

УДК 331.08

В. А. ФРЫДЫНСКИЙ, к.э.н., доц., НТУ «ХПИ», Харьков

И.Ю. ЕМЧЕНКО, магистр, НТУ «ХПИ», Харьков

А. А. АЛЕКСАНДРОВА, магистр, НТУ «ХПИ», Харьков

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА

У дослідженні з'ясовано сутність розвитку персоналу згідно різних наукових підходів. Обґрунтовано економічний зміст професійного навчання як основної складової процесу розвитку персоналу. Проаналізовано та згруповано форми і методи професійного навчання працівників.

The research clarifies the issue of personnel development according to different scientific approaches and proves that the main part of personnel development is the economic definition of vocational training. The forms and methods of vocational training of personnel are analyzed and sorted out.

Ключевые слова: развитие, персонал, карьера, профессиональная деятельность, подготовка.

Введение В условиях постиндустриального общества, развития интеллектуальных, наукоемких технологий происходит возрастание роли человеческого фактора в экономической деятельности. Именно это определяет необходимость поиска резервов повышения эффективности деятельности персонала, которая реализуется, прежде всего, через налаживание системы его непрерывного развития.

Постановка задачи Исследованием вопросов, касающихся развития персонала посвящены работы как зарубежных так и отечественная ученых. Вместе с тем, следует заметить, что большинство теоретических вопросов по данной проблемой еще не решены и требуют дальнейшего комплексного изучения. По нашему мнению, наиболее эффективным является внедрение системы непрерывного развития персонала в повседневную деятельность отечественных субъектов хозяйствования, успех в практической реализации зависит от уровня разработки теоретического и методического обеспечения данного процесса. Ввиду этого, задачами статьи является выяснение теоретических аспектов развития персонала, а также выделение и характеристика его отдельных составляющих.

Методология Исследованием теоретических аспектов развития персонала занимались такие ученые как Р. Марр, Г. Шмидт, П.В. Журавлев, Г. В. Щекин, Д. Джой-Меттьюз, О. В. Крушельницкая, В. Р. Веснин, В. М. Данюк, О. А. Гришнова.

Вместе с этим, остается недостаточно осветленным вопрос по поводу сущности категории развития персонала.

В связи с этим существует необходимость в совершенствовании определения понятия развития персонала на основании обобщения и сравнения существующих подходов к трактованию этой категории.

Результаты исследований Развитие персонала - комплексное, многогранное понятие, которое охватывает широкий круг экономических, социальных, психологических и педагогических проблем. Ввиду этого, в экономической литературе не существует единого подхода к его определению. Разные ученые по-разному трактуют его сущность, акцентируя внимание на отдельных аспектах данной категории.

Ряд ученых рассматривают "развитие персонала" достаточно узко, отождествляя его с процессом обучения или обучения и повышения квалификации [1]. Другие рассматривают развитие персонала как системно организованный процесс непрерывного профессионального обучения работников для подготовки их к выполнению новых производственных функций, профессионально-квалификационного продвижения, формирования резерва руководителей и усовершенствования структуры персонала "[2, с. 17; 3, с. 125].

По нашему мнению, развитие персонала представляет собой совокупность организационно-экономических мероприятий службы управления персоналом в сфере обучения персонала организации, его переподготовки и повышения квалификации. Эти меры охватывают вопросы профессиональной адаптации, оценки кандидатов на вакантную должность, текущей периодической оценки кадров, планирование деловой карьеры и служебно-профессионального продвижения кадров, работы с кадровым резервом. Развитие персонала предприятия способствует высвобождению скрытых возможностей и потенциала работников, реализации потенциальных возможностей персонала, постепенному движению к более совершенному и сложному состоянию отдельного работника и организации в целом.

Важнейшей составляющей развития персонала, по нашему мнению, является профессиональное обучение, ведь именно оно создает условия для самореализации личности, сохранения и рационального использования людских ресурсов работников в процессе достижения стратегических целей предприятия. Под профессиональным обучением мы будем понимать целенаправленный процесс обретения работниками восприятия профессиональных знаний, умений и навыков, необходимых для выполнения определенных видов работ с целью повышения производительности труда и конкурентоспособности персонала и эффективности работы предприятия.

Учтя и обобщив приведенные подходы мы предлагаем собственную классификацию профессионального обучения персонала с учетом ряда классификационных признаков.

