



4. Роботодавці часто не в змозі оцінити такі гідності, як мобільність, гнучкість, здатність до навчання, а з іншого боку, багато випускників не володіють навичками грамотного пошуку роботи, ведення переговорів із роботодавцями.

5. Невідповідність підвищених вимог молоді щодо високої заробітної плати та гідних умов праці можливостям роботодавців.

6. Високі критерії оцінки професійної підготовки молодих фахівців з боку роботодавців.

Держава поки що неспроможна вирішувати всі проблеми самотужки. Тому всім громадським об'єднанням варто працювати над цими питаннями та проблемами і шукати ефективні форми їх вирішення, і лише створивши в Україні сприятливе підприємницьке середовище можна буде вирішити багато важливих проблем, у тому числі і для розвитку економічної активності молоді та реалізації свого трудового потенціалу. Отже, основними заходами, які повинні проводитися для зменшення безробіття серед молоді, мають бути агітаційна та просвітницька роботи.

Основні напрями підвищення рівня працевлаштування молоді на ринку праці в Україні:

1. Активізація процесів підтримки ініціатив молоді щодо професійної підготовки і працевлаштування, заохочення її до активного пошуку роботи. Для цього дуже важливою є повна та кваліфіковано надана інформація щодо перспектив професійного зростання молоді.

2. Створення такої мотиваційної поведінки особистості, завдяки якій вона була б зацікавлена в регламентованих видах діяльності, сприяючи відродженню ціннісних орієнтацій до праці, які виступають як основні засоби досягнення різноманітних цілей і, отже, виконують функцію регулятора соціальної поведінки особи.

3. Стимулювання особистої ініціативи, розвиток підприємництва, малого та середнього бізнесу, що забезпечує створення нових робочих місць.

4. Створення дієвої та ефективної системи безперервного навчання.

5. Використання можливостей засобів масової інформації, молодіжних організацій, які мають психологічно готувати молодь до усвідомлення нею тієї ролі, яку вона може й буде відігравати в розвитку своєї країни.

Таким чином, в Україні розв'язати проблеми зайнятості молоді можна тільки шляхом цілеспрямованих систематизованих і скоординованих дій. При цьому держава повинна піклуватись розвитком соціальної стабільності і захищеності молоді (у міру зміни ситуації на ринку праці – корегування політики в області працевлаштування, перегляд і доопрацювання законодавчої бази, своєчасне фінансування державних програм зайнятості, розробка системи заохочень і підтримки регіонам із низьким рівнем безробіття серед молоді).

Наук. керівн. Маркова Н. С.

Література: 1. Лазебна М. В. Працевлаштування людей на перше робоче місце / М. В. Лазебна // Ринок праці та зайнятість населення. – 2013. – № 3(36). – С. 3–5. 2. Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 р. № 5067-VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17. 3. Некрутенко Н. Сучасні тенденції державного регулювання молодіжного ринку праці в Україні / Н. Некрутенко // Вісник Національної академії державного управління при Президентові України. – 2006. – № 4. – С. 235–242. 4. Стефанишин О. Ринок праці молодих: проблеми і шляхи розв'язання / О. Стефанишин // Розбудова держави. – 1998. – № 11 – 12. – С. 39.

Кухаренко М. О.

УДК 005.963

Магістр 1 року навчання
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

ВПЛИВ УПРАВЛІННЯ ПРОФЕСІЙНИМ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ РОБОТИ ПІДПРИЄМСТВА

Анотація. Розглянуто значення управління професійним розвитком персоналу та сформульовано поняття управління професійним розвитком персоналу. Виявлено основні напрями управління професійним розвитком персоналу на підприємстві, а також запропоновано послідовність умов запровадження управління професійним розвитком персоналу.

Аннотация. Рассмотрено значение управления профессиональным развитием персонала и сформулировано понятие управления профессиональным развитием персонала. Выявлены основные направления управления профессиональным развитием персонала на предприятии, а также предложена последовательность условий внедрения управления профессиональным развитием персонала.

© Кухаренко М. О., 2014

Annotation. The importance of staff professional development management has been studied and the concept of management of staff professional development has been formed. The basic directions of personnel professional development management at a plant have been identified and a sequence of conditions for implementing staff professional development management has been proposed.

Ключові слова: професійний розвиток персоналу, робоче місце, працівник, внутрішній ринок праці.

Основними цілями функціонування підприємств виступає налагодження продуктивної роботи в процесі виробництва, чого неможливо досягти без упорядкованої та скоректованої роботи персоналу. Рівень професіоналізму працівників під час роботи впливає на виробничий процес виконання покладених на них обов'язків, сумлінне та якісне тлумачення своїх дій.

