

Гончарова С.Ю.

кандидат економічних наук, доцент

Харківський національний економічний університет ім. С. Кузнеця

м. Харків, Україна

Хоменко П.П.

аспірант

Харківський національний економічний університет ім. С. Кузнеця

м. Харків, Україна

ПРОБЛЕМИ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ УПРАВЛІНСЬКОГО ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

В умовах інтелектуально-орієнтованого розвитку економіки, інформатизації та діджиталізації суспільства, які є реаліями сьогодення для більшості розвинених країн світу та стратегічними орієнтирами України, центральне місце посідає людський капітал, формування якого здебільше знаходиться у площині професійного розвитку персоналу. Останнім часом спостерігається суттєве збільшення різноманіття та складності розумової праці. Збільшується складність управління таким об'єктом, як персонал, оскільки сам об'єкт має тенденцію до ускладнення: підвищується середній рівень освіти персоналу, залишається високою динаміка зміни змісту професій, розширюються потоки інформації.

Підвищення інтенсивності змін в усіх сферах життєдіяльності, нестабільність політичного та економічного середовища потребують інноваційного підходу до вирішення проблем професійного розвитку управлінського персоналу, який дозволить отримати системність в питаннях управління персоналом, підвищити рівень розвитку та мотивації до інтелектуальної праці, створити значну «масу» управлінського персоналу нової формації, яка характеризується стратегічним мисленням, високим рівнем освіченості, прагненням до професійного навчання та нових знань. У свою чергу, лише такий управлінський персонал дозволить вирішити низку системних проблем, які є характерними для більшості підприємств в Україні та підвищить ефективність прийняття управлінських рішень. Все це робить досліджувані питання актуальними. Мета роботи полягає у вивченні поняття розвитку персоналу та у висвітленні проблем професійного розвитку управлінського персоналу на сучасних підприємствах.

Теоретико-методичні аспекти розвитку людських ресурсів з боку різних наукових підходів досліджували в своїх працях такі закордонні та вітчизняні вчені, як: М. Армстронг, Дж. Бекер, К. Ероу, Е. Лібанова, Д. Мак-Грегор, А. Маслоу, Д. Мерсер, У. Оучи, Ф. Тейлор, А. Файоль, М. Фоллет, Т. Шульц. Питанням дослідження розвитку управлінського персоналу присвячені роботи таких авторів як: В. Геєць, О. Грішнова, А. Колот, Л. Лутай, Г. Назарова, Я. Фітц-енц, І. Хентце, В. Щербак.

Втім, за теперішнього часу день склалася ситуація, коли рівень професійного розвитку управлінського персоналу та ефективність його використання, особливо на промислових підприємствах, значно знизилися. Це обумовлено як фінансово-економічною кризою, так і недостатньою зацікавленістю цим питанням держави, підприємства та самих співробітників.

Системи матеріального стимулювання та мотиваційні механізми, що застосовувалися за часів СРСР, втратили свою чинність, а новітні західні системи та моделі є не адаптованими до українських умов господарювання. Як результат – зменшення рівня конкурентоспроможності промислових підприємств як на національному, так і світовому ринках.

На вітчизняних підприємствах існує потреба в якісному управлінському персоналі, який би відповідав новим принципам функціонування підприємства. За статистичними даними, на сьогоднішній день в Україні близько 40% промислових і майже 50% сільськогосподарських підприємств відчувають нестачу в кваліфікованому управлінському персоналі. Про низьку увагу до розвитку персоналу як на рівні, так і на рівні підприємств свідчить те, що фактична періодичність підвищення кваліфікації становить один раз на 5 років. Водночас, у високорозвинених країнах періодичність підвищення кваліфікації становить один раз на 2 – 4 роки і є однією з вирішальних умов виживання фірми чи компанії в жорсткій конкурентній боротьбі.

Слід зазначити, що проблема професійного розвитку персоналу залежить не тільки від держави та підприємства, але й від бажання самого працівника. Адже більш високий професійної майстерності не обов'язково відповідає зростанню рівня та якості трудового життя. Недостатня зацікавленість персоналу в підвищенні професійного рівня також впливає на ефективність використання персоналу, що підтверджується основними показниками результативності, такими, як чистий прибуток, рентабельність операційної діяльності.

