

Дашутіна Л.О., к.е.н., доцент кафедри менеджменту імені професора Л.І. Михайлової,
Сумський національний аграрний університет

Арсеніна І.С, студентка 4-го курсу факультету економіки і менеджменту Сумського
національного аграрного університету

УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ В ОРГАНІЗАЦІЯХ

У нинішній конкурентній сфері досить важко чимось кардинально відрізнитися від конкурентів: всі матеріали та ресурси практично однаково доступні для всіх. Саме тому в сучасних економічно розвинених країнах йде дуже ініціативний пошук нових резервів та конкурентної першості.

На заміну теорії, що розглядала персонал як ресурсні витрати, які слід зменшувати, виникла нова вдосконалена теорія управління людськими ресурсами, відповідним чином до якої персонал являє собою один із важливих ресурсів організації, яким слід розсудливо управляти, також варто вкладати кошти у його зростання та подальший розвиток. Персонал слід розглядати, як один із основних ресурсів, що стає важливим фактором для досягнення успіху організації та його подальший розвиток враховується до основної стратегії розвитку в організації. Одним із головних у розвитку персоналу для підприємства пояснюється й тим фактором, що пришвидшення розвитку наукового та технічного прогресу стає причиною до активних змін у правилах до професійних навичок, знань та умінь персоналу. Невідповідність кваліфікації робітників потребам підприємства негативно впливає на результати діяльності. Отже, головним показником соціального та економічного розвитку підприємства є кадровий потенціал [1].

Розвиток персоналу – це процес удосконалення характерних якостей робітників для забезпечення їх професійного розвитку та підвищення діяльності в цілому в організації на довгу перспективу. В загалом розвиток персоналу дає можливість робітникам засвоїти нові навички та знання для ефективного здійснення заданих цілей, а також для підвищення мотивації при роботі. Розвиток персоналу має виконуватися у трьох таких напрямках (рис. 1):

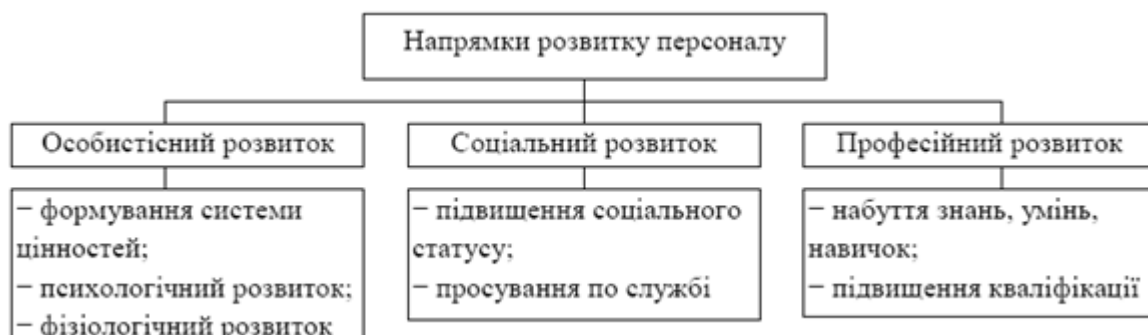


Рисунок 1 – Основні напрямки розвитку персоналу

При ставленні завдань та цілей управління розвитком персоналу організації повинні враховувати світовий досвід інших країн з більш розвинутою системою економіки, а також свої стратегії розвитку. Самі процеси розвитку персоналу має змінюватись і сама модель поведінки персоналу.

Власне самі підходи щодо управління розвитком персоналу переростають в залежності від структури рівня атрибутивності (див. рис. 2):

