

УДК 330.1

Вартанова О.В., д.е.н., професор,
Повзун Д.І., аспірант
Київський національний університет
технологій та дизайну, м. Київ, Україна

ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК ТА ЙОГО ВПЛИВ НА СТІЙКІСТЬ ПЕРСОНАЛУ

Професійний розвиток персоналу – одна із найбільш важливих складових загального підвищення ефективності діяльності компаній. Від того, наскільки рівень професійної підготовки працівників відповідає потребам розвитку компанії, значною мірою залежать темпи зростання продуктивності праці, обсягів виробництва. Водночас заходи з розширення і поглиблення професійних знань, умінь і навичок колективу значно підвищують командний дух та лояльність працівників до компанії. Для багатьох висококваліфікованих працівників можливість професійного зростання має більше значення, ніж заробітна плата. Нерідко провідних спеціалістів можна утримати в компанії тільки перспективою здобуття додаткових знань і досвіду, бо від цього залежить перспектива їх кар'єрного просування. Чим краще, стабільніше, більш узгоджено працює персонал, тим більших прибутків компанії він приносить. На цей час професійний розвиток і навчання персоналу необхідні кожній компанії незалежно від сфери її діяльності, форми власності чи країни розташування, при чому його значущість підвищується кожного року враховуючі швидкі, динамічні та непередбачувані зміни бізнес-середовища.

Розвиток персоналу розглядається або як сукупність заходів у сфері навчання, підвищення кваліфікації, або як процес надбання необхідних навичок, компетенцій, навчання, розкриття потенціалу працівників. Однак на нашу думку розвиток персоналу має розглядатися як процес, безперервність якого забезпечується послідовною реалізацією запланованих заходів у певній сфері діяльності компанії.

Мета розвитку персоналу – забезпечення компанії працівниками, які володіють тими професійними компетенціями, що відповідають її цілям та

стратегії розвитку.

Професійний розвиток персоналу відіграє значну роль в контексті забезпечення стійкості персоналу компанії.

В загальному розумінні під стійкістю персоналу розуміється динамічний стан системи управління персоналом, що характеризує її здатність зберігати працездатність під впливом внутрішніх і зовнішніх трансформацій із забезпеченням балансу кількісних і якісних параметрів, що спрямовано на забезпечення потреб і запитів персоналу та створення на підприємстві конкурентних умов його розвитку [1]. Відповідно до персоналістського підходу, під стійкістю персоналу (в даному контексті – резильєнтністю) розуміється здатність людини впоратися зі складними життєвими подіями та відновлюватися після труднощів чи стресу. Фізична та психологічна стійкість персоналу в свою чергу відображається на стійкості персоналу компанії в цілому.

В контексті забезпечення стійкості резильєнтність персоналу вказує на здатність підприємства утримувати та залучати висококваліфікованих та досвідчених працівників протягом тривалого періоду часу, що включає в себе декілька аспектів:

- стійкість персоналу або його збереження, що полягає в ефективності утримання персоналу підприємством завдяки впровадженню програм навчання та розвитку персоналу, систем стимулювання, створенню сприятливого робочого середовища та балансу роботи і особистого життя;

- атракція талантів, що в контексті забезпечення стійкості персоналу включає в себе здатність підприємства привертати та залучати нових талановитих працівників, чому сприяє бренд і репутація роботодавця на ринку праці, конкурентоспроможна заробітна плата, можливість кар'єрного росту та ін.;

- задоволення роботою та залученість, що сприяє утриманню працівників та зростанню продуктивності їх роботи;

- управління професійним розвитком персоналу, що включає

впровадження заходів щодо навчання і організаційного розвитку персоналу з метою забезпечення стійкості і стабільності персоналу;

- високий рівень резильєнтності персоналу є важливим чинником забезпечення стабільності та розвитку підприємства, оскільки дозволяє зберігати цінний досвід та знання співробітників в робочому середовищі.

Професійний розвиток персоналу в контексті забезпечення стійкості персоналу компанії вимагає змін в підходах до управління персоналом з урахуванням, з одного боку, вимог працедавців, а з другого – вимог здобувачів вакансій зумовлюють необхідність забезпечення стійкого розвитку персоналу на основі запобігання плинності персоналу та формування системи предикторів звільнення персоналу. Це дає змогу попередити непередбачувані звільнення персоналу, виявити причини звільнення персоналу, частково убезпечити кадровий склад підприємства від непередбачуваних звільнень, покращити результативність використання персоналу, забезпечити позитивний імідж підприємства на ринку праці [2].

За результатами досліджень фахівцями виявлено, що 10% працівників мотивують своє звільнення відсутністю перспектив професійно-кваліфікаційного зростання [4]. Із цього приводу Т. Петрова, розглядаючи проблеми підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів на виробництві, визначає напрями стимулювання зацікавленості роботодавців до підвищення кваліфікаційного рівня працівників [3].

Сьогодні професійне навчання перетворилося на велику індустрію як стосовно задіяних коштів, так і числа провайдерів і користувачів навчання. За деякими даними річний бюджет навчання тільки американських компаній сягає 100 млрд дол. Найбільші витрати на навчання виділяються в компаніях, зайнятих в сфері комунікацій, транспорту і послуг. Від них не набагато відстають виробничі компанії. Для великих компаній річний бюджет професійного навчання нерідко складає суму, що перевищує мільярд американських доларів.

Навчання персоналу є тим напрямком в роботі з персоналом, в якому найбільш органічно поєднуються інтереси роботодавця, трудового колективу і конкретного працівника. Як показує практика, кожна компанія здійснює професійне навчання персоналу, яке найчастіше відбувається у вигляді первинної професійної підготовки працівників, перепідготовки або підвищення кваліфікації працівників та фахівців. За умов постійного оновлення техніки і технології промислових підприємств, професійне навчання та перенавчання персоналу, максимальне розкриття можливостей і здібностей працівників є дуже необхідними. Удосконалення системи розвитку персоналу на підприємстві буде сприяти підвищенню якості трудової діяльності, ініціативності, творчої активності та закріпленню працівників на підприємстві.

Як відзначає В. Мортіков, «альтернативна цінність працівника зростає із підвищенням його кваліфікації, яка дозволяє йому виконувати нові та більш різноманітні трудові ролі» [5, с. 7]. Тому за наявності на підприємстві можливостей та умов вдосконалення професійних знань та навичок працівник зможе задовольнити свої особисті потреби та реалізувати себе як фахівець тривалий період часу.

Література

1. Вартанова О.В. Компетенція підприємства у стратегічному управлінні знаннями: формування та розвиток: монографія. Луганськ: Вид-во СЛУ ім. В. Даля, 2012. 340 с.
2. Вартанова О.В. Предиктори звільнення персоналу в системі забезпечення його стійкого розвитку. *Збірник наукових праць Черкаського державного технічного університету*. Серія: економічні науки. 2019. № 54. С. 10-16. URL: <https://er.chdtu.edu.ua/bitstream/ChSTU/1628/1/4.pdf>
3. Петрова Т. Професійний розвиток працівників: проблеми стимулювання персоналу та заінтересованості роботодавців. Україна: аспекти праці. 2010. № 2. С. 26-34.
4. Шаульська Л.В. Профорієнтаційні заходи в системі забезпечення економіки робітничими кадрами. Регіональні проблеми людського та соціального розвитку : тези доп. наук.-практ. конф. С. 206-211.
5. Мортіков В. Проблеми вибору та альтернативних оцінок на ринку праці Україна: аспекти праці. 2010. № 6. С. 3-8.