

ДЕМОГРАФІЯ, ЕКОНОМІКА ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНА ПОЛІТИКА

УДК 331.108.45

Дзямулич М. І., к.е.н., доцент
 Dziamulych M. Candidate of Economic Sciences, Associate Professor
<https://orcid.org/0000-0003-3714-5062>

Шматковська Т. О., к.е.н., доцент
 Shmatkovska T. Candidate of Economic Sciences, Associate Professor
<https://orcid.org/0000-0003-2771-9982>

УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ ЕКОНОМІЧНОЇ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ

*Луцький національний технічний університет
 Східноєвропейський національний університет ім. Лесі Українки*

Управління розвитком персоналу в умовах посилення інтенсивності технологічного розвитку та подальше поширення глобалізації набуває особливої актуальності для підприємств, оскільки збільшення технологічної складності виробництва потребує залучення більш кваліфікованого персоналу для забезпечення ефективного функціонування виробничих процесів. При цьому зростають і витрати на персонал, адже більш кваліфікована праця потребує адекватного зростання рівня її оплати. Відтак оперативне реагування підприємств на вимоги сьогодення за мінімальних затрат потребують саме організації внутрішньофірмової системи розвитку персоналу, яка б, з одного боку, дозволила забезпечити підготовку працівників належного рівня професійного кваліфікації, а з іншого – дала б змогу підприємству більш оптимально використовувати наявні ресурси на підготовку працівників.

В статті розглянуто сучасні особливості формування та функціонування системи розвитку персоналу підприємства в умовах впливу економічної глобалізації. Визначено, що проблема забезпечення підприємств працівниками належного рівня освіти та кваліфікації потребує регулярного оновлення їх навичок через побудову системи розвитку персоналу. При цьому найголовнішими елементами, які визначають ефективність функціонування даної системи є джерела її фінансування та конкретні аспекти розвитку персоналу – професійне навчання, перепідготовка та підвищення кваліфікації. Визначено ефективність застосування інтегрованої системи розвитку персоналу, яка дозволяє не лише підвищувати якісні показники діяльності працівників, але забезпечує зростання рівня продуктивності праці на підприємстві.

Ключові слова: розвиток персоналу, управління розвитком персоналу, персонал, управління персоналом.

ENTERPRISE PERSONNEL DEVELOPMENT MANAGEMENT IN THE CONDITIONS OF ECONOMIC GLOBALIZATION

*Lutsk National Technical University
 Lesya Ukrainka Eastern European National University*

Management of personnel development in the conditions of increasing intensity of technological development and further spread of globalization becomes especially important for enterprises, as increasing the technological complexity of production requires the involvement of more qualified personnel to ensure the efficient operation of production processes. At the same time, staff costs are also growing, as more skilled labor requires an adequate increase in the level of its payment. Therefore, the rapid response of enterprises to today's requirements at minimal cost requires the organization of in-house staff development system, which would, on the one hand, provide training for employees of the appropriate level of professional qualification, and on the other - would allow the company to better use available resources for training.

The article considers modern features of formation and functioning of the system of enterprise personnel development in the conditions of influence of economic globalization. It is determined that the problem of providing enterprises with employees of the appropriate level of education and qualification requires regular

updating of their skills through the construction of a system of personnel development. The most important elements that determine the effectiveness of this system are the sources of its funding and specific aspects of staff development - vocational training, retraining and advanced training. The efficiency of application of the integrated system of personnel development which allows not only to increase qualitative indicators of activity of workers, but provides growth of level of labor productivity at the enterprise is defined.

Keywords: personnel development, personnel development management, personnel, personnel management.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями. Формування персоналу підприємства є непростим завданням для його кадрової служби в аспекті необхідності залучення працівників визначеного рівня підготовки, освіти, компетенцій, а також – рівня кваліфікації. При цьому ринок праці не завжди може стовідсотково задовольнити вказану потребу, особливо, якщо необхідно залучити не одного-двох, а групу працівників. Звичайно, що існує шлях залучення кваліфікованих фахівців з інших підприємств, але його мінусом є необхідність стимулювання їх переходу підвищеним рівнем оплати праці або виплатою компенсаційних бонусів, які можуть значно перевищувати поточні можливості суб'єкта господарювання. Тому на практиці підприємства віддають перевагу формуванню внутрішньої системи підготовки та розвитку персоналу, яка повинна забезпечувати майбутні зростаючі потреби у працівниках визначеного рівня кваліфікації.

