

УПРАВЛІННЯ ПРОФЕСІЙНИМ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

У статті обґрунтовано сутність професійного розвитку персоналу на підприємстві. Визначено фактори, умови, завдання розвитку професійних здібностей працівників, етапи визначення потреб та процес професійного розвитку персоналу на підприємстві. Надано рекомендації щодо забезпечення підприємств кваліфікованими кадрами.

The essence of professional development of personnel on an enterprise is grounded in the article. Factors, terms, tasks of professional development of workers, stages of determination of necessities of development of worker on an enterprise and process of professional development of personnel are determined. Recommendations concerning realization the enterprises by qualified personnel are given.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Ефективне функціонування будь-якого підприємства, насамперед, визначається ступенем розвитку його персоналу. В умовах сучасної ринкової економіки відбувається швидке старіння теоретичних знань, умінь та практичних навичок. Здатність підприємства постійно здійснювати розвиток своїх працівників є одним із найважливіших факторів забезпечення його конкурентоспроможності на ринку, оновлення та зростання обсягів виробництва товарів чи надання послуг. Саме тому, проблема професійного розвитку підприємства стає досить актуальною та створює об'єктивну необхідність проведення відповідних наукових досліджень у даному напрямку.

Аналіз досліджень і публікацій останніх років. Проблеми професійного розвитку персоналу підприємства та підготовки кадрами ринку праці є об'єктом активних досліджень. Різні аспекти цієї проблеми досліджують українські та зарубіжні вчені: Е. Адаменко, О. В. Волкова, В. І. Герасимчук, С. С. Карловец, А. Я. Кибанов, Т. Кир'ян, О. В. Крушельницька, В. М. Петюх, М. Н. Поваляева, В. А. Савченко та ін. У працях цих науковців досить ґрунтовно висвітлено теоретичні аспекти професійного розвитку працівників на підприємстві, однак поки що проведені дослідження не дали вичерпних відповідей на актуальні питання щодо удосконалення процесу управління професійним розвитком персоналу.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Проблема професійного розвитку персоналу підприємства є предметом дослідження багатьох учених та науковців, однак у проведених раніше дослідженнях не виділено особливості процесу управління професійним розвитком персоналу та не встановлено його теоретичні аспекти.

Постановка завдання. Метою статті є аналіз сутнісної характеристики професійного розвитку персоналу підприємства, дослідження факторів, умов, завдань та етапів визначення потреб і процесу розвитку трудової діяльності персоналу підприємства.

Виклад основного матеріалу дослідження. Професійний розвиток персоналу для будь-якого підприємства є істотним елементом виробничих інвестицій, адже саме за допомогою заохочення навчання підприємство відкриває своїм співробітникам можливість підвищувати професійні вміння та навички, що створює необхідні умови для розвитку кваліфікованого персоналу.

Професійний розвиток працівника – це набуття працівником нових знань і навичок, які він зможе використовувати у своїй професійній діяльності [1, с.236].

Розвиток професійних навичок працівника – це процес підготовки до вирішення нових виробничих функцій, обіймання нових посад та усунення розбіжностей між вимогами

та реальністю. Цей процес вимагає значних зусиль з боку працівника, тому неможливий без його зацікавленості. Мотивами стимуляції професійного розвитку можуть бути: збереження посади або отримання іншої, забезпечення стабільності або збільшення доходів, розширення контактів працівника, набуття нових знань, що дозволяє підвищити його конкурентоспроможність на ринку праці [2, с.61].

Так, можна стверджувати, що професійний розвиток працівника – це процес підготовки працівника підприємства до виконання та вирішення ним нових трудових завдань.

Таким чином, розвиток професійних здібностей та якостей персоналу підприємства повинен забезпечувати [3]:

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

Враховуючи вищезазначене, можна стверджувати, що професійний розвиток персоналу підприємства вимагає дотримання таких умов:

- 1) оцінка персоналу – визначення рівня професійних та ділових знань та вмінь працівника;
- 2) з'ясування цілей та завдань, які стоять перед працівниками в майбутньому – необхідно для визначення кваліфікації працівника як на даний період часу, так і в майбутньому.

