

УДК 65.012.32:331

Мосійчук І. В.*к.е.н., старший викладач**кафедри менеджменту і адміністрування,**Житомирський державний університет імені Івана Франка*

E-mail: Mosiychuk_i@ukr.net

УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ В СУЧАСНИХ РИНКОВИХ УМОВАХ

В статті проаналізовано систему розвитком персоналу як одну з найважливіших складових управління персоналом, визначено проблеми управління розвитком персоналу на підприємствах в сучасних ринкових умовах та запропоновано основні шляхи їх вирішення. Наведено основні складові професійного розвитку персоналу, висвітлено шляхи вдосконалення безперервного професійного розвитку, визначено головні елементи професійного розвитку працівника на підприємстві. Розглянуто систему управління якістю продукції, функціонування якої залежить від найманих працівників. Визначено, що працівник стає конкурентоспроможним на ринку праці, а рівень освіти є одним із трьох показників, що формують індекс розвитку людини. Запропоновано скласти конкретний довгостроковий план навчання персоналу з урахуванням потреб підприємства з метою підвищення кваліфікаційного рівня працівників підприємства. Зазначено, що низький кваліфікаційний рівень найманих працівників є однією з головних причин слабкої конкурентоспроможності підприємства.

Ключові слова: персонал, розвиток персоналу, навчання персоналу, управління персоналом, безперервний професійний розвиток

Постановка проблеми. Однією з найважливіших складових управління персоналом є система розвитку персоналу, яка займається безпосередньо підвищенням рівня професіоналізму працівників на підприємстві. Розвиток персоналу є важливим фактором успішної діяльності підприємства, який досягається через застосування комплексу заходів, що охоплює професійне навчання, перепідготовку, підвищення кваліфікації, а також планування кар'єри персоналу підприємства. Професійний розвиток персоналу – це цілеспрямований і систематичний процес впливу на

працівників за допомогою професійного навчання протягом їхньої трудової діяльності на підприємстві з метою досягнення високої ефективності виробництва, підвищення конкурентоспроможності персоналу на ринку праці, забезпечення кар'єрного росту, а також виконання працівниками нових складніших завдань на основі максимально можливого використання їхніх здібностей та потенційних можливостей [1].

Актуальність теми дослідження забезпечується підвищенням освітнього і культурного рівня працівника, зростанням його особистісних запитів до трудової діяльності. Зараз йде формування нового, більш зрілого типу працівника, який не задовольняється слухняністю і знеособленою, механічною трудовою старанністю, а прагне знайти в трудовій діяльності сенс життя, стати активним співучасником виробництва.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретичні аспекти управління розвитком персоналу досліджували ряд зарубіжних і вітчизняних вчених, зокрема: Андрєєва Т. Є. [1], Апенько С. М. [2], Армстронг М. [3], Гордиєнко Ю. Ф. [4], Гусарова М. [5], Крушельницька О. В. [6], Маслов В. І. [7], Моргунов Є. [8], Марра Р. [9], Шмідта Г. [9], Шаульська Л. В. [10] та ін. Однак, внаслідок складності й багатоаспектності цієї проблеми в сучасних умовах існують питання, розроблені не цілком, оскільки динаміка розвитку ринку праці в країні потребує проведення постійних досліджень з метою вивчення основних напрямів і заходів подальшої реалізації процесу вдосконалення системи розвитку персоналу на підприємстві.

Формування цілей статті. Аналіз сучасного стану професійного розвитку працівників підприємств в Україні. Визначення пріоритетних напрямків стимулювання професійного розвитку працівників як головної складової системи розвитку в сучасних ринкових умовах.

Виклад основного матеріалу. Сучасний етап науково-технічної революції призвів до якісної зміни ролі людини у виробництві, перетворення її у вирішальний фактор. Все більшого значення набувають такі показники, як професіоналізм, компетентність, здатність до отримання знань упродовж життя, рівень культури тощо. Необхідними складовими професійного розвитку є професійне навчання, яке є процесом цілеспрямованого формування у працівників спеціальних знань, а також розвитку необхідних навиків та умінь, що дозволяють підвищувати продуктивність праці, максимально якісно виконувати функціональні обов'язки, освоювати нові види діяльності з метою досягнення стратегічних цілей підприємства [2].