Таким чином, в країні існує проблема нестачі працівників з високим рівнем професійного розвитку, що обумовлено такими причинами: по-перше, система професійно-технічної та вищої освіти через існуючі недоліки не в змозі повністю задовольнити потреби роботодавців до якості та кваліфікації персоналу; по-друге, відсутня дієва система професійного навчання кадрів на виробництві, по-третє, мотиваційний механізм заохочення працівників до підвищення свого інтелектуального потенціалу є неефективним.

Теоретичні дослідження в області розвитку персоналу підприємства проводяться багатьма вченими. Але, в більшості досліджень розвиток персоналу розглядається як функція управління персоналом.

Великий тлумачний словник сучасної української мови визначає розвиток як процес, у наслідок якого відбувається зміна якості чого-небудь, перехід від одного якісного стану до іншого вищого [1].

На думку М. Бранда, концепція людського розвитку виходить з первинної самоцінності розвитку людини, з того, що виробництво існує заради розвитку людей, а не люди – заради розвитку виробництва [2].

У своїх Е. Лібанова розглядає людський розвиток на макрорівні як чинник економічного зростання [3].

В. Савченко вважає, що розвиток персоналу – багатогранне та складне поняття, що охоплює комплекс взаємопов'язаних психологічних, соціальних, економічних та педагогічних проблем, вирішення яких приводить до розвитку підприємства [4].

В. Данюк та В. Петюх визначають розвиток персоналу як системно організований процес безперервного професійного навчання працівників для підготовки їх до виконання нових виробничих функцій, професійно-кваліфікаційного просування, формування резерв [5].

На основі узагальнення різноманітних визначень щодо розвитку персоналу можна виділити два підходи, які розкривають розвиток персоналу, як:

по-перше, процес безперервного навчання працівників, формування резерву керівників, управління діловою кар'єрою персоналу;

по-друге, комплекс складових, які сприяють підвищенню кваліфікації працівників підприємства відповідно до завдань розвитку самого підприємства.

У процесі розвитку персоналу виділяють такі складові [6]: професійне навчання, виробнича адаптація, оцінювання і атестація, планування трудової кар'єри, професійно-кваліфікаційне просування, формування резерву. Вважаємо, що до професійного розвитку управлінського персоналу має бути віднесена частина дій, пов'язаних з соціальним розвитком [7], а саме: підвищення освітнього і культурного рівня персоналу, а також створення та підтримання у колективі сприятливого соціально-психологічного клімату, у тому числі оволодіння соціокультурними нормами підприємства.

Вищевикладене доводить, що дослідження поняття та складових професійного розвитку управлінського персоналу на сучасному етапі є дуже актуальним, адже миттєві зміни, які постійно відбуваються в житті суспільства, потребують не тільки високого рівня готовності та адекватної реакції на них, але й прогнозування цих змін, що, безумовно, досягається завдяки розумінню процесів розвитку складних систем, до яких належить як підприємство, так і його управлінський персонал.

Література:

1. Сучасний тлумачний словник української мови: 100000 слів / за заг. ред. В. В. Дубічинського. Харків : ВД Школ», 2009. 1008 с.
2. Виступ радника з питань демократичного врядування ПРООН в Україні Маркуса Бранда. *Вісник НАН України*. 2016. № 2. С. 71.
3. Людський розвиток в Україні. Інноваційні види зайнятості та перспективи їх розвитку : монографія. / за ред. Е.М. Лібанової. Київ. 2016. 328 с.
4. Савченко В. А. Управління розвитком персоналу : навч. посібник. Київ : КНЕУ, 2002. 352 с.
5. Данюк В. М., Петюх В. М. Менеджмент персоналу : навч. посіб. Київ : КНЕУ, 2006. 398с.
6. Гончарова С. Ю., Отенко І. П. Соціальна політика : навч. посіб. Харків : Вид. ХДЕУ, 2003. 200 с.
7. Балабанова Л. В., Сардак О. В. Управління персоналом: навч. посіб. Київ : Центр учбової літератури, 2011. 468 с.
8. Верхоглядова Н. І., Ільїна С. Б., Іваннікова Н. А., Лавріченко О. В. Управління розвитком людських ресурсів : монографія. Дніпропетровськ : Наука і освіта, 2006. 317 с.