

РОЗВИТОК ПЕРСОНАЛУ ЯК ОСНОВНА ПЕРЕДУМОВА РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА

Швец Л.В., кандидат економічних наук, Національний транспортний університет, Київ, Україна
Гайдай Г.Г., Національний транспортний університет, Київ, Україна

PERSONNEL DEVELOPMENT AS FUNDAMENTAL PRECONDITIONS OF THE DEVELOPMENT OF ENTERPRISE

Shvets L.V., Ph.D., National Transport University, Kyiv, Ukraine
Gaidai G.G., National Transport University, Kyiv, Ukraine

РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА КАК ОСНОВНАЯ ПРЕДПОСЫЛКА РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ

Швец Л.В., кандидат экономических наук, Национальный транспортный университет, Киев, Украина
Гайдай А.Г., Национальный транспортный университет, Киев, Украина

Постановка проблеми. Формування інноваційної моделі розвитку окремих підприємств та економіки країни в цілому – за умов швидкого розвитку глобалізаційних процесів, загострення міжнародної конкуренції, становлення економіки знань, - передбачає необхідність ефективного створення та використання інтелектуального потенціалу підприємств і організацій. Адже в сучасних умовах економічного розвитку місце підприємства у конкурентному середовищі, як і країни у світовому господарстві, у значній мірі визначається їх інтелектуальним потенціалом, а також рівнем його використання. Головним джерелом конкурентних переваг все більше стають нематеріальні активи і, насамперед, знання людини, які, трансформуючись в наукові дослідження та виробництво, зумовлюють збільшення продуктивності праці і виступають як чинник економічного зростання [1]. В міру розвитку суспільства й підвищення ролі знань постає питання про джерело знань, яке поступово стає головним чинником виробництва. Таким джерелом є здібності людини, які породжують знання й усі інші матеріальні та ідеальні форми їх втілення.

Багатогранна проблема формування і використання людського капіталу стала предметом уваги як багатьох зарубіжних дослідників: Г. Беккера, Дж. Кендрика, А. Маршалла, С. Мілля, Е. Тоффлера та інших, а також українських науковців: Н.С. Гавкалової, О.А. Грішної, Е.М. Лібанової, Г.В. Назарової, М.В. Семікіної ін. Однак слід зауважити, що багато теоретичних питань за даною проблемою ще не вирішені, знаходяться на етапі постановки і вимагають подальшої розробки. Так, потребує подальших досліджень взаємозв'язок між стратегією розвитку персоналу та загальною стратегією розвитку підприємства в напрямку підвищення ефективності, гнучкості, конкурентоспроможності.

Метою роботи є виявлення сучасних тенденцій в процесах розвитку персоналу на вітчизняних підприємствах та окреслення напрямків вдосконалення управління цими процесами.

Викладення змісту роботи. Інтелектуалізація виробництва передбачає високу кваліфікацію працівників та необхідність її постійного підвищення. При цьому цінність працівника сучасного ефективного підприємства визначається не тільки тим, що він вже знає, але й тим, чому він навчається і може застосувати практично. Адже у процесі розвитку науки не лише створюються інтелектуальні новації, на підставі яких потім формуються нові технології виробництва й засоби споживання, а й здійснюється перетворення самих людей, як суб'єктів господарювання, які виступають носіями нових здібностей і потреб. Постійне навчання, розширення компетенцій, свобода творчої роботи, вдосконалення інноваційної культури та культури якості – для систематичного покращення інноваційних процесів, покращення соціально-психологічної адаптованості - сприяють зростанню рівня інноваційного потенціалу підприємств.

Інноваційна діяльність персоналу належить до факторів забезпечення конкурентоспроможності підприємств. Адже потенціал конкурентоспроможності підприємства складається з ресурсів та можливостей, якими володіє підприємство, конкурентних переваг і компетенцій, які представляють колективне знання, досвід та здібності персоналу. Вказані фактори в поєднанні з унікальною технологією створюють та підтримують конкурентні переваги, а також забезпечують неповторну відмінність підприємства в певному ринковому оточенні.