Таким чином, процес забезпечення суб'єктів господарювання залежить від ефективності сформованої системи управління розвитком персоналу – наскільки ефективно вона спроможна задовольняти виникаючі потреби у взаємозв'язку з мінливими умовами зовнішнього середовища. Крім того, значний вплив на функціонування даної системи мають глобалізаційні процеси, які висувають додаткові вимоги щодо якості персоналу у зв'язку з посиленням конкуренції на ринках та зростанням рівня трудової міграції, яка додатково посилює напругу на національних ринках праці.

Відтак, проблематика забезпечення ефективності функціонування внутрішньофірмових систем розвитку персоналу набуває особливої актуальності, перш за все, в аспекті необхідності забезпечення підприємств кваліфікованими працівниками за мінімуму затрат.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, у яких започатковано вирішення даної проблеми. Проблематика забезпечення належного функціонування системи управління розвитком персоналу підприємства достатньо широко розкрита в працях таких українських дослідників даного наукового напрямку, як Н. В. Городничук, О. А. Грішнова, Т. П. Збрицька, В. М. Данюк, О. В. Крушельницька, В. М. Петюх, С. О. Цимбалюк та інші. Також варто відзначити значний вклад в дослідження специфіки функціонування системи управління розвитком персоналу, як суттєвої складової внутрішніх резервів підвищення ефективності діяльності підприємства, які розкриті в працях С. Бека, Г. Беккера, Р. Марра, І. Хентце, Г. Шмідта, Т. Шульца тощо. Водночас, специфіка сучасного етапу розвитку економічних систем значною мірою залежить від впливу зовнішніх факторів, зумовлених зростанням темпів глобалізації та інтернаціоналізації світової економіки, що, на наш погляд, потребує поглибленого дослідження питань формування внутрішньофірмових систем управління розвитком персоналу.

Цілі статті. Метою роботи є дослідження сучасної специфіки формування та функціонування систем управління розвитком персоналу підприємства в аспекті посилення процесів економічної глобалізації та зростання загальних професійно-кваліфікаційних вимог до персоналу суб'єктів господарювання. Також дослідження

передбачає пошук шляхів вирішення поточних проблем, що існують у сфері розвитку персоналу на українських підприємствах з врахуванням необхідності залучення іноземного досвіду формування виробничих систем розвитку персоналу.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Специфічною особливістю формування систем розвитку персоналу на підприємствах є природня необхідність їх наявності в умовах ускладнення технологічних та виробничих процесів під впливом науково-технічного прогресу. Наразі наявність високого рівня освіти та кваліфікації є характеристиками не лише інженерно-технічного або управлінського персоналу, але й стосуються рядових робітників, котрі змушені працювати з технікою та обладнанням новітніх наукових досягнень. При цьому навіть ті сфери виробництва, які колись не відносилися до наукоємних, наразі застосовують у своїй діяльності насправді передові і новітні технології з-за чого зростає роль кваліфікації для працівників усіх рівнів. Водночас, швидкі темпи науково-технічного прогресу ставлять перед підприємствами додаткову необхідність постійної підтримки високого освітньо-кваліфікаційного рівня своїх працівників. Відтак, проблема «старіння знань» набуває особливої актуальності, адже працівник, який достатньою мірою володів навичками для обслуговування обладнання 5-7 років тому, без постійного навчання не зможе освоїти нові засоби виробництва виключно з-за необхідності оновлення власних знань про особливості їх експлуатації. Тому будь-яке підприємство, яке прагне розвиватися і збільшувати свою частку на ринку, просто зобов'язане формувати в своїх структурі систему управління розвитком персоналу для того щоб забезпечити собі належний рівень конкурентоспроможності в умовах постійного наростання складності виробництва. Зауважимо, що вказані тенденції стосуються не лише наукової або виробничої сфери, але й повною мірою зачіпають також і сферу обслуговування, яка не меншою мірою пов'язана з необхідністю запровадження новітніх технологічних досягнень у процес надання послуг своїм клієнтам.

Таким чином, вирішуючи проблему створення ефективно діючої системи розвитку персоналу, підприємствам необхідно, перш за все, вирішити два головних питання, пов'язаних з її формуванням:

1. Які саме аспекти розвитку персоналу повинні бути задіяні: професійне навчання, перепідготовка чи підвищення кваліфікації працівників.
2. Якими будуть джерела фінансування для забезпечення функціонування внутрішньої системи розвитку персоналу.

Крім того, як зазначає Т. Збрицька: «План проекту розвитку персоналу повинен включати в себе організовану певним чином структуру документованої інформації, яка використовується для планування, організації та контролю діяльності проектною командою. Розробка плану проекту доцільна у випадках необхідності: визначення термінів виконання робіт за проектом і видачі завдань виконавцям; чіткого бюджетування проекту, ув'язування статей витрат з календарним планом проекту; оптимізації ресурсного забезпечення ходу виконання проекту; визначення заходів з підвищення якості в проекті» [1, с. 61].

