

РОЗВИТОК ПЕРСОНАЛУ ЯК ФАКТОР ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Анотація. Проаналізовано та систематизовано проблеми, які виникають у підприємств на шляху розвитку конкурентоспроможності персоналу; запропоновано шляхи їх вирішення.

Аннотация. Проанализированы и систематизированы проблемы, которые возникают у предприятий на пути развития конкурентоспособности персонала; предложены пути их решения.

Annotation. Problems which arise up at enterprises on the way of development of competitiveness of personnel are analysed and systematized; the ways of their decision are offered.

Ключові слова: розвиток персоналу, конкурентоспроможність, персонал, проблеми розвитку конкурентоспроможності.

Розвиток персоналу є найважливішою умовою функціонування будь-якого підприємства. Це особливо актуально в сучасних умовах, коли прискорення науково-технічного прогресу значно прискорює процес старіння професійних знань, навичок і умінь. Тому організація професійного навчання персоналу стала однією з основних функцій управління персоналом підприємства.

На підприємстві професійне навчання персоналу забезпечує первинну професійну підготовку робітників, перепідготовку чи підвищення кваліфікації робітників і фахівців із вищою освітою. Професійне навчання спрямоване на забезпечення трудової самореалізації особистості, формування у неї поглиблених професійних знань, умінь та навичок, здобуття першої чи нової професії або спеціальності на основі наявного освітнього рівня й досвіду, що сприяє підвищенню конкурентоспроможності персоналу в умовах ринкової економіки.

Сутність розвитку персоналу, його роль у забезпеченні конкурентоспроможності підприємства досліджувались у працях провідних зарубіжних та вітчизняних вчених, таких, як: Гриньова В. М. [1], Грішнова О. А., Крушельницька О. В., Качан Е. П., Кібанов А. Я. [2], Маркова Н. С., Савельєва В. С. [3], Савченко В. А. [4], Гавкалова Н. Л. [5] та ін.

Але недостатньо дослідженим залишилися питання конкурентоспроможності підприємства, що і визначило мету дослідження, як таку, що полягає в визначенні проблемних сфер у розвитку конкурентоспроможності персоналу вітчизняних підприємств.

Розвиток персоналу є необхідною умовою функціонування будь-якого підприємства. Особливо в умовах сучасних змін у вимогах до професійних знань на тлі науково-технічного прогресу.

Розвиток персоналу має бути безперервним, включаючи в себе професійне навчання і підвищення кваліфікації. Так, Н. Том під системою розвитку персоналу розуміє 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 [6]. У свою чергу, Р. Марра і Г. Шмідт [2] розглядають розвиток персоналу як навчання і підвищення кваліфікації персоналу. Таке розуміння дещо звучує "системне" розуміння розвитку персоналу, але не заперечує думки Н. Тома.

У даний час підприємства стали приділяти особливу увагу проблемам управління персоналом та його розвитку. Це пов'язано з тим, що соціально-економічні протиріччя, які накопичуються, у суспільстві знаходять вираження в незадоволеності зайнятого населення роботою, у відсутності професійного зростання, у невідповідній оплаті праці за фактичними її результатами, а часом просто у звільненні працівників, що поповнюють армію безробітних. Кадрові менеджери сьогодні покликані володіти методикою роботи з персоналом, кваліфіковано проводити найм, відбір і адаптацію працівників, організовувати їхню перепідготовку, навчання новим технологіям.

Автором запропоновано в таблиці проблеми, які виникають у підприємств на шляху розвитку конкурентоспроможності персоналу.

Таблиця

**Проблеми, які виникають у підприємств на шляху розвитку
конкурентоспроможності персоналу**

Проблема	Причини виникнення	Негативні наслідки	Шляхи нейтралізації проблеми
1. Низький рівень профорієнтаційної роботи в навчальних закладах	Відсутність відповідних фахівців	Неправильний вибір професії	Посилення профорієнтаційної роботи в загальноосвітніх школах, спільної роботи шкіл і вузів
2. Неefективна система мотивації праці	Низька заробітна плата, невиплата премій за перевиконання плану	Відсутність моральних та матеріальних стимулів до праці в працівників	Упровадження ефективної системи мотивації праці, більш ефективних систем преміювання