В умовах глобальної конкуренції, швидкого технологічного розвитку підприємства повинні адаптуватись до змін на своїх ринках і в середовищі свого існування. Адаптивність, як одна з найважливіших характеристик сучасного підприємства, забезпечується, в першу чергу, цілеспрямованим навчанням, самонавчанням і тренуванням працівників, як важливим етапом розвитку персоналу.

Створення, впровадження та комерціалізація нововведень відбувається в процесі саморозвитку та науково-трудової самореалізації особистості, тобто в процесі інноваційної діяльності персоналу. Згідно Закону України “Про вищу освіту” № 1556-УІІ від 1.07.14р. “Основною метою наукової, науково-технічної та інноваційної діяльності є здобуття нових наукових знань шляхом проведення наукових досліджень і розробок та їх спрямування на створення і впровадження нових конкурентоспроможних технологій, видів техніки, матеріалів тощо для забезпечення інноваційного розвитку суспільства, підготовки фахівців інноваційного типу”. Одним з важливих завдань наукової, науково-технічної та інноваційної діяльності вищих навчальних закладів є “формування сучасного наукового кадрового потенціалу, здатного забезпечити розробку та впровадження інноваційних наукових розробок”.

З метою модернізації мережі вишів ухвалено закон про вищу освіту і план його імплементації, презентовано проекти Стратегії реформування вищої освіти до 2020 року та Концепції розвитку освіти на період 2015 – 2025 років. Університет розглядається як головний генератор формування нових знань та їх трансформації в конкурентоспроможну продукцію або новітні технології. Укрупнення і ліквідація неспроможних закладів має призвести до появи більш потужних регіональних дослідницьких університетів, інтегрованих у освітньо-науковий простір.

Масовізація вищої освіти, яка поширюється переважно через впровадження нових освітніх технологій, стала світовим трендом. Так, наприклад, в університеті Нью-Гемпшира (США) на денній формі навчається 3 тисячі студентів, а кількість онлайн-студентів перевищує 60 тисяч.

Масовізація поширена і в Україні. Це явище погіршує якість вищої освіти, тому повинне супроводжуватись створенням національної системи забезпечення якості освіти. Ідея створення незалежного національного агентства із забезпечення якості вищої освіти ще починає реалізовуватись. Нормативно-правова база освітньої діяльності поки що недосконала.

Серйозним ризиком не тільки для забезпечення інноваційного розвитку, а й для нормального функціонування системи вищої освіти, є недостатність фінансових ресурсів в цілому і державних ресурсів зокрема - для забезпечення вищої освіти, тим паче з огляду на її роль, що зростає в інноваційному розвитку суспільства.

Очевидно, слід більше вивчати та впроваджувати позитивний досвід передових країн в галузі освіти. Світова практика має приклади диверсифікації джерел фінансування, а саме через залучення інших суб'єктів до фінансування.

Українськими вченими (І.Каленюк, О.Куклін) в межах запровадженого ними нового напрямку економічної науки – освітнього ризик-менеджменту - досліджуються основні ризики у системі вищої освіти, що стримують перебіг реформи у галузі [2]. Не викликає заперечень висновок про необхідність діяти “на випередження на національному, регіональному та інституційному рівні”, маючи раціональну систему менеджменту, орієнтовану “на передбачення можливих викликів і загроз”, яка пропонуватиме своєчасні продумані та обґрунтовані рішення складних питань. Наявність такої ефективної системи дозволить здійснити інноваційний прорив у розвитку освітньої системи. Сьогоднішня освіта, як відзначають керівники підприємств, не встигає адаптуватись до потреб бізнесу.

