

РОЗВИТОК ПЕРСОНАЛУ – ЗАСІБ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ КРИЗИ

The expediency of use of tools of effective management is proved at overcoming the crisis phenomena at the industrial enterprise. The necessity of development of personnel in the process of providing the efficiency of enterprise activity is gramded. The reasons of the imperfect system of development of personnel are selected at the enterprises. Pre-conditions are certain for creation of the effective system of development of personnel.

Світова економіка перебуває в кризовому стані, який характеризується хаотичними явищами на фондовому, ресурсному ринках, знеціненні національних валют, збільшенням рівня безробітних, зниженням інноваційно-інвестиційної активності, руйнуванням сталих соціально-трудова відносин у суспільстві. Усе це при наявності негативних тенденцій у демографічному та екологічному середовищі ініціює необхідність здійснення антикризових заходів, використання інструментів дійового управління, упровадження нестандартних заходів, спрямованих на стабілізацію стану світової економіки. Економіка України не може не відчувати вплив глобалізаційно-інтеграційних тенденцій, які зумовлюють відхід від основної мети розвитку країни, а саме формування середовища сталого економічного розвитку.

Протягом 2004 – 2006 рр. у країні спостерігається соціально-економічне зростання, що передуює процесам формування сталої економіки та створює передумови для оптимістичних прогнозів на 2008 рік. Але глобальна криза нівелює позитивні тенденції та призводить до того, що в Україні припиняються процеси формування економіки, яка стало розвивається. Для того, щоб зберегти позитивні результати, досягнуті за роки незалежності, та уникнути вплив у негативних чинників, необхідно приділяти увагу як макросередовищу, так і уважно стежити за діяльністю підприємств, які під час кризи стають найбільш уразливими.

Ефективність діяльності підприємства як під час кризи, так і в межах сталого розвитку забезпечується результативністю управління персоналом – суб'єктом виробничих відносин. Результативна діяльність персоналу забезпечується, в першу чергу, акумулюванням та використанням людського, інтелектуального та соціального капіталів. Безперечно, при досягненні високих результатів не останню роль відіграє вміння керівництва використовувати весь спектр засобів менеджменту персоналу, а саме, методів, інструментів; самомотивації персоналу; оптимізації робочого місця; дієвої організаційної культури та ін., що виокремлюється серед складових управління персоналом. Неможливість висвітлити у цій статті багатоаспектність управління персоналом зумовлює обмеженість колом питань, які є досить актуальними для керівників вітчизняних підприємств та вирішення яких має послабити вплив негативних чинників на процеси функціонування підприємств. Мова йде про розвиток, а саме про забезпечення зростання позитивних характеристик персоналу промислового підприємства. Розвиток працівників, спрямований на вдосконалення та поглиблення ними своїх знань, умінь та навичок за професією та робочим місцем чи

здобутою спеціальністю відповідно до вимог сучасного виробництва, надає можливість збільшити як економічні показники господарської діяльності підприємства, так і соціальні, й, таким чином, забезпечити його соціально-економічну ефективність.

Різним аспектам питання розвитку персоналу приділяли увагу багато як зарубіжних, так і вітчизняних вчених. Серед них: М. Армстронг, Д. Богиня, В. Веснін, Дж. Грехем, О. Грішнова, Б. Данилишин, П. Друкер, Р. Коул, Е. Лібанова, В. Онікієнко, Д. Парсонс, В. Савченко, П. Форсіф, А. Чухно та ін. Проте незважаючи на значну кількість наукових розробок та наявність нормативно-правових актів, що регламентують розвиток працівників промислового підприємства, сучасна система професійного розвитку персоналу, яка б забезпечила соціально-економічну ефективність діяльності підприємства в умовах глобальної кризи, залишається недосконалою.

Таким чином, питання, що висвітлюються в даній статті, мета якої визначена як науково-теоретичні основи розвитку персоналу промислового підприємства в умовах кризи, є актуальними та своєчасними.

Об'єкт дослідження – процеси управління персоналом промислового підприємства.

Предмет – науково-теоретичні засади та практичні аспекти розвитку персоналу як засобу забезпечення ефективності діяльності промислового підприємства.

