

КОЛОДЮК ТЕТЯНА,
Науковий керівник:
к.е.н., доцент Вікарчук О.І.
ЖДУ ім. Івана Франка

СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ УПРАВЛІННЯ ТА РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Ефективне функціонування будь-якої організації, насамперед, визначається ступенем розвитку її персоналу. В умовах ринку, що швидко змінюється, управління та розвиток персоналу став необхідною умовою успішної роботи будь-якого підприємства.

Відповідно забезпечення ефективного розвитку персоналу організації, окрім зростання прибутку, має ряд важливих наслідків для підприємства, такі як об'єднання і покращення соціально-психологічного клімату в колективі, розкриття усього потенціалу працівників.

В умовах фінансової кризи проблема управління персоналом ще більш загострилася тому, що кожне підприємство прагне зберегти свої позиції на ринку, знизити витрати. Тому в цих умовах керівники підприємств особливо увагою повинні приділяти ефективності роботи кожного працівника, його існування в організації повинно бути економічно виправдано [2, с. 7].

Розвиток персоналу представляє собою багатогранне та складне поняття, що охоплює широке коло взаємопов'язаних психологічних, педагогічних, соціальних і економічних проблем. Управління розвитком персоналу сприяє ефективному використанню трудового потенціалу особистості, підвищенню її соціальної та професійної мобільності, виступає засобом профілактики масового безробіття, відіграє значну роль у підготовці працівників для здійснення структурної і технологічної перебудови галузей економіки. Це позитивно впливає на збільшення обсягів та оновлення номенклатури випуску продукції чинадання послуг, забезпечує покращення результатів фінансової діяльності організації [6, с. 36].

В сучасному, діловому світі загально відомо, що стратегія управління розвитком персоналу – одна з функціональних стратегій підприємства, логічне продовження стратегічного управління щодо всієї роботи з персоналом.

Підтвердження цього – чіткий практичний взаємозв'язок стратегічних рішень щодо діяльності підприємства із системою управління персоналом, оскільки саме працівники є одночасно організаторами та виконавцями всіх робіт [4, с. 33].

На сьогоднішній день основним фактором конкурентоздатності підприємницької структури, її життєздатності і процвітання є якість персоналу і його ставлення до праці, тобто рівень професіоналізму і творчості працівників. Щоб краще зрозуміти значення роботи персоналу для ефективної діяльності підприємства, можна навести наступний приклад.

Один з сучасних топ-менеджерів японської компанії Куосега описав, як це відбувається на рівні заводу: «Кожного місяця на кожному заводі Куосега ми спостерігаємо за грою по досягненню мети» [7, с. 32].

Ця гра починається о 8 ранку першого дня місяця, коли співробітники збираються на ранкову нараду і дізнаються про цілі, яких повинні досягти в майбутньому місяці завод, департаменти і кожна з «амеб». Як тільки цілі офіційно затверджені, дається старт грі, і співробітники протягом місяця прагнуть досягти своїх цілей.

На своїх робочих місцях вони бачать електронні табло, на яких в реальному часі відображаються поточні результати заводу, департаментів і кожної «амеби». Співробітники допомагають один одному закінчити справи, навіть якщо це справа іншої «амеби». На загальних зборах люди дізнаються не тільки про цілі власної одиниці, а й про

цілі інших «амеб». На цих же зборах співробітники отримують інформацію про результати минулого місяця і про те, наскільки добре вони виконують річний план, який називають «генеральним планом».

Якщо річний план виконаний або перевиконаний, співробітники отримують моральне або матеріальне заохочення.

Українська компанія спробувала перейняти досвід Японських спеціалістів. У минулому році компанія «Крафт Фудз Україна» (КФУ) розпочала новий проект в рамках комплексної програми з розвитку людських ресурсів. Був оголошений «Рік коучингу в КФУ».

Привід для серйозної розмови про коучинг в КФУ з'явився після навчання Оксани Семенюк, яка є HR-директором «Монделіс Україна» (до 2014 року – «Крафт Фудз Україна»), головою наглядової ради компанії, визнаним HR-експерт з 20-річним досвідом, найкращим HR-директор 2014 та 2015 років за версією «Інвестгазети», однією з провідних HR-директорів України за версією журналу Forbes [1, с. 345].

Першу освіту Оксана здобула у Житомирському державному університеті. Потім закінчила Міжнародний інститут менеджменту й отримала ступінь MBA. На її думку, принципово важливо, щоб люди, які приймають рішення і формують напрямки розвитку компанії, були захоплені ідеєю. Часто саме їхнє захоплення визначає успіх проекту.

Тому ще раз доведено, що ефективна та рентабельна організація діяльності підприємства насамперед визначається ступенем розвитку та управління її персоналу.

Виходячи з того, що управління підприємствами здійснюється в умовах глобалізації ринкових відносин підвищення конкуренції і змін, розвиток підприємства може здійснюватися лише на основі стратегічного управління. В даному випадку, персонал розглядається як об'єкт стратегічного управління, адже людський капітал може утворювати додаткову цінність підприємства і конкурентні переваги. Людський потенціал організації можна виміряти здатністю, компетенцією працівника і мотивацією до праці [3, с.56].

Світовою практикою доведено, що інвестиції в людський капітал – найефективніші. Саме цим зумовлюється нова якість економічного зростання, яка утвердилась за останні десятиріччя в розвинених країнах.

У Західній Європі цей компонент забезпечує близько 75% приросту національного багатства. В Україні ж, основні сили небагатьох працюючих підприємств кидаються на придбання ресурсів, при цьому виграючи в ціні, але програючи в якості. Дуже мало заходів проводиться з метою підвищення кваліфікації робітників, це можна пов'язати з тим, що в Україні майже відсутні спеціалісти з розвитку, а навчати персонал за кордоном майже ніхто з українських роботодавців не може собі дозволити [5, с.406].

Але варто пам'ятати, що робота з людьми – це завжди новий та неоднорідний процес, немає універсальної схеми, якої треба дотримуватись, адже кожна людина унікальна. Хороший менеджер – це не той хто тільки віддає накази, а той, хто вказує напрямки.

Список використаних джерел:

1. Blake RR, Mouton JS Scientific methods of management: Per. With the English. – К., 2009. – 456 р.
2. Братченко В.Ф. Управління персоналом організації в сучасних умовах / В.Ф. Братченко // Персонал. – 2013. – № 3. – С. 5-10.
3. Вудкок М., Френсіс Д. Розкутий менеджер: [навчальний посібник] / [За ред. О.С. Кузьміна]. – Львів: В-во Львівська політехніка, 2009. – 168 с.
4. Григор'єв Л. Управління персоналом і регулярний менеджмент / Л. Григор'єв // Робота сьогодні. 2010. – №5. – С. 32-34.
5. Гуменник В.І. Менеджмент організацій: [навчальний посібник] / В.І. Гуменник, Ю.С. Копчак. — К.: Знання, 2012. – 503 с.
6. Журавель П.В. Сучасна парадигма в управлінні персоналом / П.В. Журавель // Персонал. – 2014. – №5. – С. 32-36.

7. Левченко О. Сучасна безперервна професійна освіта та підготовка кадрів в Україні: основні проблеми та напрямки трансформації в контексті міжнародного досвіду / О. Левченко // Україна: аспекти праці. – 2011. – № 1. – С. 30-35.
8. Скударь Г. Развитие персонала – повышение конкурентоспособности / Г. Скударь // Менеджер по персоналу. – 2010. – № 6. – С. 4-10.