Управління підприємством, яке працює в ринкових умовах, висуває високі вимоги до професіоналізму управлінського персоналу. Проблема управління персоналом на підприємстві є ключовим моментом перебудови всієї системи управління.

Сьогодні основними проблемами, з якими стикаються при управлінні персоналом – це підбір, формування кадрів з сучасним економічним мисленням, забезпечення ефективності праці працівників, збереження сприятливого клімату у колективі та багато інших.

Розвиток персоналу є важливою умовою успішної діяльності будь-якої організації. Це особливо справедливо на сучасному етапі, коли прискорення науково-технічного прогресу веде до швидких змін і вимог до професійних знань, умінь і навиків [4].

Персонал у сучасних умовах повинен бути високоосвіченим, володіти високою загальною культурою, стратегічним мисленням й ерудицією. Організація професійного розвитку стала однією з основних функцій управління персоналом. За прогнозами науковців США, в найближчі роки середній рівень освіти виросте до 13,5 року. Більше половини створених робочих місць вимагають середньоспеціальної освіти, а 1/3 – вищої. Домогтися високих результатів в організації можливо тільки тоді, коли люди, які там працюють, володіють знаннями, умінням, відповідним настроєм.

Професійний розвиток – це набуття працівником нових компетенцій, знань, умінь і навиків, які він використовує чи буде використовувати у своїй професійній діяльності. Це процес підготовки, перепідготовки й підвищення кваліфікації працівників з метою виконання нових виробничих функцій, завдань і обов'язків нових посад. Про важливість професійного розвитку свідчить той факт, що більшість зарубіжних підприємств виділяють для цієї цілі 10 % фонду заробітної плати [3].

Навчання персоналу дозволяє вирішувати основні завдання як в інтересах організації – підвищення ефективності і якості праці, так і в інтересах людини підвищується рівень життя, створюється можливість для реалізації своїх здібностей. Працівник стає конкурентоспроможним на ринку праці, а рівень освіти є одним із трьох показників, що формують індекс розвитку людини, куди входять показники тривалості життя та доход на душу населення.

Система розвитку 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 (рис. 1).

