

ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК ПЕРСОНАЛУ ТА ЙОГО РОЛЬ В УПРАВЛІННІ

Гасва В.П., Зінгасва Н.Є., Стільник В.В.

Миколаївський національний аграрний університет

Виявлено особливості забезпечення професійного розвитку персоналу. Досліджено сутність системи розвитку персоналу. Обґрунтовано доцільність підвищення кваліфікації працівників. Зазначено актуальність побудови ефективної системи професійного розвитку в сучасних умовах. Підтверджено роль професійного зростання працівників в управлінні підприємством.

Ключові слова: управління персоналом, професійний розвиток, система, кваліфікація працівників.

Постановка проблеми. Повністю з'ясувати роль професійного розвитку та особливості його забезпечення в управлінні підприємством можна за допомогою дослідження сучасного його стану.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проведений огляд економічної літератури показав, що на сьогоднішній день не досліджено роль професійного розвитку персоналу в управлінні підприємством. Різні підходи до проблеми професійного забезпечення управління персоналом, які використовуються практиками і науковцями країн з ринковою економікою досить успішно адаптовано до вимог та особливостей економічних відносин у вітчизняній економіці. Методичні підходи до побудови системи забезпечення розвитку персоналу досліджували відомі вчені Г.В. Дмитрієва, І.В. Журавльова, А.П. Єгоришина, А.Я. Кібанова, А.М. Колота, Е.М. Мельничук, Г.В. Назарова, І.Л. Петрова, М.В. Семикіна та інші.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Відповідно до проведених науковцями досліджень, існує достатньо відпрацьована теоретично та практично система забезпечення професійного росту персоналу. Але недостатньо розкриті питання, щодо вагомості системи професійного зростання в управлінні сучасним підприємством.

Мета статті. Головною метою цієї роботи є побудова та обґрунтування системи забезпечення професійного розвитку персоналу, визначення його ролі в управлінні підприємством.

Виклад основного матеріалу дослідження. Поняття «персонал» містить в собі складові елементи працюючих в організації, що здійснюють управлінські та виробничі функції. Персонал має значиму роль у функціонуванні організації, так як є вагомою ланкою в здійсненні його прибутковості і конкурентоспроможності [1].

Управління персоналом виступає вагомою складовою менеджменту, метою якого є об'єднання і розвиток здібностей працюючих, залучених у виробництво, для збільшення ефективності функціонування організації і зростання добробуту співробітників.

Управління персоналом безпосередньо прив'язане до організації і розвитку таких управлінських функцій:

- планування, відбір, набір, формування штату та звільнення;
- професійний ріст і навчання;
- умови прийому, методи і способи заохочення;
- адаптаційні програми співробітників до специфіки роботи і колективу;

- надання послуг співробітникам і умови праці;
- формальні і неформальні комунікації в організації;

- управління умовами та оплатою праці.

Управління персоналом в інституціональному аспекті представляється як об'єднання векторів політики, процедур та інститутів, які дають можливість на практиці використовувати принципи психології і соціології праці. Це веде до ефективного застосування персоналу, формування між ними нормальних взаємин в процесі роботи і застосування таких мотиваційних механізмів, які дають можливість від роботи отримати задоволення. Управління персоналом можливо уявити як частину менеджменту, яка завідує питаннями відтворення робочої сили, її мотивацією і соціальним захистом.

У процесі протікання розвитку менеджменту організації одночасно відбувалися і зміни понять управління персоналом. Головним чином виділяють два основних етапи розвитку управління персоналом: кадрове управління та управління людськими ресурсами. Даний перехід викликаний змінами у формуванні виробництва, в результаті глобальних структурних і технологічних видозмін, збільшенням рівня конкурентоспроможності та еластичності органів влади і гуманізацією всіх етапів розвитку суспільства.

У цих двох підходів до управління персоналом є подібності та відмінності. Так, управління кадрами характерно для індустріальної стадії формування суспільства, а управління людськими ресурсами – постіндустріальної. Однак, більшість організацій постіндустріального етапу зростання також можуть застосовувати підходи, що відповідають системі управління кадрами.

Людський ресурс в концепції управління персоналом виступає вагомою складовою капіталу організації і вимагає інтеграції з загальною стратегією організації, а кожен управлінський рішення повинні приймати до уваги людський фактор.