Крім процесу навчання майбутніх працівників, важливою складовою розвитку персоналу є процес адаптації молодих працівників до виконання нових професійних обов'язків, входження в новий колектив. Для прискорення цих процесів створюються спеціальні центри. Так, наприклад, в Києві нещодавно створено Центр працевлаштування випускників вузів “Імпульс”. Він має здійснювати допомогу у працевлаштуванні молодим спеціалістам, найбільш підготовленим до роботи на сучасних підприємствах. Згідно розробленого нового бізнес-проекту, 30-40 чоловік протягом 5-ти тижневого навчання мають аналізувати та вирішувати практичні задачі, одержані від реальних бізнес-структур. Потім на зустрічі з роботодавцями їм запропонують вакансії у відповідних підприємствах. Для відбору в навчальні групи попередньо оцінюються кандидатури претендентів, здійснюється первинне виявлення кандидатів, здатних виконувати необхідні функції. При цьому аналізується наявність найважливіших навичок (з точки зору організаторів центру), необхідних для сучасного працівника:

- адаптованість - вміння адаптуватись до змін у зовнішньому середовищі, бути гнучким, тобто швидко переключатись на вирішення нових різноманітних задач свого профілю навчання;
- патріотична налаштованість, розуміння сучасних проблем суспільства;
- комунікативність, колективізм, розуміння важливості корпоративних цінностей сучасного розвиненого підприємства, готовність до сприйняття корпоративної культури, здатність до співпраці;
- організаційні навички молодого спеціаліста, активність, здатність до планування, контролю та до керування іншими працівниками;
- відповідальність за виконання завдання, вимогливість до себе;
- дисциплінованість, раціональність використання робочого часу.

Організація виробничої адаптації та підтримки прийнятого в організацію працівника залишається актуальним питанням на етапах залучення та утримання персоналу будь-якого підприємства. В зв'язку з цим поширюються нові напрямки навчання та підготовки персоналу, такі як:

- баддінг – різновид наставництва, спрямований на навчання працівника в процесі адаптації до нового робочого місця, або при ротатії персоналу всередині підприємства;

- коучинг- напрям бізнес-консультування, який являє собою синтез соціально-психологічного тренінгу та традиційного наставництва досвідчених фахівців над молодими. Зовнішній коучинг персоналу передбачає запрошення організацією коучера зі сторони для роботи з власним персоналом. Внутрішній коучинг персоналу - це повсякденне ділове спілкування керівників і підлеглих, консультування під час нарад, переговорів, поточного контролю за виконанням працівниками своїх обов'язків.

Якщо баддінг застосовується для підтримки працівників, то коучинг – для вироблення навичок самостійного вирішення проблемних питань, уміння долати перешкоди [3].

Швидше адаптуватись і включитись в ефективну роботу допомагають працівнику знання про основні принципи корпоративної (організаційної) культури як системи моральних цінностей, переконань, ділових принципів, норм поведінки, традицій, корпоративної системи управління мотивацією праці [4,5]. На ефективних підприємствах [6,с.178] корпоративна культура формується на основі базових принципів, які розкривають суть вимог до професійних якостей персоналу таких як: дисциплінованість, діловитість та підприємливість, відповідальність та почуття обов'язку, творчість та ініціативність, компетентність, взаємоповага та взаємодопомога, самовдосконалення, відданість фірмі. Серед основних складових корпоративної культури слід виділити місію, ціль, ділове кредо підприємства, культуру виробництва. Багато підприємств стверджують, що метою їх бізнесу є одержання прибутку. Але щоб одержувати стійкий прибуток, потрібно вміло управляти розвитком персоналу. Таким чином, задача одержання прибутку перетворюється в інженерну та управлінську задачу, пов'язану з ефективним використанням персоналу. Тому розвиток підприємства передбачає управління розвитком персоналу.

В [7] обґрунтовується наявність взаємозв'язку між стратегією розвитку персоналу та загальною стратегією підприємства, в [8] оцінюється вплив інноваційної діяльності персоналу на підвищення продуктивності праці працівників. Кардинально нова модель розвитку підприємства – це “організація, що навчається” [6,7]. Основні принципи діяльності такої організації відображають стратегічну орієнтацію підприємства на розвиток, необхідність адаптації до змін у зовнішньому середовищі, інноваційність підходів до розвитку персоналу.

