



від ступеня громадянських і політичних свобод особистості, від ступеня причетності до всіх соціальних і економічних процесів, що відбуваються в суспільстві.

Якість трудового життя на сучасному етапі – найважливіший стимул зростання продуктивності праці в організаціях. Воно визначається станом трудового колективу, хорошою системою оплати праці, ефективним робочим місцем, ставленням керівництва організації до співробітників, можливістю службової кар'єри та об'єктивної атестації кадрів, забезпеченням соціальних гарантій і додаткових благ співробітникам.

Отже, в Україні є всі перспективи для розвитку даної сфери. Адже концепція якості трудового життя спрямована на забезпечення продуктивної зайнятості, дотримання прав громадян у трудовій сфері, розвиток системи соціального захисту працюючих та постійного соціального діалогу, загалом на оптимізацію відносин між найманими працівниками і роботодавцями. Лише за таких умов можна очікувати досягнення необхідних соціальних стандартів, розвиток трудового потенціалу населення, а отже, ефективне використання трудових ресурсів і піднесення економіки України на новий кращий рівень.

*Наук. керівн. Писаревська Г. І.*

**Література:** 1. Мазаева Н. В. Качество трудовой жизни – важная составляющая менеджмента персонала / Н. В. Мазаева. – К., 2004 – 307 с. 2. Цыганков В. В. К вопросу об оценке качества трудовой жизни / В. В. Цыганков. – К., 2007. – 285 с. 3. Миляева Л. Г. Методические подходы к оценке качества трудовой жизни персонала организаций / Л. Г. Миляева. – К., 2009 – 154 с. 4. Махсма М. Б. Економіка праці та соціально-трудова відносина / М. Б. Махсма. – К.: Вид. Європ. університету, 2003, –188 с. 5. Савченко В. О. Якість трудового життя [Електронний ресурс] / Савченко В. О. // Управління персоналом. – 2009. – № 15. – С. 36–38. – Режим доступу до журн.: [http://polbu.ru/personnel\\_management/ch28\\_all.html](http://polbu.ru/personnel_management/ch28_all.html). 6. Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>. – Назва з екрану. 7. Мінфін [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://minfin.com.ua>. – Назва з екрану.

---

**Захарова А. В.**

УДК 005.963

Студент 2 курсу  
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

## **ЗНАЧЕННЯ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ**

*Анотація. Розглянуто значення розвитку персоналу в системі управління. Доведено необхідність підвищення кваліфікації персоналу.*

*Анотация. Рассмотрено значение развития персонала в системе управления. Обоснована необходимость повышения квалификации персонала.*

*Annotation. The article considers the importance of development of the personnel management system. The necessity for personnel advanced training was justified.*

*Ключові слова: навчання, розвиток персоналу, організація, ефективна робота, кваліфікація, працівники.*

Сьогодні все більше роботодавців приходять до висновку, що саме навчений, висококваліфікований співробітник є вирішальним фактором для виживання і розвитку організації. Та й самі працівники усвідомлюють, що гідний професійний рівень і кваліфікація – запорука успішної роботи та високого доходу. Саме тому дана тема є актуальною на сьогоднішній день.

Питанням значення розвитку персоналу в системі управління були присвячені праці таких вчених, як: Р. Алдерс, А. Слоун, А. Добронравова, А. Кисельова та ін. Однак, незважаючи на наявність їх робіт, тема є відкритою та актуальною для розгляду.

---

© Захарова А. В., 2014



У століття глобалізації та стрімких змін компаніям все складніше залишатися актуальними, сучасними, задовольняти зростаючі потреби своїх клієнтів. Зростає число конкурентів, з'являються нові продукти, нові технології. У таких умовах організації гостро потребують кваліфікованих кадрів, здатних грамотно управляти й ефективно трудитися, забезпечуючи високі результати діяльності. Більшість організацій стикаються з необхідністю підготувати персонал до подій і майбутніх змін.

Якщо персонал не підвищує свою кваліфікацію, це негативно позначається на компанії в цілому. Усі найбільші світові корпорації надають дуже великого значення навчанню і розвитку своїх співробітників. Вони витрачають на це чимало часу і коштів. Робота з підвищення кваліфікації свого персоналу – це одне з пріоритетних завдань, яке вони перед собою ставлять.