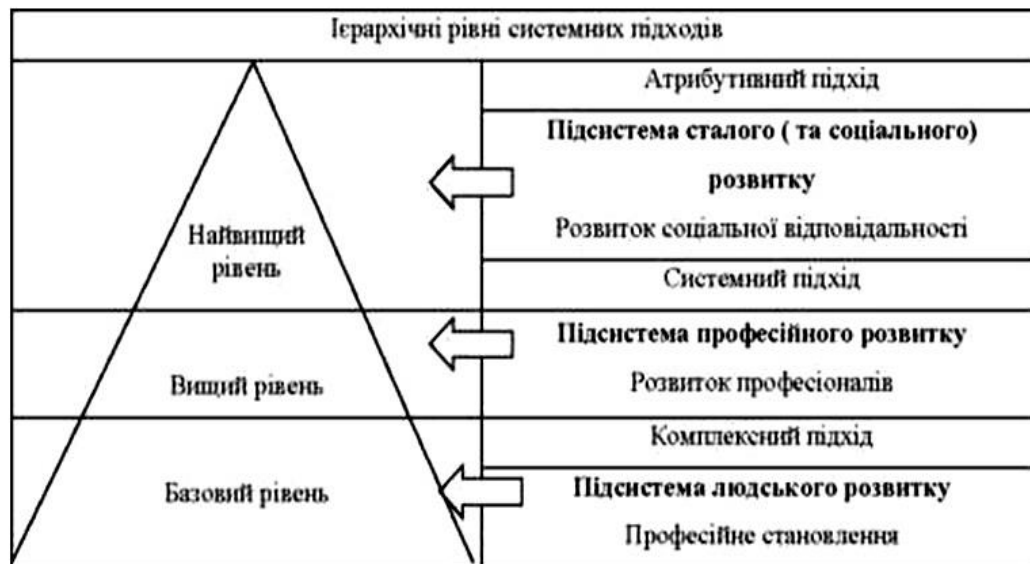


Рисунок 2 – Ієрархічні рівні системних підходів

Таким чином, як ми бачимо, на базовому рівні діє комплексний підхід, на вищому – системний підхід, на найвищому - атрибутивний підхід [2].

Професіональний розвиток персоналу в організації ґрунтується на розвитку людей при утворенні атрибутивної структури, важливими сферами використання якого є формування технічних навиків та умінь, по-перше, при первинній підготовці робітників в освіті. З іншої точки зору, підґрунтям для сталого професійного розвитку у персоналу в організації є соціалізація та орієнтація персоналу, базовими сферами використання якого є соціалізація та орієнтація самого персоналу, консультація та благополуччя робітників, різноманіття політики у штаті, розвиток соціальної відповідальності та загального розвитку.

Коли працівник заступає на посаду, він залучається до системи професійного розвитку, він є одним із складової розвитку персоналу підприємства в цілому. Головними сферами застосування виокремлюються менторство/коучинг, розвиток кар'єри, розвиток у менеджменті, організаційні зміни та розвиток, а також управління роботою. Саме тому в цій структурі головним є вищий рівень, якому належить підсистема професійного розвитку персоналу [3].

Базуючись на засадах наукового менеджменту та застосовуючи спеціально розроблений інструментарій управління розвитком персоналу – принципи, функції, моделі – з'являється можливість організації роботи підприємства в контексті знаннево-орієнтованого управління, на чому ґрунтується діяльність провідних корпорацій світу та політичних спрямувань країн заходу. Автором запропоновано використовувати комплексну дію загальних, конкретних та специфічних функцій, а також принципів, які в сукупності дозволять вирішити проблеми розвитку персоналу в умовах обмеженості фінансових ресурсів, нестабільності зовнішнього середовища, особливо політико-законодавчого поля, зниження мотивації персоналу до високопродуктивної праці, соціальної напруженості в суспільстві. Розроблені моделі розвитку персоналу, що описують специфіку кількісно-якісних перетворень в кадровій роботі та наборі компетентісно-функціональних характеристик, дозволять власникам бізнесу та менеджерам визначитися з тим, який вектор діяльності є провідним в їх функціональній області, який шлях дозволить набути конкурентних переваг на ринку, вистояти в міжнародній боротьбі за споживача [4].

Список використаних джерел:

1. Балабанова Л.В. Стратегічне управління персоналом підприємства: навч. посіб. К.: Знання, 2011. 229 с. URL: https://econom.lnu.edu.ua/wp-content/uploads/2018/07/Upravl_personalom_Balabanova2011.pdf (дата звернення: 12.01.2023).
2. Гавкалова Н. Л. Організаційно-економічне забезпечення ефективності менеджменту персоналу підприємства [Електронний ресурс] : монографія. Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2020. 252 с. URL: http://repository.hneu.edu.ua/bitstream/123456789/25873/1/2020-Гавкалова_Н_Л%2С_Болотова_О_О.pdf (дата звернення: 12.01.2023).
3. Грішнова О.А. Інвестування в людський капітал у системі чинників забезпечення гідної праці [Електронний ресурс] : монографія. К. : КНЕУ, 2015. 222, [2] с. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/79159891.pdf> (дата звернення: 12.01.2023).
4. Туленков В. М. Технологізація управління кадровим потенціалом сучасної організації. *Вісник академії праці і соціальних відносин Федерації профспілок України*. 2011. № 1. С. 49-59.