

РОЗВИТОК ПЕРСОНАЛУ ЯК ОДНА ІЗ СТРАТЕГІЧНИХ ФУНКЦІЙ УПРАВЛІННЯ

Стрімкий розвиток економічної системи та постійне зростання конкуренції призводить до того, що підприємства мають приділяти все більше уваги розвитку персоналу. Для успішного функціонування підприємству необхідна професійна система навчання кадрів, яка сприятиме підготовці компетентних спеціалістів. Методи й форми навчання персоналу залежать від цілей підприємства. Розвиток персоналу – це одна з найважливіших стратегічних функцій відділу з управління персоналом у сучасній організації. Важливо зазначити, що під розвитком кадрів прийнято розуміти саме навчання персоналу, проте даний термін визначається характеристиками його показників. Розвиток характеризується з точки зору його структури, форми, спрямованості, динаміки та темпів [1].

Більшість сучасних підприємств із різних сфер діяльності прагнуть до навчання й розвитку свого кадрового складу, що стосується усіх видів навчання персоналу: як внутрішньофірмових, так і з залученням зовнішніх джерел. Ефективна програма навчання кадрів – це головний атрибут, який дозволяє зробити управління навчанням персоналу та розвитком конкретної особистості на підприємстві вагомим внеском у розвиток підприємства в цілому. На практиці підприємства розробляють програми навчання або самостійно, або ж із залученням зовнішніх ресурсів.

Стратегічні цілі, пов'язані з управлінням персоналом на підприємстві, мають узгоджуватися не лише з місією підприємства, її загальними й функціональними стратегічними цілями, але й відповідати конкурентній позиції організації, адже саме персонал є головним джерелом підвищення конкурентоспроможності підприємства в цілому [2].

У теоретичному плані проблемі навчання персоналу приділено досить багато уваги. Що стосується процесу навчання персоналу, то для кожного працівника він триває протягом усього його свідомого життя [3]. Навчання персоналу становить тісний взаємозв'язок з організаційним розвитком кадрів, а також зі стратегічними цілями компанії.

Система навчання персоналу є ефективною лише тоді, коли простежується тісний взаємозв'язок з основними напрямками роботи з управління людськими ресурсами, куди входять система стимулювання праці персоналу, робота з кадровим резервом на посади керівників підрозділів, а також програми розвитку персоналу. Основною метою управління персоналом є забезпечення досягнення поставлених цілей підприємства за сприяння людських ресурсів. Тому все більшу роль має не лише ефективний відбір і прийом персоналу, а й подальший розвиток кадрів. Таким чином, підприємство повинно забезпечити працівникам можливість постійного розвитку, вдосконалення своїх знань, умінь, здібностей і навичок. У зв'язку з цим керівництво спільно з відділом кадрів повинні планувати систему розвитку персоналу, чітко визначати цілі та завдання цієї системи [2].

Ефективна система навчання персоналу на постійній основі дозволяє:

- постійно підвищувати якість і професіоналізм персоналу;
- підготувати персонал до змін з боку зовнішнього та внутрішнього середовища;
- забезпечити вищу ефективність роботи;
- впливати на формування корпоративної культури та етики в організації;
- допомагати персоналу адаптуватися до вимог сучасних тенденцій на ринку праці.

Таким чином, навчання персоналу – це ключовий інструмент, використовуючи який керівництво підприємства має можливість впливати на формування організаційної культури та підвищувати потенціал людських ресурсів, тим самим сприяючи успішному досягненню поставлених цілей підприємства. Правильно обраний підхід до навчання персоналу може стати потужним мотиватором для працівників, дозволяє утримувати кадри від переходу в інші підприємства та залучати нових спеціалістів. У сучасних умовах усі розуміють, що кожен працівник має певну «ринкову вартість», яка залежить від рівня його освіти, знань та умінь. І прагнення підвищити власну ціну за рахунок підприємства може виступати чудовою нематеріальною мотивацією для співробітника.

Список використаних джерел:

1. Агавердієва Х.Ф. Професійний розвиток персоналу. Сучасні проблеми управління підприємствами: теорія та практика. URL: surl.li/yedkga
2. Бей Г.В. Управління розвитком персоналу як метод забезпечення високого рівня залученості працівників. Modern Economics. 2018. № 8. С. 6–14.
3. Брич В.Я., Гугул О.Я. Теоретичні аспекти розвитку персоналу. Вісник Хмельницького національного університету. 2009. № 5. Т.2. С. 13-16.