

Гулик Т.В.

кандидат економічних наук, доцент

Васильєв І.О.

магістр

Український Державний Університет науки і технологій
м. Дніпро, Україна

УДОСКНАЛЕННЯ ПОБУДОВИ СУЧАСНОЇ СТРАТЕГІЇ НАВЧАННЯ ТА РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ

Питання стратегічного управління персоналом розглядалися у роботах багатьох закордонних та вітчизняних вчених. Не втрачає своєї актуальності розроблення принципів, напрямів та методів управління персоналом, формування кадрового потенціалу, застосування нових методів і систем навчання та підвищення кваліфікації персоналу.

Єдиний ресурс, який мають усі люди без винятку, — це час. Перед ним усі рівні. Час-невідновний ресурс: його неможливо покласти в банк і жити на відсотки, взяти в борг і отримати в подарунок на день народження. Натомість час легко губиться. Його можуть у вас вкрати, і викрадену, наприклад, годину вашого життя ніхто ніколи не поверне. У зв'язку з цим одними з основних компетенцій сучасного професіонала останнім часом стали вміння ефективно організовувати час на будь-якому рівні (особистому, командному, корпоративному) та здатність узгоджувати свої дії з діями оточуючих для виконання поставлених завдань [1, с. 354]. Тому управління персоналом на різних ланках діяльності повинно бути ще ефективніше, та необхідно цьому питанню надавати якомога більше уваги.

На нашу думку, стратегія управління персоналом підприємства дає змогу пов'язати численні аспекти управління персоналом для оптимізації їхнього впливу на персонал підприємства, передусім на трудову мотивацію працівників та їх освітньо-професійні характеристики.

Управління персоналом – це діяльність підприємства, яка спрямована на ефективне використання персоналу для досягнення цілей як підприємства, так і особистих. Стратегічна мета системи управління персоналом полягає у забезпеченні розвитку підприємств за рахунок ефективного використання людського капіталу. Під час формування стратегії управління персоналом основними завданнями є визначення й урахування майбутніх змін і тенденцій, обґрунтування змін, що сприяють стійкому його розвитку [2, с. 354].

Для успішної реалізації стратегії управління персоналом доцільно представити систему навчання та розвитку персоналу як комплексний безперервний процес удосконалення знань, умінь та навичок персоналу, активізації їх матеріальних та духовних якостей за допомогою застосування комплексу організаційно-економічних заходів, що включають: навчання, підвищення кваліфікації, стимулювання професійного потенціалу, а також вдосконалення роботи кадрів з допомогою застосування методів ротації, зміни посадових обов'язків тощо [3, с. 329].

Види навчання та розвитку персоналу – це класифікація методів, спрямованих на вдосконалення компетенцій, розширення рівня знань та загальний розвиток кадрів. Вибирати програми потрібно в залежності від кінцевих цілей та поточного рівня співробітників. Більше того, експерти рекомендують враховувати потреби працівників. Тобто термін «розвиток» - це системне поняття, що включає в себе як початкове навчання, так і подальше поповнення, вдосконалення знань та навичок. Можна сказати, що англomовний термін Training and Development для українських організацій означає розвиток персоналу.

У більш широкому розумінні, розвиток персоналу передбачає й сукупність таких понять, як професійна адаптація працівників у новому колективі; оцінка здібностей кандидатів при призначенні їх на вакантні посади; періодична оцінка знань та навичок працівників; з'ясування обставин на предмет можливості реалізації та забезпечення кар'єрного зросту працівника. З одного боку розвиток персоналу передбачає процес професійного корпоративного навчання для виконання нових завдань, а з іншого – забезпечує формування резервного складу працівників для вдосконалення та покращення структури колективу.

Побудова сучасної стратегії розвитку персоналу - складатися з чотирьох основних етапів, кожен із яких підрозділяється на окремі елементи стратегії, які можна збільшувати чи скорочувати залежно від масштабів підприємства та чисельності працівників.