При цьому питання цільової аудиторії професійного навчання чи планування тривалості відрахувань з прибутку на забезпечення функціонування системи розвитку персоналу також є важливими, але їх вирішення відбувається в процесі вирішення та реалізації проблем пов'язаних саме з двома вищезазначеними аспектами. Це пов'язано з тим, що більшість підприємств є обмеженими в своїх ресурсах і прагнуть досягти якомога більшої ефективності за існуючих умов. Тобто, не кожне підприємство спроможне відволікати на професійне навчання цілі виробничі підрозділи, втрачаючи при цьому в зменшенні обсягу виробництва і прибутках. Аналогічно, неможливим є

забезпечення кожного працівника окремим наставником для найбільш ефективного забезпечення процесу професійного навчання.

Отже, формування дієвої та ефективної системи розвитку персоналу на підприємстві потребує формування не лише відповідного підрозділу в системі управління кадрами, але вироблення відповідної схеми, яка б забезпечувала вирішення усіх проблем, пов'язаних із залученням працівників до процесів професійного навчання чи підвищення кваліфікації, а також дозволила б ефективно планувати ці процеси як в коротко-, так і в довгостроковому періоді. Така схема дає змогу підприємству логічно та гармонійно вбудувати загальну систему розвитку персоналу в стратегічний план розвитку підприємства і на основі цього реалізовувати заплановані заходи у тісному взаємозв'язку з планами технологічного оновлення виробництва.

Прикладом такої схеми може бути інтегрована система розвитку персоналу, запропонована німецьким дослідником С. Беком (рис. 1).