Для досягнення мети поставлені та вирішені такі завдання: розкрито науково-теоретичний зміст розвитку персоналу промислового підприємства;

визначено передумови розвитку персоналу підприємства та виокремлено методи розвитку працівників підприємства; доведено, що розвиток персоналу має позитивно впливати на забезпечення економічної ефективності діяльності підприємства за умови подолання кризи.

Кризовий стан промислових підприємств в Україні підтверджується падінням обсягів виробництва, скороченням кількості працівників, спростуванням соціальних чинників, скороченням тривалості робочого тижня та іншими негативними наслідками.

Для подолання наслідків необхідно визначитись з причинами їх виникнення. Виходячи з того, що мова йде про розвиток персоналу, визначимо основні причини недосконалої системи управління розвитком персоналу промислового підприємства. До них можна віднести:

незацікавленість керівників у професійному розвитку працівників під час наростання кризи на промислових підприємствах;

економічна неспроможність підприємств забезпечувати підвищення кваліфікації персоналу відповідно до вимог сучасного виробництва на тлі кризових явищ;

відсутність системи стимулювання кар'єрного зростання; низька мотивація працівників до підвищення свого професійного рівня внаслідок обмеженості фінансування на підприємствах;

невизначеність засобів та методів роботи кадрової служби стосовно управління розвитком персоналу.

Уникнення зазначених причин можливе за умови реалізації ефективної політики державного регулювання професійної підготовки персоналу; створення державних стандартів та єдиної системи розвитку персоналу; забезпечення підприємств удосконаленою методикою щодо підвищення кваліфікації відповідно до вимог національної економіки в умовах подолання кризи; часткове фінансування підприємств, які зацікавлені в розвитку своїх співробітників. Завдяки цьому на промисловому підприємстві будуть поступово зростати обсяги підготовки та підвищення кваліфікації робітників. Проте цей процес дуже складний та буде відбуватися уповільнено, починаючи з визначення передумов розвитку персоналу. Серед передумов переважають такі:

1. З'ясування (тобто оцінка) здібностей і можливостей співробітника. При оцінці роботи персоналу необхідно розглядати ефективність роботи всього підприємства, тому що це база для ухвалення рішень щодо розвитку як персоналу, так і всього підприємства.

2. З'ясування цілей і завдань, що стоять перед персоналом у перспективі. Виконання цієї умови необхідне для визначення професійно-кваліфікаційних характеристик працівника як в теперішній час, так і в майбутньому. Таким чином, і співробітник, і його безпосередній керівник мають базис для визначення цілей з підвищення кваліфікації.

3. Визначення стратегічних цілей підприємства. Передумовами для планування розвитку персоналу є професійно розроблені цілі підприємства на найближчі роки. За умов наявності кризи, що охоплює вітчизняні промислові підприємства, стратегія має супроводжуватися превентивними тактичними заходами.

4. Створення ефективної системи мотивації. Співробітники повинні розуміти, яким чином навчання підвищить продуктивність їх праці, задоволеність роботою і, відповідно, яким чином результати позначатимуться на майбутньому добробуті співробітника. Безперечно, кризові явища нівелюють мотивацію персоналу, але сформована організаційна культура, у межах якої проklamуються цінності, що поділяються працівниками, створюються умови для формування відданості працівників справі, довіри до керівництва, позитивно впливає на посилення самомотивації персоналу промислового підприємства, яка не обмежується матеріальними стимулами, а базується на моральних принципах.

5. Створення позитивного мікроклімату в колективі промислового підприємства сприятиме навчанню. Мається на увазі активна участь співробітників у процесі навчання, прагнення до пізнання нового, до аналізу своїх досягнень і помилок, підтримка з боку викладачів, наставників та керівництва.

"Розвиток" – категорія, синонімічна із зростанням, тому основне завдання керівництва полягає в розробці та реалізації заходів при наявності зазначених вище передумов, які забезпечують професійний розвиток і, тим самим, сприяють розвитку особистості, зростанню професіоналізму та компетентності, кар'єрному просуванню та усвідомленню працівниками своєї провідної ролі у процесі досягнення економічної ефективності діяльності підприємства як під час кризи, так і в умовах сталого економічного розвитку.

