

ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Розглянуто суть та особливості процесу розвитку персоналу в організації, визначено його складові та завдання. Розкрито поняття та рівні людського капіталу.

Essence and features of process of development of personnel in organization are considered, ITS constituents and problems are certain. Concepts and levels of human capital are exposed.

Постановка проблеми. В сучасних умовах ведення бізнесу все більше керівників погоджуються з тим, що серед факторів, які впливають на довгостроковий успіх компанії перше місце посідає людський фактор. Саме висококваліфікований, правильно організований і мотивований персонал визначає долю підприємства, тому управління кар'єрою персоналу має велике значення в досягненні головної мети будь-якого підприємства. Керівництво організації повинно не тільки приділяти увагу правильному добору кадрів, але й займатися їх навчанням, стимулювати саморозвиток, забезпечувати умови для ефективного розвитку своїх працівників, як в середині самого підприємства, так і за його межами.

Метою даного дослідження є аналіз існуючого механізму процесу управління розвитком персоналу на підприємствах та організаціях України та надання пропозицій щодо його удосконалення.

Відповідно до поставленої мети можна виділити **наступні завдання**:

1. Оцінка системи управління розвитком персоналу в Україні.
2. Визначення сутності та ролі людського капіталу.
3. Розробка стратегії управління розвитком персоналу в організації за сучасних умов діяльності

Огляд наукових підходів. Загострення ситуації на ринку праці України обумовило поглиблення уваги до якості та конкурентоспроможності робочої

сили. На думку О. А. Грішнєвої, якість робочої сили — це сукупність людських характеристик, що проявляються в процесі праці та охоплюють кваліфікацію, особисті й ділові риси працівника. Під конкурентоспроможністю робочої сили вона розуміє сукупність якісних і вартісних характеристик специфічного товару «робоча сила», що забезпечує задоволення конкретних потреб роботодавців. Вона має певні якісні і кількісні характеристики [1, с.25].

Н. Том під системою розвитку персоналу розуміє цілеспрямований комплекс інформаційних, освітніх та прив'язаних до конкретних робочих місць елементів, які сприяють підвищенню кваліфікації працівників даного підприємства відповідно до завдань розвитку самого підприємства і потенціалу та нахилів співробітників [2, с.89].

Більш широко розглядають це поняття російські вчені, зокрема А. Я. Кібанов. На їх думку, розвиток персоналу — це сукупність організаційно-економічних заходів служби управління персоналом у сфері навчання персоналу організації, його перепідготовки і підвищення кваліфікації. Ці заходи охоплюють питання професійної адаптації, оцінювання кандидатів на вакантну посаду, поточної періодичної оцінки кадрів, планування ділової кар'єри та службово-професійного просування кадрів, роботи з кадровим резервом [3, с.74].

Основний матеріал. Організація управління розвитком персоналу та кар'єрою на підприємстві в умовах ринкових відносин розглядається з двох боків – як індивідуальна організація, та як управлінська організація. Перша пов'язана з актуалізацією потреби людини у забезпеченні власної безпеки та добробуту в умовах нестійкого середовища, друга – зі зростанням значення повного використання обмежених ресурсів, у тому числі, кадрового й інтелектуального потенціалу працівників. Тому розвиток персоналу вивчалася з точки зору двох підходів до визначення його сутності – індивідуальної й організаційної, з позицій яких аналізується цей складний соціально-економічний феномен. Цей підхід, аналіз генезису і подальшого розвитку персоналу, критичне вивчення наукових праць з питання розвитку персоналу у

різних галузях знань дозволяють зробити висновок про необхідність розгляду розвитку персоналу як узгодження потреб, мотивів, інтересів і життєвих цілей індивіда з організаційною еволюцією.

В даний час вітчизняні підприємства стали приділяти особливу увагу проблемам управління персоналом та його розвитку. Це пов'язано з тим, що соціально-економічні протиріччя, які накопичуються, у суспільстві знаходять вираження в незадоволеності зайнятого населення роботою, у відсутності професійного росту, у невідповідній оплаті праці за фактичними її результатами, а часом просто у звільненні працівників, що поповнюють армію безробітних. Кадрові менеджери сьогодні покликані володіти методикою роботи з персоналом, кваліфіковано проводити добір і адаптацію працівників, організовувати їх перепідготовку, навчання інноваціям.

Розвиток персоналу — це системно організований процес безперервного професійного навчання працівників для підготовки їх до виконання нових виробничих функцій, професійно-кваліфікаційного просування, формування резерву керівників та вдосконалення соціальної структури персоналу. Розвиток персоналу забезпечується заходами, пов'язаними з оцінюванням кадрів з метою виробничої адаптації та атестації персоналу, плануванням трудової кар'єри працівників, стимулюванням розвитку персоналу тощо [4, с.178].

Складовими процесу розвитку персоналу організації є:

- професійне навчання персоналу;
- виробнича адаптація;
- оцінка й атестація персоналу;
- планування трудової кар'єри персоналу.

Розвиток персоналу значною мірою залежить від стану профорієнтаційної роботи в навчальних закладах та безпосередньо в організації. Одним із результатів розвитку персоналу є винахідницька і раціоналізаторська робота працівників. Водночас розвиток персоналу передбачає наявність в організації відповідної системи матеріального та нематеріального стимулювання праці.

