

УДК 331.108

**П.Л. Штутман**

*Голова Спостережних Рад ЗАТ „Гідросила Груп” та ЗАТ «Ельворті Груп»*

## Професійний розвиток персоналу як чинник підвищення ефективності діяльності підприємств

У статті розглянуто вплив професійного розвитку персоналу на забезпечення і підвищення ефективності діяльності підприємств. Висвітлено сучасні концепції оцінки ефективності трудової діяльності та відзначено відмінності у підходах до оцінки ефективності в умовах гуманізації суспільного розвитку. Розроблено основні напрями вдосконалення професійного розвитку персоналу з метою подальшого зростання ефективності діяльності, а також підвищення конкурентоспроможності вітчизняних підприємств на національному та міжнародному рівнях.

**професійний розвиток, людський розвиток, економічна ефективність, соціальна ефективність, конкурентоспроможність**

Основними цілями функціонування підприємств виступають підвищення рівня доходу (прибутку), розширення сфер діяльності, збільшення частки власної продукції на ринку, налагодження взаємовигідних відносин з усіма зацікавленими сторонами – партнерами, постачальниками, споживачами й персоналом. Отже, діяльність підприємств у сучасних умовах має бути ефективною як з економічної, так і з соціальної точки зору.

Одним з найбільш вагомих чинників підвищення ефективності діяльності підприємств є формування та активне функціонування відповідної системи безперервного професійного розвитку кадрів. Вищевикладене обумовлює актуальність теми дослідження та його основну мету.

Питання професійного розвитку персоналу достатньо широко висвітлені у працях провідних вітчизняних та зарубіжних учених: Д. Богині, О. Грішнєвої, Г. Дмитренка, А. Єгоршина, В. Колесова, О. Кузнєцової, О. Левченка, Е. Лібанової, В. Лича, В. Савченка, Л. Фільштейна та ін. Однак більш детального розгляду потребують підходи до оцінювання впливу професійного розвитку персоналу на ефективність і конкурентоспроможність діяльності підприємств.

Метою даної статті є розробка методичних засад оцінювання впливу професійного розвитку персоналу на ефективність і конкурентоспроможність діяльності підприємств, а також обґрунтування напрямів поліпшення організації зазначеного процесу.

Для досягнення поставленої мети дослідження доцільно звернути увагу перш за все на змістовне навантаження таких категорій як „ефективність” та „конкурентоспроможність”.

Традиційне тлумачення категорії ефективності з економічної точки зору полягає у тому, що вона відображає не результат як такий, а його співвідношення з витратами на його досягнення. При цьому прийнято розрізняти ефективність трудової діяльності, ефективність відтворення трудового потенціалу та ефективність діяльності підприємства в цілому.

У сучасних наукових дослідженнях виділяють декілька основних концепцій оцінки ефективності трудової діяльності (табл. 1).

Останнім часом спостерігається суттєва трансформація наукових підходів до оцінки ефективності, що обумовлюється передусім загальною тенденцією до

гуманізації суспільного розвитку. Так, з точки зору концепції людського розвитку економічне зростання виступає не як кінцева мета розвитку людини, а як умова або фактор досягнення основних цілей.

Таблиця 1 – Підходи до оцінки ефективності трудової діяльності

Концепція оцінки	Загальна характеристика
Економічна ефективність праці	Дозволяє шляхом співставлення економії (прибутку) та витрат (вкладень) економічно обґрунтувати результати трудової діяльності за завершеними проектами (планами, заходами)
Соціальна ефективність праці	Створює можливість оцінки суспільного характеру праці за допомогою кількісних і якісних показників
Оцінка за кінцевими результатами	Дозволяє кількісно визначити результати і динаміку трудової діяльності організації в цілому та її підрозділів на основі укрупнених економічних показників
Управління продуктивністю праці	Створює основи для планування та аналізу трудових ресурсів за головним критерієм – продуктивністю (виробітком) і пов'язаними з ними іншими показниками
Якість трудового життя	Виступає сучасним інтегральним показником оцінки трудової діяльності, що визначається на основі сукупності економічних і соціальних показників
Бальна оцінка ефективності праці	Дозволяє за допомогою інтегрального показника оцінити підсумкові результати діяльності організації за визначений період (рік, квартал)

