

МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ
ГО “ВСЕУКРАЇНСЬКА АСАМБЛЕЯ ДОКТОРІВ НАУК
З ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ”
МІЖНАРОДНА КАДРОВА АКАДЕМІЯ
UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR
UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL (REPÚBLICA DE ECUADOR)
“ANANIA SHIRAKATSI” UNIVERSITY OF INTERNATIONAL RELATION (ARMENIA)



ПРОБЛЕМИ МОДЕРНІЗАЦІЇ УКРАЇНИ

Випуск 8

Матеріали

*Міжнародної науково-практичної конференції
присвяченої 30-річчю МАУП*

*“Актуальні проблеми модернізації
недержавного сектору освіти в Україні
у контексті світових тенденцій і національної практики”*

м. Київ, МАУП, 11 квітня 2019 р.

Київ
ДП “Видавничий дім “Персонал”
2019

*Схвалено Вченою радою Міжрегіональної Академії управління персоналом
(протокол № 3 від 27.03.19)*

Редакційна колегія:

М. Н. Курко (голова), д-р юрид. наук, проф.;
Є. О. Романенко (заступник голови), д-р наук з держ. упр., проф.;
А. А. Ігнатченко (відповідальний редактор), канд. техн. наук;
І. П. Бідзюра, д-р політ. наук, проф.;
В. М. Воронін, д-р іст. наук;
М. Ф. Головатий, д-р політ. наук, проф.;
А. М. Кислий, д-р юрид. наук., проф.;
О. Л. Фещенко, канд. екон. наук, доц.;
Л. В. Янюк (виконавчий редактор)

*Матеріали подано в авторській редакції.
Відповідальність за зміст та орфографію матеріалів несуть автори.*

Проблеми модернізації України : [зб. наук. пр.] / МАУП. — К.: ДП
“Видавничий дім “Персонал”, 2008 —

С76 Вип. 8: Матеріали Міжнар. наук. конф. “Актуальні проблеми модернізації недержавного сектору освіти в Україні у контексті світових тенденцій і національної практики”, 11 квітня 2019 р. / редкол. : М. Н. Курко (голова) [та ін.]. — 2019. — 460 с. : іл. — Бібліогр. у кінці ст.

У пропонованому збірнику подано тези учасників науково-практичних конференцій з проблематики широкого кола аспектів процесу системної модернізації України.

Для науковців, громадсько-політичних діячів, студентів, а також усіх, хто цікавиться розвитком Української держави і світовим досвідом проведення модернізаційних процесів.

ББК 63.3(4УКР)я43+67.9(4УКР)301я43

Авсієвич А. В. <i>Передумови доступу до вищої юридичної освіти в країнах Європи: досвід для України</i>	357
Твердохліб А. І., Медвідь Ф. М., Мельниченко Я. Б., Чорна М. Ф. <i>Правова культура українського суспільства в умовах модернізації освіти</i>	360
Жук І. І. <i>Ефективність системи вищої освіти країн з розвинутою ринковою економікою в основі моніторингу кар'єри випускників</i>	363
Медвідь Ф. М., Курчина Т. О., Чорний Е. В. <i>Адміністративно-правова доктрина України про національну безпеку</i>	367
Дорошенко Л. С. <i>Роль вищої освіти в умовах соціально-економічної ринкової трансформації</i>	371
Олійник В. В. <i>Формування національної свідомості молоді на заняттях української мови та літератури у Хмельницькому економіко-правовому коледжі МАУП</i>	374
Трембіцький А. М. <i>До історії творення та діяльності українського народного університету в Кам'янці-Подільському (1919–1920 рр.)</i>	376
Карбовська Л. О. <i>Державне регулювання попиту ринку праці та пропозиції фахівців з вищою освітою в країнах Європи</i>	379
Бисенбаєв Ф. К. <i>Высшее образование: поиски смысла и верность традиции</i>	382
Тюріна О. М., Боринська О. Л. <i>Вплив процесу глобалізації на розвиток освіти в Україні</i>	386
Савчук Л. О. <i>Інноваційний характер інформатичної складової фахової підготовки майбутніх економістів</i>	388
Згалат-Лозинська Л. О. <i>Удосконалення процесу організації професійного навчання як фактор інноваційного розвитку будівельних підприємств</i>	392
Згалат-Лозинська Л. О., Мартиненко О. В. <i>Професійне навчання на виробництві як складова управління професійною кар'єрою</i>	396
Каплонюк А. О. <i>Зарубіжний досвід у підготовці професійних кадрів як запорука розбудови успішної держави</i>	399
Круглик Б. В. <i>Науково-теоретичні та практичні проблеми професійної підготовки державних службовців та осіб місцевого самоврядування в епоху діджиталізації</i>	402
Чорна М. Ф., Курчина Т. О., Мельниченко Я. Б. <i>Система цінностей громадянського суспільства посттоталітарної України</i>	405
Гордієнко М. Г., Медвідь Ф. М. <i>Інноваційне мислення як вимога соціального розвитку</i>	409

