

СТАН РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВАХ УКРАЇНИ

Анотація. Розглянуто стан розвитку персоналу на підприємствах України, методи професійного та соціального розвитку персоналу, його недоліки і наслідки.

Аннотация. Рассмотрены состояние развития персонала на предприятиях Украины, методы профессионального и социального развития персонала, его недостатки и последствия.

Annotation. The state personnel development in Ukraine, the methods of professional and social development staff, its drawbacks and consequences have been considered.

Ключові слова: розвиток персоналу, соціальний розвиток персоналу, професійний розвиток персоналу, методи розвитку персоналу.

Ефективне функціонування будь-якої організації, насамперед, визначається ступенем розвитку її персоналу. В умовах сучасного швидкого старіння теоретичних знань, умінь та практичних навичок спроможність організації постійно підвищувати фаховий рівень своїх працівників є одним із найважливіших факторів забезпечення конкурентоспроможності її на ринку, оновлення і зростання обсягів виробництва товарів чи надання послуг [1].

Як економічна категорія "розвиток персоналу" – це цілеспрямований комплекс інформаційних, освітніх та прив'язаних до конкретних робочих місць елементів, які сприяють підвищенню кваліфікації працівників даного підприємства відповідно до завдань розвитку самого підприємства і потенціалу та нахилів співробітників [2].

Проблемою розвитку персоналу на підприємствах України є недосконалість системи розвитку персоналу, недостатнє фінансування заходів, що сприяють розвитку персоналу і, насамперед, небажання працедавців брати участь у розвитку персоналу.

Метою даної статті є виявлення рівня використання заходів з розвитку персоналу в Україні та визначення методів розвитку персоналу, що можуть застосовуватися на підприємствах.

Основна мета розвитку персоналу – забезпечення організації добре інформованими і мотивованими працівниками відповідно до стратегії і цілей організації, здатними забезпечити, у свою чергу, вирішення завдань, поставлених перед підприємством [3].

Розвиток персоналу включає в себе два різновиди: професійний та соціальний розвиток персоналу, що знаходяться у тісному взаємозв'язку між собою.

Соціальний розвиток персоналу організації означає зміни на краще у його соціальному середовищі – у тих матеріальних, суспільних і духовно-моральних умовах, у яких працівники організації працюють, разом із сім'ями живуть та в яких відбувається розподіл і споживання благ, складаються об'єктивні зв'язки між особистостями, знаходять вираження їх морально-етичні цінності [4].

Професійний розвиток персоналу – це цілеспрямований і систематичний вплив на працівників за допомогою професійного навчання протягом їх трудової діяльності в організації з метою досягнення високої ефективності виробництва чи наданих послуг, підвищення конкурентоспроможності персоналу на ринку праці, забезпечення виконання працівниками нових більш складних завдань на основі максимально можливого використання їхніх здібностей та потенційних можливостей [1].

З огляду на сучасний економічний стан України можна зробити висновок про те, що роботодавці виплачують заробітну плату працівникам і вважають, що цього достатньо, але слід враховувати і той фактор, що працівникам потрібно надавати можливість для розвитку, як професійного, так і особистого, що в результаті створить позитивний ефект підприємству. Наприклад, надання працівникам можливості професійного розвитку може привести до підвищення працездатності працівників, зменшення трудомісткості продукції, зниження витрат часу та грошових засобів на виготовлення продукції та ін.; при наданні можливості соціального розвитку забезпечується зацікавленість працівників працювати саме на цьому підприємстві, зменшення конфліктів, згуртованість працівників та ін.

Роботодавцями можуть застосовуватись різні методи розвитку персоналу, як соціального, так і професійного: лекції, розгляд практичних ситуацій, ділові та рольові ігри, тренінги, дискусії, відкрите (дистанційне) навчання [5].

Звичайно, ці методи потребують грошових витрат та можуть здійснюватись лише за межами підприємства, але вони надають працівникам можливість здобути нові знання у напрямку своєї трудової діяльності, навчитися систематизувати їх та при необхідності використовувати.

На думку автора, можна запропонувати перелік таких методів навчання, що можуть застосовуватись без відриву від виробництва та не потребують значних вкладень коштів на їх здійснення: наставництво, інструктаж, делегування обов'язків, метод ускладнюючих завдань, ротація, копіювання методів вирішення завдань.

Ці методи також достатньо ефективні у використанні їх працівниками та потребують набагато менше грошових витрат, ніж методи розвитку персоналу з відривом від виробництва, тому що працівник має можливість на робочому

На підприємствах найчастіше комбінують методи розвитку персоналу, які здійснюються з відривом від виробництва, з тими, які здійснюються без відриву від виробництва, що приносить позитивний результат для підприємства та допомагає зменшити грошові витрати на професійний та соціальний розвиток персоналу.

У наш час існує велика проблема в забезпеченні розвитку персоналу, оскільки здобуті знання у навчальних закладах або на тренінгах не адаптовані до нашого суспільства, тому відтворення знань часто буває неможливим на підприємствах України. Також роботодавці не виявляють бажання сприяти розвитку персоналу через те, що персонал починає по-іншому оцінювати свої можливості і свій внесок у розвиток підприємства; стає складніше управляти таким персоналом, він вимагає розробки добре продуманої системи мотивації, постійної наявності перед ним завдань, що вимагають творчого підходу, використання всієї його кваліфікації тощо; працівники висувають підвищені вимоги до керівництва організації, бажання працювати з кваліфікованим персоналом.

Наук. керівн. Кожанова Є. П.

Література: 1. Савченко В. А. Управління розвитком персоналу : навч. посібн. / Савченко В. А. – К. : КНЕУ, 2002. – 351 с. 2. Том Н. Развитие персонала как инструмент управления предприятием / Том Н. // Проблемы теории и практики управления. – 1993. – № 2. – С. 71. 3. Развитие персонала: проблемы и перспективы [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.infodirektor.ru/kadrovaya-politika/razvitie-personala-problemi-i-perspektivi/>. 4. Управление персоналом организации : учебник / под ред. А. Я. Кибанова. – М. : ИНФРА-М, 1997. – 678 с. 5. Гавкалова Н. Л. Менеджмент персонала : учебн. пособ. / Гавкалова Н. Л., Маркова Н. С. – 2-е изд., перераб. и доп. – Х. : ИД "ИНЖЭК", 2009. – 296 с.