

Магістр 2 року навчання
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

ВИЗНАЧЕННЯ НАПРЯМІВ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ НА УКРАЇНСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

Анотація. Розглянуто поняття "розвиток персоналу", "професійне навчання" та "підвищення кваліфікації", з'ясовано потребу підприємств у навчанні та розвитку працівників.

Аннотация. Рассмотрены понятия "развитие персонала", "профессиональное обучение" и "повышение квалификации", выяснена потребность предприятий в обучении и развитии работников.

Annotation. The concepts "staff development", "professional training" and "improvement of professional skill" were considered. The need of enterprises for teaching and development of employees was elucidated.

Ключові слова: розвиток персоналу, навчання, кваліфікація працівників, напрями розвитку.

Професійний розвиток персоналу є особливо актуальним у сучасних умовах швидкого старіння професійних якостей та навичок. Тому актуальність даного дослідження полягає в тому, що кожен працівник повинен підвищувати свій професійний та особистісний рівень та майстерність у сучасних умовах розвитку виробництва і новітніх технологій.

Розвиток персоналу є однією з діючих і важливих функцій HR-служби. Саме розвиток працівників дає змогу бути більш конкурентоспроможними на ринку праці.

Питанням розвитку персоналу займалися як зарубіжні, так і вітчизняні вчені такі, як: В. Вебер, Р. Марра, Г. Шмідт, О. Єгоршин, В. Савченко, А. Кібанов, Д. Богиня, М. Виноградський, Е. Маслов та ін.

Р. Марра і Г. Шмідт розглядають розвиток персоналу як навчання і підвищення кваліфікації персоналу. Ширше розглядають це поняття російські вчені, зокрема Кібанов А. Я. На думку вчених, розвиток персоналу – це сукупність організаційно-економічних заходів служби управління персоналом у сфері навчання персоналу організації, його перепідготовки і підвищення кваліфікації [1, с. 17].

Розвиток персоналу – це один з елементів системи роботи з персоналом, який передбачає здійснення кількісних та якісних перетворень, що стосується такого: підвищення професійно-компетентнісного рівня, ступеня адаптованості та професійної орієнтації до певних умов господарювання, рівня мотивації; проведення оцінювання та сертифікації персоналу; формування дієвої організаційної культури [2, с. 11].

Мета статті полягає в теоретичному обґрунтуванні напрямів розвитку персоналу на українських підприємствах, насамперед професійного навчання, підвищення кваліфікації тощо.

Завдання дослідження полягає в:

виявленні суті професійного розвитку персоналу;

аналізу підприємств щодо розвитку працівників;

виявленні основних проблем системи розвитку кадрів в Україні.

Розвиток кожної організації або підприємства починається, перш за все, з розвитку членів організації. Тому підприємство не може функціонувати добре, якщо воно не вдовольняє потреби свого персоналу.

Кожна організація має потребу в висококваліфікованих співробітниках. Адже професіоналізм, досвід та знання працівника призведуть до ефективнішої роботи. Таким чином, розвиток персоналу повинен стояти на першому плані у підприємств.

Розвиток персоналу надає позитивний вплив на працівників підприємства, адже підвищуючи кваліфікацію та здобуваючи нові знання, персонал стає більш конкурентоспроможним на ринку праці. Розвиток персоналу дає змогу підвищити інтелектуальний рівень і професіоналізм працівників, а також бути затребуваним на підприємстві. Таким чином, зростає мотивація працівників до праці, знижується плинність кадрів та забезпечується самовідданість підприємству.

Основним напрямом професійного розвитку є професійне навчання. Саме навчання персоналу є важливою умовою успіху будь-якого підприємства.

Професійне навчання персоналу – це цілеспрямований процес формування у працівників підприємства теоретичних знань, вмінь і практичних навичок за допомогою спеціальних методів і форм, необхідних персоналу зараз або в майбутньому [2, с. 12].

Мета навчання персоналу полягає в підвищенні трудового потенціалу працівників, підвищенні ефективності праці, зниженні плинності кадрів та в забезпеченні підприємств кваліфікованими співробітниками. Адже велика конкуренція на ринку праці веде до того, що підприємствам необхідно витратити кошти на розвиток своїх працівників.

