

СИСТЕМА УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ ВИРОБНИЧОГО ПІДПРИЄМСТВА

Страшинська Л.В.

д.е.н., професор
Національний університет харчових технологій
vip1967@ukr.net

Ткаченко В.

здобувач
Національний університет харчових технологій
devilmysmile666@gmail.com

У сучасному управлінні працівники є найціннішим ресурсом компанії та найважливішою частиною виробничого процесу бізнесу, оскільки сучасні технології, обладнання та інноваційні ідеї ніколи не будуть ефективними без належної освіти та кваліфікації людських ресурсів та їх ефективної роботи. Тому розвиток людських здібностей в умовах сьогодення є рушійною силою ефективної роботи будь-якого виробничого підприємства.

Розвиток персоналу є однією з найважливіших компонент підвищення загальної продуктивності. Під час економічної кризи розвитку людських ресурсів приділяється занадто мало уваги, проте після неї саме цей фактор виступає одним з важелів економічного зростання. Високих досягнень можна досягти лише тоді, коли люди мають знання, навички та рішучість. З цієї причини навчання та підвищення кваліфікації працівників мають бути безперервними та забезпечувати необхідний професійний розвиток. Тому в нинішніх складних економічних умовах, в яких працює більшість українських компаній, питання розвитку людських ресурсів стає все більш актуальним.

Система розвитку людських ресурсів – це систематичний організаційний процес, в якому працівники постійно розвиваються професійно з метою адаптації до нових виробничих функцій, розвитку кар'єри, формування резервів управління та покращення соціальної структури працівників [1].

Розвиток людських ресурсів у будь-якій компанії є важливою сферою інвестицій у виробництво. Пріоритетність інвестицій у розвиток людських ресурсів залежить від необхідності підвищення ділової активності кожного працівника з метою сприяння успішному розвитку організації, впровадження нових технологій, підвищення продуктивності праці тощо [2].

Розвиток людських ресурсів – це налагодження виробництва та атестація персоналу, планування кар’єри працівників і спеціалістів, а також стимулювання розвитку людських ресурсів за допомогою заходів з оцінки людських ресурсів.

Управління розвитком персоналу компанії включає в себе низку заходів, спрямованих на набуття та підвищення кваліфікації працівників, а саме: навчання, яке забезпечує отримання необхідних знань, умінь і навичок у формі загальноосвітньої та професійної освіти; безперервну освіту, яка полягає в удосконаленні розвитку, який пов’язаний з науково-технічним прогресом, професійні знання та навички, перепідготовка (кар’єрний коучинг) з можливістю освоєння нових спеціальностей, навчання в академіях менеджменту та лідерства, що дає знання та підготовку для призначення на керівні посади та формування кар’єрних сходів [2].

Загалом, процес розвитку персоналу на виробництві можна представити наступними структурними блоками (рис. 1).



Рис. 1. Складові процесу розвитку персоналу на виробничому рівні

Необхідність безперервного процесу розвитку персоналу на виробничих операціях обумовлена певними факторами, а саме:

- впровадження сучасного обладнання, технологій, вироблення нових сучасних товарів та розширення можливостей обміну;
- доступ до висококонкурентного ринку;
- для організацій більш доцільним є підвищення ефективності виробництва на основі постійного навчання наявних працівників, ніж залучення нових працівників [3].

Управління розвитком людських ресурсів на виробничих підприємствах має велике значення, оскільки сприяє ефективному використанню потенціалу трудових ресурсів, підвищує їх соціальну та професійну мобільність, відіграє важливу роль у структурах і технологіях

навчання як засобу запобігання масовому безробіттю. Це позитивно впливає на збільшення обсягів та оновлення асортименту продукції, сприяє підвищенню ефективності господарської діяльності та підвищенню прибутковості підприємств-виробників. У цьому контексті розвиток людських ресурсів є однією з найважливіших сфер ефективної діяльності та конкурентоспроможності компанії.

Основними причинами гальмування розвитку персоналу в компаніях є небажання керівників витратити гроші на навчання співробітників, оскільки останні можуть звільнитися, і власний страх втратити гроші.

Недоліками підготовки персоналу на вітчизняних підприємствах є:

- 1) недостатнє врахування психологічних аспектів при виборі професійної діяльності, інноваційної діяльності у сфері управління людськими ресурсами, безпосередньої виробничо-організаційної діяльності окремих працівників;

- 2) механізм мотивації не враховує специфічні обставини різних психологічних типів;

- 3) неадекватна структура та вирішення застарілих управлінських питань пов'язані з низьким рівнем розвитку персоналу та мотиваційним впливом на працівників.

При переході до інноваційної моделі економічного розвитку організації, що прагне до покращення розвитку людського потенціалу, необхідно спиратися на наступні пріоритети:

- 1) заохочувати співробітників до створення та розвитку інновацій, які дають компанії конкурентну перевагу;

- 2) створити систему підвищення кваліфікації та навчання, включаючи навчання безпосередньо на виробництві та окремо від нього;

- 3) використовувати прогресивні форми навчання;

- 4) створити умови для кар'єрного розвитку співробітників;

- 5) у певних межах сприяти внутрішній конкуренції між працівниками, уникаючи при цьому деструктивних процесів та загострення конфліктів;

- 6) забезпечити стабільність і належне оновлення кадрів;

- 7) сприяти вертикальній та горизонтальній ротації персоналу;

- 8) запровадити сучасні системи обробки, розповсюдження та зберігання інформації та забезпечити доступ до них відповідним категоріям людей [4].

Отже, в сучасних умовах розвиток людських ресурсів є ознакою суспільного прогресу та важливим чинником науково-технічного прогресу. З точки зору окремої компанії, розвиток персоналу є ключем до її конкурентоспроможності та ефективності. Тому в країнах з розвинутою ринковою економікою все більше підприємств проявляють ініціативу в розвитку людських ресурсів, а планування розвитку людських ресурсів стає важливою функцією управління персоналом. Наслідування цього прикладу в Україні є передумовою для забезпечення сталого економічного зростання в країні.

Список літератури:

1. Гризовська Л. О. Актуальні проблеми управління розвитком персоналу на вітчизняних підприємствах. *Вісник Хмельницького державного університету*. 2011. №5. С. 192–196.
2. Завіновська Г. Т. Економіка праці: підручник. К .: КНЕУ. 2003. 300 с.
3. Савченко В. А. Управління розвитком співробітників: навч. посіб. К .: КНЕУ, 2002. 351 с.
4. Штутман П. Л. Професійний розвиток – фактор підвищення ефективності компанії. *Наукові праці КНТУ*. 2010. №17. С.27–34.