

СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ В УМОВАХ ЗМІН

Єхніч Анастасія

*Харківський торговельно-економічний інститут
Київського національного торговельно-економічного університету*
Науковий керівник

Курилова Н.М., старший викладач

Здійснення змін – це перш за все розвиток, а розвиток персоналу компанії має велике значення, тому що [1]:

- в умовах постіндустріальної економіки трудові ресурси становляться формою – людського капіталу та починають відігравати найважливішу роль;
- економічні результати компанії сильніше залежать від соціальних факторів (задоволення персоналу характером, умовами та оплатою праці, спільністю корпоративних інтересів, перспективами персонального росту);
- конкурентоспроможність бізнесу в великій мірі визначається ефективністю управління персоналом.

В основі розвитку персоналом лежить суб'єктивне осмислення судження про власне трудове майбутнє, а саме кар'єру. Тому завданням управління кадровими змінами є пошук таких інноваційних важелів мотивації праці, які б в повній мірі розкрили б та використовували інтелектуальний потенціал робітників.

Таким чином, процес управління персоналом компанії, що реалізується через мотиваційні функції, які використовують різні інструменти для сприяння ефективної трудової діяльності, набуває в умовах кризи великого значення. Мотивований на розвиток робітник, краще використовує свої здібності, застосовує нові технології та технічні засоби на своєму робочому місці, що приводить до більш ефективної діяльності всієї компанії.

Щоб оцінити рівень розвитку персоналу та його готовність до змін, необхідна, перш за все, комплексна класифікація факторів, які впливають на кадровий потенціал, а саме:

- фактори зовнішньої середовища, що впливають на персонал поза компанією;
- фактори внутрішньої середовища, які залежать від роботодавця;
- особисті фактори, які характеризують безпосередньо персонал.

Особисті фактори характеризують персонал, який є носієм компетенції. Серед факторів, що характеризують працівника, можна виділити статевовікову структуру, рівень освіти, стаж роботи та ін. Однак усі вони, в першу чергу, пов'язані з природними даними людини. Тому для аналізу ефективності необхідно розуміння закономірностей розвитку людини, які призводять до створення в компанії умов, що сприяють цьому розвитку. Рівень розвитку окремих співробітників складається з рівнів їх компетенції та залучення у справи компанії [1-2].

Відомо, що розвиток персоналу знаходиться в залежності від розвитку компанії. На окремих стадіях життєвого циклу компанії (становлення, зростання, стагнація, занепад) персонал характеризується певними показниками, які на іншій стадії змінюються. Виходячи з цього, можна зробити висновок, що уявлення про розвиток співробітника засновується на моделі життєвого циклу компанії.

При аналізі потрібно врахувати й те, що індивід за своє життя частіше проходить не одну, а декілька кар'єр, фази яких пов'язанні з життєвим циклом окремої компанії. Крім того, в різні періоди життя, розвиток індивіда відбувається не однаково. Тут можна виділити три найбільш важливих вікових періоду [3]:

- вік 25-30 років (зростання фізичного і духовно – психологічного розвитку);
- вік 30 – 40 років (рівновага в фізичному та зрілість в духовно – психологічному розвитку);
- вік 40 – 60 років (інволюція в фізичному та віддача в духовно – психологічному розвитку).

Таким чином, розвиток є і характеристикою, і властивістю, і потребою будь якої системи, що реалізується через життєвий цикл компанії. Розвиток персоналу виступає як інвестиційне рішення, тобто із статті витрат, стає об'єктом інвестицій. Це дуже важливий концептуальний аспект розвитку персоналу в сучасній компанії.

В умовах швидкозмінності зовнішнього середовища, затримання в компанії робітників з високими професійними та кваліфікаційними характеристиками – важливе завдання, вирішити яке можна шляхом досягнення високого рівня мотивації персоналу. Слід зазначити, що в основі сучасних теоретичних підходів до мотивації лежать подання, сформульовані психологічною наукою, яка вивчає передумови й механізми цілеспрямованого поведіння людини. Виходячи з цих позицій, мотивація визначається як рушійна сила людської поведінки, в основі якої перебуває взаємозв'язок потреб, мотивів і цілей людини.

Оскільки потреби людини постійно змінюються, мотивація повинна відображати ці зміни, тобто менеджери з управління персоналом повинні постійно відслідковувати дієвість системи мотивації і модифікувати її. Тільки знаючи механізм формування мотиваційної системи співробітника, керівники в змозі ефективно управляти розвитком персоналу.

Література:

1. Жуковський М. О. Трудові ресурси як складова конкурентно спроможності підприємства / М. О. Жуковський // Актуальні проблеми економіки. – 2017. – № 2. – С. 67.

2. Крушельницька О. В. Вдосконалення системи формування й використання персоналу підприємства / О. В. Крушельницька, В. Н. Коваленко // Вісник ЖДТУ. – № 4 (54). – 2016. – С. 242-244.

3. Шимановська-Діанич Л. М. Управління розвитком персоналу організації: теорія і практика : монографія / Л. М. Шимановська-Діанич. – Полтава : ПУЕТ, 2018. – 462 с.