

УДК 331.08

Горбань С.Ф.¹

Сидоренко Є.В.²

¹канд. техн. наук, доц. ЗНТУ

²студ. гр. МТУ-215 ЗНТУ

РОЗВИТОК ПЕРСОНАЛУ В СУЧАСНИХ УМОВАХ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

В сучасних умовах економічної, політичної та соціальної нестабільності в Україні все більше керівників підприємств визнають, що серед факторів, які впливають на довгостроковий успіх підприємства перше місце посідає людський фактор. Саме висококваліфікований, правильно організований і мотивований персонал визначає долю підприємства, його конкурентоспроможність на ринку. Керівництво повинно приділяти увагу правильному добору кадрів, займатися їх навчанням, стимулювати саморозвиток, забезпечувати умови для ефективного розвитку своїх працівників, як в середині самого підприємства, так і за його межами. Тому, саме постійний розвиток персоналу є першочерговим завданням менеджменту і відповідно потребує наукового супроводу.

Організація розвитку персоналу підприємства – це сукупність дій і заходів щодо ефективного забезпечення планування, впровадження та контролю процесу підвищення якості праці, а також мотивації працівників до його здійснення з метою підвищення ефективності діяльності та зростання конкурентоспроможності підприємства. Поєднання професійного зростання та мотивації дає можливість досягти підвищення продуктивності праці. Це зумовлює високі вимоги до рівня кваліфікації працівників, їх безперервного навчання на виробництві, змушує організації вдосконалювати системи матеріального й нематеріального стимулювання розвитку персоналу [1].

Розвиток персоналу повинен починатися з якісно побудованого пошуку та підбору персоналу підприємства. Це сприяє потраплянню до підприємства висококваліфікованих працівників з досвідом роботи та випускників

навчальних закладів; загострюється конкуренція між висококваліфікованими працівниками за зайняття вищих посад. Пошук та підбір персоналу свідчить про стабільний стан підприємства, оскільки відкриваються нові посади, а це і є показником розвитку персоналу [2].

Наприклад, на підприємстві ПАТ «Запоріжсталь» головний напрям кадрової політики – безперервна підготовка і розвиток персоналу. Кадрова політика підприємства спрямована на досягнення кожним працівником максимальної ефективності у своїй трудовій діяльності, що відповідає стратегічним цілям підприємства. Відділ розвитку персоналу проводить та організовує навчання, підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації персоналу за всіма робітничими професіями. Комбінат співпрацює з навчальними закладами, ліцеями, коледжами, вищими навчальними закладами та організовує для їх учнів та студентів виробничу практику, проводить регулярно профорієнтаційні роботи, стажування молодих спеціалістів.

На комбінаті важливим є формування і підготовка кадрового резерву. На сьогодні існує та діє «Школа ресурсу кадрів» для підготовки робітників, які перебували в резерві. Навчання в школі проводять керівники та внутрішні бізнес-тренери комбінату. Ще у 2015 році стартував проект «Молоді лідери». Мета проекту: знайти серед молоді підприємства співробітників, які готові стати лідерами змін. Для керівників, професіоналів, фахівців та технічних службовців здійснюється професійне, менеджерське, цільове та інтеграційне навчання згідно відповідних програм, семінари та тренінги в навчальних центрах і в корпоративному форматі, а також стажування на споріднених підприємствах [3].

Тобто, система розвитку персоналу на ПАТ «Запоріжсталь» створена належним чином і постійно вдосконалюється співробітниками відділу розвитку персоналу. На комбінаті щорічно проходять навчання більше 50 % робітників, приймають молоді перспективні кадри.

Для успішного функціонування системи розвитку персоналу існують головні перешкоди: недостатнє фінансування на навчання та розвиток працівників, слабка система заохочень для співробітників кадрової служби. З кожним роком кадрова служба розробляє нові та вдосконалює старі напрями навчання, це потребує нових вкладень. За відсутності заохочень для працівників їх продуктивність праці як правило знижується, що потім призведе до зупинки процесу удосконалення системи розвитку та навчання, а надалі до застарілості та неоптимального її функціонування.

Отже, система розвитку та навчання персоналу повинна зберігати безперервний характер та водночас гнучкість, формувати якісний резерв підприємства, всебічно сприяти навчанню, підготовці та перепідготовці робітників. Комбінат повинен знайти додаткові кошти для інвестування на

функціонування системи розвитку відповідно до сучасних умов та на оплату праці співробітників кадрової служби з метою їх мотивації.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. **Дзекун, Ю.О.** Розвиток персоналу як складова мотивації трудової діяльності [Текст] / Ю.О. Дзекун // Науковий вісник Полтавського університету споживчої кооперації України. Економіка, організація і управління підприємством, Полтава, 2010. - №4 (43). - С.183-186.

2. **Волобуєв, М.І.** Розвиток персоналу підприємства – сучасні аспекти [Текст] / М.І. Волобуєв, М.О. Дідусь // Економіка та держава. - 2015. - №12. - С. 77-79.

3. Офіційний сайт ПАТ «Запоріжсталь» [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <https://www.zaporizhstal.com/uk/personal/rozvitok-personalu>