3. Низький рівень підготовки та перепідготовки кадрів на підприємстві	Небажання підприємств витрачати кошти на навчання персоналу через можливу зміну роботи, побоювання втратити витрачені кошти	Застарівання знань професійних вмінь та навичок	Планування та впровадження заходів, необхідних для професійного розвитку працівників
4. Недостатнє розуміння працівником своєї ролі та місця у виробничому процесі, колективі	Відсутність чітко встановлених прав і обов'язків працівника, невизначеність поставлених завдань	Позбавлення працівника перспектив зростання	Проведення заходів, направлених на посилення єдності в колективі, корпоративної культури
5. Відсутня якість методик порівняльної оцінки розвитку конкурентоспроможності персоналу	Нерозробленість проблеми в теоретичному та практичному аспекті	Неточна оцінка розвитку конкурентоспроможності персоналу	Удосконалення методик забезпечення оцінки конкурентоспроможності персоналу за рахунок зарубіжного досвіду та його адаптації до умов господарювання вітчизняних підприємств

Система розвитку персоналу на підприємстві повинна бути гнучкою, здатною змінювати зміст, методи та організаційні форми згідно з потребами підприємства і ситуацією, яка складається на ринку праці. У зв'язку з цим управління розвитком персоналу повинно сконцентрувати свої зусилля на вирішення таких проблем, як розробка стратегії з питань формування кваліфікованого персоналу; визначення потреб у навчанні працівників в розрізі спеціальностей та професій; вибір форм і методів професійного розвитку персоналу; фінансове забезпечення всіх видів навчання в потрібній кількості.

Таким чином, сьогодні все більше управлінців визнають, що конкурентну перевагу підприємства визначає, передусім, перевага персоналу даного підприємства у порівнянні з іншими, через те, що нова техніка, обладнання, сировина будь-якої якості однаково доступні всім конкурентам на існуючому ринку. Саме особливості роботи персоналу, їх знання, рівень підготовки і кваліфікації, постійний розвиток, своєрідна організація роботи і стимулювання найманих працівників можуть стати перевагою, недосяжною для конкурентів.

На сучасному етапі розвитку ринку і суспільства якість людського капіталу – головна цінність і перевага в конкурентній боротьбі. Підприємство повинно сприяти розвитку конкурентоспроможності найманих працівників, тому що розвиток персоналу забезпечує розвиток підприємства. Здатність підприємства навчатися і розвиватися швидше за своїх конкурентів є джерелом його соціальних, стратегічних і економічних переваг.

Науковим результатом даного дослідження є розробка систематизованого переліку проблем, які виникають у підприємств у процесі оцінки конкурентоспроможності персоналу, їх наслідків, причин виникнення та шляхів подолання.

Перспективою подальших наукових досліджень у даному напрямі є розробка удосконалених структурних програм розвитку конкурентоспроможності персоналу.

Наук. керівн. Мішина С. В.

Література: 1. Гриньова В. М. Адміністративне управління трудовим потенціалом / В. М. Гриньова, М. М. Новікова. – Х. : ХНЕУ, 2004. – 428 с. 2. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации : учебник / А. Я. Кибанов. – М. : ИНФРА-М, 1997. – 406 с. 3. Савельєва В. С. Управление персоналом : навч. посібн. / В. С. Савельєва, О. Л. Єльков. – К. : ВД "Професіонал", 2005. – 336 с. 4. Савченко В. А. Управление развитием персонала / В. А. Савченко. – К. : КНЕУ, 2002. – 351 с. 5. Гавкалова Н. Л. Менеджмент персоналу : навч. посібн. / Н. Л. Гавкалова. – Х. : ВД "ІНЖЕК", 2005. – 276 с. 6. Савельєва В. С. Психологія управління / В. С. Савельєва. – К. : ВД "Професіонал", 2005. – 320 с. 7. Марра Р. Управление персоналом в условиях социальной рыночной экономики / Р. Марра, Г. Шмидта. – М. : МГУ, 1997. – 480 с. 8. Крушельницька О. В. Управление персоналом : навч. посібн. / Крушельницька О. В. – К. : Кондор, 2003. – 296 с.