

УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ ТА ЙОГО КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТЮ

Іваненко В.С.,

*здобувач вищої освіти спеціальності 015 «Професійна освіта
(Технологія виробництва та переробки продукції сільського господарства)»*

Миколаївський національний аграрний університет

Курепін В.М.,

канд. економ. наук,

старший викладач кафедри

методики професійного навчання

Миколаївський національний аграрний університет

Сучасні ринкові відносини, жорсткі умови конкуренції вимагають від керівників вирішення ряду завдань, які допоможуть підприємствам бути конкурентоспроможними та мати довготривалі перспективи. Успіх у вирішенні таких завдань прямо залежить від ефективності роботи його персоналу.

Актуальними для багатьох підприємств щодо конкурентоспроможності та розвитку його персоналу є організація навчання працюючих, у тому числі і з питань охорони праці та безпеки життєдіяльності. Розвиток персоналу, зокрема, його навчання, є важливим елементом менеджменту кадрового розвитку на підприємстві в умовах нестабільних та часто змінених ринкових відношень [1].

Більш пильна увага таким завданням приділяється на підприємствах із великими об'ємами випуску продукції, там де кадри вирішують складні виробничі завдання, де кадрові менеджери впроваджують у свою діяльність технології інноваційного менеджменту по розвитку кадрового потенціалу. Разом з тим, достатня кількість вітчизняних підприємств не приділяють достатньої уваги виробничого навчання персоналу, у тому числі і з питань безпеки. Це обумовлює наявність деяких (суттєвих) проблем в даній сфері.

Дана проблема пов'язана в першу чергу із відсутністю формалізованих планів розвитку персоналу підприємств та їх підрозділів, відсутності зацікавленості у цьому питанні самих керівників [2]. Тому менеджерам з персоналу (кадровим працівникам підприємства), які відповідають за розробку та впровадження програм навчання персоналу з безпеки на виробництві, важко узгодити планові заходи щодо навчання за пріоритетними напрямками розвитку підприємства.

Виникає проблема відсутності взаємозв'язку між програмами навчання персоналу та стратегії розвитку підприємства [3]. Ускладнюється процес досягнення цілей, які головні менеджери підприємства поставили перед кадровиками щодо навчання персоналу та його розвитку. Стає зрозумілим, що в процесі формування програм навчання з питань охорони праці та безпеки виробництва працівників, потрібно виходити із планів та завдань, стратегії розвитку та цілей і потреб підприємства.

Важливою проблемою в сфері навчання персоналу в сучасних умовах є недостатня управлінська підготовка менеджерів з персоналу (кадрових працівників), відповідальних осіб, які вирішують ці питання на підприємствах. Такі фахівці сфери управління персоналом повинні володіти знаннями, які допоможуть їм управляти пер-

соналом на високому рівні, впроваджувати інновації менеджменту, впроваджувати елементи стійкої організаційної поведінки, володіти психологією управління, стратегічним менеджментом, тощо.

Це допоможе йому:

- орієнтувати в діяльності підприємства стійку програму розвитку кадрового потенціалу не тільки на теперішній час, але і на перспективу [4];
- прогнозувати тенденції його розвитку;
- планувати зміни, які повинні відбутися у кількісному і якісному складі персоналу;
- виявляти особливості організаційної поведінки працівників і впливати на чинники, що її визначають;
- розвивати конкурентоспроможної якості у персоналу підприємства, який до цього не замислювався про свій розвиток.

Актуальною на сучасному етапі є також проблема, яка пов'язана з ігноруванням системного і комплексного підходів до навчання персоналу підприємства з питань безпеки [5]. Це обумовлює відсутність взаємозв'язку між навчанням персоналу та отриманими результатами його роботи, діловим підходом до критеріїв оцінювання результатів, формуванням кадрового резерву, плануванням кар'єри працівників, тощо.

Як наслідок на підприємствах виникають низка проблем, які ускладнюють результативність та ефективність навчання, виникають складності в оцінці розвитку персоналу, а також в аналізі змін у роботі по завершенні навчання.

Впровадження дієвих методів навчання персоналу є актуальною за теперішніх умов проблемою вибору. Кожен із запропонованих методів навчання повинен бути проаналізований і оцінений на придатність для застосування у конкретному підприємстві, заздалегідь апробованим та реформованим під специфіку підприємства (немає ідеальних методик проведення навчання).

В умовах ринкової економіки є необхідним впровадження у кадрову роботу сучасних методів та методик навчання [6]. При цьому слід враховувати, що запропонований метод повинен бути дієвим та приносити миттєві результати, вчасно застосованим, вірно спланованим і організованим.

Для вирішення актуальних проблем навчання персоналу з питань охорони праці та безпеки життєдіяльності рекомендується впровадити у розвиток персоналу наступні заходи:

- доцільно забезпечити участь менеджерів з персоналу у розробці перспективних;
- аналізувати попередні показники за результати діяльності актуальних проблем навчання персоналу з питань охорони праці та безпеки життєдіяльності;
- включати заходи з навчання персоналу у всі плани підприємства;
- обґрунтовувати необхідності залучення ресурсів до організації та проведення навчання;
- при плануванні заходів щодо навчання персоналу враховувати стратегію розвитку на всіх етапах життєвого циклу підприємства;
- застосовувати кількісні і якісні критерії до діяльності працівників підприємства;

- планування навчання будувати з урахуванням індивідуальних показників працівників (типи, рівні їх пізнавальної активності) з метою цілеспрямованого впливу на неї.

