

КЛЮЧОВІ АСПЕКТИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВ В СУЧАСНИХ УМОВАХ ВІЙСЬКОВОГО СТАНУ

В сучасних надскладних умовах функціонування вітчизняної економіки, що обумовлені військовою агресією Росії та комплексом наслідкових негативних економічних явищ забезпечення кадрового потенціалу підприємств є надважливим та актуальним.

Руйнування існуючих та працюючих систем логістики, виробництва та інших інфраструктурних об'єктів призвело до зниження обсягів виробництва, а в найгіршому варіанті й до його повного зупинення. Також вкрай негативним та тривожним явищем є масова міграція населення як за кордон, так і в інші регіони України. Наслідком цього є негативні явища в кадровому забезпеченні багатьох суб'єктів підприємницької діяльності.

Інфляційні процеси, які цілком закономірно після початку військових дій набрали значних обертів в країні, грають також в негативний бік щодо кадрового потенціалу вітчизняних підприємств через суттєве реальне зменшення заробітних плат працівників. В той же час підвищувати заробітні плати на рівень інфляції для більшості вітчизняних підприємств на сьогодні є неможливим через перераховані вище негативні зовнішні фактори.

В той же час збереження основної частини персоналу є запорукою виживання та розвитку в майбутньому. Тому кожен керівник та власник підприємства повинен на сьогодні приділяти значну увагу даному питанню.

Як компенсацією втрат частини заробітної платні через інфляцію можна запропонувати надання за рахунок підприємства працівникам комплексу освітніх послуг, зокрема щодо підвищення кваліфікації та перепідготовки на інші споріднені спеціальності. У зв'язку зі зниженням обсягів виробництва в більшості виробників спостерігається вивільнення робочого часу у працівників. Щоб задарма не гаяти цей час, є доцільним впровадження саме таких освітніх проєктів, які в майбутньому дозволять підвищити кадровий потенціал підприємства. Головним інструментом для реалізації подібної ідеї є впровадження комбінованої системи навчання, при якій буде поєднуватися класичне очне навчання та дистанційне навчання. Безумовно, враховуючи специфіку діяльності конкретного підприємства, таке поєднання буде різним, а в певних випадках, навіть взагалі необхідно використовувати лише дистанційну форму. Дистанційне навчання відрізняється більш індивідуальним характером навчання та передбачає викладення матеріалу через комп'ютерні мережі, залучаючи висококваліфікованих фахівців з власного підприємства, які добре знають специфіку його роботи і сприяють розробці курсів, виступаючи в ролі лекторів і консультантів. Очні зустрічі з групами відбуваються лише при викладанні основного матеріалу, а взагалі працівник навчається самостійно в вільний від роботи час і в разі виникнення питань звертається через відповідну мережу за консультацією до викладача. Важливою особливістю дистанційного навчання є розподіл курсу на окремі розділи (модулі), кожен з яких вимагає обов'язкового контролю отриманих знань шляхом розв'язку тестових, ситуаційних завдань, ділових ігор, тощо. Наприкінці курсу підсумкове модульне завдання, оцінка результатів навчання та прийняття рішення про підвищення рівня кваліфікації [1]. Дистанційне навчання має певні особливості та переваги: доступність навчання широкій аудиторії; розробка та одночасне проведення різноманітних курсів для працівників різних категорій, кваліфікацій і професій, що дозволяє прискорити процес навчання; можливість вільного вибору часу для навчання, що не відриває працівників від виробництва тощо, що допомагає краще і легше його засвоїти; проведення дискусій та тематичних конференцій в мережі, з запрошенням фахівців різного профілю та інше.

Список літератури

1. Капітула С.В., Капітула Т.С., Хамаїлі Акрам Корпоративний університет на підприємствах малого та середнього бізнесу як елемент їх соціально-економічної безпеки. Колективна монографія «Соціально-економічна безпека підприємництва: сучасний теоретичний дискурс» Кафедра підприємництва і торгівлі Донецького національного університету економіки і торгівлі імені Михайла Туган-Барановського. Львів. Магнолія 2006. 2019. – pp 4.1. С. 191-199.