

Бондаренко Каріна Сергіївна, здобувач вищої освіти факультету економіки та бізнесу
Таврійський державний агротехнологічний університет ім. Дмитра Моторного, Україна

Науковий керівник: Бочарова Наталія Олександрівна, канд. екон. наук,
 доцент кафедри менеджменту
Таврійський державний агротехнологічний університет ім. Дмитра Моторного, Україна

РОЗВИТОК ПЕРСОНАЛУ ЯК КОНКУРЕНТНА ПЕРЕВАГА ПІДПРИЄМСТВА

Постановка проблеми. Відкидаючи всі залучені на підприємстві засоби, предмети праці, грошові ресурси, головним інструментом, який приводить процес виробництва в дію і робить його злагодженим є безперечно люди. Рівень їхньої майстерності в буквальному сенсі визначає тривалість існування самого підприємства і прямим чином впливає на отриману віддачу у вигляді бажаного прибутку.

Актуальність теми. В часи стрімкого розвитку ринкового середовища і постійних економічних зрушень, де помітно коли значних оборотів набирає конкурентна боротьба за споживача, надійне ресурсне забезпечення, джерела інвестування, місця збуту, і майже всі ринкові ніші заповнені більше ніж наполовину, а у бізнес сферу вриваються все нові й нові сучасні представницькі компанії з модерними розробками і технологіями, свіжим підходом до створення та позиціонування свого продукту, для менеджера керівної ланки постає питання встановлення власних конкурентних переваг, де першочергово необхідно робити опір на персонал, його кваліфікаційний склад і професійні навички, а для підтримання високої якості кадрів систематично займатися їх розвитком.

Мета статті. Обґрунтувати поняття розвитку персоналу, навести заходи по його забезпеченню, встановити програму та напрями професійного розвитку, проаналізувати вплив якісних характеристик працівників на конкурентоспроможність підприємства.

Основні матеріали дослідження. У сучасних реаліях безперервний потік інформації, якій властиво швидко змінюватися залежно від етапу становлення суспільства, кардинальних світових перетворень, презентації неочікуваних винаходів, процесів інтеграції тощо, змушує людей постійно навчатися, відходити від застарілих методик, удосконалювати й відпрацьовувати навички і уміння, переглядати власні підходи до тієї чи іншої ситуації. Переносячи даний контекст на організацію як певну сукупність людей перш за все, важливим аспектом її ефективної роботи є розвиток персоналу [1].

Розвиток персоналу являє собою певний чітко організований систематичний процес неперервного професійного навчання кадрів з метою забезпечення їх підготовки до виконання нових виробничих функцій, створення резерву топ-менеджерів, просування кар'єрними сходами за рахунок підвищення кваліфікації, удосконалення соціальної структури працівників. Професійний розвиток позитивним чином змінює психологічну складову особистості, сприяє підвищенню комунікабельності, формує таку рису як рішучість, відповідно працівник здатний і бажає виконувати більш трудомістку і відповідальну роботу, відчуючи впевненість у своїх силах [2]. На рисунку 1 представлена схема основних елементів, які охоплюють процес розвитку персоналу.

Напрямки професійного розвитку в межах підприємства:

- 1) початкове навчання обумовлене сферою діяльності організації, притаманними особливостями конкретної галузі;
- 2) доведення до відповідності займаній посаді знань, умінь та навичок;
- 3) навчання у зв'язку з розширенням бізнесу;
- 4) покращення в цілому загального рівня кваліфікації для отримання висококласних кадрів вузької спеціалізації або універсальних керівників [3].



Рис. 1. Елементи процесу розвитку персоналу

Розрізняють навчання, яке здійснюється безпосередньо на робочому місці, а саме закріплення працівника за певним керівником-наставником, що демонструє всі тонкощі виконання роботи, консультує, направляє, надає поради на протязі певного періоду часу. Інший вид навчання реалізується поза межами робочого місця: організація тренінгів, проведення лекцій, моделювання виробничих ситуацій, ділові ігри, обмін кадрами між декількома підприємствами для переймання цінного досвіду [4].

Не останнє місце на підприємстві повинна займати профорієнтаційна робота – це заходи направлені на виявлення схильностей та інтересів персоналу для орієнтації на усвідомлений вибір професії, роду діяльності. Надаючи можливість працівникові розвиватися, ви тим самим скорочуєте показник плинності кадрів і підвищуєте імідж підприємства. Таким чином трудовий ресурс переростає у конкурентну перевагу [5].

Важливим поняттям є також інвестування у людський капітал, тобто фінансові вкладення, витрати часу й енергії на поліпшення продуктивних характеристик працівника, таких як здоров'я, знання, навички, вміння, само вмотивованість, що в кінцевому результаті принесуть додаткову економічну вигоду. При цьому відсутня необхідність в утриманні великого штабу працівників для виконання різнопланової роботи і невиправданих витрат на формування фонду заробітної плати, якщо ці кошти можна спрямувати на розвиток кадрів і тим самим забезпечити економію у майбутньому [4].

Висновки. Отже, креативна цілеспрямована команда професіоналів своєї справи стовідсотково приведе підприємство до успіху. Якість завжди має випереджати кількість. Людина – це не лише робоча сила з фізичною складовою, адже таку може замінити машина. Буде необачним стверджувати, що людський інтелект також здатні витіснити роботи й техніка. Вони будують і видають лише наявні прийняті введені в систему стійкі алгоритми реалізації тих чи інших рішень, та не здатні до спонтанних неочікуваних пропозицій, мозкового штурму і так далі. Відповідно до вище перерахованого керівництво повинно піклуватися про створення програм розвитку персоналу на підприємстві, проведення тренінгів, надання можливості відвідування курсів підвищення кваліфікації, покращення професійного рівня працівників шляхом обміну кадрами з підприємствами-партнерами для освоєння інших технік роботи, підходів до здійснення своїх функцій, розроблення індивідуального плану кар'єрного розвитку кожного працівника. Тільки за такої політики менеджменту персоналу організація буде ефективно функціонувати і представляти серйозну загрозу як сформований сильний конкурент.

Список використаних джерел:

1. Теорія та практика менеджменту персоналу : підручник / С. У. Олійник ; Нар. укр. акад. – Х. : Вид-во НУА, 2013. – 376 с.
2. Менеджмент персоналу: Навч. посіб. Вид. 2-ге, без змін / В. М. Данюк, В. М. Петюх, С. О. Цимбалюк та ін.; За заг. ред. В. М. Данюка, В. М. Петюха. – К.: КНЕУ, 2006. – 398 с.

3. Маркова С. В. Управління персоналом: навчально-методичний посібник для студентів освітньо-кваліфікаційного рівня «бакалавр» / С. В. Маркова, О.М. Олійник. – Запоріжжя: ЗНУ, 2013. – 80 с.
2. Навч. посіб. / В. М. Данюк, В. М. Петюх, С. О. Цимбалюк та ін.; За заг. ред. В. М. Данюка, В. М. Петюха. – К.: КНЕУ, 2004. – 398 с.
3. Нестеренко Г. О. Персонал: управління на засадах самоорганізації / Галина Олегівна Нестеренко. – Київ: Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2010. – 350 с.