Управління персоналом виступає практичною, інструментальною, утилітарною сферою, фокусується головним чином на адмініструванні та застосуванні кадрової політики. Управління ж людськими ресурсами (УЛР) володіє стратегічними параметрами, характеризує загальне визначення ресурсів в рамках організації і розв'язує такі проблеми як:

- загальний розмір робочої сили з питань корпоративного плану (дизайн структури організації, чисельність підрозділів);
- сукупність ресурсів, які необхідно сфокусувати на підготовку працюючих відповідно зі

стратегічними рішеннями з питань собівартості продукції, обсягу виробництва, рівня якості продукції тощо;

– встановлення контактів з профспілками (в разі їх присутності в організації) для результативного управлінського контролю над організацією в цілому.

Управління персоналом виробляють керівники кожного рівня і службовці з кадрових питань. Керівники організації виділяють стратегічні напрямки по відношенню їх майбутнього розвитку, а лійнійні і функціональні керівники, в свою чергу, проводять багато часу в оперативній і тактичній роботі з персоналом, що включаються в їх посадові обов'язки. Співробітники з кадрової роботи предметно займаються всіма функціями менеджменту персоналу. Не мають таких повноважень керівники функціональних структур, але, в першу чергу, вони працюють з підлеглими, фокусуючи їх зусилля на реалізацію зазначених виробничих завдань. Їм надаються повноваження з питань прийняття рішень в сфері управління персоналом – прийом на роботу і звільнення, просування на нову посаду, надання професійного навчання, матеріальна винагорода, передача рад вищого керівництва організації з питань управління персоналом.

Оскільки розвиток персоналу є багатограним і складним поняттям, що охоплює широке коло взаємопов'язаних психологічних, педагогічних, соціальних і економічних проблем, вчені по-різному трактують його суть. Деякі вчені, розглядають розвиток персоналу як навчання і підвищення кваліфікації персоналу, кілька системно звужують розуміння поняття «розвиток персоналу». Система розвитку персоналу – це цілеспрямований комплекс інформаційних, освітніх та прив'язаних до конкретних робочих місць елементів, які сприяють підвищенню кваліфікації службовців даної організації відповідно до завдань розвитку самої організації і потенціалу, нахилів співробітників.

Розвиток персоналу – це системно організований процес безперервного професійного навчання службовців для підготовки їх до виконання нових виробничих функцій, професійно-кваліфікаційного просування, формування резерву керівників та вдосконалення соціальної структури персоналу.

Розвиток персоналу – це системно організований процес безперервного професійного навчання службовців для підготовки їх до виконання нових виробничих функцій, професійно-кваліфікаційного просування, формування резерву керівників та вдосконалення соціальної структури персоналу, забезпечується заходами, пов'язаними з оцінкою кадрів з метою адаптації та атестації персоналу, планування трудової кар'єри, стимулювання розвитку персоналу.

З позиції системного підходу розвиток персоналу можна розглядати як сукупність взаємопов'язаних заходів, націлених на підвищення конкурентоспроможності персоналу шляхом придбання нових знань, умінь, навичок, досвіду в процесі навчання, підвищення кваліфікації, перепідготовки з метою адаптації до нових умов діяльності, забезпечення власних інтересів розвитку і реалізації цілей діяльності органів влади.

З огляду на здійснений детальний аналіз існуючих підходів до визначення поняття «розвиток персоналу», ми вважаємо, що розвиток персоналу – це системно організований процес безперервного набору і вдосконалення знань, умінь, навичок і досвіду за сукупністю організаційно-економічних заходів, що передбачають професійне навчання, перепідготовку, підвищення кваліфікації, адаптацію та планування трудової кар'єри персоналу для ефективного функціонування організації, підвищення конкурентоспроможності на ринку з одночасним Смен збагаченням інтелектуально-го, творчого і культурного потенціалу службовців. Розвиток персоналу передбачає двосторонню вигоду, як для організації, так і для людини зокрема.

Щоб результативність процесу підвищення кваліфікації персоналу була висока, необхідно щоб він був грамотно підготовлений і проведений.

Ефективне впровадження безперервного розвитку персоналу в повсякденну діяльність вітчизняних суб'єктів господарювання можливе лише за умови попереднього створення ґрунтового теоретичного і методичного забезпечення даного процесу [2, с. 64].

Формування системи управління персоналом можливо при впорядкованості сукупності взаємопов'язаних елементів (підсистем), однією з підсистем якої є підсистема розвитку. Таким чином, підсистема управління розвитком персоналу вміщує підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації.

Досліджуючи дану проблематику, В.А. Савченко було запропоновано атрибутивна структура системи управління розвитком персоналу організації, в якій поєднуються три складові: людська, професійна і сталій розвиток [3, с. 137].

