

DOI: <https://doi.org/10.32836/2521-666X/2020-68-27>
УДК 005.95:331.108.45

Партика І.В.

старший викладач,
аспірант кафедри економіки та менеджменту,
Дрогобицький державний педагогічний університет
імені Івана Франка

Ожубко Г.В.

кандидат психологічних наук,
доцент кафедри економіки та менеджменту,
Дрогобицький державний педагогічний університет
імені Івана Франка

Partyka Iryna, Ozhubko Galyna

Drohobych Ivan Franko State Pedagogical University

СУЧАСНІ АСПЕКТИ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ

**MODERN ASPECTS OF PROFESSIONAL DEVELOPMENT
OF THE ORGANIZATION'S STAFF**

У статті обґрунтована об'єктивна необхідність сучасної організації у професійному розвитку персоналу. Досліджено поняття професійного розвитку персоналу організації та здійснено аналіз поглядів різних науковців щодо визначення цього поняття. Визначено зовнішні та внутрішні фактори організації, які зумовлюють необхідність професійного розвитку та навчання персоналу. Сформульовані мотиви працівника професійно розвиватися. Диференційовано цілі професійного навчання персоналу організації. Окреслені перешкоди ефективної організації професійного розвитку персоналу. З'ясовані причини, через які керівники неохоче вкладають кошти у професійний розвиток персоналу, а також причини незацікавленості працівників у своєму професійному розвитку. Проаналізовано проблему неефективності системи професійної освіти і навчання, яка не досить відповідає реальним і перспективним потребам органі-

зації. Доведено актуальність та важливість професійного розвитку персоналу як для організації загалом, так і для працівника зокрема.

Ключові слова: розвиток персоналу, професійний розвиток персоналу, системи професійного розвитку персоналу, професійне навчання персоналу, конкурентоспроможність персоналу.

В статье обоснована объективная необходимость современной организации в профессиональном развитии персонала. В статье исследовано понятие профессионального развития персонала организации и осуществлен анализ взглядов различных ученых по определению этого понятия. Определены внешние и внутренние факторы организации, обуславливающие необходимость профессионального развития и обучения персонала. Сформулированы мотивы работника профессионально развиваться. Дифференцированы цели профессионального обучения персонала организации. Указаны препятствия эффективной организации профессионального развития персонала. Выяснены причины, по которым руководители неохотно вкладывают средства в профессиональное развитие персонала, а также причины незаинтересованности работников в своем профессиональном развитии. Проанализирована проблема неэффективности системы профессионального образования и обучения, которая не вполне соответствует реальным и перспективным потребностям организации. Доказана актуальность и важность профессионального развития персонала как для организации в целом, так и для работника в частности.

Ключевые слова: развитие персонала, профессиональное развитие персонала, системы профессионального развития персонала, профессиональное обучение персонала, конкурентоспособность персонала.

The objective need of a modern organization for the professional development of staff was substantiated in the article. First of all, the level of professional development of the organization's staff determines the effective functioning of the organization. Professional development of staff affects the competitiveness of the organization and provides an opportunity to ensure its competitive advantages. The successful implementation of professional development programs has an impact on increasing their competitiveness in both domestic and foreign markets. The concept of professional development of the organization's staff was explored in the article. An analysis of the views of various scholars on the definition of this concept was carried out. External and internal factors of the organization were identified, which determine the need for professional development and training of staff. Professional development requires significant efforts of the employee, so it is impossible without motivation on his part. Incentives can be: the desire to learn a new profession, get a new job, move up the career ladder, ensure stability and income growth, acquire new knowledge and skills or improve existing ones, become more competitive in the labor market. The leaders of the organization formulate specific goals of professional training based on the evaluation of the employee, namely the degree of compliance with his position. The goals of vocational training can be divided into positions, professions and areas. Obstacles to the effective organization of staff professional development were outlined. The reasons why managers are reluctant to invest in staff development have been identified. The reasons for employees' lack of interest in their professional development were highlighted. The problem of inefficiency of the system of vocational education and training, which does not sufficiently meet the real and future needs of the organization, was analyzed. The relevance and importance of professional development of staff has been proven both for the organization as a whole and for the employee in particular.