Розвиток персоналу промислового підприємства повинен здійснюватися в межах концепції кадрової політики та забезпечувати формування у працівників необхідних компетенцій, сприяти підвищенню професійно-кваліфікаційного рівня персоналу (професійне навчання), створювати передумови для самонавчання. У сучасних умовах професійне навчання можна визначити як комплексний безперервний процес, що включає в себе кілька етапів. Відповідно до цілей визначаються форми та методи навчання, які дозволять сформувати високорозвинутого, адаптованого до прийняття рішень у сучасних умовах, креативного та професійно усвідомленого керівника або фахівця. Але перешкодою для реалізації визначених навчальних програм може бути вартість навчання, яка за умов кризи є критичним фактором та впливає на вибір відповідних методів. Тому необхідно віддавати пріоритети таким методам навчання, які несуть найменші фінансові затрати. До таких належить, у першу чергу, самонавчання. Для фахівців та робочих повинна бути розроблена відповідна система стимулів та встановлений поточний контроль, без чого самостійне навчання не принесе бажаного ефекту. Але без упровадження новітніх активних методів навчання самонавчання не може розглядатися як єдина умова для формування професіоналів високого рівня.

Зазначені методи можливо представити у вигляді освіти (курси, які проводяться вищими навчальними закладами;

отримання вищої освіти без відриву без виробництва); навчання (курси, які орієнтовані на набуття специфічних знань та навичок); навчання на практиці (навчання під час здійснення діяльності під керівництвом наставника, тренера, коуча, інструктора та ін.). Закордонні дослідники [1; 2] вважають перші дві категорії низькоефективними та надають перевагу методам практичного навчання. До останніх, які відповідають вимогам навчання керівників та спеціалістів, відносять коучінг, делегування, командну роботу, обмін досвідом. Після проходження підготовки варто оцінити професійно-кваліфікаційний рівень персоналу та розрахувати можливий ефект від здійснення навчання, який відбивається у персональних показниках продуктивності, результативності праці та у загальних показниках діяльності підприємства.

Таким чином, незважаючи на наявність кризових тенденцій у глобальному аспекті, професійний розвиток повинен бути спрямованим на досягнення цілей, що стоять перед підприємством, і, поза сумнівом, зазначені цілі виходять з необхідності забезпечення ефективності діяльності підприємства. Ефективність діяльності промислового підприємства презентується багатьма показниками, але всі вони тією чи іншою мірою стосуються персоналу промислового підприємства, результати діяльності якого мають забезпечувати якщо не прибутковість, то задовільний стан підприємства в сучасних умовах глобальної кризи.

Зміни в напрямі інтеграції до світової системи господарювання, що відбуваються в Україні, визначають необхідність підвищення рівня соціально-економічної ефективності виробництва, забезпеченню якої передують розвиток персоналу, що є головним фактором досягнення певних результатів від господарської діяльності. Дієва система управління розвитком персоналу впливає на збільшення економічних показників, скорочення витрат, економії часу при роботі більш кваліфікованих та компетентних робітників, а відчуття професіоналізму, освіченості, що виникає в них у процесі навчання, свідчить про ступінь задоволеності робітників працею. Все це має впливати на процеси виходу промислових підприємств із кризового стану, на формування конкурентоспроможного працівника нового типу, сутність діяльності якого не може розглядатися у відриві від мети промислового підприємства, що забезпечує конкурентоспроможність вітчизняних виробників, надає можливість позиціювання останніх у світовій системі господарювання, тим самим підвищуючи рівень економічної ефективності діяльності підприємства.

Література: 1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. Пер. с англ. Под ред. С. К. Мордовина. – 8-е изд.: – СПб.: Питер, 2004. – 832 с. 2. Коул Джеральд. Управление персоналом в современных организациях / Пер. с англ. Н. Г. Владимировой. – М.: ООО "Вершина", 2004. – 352 с.

*Стаття надійшла до редакції
1.12.2008 р.*