

НАПРЯМКИ ПЛАНУВАННЯ РОЗВИТКУ ПЕРСНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Придубайло Є.

Національний університет харчових технологій

Розвиток персоналу є важливою умовою успішної діяльності будь-якої організації. Це особливо справедливо на сучасному етапі, коли прискорення науково-технічного прогресу веде до швидких змін і вимог до професійних знань, умінь і навиків.

Персонал у сучасних умовах повинен бути високоосвіченим, володіти високою загальною культурою, стратегічним мисленням та ерудицією. Організація професійного розвитку стала однією з основних функцій управління персоналом.

При здійсненні кадрового планування організація переслідує такі цілі:

- одержати та утримати людей потрібної якості й у потрібній кількості;
- найкращим чином використовувати потенціал свого персоналу;
- бути здатною передбачити проблеми, що виникають через можливий надлишок чи недостачу персоналу.

Домогтися високих результатів в організації можливо тільки тоді, коли люди, які там працюють, володіють знаннями, умінням, відповідним настроєм. Освіта і навчання персоналу повинні бути безперервними і забезпечувати необхідний професійний розвиток.

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. Розвиток персоналу забезпечується заходами, пов'язаними з оцінюванням кадрів з метою виробничої адаптації та атестації персоналу, плануванням трудової кар'єри робітників і фахівців, стимулюванням розвитку персоналу тощо.

Навчальна діяльність підприємства представлена досить різноманітними її видами. Насамперед звертає на себе увагу, що навчання може бути організоване безпосередньо на підприємстві власними силами. В позавиробничому навчанні роль підприємства зводиться до визначення вимог не тільки до кількості, але і до спрямованості навчання, закріплених у відповідних договорах (заявках) на підготовку. Саме навчання здійснюється в спеціальних навчальних центрах, а також у системі вищої і середньої фахової освіти. Крім того, підприємство за допомогою

різного виду стимулів впливає на самоосвіту (самопідготовку) своїх працівників, на розвиток ними професійної майстерності.

З позиції виробничо-технічного призначення в навчанні робітників виділяють:

- підготовку нових робітників;
- перепідготовку і навчання робітників іншим (суміжним) професіям;
- підвищення кваліфікації.

По відношенню фахівців і керівників навчальна функція підприємства виявляється, насамперед, в організації підвищення їхньої кваліфікації.

Ціль діяльності підприємства (фірми) в області навчання полягає в забезпеченні: належного рівня підготовки працівника, що відповідає вимогам робочого місця (посади); умов для мобільності працівника як передумови до кращого використання і забезпечення зайнятості; можливості для просування працівника як умови формування мотивації і задоволеності працею.

Підготовка, перепідготовка кадрів і підвищення кваліфікації — важлива ланка в збалансованості попиту та пропозиції робочої сили. Дійсно, змінюючи професійну спрямованість підготовки, рівень кваліфікації, а також, здійснюючи первинну підготовку для конкретних робочих місць, підприємство може забезпечити найбільш повну відповідність структури працівників структурі робочих місць з урахуванням усього спектра вимог, що висувуються останніми до якості робочої сили.

З переходом до ринкової економіки функції підприємства по організації навчання і забезпеченню його належної якості значно розширюються.

Перед системою управління персоналом на підприємстві стоять задачі в області підготовки, перепідготовки кадрів і підвищення їхньої кваліфікації.

Причини зміни умов трудової діяльності різноманітні: зміна місця роботи, перехід в інший підрозділ, на нову посаду, впровадження нових форм організації праці, її оплати і т. д. Тому в умовах введення нового механізму господарювання, переходу на госпрозрахунок, самофінансування і самооплатність, що супроводжується значним вивільненням і, отже, перерозподілом робочої сили, збільшенням числа працівників, змушених або освоювати нові професії, або змінювати своє робоче місце і колектив, важливість проблеми адаптації ще більше зростає.

Зміна робочого місця припускає не тільки зміну умов праці, зміну колективу, але і часто пов'язана із зміною професії, виду діяльності, що додає адаптації нового, більш складного характеру. У процесі пристосування людини до виробничого середовища виникає чимало питань: чи потрібно приймати працівнику середовище як належне і всіма силами пристосовуватися до нього, чи вимагати зміни і самого середовища, які шляхи і засоби впливу на людину і на середовище, де критерії можливості і необхідності врахування вимог працівника і т.д. Тому варто розрізняти активну адаптацію, коли індивід прагне впливати на середовище для того, щоб змінити його (у тому числі і ті норми, цінності, форми взаємодії і діяльності, що він повинен освоїти), і пасивну, коли він не прагне до такого впливу і змін.

Найбільш ефективною представляється адаптація як процес активного пристосування індивіда до середовища, що змінюється, за допомогою відповідного керуючого впливу і використання різних засобів (організаційних, технічних, соціально-психологічних і т.п.).

Найважливішим напрямком кадрового планування є планування кар'єри працівника, його просування по кваліфікаційних чи службових рівнях (ступенях) за

визначеною схемою (моделлю). Планування трудової кар'єри як складова частина кадрової політики являє собою цільову функцію управління персоналом на підприємстві, оскільки має на меті забезпечити найбільш раціональне використання трудового потенціалу працівника, створити умови для самореалізації його як особистості.

Отже, цілі кар'єри полягають у тому, щоб: професія (вид діяльності) чи займана посада відповідали самооцінці і тому морально задовольняли; робота знаходилася в місцевості, природні умови якої сприятливо діють на стан здоров'я і дозволяють організувати гідний відпочинок; умови роботи підсилювали можливості людини і розвивали їх; робота носила творчий характер і дозволяла досягти визначеного ступеня незалежності; праця добре оплачувалася чи була б можливість одержувати великі побічні доходи; робота дозволяла продовжувати активне навчання, займатися вихованням дітей і домашнім господарством й інше.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Савченко В.А. Управління розвитком персоналу: Навч. посібник. — К.: КНЕУ, 2002. — 351 с. [Электронный ресурс] / Савченко В.А. / Режим доступа к книге: <http://library.if.ua/books/104.html> — Назва з екрану

2. Ситник О.Ю. Развитие персонала как фактор развития конкурентоспособности предприятия. [Электронный ресурс] / Режим доступа к статье: <http://intkonf.org/sitnik-o-yu-rozvitok-personalu-yak-faktor-rozvitku-konkurentospromozhnosti-pidpriemstva/> — Назва з екрану.

Науковий керівник: Мазник Л.В.