Джерело: складено за [2, с. 260]

Не менш важливе значення має ефективність відтворення трудового потенціалу підприємства, галузі, регіону, країни. Оцінювання такої ефективності враховує умови збереження якісних параметрів трудового потенціалу, які характеризують стан та охорону здоров'я населення; організацію професійного навчання та перепідготовки зайнятого та безробітного населення відповідно до потреб ринку праці; умови для реалізації трудового і творчого потенціалу кожної людини шляхом розвитку системи професійної орієнтації, забезпечення продуктивної зайнятості і добробуту населення [3, с. 40].

Економічне зростання є результатом трудової діяльності людини і водночас створює основи для розширення можливостей зайнятості або у вигляді створення додаткових робочих місць, або у вигляді принципово нових видів робіт. Тому ефективна і продуктивна зайнятість з гідними умовами й оплатою праці може слугувати не лише джерелом доходу, але й однією з найважливіших форм реалізації творчих можливостей людини, засобом її соціалізації, самовираження, сферою визнання і комунікації, тобто людського розвитку у широкому значенні [7, с. 110-112].

У свою чергу, однією з важливих компонент людського розвитку виступає освіта, яка розширює можливості людини у сфері набуття знань і професійних навичок, формує людський капітал, підвищує якість життя та слугує джерелом економічного зростання. У рамках теорії людського капіталу освіта є об'єктом інвестицій з метою

підвищення продуктивності праці для збільшення виробництва товарів та послуг, а також доходу, який отримують працівники [7, с. 311].

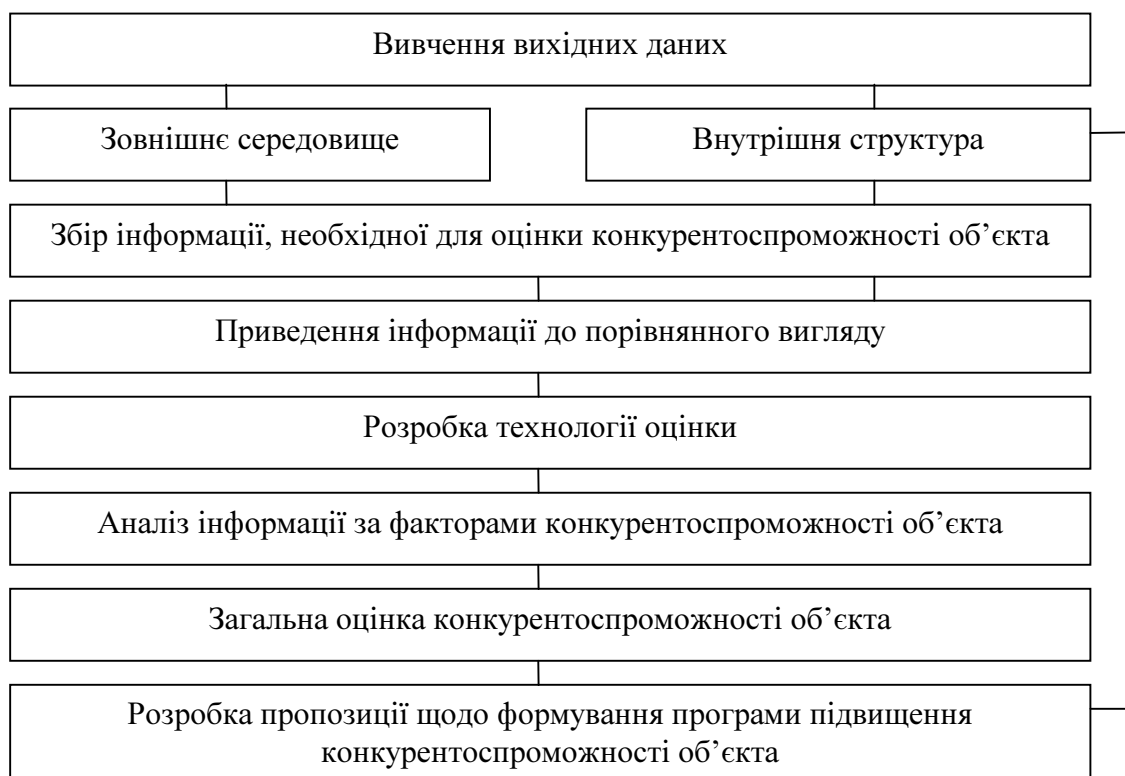
Результати діяльності підприємств можливо оцінювати за допомогою фінансових та нефінансових показників. Для вирішення цього завдання існують системи оцінки ефективності діяльності, що базуються на співставленні різноманітних показників. Один з таких підходів – збалансована система показників – передбачає розподіл системи оцінки результатів на чотири категорії: фінансову, рівень задоволеності споживачів, операційну та ріст і навчання [1, с. 88].