Удосконаленню процесу управління персоналом підприємств сприяє також і співпраця з консалтинговими компаніями, які надають послуги з управління персоналом професійними консультантами. Серед основних видів послуг цих компаній такі як добір персоналу, розробка програми адаптації нових працівників, оцінювання персоналу, удосконалення наявної або розробка нової системи мотивації праці, формування та розвиток корпоративної культури та інші [9].

Застосування перерахованих сучасних підходів до управління розвитком персоналу призводить до економії витрат, пов'язаних із:

- звільненням персоналу;
- пошуком, відбором та оформленням нових кандидатів;
- навчанням прийнятих співробітників;
- зниженням продуктивності праці звільнених працівників;
- формуванням стабільного трудового колективу.

Безумовно, вказані напрямки роботи з персоналом можуть бути ефективно реалізовані за наявності у всіх бізнес-одиницях кваліфікованих лідерів.

Висновки. В сучасних умовах економічного розвитку місце підприємства у конкурентному середовищі, як і країни у світовому господарстві, у значній мірі визначається їх інтелектуальним потенціалом, а також рівнем його використання. Інтелектуалізація виробництва передбачає високу кваліфікацію працівників та необхідність її постійного підвищення в процесі розвитку персоналу, адже від якості людського капіталу суттєво залежать результати економічного зростання підприємства.

Серед важливих завдань розвитку персоналу на підприємствах - забезпечення повнішого використання здібностей, інтересів і нахилів працівників, їх освітнього та професійного потенціалу. З цією метою необхідно активізувати процес адаптації молодих працівників, застосовуючи баддінг, коучинг, співпрацювати з консалтинговими компаніями, формувати і вдосконалювати корпоративну культуру як необхідний чинник ефективного використання людських ресурсів на підприємстві.

Генератором формування нових знань на рівні держави має бути університет. В Україні розпочата реформа освітньої діяльності, однак вона стримується недосконалістю нормативно-правової бази освітньої діяльності, недостатністю фінансових ресурсів в цілому і державних ресурсів зокрема - для забезпечення вищої освіти. Для подолання цих і інших негативних явищ необхідно адаптувати досвід, накопичений в інших країнах, щодо розроблених механізмів активізації участі бізнесу у фінансуванні освітньої та дослідницької діяльності вишів а також щодо менеджменту в цій сфері.

ПЕРЕЛІК ПОСИЛАНЬ

1. Стратегічні виклики XXI століття суспільстві та економіці України, у 3-х томах, т.1 /За ред. В.М.Гейця, В.П.Семиноженка та Б.Є.Кваснюка. – К.: Фенікс, 2007. – 542с.
2. Куклін О. Освітній ризик-менеджмент – вимога часу / О. Куклін // Урядовий кур'єр. – 2015. – № 181.
3. Міждисциплінарний словник з менеджменту /За ред. Д.М.Черваньова., О.І.Жилінської. – К.: Нічлава, 2011. – 624 с.

4. Кицак Т.Г. Формування корпоративної культури в процесі розвитку соціально-трудових відносин на підприємстві. Автореф. дис. канд. екон. наук: 08.00.04 / Київський національний університет ім. Т.Г. Шевченка. – К., 2008. – 20 с.
5. Швець Л.В. Соціальний капітал як чинник підвищення конкурентоспроможності підприємств / Л.В. Швець // Вісник НТУ, ТАУ. – 2009. – Вип.18. – С.231-236.
6. Суков Г.С. Управление развитием персонала на машиностроительном заводе. Теория и практика: монографія / Г.С. Суков, И.Я. Тупик. – К.: КНЕУ, 2008. – 227с.
7. Заклекта-Берестовенко О.С. Ефективність інвестицій у розвиток персоналу. Автореф. дис. канд. екон. наук: 08.00.04 / Київський національний університет ім. Т.Г. Шевченка. – К., 2008. – 21 с.
8. Костенко Т.О. Основні напрямки використання інноваційних чинників для підвищення продуктивності праці / Т.О.Костенко//Економічний нобелівський вісник. – №1(7). – 2014. –С.254-261.
9. Брінцева О.Г. Підвищення ефективності консалтингової діяльності з управління персоналом. Автореф. дис. канд. екон. наук: 08.00.04 / Київський національний університет ім. Т.Г. Шевченка. – К., 2011.– 20 с.

