

Хитько Тетяна Василівна
Житомирський державний
технологічний університет
Науковий керівник:
к.е.н., доц. Обіход С.В.

СИСТЕМА УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ НА ВИРОБНИЧОМУ ПІДПРИЄМСТВІ

Розглянуто особливості управління розвитком персоналу на сучасних виробничих підприємствах. Запропоновано основні шляхи удосконалення системи управління розвитком персоналу

В сучасних умовах господарювання найбільш цінним ресурсом, яким володіє підприємство, виступає його персонал. Саме персонал є найважливішою ланкою виробничого процесу на підприємстві, адже якими б не були сучасні технології, обладнання та інноваційні ідеї, вони ніколи не будуть ефективними без належної підготовки і кваліфікації людських ресурсів та їх високоефективної роботи. Саме тому розвиток персоналу в сучасних умовах виступає рушійною силою ефективної діяльності будь-якого виробничого підприємства.

Теоретичні аспекти управління розвитком персоналу досліджували як зарубіжні, так і вітчизняні вчені, зокрема: П.Ч. Бісвас, В.А. Євтушевський, О.В. Крушельницька, Д.П. Мельничук, В.А. Савченко та ін. Однак, внаслідок складності й багатоаспектності цієї проблеми, в сучасних умовах існують питання, які досліджені та розроблені не повністю.

Розвиток персоналу – одна з найважливіших складових загального підвищення ефективного виробництва. В періоди кризового стану економіки розвиток персоналу відходив на другий план, йому надавали недостатньо уваги, але саме в період кризи розвиток персоналу є однією з умов економічного зростання. Досягти високих результатів можна тільки тоді, коли люди володіють знаннями, уміннями і цілеспрямованістю. Саме тому освіта і навчання персоналу повинна бути безперервною і забезпечувати необхідний професійний розвиток. Отже, за сучасних складних економічних умов, в яких опинилось більшість українських підприємств, проблема розвитку персоналу набуває все більшої актуальності.

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 [1].

Розвиток персоналу для кожного підприємства є важливим напрямом виробничих інвестицій. Пріоритетність інвестицій в розвиток персоналу визначається необхідністю підвищення ділової активності кожного працівника з метою подальшого успішного розвитку організації, упровадження нових технологій, зростання продуктивності праці тощо [2].

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.

Управління розвитком персоналу на підприємстві включає сукупність заходів щодо набуття і підвищення кваліфікації працівників, а саме: навчання, яке у формі загального і професійного навчання дає необхідні знання, навички і досвід; підвищення кваліфікації, тобто поліпшення професійних знань і навичок у зв'язку з розвитком науково-технічного прогресу; перекваліфікація, що, по суті, дає друге навчання, тобто професійна профорієнтація, можливість освоїти нову спеціальність; навчання в школі управління і керівництва, що дає знання і підготовку для призначення на керівну посаду і формування кар'єри керівника [2].

В загальному вигляді процес розвитку персоналу на виробничому підприємстві можна представити такими складовими (рис. 1).

Необхідність безперервного процесу розвитку персоналу на виробничому підприємстві обумовлена певними факторами, а саме:

– упровадженням прогресивної техніки, технологій, виробництвом нових сучасних товарів, зростанням комунікативних можливостей;

– виходом на ринок з високим рівнем конкуренції;

– для організації ефективнішим є підвищення віддачі від уже працюючих працівників на основі їх неперервного навчання, ніж залучення нових працівників [3].

Управління розвитком персоналу на виробничому підприємстві має велике значення, адже сприяє ефективному використанню трудового потенціалу персоналу, підвищенню його 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, сприяє підвищенню економічної ефективності господарської діяльності та зростанню прибутковості виробничого підприємства. В таких умовах розвиток персоналу виступає одним із найважливіших напрямів ефективного функціонування підприємства та його конкурентоспроможності.

