу. Варіантами цих методів є щорічні курси та семінари з проблем менеджменту.

Ефективним методом є службова ротація кадрів. Пересуваючи керівника низового рівня з відділу у відділ на термін від трьох місяців до одного року, організація ознайомлює його з усіма аспектами діяльності. При цьому молодий менеджер може виявити проблеми різних відділів, усвідомити необхідність координації, спостерігати неформальні взаємозв'язки між цілями різних підрозділів. Такі знання

необхідні для успішної праці на більш високих посадах, але особливо корисні для керівників низових рівнів ієрархії.

Професійне навчання підготовляє працівника до виконання різних виробничих функцій, що традиційно асоціюються з визначеною посадою. Протягом свого професійного життя людина, як правило, займає не одну, а кілька посад. Така послідовність посад називається професійною кар'єрою.

Література

1. Андрусенко Т. Организационная культура в контексте управления знаниями. Журнал // Корпоративне системи.-2006.-№ 5. С.45-47
2. Власова А., Левицькі Ж. Еволюція концепції управління людськими ресурсами// Києво-Могилянська Бізнес Студія. – 2004.- №7. – С. 57-61.
3. Крушельницька О.В. Мельничук Д.П. Управління персоналом: Навчальний посібник. – К.; «Кондор». – 2003. №3 – С. 296.
4. Организационная культура и стратегическая устойчивость бизнеса: пути капитализации «человеческого потенциала». – //www. Mamba.ru.
5. Савченко В.А. Управління розвитком персоналу. – К.: КНЕУ, 2002.- 351 с.

Нісфоян С.С., аспірант, Лук'яненко С.В., ст. гр. БП-08-1
Кіровоградський національний технічний університет

УПРАВЛІННЯ ВИТРАТАМИ НА РОЗВИТОК ПЕРСОНАЛУ В БУДІВНИЦТВІ

У ринкових умовах господарювання суттєво змінюється роль працівника, який з пасивного виконавця перетворюється на активного учасника виробництва, може і бажає брати участь в управлінні, у прийнятті рішень не лише тактичного, а й перспективного значення. Людський чинник стає головним фактором виробництва, а витрати на персонал, на його розвиток вважаються першочерговими інвестиціями підприємців [1].

Інвестиції в персонал відіграють важливу роль у розробленні виробничих та соціальних показників, самої стратегії розвитку організації. Питома вага витрат підприємств на персонал у собівартості продукції та послуг має виражену тенденцію до зростання. Цю тенденцію обумовлюють такі фактори:

- упровадження нової техніки і технології, які ставлять більш високі вимоги до професійно-кваліфікаційного рівня працівників, збільшують витрати на розвиток персоналу;
- зміни законодавства у сфері трудового права, загальнообов'язкового державного соціального страхування, законодавства про зайнятість населення обумовлюють появу нових тарифів на соціальне страхування;
- реформування оплати праці спрямоване на підвищення рівня