ПРОФЕСІЙНЕ НАВЧАННЯ НА ВИРОБНИЦТВІ ЯК СКЛАДОВА УПРАВЛІННЯ ПРОФЕСІЙНОЮ КАР'ЄРОЮ

При високому рівні конкуренції на ринку, вирішальну роль для успішної діяльності підприємства відіграє висококваліфікований персонал, який повинен мати найсучасніші професійні знання. Водночас внаслідок того, що підприємства часто працюють на вузькоспеціалізованих ринках, мають специфічні товари, тому і фахові компетентності у працівників нерідко є унікальними.

Відповідно забезпечення таких компетентностей може бути забезпечено формуванням власної навчальної бази, яка здійснює підготовку, підвищення кваліфікації по індивідуальним програмам. В комерційних організаціях, що мають справу з продажем обладнання до професійного навчання на підприємстві має залучатись компетентний виробничий менеджер.

Доцільним, на нашу думку, є залучення в процесі аналізу та формування переліку компетентностей персоналу технічного (або виробничого) директора, який аналізує та реєструє подані заявки (пропозиції) на навчання. А вже керівник відділу кадрів визначає форми, методи навчання персоналу, оформлює для затвердження генеральним директором підприємства план підготовки та підвищення кваліфікації персоналу на поточний рік. Якщо фінансування професійного навчання персоналу здійснюється за рахунок коштів підприємства, до планування навчальної діяльності залучається фінансовий менеджер.

На вітчизняних підприємствах основними напрямками, що дозволяють забезпечити високий кваліфікаційний рівень службовців є набір фахівців, які мають певний досвід з даної спеціалізації, а отже такі люди не потребують навчання одразу. При відборі спеціалістів з продажу обладнання, товариство орієнтується на молодих, енергійних, ініціативних людей, що мали практичний досвід роботи з лабораторним або промисловим обладнанням. В більшості випадків — це наукові співробітники, інженери науково-дослідних установ, що внаслідок кризи вимушені були шукати сфери прикладання праці на комерційних підприємствах. В рамках створення кадрового резерву, щорічно надається 1–2 робочі місця студентам КНТУ “КПІ”, які пройшли практику та закінчують навчання з середнім балом атестату “добре”.

Відбір спеціалістів з продажу промислового обладнання доцільно проводити в 2 етапи:

1 етап. Претендент проходить інтерв'ю, засноване на професійних компетенціях. В ході інтерв'ю з'ясовуються наступні моменти: рівень знань; орієнтування на стандарти і якість роботи; бажання працювати за кордоном, по гнучкому графіку (неповний робочий день).

2 етап. З претендентами, що пройшли первинний відбір проводиться групове інтерв'ю, на якому з'ясовуються здібності претендентів до презентації (пропонується на вибір презентувати 10 найменувань обладнання) і їх комунікативні навички [1, с. 49].

Безперечними позитивними моментами такої технології відбору є її дешевизна і ефективність. Після проведення процедур відбору, знов прийняті співробітники проходять підготовку, а потім закріплюються за наставником.

Етапи роботи з новими співробітниками: забезпечення умов адаптації (регламентовано положенням про адаптацію), навчання, просування.

Перш ніж приступати до навчання навикам, необхідно сформулювати відношення у спеціалістів з продажу обладнання, що саме клієнт регулярно приносить зарплату продавцям. Коли сформовано правильне відношення до самих покупців, необхідно визначити яким навикам їх слід навчати, а для цього потрібно відповісти на деякі питання: Яка продукція у нас представлена? Чи є вимоги брендів по її продажах? Який купівельний сегмент, є нашими постійними клієнтами? Середня вартість представленої продукції і так далі. Маючи відповіді на ці і інші питання можна приступати до розробки спеціальної тренінгової програми. Стандартна програма передбачає навчання наступним навикам: уміння визначити те, що хоче клієнт; емоційна презентація продукції з урахуванням вимог компанії виробника; навички завершення продажів або “підведення” клієнта до оформлення контракту; навички пропозиції супутньої продукції, а також уміння працювати із запереченнями, які виникають в процесі продажу.

