

ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

В сучасних економічних умовах питання розвитку персоналу є актуальним. Розвиток персоналу це центральна сфера діяльності менеджера персоналу. Розвиток персоналу завжди сприймається позитивно, тому що він сприяє розвитку кадрового потенціалу. В економічно нестабільні періоди проблема розвитку персоналу іноді відсувається на задній план, але саме в умовах кризи розробка його концепції, створює передумови економічного росту.

Розвиток персоналу традиційно заснований на навчальних процесах. Ціль навчання це розвиток інтелектуального потенціалу персоналу підприємства. При цьому сам процес одержання, утворення і підвищення кваліфікації не менш важливий, чим його формальний результат чи досягнутий рівень.

Розвиток персоналу означає:

- здатність організації усвідомити вирішальну роль кожного співробітника і необхідність розвитку його потенціалу;
- здатність колективу усвідомити необхідність командного чи групового управління при активній участі всього персоналу, а не тільки керівників;
- здатність співробітника усвідомити необхідність регулярного навчання, щоб відповідати зростаючим вимогам виробництва.

Розвиток персоналу для кожного підприємства є істотним елементом виробничих інвестицій. За допомогою заохочення навчання, підприємство відкриває своїм співробітником можливість підвищувати професійні навички і тим самим створює команду кваліфікованого персоналу і здійснює його випереджальну підготовку. Без розвитку співробітників не може бути успішного розвитку організації. Необхідно також відзначити, що об'єктом інвестицій у персонал стають саме співробітники, а не власники підприємства.

Задачі розвитку персоналу включають:

1. підвищення кваліфікації з метою освоєння виробництва нової продукції, ефективного використання засобів виробництва; підготовка і перепідготовка кадрів та навчання сучасним технологіям;
2. здатність до комунікації та роботи в групі;
3. усвідомлення значення зростаючої ролі трудової, технологічної, фінансової, виробничої дисципліни в сенсі точного виконання дій, що забезпечують безпомилкову роботу верстата, установки, чи підрозділу підприємства. Сюди ж відносяться критичне відношення працівника до робочих розпоряджень та його пропозиції по оптимізації процесів праці;
4. формування відповідальності як системної якості співробітника і розвиток її видів;
5. самостійний розвиток персоналом своїх професійних навичок і знань.

Поняття розвитку персоналу є відносно новим, однак вже широко використовуваним у практиці сучасних підприємств. Знання працівників морально застарівають, їх необхідно обновляти відповідно до розвитку тих областей знань, з якими вони зіштовхуються у своїй роботі.

Успішний розвиток персоналу вимагає використання конкретних методів, спрямованих на формування й активізацію його знань, можливостей і поведінкових аспектів. Серед методів розвитку персоналу можна виділити: методи формування і розвитку кадрового потенціалу організації та методи розвитку потенціалу кожного співробітника.

До першої групи відносяться:

- методи організаційного розвитку, удосконалювання організаційних структур, складання штатного розкладу;
- методи поліпшення фірмового стилю керування;
- методи конфліктного менеджменту, що сприяють міжособистісним комунікаціям і створенню сприятливого мікроклімату;
- техніка групової роботи менеджера.

Розвиток персоналу на рівні конкретної особистості складає зміст методів другої групи. До них відносяться:

- методи підготовки і перепідготовки робітників, фахівців та керівників;
- методи підвищення кваліфікації за межами організації;
- фірмові одноденні чи тижневі семінари;
- конференції і групові дискусії;
- дуальні тренінги – менеджменти – тренінги (рішення разом із ученими конкретних господарських задач);
- модернізація, чи методи рішення проблем у процесі творчої дискусії без права вето в модератора;
- система методів сприяння розвитку творчості (евристичні методи, ділові ігри).

Розвиток персоналу вимагає наступних умов: оцінку персоналу, тобто виявлення здібностей і можливостей працівника та з'ясування цілей і задач, що стоять перед працівником.

Виконання цієї умови необхідно для визначення мінімальної кваліфікації працівника як у даний момент, так і на майбутнє.

Професійний розвиток являє собою процес підготовки працівників до виконання нових для них виробничих функцій, займанню нових посад, вирішенню нових задач, тобто розвитку нових компетенцій.

Професійний розвиток в першу чергу впливає і на самих працівників. Підвищуючи кваліфікацію і здобуваючи нові навички і знання, вони стають більш конкурентоздатними на ринку праці й одержують додаткові можливості для професійного росту як усередині своєї організації, так і поза нею. Професійне навчання також сприяє загальному інтелектуальному розвитку людини, розширює її ерудицію і коло спілкування, зміцнює впевненість у собі. Ключовим моментом в управлінні професійним розвитком є визначення потреб організації в цій області. Власне кажучи, мова йде про виявлення невідповідності між

професійними знаннями і навичками (компетенціями), якими має володіти персонал організації для реалізації цілей (сьогодні й у майбутньому) і тими знаннями і навичками, якими він володіє в дійсності. Визначення потреб у професійному розвитку окремого працівника вимагає спільних зусиль відділу професійного розвитку, самого працівника і його керівника. Кожна зі сторін привносить своє бачення, обумовлене її місцем в організації і роллю в процесі професійного розвитку.

Для адекватного визначення потреб професійного розвитку кожна зі сторін, що бере участь у процесі, повинна розуміти, під впливом яких факторів складаються потреби організації в персоналі. Цими факторами є:

- динаміка зовнішнього середовища (споживачі, конкуренти, постачальники, держава);
- розвиток техніки і технології, що викликає виробництво нової продукції, послуг і методів;
- зміна стратегії розвитку організації; створення нової організаційної структури;
- освоєння нових видів діяльності.

Отже, як висновок, слід сказати, що в сучасних організаціях професійне навчання являє собою комплексний безупинний процес, що включає в себе кілька етапів управління процесом професійного навчання і починається з визначення потреб, що формуються на основі розвитку персоналу організації, а також необхідності виконання працівниками організації своїх поточних виробничих обов'язків.

Список використаних джерел

1. Андрусенко, Т. Организационная культура в контексте управления знаниями Журнал // Корпоративне системи. – 2006. – № 5. – С.45-47.
2. Власова, А. Еволюція концепції управління людськими ресурсами / А. Власова, Ж. Левицькі // Києво-Могилянська Бізнес Студія. – 2004.- №7. – С. 57-61.
3. Крушельницька О.В., Мельничук Д.П. Управління персоналом: Навчальний посібник. – К.: «Кондор». 2003. – №3. – С. 296.
4. Савченко, В.А. Управління розвитком персоналу. – К.: КНЕУ, 2002. – 351с.

*Пасека А.С., докторант
кафедри економіки та підприємництва
Центральноукраїнський національний технічний університет,
м. Кропивницький*

АСПЕКТИ РЕАЛІЗАЦІЇ МАРКЕТИНГОВОЇ КОНЦЕПЦІЇ РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ

Численні аналітичні напрацювання щодо ринку праці України не супроводжуються втіленням у життя науково обґрунтованих пропозицій з вирішення ключових проблем. Серед них – освітньо-професійні диспропорції,