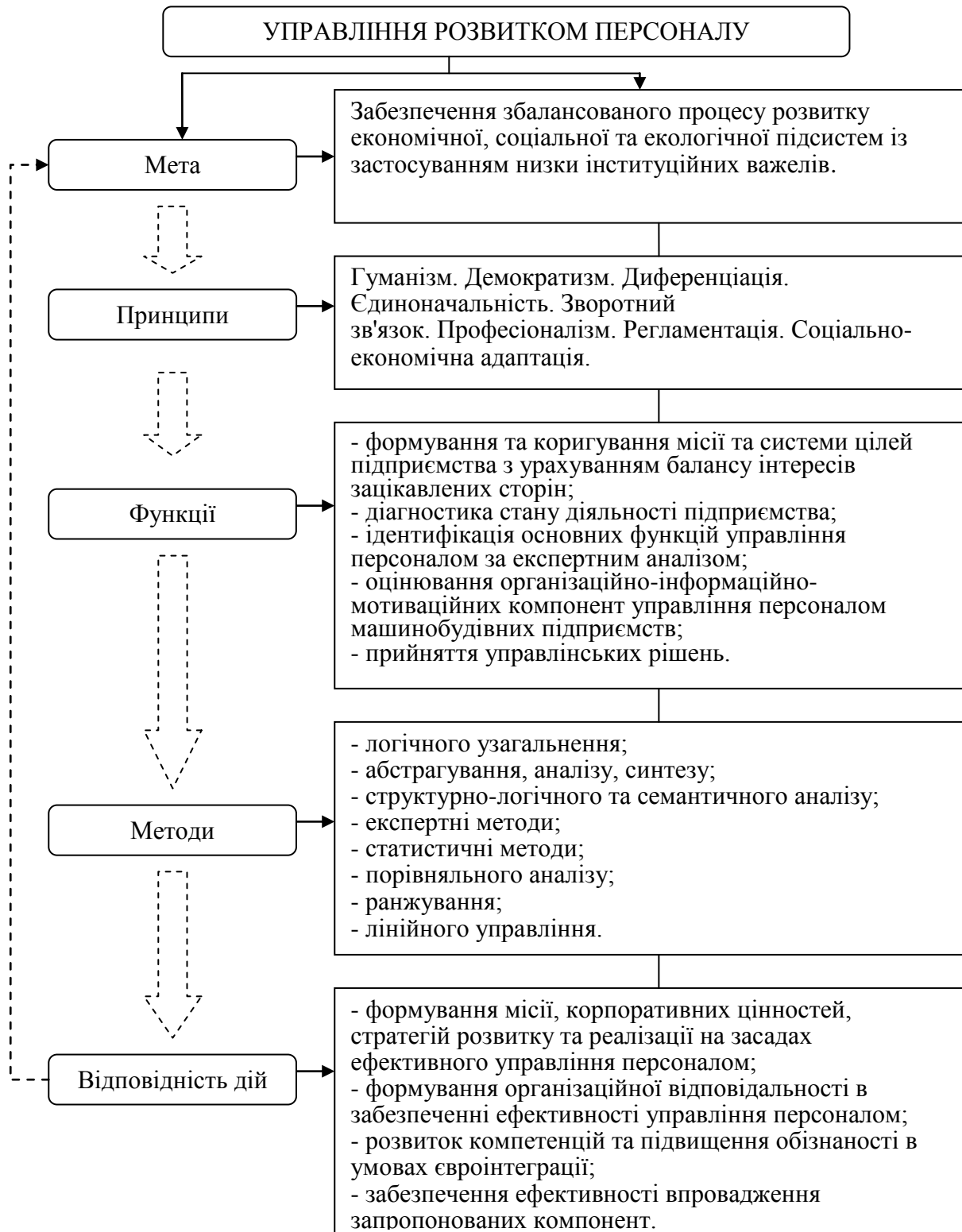


Рис. 1. Структура управління розвитком персоналу в сучасних ринкових умовах [5]

Розвиток персоналу забезпечується заходами з оцінювання кадрів з метою здійснення виробничої адаптації і атестації персоналу, планування трудової кар'єри робітників і фахівців, стимулювання розвитку персоналу тощо, дозволяє вирішувати основні завдання як в інтересах організації – підвищення ефективності і якості праці, так і в інтересах людини підвищується рівень життя, створюється можливість для реалізації своїх здібностей [6].

Працівник стає конкурентоспроможним на ринку праці, а рівень освіти є одним із трьох показників, що формують індекс розвитку людини, куди входять показники тривалості життя та доход на душу населення.

Складовим елементом професійного розвитку є кар'єра, яку визначають як сукупність усіх посад (кваліфікаційних рівнів), що вміщуються в трудовому житті працівника. З психологічної точки зору під кар'єрою розуміють суб'єктивно усвідомлені власні судження працівника про свій трудовий шлях і задоволення працею, тобто кар'єру слід розглядати також як певний мотиватор професійного розвитку працівника [7].

На сучасних конкурентних ринках головним є якість продукції, тобто система управління якістю, функціонування якої залежить від найманих працівників, їх кваліфікації, здатності постійно навчатися і вдосконалювати свої знання і вміння. Низький кваліфікаційний рівень найманих працівників є однією з головних причин слабкої конкурентоспроможності підприємства, що впливає на прибутки підприємства і обмежує фінансові можливості для підвищення кваліфікації і розвитку персоналу. Що обумовлює необхідність приділення особливої уваги стратегії розвитку персоналу підприємства на ґрунті формування відповідної організаційної культури [10].

Очікування становлення стабільних ринкових відносин та консервація чинних традиційних систем матеріального стимулювання гальмують формування ефективних ринкових механізмів. Вітчизняним підприємствам необхідно використати результати наукових досліджень, передовий зарубіжний досвід, щоб виробити власні, найбільш прийнятні системи матеріального стимулювання для ефективного управління персоналом.

Шляхами вдосконалення безперервного професійного розвитку на підприємстві є забезпечення:

- відповідного професійного рівня робітників вимогам робочого місця, посади;
- умов для мобільності працівників як передумови раціональної їх зайнятості і використання;

– можливості просування працівників як у професійній, так і в службовій кар'єрі [8].

У даний час розвиток персоналу підприємства проводять самостійно, незалежно від інших організацій, що має як позитивні, так і негативні моменти. В ринкових умовах функції підприємств у сфері розвитку персоналу значно розширились. Система підготовки, підвищення кваліфікації й перепідготовки працівників на підприємстві в ринкових умовах, з одного боку, повинна швидко реагувати на зміни потреб виробництва в робочій силі, а з іншого – надати можливість працівникам відповідно до їх інтересів підвищувати свій професійний рівень і навчатись.

