

УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВАХ: ПІДГРУНТЯ АДМІНІСТРАТИВНОГО РІВНЯ

Сумський національний аграрний університет

Анотація: У статті розглянуті теоретичні аспекти управління розвитком персоналу, обґрунтовано необхідність розвитку кадрів в площині адміністративного рівня підприємства, зроблено акцент, що управління розвитком персоналу надає можливості працівникам вдосконалювати свої знання, навички та результативність відповідно до цілей і цінностей підприємства та по відношенню до інтересів і потреб працівника.

Ключові слова: розвиток персоналу; управління розвитком персоналу; адміністративний менеджмент.

Abstract: The article examines the theoretical aspects of personnel development management, the need for personnel development at the administrative level of the enterprise is substantiated, emphasizes that personnel development management provides opportunities for employees to improve their knowledge, skills and performance in accordance with the goals and values of the enterprise and in relation to the interests and employee needs.

Keywords: personnel development; personnel development management; administrative management.

Розвиток персоналу розглядається як необхідний процес, якщо потрібно реалізувати цілі підприємства. Розвиток в основному полягає в тому, щоб навчати співробітників та готувати їх до завдань, які будуть поставлені на посадах адміністративного рівня. Згідно з дослідженнями консультантів з менеджменту, найбільшим фактором задоволення від роботи є можливість зростання та розвиток кар'єри [1]. Формами розвитку персоналу є професійне зростання, підвищення кваліфікації, безперервна освіта, повторна освіта, навчання персоналу без відриву від роботи, вдосконалення персоналу, оновлення, управління талантами та інші комбінації цих термінів. Слід зауважити, що актуальним також є питання саморозвитку персоналу, який дозволяє підприємству менше часу виділяти на його навчання.

Харріс [3] вважав, що одним із компонентів розвитку персоналу є кадрове забезпечення, яке включає кілька процесів управління персоналом (тобто відбір, введення в посаду, призначення, розвиток, оцінювання тощо). На його думку інша сторона розвитку персоналу включає два види навчання: навчання без відриву від виробництва та підвищення кваліфікації. Навчання без відриву від виробництва вважається будь-якою запланованою програмою, яка здійснюється з метою вдосконалення навичок і знань працівників під час роботи.

На думку Хміль Ф. І., розвиток персоналу є ітеративним (повторюваним) процесом досягнення таких показників рівня кваліфікації працівників, які відповідають стратегії розвитку організації [4]. В цілому управління розвитком персоналу визначається як процес надання можливостей працівникам вдосконалювати свої знання, навички та результативність відповідно до цілей і цінностей підприємства та по відношенню до інтересів і потреб працівника. Це визначення стверджує, що зростання розвитку співробітників має бути пов'язане зі стратегічним планом підприємства та з активами короткострокової та довгострокової робочої сили. Така концепція вимагає здатності передбачати прогалини в знаннях і навичках робочої сили, а також те, як зміна демографічних показників, економічного статусу та поточного складу працівників вплине на досягнення поставлених цілей і завдань. У цьому сенсі розвиток персоналу робить наголос на організаційному навчанні. Він підкреслює передумову, що підприємства прогресуватимуть у міру зростання та розвитку людей, які працюють в ньому.

Відносно новий термін для управління розвитком персоналу є управління талантами. Концепція, розроблена Кліфтоном і Нельсоном у їхній роботі *Soar With Your Strengths* [2], полягає в

тому, що організації досягнуть більшої продуктивності персоналу, розвиваючи та використовуючи сильні сторони своїх людських активів, а не зосереджуючись на їхніх слабких сторонах.

Таким чином, це обговорення управління розвитком персоналу базується в основному на таких концепціях:

1. Процес розвитку персоналу є розвиваючим, оскільки його акцент робиться на безперервному зростанні особистості. У цьому сенсі розвиток персоналу є постійним процесом, а не одноразовим проектом. Індивідуальні потреби в зростанні надають співробітникам персоналізовану можливість досягти вищого рівня самореалізації та задоволення. Розвиток персоналу розглядається як важлива інвестиція.

2. Ефективний розвиток персоналу робить більший акцент на розширенні особистих сильних сторін і творчих талантів, ніж на виправленні особистих слабких сторін. Основна увага при зростанні зосереджена на тому, що людина може зробити ці сильні сторони такими які надалі можна розвивати та використовувати.

Важливі цілі управління розвитку персоналу в площині адміністративного рівня управління:

1. Забезпечити заплановані можливості розвитку персоналу, які забезпечують навчання, необхідне для того, щоб працівник міг працювати на рівні компетенцій що необхідні для поточних і майбутніх посад.

2. Вдосконалювати організаційний клімат, який сприяє самореалізації особистості, інституційній ефективності, людській творчості та оновленню системи.

4. Оптимізувати фінанси. Наймати, а потім звільняти працівників, обходиться дорожче тренування та навчання. Також дорого обходиться втрата хороших працівників через те, що вони розчаровані відсутністю можливостей професійного зростання.

5. Створити життєздатні та значущі програми, які дозволять персоналу та системі працювати разом над досягненням цілей системи та власних особистих цілей у сферах досягнення, задоволення та самореалізації.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Bathurst, P. Training is the key at top firms. Arizona Republic. 2007. 325 p.
2. Clifton and Nelson. Soar with your strengths. New York, N.Y. : Delacorte Press. 1992.
3. Harris B. In-service education for staff development. Boston: Allyn & Bacon. 1989.
4. Хміль Ф. І. Управління персоналом. Підручник для студентів вищих навчальних закладів. К.: Академвидав. 2006. 488 с.

Баценко Людмила Миколаївна, кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри менеджменту, Сумський національний аграрний університет, Суми, e-mail: lbatsenko@yahoo.com

Кипенко Андрій Євгенович, здобувач вищої освіти кафедри менеджменту, Сумський національний аграрний університет, Суми

Liudmyla Batsenko – PhD, Assistant of Professor, Assistant of Professor of the Management Department, Sumy National Agrarian University, Sumy, e-mail: lbatsenko@yahoo.com

Andriiy Kipenko, student of higher education of the Management Department, Sumy National Agrarian University, Sumy