



довгострокове формування кадрів, що стосується ретельного підбору кваліфікованих працівників відповідного віку, стажу та професійних навичок;
розробка дієвої системи стимулювання і мотивації працівників, їх безпосередня участь у діяльності підприємства;
послідовність діяльності HR-менеджерів у системі управління персоналом;
встановлення гідних умов праці та відповідної заробітної плати співробітникам;
високу якість розроблення кадрової політики на підприємстві.
Чітко сформована система управління персоналом відповідно до стандартів Європи, куди найчастіше відїжджають українські працівники, допоможе зберегти кваліфіковані кадри на Батьківщині.

Наук. керівн. Славгородська О. Ю.

Література: 1. Травин В. В. Менеджмент персонала предприятия : учебн.-практ. пособ. / В. В. Травин. – 5-е изд. / В. В. Травин, В. А. Дятлов – М. : Дело, 2003. – 272 с. 2. Журавлев П. В. Мировой опыт в управлении персоналом : монография / П. В. Журавлев, М. Н. Кулапов, С. А. Сухарев. – М. : Изд. Росс. экон. акад. ; Екатеринбург : Деловая книга, 1998. – 232 с. 3. Егоршин А. П. Управление персоналом : пособие для вузов / А. П. Егоршин. – 4-е изд., испр. – Н. Новгород : НИМБ, 2003. – 720 с. 4. Хміль Ф. І. Управління персоналом : підручник для студентів вищих навчальних закладів / Ф. І. Хміль. – К. : Академвидав, 2006. – 488 с. 5. Соколова М. И. Управление человеческими ресурсами : учебн. пособ. / М. И. Соколова, А. Г. Демен. – М. : ТК "Велби" ; Проспект, 2006. – 240 с. 6. Фантаз С. М. Національні особливості систем управління персоналом: Японія, США, Росія, Україна [Електронний ресурс] / Фантаз С. М. – Режим доступу : <http://hr-portal.ru/article/nacionalnye-osobennosti-sistem-upravleniya-personalom-yaaponiya-ssha-rossiya-ukraina>.

Солоцьких В. В.

УДК 005.963(477)

Магістр 2 року навчання
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

ВИЗНАЧЕННЯ НАПРЯМІВ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ НА УКРАЇНСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

Анотація. Розглянуто поняття "розвиток персоналу", "професійне навчання" та "підвищення кваліфікації", з'ясовано потребу підприємств у навчанні та розвитку працівників.

Анотация. Рассмотрены понятия "развитие персонала", "профессиональное обучение" и "повышение квалификации", выяснена потребность предприятий в обучении и развитии работников.

Annotation. The concepts "staff development", "professional training" and "improvement of professional skill" were considered. The need of enterprises for teaching and development of employees was elucidated.

Ключові слова: розвиток персоналу, навчання, кваліфікація працівників, напрями розвитку.

Професійний розвиток персоналу є особливо актуальним у сучасних умовах швидкого старіння професійних якостей та навичок. Тому актуальність даного дослідження полягає в тому, що кожен працівник повинен підвищувати свій професійний та особистісний рівень та майстерність у сучасних умовах розвитку виробництва і новітніх технологій.

Розвиток персоналу є однією з діючих і важливих функцій HR-служби. Саме розвиток працівників дає змогу бути більш конкурентоспроможними на ринку праці.

Питанням розвитку персоналу займалися як зарубіжні, так і вітчизняні вчені такі, як: В. Вебер, Р. Марра, Г. Шмідт, О. Єгоршин, В. Савченко, А. Кібанов, Д. Богиня, М. Виноградський, Е. Маслов та ін.

Р. Марра і Г. Шмідт розглядають розвиток персоналу як навчання і підвищення кваліфікації персоналу. Ширше розглядають це поняття російські вчені, зокрема Кібанов А. Я. На думку вчених, розвиток персоналу – це сукупність організаційно-економічних заходів служби управління персоналом у сфері навчання персоналу організації, його перепідготовки і підвищення кваліфікації [1, с. 17].

© Солоцьких В. В., 2013



Розвиток персоналу – це один з елементів системи роботи з персоналом, який передбачає здійснення кількісних та якісних перетворень, що стосується такого: підвищення професійно-компетентнісного рівня, ступеня адаптованості та професійної орієнтації до певних умов господарювання, рівня мотивації; проведення оцінювання та сертифікації персоналу; формування дієвої організаційної культури [2, с. 11].