Key words: staff development, professional development of staff, professional development system, professional training of staff, staff competitiveness.

Постановка проблеми. Успішне функціонування будь-якої організації прямо залежить від розвитку його персоналу. Сучасні вимоги прискореного науково-технічного прогресу приводять до процесу застарівання професійних знань та навичок персоналу організації. Такий стрімкий розвиток науки і суспільства вимагає оновлених знань, тому організації повинні забезпечувати належний та своєчасний розвиток свого персоналу.

Актуальність цієї теми зумовлена тим, що професійний розвиток персоналу є одним із найважливіших напрямів діяльності з управління персоналу, впливає на підвищення конкурентоспроможності організації, тому дає можливість забезпечувати її конкурентні переваги.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблемам розвитку персоналу присвячено багато праць вітчизняних та закордонних учених. Дослідженням професійного розвитку персоналу займалися такі науковці, як: О.О. Добренко, І.В. Партика, Т.П. Збрицька, Г.О. Савченко, М.С. Татаревська, В.М. Гриньова, В.Н. Слинков, В.А. Савченко, В.І. Крамаренко, Б.І. Холод, В.Р. Веснин.

Оскільки підвищується роль професійного розвитку персоналу у забезпеченні конкурентоспроможності організації, її стійкості на ринку, то в сучасних

підприємств є потреба в ефективному забезпеченні такого розвитку персоналу. Тому виникає необхідність у дослідженні особливостей професійного розвитку персоналу організації.

Мета статті полягає у дослідженні сучасних аспектів професійного розвитку персоналу організації.

Виклад основного матеріалу дослідження. Практична діяльність різних організацій доводить, що економічний ефект від інвестування у розвиток персоналу вищий, ніж від вкладень у засоби виробництва. Дослідження показують, що збільшення витрат на розвиток працівників на 10% дає приріст продуктивності праці, рівний 8,5%, тоді як таке ж збільшення капіталовкладень – тільки 3,8%. Міжнародна практика засвідчує, що на розвиток персоналу необхідно витратити 5–10% фонду заробітної плати [1, с. 236].

Для сучасних підприємств, які діють у ринкових умовах, стратегічним завданням є формування ефективної системи професійного розвитку персоналу, вагоме місце в якій займає безперервне професійне навчання. Успішне впровадження програм професійного розвитку персоналу впливає на підвищення їхньої конкурентоспроможності як на внутрішньому, так і на зовнішньому ринку. Зокрема, на внутрішньому ринку

праці конкурентоспроможність персоналу визначається насамперед наявністю творчих здібностей, спеціальності, освіти, рівня кваліфікації, володінням суміжними професіями, здатністю до освоєння нових знань, ініціативністю, неординарністю у прийнятті рішень, прагненням до підтримки трудової дисципліни в колективі, мобільністю тощо [2]; на зовнішньому ринку праці – це здатність виконувати трудові функції, враховуючи міжнародні стандарти; володіння мовою країни, працевлаштування тощо.

Людина стає більш конкурентоспроможною на ринку праці, а рівень освіченості є одним із трьох показників, що формують індекс розвитку людини, куди входять наступні два показники – тривалість життя та дохід на душу населення. І.В. Партика доводить, що розрахунок індексу людського розвитку підприємства дасть можливість об'єктивно оцінити рівень та умови розвитку його персоналу, а також розробити соціально-економічну стратегію діяльності підприємства [3, с. 51]. Освічені працівники стають більш компетентними в тих чи інших сферах діяльності підприємства і більш ініціативними щодо пошуку шляхів вирішення тих чи інших проблем [4, с. 221].

Підвищення конкурентоспроможності персоналу відповідно впливає на підвищення рівня конкурентоспроможності підприємства та вимірюється ключовими показниками, що характеризують їхній стан і динаміку та застосовуються для прийняття ефективних управлінських рішень.

