

Безсмертний М.М.
студент групи МТЕз-222м
Національний університет «Запорізька політехніка»
Гнєздовська Ю.С.
психологиня
Спеціалізований психолого-педагогічний консультаційний центр для дітей
м. Краків, Польща

УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ

В умовах сучасної ринкової економіки вкрай необхідно впроваджувати нові підходи до управління персоналом. Причиною цього є розуміння того, що найціннішим ресурсом підприємства є його працівники, а їхні теоретичні знання, уміння та навички швидко старіють. Одним із ключових факторів підтримки конкурентоспроможності на ринку товарів і послуг є здатність організації постійно розвивати своїх співробітників. Однак багато вітчизняних підприємств все ще покладаються на застарілі методи розвитку персоналу. Важливість розвитку персоналу та зміцнення професійних навичок стає все більш актуальною, оскільки такий розвиток безпосередньо впливає на продуктивність працівників і, отже, на прибутковість організації.

Сучасні дослідження інновацій розвитку персоналу спираються на результати економічної, соціологічної та психологічної наук. Тим не менш, враховуючи складність і різноманітність проблем сучасності, все ще залишаються певні питання, які залишаються без відповіді. При створенні систем розвитку персоналу важливо віддавати перевагу сучасним методам розвитку з метою підвищення продуктивності праці та збільшення доходу підприємства.

Розвиток працівників на будь-якому підприємстві є критично важливим аспектом інвестування у виробництво. Надаючи можливості навчання, підприємство дозволяє людям підвищити свої професійні навички та навички, що, у свою чергу, призводить до створення кваліфікованої робочої сили [3]. Управління персоналом передбачає цілеспрямовані дії керівництва організації для розробки концепцій, стратегій і методів управління людськими ресурсами. Система розвитку персоналу охоплює низку організаційних структур, процесів і ресурсів, необхідних для ефективного розвитку персоналу, включаючи задоволення потреб працівників щодо самореалізації, кар'єрного просування та професійного навчання. Ця система повинна задовольняти потреби працівників усіх рівнів кваліфікації та відповідальності протягом їхньої кар'єри [4]. Суб'єктами системи розвитку персоналу є працівники підприємства, а об'єктами системи є важливі для організації характеристики персоналу, такі як професійні та особисті якості. Управління розвитком персоналу стосується розробки та реалізації стратегій для підвищення якості персоналу. Це передбачає розвиток професійних навичок і рис серед персоналу компанії, щоб гарантувати такі результати: по-перше, здатність працівників усвідомлювати важливість

постійного навчання, яке відповідає зростаючим вимогам; по-друге, здатність команди визнавати необхідність спільного управління за участю всього персоналу, а не лише менеджерів; по-третє, усвідомлення підприємством стрижневої ролі кожного працівника, а також необхідності збагачення його трудового потенціалу.

Як правило, кадрова служба відповідає за планування процесів навчання та розвитку персоналу на щорічній основі. Кадрова служба своєчасно отримує інформацію від структурних підрозділів підприємства щодо ініціатора навчальних заходів, тематики навчальних заходів, категорій працівників, які беруть участь у навчальних заняттях, орієнтовного терміну проведення, кількості учасників та відповідальний персонал, залучений до організації та проведення заходів з навчання та розвитку.

Не менш важливим аспектом ніж поточне навчання, у процесі управління розвитком персоналу є створення кадрового резерву. Створення кадрового резерву – це багатопланова справа, яка вимагає постійного контролю як з боку керівника організації, так і відділу кадрів, від початку до кінця. Проблема формування резерву працівників виникає через коливання керівників різних секторів організації щодо включення до складу резерву досвідчених експертів через побоювання щодо того, що їх замінить кандидат-початківець. Це також передбачає оцінку потенціалу кандидатів до кадрового резерву, визначення оптимальної кількості резервістів для організації та інші ключові фактори.

У сучасний час людські ресурси організації є основним активом, який гарантує безперебійне функціонування та ефективність підприємства. У результаті розвиток персоналу є невід'ємним аспектом загальної стратегії організації. Система управління розвитком персоналу компанії містить ряд методологій, які гарантують досягнення цілей у сфері розвитку персоналу, включаючи навчання співробітників, підвищення кваліфікації та кар'єрне просування. Для підвищення рівня розвитку персоналу першочергову увагу слід приділяти підвищенню кваліфікації. Через стрімкий розвиток сервісних технологій знання застарівають, що вимагає постійного оновлення. Навчання працівників без відриву від виробництва підвищить рівень продуктивності праці та доходи підприємства шляхом зарахування до кадрового резерву на випадок термінового заміщення посади. Оскільки співробітники підвищують свій рівень кваліфікації, рівень задоволеності клієнтів зростатиме, що призведе до майбутнього розширення ринку.

Література:

1. Крушельницька О.В. Суть професійного розвитку персоналу та завдання управління ним. URL: <http://library.if.ua/book/45/3084.html>.
2. Савченко В.А. Управління розвитком персоналу: навч. посіб. Київ: КНЕУ, 2002. 351 с.
3. Система развития персонала. Словарь терминов. URL: https://www.consultant.ru/law/ref/ju_dict/word/sistema_razvitiya_personala.
4. Стельмашенко О.В. Оцінка розвитку персоналу підприємства. URL: http://www.nbuv.gov.ua/old_jrn/Soc_Gum/Tiru/2012_33/Stelmash.pdf.