

Комарніцька Оксана,
аспірант, викладач кафедри фінансів та економіки,
Подільський навчально-реабілітаційний
соціально-економічний коледж,
м. Кам'янець-Подільський

РОЗВИТОК ПЕРСОНАЛУ ТА ЙОГО ВПЛИВ НА ВНУТРІШНЬОФІРМОВИЙ ПОПИТ І ПРОПОЗИЦІЮ РОБОЧОЇ СИЛИ

Ефективне функціонування будь-якої організації насамперед визначається ступенем розвитку її персоналу. В умовах сучасного швидкого старіння теоретичних знань, умінь та практичних навичок спроможність організації постійно підвищувати фаховий рівень своїх працівників є одним із найважливіших факторів забезпечення конкурентоспроможності її на ринку.

Крім інших факторів підтримання конкурентоспроможності вітчизняного підприємства на ринку, таких, наприклад, як технології й менеджмент, велике значення має забезпечення певних якісних характеристик персоналу.

Протистояти тенденціям до посилення конкуренції та забезпечити розвиток національних підприємств можливо тільки в умовах гнучкої системи адаптації персоналу до динамічного зовнішнього середовища. Отже, підприємствам так чи інакше необхідно здійснювати істотні витрати у розвиток персоналу [3, с. 122].

Розвиток персоналу – це системно організований процес безперервного професійного навчання працівників для підготовки їх до виконання нових виробничих функцій, професійно - кваліфікаційного просування, формування резерву керівників та вдосконалення соціальної структури персоналу тощо.

В організації професійний розвиток персоналу має бути комплексним та безперервним процесом.

Рекомендуємо виділити наступні етапи розвитку персоналу:

- визначення потреби у навчанні персоналу;

- формування бюджету навчання;
- визначення цілей та змісту навчання, формування навчальних програм;
- вибір методів та форм навчання;
- здійснення безпосередньо процесу навчання;
- перевірка набутих персоналом професійних знань, умінь і навичок;
- оцінка ефективності навчання [2, с.156].

Найважливішу роль у розвитку персоналу конкурентоспроможного підприємства відіграють лінійні менеджери, тобто керівники проектів. Саме вони володіють інформацією щодо тенденцій на ринку, а також зміни вимог до виконуваної роботи, навички та знання, що потребують їхні підлеглі. Основну роботу з організації розвитку персоналу, як правило, виконують HR-відділи.

Для реалізації стратегії розвитку персоналу надзвичайно важливим є готовність персоналу до змін, адже зазвичай будь які зміни сприймаються опором персоналу, неготовністю до ризиків. Тому реалізація інновацій в системі управління розвитком персоналом повинна супроводитись з великою роботою по подоланню опору змінам.

Одним з потенційних стратегічних альтернатив розвитку персоналу підприємства може стати впровадження технології «Assesment Center» для вдосконалення організації індивідуальних програм розвитку для кожного працівника, планування його кар'єри а також моніторингу доцільності та ефективності розвитку знань, вмінь та навичок в межах чітко визначеної спеціалізації.

«Assesment Center» (Центр оцінки) репрезентує технологію оцінки професійних якостей працівників, що спирається на моделювання ключових аспектів їхньої діяльності. Він дає змогу співробітникам продемонструвати свої знання, вміння, навички, здібності та особисті якості в певних ситуаціях і визначити відповідності компетенцій кадрового складу організації її цілям, стратегії, корпоративній культурі із застосуванням спеціалізованих оціночних процедур.

Метод «Assesment Center» містить імітаційні вправи, що моделюють робочу реальність учасників. Типи вправ поділяються відповідно до робочих ситуацій: усі виробничі завдання працівник вирішує індивідуально, в парі або в групі. Даний метод широко використовується на зарубіжних підприємствах для навчання і розвитку персоналу [1, с. 100-101].

Цей метод є найбільш ефективним для компанії, оскільки він може застосовуватись як для оцінки вищої, так і середньої ланки управління. Пропонується впровадити наступні оціночні процедури: тестування, інтерв'ю, рольові ігри. Комплексне їх поєднання дозволяє сформувати систему моніторингу особистісно-ділових якостей окремих працівників.

За сучасною концепцією менеджменту, яка орієнтується на модель працівника як «соціальної людини» і розглядає персонал як один з ключових ресурсів підприємства, що проявляється в постійному і комплексному розвитку персоналу, максимальної уваги до індивідуальної своєрідності окремих працівників, особливого значення набувають процедури узгодження, гармонізації розвитку особистісних і професійних якостей фахівців, що реалізується шляхом моніторингу особистісно-професійного розвитку.

Впровадження системи моніторингу особистісно-професійного розвитку на підприємстві матиме позитивний вплив на усі етапи розвитку персоналу, що виділяє А.О. Левченко: визначення потреби у навчанні персоналу; формування бюджету навчання; визначення цілей та змісту навчання, формування навчальних програм; вибір методів та форм навчання; здійснення безпосередньо процесу навчання; перевірка набутих персоналом професійних знань, умінь і навичок; оцінка ефективності навчання [2, с. 156].

Процедура моніторингу розвитку персоналу складається з періодичного проведення оцінювання поточного рівня особистісного та професійного розвитку спеціалістів у певній сфері та встановлення нових цілей, які повинен досягнути працівник в чітко визначений період часу.

Особливе значення мають дві обставини. По перше, такий моніторинг повинен давати інтегральну оцінку особистості професіонала як цілісної

системи, що дозволить не випустити з уваги важливі особливості його розвитку. По-друге, для оцінки власне розвитку, динаміки зміни особистісних та професійних якостей, необхідна наявність порівнянності між періодично повторюваними вимірами.

Як показує досвід, збирання даних про розвиток кадрового потенціалу на підприємстві іноді не задовольняє потреби управління розвитком персоналу. Тому виникає потреба запровадження в компанії системи моніторингу розвитку персоналу, яка допоможе створити нову інформаційну базу для підтримки прийняття рішень лінійних менеджерів.

Слід зазначити, що з метою підвищення ефективності розвитку персоналу після завершення навчання працівників та проведення його оцінювання, результати оцінювання повинні доводитися до HR-відділів, керівників структурних підрозділів і самих працівників. Ці результати повинні використовуватися під час подальшого планування розвитку персоналу організації, удосконалення навчальних планів та програм, адаптування їх до цілей компанії. В Україні розвитку кадрового потенціалу приділяється незначна увага, а у багатьох підприємствах він взагалі не існує як цілісна система. За таких умов, стає досить складно залишатись конкурентоспроможним на ринку, особливо якщо йдеться мова про галузі інформаційних технологій.

Список використаних джерел

1. Дяків, О. П. Оцінка персоналу методом ASSESSMENT CENTER / О. П. Дяків, М. В. Пилипчук // Вісник Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. 2011. №14 (168). Ч. I. С. 100-104.
2. Левченко А.О. Методичні підходи до управління розвитком персоналу на підприємстві // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету: Економічні науки, вип. 7, ч. II Кіровоград: КНТУ, 2005. С. 155-163.
3. Одегов, Ю. Г. Управління персоналом / Ю. Г. Одегов, М.: Фінстатінформ, 2017. С. 142.