REFERENCES

1. Stratehichni challenges of the XXI century society and economy of Ukraine, in three volumes, v.1 / Ed. Heyets, V.P.Semynozhenka and B.Ye.Kvasnyuka. K. : Phoenix, 2007. 542s.
2. Kuklin O. Education risk management - a requirement of time // Government Courier. 2015. № 181.
3. Mizhdystyplinarnyy Dictionary Management / Ed. D.M.Chervanova., O.I.Zhylynskiyi. K.: Nichlava, 2011. 624 p.
4. Kytsak T.H. Forming corporate culture in the development of industrial relations at the company. Author. Thesis. kand.ekon.nauk: 08.00.04 / Kyiv National University. Taras Shevchenko. K., 2008. 20 p.
5. Shvets L.V. Social Capital as a factor in improving the competitiveness of enterprises // Vestnik NTU, SAU. 2009. Vyp.18. p. 231-236.
6. Sukov G.S., Tupyk I.Ya. Management development staff to machine-building plant. Theory and Practice: monograph. K. : KNEU, 2008. 227 p.
7. Zaklekta-Berestovenko O.S. The effectiveness of investment in staff development. Author thesis candidate of economic sciences: 08.00.04 / Kyiv National University. Taras Shevchenko. K., 2008. 21 p.
8. Kostenko T.O. Osnovni innovative uses of factors for increased productivity / Nobel // Economic Bulletin. №1 (7). 2014. p. 254-261.
9. Brintseva O.G. Efficiency increasing of consulting activity in personnel management. Author thesis candidate of economic sciences: 08.00.04 / Kyiv National University. Taras Shevchenko. K., 2011. 20 p.

РЕФЕРАТ

Швець Л.В. Розвиток персоналу як основна передумова розвитку підприємства / Л.В. Швець, Г.Г. Гайдай // Економіка та управління на транспорті. – К.: НТУ, 2015. – Вип. 2.

В умовах посилення конкуренції та глобалізації пріоритетом економічної стратегії країни в цілому і окремих підприємств зокрема має стати накопичення інтелектуального потенціалу, що відбувається, перш за все, шляхом безперервного розвитку персоналу підприємств і організацій.

Існує взаємозв'язок між стратегією розвитку персоналу та загальною стратегією розвитку підприємства в напрямку підвищення ефективності, гнучкості, конкурентоспроможності.

В роботі досліджуються сучасні тенденції в процесах розвитку персоналу на вітчизняних підприємствах та окреслюються напрямки вдосконалення управління цими процесами.

Недосконалість нормативно-правової бази освітньої діяльності, недостатність фінансових ресурсів в цілому і державних ресурсів зокрема - для забезпечення вищої освіти, тим паче з огляду на її роль, що зростає в інноваційному розвитку суспільства,- стримують проведення розпочатої реформи освітньої діяльності. Необхідно адаптувати досвід інших країн щодо формування правової основи а також менеджменту в освітній та дослідницькій діяльності вишів та активізації участі бізнесу у фінансуванні цієї сфери.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИЙ КАПІТАЛ, РОЗВИТОК ПЕРСОНАЛУ, СТРАТЕГІЯ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА, РЕФОРМА ОСВІТНЬОЇ ГАЛУЗІ.

ABSTRACT

Shvets L.V., Gaidai G.G. Personnel development as fundamental preconditions of the development of enterprise. Economics and management on transport. Kyiv. National Transport University. 2015. Vol. 2.

In terms of increased competition and globalization of economic strategy as a whole and individual businesses should be the intellectual potential accumulation that occurs primarily through continuous staff development enterprises and organizations.

There is a relationship between strategy development and general staff development strategy towards improving the efficiency, flexibility and competitiveness.

It analyzes the current trends in development of personnel at domestic enterprises and outlines ways of improving management of these processes.

Gaps in the regulatory framework of educational activities, lack of financial resources in general and public resources in particular - for higher education, especially in view of its role in increasing the innovative development of society, hampering reforms begun conducting educational activities. It is necessary to adapt the experience gained in other countries about the legal basis and the management in educational and research activities of universities and the active participation of business in financing this sector.

