

УДК 331.108

Бучинська Т.В.
викладач

Тернопільського національного економічного університету

РОЗВИТОК ПЕРСОНАЛУ ЯК ОСНОВНИЙ ЧИННИК ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

У статті проаналізовано сутність та зміст поняття «розвиток персоналу». Запропоновано визначення розвитку персоналу, враховуючи професійний та особистісний розвиток працівників. Обґрунтовано вплив розвитку персоналу на ефективність діяльності підприємства. Визначено, що саме розвиток персоналу є одним із найважливіших чинників конкурентоспроможності. Висвітлено основні напрями вдосконалення розвитку персоналу з метою подальшого зростання ефективності діяльності підприємства.

Ключові слова: персонал, розвиток персоналу, конкуренція, конкурентоспроможність.

Бучинская Т.В. РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА КАК ОСНОВНОЙ ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

В статье проанализированы сущность и содержание понятия «развитие персонала». Предложено определение развития персонала, учитывающая профессиональное и личностное развитие работников. Обосновано влияние развития персонала на эффективность деятельности предприятия. Определено, что именно развитие персонала является одним из главных факторов конкурентоспособности. Освещены основные направления совершенствования развития персонала с целью дальнейшего повышения эффективности деятельности предприятия.

Ключевые слова: персонал, развитие персонала, конкуренция, конкурентоспособность.

Buchynska T.V. STAFF DEVELOPMENT AS A MAJOR FACTOR IN IMPROVING THE COMPETITIVENESS OF AN ENTERPRISE

This paper examines the nature and meaning of staff development. The definition of staff development including professional and personal development of the employees has been proposed. The impact on the effectiveness of staff development activity has been proved. It has been specified that staff development is one of the most important factors of competitiveness. The basic directions of staff improvement with the purpose of further performance increase, and also competitiveness improvement have been elucidated.

Keywords: staff, staff development, competition, competitiveness.

Для швидкої адаптації до мінливих умов конкурентного середовища та готовності до завтрашніх змін актуалізується питання розвитку нематеріальних активів підприємства, інтелектуального та соціального капіталу носієм яких є персонал. Персонал – це найвища цінність підприємства. Ставка на професіоналізм і компетентність завжди перспективна. Саме працівники, їх професійна компетентність, відданість організації, уміння використовувати знання на практиці для виконання посадових обов'язків та вдосконалення діяльності є вагомим чинником підвищення конкурентоспроможності підприємства. Актуалізується питання професійного та особистісного розвитку фахівців, здатних ефективно реалізувати свої знання та вміння на практиці, з метою забезпечення довгострокового успіху.

Причиною слабкої конкурентоспроможності підприємства є низький кваліфікаційний рівень найманих працівників. Тому розвиток персоналу – актуальна проблема і потребує нагального вдосконалення й пристосування до об'єктивних умов сучасності.

Мета статті – обґрунтувати необхідність розвитку персоналу та проаналізувати його вплив на конкурентоспроможність підприємства.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Теоретичні й практичні аспекти проблеми розвитку персоналу та підвищення конкурентоспроможності підприємства досліджували ряд вітчизняних та зарубіжних вчених: О.А. Грішнова, М.І. Долішній, В.А. Савченко, Л. Фільштейн, І. Хентце, П.Е. Шлендер, Л.С. Лісогор, В.М. Маслова, А.Я. Кібанов, В.Г. Никифоренко, А.П. Єгоришин, Є. Лібанова та інші. Однак слід зауважити, що багато теоретичних питань з даної проблеми ще не з'ясовані, перебувають на етапі становлення і вимагають подальшого розв'язання та дослідження. Аналізуючи ці праці, приходимо до висновку, що не існує чітко обґрунтованого визначення професійного розвитку персоналу та його впливу на

конкурентоспроможність підприємства, що і обумовило проблематику нашого дослідження.

Розвиток персоналу – це основний чинник конкурентоспроможності підприємства в умовах сьогодення. Взагалі, розвиток – це процес цілеспрямованих, незворотних змін, що веде до появи нових кількісних, якісних змін. Проте у наукових колах точаться суперечливі дискусії стосовно поняття «розвиток персоналу».

Так, одні автори трактують розвиток як специфічний процес, що відбувається при реалізації певного набору дій з врахуванням поставлених цілей [12]. Інші пояснюють розвиток як комплексний і безперервний процес з метою підвищення ефективності роботи [2].

