

ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Дерепа Тетяна

*Міжрегіональна Академія управління персоналом
Хмельницький інститут імені Митрополита Київського і Всієї України,
Предстоятеля Української Православної Церкви Блаженнішого Володимира*

Сучасний рівень розвитку інформаційних технологій і пов'язане з ним технологічне і технічне переоснащення підвищує вимоги роботодавців до професійно-кваліфікаційного рівня найманих працівників. У зв'язку з цим, актуальності набуває питання політики підготовки та розвитку кадрів на підприємстві, з метою формування конкурентоспроможного найманого працівника, що зацікавлений і докладает зусиль для підвищення якості продукції, в умовах економії ресурсів і зниженні собівартості продукції.

Успішне подолання економічної кризи і розвиток економіки в значній мірі залежить від якісного рівня кадрів. Правильний підбір персоналу та його розвиток в межах стратегії конкретного підприємства дає змогу здійснити принцип "кожна людина на відповідному місці і кожне місце – для відповідної людини". Людина працює з максимальною ефективністю, якщо виконує посильну роботу, що відповідає її нахилам, здібностям, рівню загальної і спеціальної підготовки.

Закордонні і вітчизняні вчені вказують, що на ринку праці формуються стійкі тенденції посилення уваги до якісних показників робочої сили, раціонального використання і розвитку найманих працівників підприємств: Беседіна В.Н., Волгіна Н.А., Карташова С.А., Коваленко Н.Я., Крушельницька О. В., Левченко О. М., Нікіфорова А.А., Савченко В. А. В своїх роботах науковці здійснюють акцент на необхідності формування дієвої системи розвитку персоналу як визначального фактора ефективного функціонування будь-якого підприємства.

Управління людьми потребує творчого підходу, індивідуалізації та врахування довгострокової перспективи при прийнятті всіх рішень. Перехід на ринкові відносини, ускладнення економічних зв'язків, науково – технічний прогрес, інтенсивний розвиток продуктивних сил призводять до глибоких змін у методах праці, що у свою чергу, вимагає чіткості і налагодженості організаційної структури управління, більш обґрунтованих рішень, гнучких методів керівництва, спрямованих на підвищення ефективності використання кадрового потенціалу.

На сучасному етапі суттєво зростають повноваження та відповідальність працівників, зокрема, підвищуються вимоги до компетентності, професійної майстерності, здатності до навчання і розвитку, творчого мислення, уміння працювати у команді, що виступає запорукою забезпечення необхідного рівня якості на основі всебічного врахування людського фактору виробництва.

Сучасні вимоги до роботи з персоналом обумовлюють необхідність підвищення ролі кадрових служб у використанні творчого потенціалу особистості кожного робітника, перетворенню їх у науково-практичні центри роботи з активізації людського фактора.

На нашу думку, під поняттям управління розвитком персоналу розуміється процес планування, добору, підготування, оцінки і безперервної освіти персоналу, спрямований на раціональне використання, підвищення ефективності виробництва і, в остаточному підсумку, поліпшення якості життя. Основною метою управління розвитком персоналу є сполучення ефективного навчання персоналу, підвищення кваліфікації і трудової мотивації для розвитку можливостей робітників і стимулювання їх до виконання робіт більш високого рівня.

Система розвитку персоналу – взаємозалежна система навчання, організаційного розвитку та професійного зростання персоналу, функціонування якої спрямовано на вирішення і поточних, і стратегічних завдань організації завдяки забезпеченню більшої індивідуальної та організаційної ефективності. Основна мета розвитку персоналу – збільшення "віддачі" кожного працівника, структурного підрозділу та організації загалом.[1]

З теоретичної точки зору система розвитку персоналу, як складова загальної системи управління персоналом включає наступні підсистеми:

- ~ професійне навчання;
- ~ планування та розвиток кар'єри;
- ~ створення та ведення кадрового резерву. [3, 25]

На нашу думку в практичному аспекті не можна обмежувати систему розвитку персоналу тільки складовими пов'язаними з безпосереднім підвищенням професійних якостей працівників та трудової кар'єри. Підсистеми мотивації, адаптації персоналу та робота з лояльністю персоналу є важливими інструментами загалом кадрової політики, що формують необхідне соціально-психологічне середовище для результативного функціонування загалом всієї системи розвитку персоналу на підприємстві.