KEY WORDS: INTELLECTUAL CAPITAL, PERSONNEL DEVELOPMENT, ENTERPRISE DEVELOPMENT STRATEGIES, REFORM OF THE EDUCATIONAL SECTOR.

РЕФЕРАТ

Швец Л.В. Развитие персонала как основная предпосылка развития предприятия / Л.В. Швец, А.Г. Гайдай // Экономика и управление на транспорте. – К.: НТУ, 2015. – Вып. 2.

В условиях усиления конкуренции и глобализации приоритетом экономической стратегии страны в целом и отдельных предприятий в частности должно стать накопление интеллектуального потенциала, которое происходит, прежде всего, путем непрерывного развития персонала предприятий и организаций.

Существует взаимосвязь между стратегией развития персонала и общей стратегией развития предприятия в направлении повышения эффективности, гибкости, конкурентоспособности.

В статье исследуются современные тенденции в процессах развития персонала отечественных предприятий и формулируются направления совершенствования управления этими процессами.

Несовершенство нормативно-правовой базы сферы образования, недостаточность финансовых ресурсов в целом и в частности государственных ресурсов – для обеспечения высшего образования, тем более, учитывая его возрастающую роль в инновационном развитии общества, – сдерживают проведение начавшейся реформы сферы образования. Необходимо адаптировать опыт, накопившийся в других странах относительно формирования правовой основы а также менеджмента в образовательной и исследовательской деятельности вузов. Следует также активизировать участие бизнеса в финансировании указанной сферы.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫЙ КАПИТАЛ, РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА, СТРАТЕГИЯ РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ, РЕФОРМА СФЕРЫ ОБРАЗОВАНИЯ.

АВТОРИ:

Швец Л.В., кандидат економічних наук, доцент, Національний транспортний університет, доцент кафедри «Економіка», e-mail: kaf-ekonomika_ntu@bigmir.net, тел. +380442803016, Україна, 01010, м. Київ, вул. Суворова, 1, к. 313.

Гайдай Г.Г., Національний транспортний університет, старший викладач кафедри «Економіка», e-mail: kaf-ekonomika_ntu@bigmir.net, тел. +380442803016, Україна, 01010, м. Київ, вул. Суворова, 1, к. 313.

AUTHOR:

Shvets L.V., Ph.D., associate professor, National Transport University, associate professor, department of Economics, e-mail: kaf-ekonomika_ntu@bigmir.net, tel. +380442803016, Ukraine, 01010, Kyiv, Suvorova str., 1, of. 313.

Gaidai G.G., National Transport University, senior lecturer, department of Economics, e-mail: kaf-ekonomika_ntu@bigmir.net, tel. +380442803016, Ukraine, 01010, Kyiv, Suvorova str., 1, of. 313.

АВТОРЫ:

Швец Л.В., кандидат экономических наук, доцент, Национальный транспортный университет, доцент кафедры «Экономика», e-mail: kaf-ekonomika_ntu@bigmir.net, тел. +380442803016, Украина, 01010, г. Киев, ул. Суворова, 1, к. 313.

Гайдай А.Г., Национальный транспортный университет, старший преподаватель кафедры «Экономика», e-mail: kaf-ekonomika_ntu@bigmir.net, тел. +380442803016, Украина, 01010, г. Киев, ул. Суворова, 1, к. 313.

РЕЦЕНЗЕНТИ:

Бондаренко Є.В., доктор економічних наук, професор, президент Української академії інвестицій в науку і будівництво, Київ, Україна.

Бойко В.В., кандидат економічних наук, доцент, Національний транспортний університет, доцент кафедри економіки, Київ, Україна.

REVIEWER:

Bondarenko Ye.V., Ph.D., Economics (Dr.), professor, President of Ukrainian Academy of investment in science and construction, Kyiv, Ukraine.

Boyko V.V., Ph.D., associate professor, National Transport University, associate professor, department of Economics, Kyiv, Ukraine.