Одним з критеріїв ефективності економічного суб'єкта є рівень його конкурентоспроможності.

Розглядаючи поняття конкурентоспроможності, необхідно відзначити наявність трьох основних її об'єктів, які підлягають оцінюванню. Саме тому виокремлюють, як правило, конкурентоспроможність персоналу, конкурентоспроможність товару і конкурентоспроможність підприємства.

Поняття конкурентоспроможності організації, за визначенням Р.А. Фатхутдінова, включає її здатність випускати конкурентоздатну на певному ринку продукцію, її переваги по відношенню до інших фірм даної галузі всередині країни чи за її межами [6, с. 9].

У загальному вигляді процес оцінювання конкурентоспроможності будь-якого об'єкта включає такі етапи (рис. 1).



Джерело: складено за [6, с. 277]

Рисунок 1 – Етапи оцінки конкурентоспроможності об'єкта

Основними ознаками конкурентоспроможності є:

- відносний (порівняльний) характер – конкурентоспроможність проявляється тільки через порівняння характеристик економічного суб'єкта з характеристиками інших суб'єктів даного ринку;

- релевантний характер критерію конкурентоспроможності, який означає, що траєкторія руху даного економічного суб'єкта (його конкурентна позиція) відносно інших суб'єктів може бути визначена тільки в межах релевантного зовнішнього середовища;

- часовий характер (динамічність) критерію конкурентоспроможності характеризує положення суб'єкта у конкурентному полі в координатах часу як результат його конкурентної діяльності [5, с. 36].

Необхідно підкреслити відносність поняття конкурентоспроможності: конкурентоспроможне підприємство у масштабах регіону може бути неконкурентоспроможним у світовому масштабі. Наступною важливою рисою конкурентоспроможності є її часова детермінованість. Вона залежить від стану та динаміки ринку, змін ринкової кон'юнктури.

Для оцінки конкурентоспроможності підприємств застосовуються матричні методи, метод бальної оцінки, метод рівноваги фірм і галузі, метод „профілів” і якості.

Оцінку конкурентоспроможності персоналу необхідно здійснювати, виходячи з його конкурентних переваг, які можуть бути внутрішніми і зовнішніми по відношенню до персоналу. Зовнішні конкурентні переваги персоналу визначаються конкурентоспроможністю організації, в якій працює конкретний співробітник. Підприємства з високим рівнем конкурентоспроможності, як правило, забезпечують гідні зовнішні умови для досягнення високого рівня конкурентоспроможності персоналом [6, с. 277-278].

Як відзначають вітчизняні дослідники, сучасна парадигма суспільного прогресу базується, насамперед, на використанні нематеріальних ресурсів (знань, інформації, інновацій), що стали найважливішими чинниками конкурентоспроможності [4, с. 764].

Крім того, доцільно підкреслити, що конкурентний потенціал підприємства – це сукупність реалізованих ним ключових факторів успіху ринкового та ресурсного походження (ключові компетенції). Ключові компетенції являють собою сукупність навичок і технологій, яка базується на явних та прихованих знаннях, забезпечує формування цінностей у системі клієнта, є оригінальною по відношенню до конкурентів і відкриває доступ до нових ринків [5, с. 123-125].

Проведений аналіз наукових праць дозволяє стверджувати, що у даний час саме професійний розвиток персоналу виступає одним із найвагоміших чинників підвищення ефективності діяльності й конкурентоспроможності вітчизняних господарюючих суб'єктів.