Мета статті полягає в теоретичному обґрунтуванні напрямів розвитку персоналу на українських підприємствах, насамперед професійного навчання, підвищення кваліфікації тощо.

Завдання дослідження полягає в:

виявленні суті професійного розвитку персоналу;

аналізу підприємств щодо розвитку працівників;

виявленні основних проблем системи розвитку кадрів в Україні.

Розвиток кожної організації або підприємства починається, перш за все, з розвитку членів організації. Тому підприємство не може функціонувати добре, якщо воно не вдовольняє потреби свого персоналу.

Кожна організація має потребу в висококваліфікованих співробітниках. Адже професіоналізм, досвід та знання працівника призведуть до ефективнішої роботи. Таким чином, розвиток персоналу повинен стояти на першому плані у підприємств.

Розвиток персоналу надає позитивний вплив на працівників підприємства, адже підвищуючи кваліфікацію та здобуваючи нові знання, персонал стає більш конкурентоспроможним на ринку праці. Розвиток персоналу дає змогу підвищити інтелектуальний рівень і професіоналізм працівників, а також бути затребуваним на підприємстві. Таким чином, зростає мотивація працівників до праці, знижується плинність кадрів та забезпечується самовідданість підприємству.

Основним напрямом професійного розвитку є професійне навчання. Саме навчання персоналу є важливою умовою успіху будь-якого підприємства.

Професійне навчання персоналу – це цілеспрямований процес формування у працівників підприємства теоретичних знань, вмінь і практичних навичок за допомогою спеціальних методів і форм, необхідних персоналу зараз або в майбутньому [2, с. 12].

Мета навчання персоналу полягає в підвищенні трудового потенціалу працівників, підвищенні ефективності праці, зниженні плинності кадрів та в забезпеченні підприємств кваліфікованими співробітниками. Адже велика конкуренція на ринку праці веде до того, що підприємствам необхідно витрачати кошти на розвиток своїх працівників.

Взагалі потреба в розвитку персоналу є завжди. Але найчастіше українські підприємства скаржаться на те, що на розвиток своїх працівників не мають грошей, тоді, коли зарубіжні фірми витрачають понад 25 % від фонду оплати праці на розвиток персоналу.

У західній Європі корпорації частіше навчають своїх співробітників за межами підприємства. Як зазначають Богиня Д. П та Семікіна М. В., у Німеччині тільки 18,2 % підприємств самостійно здійснюють навчання кадрів, 82,7 % – надають фінансову допомогу своїм працівникам для одержання освіти й підвищення кваліфікації поза фірмою. У Японії віддається перевага навчанню й перенавчанню безпосередньо на підприємстві, без відрива від виробництва [2, с. 170].

Ефективність виробництва залежить, перш за все, від рівня кваліфікації робітників. Тому інвестиції в розвиток персоналу дають змогу не лише підвищити професійний рівень кадрів, а сприяти поліпшенню працездатності працівників.

Підвищення кваліфікації є одним із елементів навчання працівників і невід'ємною частиною в житті підприємства. Адже завдяки підвищенню кваліфікації, працівники не тільки поліпшують свої знання та навички, але й отримують вищий ступінь, що позитивно впливає на престижність підприємства.

Підвищення кваліфікації – навчання після одержання працівниками певної освіти, спрямоване на послідовне підтримання і вдосконалення їхніх професійних знань і навичок [3, с. 337].

Потреба у підвищенні кваліфікації зумовлена тим, що сучасні умови вимагають від працівників необхідних знань щодо розвитку новітньої техніки і технології. Тому кваліфікаційний рівень персоналу повинен відповідати або навіть бути вищим за вимоги процесів управління.

За 1985 – 1999 роки у кілька разів скоротилася чисельність робітників, які підвищували свій рівень кваліфікації. Це негативно вплинуло на рівень конкурентоспроможності вітчизняних підприємств на національному і світових ринках. Однак сьогодні тільки 5 % робітників від загальної чисельності робітників, зайнятих у галузях економіки, підвищують свою кваліфікацію [1, с. 246].

Показовим є досвід США в професійному навчанні робітників. У цій країні в позаробочий час навчаються від 26 до 43 % робітників залежно від кваліфікаційного рівня. Приватні компанії США, насамперед великі корпорації, дедалі частіше розглядають витрати на освітні програми як неодмінний компонент своєї довгострокової економічної стратегії [1, с. 247].