Базовий рівень атрибутивної структури – це підсистема людського розвитку, де комплексний підхід передбачає професійне становлення людини з метою підготовки його до задоволення потреб і рольового виконання в суспільстві. Вищий рівень – це підсистема професійного розвитку, де системний підхід передбачає розвиток професіоналів, і саме вищу освіту, дає можливість отримати нові знання, вміння і навички. Найвищий рівень – це підсистема сталого (і соціального) розвитку, де атрибутивний підхід розвиває соціальну відповідальність.

Управління розвитком персоналу здійснюється безпосередньо службою РП (відділом кадрів). Перш ніж прийняти якийсь рішення по вкладенню грошей і зусиль в кадри, необхідно провести оцінку:

- потреб організації в персоналі відповідно до цілей, завдань і стратегії розвитку;
- наявного рівня знань, умінь і практичних навичок персоналу;
- фактичного трудового потенціалу організації з його потребами.

Зробивши таку оцінку, організація встановлює: кількість службовців, які відповідають стратегії і яких не потрібно переучувати або підвищувати кваліфікацію; кількість службовців, які повинні пройти професійну перепідготовку, підвищення кваліфікації або професійно-кваліфікаційне просування в зв'язку зі зміною стратегії розвитку організації; кількість службовців, яких належить найняти і підготувати або звільнити для ефективного реалізації обраної стратегії.

Управління розвитком персоналу варто розглядати не тільки з позиції потреб організації, а й самої особистості, адже працівник, оцінивши свої можливості відповідно до вимог посади, дбатиме про розвиток своїх здібностей, розширення своїх знань, умінь і практичних навичок з метою кар'єрного розвитку, розширення повноважень, підвищення рівня оплати праці, самовдосконалення і підвищення рівня конкурентоспроможності.

Підвищення рівня кваліфікації персоналу – найважливіший інструмент організації, що дозволяє формувати організаційну, виробничу, економічну, соціальну середу і підвищувати її кадровий потенціал. Так налагоджена система підвищення кваліфікації дозволяє: підвищити мотивацію персоналу, знизити плинність персоналу, визначити тенденції особистого професійного розвитку, розширити вплив соціальної роботи, підвищити інтерес персоналу до роботи

в даній організації – тобто, дозволяє залишатися організації бути конкурентоспроможною в ринковій економіці і успішно здійснювати свою діяльність в рамках сучасного бізнесу.

Висновки з даного дослідження і перспективи. Проблема навчання персоналу – це проблема, яка в даний час набуває особливого значення для вітчизняних організацій, адже в умовах ринкової економіки пред'являється колосальна безліч вимог до рівня знань персоналу, його вмінь і компетенції. Для кожної сучасної організації персонал має велике значення, так як без кваліфікованих кадрів жодна організація не зможе досягти поставлених перед нею цілей. Саме тому можна зробити висновок, що організація, зацікавлена в досягненні стратегічних цілей і основної місії в цілому, повинна максимально ефективно не тільки використовувати, а й розвивати свій кадровий потенціал.

Список літератури:

1. Корсаков Д.О. Організаційна діагностика системи управління персоналом підприємства / Д.О. Корсаков [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Ecoroz/2011_3/e113kors.pdf.
2. Мажник Л.О. Місце технології управління персоналом підприємства у системі управління / Л.О. Мажник // Вісник Криворізького економічного інституту КНЕУ. – 2008. – № 4(16). – С. 63-65.
3. Савченко В.А. Управління розвитком персоналу : навч. посібник / В.А. Савченко. – К.: КНЕУ, 2002. – 351 с.

Гасва В.П., Зингасва Н.Е., Стильник В.В.

Николаевский национальный аграрный университет

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА И ЕГО РОЛЬ В УПРАВЛЕНИИ

Аннотация

Выявлены особенности обеспечения профессионального развития персонала. Исследована сущность системы развития персонала. Обоснована целесообразность повышения квалификации работников. Указано актуальность построения эффективной системы профессионального развития в современных условиях. Подтверждена роль профессионального роста работников в управлении предприятием.

Ключевые слова: управление персоналом, развитие, система, квалификация работников.

Haieva V.P., Zingaieva N.Y., Stilnik V.V.

Mykolayiv National Agrarian University

PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF PERSONNEL AND ITS ROLE IN MANAGEMENT

Summary

The peculiarities of provision of professional development of the personnel are revealed. The essence of the system of personnel development is explored. The expediency of upgrading the skills of workers is substantiated. The urgency of construction of an effective system of professional development in modern conditions is noted. The role of professional growth in the management of the enterprise has been confirmed.

Keywords: personnel management, professional development, system, qualification of employees.