УДК 377.3(477.7)(09)

Данилова О. І.[*]

РОЗВИТОК ПЕРСОНАЛУ ЯК ЗАСІБ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ

У статті проаналізовано сутність і підходи до визначення поняття «розвиток персоналу», виділено чинники, що визначають вплив розвитку персоналу для забезпечення стійкої конкурентоспроможності організації. Висвітлено завдання розвитку персоналу, вирішення яких дозволяє організації забезпечити ефективне досягнення стратегічних цілей та конкурентних переваг, які потрібно враховувати у визначенні рівня конкурентоспроможності навчального закладу. Зауважено, що розвиток педагогічного персоналу є невід'ємним чинником ефективного функціонування закладу освіти, його конкурентоспроможності на сучасному ринку освітніх послуг.

Ключові слова: персонал, розвиток персоналу, конкурентоспроможність, навчальний заклад.

Мінливі умови зовнішнього середовища підсилюють потребу у високому рівні загальної та професійної освіти працівників, розвитку в них творчих здібностей, їх навчанні протягом життя та підвищенні кваліфікаційного рівня. Загострення конкуренції на світовому ринку детермінує наявність саме таких якостей у персоналу організації.

Необхідність розвитку персоналу пояснюється й тим, що прискорення науково-технічного прогресу призводить до швидких змін у вимогах до професійних компетенцій працівників. За підрахунками дослідників, знання випускників вищих навчальних закладів початку XX століття знецінилися через 30 років, наприкінці сторіччя – через 10, а сучасні фахівці мають перенавчатися кожні 3-5 років [6, с. 17]. Як наслідок, невідповідність кваліфікації працівників негативно позначається на результатах діяльності організації.

Таким чином, соціально-демократичні перетворення суспільства висувають нові вимоги перед системою освіти, адже сьогодні перевага надається кваліфікованим працівникам, які добре обізнані з основами новітніх технологій та є конкурентоспроможними на ринку праці. Щоб вирішити проблему такої підготовки фахівців, країні необхідно реформувати освітню галузь, наближаючи її до новітніх стандартів.

Проблемі розвитку персоналу присвячено багато праць як зарубіжних, так і вітчизняних науковців, а саме І. Беспалова, В. Данюка, А. Єгоршина, П. Журавльової, Т. Збрицької, А. Кібанова, Р. Марра, В. Никифоренка, Н. Тома, Ю. Одегова, В. Петюха, В. Савченка, Г. Савченко, М. Татаревської, С. Цимбалюка, Г. Шмідта та ін. У дослідженнях цих науковців висвітлюються проблеми розвитку персоналу та їх зв'язку зі зростанням конкурентоспроможності організації, умови формування персоналу, методи, форми та види розвитку персоналу тощо. Однак це поняття є комплексним і багатогранним, охоплює широке коло економічних, соціальних, психологічних і педагогічних проблем, тому багато питань ще не вирішено та потребують подальшого комплексного вивчення.

Отже, метою статті є аналіз наукових підходів до визначення поняття «розвиток персоналу», розкриття його сутності, а також розгляд можливостей розвитку персоналу як засобу забезпечення конкурентоспроможності навчального закладу.

Японія вважається однією з країн, що визнана лідером у сфері управління, де розвиток персоналу є основним складовим елементом ефективної роботи організацій в умовах конкурентного середовища. Відомий японський підприємець і менеджер К. Мацусіта так характеризує роль персоналу: «Ціна будь-якого підприємства дорівнює ціні його людського чинника» [3, с. 389].

[*]© *Данилова О. І.*

Поняття «персонал або кадровий склад (кадри)» у науці розуміється як загальна сукупність людей, що перебувають у трудових відносинах з конкретною організацією, тобто утворюють цю організацію незалежно від виду трудового договору і терміну, на який договір укладено [3, с. 390].

Поняття «розвиток персоналу» не залишає байдужими ні науковців, ні практиків з управління персоналом, але водночас на сьогодні не існує єдиної думки щодо сутності поняття.

Н. Том під розвитком персоналу розуміє цілеспрямований комплекс інформаційних, освітніх і прив'язаних до конкретних робочих місць елементів, які сприяють підвищенню кваліфікації працівників зазначеного підприємства відповідно до завдань розвитку самого підприємства й потенціалу та нахилів працівників [6, с. 19].