Аналізуючи сучасні аспекти професійного розвитку персоналу організації, слід з'ясувати поняття професійного розвитку персоналу. Так, Т.П. Збрицька, Г.О. Савченко, М.С. Татаревська [5, с. 31] під професійним розвитком розуміють сферу, що пов'язана з підготовкою співробітників до виконання нових функцій, зайняття нових посад, вирішення нових завдань. В.М. Гриньова визначає професійний розвиток персоналу як процес підготовки співробітників до виконання нових виробничих функцій, обіймання посад, вирішення нових завдань, спрямований на подолання розбіжностей між вимогами до працівника і якостями реальної людини [6, с. 190].

На думку О.В. Крушельницької та Д.П. Мельничук [7, с. 101], «професійний розвиток – це набуття працівником нових компетенцій, знань, умінь і навичок, які він використовує чи буде використовувати у своїй професійній діяльності; це процес підготовки, перепідготовки й підвищення кваліфікації працівників з метою виконання нових виробничих функцій, завдань і обов'язків нових посад». В.Н. Слиньков трактує дефініцію «професійний розвиток» як набуття персоналом нових компетенцій, знань, умінь та навичок, які вони будуть використовувати у своїй професійній діяльності; процес формування у персоналу нових професійних навичок та знань [8, с. 170].

На нашу думку, вичерпне й узагальнене визначення поняття професійного розвитку персоналу дає В.А. Савченко [9, с. 18], зацентрувавши увагу на те, що

професійний розвиток здійснюється через професійне навчання: «Це цілеспрямований і систематичний вплив на працівників за допомогою професійного навчання протягом їхньої трудової діяльності в організації з метою досягнення високої ефективності виробництва чи наданих послуг, підвищення конкурентоспроможності персоналу на ринку праці, забезпечення виконання працівниками нових складніших завдань на основі максимально можливого використання їхніх здібностей та потенціальних можливостей».

Необхідність професійного розвитку та навчання персоналу організації може бути зумовлена як зовнішніми факторами, так і внутрішніми. До зовнішніх належать:

- глобалізація економіки;
- зміни в економіці, як у країні, так і в світі;
- демографічна криза;
- інтелектуалізація праці;
- зміни в законодавстві;
- поступ нових інформаційних технологій;
- поява нових конкурентів тощо.

Внутрішніми факторами професійного розвитку персоналу організації виступають:

- введення нового обладнання в організації;
- технологічні зміни у виробництві;
- зміна техніки виробництва продукції (надання послуг);
- створення та впровадження нового товару (послуги);
- реструктуризація;
- створення нових робочих місць тощо.

Професійний розвиток передбачає значні зусилля самого працівника, тому він неможливий без вмотивованості з його боку. Стимулами можуть виступати: бажання освоїти нову професію, одержати нову посаду, піднятися по кар'єрній сходинці, забезпечити стабільність та зростання доходів, набути нових знань та навичок чи удосконалити наявні, стати більш конкурентоспроможним на ринку праці.

Керівники організації на основі оцінювання працівника, тобто ступеня відповідності його займаній посаді, формують конкретні цілі професійного розвитку і навчання. Цілі професійного навчання можна розділити за:

- посадами (після здійснення процесу професійного навчання працівник обіймає конкретну посаду);
- професіями (після завершення навчання працівник освоює нову професію);
- за сферами (працівник набуває нових знань та навичок).

Професійним розвитком охоплюються як щойно прийняті працівники, так і ті, які вже працюють, із метою отримання висококваліфікованих кадрів для конкретної діяльності (підготовка кадрів); набуття працівником нових знань, умінь і навичок для оволодіння новою професією (перепідготовка кадрів); удосконалення знань, умінь і навичок (підвищення кваліфікації).

До основних напрямів професійного навчання і підвищення кваліфікації персоналу відносять: первинне навчання відповідно до завдань підприємства

і специфіки роботи; навчання для ліквідації розриву між вимогами посади та особистих якостей; навчання для підвищення загальної кваліфікації [10, с. 72].

Є бар'єри, які перешкоджають ефективній організації професійного розвитку персоналу як із боку самого працівника, так і з боку організації. Щодо підприємства, то керівники часто неохоче вкладають кошти у професійний розвиток свого персоналу. Здебільшого причиною є те, що результативність таких інвестицій складно оцінити як із кількісного боку, так і з якісного, а видатки розрахувати порівняно легко. Також часто керівництво організації недооцінює важливість та необхідність інвестицій у розвиток персоналу.