Никифоренко В.Г. у своїй праці «Управління персоналом» визначає розвиток персоналу як сукупність заходів, спрямованих на підвищення кваліфікації працівників [9].

Розвиток персоналу також розглядається як цілеспрямований комплекс інформаційних, освітніх та прив'язаних до конкретних робочих місць елементів, які сприяють підвищенню кваліфікації працівників певного підприємства відповідно до завдань розвитку самого підприємства і потенціалу та нахилів співробітників [15].

Гриньова В. М. розглядає розвиток персоналу, як проведення заходів, що сприяють повному розкриттю особистого потенціалу працівників і зростання їх здатності роботи значний внесок у розвиток організації [1, с. 190].

Більш детально це поняття розглядає російський науковець А.Я. Кібанов, який стверджує, що розвиток персоналу – це сукупність організаційно-економічних заходів служби управління персоналом у сфері навчання персоналу організації, його підготовки і підвищення кваліфікації [5, с. 85]. Ці заходи охоплюють питання професійної адаптації,

оцінювання кандидатів на вакантну посаду, поточної періодичної оцінки кадрів, планування ділової кар'єри та службово-професійного просування кадрів, роботи з кадровим резервом.

Наукові дослідники Р. Марра і Г. Шмідт розглядають розвиток персоналу як навчання і підвищення кваліфікації персоналу [11], а Шлендер П.Е. пояснює розвиток людських ресурсів як систему заходів, спрямованих на підтримку здібних до навчання працівників, поширення знань і передового досвіду, навчання молодих кваліфікованих співробітників [14, с. 126].

На думку Савченко В.А., розвиток персоналу є системним організованим процесом безперервного професійного навчання працівників для підготовки їх до виконання нових виробничих функцій, професійно-кваліфікаційного просування, формування резерву керівників та вдосконалення соціальної структури персоналу [10, с. 17], а Маслова В.М. вважає, що розвиток персоналу – це сукупність заходів, спрямованих на розвиток людського потенціалу підприємств [8].

Хміль Ф. І. зазначає, що розвиток персоналу – це повторюваний процес, що веде до досягнення таких показників рівня кваліфікації працівників, які відповідають стратегії розвитку організації [13, с. 325].

Дуже часто, коли говорять про розвиток персоналу, розуміють лише професійний розвиток, тобто накопичення працівниками нових компетенцій, знань, умінь і навичок, які вони використовують або будуть використовувати у своїй професійній діяльності. Так, у Законі України «Про професійний розвиток працівників» розвиток фахівців розглядається як процес цілеспрямованого формування спеціальних знань, розвиток необхідних навичок та вмінь, що дають змогу підвищувати продуктивність праці, максимально якісно виконувати функціональні обов'язки, освоювати нові види професійної діяльності [3].

Однак, на нашу думку, не можна відокремлювати професійний розвиток працівника від особистісного. Розвиток персоналу повинен базуватися на гармонійному поєднанні особистісних, професійних, соціальних, моральних й інших якостей людини.

Таким чином, узагальнюючи вищевказані визначення, приходимо до висновку, що розвиток персоналу – це вдосконалення, а також оволодіння якісно новими професійними, діловими навичками та вміннями, професійними та особистісними компетенціями в результаті безперервного навчання та саморозвитку особистості. Розвиток базується на гармонійному поєднанні особистісних, інтелектуальних, моральних, емоційно-вольових, психофізіологічних якостей, успішне комбінування яких забезпечує високу результативність та ефективність і підвищує конкурентоспроможність підприємства. Ми розглядаємо розвиток персоналу як безперервний процес для забезпечення всебічного розвитку працівників і підвищення ефективності діяльності підприємства в коротко- та довгостроковій перспективі.

На сьогоднішній день підприємство процвітає настільки, наскільки ефективно воно розвиває свій персонал. Відбувається постійне зростання вимог до розвитку працівників, їх професійної компетентності, забезпечення їх належним багажем компетенцій. В Японії, яка визнана лідером у сфері управління персоналом, вважається, що розвиток персоналу є основним складовим елементом ефективної роботи організацій в умовах конкурентного середовища. Так, японські менеджери вважають, що їхнє основне завдання у контексті досягнення стратегічних цілей організації полягає насамперед у забезпеченні розвитку персоналу [4].