Низка науковців розглядають поняття «розвиток персоналу», ототожнюючи його з процесом навчання. На думку В. Савченка, В. Данюка, В. Петюха та С. Цимбалюка, «розвиток персоналу – це системно організований процес неперервного професійного навчання працівників для підготовки їх до виконання нових виробничих функцій, професійно-кваліфікаційного просування, формування резерву керівників та вдосконалення соціальної структури персоналу». У свою чергу Р. Марра і Г. Шмідт розглядають розвиток персоналу як навчання й підвищення кваліфікації персоналу [1].

Дотичним є визначення цього поняття В. Никифоренком, який під розвитком персоналу розуміє сукупність заходів, спрямованих на підвищення кваліфікації працівників. До таких заходів належать:

– навчання, яке у формі загальної та професійної освіти дає необхідні знання, навички і досвід;

– підвищення кваліфікації, завдання якого – поліпшення професійних знань і навичок у зв'язку з поширенням НТП;

– навчання в школі управління і керівництва, яке дає необхідні уявлення та підготовку при вступі на керівну посаду і формує кар'єру керівника;

– перекваліфікація, що дає другу освіту, під якою розуміється будь-яка професійна переорієнтація, що дає можливість працівникам освоїти нову спеціальність [4, с. 99].

Розгляд цього питання вважаємо дещо ширшим у Ю. Одегова та П. Журавльова, які окрім навчальних заходів відносять до розвитку персоналу планування кар'єри. Згідно з їх трактуванням розвиток персоналу – це комплекс заходів, що передбачають професійне навчання випускників шкіл, перепідготовку та підвищення кваліфікації кадрів, а також планування кар'єри персоналу організації [1].

А. Кібанов розвиток персоналу визначає як сукупність організаційно-економічних заходів служби управління персоналом у сфері навчання персоналу організації, його перепідготовки і підвищення кваліфікації. 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 [там само]. Таким чином, автор до поняття «розвиток персоналу» включає досить широкий спектр заходів, зокрема: професійну підготовку, перепідготовку, підвищення кваліфікації, планування кар'єри, професійну адаптацію та інше.

В. Брич та О. Гугул, аналізуючи визначення різних науковців, констатують, що розвиток персоналу – це системний процес удосконалення знань, умінь та навичок працівників підприємства, що реалізується через сукупність організаційно-економічних заходів, які передбачають адаптацію, професійне навчання, оцінювання та планування трудової кар'єри персоналу.

Найважливішою складовою розвитку персоналу, на їхню думку, є професійне навчання, адже саме воно створює умови для самореалізації особистості, збереження і раціонального використання людських ресурсів працівників у процесі досягнення стратегічної мети підприємства [там само].

Більш загальними є визначення інших науковців. Так, І. Беспалов вважає, що «розвиток персоналу – це комплекс заходів, спрямованих на підвищення професійної та управлінської компетентності персоналу підприємства для більш ефективного досягнення цілей та задач організації», А. Єгоршин визнає розвиток персоналу як комплексний та неперервний процес всебічного розвитку особистості працівника організації з метою підвищення ефективності його роботи [2].

М. Волобуєв та М. Дідусь пропонують структуру розвитку персоналу підприємства у схематичному вигляді (рис. 1).

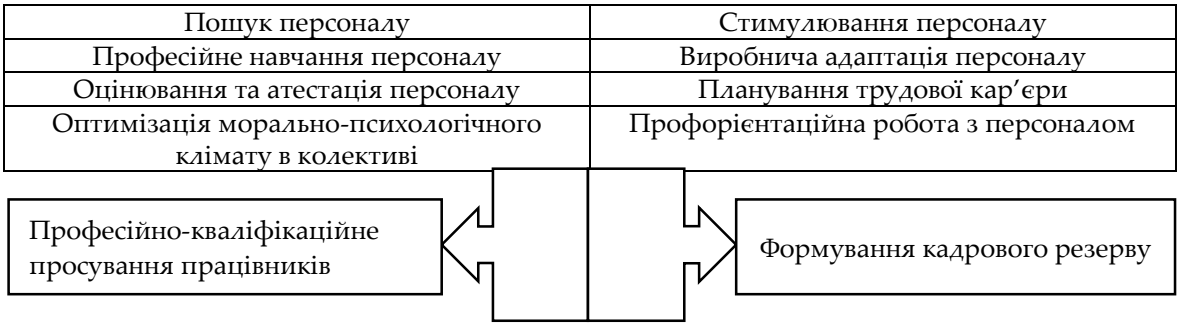

Рис. 1. Структура розвитку персоналу підприємства

На думку авторів, при прийнятті запропонованої структури розвиток персоналу підприємства може набути нових якостей та більш глибоко та всебічно визначити необхідність його використання в практиці управління кадрами [2].