Ефективне управління системою розвитку персоналу обумовлює багато позитивних наслідків у діяльності організації, серед яких можна вирізнити:

- ~ розкриття потенціалу працівників, найефективніше використання їхніх здібностей, схильностей, знань і навиків;
- ~ набуття працівниками знань і розвиток професійних навиків, необхідних для забезпечення подальшої організаційної діяльності;
- ~ згуртування колективу, поліпшення соціально-психологічного клімату, морального духу в колективі;
- ~ зміцнення лояльності, відданості працівників меті організації;
- ~ вдосконалення систем мотивації;
- ~ забезпечення наступності в управлінні;
- ~ полегшення запровадження інноваційних змін.

Перед будь-яким підприємством чи організацією стоять такі цілі, як задоволеність працівників працею, виживання організації її адаптивність до змін та ін.

Таким чином, ефективна система управління персоналом – це не тільки висока результативність виробництва, а й всебічна соціальна захищеність людини, сприятливий морально-психологічний клімат, комфортні умови праці, широкі можливості для самореалізації особистості. У кінцевому рахунку – це висока якість життя, що цілком збігається з головним прагненням людини. В сучасних умовах управління персоналом набуває всебільного значення як фактор конкурентноспроможності, довгострокового розвитку підприємства.

З позиції поведінкового підходу, успіх управління розвитком персоналом визначається двома основними факторами:

- здатністю організації чітко визначити, яка поведінка співробітників є необхідною для досягнення його цілей;
- здатністю визначити, які методи краще будуть стимулювати співробітників до бажаної поведінки.[2,256]

Система управління розвитком персоналу являє собою комплекс цілей, завдань та основних напрямів діяльності, а також різних видів, методів, форм і відповідного механізму управління, спрямованих на забезпечення постійного підвищення конкурентноспроможності підприємства в ринкових умовах, зростання продуктивності праці та якості роботи через забезпечення високої соціальної ефективності функціонування колективу.

У висновку до статті необхідно зазначити, що конкурентну перевагу підприємства визначає передусім перевага персоналу даного підприємства у порівнянні з іншими. Через те, що нова техніка, обладнання, сировина будь-якої якості однаково доступні всім конкурентам на існуючому ринку. Саме особливості роботи персоналу, їх знання, рівень підготовки і кваліфікації, постійний розвиток, своєрідна організація роботи і стимулювання найманих працівників можуть стати перевагою, недосяжною для конкурентів. В умовах сучасності якість людського капіталу – головна цінність і перевага в конкурентній боротьбі. Підприємство повинно сприяти розвитку найманих працівників, розвиток персоналу забезпечує розвиток підприємства. Здатність підприємства навчатися і розвиватися швидше за своїх конкурентів є джерелом його соціальних, стратегічних і економічних переваг.

1. Власова А., Левицькі Ж. Еволюція концепції управління людськими ресурсами// Києво_Могилянська Бізнес Студія.- 2004.- №7.- С. 57-61.
2. Модели и методы управления персоналом: Российско-Британское учебное пособие / Под ред. Е.Б. Моргунова (Серия "Библиотека журнала "Управление персоналом"). – М.: ЗАО "Бизнес-школа "Интел-Синтез", 2001. – 464 с.
3. Савченко В. А. Управление развитием персоналу.- К.: КНЕУ, 2002.- 351 с.

FORMING OF THE SYSTEM OF DEVELOPMENT OF PERSONNEL IS ON AN ENTERPRISE

Tetyana Derepa

Khmelnytskyi institute of Interregional Academy of management of the personnel

This article lights up basic basic principles of forming of the system of development of personnel on an enterprise