

РОЛЬ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ В КАДРОВІЙ СТРАТЕГІЇ ОРГАНІЗАЦІЇ

Результати досліджень останніх десятиліть в області вивчення капіталу організації відображають той факт, що основними активами організацій є людський капітал, а також інтелектуальні активи, вплив на які призводить до наростаючого ефекту змін в інших видах активів. Саме на дані види активів направлено стратегічне корпоративне управління, тобто перед керівництвом організацій виникає проблема розробки ефективної кадрової стратегії.

Таким чином, з певною впевненістю можна відзначити, що для сучасного керівника при розробці кадрової стратегії гостро стоїть питання розвитку людського капіталу організації.

Кадрова стратегія призначена для формування такого кадрового ресурсу, який необхідний для ефективної роботи організації. При цьому вона повинна відповідати таким основним вимогам:

- мати довгостроковий характер, так як зміна поведінкових і інших характеристик вимагає тривалого періоду часу;
- враховувати вплив найбільшої кількості факторів і бути пов'язаною з корпоративною стратегією розвитку організації [1].

Розробка кадрової стратегії в організації має на увазі розвиток компетенцій у всіх співробітників і встановлення взаємозв'язку між численними аспектами управління персоналом для оптимізації і стимулювання їх впливу на працівників, особливо їх кваліфікацію і трудові якості. Сформована кадрова стратегія повинна бути спрямована на досягнення конкретних цілей організації, визначати основні напрямки роботи відділу кадрів, містити терміни її реалізації та показники, за якими оцінюється ефективність даної реалізації.

Таким чином, найважливіше місце в рамках побудови кадрової стратегії організації займає розвиток персоналу через його безперервне навчання.

Отже, навчання персоналу має займати ключове місце в стратегії функціонування і розвитку людського капіталу організації, так як саме навчання забезпечує її розвиток. При цьому існує значна кількість різних підходів до визначення змісту навчання персоналу в рамках стратегічного планування організації.

Цілі розвитку людських ресурсів повинні бути пов'язані зі стратегічними цілями організації, тому суб'єктами розвитку людських

ресурсів є і ті, хто визначає ці стратегічні цілі, і ті, в результаті роботи яких вони реалізуються.

Необхідність розуміння керівництвом важливості навчання персоналу і досягнення стратегічних цілей організації.

Керівництво організації повинно визначити для себе той факт, що розвиток людських ресурсів позитивно впливає на організацію за рахунок підвищення ефективності та поліпшення результатів роботи персоналу; а також впливає на окремо взятого співробітника за рахунок того, що це підвищує його цінність для організації і цінність як професіонала на ринку праці.

В рамках кадрового планування необхідна розробка комплексної системи навчання персоналу.

Як один з етапів процесу розвитку людських ресурсів навчання не повинно зводитися до фрагментарного підвищення кваліфікації, а повинно бути включено в загальну політику розвитку людських ресурсів організації.

Необхідність розуміння необхідності навчання не тільки керівництвом компанії, але і співробітниками.

Кожен працівник повинен бути відповідальний за свій професійний розвиток, тому що «З простого реципієнта він перетворюється в споживача, здатного впливати на процес навчання і відповідати за його результати».

Орієнтація на навчання і розвиток персоналу повинно стати невід'ємною частиною корпоративної культури організації.

Для цього в організації необхідне створення атмосфери, спрямованої на заохочення і стимулювання навчання і розвитку, в тому числі і стимулювання самонавчання.

Таким чином, навчання персоналу є одним з основних і найважливіших напрямків стратегічного планування. При цьому розробка програми навчання персоналу повинна відбуватися одночасно з побудовою корпоративної та кадрової стратегій підприємства, а не вписуватися в них постфактум.

У сучасному світі потреба будь-якої організації в кваліфікованому персоналі може бути успішно вирішена при організації якісного процесу навчання в рамках формування кадрової стратегії. Ухвалення керівниками необхідності побудови ефективної системи навчання привела до появи концепції навчальної організації. Навчання як найважливіша складова діяльності організації являє собою процес створення, накопичення, зміни та передачі знань, умінь і навичок, необхідних для здійснення певної професійної діяльності всередині організації. Навчання персоналу ґрунтується на конкретних принципах і правилах, які повинні відповідати стратегічним цілям і завданням організації та обґрунтовувати одночасно з побудовою її корпоративної та кадрової стратегій.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Савченко В.А. Управління розвитком персоналу
<http://library.if.ua/books/104.html> (дата звернення 22.03.2021).