

Магістр 1 року навчання
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

ВПЛИВ УПРАВЛІННЯ ПРОФЕСІЙНИМ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ РОБОТИ ПІДПРИЄМСТВА

Анотація. Розглянуто значення управління професійним розвитком персоналу та сформовано поняття управління професійним розвитком персоналу. Виявлено основні напрями управління професійним розвитком персоналу на підприємстві, а також запропоновано послідовність умов впровадження управління професійним розвитком персоналу.

Аннотация. Рассмотрено значение управления профессиональным развитием персонала и сформировано понятие управления профессиональным развитием персонала. Выявлены основные направления управления профессиональным развитием персонала на предприятии, а также предложена последовательность условий внедрения управления профессиональным развитием персонала.

Annotation. The importance of staff professional development management has been studied and the concept of management of staff professional development has been formed. The basic directions of personnel professional development management at a plant have been identified and a sequence of conditions for implementing staff professional development management has been proposed.

Ключові слова: професійний розвиток персоналу, робоче місце, працівник, внутрішній ринок праці.

Основними цілями функціонування підприємств виступає налагодження продуктивної роботи в процесі виробництва, чого неможливо досягти без упорядкованої та скоректованої роботи персоналу. Рівень професіоналізму працівників під час роботи впливає на виробничий процес виконання покладених на них обов'язків, сумлінне та якісне тлумачення своїх дій.

Одним із найбільш вагомих чинників підвищення ефективності діяльності працівників є формування та активне функціонування відповідної системи безперервного професійного розвитку кадрів, тобто впровадження системи управління професійним розвитком персоналу. Це й обумовлює актуальність теми дослідження та його основну мету.

Питання професійного розвитку персоналу достатньо широко висвітлені у працях провідних вітчизняних та зарубіжних учених: Д. Богині, Л. Гітельман, О. Грішної, Г. Дмитренка, А. Єгоршина, В. Колесова, О. Кузнецової, О. Левченка, Е. Лібанової, В. Лича, В. Савченка, В. Співак та ін. Однак більш детального розгляду потребують умови використання управління професійним розвитком, а саме – послідовність їх виконання.

Професійний розвиток персоналу здійснюється через професійне навчання [1]. Заслугує уваги визначення Співак В. А., а саме: "навчання персоналу має на меті підвищення адекватності якостей робочої сили вимогам робочих місць, забезпечення розвитку працівників і ефективніше використання їх потенціалу, розширення кругозору і підвищення задоволеності працею, забезпечення просування по службі, задіявання чинників інтересу до праці, забезпечення потреби підприємства в кадрах за рахунок внутрішнього ринку праці" [1].

Слід зауважити, що актуальним також є питання саморозвитку персоналу, який дозволяє підприємству менше часу виділяти на його навчання, але керівництву підприємства необхідно контролювати цей розвиток, спрямовувати його у бажані русла. Найбільш повне поняття саморозвитку запропонував Гітельман Л. Д. Він сказав: "Саморозвиток – це процес усвідомленого цілеспрямованого розвитку себе як працівника, який включає самостійне вдосконалення своїх знань, умінь, особових і функціональних якостей, компетенції в цілому, що забезпечують ефективність професійної діяльності" [2].

Усі зазначені визначення складають таке поняття, як професійний розвиток. На даний час чіткого поняття управління професійним розвитком персоналу ще не визначено, тому на основі узагальнення існуючих підходів до трактування цієї категорії було введено зміст цього поняття: управління професійним розвитком персоналу – це серія безперервних взаємопов'язаних дій, що забезпечують цілеспрямований і систематичний вплив на працівників за допомогою професійного навчання протягом їхньої трудової діяльності в організації з метою підвищення якості робочої сили вимогам робочого процесу, більш ефективного використання їх потенціалу та залучення факторів зацікавленості у праці.

Аналіз наукової літератури дозволяє зробити висновок, що станом на сьогодні розвиток та навчання персоналу виділяють як окрему функцію управління. Структура управління професійним розвитком персоналу складається з таких компонентів: планування і прогнозування професійного розвитку персоналу; організація професійного розвитку на підприємстві; мотивація персоналу до професійного розвитку персоналу; контроль за реалізацією професійного розвитку, контроль успішності та результативності навчання [3]. Кожен із структурних елементів управління професійним розвитком персоналу має свій зміст та призначення для виконання чітко направленої завдання.

Розвиток нових напрямів діяльності організації, підвищення рівня вимог до якості роботи різних категорій персоналу вимагає відповідних змін у самій структурі управління персоналом на підприємстві. Для вдосконалення вже існуючої системи або використання в організації нових підходів під час роботи з персоналом, необхідне дотримання ряду умов впровадження управління професійного розвитку персоналу, серед яких можна запропонувати

зацікавленість і підтримка з боку вищого керівництва щодо професійного розвитку працівників;
наявність в організації висококваліфікованих фахівців, що відповідають за роботу в управлінні професійним розвитком на підприємстві;

підготовка документів, що регламентують роботу системи управління (положення, інструкції, форми тощо);
своєчасне інформування персоналу про цілі і зміст системи управління розвитком, яку передбачається використовувати в недалекій перспективі;

встановлення чіткого зв'язку підвищення професійних здібностей працівників із системою оплати праці.

Отже, розроблений комплекс заходів освітньо-професійного розвитку персоналу, який дозволить налагодити продуктивну роботу в процесі виробництва на підприємстві, спланувати, спрогнозувати та організувати ефективну діяльність працівників організації.

Наук. керівн. Доровської О. Ф.

Література: 1. Співак В. А. Управління персоналом в процесі розвитку підприємства / В. А. Співак. – К. : Вид. "Вісник", 2011. – 64 с. 2. Богиня Д. П. Основи економіки праці : навч. посіб. / Д. П. Богиня, Л. Д. Гітельман, О. А. Грішнова. – 3-тє вид. – К. : Знання-Прес, 2002. – 387 с. 3. Егоршин А. П. Организация труда персонала : учебник / А. П. Егоршин, А. К. Зайцев. – М. : ИНФРА-М, 2008. – 320 с.