Перший етап – аналіз ситуації, є дуже важливим і основним, оскільки забезпечує 80% успіху всієї сформованої стратегії компанії.

У перший етап обов'язково включати такі кроки як: аналіз поточних бізнес-цілей підприємства, тобто аналіз чинної стратегії.

Основне завдання на цьому кроці – виділити ключові зони працюючих, як одного з основних ресурсів та визначити обсяг роботи з навчання та розвитку персоналу; аналіз стратегії персоналу (HR-стратегії); вивчення стратегій функціональних підрозділів. [4, с. 23].

Основне завдання цього кроку – сформувати обсяги охоплення персоналу стратегією навчання та розвитку персоналу у кожному структурному підрозділі компанії; оцінка зовнішнього середовища, цей крок включає великий обсяг досліджень на ринку – PEST аналіз, аналіз ринку праці, привабливості та іміджу компанії як роботодавця, аналіз конкурентного середовища, можливості щодо навчання та розвитку персоналу на даному ринку тощо; оцінка конкурентних переваг компанії, а також можливостей, загроз та слабких сторін, результати зводяться у SWOT аналіз.

Другий етап – розробка стратегії. Варто зазначити, що цей етап є найбільшим та відповідає за успіх стратегії. Для ефективної стратегії навчання та розвитку персоналу нами пропонується включати чотири кроки: генерація (оцінка) стратегії, вибір стратегії, деталізація стратегії за основними функціями управління персоналом та створення механізму коригування.

Третій етап – перевірка стратегії. На даному етапі необхідно повернутися до початка та переконатися, що стратеги навчання та розвитку персоналу відповідає

обраній корпоративній стратегії компанії та задовольняє потребам та очікуванням кожної із зацікавлених сторін [5, с.48].

Четвертий етап – реалізація стратегії, що не вимагає додаткового розкриття, оскільки включає організацію виконання сформованої стратегії з навчання та розвитку персоналу та контроль її виконання.

П'ятий етап – оцінка, для ефективності виконання розробленої стратегії з навчання та розвитку персоналу та внесення вчасно необхідних коригувань потрібно проводити не загальний контроль за виконанням, а проміжну та вибірккову оцінку. Також оцінюється якість та ефективність програми навчання та використовуваних методів, продуктивність дій того хто навчає. Виходячи з результатів оцінки, робляться висновки не лише про саму стратегію, а й про те, хто чому і наскільки добре навчився, кого і чого треба вчити далі, а кого зовсім не треба більше вчити.

Усі етапи побудови стратегії навчання та розвитку персоналу повинні відповідати актуальним тенденціям у розвитку персоналу.

Література:

1. Гулик Т. В., Гулик В. А. Аналіз стану управління робочим часом та шляхів підвищення ефективності застосування тайм-менеджменту. *Стійкий соціально-економічний розвиток регіонів. Матеріалі Міжнародної науково-практичної конференції, присвяченої 95-річчю створення кафедри економіки та МЕО в АПК.* – 2020. – С.51-54.
2. Гулик Т. В., Кобзєв А. В. Стратегічне управління розвитком персоналу як джерело підвищення конкурентоспроможності підприємства. *Економіка і суспільство.* 2018. Вип. 18. С. 353-358.
3. Професійний розвиток персоналу підприємств в системі мотиваційного менеджменту: колективна монографія / М.В. Семикіна та ін. Кропивницький: Видавець Лисенко В.Ф., 2021. 440 с.
4. Довбня С. Б., Письменна О. О. Процесний підхід у стратегічному управлінні персоналом. *Причорноморські економічні студії.* 2016. Вип. 12-2. 18-25.
5. Вороніна В. Л. Стратегія розвитку персоналу в системі стратегічного менеджменту. *Науковий вісник Ужгородського національного університету.* Серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство. 2021. Випуск 36. С. 46-50.