Основними напрямками вдосконалення організації професійного розвитку персоналу в умовах формування економіки знань та переходу до інноваційної моделі економічного розвитку мають стати:

- стимулювання персоналу до створення і розвитку інновацій, здатних забезпечити конкурентні переваги для підприємства;
- формування системи безперервної професійної освіти і підготовки кадрів, включаючи навчання безпосередньо на виробництві та з відривом від виробництва;
- застосування прогресивних форм організації навчання (кайзен-бліц, навчання у групах та ін.);
- створення умов для кар'єрного росту працівників;
- заохочення внутрішньої конкуренції між співробітниками у визначених межах, не допускаючи при цьому деструктивних процесів та загострення конфліктів;
- забезпечення стабільності кадрового складу, а також його адекватного оновлення;
- проведення вертикальної і горизонтальної ротації персоналу;

- впровадження сучасних систем обробки, розповсюдження і зберігання інформації та забезпечення доступу до них відповідних категорій персоналу.

Зважаючи на вищевикладене, перспективи подальших досліджень у даному напрямі пов'язані перш за все з необхідністю розробки дієвих методик кількісного оцінювання впливу професійного розвитку кадрів на рівень ефективності діяльності підприємств, забезпечення й підвищення їх конкурентоспроможності.

## Список літератури

1. Бримсон Джеймс. Процессно-ориентированное бюджетирование. Внедрение нового инструмента управления стоимостью компании / Джеймс Бримсон, Джон Антос при участии Джея Коллинза; пер. с англ. В.Д. Горюновой; под общ. ред. В.В. Неудачина. – Москва: Вершина, 2007. – 336 с.: ил., табл.
2. Егоршин А.П. Организация труда персонала: Учебник / А.П. Егоршин, А.К. Зайцев. – М.: ИНФРА-М, 2008. – 320 с. – (Высшее образование).
3. Ільч Л.М. Ефективність відтворення трудового потенціалу України: [Монографія] / Л.М. Ільч. – К.: Енергія плюс, 2007. – 212 с.
4. Потенціал національної промисловості: цілі та механізми ефективного розвитку / [Кіндзерський Ю.В., Якубовський М.М., Галиця І.О. та ін.]; за ред. канд. екон. наук Ю.В. Кіндзерського; НАН України; Ін-т екон. та прогноз. – К., 2009. – 928 с.: табл., рис.
5. Управління конкурентоспроможністю підприємства: Навчальний посібник / [С.М. Клименко, О.С. Дуброва, Д.О. Барабась та ін.]. – К.: КНЕУ, 2006. – 527 с.
6. Фатхутдинов Р.А. Управление конкурентоспособностью организации. Учебник. – 2-е изд., искр. и доп. / Р.А. Фатхутдинов. – М.: Изд-во Эксмо, 2005. – 544 с.
7. Человеческое развитие: новое измерение социально-экономического прогресса. Учебное пособие под общей редакцией проф. В.П. Колесова (экономический факультет МГУ), 2-е издание, дополненное и переработанное. – М.: Права человека, 2008. – 636 с.

*П. Штутман*

### **Профессиональное развитие персонала как фактор повышения эффективности деятельности предприятий**

В статье рассмотрено влияние профессионального развития персонала на обеспечение и повышение эффективности деятельности предприятий. Отражены современные концепции оценки эффективности трудовой деятельности и отмечены отличия в подходах к оценке эффективности в условиях гуманизации общественного развития. Разработаны основные направления совершенствования профессионального развития персонала с целью последующего роста эффективности деятельности, а также повышения конкурентоспособности отечественных предприятий на национальном и международном уровнях.

*P. Shtutman*

### **Personnel Professional Development as a Factor of Enterprises' Activity Efficiency Increasing**

In the article influence of personnel professional development on providing and increase of enterprises' activity efficiency is considered. Modern conceptions of the labor activity efficiency estimation are reflected. The differences in approaches to the efficiency estimation under conditions of community development humanizing are marked. Basic directions of personnel professional development improving are proposed with the purpose of subsequent growth of activity efficiency, and also increase of national enterprises competitiveness at national and international levels.

Одержано 19.03.10