Дещо інакше розглядають це поняття Т. Збрицька, Г. Савченко та М. Татаревська. Вони стверджують, що «розвиток персоналу – це безперервний процес удосконалення якісних характеристик персоналу з метою забезпечення гармонійного розвитку працівників і підвищення ефективності діяльності організації в цілому в коротко- та довгостроковій перспективі» [6, с. 22]. Ми погоджуємося з думками авторів і трактуємо розвиток персоналу як процес, що має забезпечити працівникам сформованість нових знань, умінь, навичок, компетенцій для більш ефективного виконання поставлених завдань, але й підвищувати їхню трудову мотивацію, прихильність до організації й залученість до справи.

Науковці виділяють кілька чинників, які визначають посилення ролі розвитку персоналу для забезпечення стійкої конкурентоспроможності організації:

– розвиток персоналу є базовим засобом досягнення стратегічних цілей організації;

– розвиток є найважливішим засобом підвищення цінності людських ресурсів організації та забезпечення зростання її інтелектуальної вартості;

– без розвитку персоналу проведення організаційних змін стає практично неможливим або матиме негативний ефект [6, с. 18].

Завдання розвитку персоналу, вирішення яких дозволяє організації забезпечити ефективне досягнення стратегічних цілей, полягають у такому:

– виявлення і підтримка здатних до навчання працівників;

– поширення знань і передового досвіду як системи безперервного навчання персоналу;

– активізація потенційних можливостей працівників;

– зміцнення духу творчості та змагання;

– робота зі створення резерву керівників;

– створення системи службово-кваліфікаційного розвитку і планування трудової кар'єри [4, с. 99-100; 6, с. 23].

До таких завдань у сучасних умовах Т. Збрицька, Г. Савченко, М. Татаревська відносять і зменшення опору персоналу до нововведень, і формування корпоративної

культури, і вивчення передових методів розвитку персоналу та аналіз можливостей їх застосування в конкретній організації [6, с. 23].

При формуванні рівня конкурентоспроможності навчального закладу, на думку С. Редько і А. Панченко, основну увагу потрібно приділити конкурентним перевагам, що формуються на базі внутрішніх чинників. Науковці відносять до основного внутрішнього чинника формування і розвитку конкурентних переваг загальноосвітнього навчального закладу його конкурентний потенціал – наявність невикористаних потенційних можливостей, а саме:

– забезпечення знань, умінь, загальних компетенцій учнів відповідно до реальних вимог розвинутого суспільства;

– підвищення якості підготовки випускників;

– соціальну і психологічну підтримку учня;

– залучення педагогічних працівників до більш активної наукової діяльності спільно з учнями;

– формування в освітньому середовищі іміджу навчального закладу як закладу, що здатен надати більше переваг ніж заклади-сусіди тощо [5].

На нашу думку, розвиток персоналу навчального закладу є одним із найважливіших чинників забезпечення конкурентоспроможності організації на ринку освітніх послуг, адже на сьогодні заклади освіти існують в умовах ринкових відносин. Лише постійно самовдосконалюючись, розвиваючись та опановуючи нові знання, вчитель має змогу ефективно здійснювати педагогічну діяльність і залишатися цікавим своїм учням.

Щоб не залишитися осторонь від реалій сучасного життя, керівник навчального закладу, безумовно, має володіти технологіями менеджменту й маркетингу в освіті. Також потребує оновлення науково-методична робота в закладах освіти. Проблему, яку розв'язував педагогічний колектив школи, в нових умовах доцільно замінити на цілісну концепцію освітньої практики, у якій були б враховані можливості й особливості конкретного навчального закладу.

Таким чином, з огляду на вищеозначене відзначимо, що на сьогодні розвиток педагогічного персоналу є невід'ємним чинником ефективного функціонування закладу освіти, його конкурентоспроможності на сучасному ринку освітніх послуг.

Здійснений аналіз не вичерпує усіх аспектів досліджуваної проблеми, а засвідчує необхідність подальшого дослідження підходів, моделей і засобів стимулювання розвитку персоналу.

