

ГАВРОНСЬКА С.А., ст.гр. МП-08с
 Наук. керівник.: Ляшок Н.Ю., ст. викл.
 Красноармійський індустріальний інститут ДонНТУ,
 м. Красноармійськ

ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ ЯК ОСНОВНОГО ДЖЕРЕЛА ПІДВИЩЕННЯ ЙОГО КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ

Рассмотрены проблемы украинских предприятий, связанные с развитием персонала; проанализирована взаимосвязь развития персонала и повышения его конкурентоспособности; выдвинуты предложения, направленные на усовершенствование государственной политики в области развития персонала.

Актуальність. Ефективне функціонування будь-якої організації визначається насамперед ступенем розвитку її персоналу. В умовах сучасного швидкого старіння теоретичних знань, умінь та практичних навичок спроможність організації постійно здійснювати розвиток своїх працівників є одним з найважливіших факторів забезпечення конкурентоспроможності організації на ринку, оновлення та зростання обсягів виробництва товарів чи надання послуг.

Мета дослідження: теоретичне обґрунтування необхідності постійного розвитку персоналу як засобу забезпечення його конкурентоспроможності

Основна частина. Управління розвитком персоналу сприяє ефективному використанню трудового потенціалу особистості, підвищенню її соціальної та професійної мобільності, є засобом профілактики масового безробіття, відіграє значну роль у підготовці працівників для здійснення структурної й технологічної перебудови галузей економіки.

Розглядаючи питання забезпечення конкурентоспроможності, поряд з іншими чинниками, легко дійти висновку про основну роль компетентного, професійно підготовленого персоналу. Особливу актуальність наявність професійно підготовленого персоналу набуває в період серйозної конкурентної боротьби, чим характеризується сьогодення стадія розвитку українського бізнесу. В сучасних умовах найбільші шанси вижити й розвиватися мають підприємства, що мають сильну внутрішню організацію, основою якої є компетентність й професіоналізм усього персоналу.

У таких умовах розвиток персоналу є одним з найважливіших напрямів раціонального функціонування будь-якої організації, її конкурентоспроможності на ринку.

Одночасно розвиток персоналу сприяє підвищенню рівня конкурентоспроможності самих працівників на ринку праці. Працівники, підвищуючи свій рівень кваліфікації чи опановуючи нову професію або спеціальність, засвоєнням нових знань, умінь і навичок одержують додаткові можливості для планування професійної кар'єри як в організації, так і за її межами.

Розвиток персоналу забезпечує підвищення загального інтелектуального рівня особистості. Як наслідок, покращуються соціально-психологічний клімат у структурних підрозділах організації, підвищується мотивація працівників до праці, їхня вірність цілям і стратегічним завданням організації, забезпечується наступність в управлінні, а також знижується рівень плинності кадрів.

Розвиток персоналу належить до основних показників прогресивності суспільства та є вирішальним важелем науково-технічного прогресу. Тому у державах з розвинутою ринковою економікою все більше компаній перебирають ініціативу щодо здійснення неперервного розвитку персоналу своїх підприємств. Планування й організація розвитку персоналу стають важливими функціями управління персоналом.

Успадкування Україною цього досвіду є обов'язковою умовою забезпечення сталого економічного зростання.

Дослідження показало, що в кадровій політиці більшості українських підприємств домінують дві основні стратегії навчання персоналу: 1) працівників приймають на роботу відповідно до конкретних професійних вимог, і в такому разі формується колектив професіоналів, що самі дбають про підтримання своєї кваліфікації; 2) проводиться політика найму працівників без професійної підготовки. У таких людей нижчі вимоги до умов праці і рівня її оплати, що дозволяє роботодавцю комплектувати штат без особливої турботи про працівників. Однак це зумовлює високу плинність кадрів, за якої навчання персоналу взагалі втрачає всякий сенс.

Унаслідок економічних, негараздів і браку справжньої орієнтації на науково-технічний прогрес на більшості підприємств система підвищення кваліфікації та службового просування кадрів якщо і діє, то в дуже урізаному вигляді (порівняно з і радянськими часами). Збереглася вона і діє приблизно так само, як і раніше, здебільшого лише в тих галузях, спеціалісти яких зобов'язані відповідати державним кваліфікаційним стандартам, а значить періодично проходити навчання і сертифікацію кваліфікації (наприклад, освіта й охорона здоров'я, небезпечні роботи тощо).

Загалом в економіці України практика, коли підприємство бере на себе турботи про кваліфікацію співробітників, скоріше виняток, ніж правило. На більшості підприємств, окрім найуспішніших та найбагатших, практично немає спеціальної стратегії навчання та підвищення кваліфікації працівників. Лише невелика частина сучасних підприємств готова витратити значні кошти на розвиток персоналу. До них належать: багаті підприємства, які використовують працю висококваліфікованих спеціалістів (фінансово-кредитні, страхові та ін.); заклади, які працюють відповідно до державних кваліфікаційних стандартів; підприємства, які використовують працю рідкісних спеціалістів; підприємства з іноземними інвестиціями, орієнтовані на західні технології і культуру виробництва.

