

**Література.**

1. Гаденко А. О. Сучасні тенденції та проблеми управління персоналом [Електронний ресурс] / А. О. Гаденко, О. Г. Горобець. – 2010. - Назва з екрану. – Режим доступу : [http://www.rusnauka.com/17\\_AND\\_2010/Economics/69161.doc.htm](http://www.rusnauka.com/17_AND_2010/Economics/69161.doc.htm) [Дата доступу 18.11.2017].

**УПРАВЛІННЯ ПРОФЕСІЙНИМ РОЗВИТКОМ  
ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМНИЦТВА**

*Педь Л.С., студентка*

*Науковий керівник: Дмитрієва О.І., к.е.н., доцент*

*Харківського національного автомобільно-дорожнього університету*

У сучасних умовах швидкого старіння професійних навичок організації постійно повинні підвищувати кваліфікацію своїх співробітників – це є одним з найважливіших чинників успіху. Управління професійним розвитком перетворилося в останні два десятиліття в ключовий елемент управління сучасною організацією. Формами професійного розвитку є - планування і розвиток кар'єри, підготовка резерву керівників, професійне навчання [1, с. 21].

Сучасний етап науково-технічної революції призвів до якісних змін ролі людини в організації, перетворив її на головний фактор успіху і ефективності діяльності організації. Так, за статистичними даними 85 % опитаних японських менеджерів на перше місце в своїх задачах поставили розвиток людських ресурсів в той час, як впровадження нових технологій зайняло 45 %, а просування продукції на нові ринки – 20 % [2, с. 53].

Сучасний працівник повинен мати стратегічне бачення перспектив розвитку організації, а також мати широку ерудицію, що вимагає безперервного розвитку персоналу, тобто проведення заходів, що сприяють розкриттю потенціалу працівників, і як наслідок, збільшують їх можливості виконувати нові задачі.

Відмітимо, що професійний розвиток персоналу – це цілеспрямований та систематичний вплив на працівників шляхом здійснення професійного навчання впродовж їх трудової діяльності в організації з метою досягнення високої ефективності виробництва чи наданих послуг, підвищення конкурентоспроможності персоналу на ринку праці, забезпечення виконання працівниками нових більш складних завдань на основі максимально можливого використання їх здібностей та потенційних можливостей [3, с. 3].

Заходами з професійного розвитку персоналу можуть бути семінари з маркетингу для співробітників відділу кадрів, відвідування школи бізнесу співробітником відділу продажів, вивчення англійської мови інженером та тощо. Організації створюють спеціальні методи і системи управління професійним розвитком - управління професійним навчанням, підготовкою резерву керівників, розвитком кар'єри. На великих підприємствах існують спеціальні відділи професійного розвитку, очолювані керівником у ранзі директора або віце-президента, що підкреслює їх значення для організації. Про важливість цього процесу свідчить і те, що цілі в області професійного розвитку включаються в особисті плани (від виконання яких залежить розмір винагороди) вищих керівників багатьох сучасних корпорацій - президентів, регіональних віце-президентів, керівників національних компаній.

Крім безпосереднього впливу на фінансові результати - організації, капіталовкладення в професійний розвиток сприяють створенню сприятливого клімату в організації, підвищують мотивацію співробітників і їх відданість організації, забезпечують наступність в управлінні [4, с. 78].

Підвищуючи кваліфікацію і здобуваючи нові навички та знання, співробітники стають більш конкурентоспроможними на ринку праці й отримують додаткові можливості для професійного зростання як усередині своєї організації, так і поза нею. Це особливо важливо в сучасних умовах швидкого старіння професійних знань. Професійне навчання також сприяє загальному інтелектуальному розвитку людини, розширює його ерудицію і коло спілкування, зміцнює впевненість у собі. Не випадково можливість отримання професійного навчання у власній компанії високо цінується працівниками і має великий вплив на прийняття ними рішення про роботу в тій чи іншій організації. Виграє від внутрішньо - організаційного професійного розвитку і суспільство в цілому, отримуючи більш кваліфікованих членів і більш високу продуктивність праці без додаткових витрат.

Ключовим моментом в управлінні професійним розвитком є визначення потреб організації в цій області. Визначення потреб у професійному розвитку окремого співробітника вимагає спільних зусиль відділу людських ресурсів, самого співробітника і його керівника. Кожна зі сторін приносить своє бачення цього питання, яке визначається її положенням і роллю в процесі професійного розвитку.

В провідних західних корпораціях розвиток персоналу являє собою систему взаємопов'язаних дій, основними елементами якої виступають: розробка стратегій розвитку персоналу; прогнозування і планування потреби в персоналі відповідної кваліфікації; управління кар'єрою та професійним зростанням. Можливості розвитку повинні надаватися всім працівникам, оскільки це не тільки підвищує ефективність роботи, але й поліпшує моральний клімат, полегшує процес делегування повноважень та задач і, як наслідок, підвищує гнучкість управління [5, с. 108].