Аналіз факторів, під впливом яких визначаються потреби персоналу підприємства, дозволить їх згрупувати та визначити найважливіші:

- зовнішнє середовище (споживачі, держава, конкуренти, постачальники);
- удосконалення організаційної структури управління;
- освоєння нових видів продукції (послуг);
- розвиток науки та техніки;
- розробка нової стратегії розвитку підприємства.

Завданнями професійного розвитку персоналу підприємства є [4, с.36–45]:

- 1) підвищення кваліфікації з метою випуску нової продукції, правильного використання, техобслуговування та ремонту засобів виробництва; підготовка та перепідготовка кадрів, навчання сучасним технологіям;
- 2) здатність до комунікації, роботі в групі;
- 3) усвідомлення значення зростаючої ролі трудової, технологічної, фінансової, виробничої робочої дисципліни, критичне відношення працівника до робочих розпоряджень, його пропозиції по оптимізації процесів праці та відносин з клієнтом.
- 4) формування відповідальності як системної якості співробітника та розвиток її видів.
- 5) самостійний розвиток персоналу, вдосконалення своїх професійних навичок та знань.

Таким чином, процес визначення потреб професійного розвитку персоналу підприємства можна прослідкувати за наступними етапами (рис. 1). На першому етапі для визначення потреб розвитку працівника на підприємстві аналізують зовнішні та внутрішні фактори. До зовнішніх факторів належать: економічні (темпи інфляції, валютний курс, процентні ставки, платіжний баланс, рівень безробіття), політичні, технологічні, науково-технічні, міжнародні, соціальні та демографічні.

Внутрішні фактори варто аналізувати за такими напрямками: персонал, його потенціал, кваліфікація, інтереси тощо, організація управління та маркетингу, стан основної діяльності (виробництво, організаційні характеристики, наукові дослідження та розробки тощо), фінансовий стан, організаційна культура.

На другому етапі встановлюються вимоги до працівника підприємства: заохочується ініціатива співробітників, спрямована на підвищення ефективності функціонування підприємства (ріст доходів, підняття іміджу; економію матеріальних, енергетичних та інформаційних ресурсів; підвищення якості продукції та кваліфікації співробітників),

забороняється розголошення даних, які містять комерційну та службову таємницю (види господарських та трудових договорів; розміри використання єдиного фонду оплати праці, у т. ч. заробітну платню працівників; розміри фонду розвитку виробництва; загальну суму грошових засобів на розрахунковому рахунку; технології виробництва; анкети та особисті якості співробітників тощо).

