

РОЗВИТОК ПЕРСОНАЛУ ЯК ЗАПОРУКА КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Розвиток персоналу в мовах сьогодення є важливою умовою успішної діяльності будь-якого підприємства. Це особливо справедливо на сучасному етапі, оскільки прискорення науково-технічного прогресу веде до швидких змін і вимог до професійних знань та умінь. Персонал кожного підприємства повинен бути висококваліфікованим, володіти високою загальною культурою, стратегічним мисленням і ерудицією. Відтак, організація професійного розвитку працівників є однією з основних функцій управління персоналом.

Провівши аналіз наукової літератури, де розглядаються теоретичні аспекти управління розвитком персоналу, можна зазначити, що кожен з науковців по-своєму трактує дане поняття. Наприклад, Савченко В.А. визначає розвиток персоналу як систематично організований процес безперервного професійного навчання працівників для підготовки їх до виконання нових виробничих функцій, професійно-кваліфікаційного просування, формування резерву керівників і вдосконалення соціальної структури персоналу. Натомість «Український мобільний банк знань» тлумачить термін «розвиток персоналу» як систему навчання, організаційного розвитку й професійного зростання персоналу, функціонування якої спрямоване на вирішення і поточних, і стратегічних завдань організації завдяки забезпеченню більшої індивідуальної та організаційної ефективності. Тобто, крім професійного зростання до уваги береться й організаційний розвиток персоналу. Кібанова А.Я. веде мову про те, що розвиток персоналу – це сукупність організаційно-економічних заходів служби управління персоналом у сфері навчання персоналу організації, його перепідготовки та підвищення кваліфікації. Ці заходи охоплюють питання професійної адаптації, оцінювання кандидатів на вакантну посаду, поточного періодичного оцінювання персоналу, планування ділової кар'єри та службово-професійного просування персоналу, роботу з кадровим резервом.

Більшість зарубіжних і вітчизняних учених до складових процесу розвитку персоналу відносять первинну професійну підготовку (навчання), перепідготовку, підвищення кваліфікації, планування трудової кар'єри, оцінку й атестацію персоналу.

Метою розвитку персоналу – є забезпечення організації працівниками, які володіють тими компетенціями, що відповідають її цілям і стратегії розвитку.

Татаревська М.С. зазначає, що основні завдання розвитку персоналу, вирішення яких дозволяє організації забезпечити ефективне досягнення стратегічних цілей, полягають у такому:

- виявлення та підтримка здібних до навчання працівників;
- поширення знань і передового досвіду як системи безперервного навчання персоналу;
- активізація потенційних можливостей співробітників;
- зміцнення духу творчості та змагання;
- робота зі створення резерву керівників;
- створення системи службово-кваліфікаційного розвитку та планування трудової кар'єри.

Варто відмітити, що розвиток персоналу є важливим фактором успішної діяльності підприємства. Завданням планування розвитку персоналу є визначення майбутніх вимог, що ставляться до робочих місць, а також планування заходів, необхідних для професійного розвитку працівників.

У плануванні розвитку персоналу важливим завданням є планування заходів, спрямованих на досягнення рівня освіти, необхідного для призначення на певну посаду. На підприємствах треба розробляти плани щодо підвищення освіченості співробітників, направлених для набуття спеціальної професійної кваліфікації та виробничого досвіду.

Потреба в розвитку персоналу визначається через порівняння знань і умінь працівників із майбутніми завданнями та вимогами. При цьому необхідно враховувати інтереси та побажання працівника, а також його потенціал. Працівники зацікавлені в пристосуванні своєї кваліфікації до вимог робочого місця, в гарантіях виробничого зростання: підвищення особистої мобільності на ринку праці, отримання шансів для самореалізації на робочому місці.

Розвиток персоналу для кожного підприємства є важливим напрямом виробничих інвестицій. Пріоритетність інвестицій в розвиток персоналу визначається необхідністю підвищення ділової активності працівника з метою подальшого успішного розвитку організації, упровадження нових технологій, зростання продуктивності праці тощо.

Умовами розвитку персоналу можуть бути:

1) оцінювання персоналу, тобто визначення здібностей і можливостей працівника для підвищення ефективності роботи;

2) визначення мінімальної кваліфікації працівника як у нинішній момент, так і в майбутньому. При цьому метою кожного працівника є виконання поставлених перед ним вимог і завдань. Водночас він має бути задоволений своєю роботою, поліпшувати свій імідж, мати можливість кар'єрного росту; брати на себе відповідальність, поліпшувати своє становище на ринку праці, мати надійне робоче місце і достатній зарібок;

3) визначення стратегічних цілей підприємства щодо потреб у кадрах, формування попереднього резерву, просування складу резерву керівників, заходів щодо підвищення кваліфікації, оплата праці, орієнтована на виконану роботу.

Отже, в сучасних умовах господарювання, коли персонал перетворюється на цінний ресурс для підприємства, а його знання, навички й уміння на цінний інструмент в конкурентній боротьбі, виникає нагальна потреба організовувати та управляти процесами розвитку співробітників.

Управління розвитком персоналу – це розробка та реалізація заходів, спрямованих на досягнення необхідного рівня професійних компетенцій працівників (знань, навичок, досвіду, мотивації та інше) відповідно до стратегії розвитку організації.

Ключовим моментом в управлінні професійним розвитком є організація взаємопов'язаних процесів формування особистості працівника з конкурентоспроможними здібностями, яка включає професійне навчання, виховання, консультацію, підготовку та адаптацію. Як зазначалося, професійний розвиток сприяє загальному чи інтелектуальному та професійному зростанню людини, розширює її ерудицію і зміцнює впевненість у собі.

Таким чином, розвиток персоналу – це один із основних показників прогресивності суспільства, вирішальних важелів науково-технічного прогресу. Розвиток персоналу забезпечує підвищення загального інтелектуального рівня особистості, розширює її ерудицію та коло спілкування, оскільки освічена людина вільно орієнтується в сучасному складному світі, у відносинах із людьми. В результаті покращується морально-психологічний клімат у структурних підрозділах організації, підвищується мотивація працівників до праці, їх вірність цілям і стратегічним завданням діяльності, забезпечується наступність в управлінні персоналом, а також знижується плінність кадрів. Управління розвитком персоналу є надзвичайно важливою складовою загального процесу управління персоналом на підприємстві, оскільки сприяє ефективному використанню трудового потенціалу, підвищенню професійної мобільності персоналу, виступає засобом профілактики масового безробіття, відіграє значну роль у підготовці працівників для здійснення структурної та технологічної перебудови видів економічної діяльності. Це позитивно впливає на збільшення обсягів та оновлення номенклатури випуску продукції та надання послуг, забезпечує покращення результатів фінансової діяльності організації. В таких умовах розвиток персоналу є одним із найважливіших напрямів раціонального функціонування організації, її конкурентоспроможності в умовах ринку. Одночасно розвиток персоналу сприяє підвищенню рівня конкурентоспроможності самих працівників на ринку праці.