Поняття людського розвитку, від якого залежить розвиток суспільства, останнім часом трансформувалося від стандартного формулювання – як процесу розширення вибору людей – до сучасного розуміння із врахуванням людського вибору на основі партисипативного процесу – як поєднання виробництва, розподілу товарів, експансії і застосування людських здібностей. Однак саме якісну вищу освіту та професійне навчання визнає світова спільнота як визначну домінанту у створенні економіками системи цінностей і вмінні швидко адаптуватися в умовах змінюваного середовища для виробничих процесів. Україна, займаючи 69 місце серед 169 країн за Індексом людського розвитку 2010, входить до групи країн із високим рівнем людського розвитку, а, посідаючи 89 місце серед 139 країн за загальним Індексом глобальної конкурентоспроможності 2010–2011, знаходиться на перехідному етапі від фактороорієнтованої економіки до економіки, орієнтованої на ефективність [6, с. 102].

Слід зазначити, що вища освіта та професійне навчання є складовими 12 засад конкурентоспроможності країн при розрахунку загального Індексу глобальної конкурентоспроможності та є ключовими для економік, орієнтованих на ефективність. Для порівняння: такі провідні країни, як США, Японія, Франція, входячи до G20, знаходяться на третій стадії розвитку, що відповідає інноваційно-орієнтованим економікам. Зокрема за такою складовою конкурентоспроможності, як «вища освіта та навчання», Україна займає 46 місце серед 139 країн, а США, Японія та Франція – 9, 20 та 17 місця відповідно. До конкурентних переваг України у цій сфері світова спільнота відносить якість математичної й наукової освіти і ступінь залучення до середньої та вищої освіти, чого не можна сказати про навчання персоналу підприємств. За індикатором «осязність розмір навчання штату» Україна обіймає лише 109

позицію, тоді як для США, Японії і Франції навчання персоналу вважається однією із конкурентних переваг.

На підтвердження зазначеного відмітимо, що жодна українська компанія не ввійшла до списків The Forbes 2000 (переліку найбільших і найвпливовіших компаній у світі) та Fortune Global 500 (списку найбільших світових корпорацій), опублікованих у 2010 році. [7, с. 5].

Водночас у зазначених списках компанії США, Японії і Франції складають 62 % та 72 % відповідно [8, с. 4].

Отже, можна сказати, що професійний розвиток персоналу - це не тільки організація навчання та підвищення кваліфікації, але цілеспрямоване планування руху співробітників.

Розвиток персоналу належить до одних з основних показників прогресивності суспільства та є вирішальним важелем науково-технічного процесу. Тому в країнах з розвинутою ринковою економікою все більше компаній ініціюють здійснення неперервного розвитку персоналу своїх підприємств. Планування й організація професійного розвитку персоналу є важливою умовою забезпечення сталого економічного зростання [9, с. 72].

### **Література.**

1. Виноградський М. Д., Беляєва С. В., Виноградська А. М., Шкапова О. М. Управління персоналом : навч. посібник. – К. : Центр навчальної літератури, 2006. – 504 с.
2. Савченко В. А. Управління розвитком персоналу : навч. посібник. – К. : КНЕУ, 2002. – 351 с.
3. Адаменко Е. Профессиональное обучение персонала / Е. Адаменко // Менеджер по персоналу.
4. Балабанова Л.В., Стельмашенко О.В. Стратегічне управління персоналом підприємства : навчальний посібник. – К. : Знання, 2011. – 232 с.
5. Балабанова Л.В., Балабаниць А.В., Балабанова І.В. та ін. (всього 14 осіб). Маркетинговий менеджмент : навчальний посібник. – Донецьк : ДонНУЕТ, 2010. – 896 с.
6. Human Development Report 2010: The Real Wealth of Nations: Pathways to Human Development // UNDP. – [20th Anniversary Ed.]. – November, 2010. – 227 p.
7. The Forbes 2000 (on April 21, 2010) // Available at: <http://www.forbes.com/lists/>

8. Fortune Global 500 (on July 26, 2010) // Available at: <http://money.cnn.com/magazines/fortune/rankings/> 5. Laff M. Preparing the next generation / Michael Laff // ASTD. – T+D. – June, 2006. – P. 20.

9. Менеджмент персоналу [Електронний ресурс] : навч. посіб. / В. М. Данюк, В. М. Петюх.

## МЕНЕДЖМЕНТ ПЕРСОНАЛА ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ ИЗМЕНЕНИЙ

*Мороз А. Р., студент*

*Научный руководитель: Лысанова А. М.*

*Харьковский национальный автомобильно-дорожный университет*

Способы мониторинга, изучения и управления поведением персонала являются одними из немаловажных аспектов, используемых в деятельности любой успешной организации.

Знания, опыт, навыки и личные качества рабочего персонала формируют деловую сторону каждого предприятия, а, следовательно, человеческий фактор имеет огромное влияние в рабочей атмосфере и за ним необходим постоянный контроль [1, с. 6–10].

Обеспечением предприятия необходимым количеством высокомотивированных работников с необходимой квалификационной подготовкой, которые готовы к непредвиденным изменениям и обновлениям, занимаются кадровые службы.

Чтобы быть уверенным в принятии работниками нововведения необходимо проанализировать готовность персонала к будущим изменениям. Также необходимо ознакомиться с факторами, которые напрямую влияют на степень сопротивления изменениям (рисунок 1).



Рисунок 1 — Факторы, влияющие на степень сопротивления изменениям