Навчання – важливий, але дуже непростий процес. Ще до початку навчання співробітників необхідно виконати великий обсяг підготовчої роботи, зрозуміти, навіщо, кого, чому і як варто вчити. Відіграючи значну роль в управлінні персоналом, навчання виконує дві важливі функції: 1) набуття нових вмінь і навичок дозволяє працівникові ефективніше виконувати виробничі завдання, поставлені компанією, а останній – більш повно використовувати трудовий потенціал працівника; 2) відчуття свого високого професіоналізму, яке з'являється у співробітника, визнання керівництва підвищують задоволеність роботою, що, в свою чергу, мотивує до ще більш продуктивної праці [1].

Для підтримки працездатності персоналу керівник повинен проводити регулярний моніторинг ситуації в організації. Аналіз роботи є відправною точкою для багатьох аспектів управління людськими ресурсами організації. Він дозволяє чітко визначити положення кожного робочого місця в структурі організації, рівень та обсяги виконання робіт, функціональні обов'язки співробітників, рівень необхідної кваліфікації, особливості взаємодії з колегами. Впровадження системи навчання та розвитку професійно-важливих якостей, є важливим механізмом системи управління персоналом, що дозволяє контролювати стан професійної підготовки, функціональних навичок працівників підприємства. Реалізація комплексного механізму розвитку працівників підприємства, дозволяють застосувати широкий спектр інструментів матеріального та адміністративного стимулювання, професійної та особистісно-соціальної мотивації [2].

Професійний розвиток людських ресурсів на сьогоднішній день – найважливіша умова успішного розвитку будь-якої організації. Професійне навчання є найважливішою частиною професійного розвитку персоналу. Сучасний співробітник повинен володіти стратегічним мисленням, підприємливістю, широкою ерудицією, високою культурою, здатністю адаптуватися до безперервних змін зовнішнього середовища.

Необхідність професійного навчання персоналу, насамперед – це створення умов для повного розкриття потенціалу співробітників, їх здатності вносити відчутний внесок у діяльність своєї організації, надання співробітникам рівних можливостей в отриманні гідних заробітків, у просуванні по службі, у професійному зростанні і т. д.

Професійне навчання визначається як процес підготовки персоналу організації до успішного виконання поставлених перед ним завдань, тобто вдосконалення стандартних компетенцій. Разом з тим сучасне професійне навчання орієнтується не тільки на завдання сьогоднішнього дня, а й на майбутні потреби організації [3].

Як показує практика, багато компаній не приділяють належної уваги навчанню та розвитку свого персоналу. Результати не змушують себе довго чекати, високий рівень кадрової плинності, лікарняних листів, несвоєчасно здані об'єкти, завалені проекти. Часом десятки років зберігають свої посади люди, не здатні вирішувати нові завдання, що виникли в силу корінних змін умов діяльності та вимог професій. Це також залежить від застарілої ментальності працівників, яка передбачала, що просування по службі мало залежить від реальних результатів, що критеріїв ефективності, обсягу та якості виконуваної роботи не існує, а процедура навчання та розвитку в переважній більшості випадків представляє просту формальність.

Таким чином, навчання та розвиток персоналу є важливою складовою ефективної роботи організації. Мета розвитку персоналу – наявність у компанії добре підготовлених співробітників, що відповідають її цілям і стратегії розвитку. Розвиток персоналу сприяє формуванню необхідної робочої сили, яка володіє певними здібностями і мотивацією до виконання поставлених перед ними завдань. За рахунок цього підвищується продуктивність і цінність людського ресурсу. У результаті навчання і розвитку персоналу компанія має ряд переваг: підвищується результативність бізнесу, ефективність роботи співробітників, процес взаємодії між співробітниками виходить на більш високий рівень, поліпшується система мотивації компанії, персонал стає більш лояльний до компанії. Постійне підвищення кваліфікації персоналу дозволяє використовувати в роботі новітні технології, розвиватися професійно. Усе це робить бізнес і роботу будь-якої організації більш успішною.

*Наук. керівн. Доровської О. Ф.*

---

**Література:** 1. Отдел кадров коммерческой организации [Электронный ресурс] / В. В. Аскарлова. – 2012. – № 7. – Режим доступа к журн. : <http://www.hr-portal.ru/article/obuchenie-personala-kak-ono-est>. 2. Рогожин М. Ю. Управление персоналом : учебное пособие / М. Ю. Рогожин. – М. : Проспект, 2008. – 320 с. 3. Аширов Д. А. Управление персоналом : учебное пособие / Д. А. Аширов. – М. : Проспект, 2007. – 432 с.