Застосовуючи систему безперервного навчання, підприємство може забезпечити найбільш повну відповідність структури працівників структурі робочих місць з врахуванням всього спектру вимог до працівників [9].

Потрібно провести в життя ряд заходів у соціальній сфері, а саме: більш послідовно вводити в життя систему пільг для сімейних працівників, працівників з дітьми, учнів для закріплення тенденції стабілізації кадрового складу. З метою підвищення кваліфікаційного рівня працівників підприємства необхідно скласти конкретний довгостроковий план навчання персоналу з урахуванням потреб підприємства. Доцільним буде впровадження в практику підприємства принципу полівалентності персоналу, тобто всередині підприємства організувати роботу з вивчення основ суміжних спеціальностей. Потрібно приділити більшу увагу нематеріальній мотивації на підприємстві. Варто, також, розробити і на рівні підприємства оформити нормативну систему заохочення працівників за висування нових робочих ідей.

Висновки. Система розвитку персоналу на підприємстві має бути гнучкою, здатною змінювати зміст, методи та організаційні форми згідно з потребами виробництва і ситуацією, яка складається на ринку праці. У зв'язку з цим управління розвитком персоналу повинно сконцентрувати свої зусилля на вирішення таких проблем, як розробка стратегії з питань формування кваліфікованого персоналу; визначення потреб у навчанні працівників в розрізі спеціальностей та професії; вибір форм і методів професійного розвитку персоналу; вибір програмно-методичного та матеріально-технічного забезпечення процесу навчання як важливої умови його якості; фінансове забезпечення всіх видів навчання в потрібній кількості.

Список використаної літератури

1. Андреева Т. Е. Управление персоналом в период изменений в российских компаниях: методики распространенные и результативные / Т. Е. Андреева // Российский журнал менеджмента. – 2006. – Том 4. № 2. – С. 25-48.
2. Апенько С. Н. Стратегическое управление персоналом в динамичной среде функционирования организаций: монография / С. Н. Апенько, А. Ю. Коньшунова. – Омск: Изд-во ОмГУ, 2007. – 325 с.
3. Армстронг М. Стратегическое управление человеческими ресурсами / М. Армстронг / Пер. с англ. – М.: ИНФРА-М, 2002. – 328 с.
4. Гордиенко Ю. Ф. Управление персоналом / Ю. Ф. Гордиенко, Д. В. Обухов, С. Й. Самыгин. – Ростов н/Дону: Феникс, 2007. – 346 с.
5. Гусарова М. Стратегия управления персоналом: понятия и классификация / М. Гусарова, А. Тропынин // Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2009. – № 7. – С. 4-11.
6. Крушельницька О. В. Управління персоналом: навчальний посібник / О. В. Крушельницька, Д. П. Мельничук. – К.: «Коридор», 2003. – 296 с.
7. Маслов В. И. Стратегическое управление персоналом в условиях эффективной организационной культуры: учебник / В. И. Маслов. – М.: Издательство «Финпресс», 2004. – 288 с.
8. Моргунов Е. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение / Е. Моргунов. – М.: Бизнес-школа «Интел-синтез», 2000. – 264 с.
9. Управление персоналом в условиях социальной рыночной экономики / Под ред. Р. Марра, Г. Шмидта. – М.: МГУ, 1997. – 780 с.
10. Шаульська Л. В. Стратегія розвитку трудового потенціалу України: монографія / Л. В. Шаульська. – Донецьк: НАМ України, Інститут економіки промисловості, 2008. – 502 с.

References

1. Andreeva, T.E. (2006). *Upravlenie personalom v period izmenenii v rossiiskikh kompaniakh: metodiki rasprostranennye i rezultativnye [Human resource management in the period of change in Russian companies: common and effective methods]*. Rossiiskii zhurnal menedzhmenta, vol. 4, 2, pp. 25-48 [in Russian].
2. Apenko, S.N. & Konshunova, A.Yu. (2007). *Stratehicheskoe upravlenie personalom v dinamichnoi srede funktsionirovaniia organizatsii [Strategic human*

resource management in a dynamic environment, the organizations operate]. Omsk: OmHU [in Russian].

