

Аспекти планування розвитку персоналу та його роль у забезпеченні конкурентоспроможності працівників

Геращенко Інна Миколаївна,

кандидат економічних наук, доцент кафедри менеджменту, логістики та інновацій ХНЕУ ім. С. Кузнеця (м. Харків, Україна),
e-mail: Inna.Herashchenko@m.hneu.edu.ua;

Ісмаїлов Ульві Відаді ОГЛИ, студент, ХНЕУ ім. С. Кузнеця (м. Харків, Україна), e-mail: ismailovuv_1@ukr.net

Сучасну ситуацію на ринку праці можна охарактеризувати зростанням безробіття, скороченням чисельності зайнятого населення, загостренням проблеми наданням робочих місць людям з вищою освітою. Проте час змінюється і зміни відбуваються в економічній, політичній та соціальній політиці країни. У ринковому середовищі, де іде жорстка конкурентна боротьба за виживання, працювати доводиться по-новому, персоналу висуваються багато нових умов, а саме гнучка реакція на існуючий попит, знаходження потенційного попиту та переведення його у реальний, боротьба за нового споживача та втримання старого, вміння пристосуватися до частих змін структури виробництва і функціональних обов'язків, урахування психологічних факторів у діяльності підприємства тощо. Така ситуація спонукає кожного працівника постійно турбуватися про своє професійне навчання чи підвищення кваліфікації. Ефективне впровадження безперервного розвитку персоналу у повсякденну діяльність вітчизняних суб'єктів господарювання можливе лише за умов попереднього створення ґрунтового теоретичного та методичного забезпечення даного процесу [1, с. 13].

Формування системи управління персоналом можливе при упорядкованості сукупності взаємопов'язаних елементів (підсистем), однією із підсистем якої є підсистема розвитку. К. О. Любимова, провівши модифікацію запропонованих О. В. Крушельницькою та

Секція 1. Стратегічне управління конкурентоспроможністю та інноваційною діяльністю

Д. П. Мельничук функціональних підсистем системи управління людськими ресурсами надала такий склад реалізації системи управління персоналом підприємства [2]:

- підсистема розвитку організаційної структури та культури управління; підсистема загального та лінійного менеджменту;
- підсистема стратегічного менеджменту; підсистема інформаційного забезпечення та маркетингу;
- підсистема правового забезпечення управління;
- підсистема кадрового діловодства та управління рекрутинговою діяльністю й обліком персоналу;
- підсистема управління трудовими відносинами та забезпечення нормативних умов праці;
- підсистема управління стимулюванням та мотивацією персоналу, оплатою праці;
- підсистема управління розвитком персоналу; підсистема управління соціальним та сталим розвитком.

Таким чином, підсистема управління розвитком персоналу вміщає підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації.

З позиції системного підходу розвитку персоналу можна розглядати як сукупність взаємозв'язаних засадів, націлених на підвищення конкурентоспроможності персоналу шляхом набуття нових знань, умінь, навиків, досвіду в процесі навчання, підвищення кваліфікації, перепідготовки з метою адаптації до нових умов діяльності, забезпечення власних інтересів розвитку та реалізації цілей діяльності підприємства (визначення А. М. Черник [4]). З кількісної та якісної точки зору розглядає розвиток персоналу Д. Джой-Меттьюз: кількісний підхід передбачає відбір певної кількості людей, що володіють необхідними характеристиками та об'єднання їх у певному місці в певний час з метою виконання функцій організації; якісні аспекти розвитку людини передбачають розвиток її здібностей [5, с. 21]. Ю. А. Плугіна, досліджуючи підходи, сутність і моделі розвитку персоналу, пред-

ставила своє бачення трактування сутності розвитку персоналу підприємства: розвиток персоналу підприємства є зміною його якісних характеристик, що включають професійні, кваліфікаційні, моральні, етичні, духовні, фізіологічні параметри [6, с. 325].

Проаналізувавши ці тлумачення, можна сказати, що розвиток персоналу – це системно організований процес безперервного набуття та удосконалення знань, умінь, навиків і досвіду через сукупність організаційно-економічних заходів, що передбачають професійне навчання, перепідготовку, підвищення кваліфікації, адаптацію та планування трудової кар'єри персоналу задля ефективного функціонування підприємства, підвищення конкурентоспроможності на ринку з одночасним збагаченням інтелектуального, творчого і культурного потенціалу працівників.

Розвиток персоналу має передбачати двосторонню вигоду як для підприємства, так і для людини зокрема. Адже підвищення розвитку персоналу призводить до підвищення її конкурентоспроможності, що, своєю чергою, сприяє підвищенню конкурентоспроможності підприємства, а також держави загалом. Якщо розглядати розвиток персоналу як процес, то можна виокремити такі його складові:

- професійне навчання персоналу організації; виробнича адаптація персоналу;
- оцінювання та атестація персоналу;
- планування та розвиток трудової кар'єри персоналу: формування кадрового резерву;
- професійно-кваліфікаційне просування робітників, фахівців та службово-професійне просування керівників; розкриття потенціалу працівників в усіх сферах, що веде до найефективнішого використання їх здібностей, навичок і знань [7].

Управління розвитком персоналу варто розглядати не тільки з позиції потреб підприємства, але й самої особистості, адже працівник, оцінивши свої можливості відповідно до вимог посади, буде дбати про розвиток своїх здібностей, розширення своїх знань, умінь

Секція 1. Стратегічне управління конкурентоспроможністю та інноваційною діяльністю

і практичних навичок з метою кар'єрного розвитку, розширення повноважень, підвищення рівня оплати праці, самовдосконалення та підвищення рівня конкурентоспроможності.

Ступінь розвитку персоналу організації визначає її ефективне функціонування. Впровадження безперервного розвитку персоналу у повсякденну діяльність вітчизняних суб'єктів господарювання можливе лише за умов попереднього створення ґрунтового теоретичного та методичного забезпечення даного процесу. Розвиток персоналу є однією із важливих підсистем при формуванні системи управління персоналом. Оскільки розвиток персоналу є багатограним і складним поняттям, що охоплює широке коло взаємопов'язаних психологічних, педагогічних, соціальних і економічних проблем, науковці по-різному трактують його суть.

Література

1. Брич В. Я., Гугул О. Я. Теоретичні аспекти розвитку персоналу. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2009. № 5. Т. 2. С. 13–16.
2. Любимова К. О. Атрибутивність управління розвитком персоналу підприємств. *Ефективна економіка*. 2012. № 6. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=1212>
3. Грішнова О. А., Небукін В. Розвиток персоналу як інвестиційний проект: методичні підходи до визначення ефективності. *Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України*. 2014. Вип. 9. С. 15–19.
4. Колпаков В. Управління розвитком персоналу: теорія і практика. *Персонал*. 2004. № 11. С. 64–69.
5. Джой-Меттьюз Д., Меггітон Д., Сюрте М. Развитие человеческих ресурсов. Москва : Эксмо, 2016. 302 с.
6. Плугіна Ю. А. Развитие персонала предприятия: подходы, сущность, модели. *Вісник економіки транспорту і промисловості*. 2013. № 42. С. 323–327.
7. Крамаренко В., Холода Б. І. Управління персоналом фірми : навч. посіб. Київ : ЦУЛ, 2018. 200 с.