Так, по форме профессионального обучения мы выделили первичную профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников. Первичная профессиональная подготовка - это получение профессионально-технического образования лицами, которые ранее не имели профессии рабочего или специальности. Переподготовка персонала направлена на овладение работниками другой профессии или специальности, с целью расширения профиля профессиональной деятельности, за отсутствия работы, соответствующей определенной специальности, потерю способности выполнять работу по прежней профессии и т.д. Довольно часто к переподготовке персонала прибегают в случае реконструкции или перепрофилирования предприятия.

Повышение квалификации предусматривает расширение и углубление ранее полученных работником знаний (умений, навыков) и обуславливается изменением характера и содержания труда специалиста на занимаемой им должности и моральным старением знаний.

По продолжительности учебного периода нами выделены краткосрочное, среднесрочное и долгосрочное профессиональное обучение персонала. Продолжительность обучения зачастую зависит от применения его конкретных методов. Также, с точки зрения целесообразности использования различных форм и методов профессионального обучения работников следует выделить обучения руководителей и специалистов и обучение рабочих.

Обучение персонала предприятия может происходить с использованием средств государства (бюджетного финансирования), негосударственных общественных фондов и организаций, международных фондов и организаций, собственных финансовых ресурсов предприятия и средств отдельных работников.

С точки зрения целевой группы, обучение персонала может быть направлено на конкретного его участника (индивидуальное обучение) или же на коллектив слушателей. На сегодня, работа специалистов по развитию персонала в основном направляется на группы работников.

По способу осуществления учебных мероприятий, профессиональное развитие персонала может реализовываться собственными силами предприятия или с привлечением сторонних консалтинговых организаций.

Вывод Выбор одного из предлагаемых вариантов, рассмотренных в классификации профессионального обучения, по нашему мнению, может служить основой построения стратегии развития персонала предприятия. Несмотря на то, какая форма, продолжительность или методы профессионального обучения применяются, для достижения максимальной эффективности профессионального обучения персонала не стоит ограничиваться применением отдельных его форм и

методов, а использовать их системно в сочетании и взаимодействии. Это позволит достичь высокого качества человеческого капитала предприятий и, как следствие, обеспечит высокий уровень доходности и конкурентоспособности украинских субъектов хозяйствования как на отечественном так и на мировом рынках.

Список литературы: 1. Управление персоналом в условиях социальной рыночной экономики / Науч. ред. *Р. Марра, Г. Шмидта*. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1997. 2. *В.А. Савченко* Управління розвитком персоналу : навч. посібник / *В.А. Савченко*. – К.: КНЕУ, 2002. – 351 с. 3. Менеджмент персоналу / *В.М. Данюк та ін.* – К.: КНЕУ, 2004. – 398 с. 4. *Ю.Г. Одегов*. Управление персоналом / *Ю.Г. Одегов, П.В. Журавлев*. – М.: Финстат-информ, 1997. – 878 с. 5. Управление персоналом организации: учебник / Под ред. *А.Я. Кибанова*. – М.: ИНФРА-М, 1997. – 512 с. 6. *О.А. Грیشнова* Розвиток персоналу як інвестиційний проект: методичні підходи до визначення ефективності / *О.А. Грیشнова, В. Небукін* // Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України: Зб. наук. пр. – Тернопіль: Економічна думка, 2004. – Вип. 9. – С. 15–19. 7. *О.В. Крушельницька* Управління персоналом. Навч. посібник / *О.В. Крушельницька, Д.П. Мельничук* – К.: Кондор, 2006. – 292с. 8. *M. Pedler, J. Burgoyne, T. Boydell* The learning Company: 2nd end. – Maidenhead: McGraw-Hill, 1997. 9. *В.Р. Веснин* Практический менеджмент персонала / *В.Р. Веснин*. – М.: Юристъ, 1998. 10. Управление эффективностью и качеством: модульная программа. В 2-х ч. / Под. ред. *И. Прокопенко, К. Норта*; пер. с англ. – М.: Дело, 2001. – Ч. 2. 11. *И. Хентце* Теория управления кадрами в рыночной экономике / Хентце И. – М.: Междунар. отношения, 1997. 12. *Д. Джой-Меттьюз* Развитие человеческих ресурсов / *Д. Джой-Меттьюз, Д. Меггинсон, М. Сюрте*; пер. с англ. – М.: Эксмо, 2006. – 432 с.: ил. – 429 с. 13. *Г.В. Щекин* Основы кадрового менеджмента: Учебник / *Г.В. Щекин*. – 5-е изд., стереотип. – К.: МАУП, 2004. – 280с.

Подано до редакції 15.10.2010