3. Armstronh, M. (2002). *Stratehicheskoe upravlenie chelovecheskimi resursami* [Strategic human resource management]. Moskva: INFRA-M [in Russian].

4. Gordienko, Yu.F., Obukhov, D.V. & Samyhin, S.Y. (2007). *Upravlenie personalom* [Personnel management]. Rostov n/Donu: Feniks [in Russian].

5. Husarova, M., & Tropynin, A. *Stratehiia upravleniia personalom: poniatiia i klassifikatsiia* [HR Strategy: Concepts and classification]. Kadrovik. Kadrovyi menedzhment, 7, pp. 4-11. [in Russian].

6. Krushelnytska, O.V. & Melnychuk, D.P. (2003). *Upravlinnia personalom* [Management]. Kyiv: Korydor [in Ukrainian].

7. Maslov, V.I. (2004). *Stratehicheskoe upravlenie personalom v usloviakh effektivnoi orhanizatsionnoi kultury* [Strategic human resource management in an effective organizational culture]. Moskva: Finpress [in Russian].

8. Morhunov, E. (2000). *Upravlenie personalom: issledovanie, otsenka, obuchenie* [Personnel management: research, evaluation, and training]. Moskva: Biznes-shkola "Intel-sintez" [in Russian].

9. Marra, R. & Shmidt, H. (1997). *Upravlenie personalom v usloviakh sotsialnoi rynochnoi ekonomiki* [Personnel management in a social market economy]. Moskva: MHU [in Russian].

10. Shaulska, L.V. (2008). *Stratehiia rozvytku trudovoho potentsialu Ukrainy* [Strategy of development of labor potential of Ukraine]. Donetsk: NAM Ukrainy; Instytut ekonomiky promyslovosti [in Ukrainian].

МОСИЙЧУК І.В. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ ПЕРСОНАЛА В СОВРЕМЕННЫХ РЫНОЧНЫХ УСЛОВИЯХ

В статье проанализирована система развития персонала как одна из важнейших составляющих управления персоналом, определены проблемы управления развитием персонала на предприятиях в современных рыночных условиях и предложены основные пути их решения. Приведены основные составляющие профессионального развития персонала, освещены пути совершенствования непрерывного профессионального развития, определены основные элементы профессионального развития работника на предприятии. Рассмотрена система управления качеством продукции, функционирование которой зависит от наемных

работников. Определено, что работник становится конкурентоспособным на рынке труда, а уровень образования является одним из трех показателей, формирующих индекс развития человека. Предложено составить конкретный долгосрочный план обучения персонала с учетом потребностей предприятия с целью повышения квалификационного уровня работников предприятия. Отмечено, что низкий квалификационный уровень наемных работников является одной из главных причин слабой конкурентоспособности предприятия.

Ключевые слова: персонал, развитие персонала, обучение персонала, управление персоналом, непрерывное профессиональное развитие

MOSIICHUK I. IMPROVING THE MANAGEMENT OF PERSONNEL DEVELOPMENT IN CURRENT MARKET CONDITIONS

In the article the system of personnel development as one of the most important components of management personnel identified problems of development management personnel in enterprises in modern market conditions and proposed basic solutions. The basic components of professional development, highlights ways to improve continuing professional development, identifies the key elements of professional development officer at the company. A system of quality control, the functioning of which depends on employees. Determined that the employee becomes competitive in the labor market and education is one of the three indicators that form the index of human development. A long-term plan to conclude specific training tailored to the needs of the enterprise to improve the qualification of employees. It is noted that the low qualification of employees is one of the main reasons for the weak competitiveness.

Keywords: staff development, staff training, personnel management, continuous professional development

Стаття надійшла до редакції 15.04.2016 р.

Авторська довідка

	Українською мовою	Англійською мовою
ПІБ/ Last name, first name	Мосійчук І.	Mosiichuk I.
Науковий ступінь/ Scientific degree	к.е.н.	Candidate of Economic Sciences
Вчене звання/ Scientific rank	-	-
Посада/ Position	старший викладач кафедри менеджменту і адміністрування	Senior lecturer of the department of management and administration
Установа/ Establishment	Житомирський державний університет імені Івана Франка	Zhytomyr State University named after Ivan Franko