В умовах сьогодення саме розвиток персоналу виступає одним із найвагоміших чинників конкурентоспроможності підприємства. Високий рівень професійної компетентності, висока мотивація до навчання й прагнення працівників до самонавчання та самореалізації формують відповідний рівень конкурентоспроможності персоналу. Кваліфікований працівник характеризується більшою мобільністю на ринку праці і є більш конкурентоспроможний.

Основними напрямками вдосконалення розвитку персоналу в умовах конкуренції є:

- підвищення освітнього рівня персоналу, постійне оновлення знань з метою ліквідації розриву між вимогами робочого місця, посади і діловими якостями персоналу;
- стимулювання професійного зростання працівників;
- забезпечення підвищення кваліфікації працівників;
- заохочення 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 інноваційних форм та методів організації навчання;
- створення умов для кар'єрного росту працівників;
- заохочення внутрішньої конкуренції між співробітниками у межах підприємства, не допускаючи при цьому виникнення конфліктів;
- забезпечення стабільності кадрового складу, а також його адекватного оновлення;
- проведення вертикальної і горизонтальної ротації персоналу [6; 7].

Висновки. Розвиток персоналу – це основний чинник конкурентоспроможності, який забезпечує довгострокове процвітання підприємства. Вміння працівників виконувати роботу краще і прогнозувати бажаний результат вказують на конкурентні переваги. Розвиток персоналу сприяє вдосконаленню набутих та оволодінню якісно новими вміннями, навичками, знаннями працівника, підвищуючи його професійний рівень. Розвиток персоналу забезпечує професійне, інтелектуальне, моральне, особистісне зростання працівників, розкриваючи їх потенціал. Розвиток персоналу – це динамічний, чітко спланований, перманентний процес, необхідний для досягнення стратегічних та оперативних цілей підприємства, за допомогою технологій навчання, підвищення кваліфікації, управління кар'єрою, соціального та особистісного розвитку, управління трудовою мотивацією і стимулюванням персоналу, тощо.

Основними напрямками вдосконалення професійного розвитку персоналу вважають підвищення освітнього рівня працівників, заохочення до інновацій, формування системи безперервної професійної освіти і підготовки кадрів, включаючи підвищення кваліфікації, застосування інноваційних форм та методів організації навчання, створення умов для кар'єрного росту працівників, заохочення до внутрішньої конкуренції.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Гриньова В.М. Адміністративне управління трудовим потенціалом : навчальний посібник / В.М. Гриньова, М.М. Новікова, М.М. Салун, О.М. Красносова ; [За ред. докт. екон. наук, проф. В.М. Гриньової]. – Харків : Вид. ХНЕУ, 2004. – 428 с.

2. Егоршин А.П. Управление персоналом. – Н. Новгород : НИМБ, 2001. – 716 с.
3. Закон України «Про професійний розвиток працівників» № 4312-17 від 12.01.2012 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/4312-17>.
4. Збрицька Г.О. Савченко, М.С. Татаревська Управління розвитком персоналу : навчальний посібник / Т.П. За заг. ред. М.С. Татаревської. – Одеса : Атлант, 2013. – 427 с.
5. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации : учебник / Под ред. А.Я. Кибанова. – 3-е изд., доп. и перераб. – М. : ИНФРА-М, 2007. – 638 с.
6. Кіндзерський Ю.В., Якубовський М.М., Галиця І.О. Потенціал національної промисловості: цілі та механізми ефективного розвитку / [за ред. канд. екон. наук Ю.В. Кіндзерського]; НАН України; Ін-т екон. та прогнозів. – К., 2009. – 928 с.
7. Клименко С.М., Дуброва О.С., Барабась Д.О. Управління конкурентоспроможністю підприємства : навчальний посібник / [та ін.]. – К. : КНЕУ, 2006. – 527 с.
8. Маслова В.М. Управление персоналом предприятия : учеб. пособие для вузов. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2007. – 159 с.
9. Никифоренко В.Г. Управління персоналом : навчально-методичний посібник. – Одеса : Пальміра, 2006. – 260 с., с. 96.
10. Савченко В.А. Управління розвитком персоналу : навч. посібник. – К. : КНЕУ, 2002 р. – 351 с.
11. Управление персоналом в условиях социальной рыночной экономики / Под науч. ред. проф., д-ра Р.Марра, д-ра Г. Шмидта. – М. : Изд-во МГУ, 1997. – 480 с.
12. Хентце И. Теория управления кадрами в рыночной экономике. – М. : Междунар. отношения, 1997. – С. 243.
13. Хміль Ф.І. Управління персоналом : підручник для студентів вищих навчальних закладів. – К. : Академвидав, 2006. – 488 с.
14. Шлендер П.Э. Управление персоналом / [и др.]. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2005. – 320 с., с. 126.
15. Thomas N. Garavan, Pat Costine, and Noreen Heraty (1995). «Training and Development: Concepts, Attitudes, and Issues». Training and Development in Ireland. Cengage Learning EMEA.