Одним із найбільш вагомих чинників підвищення ефективності діяльності працівників є формування та активне функціонування відповідної системи безперервного професійного розвитку кадрів, тобто впровадження системи управління професійним розвитком персоналу. Це й обумовлює актуальність теми дослідження та його основну мету.

Питання професійного розвитку персоналу достатньо широко висвітлені у працях провідних вітчизняних та зарубіжних учених: Д. Богині, Л. Гітельман, О. Грішної, Г. Дмитренка, А. Егоршина, В. Колесова, О. Кузнецової, О. Левченка, Е. Лібанової, В. Лича, В. Савченка, В. Співак та ін. Однак більш детального розгляду потребують умови використання управління професійним розвитком, а саме – послідовність їх виконання.

Професійний розвиток персоналу здійснюється через професійне навчання [1]. Заслугує уваги визначення Співак В. А., а саме: "навчання персоналу має на меті підвищення адекватності якостей робочої сили вимогам робочих місць, забезпечення розвитку працівників і ефективніше використання їх потенціалу, розширення кругозору і підвищення задоволеності працею, забезпечення просування по службі, задіявання чинників інтересу до праці, забезпечення потреби підприємства в кадрах за рахунок внутрішнього ринку праці" [1].

Слід зауважити, що актуальним також є питання саморозвитку персоналу, який дозволяє підприємству менше часу виділяти на його навчання, але керівництву підприємства необхідно контролювати цей розвиток, спрямовувати його у бажані русла. Найбільш повне поняття саморозвитку запропонував Гітельман Л. Д. Він сказав: "Саморозвиток – це процес усвідомленого цілеспрямованого розвитку себе як працівника, який включає самостійне вдосконалення своїх знань, умінь, особових і функціональних якостей, компетенцій в цілому, що забезпечують ефективність професійної діяльності" [2].

Усі зазначені визначення складають таке поняття, як професійний розвиток. На даний час чіткого поняття управління професійним розвитком персоналу ще не визначено, тому на основі узагальнення існуючих підходів до трактування цієї категорії було виведено зміст цього поняття: управління професійним розвитком персоналу – це серія безперервних взаємопов'язаних дій, що забезпечують цілеспрямований і систематичний вплив на працівників за допомогою професійного навчання протягом їхньої трудової діяльності в організації з метою підвищення якості робочої сили вимогам робочого процесу, більш ефективного використання їх потенціалу та залучення факторів зацікавленості у праці.

Аналіз наукової літератури дозволяє зробити висновок, що станом на сьогодні розвиток та навчання персоналу виділяють як окрему функцію управління. Структура управління професійним розвитком персоналу складається з таких компонентів: планування і прогнозування професійного розвитку персоналу; організація професійного розвитку на підприємстві; мотивація персоналу до професійного розвитку персоналу; контроль за реалізацією професійного розвитку, контроль успішності та результативності навчання [3]. Кожен із структурних елементів управління професійним розвитком персоналу має свій зміст та призначення для виконання чітко направленою завдання.

Розвиток нових напрямів діяльності організації, підвищення рівня вимог до якості роботи різних категорій персоналу вимагає відповідних змін у самій структурі управління персоналом на підприємстві. Для вдосконалення вже існуючої системи або використання в організації нових підходів під час роботи з персоналом, необхідне дотримання ряду умов впровадження управління професійного розвитку персоналу, серед яких можна запропонувати такі:

зацікавленість і підтримка з боку вищого керівництва щодо професійного розвитку працівників; наявність в організації висококваліфікованих фахівців, що відповідають за роботу в управлінні професійним розвитком на підприємстві; підготовка документів, що регламентують роботу системи управління (положення, інструкції, форми тощо); своєчасне інформування персоналу про цілі і зміст системи управління розвитком, яку передбачається використовувати в недалекій перспективі; встановлення чіткого зв'язку підвищення професійних здібностей працівників із системою оплати праці.

Отже, розроблений комплекс заходів освітньо-професійного розвитку персоналу, який дозволить налагодити продуктивну роботу в процесі виробництва на підприємстві, спланувати, спрогнозувати та організувати ефективну діяльність працівників організації.

Наук. керівн. Доровської О. Ф.

Література: 1. Співак В. А. Управління персоналом в процесі розвитку підприємства / В. А. Співак. – К. : Вид. "Вісник", 2011. – 64 с. 2. Богиня Д. П. Основи економіки праці : навч. посіб. / Д. П. Богиня, Л. Д. Гітельман, О. А. Грішнова. – 3-тє вид. – К. : Знання-Прес, 2002. – 387 с. 3. Егоршин А. П. Организация труда персонала : учебник / А. П. Егоршин, А. К. Зайцев. – М. : ИНФРА-М, 2008. – 320 с.