Взагалі потреба в розвитку персоналу є завжди. Але найчастіше українські підприємства скаржаться на те, що на розвиток своїх працівників не мають грошей, тоді, коли зарубіжні фірми витрачають понад 25 % від фонду оплати праці на розвиток персоналу.

У західній Європі корпорації частіше навчають своїх співробітників за межами підприємства. Як зазначають Богиня Д. П та Семікіна М. В., у Німеччині тільки 18,2 % підприємств самостійно здійснюють навчання кадрів, 82,7 % – надають фінансову допомогу своїм працівникам для одержання освіти й підвищення кваліфікації поза фірмою. У Японії віддається перевага навчанню й перенавчанню безпосередньо на підприємстві, без відрива від виробництва [2, с. 170].

Ефективність виробництва залежить, перш за все, від рівня кваліфікації робітників. Тому інвестиції в розвиток персоналу дають змогу не лише підвищити професійний рівень кадрів, а сприяти поліпшенню працездатності працівників.

Підвищення кваліфікації є одним із елементів навчання працівників і невід'ємною частиною в житті підприємства. Адже завдяки підвищенню кваліфікації, працівники не тільки поліпшують свої знання та навички, але й отримують вищий ступінь, що позитивно впливає на престижність підприємства.

Підвищення кваліфікації – навчання після одержання працівниками певної освіти, спрямоване на послідовне підтримання і вдосконалення їхніх професійних знань і навичок [3, с. 337].

Потреба у підвищенні кваліфікації зумовлена тим, що сучасні умови вимагають від працівників необхідних знань щодо розвитку новітньої техніки і технології. Тому кваліфікаційний рівень персоналу повинен відповідати або навіть бути вищим за вимоги процесів управління.

За 1985 – 1999 роки у кілька разів скоротилася чисельність робітників, які підвищували свій рівень кваліфікації. Це негативно вплинуло на рівень конкурентоспроможності вітчизняних підприємств на національному і світових ринках. Однак сьогодні тільки 5 % робітників від загальної чисельності робітників, зайнятих у галузях економіки, підвищують свою кваліфікацію [1, с. 246].

Показовим є досвід США в професійному навчанні робітників. У цій країні в позаробочий час навчаються від 26 до 43 % робітників залежно від кваліфікаційного рівня. Приватні компанії США, насамперед великі корпорації, дедалі частіше розглядають витрати на освітні програми як неодмінний компонент своєї довгострокової економічної стратегії [1, с. 247].

На жаль, Україна, на відміну від США й інших розвинених країн, не має можливості розвитку працівників на такому рівні. Економічна неспроможність та небажання підприємств виділяти кошти на розвиток персоналу, незацікавленість керівників у розвитку кадрів, низька мотивація працівників щодо підвищення свого професійного та особистісного рівня – все це свідчить про невідповідальність роботодавців стосовно професіоналізму своїх працівників.

Кожна країна повинна бути зацікавленою в питанні розвитку персоналу. Ця проблема повинна вирішуватися на державному рівні і від вирішення даного питання залежить не тільки професійний рівень працівників, але й конкурентоспроможність українських підприємств взагалі.

Наук. керівн. Семенченко А. В.

Література: 1. Савченко В. А. Управління розвитком персоналом : навч. посібн. / В. А. Савченко. – К. : КНЕУ, 2002. – 351 с. 2. Маркова Н. С. Розвиток персоналу : навч. посібн. / Н. С. Маркова. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2012. – 256 с. 3. Хміль Ф. І. Управління персоналом : підручник для студентів вищих навчальних закладів / Ф. І. Хміль. – К. : Академвидав, 2006. – 488 с. 4. Виноградський М. Д. Управління персоналом : навч. посібн. / М. Д. Виноградський, А. М. Виноградська, О. М. Шканова. – 2-ге вид. – К. : Центр учбової літератури, 2009. – 502 с. 5. Кафидов В. В. Управление персоналом : учебн. пособ. / В. В. Кафидов. – СПб. : Питер, 2009. – 240 с. 6. Маслов Е. В. Управление персоналом предприятия : учебн. пособ. / Е. В. Маслов ; под ред. П. В. Шеметова. – М. : ИНФРА-М ; Новосибирск : НГАЭиУ, 1999. – 312 с.