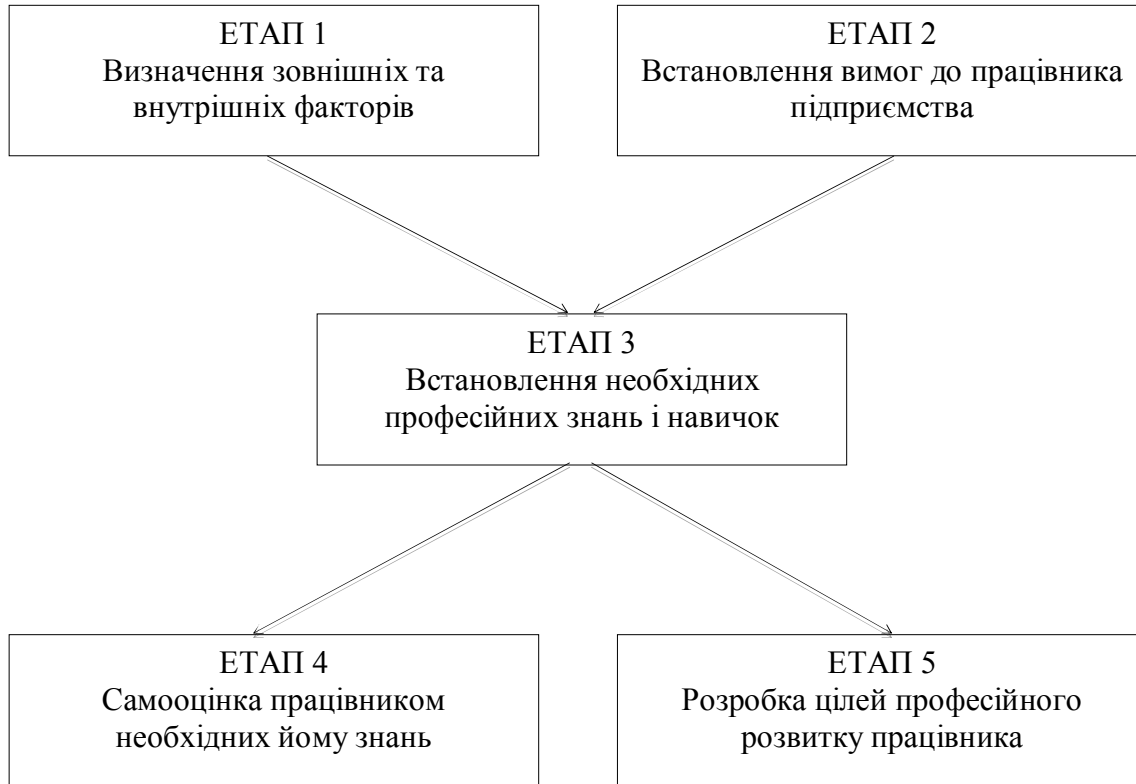


Рис. 1. Етапи визначення потреб розвитку працівника на підприємстві

Третій етап передбачає визначення потреб розвитку працівника на підприємстві та встановлення необхідних професійних знань та навичок працівника, таких як: ефективність, професійна майстерність, дотримання строків, погодинний виробіток, брак, використання робочого часу, уважність, технологічна дисципліна, ритмічність роботи, частота помилок, швидкість розпізнавання помилок, трудова дисципліна, сумлінність, особиста ініціатива, діловитість, готовність приймати самостійні рішення, підвищувати кваліфікацію, завантаженість роботою, передання професійних знань, готовність допомагати колегам, дбайливе ставлення до засобів виробництва, професійна кваліфікація, застосування досвіду та навичок, знань, самостійність, ініціатива, здатність до аналізу, пошук рішень, надійність виконання роботи, доцільність методів роботи, навантаження та стабільність, орієнтація на результат, співробітництво.

Самооцінка працівником необхідних йому знань передбачає раціональне співвідношення себе з певною діяльністю та виявлення можливостей щодо її здійснення. Раціональна самооцінка є організуючим фактором діяльності керівника, особливо в ситуаціях, коли доводиться самостійно приймати рішення без прямих вказівок та допомоги вищого керівництва, в умовах дефіциту ресурсів, часу або інформації.

На заключному етапі визначення потреб розвитку працівника на підприємстві необхідно розробити цілі професійного розвитку працівника, тобто: кількісне та якісне визначення потреб у працівниках, розвиток та прозорість систем оцінок, планування кар'єри, організація системи навчання та підвищення кваліфікації працівників організації відповідно до сучасних та майбутніх завдань, визнання здібностей та потенціалу працівників і створення можливостей для їх розвитку.

У процесі професійного розвитку працівника на підприємстві задіяні три сторони: служба кар'єри працівників, керівництво та працівники підприємства (рис. 2).