Вагомою перешкодою розвитку професійного навчання є низька вмотивованість працівників підвищувати свій професійний рівень, відсутність ефективної системи кар'єрного росту в організації. Навіть коли керівники організації створюють сприятливі умови для професійного навчання, підвищення кваліфікації чи перенавчання, самі працівники часто відмовляються від такого навчання, особливо якщо це здійснюється в неробочий час. Ще однією причиною незацікавленості працівників у професійному розвитку часто буває їхня неповна зайнятість, що не сприяє отриманню нових знань, умінь, навичок та професійних компетенцій. Персонал українських підприємств не повністю готовий до впровадження інновацій в організації, чинячи опір нововведенням, що призводить до стримування процесу професійного розвитку персоналу. В основному це пов'язано з небажанням і побоюванням змінювати звичний спосіб життя, докладати зусиль для додаткового навчання без суттєвих матеріальних заохочень.

Водночас великою проблемою є неефективність системи професійної освіти і навчання, яка недостатньо відповідає реальним і перспективним потребам ор-

ганізації. Професійна підготовка персоналу як у вищих навчальних закладах, так і в професійно-технічних училищах здійснюється, як правило, з використанням застарілих технічних засобів, технологічних процесів, тому на виробництві таким працівникам доводиться перенавчатися, оволодівати професійними навичками застосування нової техніки і технології. У такому разі пріоритетного значення набуває організація професійного навчання безпосередньо на виробництві.

Керівництво організації повинно враховувати усі вище перелічені перешкоди задля ефективного управління професійним розвитком персоналу та досягнення поставленої мети. Треба так організувати процес професійного навчання персоналу, щоб отримати реальні результати, тобто поліпшити показники діяльності компанії загалом [11, с. 55]. Програма професійного навчання має бути пов'язана з потребами самої організації, департаментів, відділів, що виникають у конкретних ситуаціях.

Висновки. Професійний розвиток персоналу – це вирішення основних завдань як в інтересах організації (підвищення стійкості, конкурентоспроможності підприємства, ефективності та якості праці), так і в інтересах працівника (підвищення рівня життя, відкриття можливостей для реалізації своїх ділових якостей, здібностей).

Професійне навчання персоналу має безперервний характер і забезпечує роботодавців кваліфікованими та конкурентоспроможними на ринку праці працівниками. Професійне навчання персоналу націлене на підвищення компетентності працівників організації, формування в них високого професіоналізму, майстерності, гнучкого і сучасного економічного мислення, вміння працювати в динамічних економічних умовах та забезпечення високої продуктивності праці й ефективності діяльності організації.

Список літератури:

1. Концепція розвитку професійної освіти й навчання в Україні (2010-2020 рр.) URL: <http://www.mon.gov.ua/gr/obg/2009> (дата звернення: 04.05.2020).
2. Добренко О.О. Проблеми формування конкурентних переваг професійного ринку праці. *Формування ринкових відносин в Україні*. 2014. № 1 (152). С. 200–203.
3. Партика І.В. Концептуальна модель управління розвитком персоналу підприємства. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Міжнародні економічні відносини та світове господарство» / Факультет міжнародних економічних відносин, Ужгородський національний університет*. Ужгород : ДВНЗ «УжНУ», 2019. Вип. 25. С. 51–54 URL: http://www.visnyk-econom.uzhnu.uz.ua/archive/25_2_2019ua/12.pdf (дата звернення: 06.05.2020).
4. Коцко Т.А., Гарбарчук К.В. Політика соціальної відповідальності підприємства та її роль у забезпеченні розвитку персоналу. *Збірник наукових праць «Сучасні підходи до управління підприємством»*. 2018. № 3. URL: <http://spu.fmm.kpi.ua/article/view/142615> (дата звернення: 08.05.2020).
5. Збрицька Т.П., Савченко Г.О., Татаревська М.С. Управління розвитком персоналу : навч. посіб. / за заг. ред. М. С. Татаревської. Одеса: Атлант, 2013. 427 с.
6. Адміністративне управління трудовим потенціалом: навч. посіб. / Гриньова В.М. та ін. Харків : вид. ХНЕУ, 2004. 428 с.
7. Крушельницька О.В., Мельничук Д.П. Управління персоналом: навч. посіб. Видання друге, перероблене й доповнене. Київ : «Кондор», 2005. 308 с.
8. Слиньков В.Н. Персонал и его менеджмент: практические рекомендации. Киев.: КНТ, 2007. 476 с.
9. Савченко В.А. Управління розвитком персоналу: навч. посіб. Київ : КНЕУ, 2002. 351 с.
10. Крамаренко В.І., Холод Б.І. Управління персоналом фірми. Київ.: ЦУЛ, 2003. 272 с.
11. Веснин В.Р. Управление персоналом. Теория и практика: учеб. М.: Проспект, 2009. 688 с.

