

Ушкальов Володимир Васильович, к.е.н., доцент
Харківський національний економічний університет, Україна

ОЦІНКА ГОТОВНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ДО ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ

Розвиток персоналу підприємства в сучасну добу економіки знань є одним з пріоритетних напрямів підвищення вартості людського капіталу підприємства, адже саме він обумовлює формування ключових компетенцій персоналу та сприяє підвищенню та реалізації людського потенціалу.

Розуміючи розвиток персоналу як набуття працівниками якісно нових властивостей, що сприяють досягненню цілей організації та підвищують ефективність діяльності, слід зазначити, що процес цей є витратним, і, як правило, тривалим. Успішність заходів з розвитку персоналу багато в чому обумовлюється врахуванням комплексу індивідуальних особливостей працівника. Отже, для мінімізації ризику від використання програм навчання та розвитку персоналу актуальним є здійснення оцінки готовності працівника до розвитку.

Проблемам розвитку персоналу та оцінці ефективності заходів з навчання та розвитку присвячено багато досліджень у рамках існуючих підходів до управління персоналом і людськими ресурсами. Роботами таких закордонних і вітчизняних дослідників, як Г. Беккер, М. Армстронг, Я. Фитц-енц та інших [1; 2] визначені основи економічної оцінки інвестицій в людський капітал, проте, залишаються недостатньо дослідженими питання щодо оцінки індивідуальних можливостей розвитку працівника, і, на їх основі – прогнозування ефективності розвиваючих заходів та визначення змісту навчальних програм.

Метою дослідження є визначення структури готовності персоналу до професійного розвитку та підходів щодо її оцінки.

Виходячи з системного уявлення про структуру особистості працівника та чинники, що обумовлюють його активність і поведінку, готовність персоналу до розвитку пропонується розглядати як відповідність ціннісно-мотиваційної, когнітивної, та психофізіологічної компонент зовнішнім вимогам розвитку.

Розвиток персоналу неможливий без усвідомлення цілей і завдань, а також потреби у формуванні нових способів діяльності. Це вимагає здійснення змін у системі ціннісних орієнтацій працівника,

де потреба у набутті нових якостей має зайняти один з найвищих щаблів. Отже, має бути здійснено оцінку розуміння і значення цілей розвитку, а також визначено відносну вагу останніх у загальній системі цінностей працівника.

Оцінка мотиваційної складової також має визначати міру відповідності індивідуальних інтенцій (інтереси, прихильності, актуальні потреби, бажання та прагнення, ставлення до змісту професійної діяльності) майбутнім умовам розвитку.

Когнітивна готовність працівника до розвитку визначається як здатність до сприйняття нових способів діяльності, наявність індивідуальних переконань та установок, що сприятимуть набуттю нових якостей, володіння навичками рефлексії та диференціації впливу різних чинників на елементи діяльності.

Психофізіологічна компонента готовності до розвитку передбачає наявність відповідних задатків та здібностей, компенсаторних механізмів, забезпеченість змін індивідуальними можливостями когнітивних процесів, що притаманні індивіду.

Оцінка психофізіологічної компоненти готовності до розвитку може бути здійснена за об'єктивними показниками існуючих психодіагностичних методик, що обираються в залежності від специфіки ситуації розвитку. Підхід, що застосований раніше Дж. Хакманом та Г. Олдхемом для оцінки ступеня мотивації роботою [3], може бути використаний і в більш широкому контексті – для визначення когнітивної та ціннісно-мотиваційної компонент. Для цього пропонується здійснювати вимірювання готовності за допомогою оцінки суб'єктивного ставлення індивіда до структурних елементів роботи і процесу навчання.

Таким чином, готовність персоналу до розвитку пропонується розглядати як функцію стану ціннісно-мотиваційної, когнітивної та психофізіологічної сфер працівника, що може бути визначена за допомогою об'єктивних вимірювань та суб'єктивного шкалювання.

Подальші дослідження доцільно сфокусувати на визначенні типових ситуацій розвитку та ваги в них окремих компонент.

Література

1. Беккер Г. С. Человеческое поведение: экономический подход. Избр. труд. по эк. теории / Пер. с англ. – М.: ГУ ВШЭ, 2003. – 672 с.
2. Фитц-енц Як. Рентабельность инвестиций в персонал: измерение экономической ценности персонала / Пер. с англ. – М.: Вершина, 2006. – 320 с.
3. Пономарёв И. П. Мотивация работой в организации. – М.: Едиториал УРСС, 2004. – 224 с.

4. Hackman J. R. Motivation through the Design of Work: Test of Theory / J. R. Hackman, G. R. Oldham // Organizational Behavior and Human Performance. – 1976. – № 16. – 250-279 pp.

5. Warr P. B. (Peter Bryan) Work, happiness, and unhappiness / Peter Warr. – Mahwah, N.J. : Lawrence Erlbaum ; London : Eurospan [distributor], 2007. – xiv, 548 p. – ISBN: 9780805857108

6. Зеер Э. Ф. Профориентология: Теория и практика : учеб. пособие для высшей школы / Э. Ф. Зеер, А. М. Павлова, Н. О. Садовникова. – М. : Академический Проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2006. – 192 с.

7. Kirkpatrick D. L. Techniques for evaluating training programs / D. I. Kirkpatrick // Journal of the American Society of Training Directors. – 1959. – №13. – P. 3-26.

8.