Література:

1. Брич В. Я. Теоретичні аспекти розвитку персоналу / В. Я. Брич, О. Я. Гугул [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://journals.khnu.km.ua/vestnik/pdf/ekon/2009_5_2/pdf/013-016.pdf.
2. Волобуєв М. І. Розвиток персоналу підприємства – сучасні аспекти / М. І. Волобуєв, М. О. Дідусь [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?I21DBN=LINK&P21DBN=UJRN&Z21ID=&S21REF=10&S21CNR=20&S21STN=1&S21FMT=ASP_meta&C21COM=S&2_S21P03=FILA=&2_S21STR=ecde_2015_12_21.
3. Менеджмент : навчальний посібник. / Л. І. Скібіцька, О. М. Скібіцький. – К. : Центр учбової літератури, 2007. – 416 с.
4. Никифоренко В. Г. Управління персоналом : навчальний посібник. 2-ге видання, виправлене та доповнене. – Одеса : Атлант, 2013 р. – 275 с.
5. Редько С. І. Формування рівня конкурентоспроможності загальноосвітнього навчального закладу: управлінський аспект / С. І. Редько, А. Г. Панченко [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://elibrary.kubg.edu.ua/11961/7/S_Redko_A_Panchenko_PPTP_5_6_2015_IS.pdf.pdf
6. Управління розвитком персоналу : навчальний посібник / Т. П. Збрицька, Г. О. Савченко, М. С. Татаревська ; за заг. ред. М. С. Татаревської. − Одеса : Атлант, 2013. – 427 с.

Данилова Е. И.

РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА КАК СРЕДСТВО ОБЕСПЕЧЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ УЧЕБНОГО ЗАВЕДЕНИЯ

В статье проанализированы сущность и подходы к определению понятия «развитие персонала», выделены факторы, определяющие влияние развития персонала для обеспечения устойчивой конкурентоспособности организации. Отражены задачи развития персонала, решение которых позволяет организации обеспечить эффективное достижение стратегических целей и конкурентные преимущества, которые необходимо учитывать при определенные уровня конкурентоспособности учебного заведения. Отмечено, что развитие педагогического персонала является неотъемлемым фактором эффективного функционирования заведения образования, его конкурентоспособности на современном рынке образовательных услуг.

Ключевые слова: персонал, развитие персонала, конкурентоспособность, учебное заведение.

Danylova O. I.

PERSONNEL DEVELOPMENT AS A MEANS OF ENSURING THE COMPETITIVENESS OF AN EDUCATIONAL INSTITUTION

The article analyzes the existing approaches to defining the concept of «personnel development» and the essence of this category; highlights the factors that determine the strengthening of the role of personnel development to ensure the competitiveness of the organization. The tasks of personnel development, the solution of which allows the organization to ensure the effective achievement of strategic goals and competitive advantages, that need to be taken into account at a certain level of competitiveness of an educational institution, are highlighted.

The author argues that the development of the personnel of an educational institution is one of the most important factors in ensuring the competitiveness of the organization in the market of educational services because today educational institutions exist in a market economy. Only by constantly self-perfection, developing and mastering new knowledge, the teacher is able to carry out teaching activities and remain interesting to his/her students.

In order not to stay away from the realities of modern life, the director of an educational institution, of course, must possess the technologies of management and marketing in education. Scientific and methodological work in educational institutions is also needed. The problem, solved by the pedagogical team, in the new conditions is advisable to replace the integral concept of educational practice, which would take into account the opportunities and features of a particular educational institution.

Key words: personnel, personnel development, competitiveness, educational institution.

УДК 378.4 ***Каричковський В. Д.****

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ У РОСІЙСЬКІЙ ФЕДЕРАЦІЇ

У статті здійснено теоретичний аналіз особливостей підготовки майбутніх менеджерів у Російській Федерації в контексті неперервної освіти та акцентовано увагу на ролі і значенні керівників сільськогосподарських підприємств, які мають необхідний багатоплановий запас професійних компетенцій. Зокрема, виокремлено основні проблеми професійної підготовки; зосереджено увагу на державній програмі «Розвиток освіти» до 2020 р., нормативній правовій базі та освітній програмі підготовки студентів напряму «Менеджмент»; проаналізовано багаторівневу модель системи аграрної освіти; виокремлено вимоги до кваліфікаційних характеристик фахівців на всіх рівнях підготовки; акцентовано увагу на необхідності неперервного поглиблення та оновлення знань і вдосконалення професійних компетенцій.

Ключові слова: Російська Федерація, професійна підготовка, кваліфікаційна характеристика, менеджер, неперервна освіта, професійна компетенція.

* © ***Каричковський В. Д.***