References:

1. Kontsepsiia rozvytku profesiinoi osvity y navchannia v Ukraini (2010-2020 rr.) [The concept of development of vocational education and training in Ukraine (2010-2020)]. Available at: <http://www.mon.gov.ua/gr/obg/2009> (accessed 04 May 2020).
2. Dobrenko O.O. (2014) Problemy` formuvannya konkurentny`x perevag profesijnogo ry`nku praci [Problems of formation of competitive advantages of the professional labor market]. *Formuvannya ry`nkovy`x vidnosy`n v Ukrayini*, no 1 (152), pp. 200–203.
3. Party`ka I.V. (2019) Konceptual`na model` upravlinnya rozvy`tkom personalu pidpry`yemstva [Conceptual model of enterprise personnel development management]. *Naukovy`j visny`k Uzhgorods`kogo nacional`nogo universy`tetu. Seriya «Mizhnarodni ekonomichni vidnosy`ny` ta svitove gospodarstvo» / Fakul`tet mizhnarodny`x ekonomichny`x vidnosy`n, Uzhgorods`ky`j nacional`ny`j universy`tet. Uzhgorod : DVNZ "UzhNU"*, vol. 25, pp. 51-54. Available at: http://www.visnyk-econom.uzhnu.uz.ua/archive/25_2_2019ua/12.pdf (accessed 06 May 2020).
4. Koczko T.A., Garbarchuk K.V. (2018) Polity`ka social`noyi vidpovidal`nosti pidpry`yemstva ta yiyi rol` u zabezpechenni rozvy`tku personalu [Corporate social responsibility policy and its role in ensuring staff development.] *Zbirny`k naukovy`x prac` «Suchasni pidxody` do upravlinnya pidpry`yemstvom»*, no. 3. Available at: <http://spu.fmm.kpi.ua/article/view/142615> (accessed 08 May 2020)
5. Zbry`cz`ka T.P., Savchenko G.O., Tatarevs`ka M.S. (2013) *Upravlinnya rozvy`tkom personalu* [Personnel development management]. Odessa: Atlant. (In Ukrainian)
6. Gry`n`ova V.M. (2004) Administraty`vne upravlinnya trudovy`m potencialom [Administrative management of labor potential]. Kharkiv: XNEU. (In Ukrainian)
7. Krushel`ny`cz`ka O.V., Mel`ny`chuk D.P. (2005) *Upravlinnya personalom* [Personnel management]. Kiev: «Kon-dor». (In Ukrainian).
8. Slin`kov V.N. (2007) *Personal i ego menedzhment* [Personnel and its management]. Kiev: KNT. (In Ukrainian).
9. Savchenko V.A. (2002) *Upravlinnya rozvy`tkom personalu* [Personnel development management]. Kiev: KNEU. (In Ukrainian).
10. Kramarenko V.I., Kholod B.I (2003) *Upravlinnia personalom firmy* [Personnel management of the firm]. Kiev.: (In Ukrainian).
11. Vesnin V.R. (2009) *Upravlenie personalom. Teorija i praktika* [Personnel Management. Theory and practice]. Moscow: Prospekt. (In Russian).