Працівники з високою пізнавальною активністю мають реальну готовність до навчання, вони включаються у пізнавальний процес на початку його впровадження [7]. Такі особи зберегли вміння вчитися на протязі виконання своїх обов'язків, вони готові для новацій та розвитку, тому присутність на заняттях осіб, які в цьому не зацікавлені будуть заважати їм отримати необхідні знання та навички.

Працівники з середньою пізнавальною активністю, які мають умовну готовність до навчання потребує відновлення, тому їм потрібен час для входу у процес навчання. Це може гальмувати хід, як організації навчання, так і сам процес навчання. Працівники зі зниженою пізнавальною готовністю до навчання також втратили більшу частину вміння вчитися, тому їх потрібно об'єднувати разом з працівниками з середньою пізнавальною активністю, групу де потрібен час для входження у процес навчання

Для працівники з низьким рівнем пізнавальної активності, які не володіють вмінням вчитися, тому що навчання вони проходили багато років тому (працівники з віком 45-60 років) та мали невисоку якість необхідно організувати окрему групу.

Отже, для дієвого оволодіння знаннями персоналом підприємства з питань охорони праці необхідно застосування системного і комплексного підходів до навчання, впроваджувати комплексні критерії щодо оцінки ефективності навчання, а також аналізу ступеня досягнення цілей навчання.

Своєчасне виявлення потреб у навчанні, чітке формулювання його цілей, планування у організації та контролю навчальних заходів на основі системного підходу забезпечать зростання рівня кадрового потенціалу та конкурентоспроможності його на ринку праці.

Список використаних джерел:

1. Гуменний М. В. Професійне навчання запорука підвищення конкурентоспроможності персоналу на ринку праці / М. В. Гуменний // Участь молоді у розбудові агропромислового комплексу України: 32-ї студентської науково-теоретичної конференції, 18-20 березня 2020 р., Миколаїв. – Миколаїв : МНАУ, 2020. - С. 87-90. URL:<http://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/7026>.

2. Попружук Р. О. Необхідні умови досягнення безпеки життєдіяльності // Актуальні проблеми життєдіяльності людини в сучасному суспільстві : тези доповідей здобувачів вищої освіти інженерно-енергетичного факультету та інших учасників освітнього процесу за результатами тематичного «круглого столу» на інженерно-енергетичному факультеті, м. Миколаїв, 18-20 листопада 2020 р. Миколаїв : Миколаївський національний аграрний університет, 2020. С. 47-49. URL:<http://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/8141>.

3. Курепін В. М. Механізм управління безпекою вітчизняних підприємств на засадах маркетингу // Сучасний маркетинг: стратегічне управління та інноваційний розвиток : матеріали II Міжнародної науково-практичної конференції присвяченої до 90-чя заснування Харківського національного технічного університету сільського господарства ім. П. Василенка, 17-18 жовтня 2020 року. Харків : Харківський націо-

нальний технічний університет сільського господарства імені Петра Василенка, 2020. С. 154-158. URL:<http://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/8183>.

4. В. М. Курепін. Кадрова безпека як складова частина економічної безпеки підприємств аграрного профілю // *Modern Economics*. 2020. № 24. С. 94-99. URL:<http://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/8276>.

5. Вишняков Д. С. Запобігання професійним захворюванням і виробничому травматизму – запорука підвищення конкурентоспроможності підприємства / Д.С. Вишняков // *Участь молоді у розбудові агропромислового комплексу України: 32-ї студентської науково-теоретичної конференції, 18-20 березня 2020 р., Миколаїв. – Миколаїв : МНАУ, 2020 – С. 71 – 74.* URL:<http://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/7022>.

6. Курепін В. М. Фактори формування та використання кадрового потенціалу підприємства // *Економіка, освіта, технології в контексті глобальних викликів : матеріали II Міжнародної науково-практичної конференції, м. Черкаси, 23-24 вересня 2021 року Черкаси : Черкаський державний бізнес-коледж, 2021. С. 151-153.* URL:<https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/10092>.

7. Сміренін В. О. Кодекс законів про працю України як інструмент системи управління безпекою та здоров'ям працівників на підприємствах аграрного профілю // *Розвиток територіальних громад: правові, економічні та соціальні аспекти : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції м. Миколаїв, 23-24 червня 2021 р. Миколаїв : МНАУ, 2021. С. 88-91.* URL:<https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/9822>.

ПИТАННЯ БЕЗПЕКИ ЖИТТЯ ТА ДІЯЛЬНОСТІ МАЛОМОБІЛЬНИХ ГРУП НАСЕЛЕННЯ

Фесенко О.О.,

канд. техн. наук., доцент

Одеська національна академія харчових технологій

Лисюк В.М.,

канд. техн. наук., доцент

Одеська національна академія харчових технологій

Закон України «Про внесення змін до Закону України "Про регулювання містобудівної діяльності" щодо посилення захисту осіб з інвалідністю та інших маломобільних груп населення при здійсненні містобудівної діяльності» (2020р.) визначає поняття маломобільних груп населення як осіб, що відчують труднощі при самостійному пересуванні, одержанні послуги, необхідної інформації або при орієнтуванні у просторі, зокрема особи з інвалідністю, особи з тимчасовим порушенням здоров'я, вагітні жінки, громадяни похилого віку, особи з дитячими візками [1]. За статистикою близько 30 - 50 % українців можуть вважатись в той чи іншій мірі маломобільними. Функціональні обмеження можуть бути пов'язані з фізичними особливостями людини (інвалідність, літній вік або дитина до 7 років, нестандартні розміри тіла) або її тимчасовими станами (вагітність, хвороба, травма,