Навчання нових спеціалістів з продажу проходить по двох напрямках:

1 напрям. Вивчення асортименту:

- вивчення найменувань продукції (лабораторного або промислового обладнання, сервісних послуг);
- вивчення брендів, їх історії, напрямків діяльності, особливостей продукції (проводиться паралельно із стажуванням).

2 напрям. Навчання власне продажам:

- 5 кроковий тренінг продажів;
- лекції з сертифікації;
- заняття по маркетингу ринку лабораторного/промислового обладнання, розмитнення.

Навчання нових співробітників по доцільно проводити по власній методиці: тренерами є співробітники компанії, зовнішні тренери запрошуються тільки для навчання технічних службовців та робітників, що працюють в товаристві понад 1 рік.

Програма складається з двох блоків:

I блок. Професійне навчання, також на цьому етапі проводиться навчання основ розмитнення товарів, маркетингу. Знов прийнятий співробітник підписує учнівський договір, по якому передбачається повна оплата навчання у разі звільнення співробітника протягом першого місяця, і часткова оплата у разі звільнення протягом 3-х місяців.

II блок. Цей блок навчання починається через місяць після початку роботи нового співробітника.

Система стажувань має доповнити навчальну діяльність та допомогти спеціалістам та фахівцям швидше освоїться на новому місці, отримати бракуючі (а деколи і зовсім відсутні) знання і навички, необхідні для виконання професійних обов'язків. Адже саме через їх відсутність у новачків дуже часто розвивається боязнь невдачі, особливо, якщо з нього відразу починають вимагати план продажу, аналогічний плану досвідченого співробітника.

Відбувається ознайомлення зі всіма документами, ознайомлення зі всіма соціальними пільгами, регламентуючими документами і так далі. Оплата праці на період стажування виглядає таким чином:

- перші три місяці (період стажування) — 80 % зарплати;
- 3-6 місяців — 90 % зарплати;
- через 6 місяців — 100 % зарплати + інфляційний пакет [2, с. 116].

На період стажування необхідно, щоб новачок прикріплювався до наставника, який отримує доплату за наставництво. Наставник пояснює правила телефонних та особистих розмов, ділових зустрічей, вимоги до зовнішнього вигляду співробітника, надає інформацію про контактні дані з діловими партнерами. Премії з продажів першого тижня стажистів йдуть наставникам. Навчання ведеться по 3 напрямам:

- по асортименту, навчання проводить менеджер, що займається товарними групами;
- по продажах, навчання проводять наставники;
- навчання по заявлених темах.

Зрозуміло, що людина, яку організація навчає, повинна в цілому відповідати всім вимогам керівництва, мати розвинений потенціал, але йому чогось може не вистачати — ось це щось і повинно дати йому навчання. Водночас якщо співробітник просить директора відправити його на курси, директору варто запитати: “Скільки той готовий заплатити за них сам?” Якщо співробітник відповість: “Нічого”, — то це навчання йому не потрібне, воно не дасть своїх плодів. Хай за навчання платить компанія, але сам співробітник теоретично має бути готовий викласти власні кошти за тренінг або курси. Для цього з співробітників, яких товариство планує направити на навчання, необхідно зібрати не дуже велику грошову суму, не зіставлявану з реальною вартістю цих курсів, — гривень 200. Це дозволить перевірити, для кого навчання — це просто важкий обов’язок, а хто дійсно сам прагне професійно зростання.

Оцінка спеціалістів з продажу обладнання передбачає : поточний контроль (готовність нового спеціалісту з продажу обладнання до професійної діяльності оцінюють декілька старших колег — наставник та технічний директор), контроль після навчання, метод “таємничого покупця”.

Оцінка проводиться по двох параметрах:

- кількісна оцінка — об’єм особистих продажів;
- якісна оцінка — теоретичні знання про торгові марки, моделі, тенденції і так далі а також знання правових основ торгівлі.

Принципом роботи стає постійний розвиток і вдосконалення. Особливість роботи з розвитку персоналу організації полягає в тому, що всі вакансії, за винятком продавців, закриваються за рахунок внутрішньофірмового ринку праці. Таким чином, на перший план в організації виходить робота з кадровим резервом.

Джерела

1. Садеков А. А. Мотивація персоналу торговельних підприємств [Текст]: монографія / А. А. Садеков, Д. М. Прусс ; Донец. нац. ун-т економіки і торгівлі ім. М. Туган-Барановського. — Донецьк : ДонНУЕТ, 2010. — 251 с.
2. Слинков В. Н. Мотивация, стимулирование и оплата труда: Практические рекомендации. — К.: Дакор, КНТ, 2008. — 336 с.