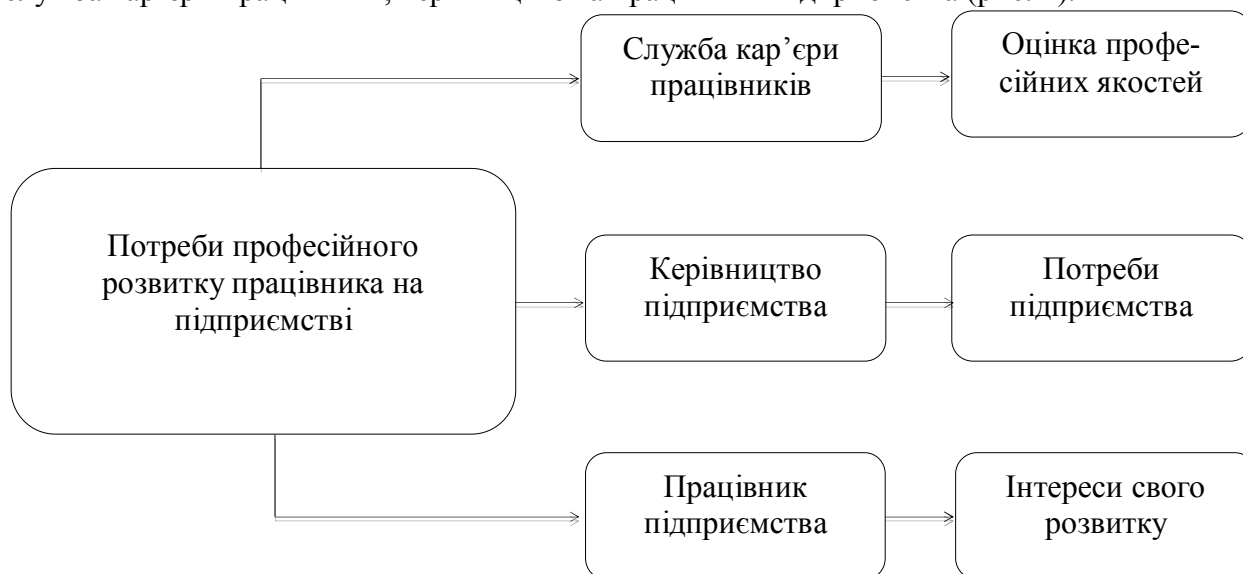


Рис. 2. Потреби професійного розвитку працівника на підприємстві

Головне завдання служби кар'єри працівників – забезпечити кожне робоче місце, кожен посаду персоналом відповідних професій та спеціальностей належної кваліфікації. Кадрова політика передбачає виконання таких функцій [5, с.28]:

- 1) розробка стратегії формування та використання трудового потенціалу;
- 2) набір та формування необхідних категорій персоналу (відбір, професійна орієнтація, наймання, адаптація);
- 3) підготовка персоналу до відповідної професійної діяльності;
- 4) поточне оцінювання персоналу (контроль відповідності персоналу конкретним потребам виробництва, службові переміщення, аналіз ділових якостей працівника);
- 5) мотивація дотримання належного режиму трудової діяльності та високої продуктивності праці;
- 6) постійний контроль за безпекою праці на виробництві.

Робота щодо встановлення ступеня відповідності професійних, ділових та особистих якостей фахівців займаній посаді повинна здійснюватися службою кар'єри персоналом організації у процесі профорієнтації, виробничої адаптації молодих фахівців, періодичних та поточних атестацій працівників.

Професійно-кваліфікаційне просування фахівців та керівників на підприємстві проводиться на основі [6, с.312]:

- 1) розробки чітких вимог до фахівця як умови його професійно-кваліфікаційного просування (стаж роботи за спеціальністю на займаній посаді, рівень професійної підготовки, наявність вченого ступеня чи звання, проходження підвищення кваліфікації чи професійної перепідготовки тощо);
- 2) обґрунтування напрямів просування (по горизонталі, вертикалі, комбіноване), у тому числі й типових варіантів;
- 3) дотримання принципів плановності та послідовності у професійно-кваліфікаційному просуванні;
- 4) інформованості фахівців та їх активної участі у вирішенні питань планування власної трудової кар'єри;
- 5) об'єктивні оцінки результатів трудової діяльності фахівців, визначення відповідності їх професійних, ділових та особистих якостей займаній посаді, виділення перспективних фахівців з організаторськими здібностями та включення їх в резерв на посади керівників.