УДК 658.115:330.322.31

Волгіна Н.О.

*старший викладач кафедри економіки підприємств,
бізнес-адміністрування та регіонального розвитку*

Харківського національного університету міського господарства імені О.М. Бекетова

ФОРМУВАННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ СКЛАДОВОЇ РЕФОРМУВАННЯ ЖИТЛОВО-КОМУНАЛЬНОГО ГОСПОДАРСТВА УКРАЇНИ

Розглядаються сучасні проблеми житлово-комунального господарства. Досліджується специфіка формування інноваційної складової реформування галузі. Підкреслено перспективи подальшого розвитку державно-приватного партнерства.

Ключові слова: житлово-комунальне господарство, державно-приватне партнерство, інноваційна політика, адміністративне регулювання, дерегулювання.

Волгіна Н.А. ФОРМИРОВАНИЕ ИННОВАЦИОННОЙ СОСТАВЛЯЮЩЕЙ РЕФОРМИРОВАНИЯ ЖИЛИЩНО-КОМУНАЛЬНОГО ХОЗЯЙСТВА УКРАИНЫ

Рассматриваются современные проблемы жилищно-коммунального хозяйства. Исследуется специфика формирования инновационной составляющей реформирования отрасли. Подчеркнуты перспективы дальнейшего развития государственно-частного партнерства.

Ключевые слова: жилищно-коммунальное хозяйство, государственно-частное партнерство, инновационная политика, административное регулирование, дерегулирование.

Volgina N.O. FORMATION INNOVATIVE COMPONENT TO REFORMING HOUSING AND COMMUNAL SERVICES OF UKRAINE

Modern problems of housing and communal services considered. Investigate the specificity of formation of an innovative component industry reform. The prospects for further development of public-private partnership underlined.

Keywords: housing and communal services, public-private partnerships, innovative politika, administrative regulation, deregulation.

Постановка проблеми. Системні економічні й соціально-політичні зрушення в нашій країні вимушують переоцінити підходи до існуючих проблем. Деякі питання відкладаються до кращих часів, інші потребують поточного вирішення. Але формування теоретичних засад майбутніх змін є підсумком узагальнення знань, накопичених за минулий період. Наприклад, реформування житлово-комунального господарства держави повинно врахувати багато чинників, зокрема інноваційну складову.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вивчення інноваційної діяльності, теоретичні й практичні пошуки можливостей її активізації на рівні підприємств, галузей та держави цікавлять науковців в усіх країнах світу. Суперечності й інноваційні перспективи трансформації житлово-комунального господарства України розглянуті в роботах Ю. Бажала [1], В. Гейця [2], С. Козьменко [3], О. Лапко [4], А. Пересади, Т. Майорової [5] та багатьох

інших дослідників. Але залишаються актуальними проблеми подальшого поглибленого вивчення проблемних питань інноваційного розвитку комунального господарства.

Постановка завдання. Метою роботи є розробка основ інноваційного реформування комунального господарства.

Виклад основного матеріалу дослідження. Житлово-комунальне господарство (ЖКГ) традиційно розглядають як єдину галузь, що являє собою комплекс підгалузей, покликаних забезпечувати умови нормальної життєдіяльності населення та функціонування міських структур. ЖКГ у значній мірі формує середовище життєдіяльності людини – комфортність міста, району, мікрорайону, житла. Ця галузь, з одного боку, зазнає впливу ринкових відносин, а з іншого є важливою ланкою системи соціального захисту населення. Це породжує серйозні проблеми та протиріччя, зокрема, погіршення стану житла,