Можна зробити висновок, що на даному етапі розвитку ринкових відносин в Україні навчання і підвищення кваліфікації персоналу не є пріоритетним завданням для абсолютної більшості підприємств. Ситуація на ринку праці цілком сприятлива для роботодавців: можна знайти і будь-якого потрібного спеціаліста, запропонувавши конкурентоспроможну заробітну плату, і, разом з тим, швидко можна укомплектувати штат некваліфікованими, однак придатними для більшості робочих місць працівниками, запропонувавши невисоку, але гарантовану оплату. Підприємці (за невеликим винятком), потребуючи працівників, приймають на роботу вже готових спеціалістів з необхідною освітою і бажаними характеристиками, остерігаючись витратити кошти і час на підготовку працівника.

Отже, можна стверджувати, що у справі забезпечення потрібної для ринкових, соціальних та науково-технічних зрушень кваліфікації найманих працівників у нашій країні утворилося зачароване коло: з одного боку, орієнтовані на просте виживання, а не на прогрес, підприємства традиційного сектору не мають ні стимулів, ні коштів для розвитку персоналу, а низький рівень оплати праці не спонукає, та й не залишає можливості працівникам дбати про свою кваліфікацію. З іншого боку, без кардинальних змін у структурі і рівні кваліфікації великої частини персоналу неможливо розраховувати на успіх будь-яких реформ. Ситуація на ринку праці така, що й сучасні підприємства здебільшого можуть розв'язувати проблеми комплектування штату без витрат на навчання персоналу. Таким чином, могутній і дійовий у розвинутих країнах чинник економічного прогресу та соціального захисту – безперервне навчання персоналу на підприємствах – в Україні практично не діє і без цілеспрямованого втручання держави діяти не почне.

Першочерговою нашою пропозицією до основних напрямів державної політики в розглянутій галузі є впровадження системи заходів для сприяння підприємствам та організаціям у забезпеченні високої якості робочої сили, у розвитку персоналу на виробництві. Адже саме кадрова політика підприємств та організацій може стати в найближчій перспективі пріоритетним чинником зростання ефективності всіх форм національної системи розвитку людських ресурсів,

З цією метою ми пропонуємо розробити і прийняти доповнення до Кодексу законів про працю, суть яких зводиться до того, щоб у деталях і в зобов'язуючій формі подати розділ про професійне навчання працівників. У нормах цього розділу необхідно визначити: порядок організації різних форм професійного навчання і проф.-консультування персоналу; закріпити гарантії і норми соціальної підтримки працівників, котрі поєднують роботу з навчанням; додаткові заходи державної підтримки підприємств, які забезпечують розвиток персоналу відповідно до державних програм. Крім цього, вважаємо за необхідне розробити нормативну базу і створити систему координації різних форм професійної освіти, включаючи відкриту і дистанційну освіту, з ефективним зворотним зв'язком на загальнодержавному та регіональних рівнях. Як розвиток цих норм Кодексу законів про працю слід розробити й ухвалити закон про підготовку персоналу на виробництві, загальнодержавну, галузеві та регіональні програми розвитку людських ресурсів.

Висновки. Таким чином, впровадження запропонованих заходів дозволить зберегти і в майбутньому зміцнити професійний потенціал української економіки та забезпечити соціальний захист працюючого населення.

Бібліографічний список

1. **Грейс Дж., О'Делл К.** Американський менеджмент на порозі ХХІв.-М., 1991.
2. **Управління персоналом фірми: Навчальний посібник / Під ред. д.е.н. Крамаренко В.І., д.е.н. Холода Б.І.** – Київ: ЦУЛ. – 2003. – 272 с.
3. **Сучасна безперервна професійна освіта та підготовка кадрів в Україні: основні проблеми та напрями трансформації в контексті міжнародного досвіду// Україна: аспекти праці.-2006.-№ 1.-С.30-35**

КОВБАСА Е.А., ст.гр. МТ-08Б

Науч. руков.: Фомина Е.А., асс.

Донецкий национальный университет экономики и торговли
имени Михаила Туган-Барановского,
г.Донецк.

ГУМАНИЗАЦИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ: ЗНАЧЕНИЕ В СОВРЕМЕННОМ ОБЩЕСТВЕ

Рассмотрена гуманизация труда и пути реализации политики гуманизации трудовых отношений. Выяснена основа гуманизации экономического роста. Раскрыта суть проблемы соблюдения характеристик гуманизации на предприятии.

Актуальность. Основные критерии, определяющие развитие экономики в настоящее время - глобализация, социальное партнерство, гуманизация трудовых отношений, что означает приоритет человеческой личности в системе факторов и целей экономического развития, т.к. сама сущность развития определяется ориентированностью на человека. Все более общепризнанным становится понимание того, что основным богатством любой страны является ее человеческий потенциал. Аксиомой