Щодо другої сторони процесу професійного розвитку працівника на підприємстві, то управління підприємством здійснюється відповідно до його установчих документів на основі поєднання прав власника (стосовно господарського використання його майна та отримання прибутку) та самоврядування трудового колективу. При цьому власник підприємства реалізує свої права щодо управління безпосередньо або через уповноважені органи. Останні мають право делегувати це повноваження органу управління – раді підприємства (правлінню), чи іншому передбаченому установчими документами органу. Безпосередньо у всіх зовнішніх правовідносинах інтереси підприємства представляє його керівник. Керівник наймається чи призначається власником підприємства. З керівником, власником чи уповноваженим ним органом укладається трудовий договір (контракт), в якому визначаються права, строк, обов'язки, а також відповідальність перед власником та трудовим колективом, умови матеріального забезпечення та звільнення з посади. Керівник самостійно вирішує питання щодо діяльності підприємства, за виключенням тих, що віднесені установчими документами до компетенції інших органів управління підприємством. Власник майна не має права втручатись в оперативну діяльність керівництва підприємством. Керівник призначає та звільнює з посад своїх заступників, керівників та спеціалістів апарату управління та структурних підрозділів.

Стосовно працівників підприємства, персонал – це сукупність постійних або тимчасових працівників, які отримали необхідну професійну підготовку або мають досвід практичної роботи. Він характеризується як кількісними, так і якісними показниками, що розглядаються в статистиці та динаміці. Чисельність персоналу визначається характером, масштабами, складністю, трудомісткістю виробничих процесів, ступенем їх механізації, автоматизації, комп'ютеризації, рівнем організації праці тощо.

Висновки і перспективи подальших розробок. Проблема забезпечення кваліфікованими кадрами підприємств, установ, організацій є важливою та актуальною, її вирішення неможливе без участі держави. В регулюванні відносин між системою професійно-технічної освіти та виробництвом провідна роль належить саме державі.

Відтак для розв'язання назрілих проблем потрібно розробити державну кадрову політику в Україні, спрямовану на забезпечення виробництва кваліфікованими кадрами. В умовах відродження виробництва зростає потреба у кваліфікованих конкурентоспроможних робітниках та спеціалістах, які зможуть відповідати вимогам міжнародних стандартів якості. Збалансування попиту та пропозиції робочої сили на ринку праці з урахуванням пріоритетних напрямів розвитку економіки, підвищення якості підготовки кваліфікованих фахівців забезпечить їх подальше працевлаштування. Вищезазначене обумовлює перспективи подальших розробок за цією проблематикою.

Список використаної літератури

1. Савченко В. А. Управління розвитком персоналу: [навч. посіб.] / В. А. Савченко. – К.: КНЕУ, 2002. – 351 с.
2. Адаменко Е. Профессиональное обучение персонала / Е. Адаменко // Менеджер по персоналу. – 2006. – № 11. – С. 58–62.
3. Крушельницька О. В. Суть професійного розвитку персоналу та завдання управління ним [Електронний ресурс] / О. В. Крушельницька. – Режим доступу: <http://library.if.ua/book/45/3084.html>.
4. Поваляева М. Н. Порядок обучения рабочего персонала / М. Н. Поваляева // Управление развитием персонала. – 2007. – № 01 (09). – С. 36–45.
5. Карловец С. С. Проблема развития персонала: современный взгляд / С. С. Карловец // Управление развитием персонала. – 2011. – № 01 (25). – С. 26–31.
6. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации: [учеб.] / А. Я. Кибанов. – М.: ИНФРА-М, 1999. – 512 с.

Прийнято до друку 27.06.2013