Якщо розвиток персоналу здійснюється переважно в межах організації або з її ініціативи поза виробництвом, то професійний розвиток особистості може виходити за межі трудової діяльності в організації, відбуватися не тільки за рахунок її коштів, а й за рахунок бюджетних чи власних коштів працівника.

Професійний розвиток особистості в межах організації – це професійний розвиток персоналу, що передбачає цілеспрямований і систематичний вплив на працівників за допомогою професійного навчання протягом їх трудової діяльності в організації з метою досягнення високої ефективності виробництва чи наданих послуг, підвищення конкурентоспроможності персоналу на ринку праці, забезпечення виконання працівниками нових складніших завдань на основі максимально можливого використання їхніх здібностей та потенційних можливостей [5, с.248].

Завданнями розвитку персоналу організації можуть бути [5, с.254].:

- здійснення професійної підготовки працівників, створення сприятливих умов для ефективної роботи персоналу, запровадженням гнучкої системи безперервної післядипломної освіти працівників;
- організація виробничої адаптації персоналу, його професійно-кваліфікаційного просування для реалізації цілей стратегічного управління;
- забезпечення повного використання здібностей, інтересів і вмінь працівника, його освітнього та професійного потенціалу для впровадження в практику нововведень, високих технологій, щоб у такий спосіб підвищувати гнучкість організації, її конкурентоспроможність на ринку;
- проведення оцінки персоналу, використання результатів оцінки під час здійснення виробничої адаптації, атестації працівників, забезпечення взаємозв'язку атестації зі стратегією управління конкурентоспроможністю персоналу організації;
- формування позитивного ставлення персоналу до організації, її керівництва внаслідок цілеспрямованого планування трудової кар'єри праців-

ників, ефективного матеріального й нематеріального стимулювання їх розвитку, підвищення престижу й привабливості організації серед молоді та інших груп населення.

Реалізація завдань з розвитку персоналу потребує значних витрат ресурсів. Витрати на персонал є основою розробки виробничих та соціальних показників, самої стратегії розвитку організації. Питома вага витрат організацій на персонал у собівартості продукції чи послуг має виражену тенденцію до зростання. Тому важливого значення набувають економічні аспекти розвитку персоналу, заходи щодо забезпечення раціональнішого використання коштів роботодавця на зазначені цілі. Проблеми інвестування в розвиток людини знайшли своє відображення в концепції людського капіталу.

Світовою практикою доведено, що інвестиції в людський капітал — найефективніші. Саме цим зумовлюється нова якість економічного зростання, яка зміцнилась за останні десятиліття в розвинених країнах. У Західній Європі цей компонент забезпечує близько 75 % приросту національного багатства.

Є три рівні визначення людського капіталу:

- на особистому рівні під людським капіталом розуміються знання та навички, які людина здобула шляхом освіти, професійної підготовки, практичного досвіду, використовуючи при цьому природні здібності, і завдяки яким вона може надавати цінні виробничі послуги іншим людям;
- на мікроекономічному рівні людський капітал — це сукупна кваліфікація та професійні знання всіх працівників організації, а також її здобутки в галузі ефективної організації праці та розвитку персоналу;
- на макроекономічному рівні людський капітал охоплює накопичені вкладення у фонд освіти, професійної підготовки, перепідготовки й підвищення кваліфікації, профорієнтаційні послуги, послуги центрів зайнятості, охорони здоров'я тощо. Це національний людський капітал.

Виходячи з цього, дуже важливим є правильно сформулювати стратегію розвитку персоналу на тому чи іншому підприємстві, яка б сприяла не тільки

ефективності і конкурентоспроможності однієї компанії, а й позитивно впливала на розвиток галузі в цілому.

Висновки. Отже, застосування раціонально розробленої стратегії управління розвитком персоналу організації створить можливість для:

- підвищення ефективності процесу кадрового планування;
- удосконалення процесу добору персоналу та ефективного використання кадрового резерву;
- створення ефективного механізму використання потенціалу трудових ресурсів підприємства;
- створення позитивного соціально-психологічного клімату в колективі;
- підвищення ініціативності та активності персоналу до виконання не лише певного обсягу роботи, а й творчих завдань;
- підвищення загального рівня професіоналізму та кваліфікації персоналу;
- максимального використання кадрового потенціалу для досягнення цілей діяльності організації;
- виховання у працівників підприємства почуття лояльності, поваги та гордості за результати діяльності, розуміння того, наскільки престижним є робота саме на цьому підприємстві;
- виховання у працівників почуття професійної відповідальності за результати діяльності.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Базаров Т. Ю. Управление персоналом. Практикум: Учебное пособие ./ Базаров Т. Ю. – М.: ЮНИТИ.- 2009. – 239 с.
2. Лучшие HR-решения / [А. Крымов, В. Ярных, С. Иванова, В. Кобзева и др.]; под ред. А. Кремова. – М.: Вершина, 2009. – 192 с.
3. Лукашевич В.В. Основы управления персоналом: Учебное пособие. / Лукашевич В.В. – М. : КноРус, 2008. – 240 с.
4. Менеджмент персоналу. / Під ред. В.М. Данюк.- К.: КНЕУ, 2005. - 398 с.
5. Маслов В.Е. Управление персоналом предприятия. /. Маслов В.Е.; под ред. П.В. Шеметова. - М.:ИНФРА-М, 2002.-312с.