На жаль, Україна, на відміну від США й інших розвинених країн, не має можливості розвитку працівників на такому рівні. Економічна неспроможність та небажання підприємств виділяти кошти на розвиток персоналу, незацікавленість керівників у розвитку кадрів, низька мотивація працівників щодо підвищення свого професійного та особистісного рівня – все це свідчить про невідповідальність роботодавців стосовно професіоналізму своїх працівників.



Кожна країна повинна бути зацікавленою в питанні розвитку персоналу. Ця проблема повинна вирішуватися на державному рівні і від вирішення даного питання залежить не тільки професійний рівень працівників, але й конкурентоспроможність українських підприємств взагалі.

Наук. керівн. Семенченко А. В.

Література: 1. Савченко В. А. Управління розвитком персоналом : навч. посібн. / В. А. Савченко. – К. : КНЕУ, 2002. – 351 с. 2. Маркова Н. С. Розвиток персоналу : навч. посібн. / Н. С. Маркова. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2012. – 256 с. 3. Хміль Ф. І. Управління персоналом : підручник для студентів вищих навчальних закладів / Ф. І. Хміль. – К. : Академвидав, 2006. – 488 с. 4. Виноградський М. Д. Управління персоналом : навч. посібн. / М. Д. Виноградський, А. М. Виноградська, О. М. Шканова. – 2-ге вид. – К. : Центр учбової літератури, 2009. – 502 с. 5. Кафидов В. В. Управление персоналом : учебн. пособ. / В. В. Кафидов. – СПб. : Питер, 2009. – 240 с. 6. Маслов Е. В. Управление персоналом предприятия : учебн. пособ. / Е. В. Маслов ; под ред. П. В. Шеметова. – М. : ИНФРА-М ; Новосибирск : НГАЭиУ, 1999. – 312 с.

Стасюк В. О.

УДК 005.73:316.46

Магістр 2 року навчання
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

ЛІДЕРСТВО ЯК ЕЛЕМЕНТ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Анотація. Розглянуто поняття лідерства як елемента організаційної культури на підприємстві. Проаналізовано ступінь впливу якостей лідера на формування організаційної культури. Виявлено залежність між типологією організаційної культури та класифікацією лідерів.

Аннотация. Рассмотрены понятия лидерства как элемента организационной культуры на предприятии. Проанализирована степень влияния качеств лидера на формирование организационной культуры. Выявлена зависимость между типологией организационной культуры и классификацией лидеров.

Annotation. The concept of leadership as an element of a company organizational culture is considered. The impact of the leader's features on the formation of the organizational culture is analysed. The interdependence between the types of organizational culture and the classification of leaders is found.

Ключові слова: лідер, лідерство, організаційна культура, підприємство, персонал.

Важливою особливістю управління сучасним підприємством як соціальною системою є безперервний пошук продуктивного компромісу між інтересами підприємства та інтересами людини. Формування регламентів поведінки має бути обов'язково доповнене формуванням бажання персоналу їх приймати та виконувати. Роль лідерства у формуванні сучасного стану організаційної культури є дуже великою, адже особа лідера є ключовим аспектом при виборі типу культури, що й обумовлює актуальність теми дослідження.

Метою дослідження є обґрунтування взаємозв'язку лідерських якостей керівника з типологією організаційної культури на підприємстві.

Дослідження організаційної культури та лідерства – проблема складна і багатогранна, тому для її вивчення можуть застосовуватися різні принципи підходи. Ф. Тромпенаарс виділив соціальні характеристики національного світогляду даної проблеми [1]. У. Оучі розглянув способи регуляції взаємодій та взаємин [2]. Також можна виділити ряд методик із дослідження проблематики формування організаційної культури та ролі лідерства на підприємстві, авторами яких є К. Камерон, Р. Куїн, Л. Хаєта, Воронкова А. Є. з методикою вдосконалення менеджмент-освіти в Україні [3 – 5]. Також педагогічний аспект навчання організаційної культури із застосуванням кейс-методу як складового елемента методу ділових ігор розглядається у роботі Томілова В. В. [6].

Проблема, яка не вирішена авторами: дослідження та обґрунтування ступеня впливу особи неформального лідера на формування організаційної культури, а також специфічні відмінності у побудові культури на підприємстві залежно від особи лідера.

Існування поняття організаційної культури бере свій початок із 30-х років ХХ сторіччя, коли Е. Мейо розпочав свій Хоуторнський експеримент і на третьому етапі його проведення визначив, на що відношення людей до праці залежить від багатьох соціально-психологічних аспектів (клімату в