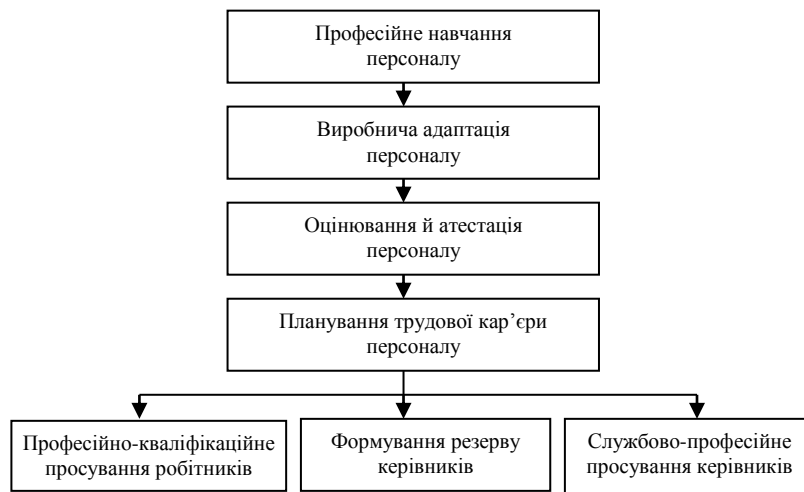


Рис. 1. Складові процесу розвитку персоналу на виробничому рівні

Основною причиною недостатнього розвитку персоналу на підприємстві є небажання управлінців витратити кошти на навчання персоналу, через можливу зміну роботи останніми, власне побоювання втратити витрачені кошти.

Недоліками у розвитку персоналу на вітчизняних підприємствах є:

- 1) недостатнє врахування психологічних аспектів при виборі професійної діяльності, інноваційної діяльності у сфері управління персоналом та безпосередньої виробничо-організаційної діяльності окремих працівників;
- 2) недостатнє врахування особливостей різних психологічних типів у мотиваційних механізмах;
- 3) недостатнє структурування, упорядкування і вирішення застарілих управлінських проблем, пов'язаних із низьким розвитком персоналу та мотиваційним впливом на персонал.

Вдосконалення організації розвитку персоналу при переході до інноваційної моделі економічного розвитку ґрунтується на таких основних напрямках:

- 1) стимулювання персоналу до створення і розвитку інновацій, здатних забезпечити конкурентні переваги для підприємства;
- 2) формування системи безперервної професійної освіти і підготовки кадрів, включаючи навчання безпосередньо на виробництві та з відривом від виробництва;
- 3) застосування прогресивних форм організації навчання;
- 4) створення умов для кар'єрного росту працівників;
- 5) заохочення внутрішньої конкуренції між співробітниками у визначених межах, не допускаючи при цьому деструктивних процесів та загострення конфліктів;
- 6) забезпечення стабільності кадрового складу, а також його адекватного оновлення;
- 7) проведення вертикальної і горизонтальної ротатії персоналу;
- 8) впровадження сучасних систем обробки, розповсюдження і зберігання інформації та забезпечення доступу до них відповідних категорій персоналу [4].

Таким чином, в сучасних умовах розвиток персоналу виступає певним індикатором прогресивності суспільства та є вагомим чинником науково-технічного прогресу. З погляду окремого підприємства розвиток персоналу є запорукою його конкурентоспроможності та ефективності. Тому у країнах з розвинутою ринковою економікою все більше компаній перебирають ініціативу щодо подальшого розвитку персоналу і планування розвитку персоналу стає важливою функцією служби управління персоналу. Наслідкування Україною цього прикладу є обов'язковою умовою забезпечення в державі сталого економічного зростання.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Гризовська Л.О. Актуальні проблеми управління розвитком персоналу на вітчизняних підприємствах / Л.О. Гризовська // Вісник Хмельницького національного університету. – 2011. – №5. – С. 192–196.
2. Завіновська Г.Т. Економіка праці: [навчальний посібник] / Г.Т. Завіновська. – К.: КНЕУ, 2003. – 300 с.
3. Савченко В.А. Управління розвитком персоналу / В.А. Савченко. – К.: КНЕУ, 2002. – 351 с.
4. Штутман П.Л. Професійний розвиток персоналу як чинник підвищення ефективності діяльності підприємства / П.Л. Штутман // Наукові праці КНТУ. – 2010. – №17.