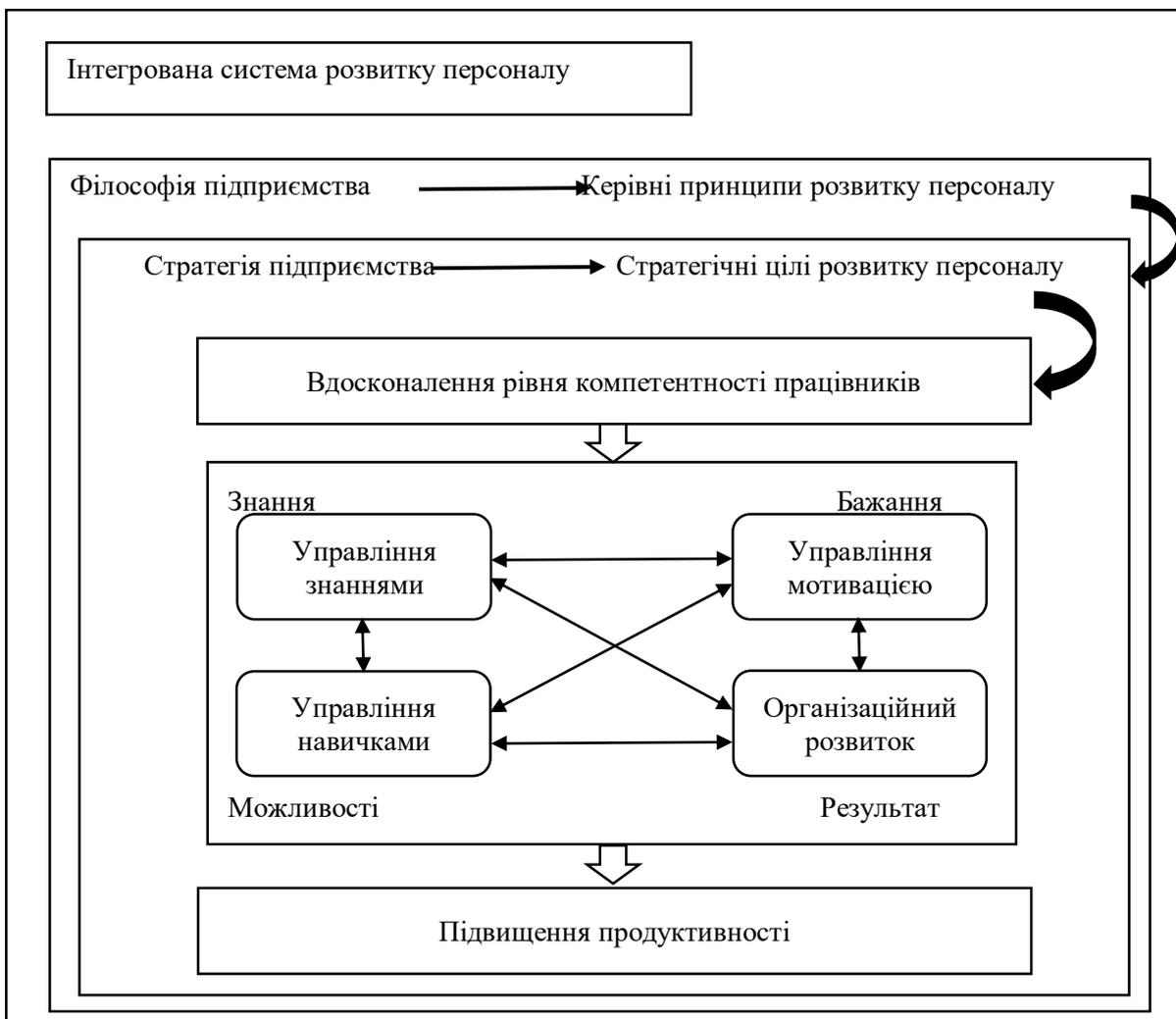


Рис. 1. Інтегрована система розвитку персоналу підприємства
Джерело: [2, с. 1382].

Як бачимо, інтегрована система передбачає формування розвитку персоналу через управління компетентностями працівників на рівні підприємства. При цьому кінцевим наслідком такого управління передбачається не лише підвищення рівня компетентностей персоналу, але й загальне підвищення продуктивності праці на

підприємстві, що безпосередньо призводить до зростання його доходів. При цьому, на відміну від класичного підходу до забезпечення зростання продуктивності праці та її наслідків, інтегрована схема передбачає оцінку продуктивності через досягнення особистих та корпоративних цілей підприємства, що визначаються відповідно до його стратегії розвитку та філософії.

Таким чином можна стверджувати, що для того щоб працівники підприємства могли підвищувати свою продуктивність праці, саме підприємство повинне не просто забезпечити наявність системи професійного навчання для свого персоналу, а повинне сформулювати саме комплексну систему його розвитку. Саме тому Інтегрована система розвитку персоналу підприємства поєднує в собі знання, навички, мотивацію та результати розвитку організації і разом з тим передбачає тісний їх взаємозв'язок між собою.

Отже, стверджуючи про необхідність формування ні підприємствах системи розвитку персоналу, необхідно також передбачити і той факт, що результатом діяльності такої системи стане не лише зміна рівня кваліфікаційних навичок працівника, але й виникне необхідність ротації управлінських кадрів, які також підпадуть під дію системи розвитку персоналу. Відповідно, підприємство, намагаючись максимізувати ефективність своєї діяльності, зможе використовувати свій персонал на найбільш ефективних посадах не лише у виробничому процесі, але й зможе оперативно корегувати систему управління за допомогою підвищення кваліфікації менеджерів.

Висновки. Отже, можна стверджувати, що побудова системи розвитку персоналу на підприємстві в сучасних умовах є об'єктивною необхідністю з точки зору забезпечення його ринкової конкурентоспроможності та ефективності. При цьому створення такої системи дозволить підприємству з одного боку, забезпечити себе працівниками належного рівня навичок та кваліфікації, а з іншого – така реалізація відбуватиметься з порівняно меншими затратами, ніж залучення працівників необхідного рівня підготовки зі сторони.

Крім того, застосування сучасних інтегрованих схем побудови внутрішньофірмових систем розвитку персоналу дає змогу не лише забезпечити потребу у підвищенні рівня професійної підготовки персоналу, але й має чітко визначений кінцевий результат у вигляді загального зростання продуктивності праці підприємства та збільшення його доходів, а також дозволяє ефективно планувати власну потребу у забезпеченні підвищення професійних якостей працівників відповідно до потреб стратегічного плану розвитку підприємства.

Список бібліографічного опису

1. Збрицька Т. П., Савченко Г. О., Татаревська М. С. Управління розвитком персоналу. Одеса: Атлант, 2013. 427 с.
2. Beck S. Skill and Competence Management as a Base of an Integrated Personnel Development (IPD). *Journal of Universal Computer Science*. 2003. Vol. 9, №12. Pp. 1381-1387.

Reference

8. Zbrytska T. P., Savchenko G. O., Tatarevska M. S. Upravlinnia rozvytkom personal [Personnel development management]. Odessa: Atlant, 2013. 427 p. [in Ukrainian].
9. Beck S. Skill and Competence Management as a Base of an Integrated Personnel Development (IPD). *Journal of Universal Computer Science*. 2003. Vol. 9, №12. Pp. 1381-1387.

Дата подання публікації 20.06.2020 р.