

Фоміна Ю.С., студентка

*Одеська державна академія будівництва та архітектури
м. Одеса, Україна*

Гронська М.В., к.е.н., доцент

*Одеська державна академія будівництва та архітектури
м. Одеса, Україна*

СИСТЕМА УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ТА ЇЇ УДОСКОНАЛЕННЯ

Управління персоналом є дуже поширеним і суспільно значущим соціально-економічним явищем; є дуже складним, багатограним, багатоаспектним феноменом. Основною сутністю управління персоналом є те, що працівники розглядаються як цінність компанії, її конкурентна перевага, яку треба активно розвивати, удосконалювати для досягнення стратегічних цілей компанії. Синтез досвіду зарубіжних і вітчизняних теоретиків і практиків дозволяє сформулювати основну мету управління персоналом - створення, розвиток і реалізація з максимальною ефективністю трудового потенціалу підприємства.

З цієї точки зору управління персоналом є сукупністю принципів, механізмів, методів і форм впливу на створення, розвиток і використання співробітників компанії, що реалізуються як ряд взаємозалежних напрямків і видів діяльності. В контексті цього виходить, що управління персоналом одночасно є системою організації, процесом і структурою, що надає можливість визначити управління персоналом як цілісною системою, і як діяльність по забезпеченню необхідною кількістю співробітників необхідної компетенції.

Розвиток трудових ресурсів підприємства - це різноманітна і багатогранна концепція, що охоплює ряд економічних, соціальних, психологічних та освітніх питань. Тому в економічній літературі немає єдиного точного визначення цього поняття.

Щоб функціонувати ефективно, кожна організація повинна розвивати свій персонал, оскільки рівень розвитку персоналу визначає

Розвиток маркетингової діяльності в умовах економічної глобалізації
рівень організації. Здатність організації активно розвивати своїх співробітників в стрімко старіючих теоретичних і практичних знаннях і навичках є одним з найважливіших факторів конкурентної боротьби на ринку.

Розвиток персоналу - дуже складне поняття. Він охоплює економічні, психологічні, соціальні та освітні питання. Його суть може допомогти визначити розгляд наступних понять: професійне і гармонійний розвиток і особистість.

Особистість - це система соціально значущих рис, що характеризують людину. Особистість - це продукт суспільного розвитку і включення індивідів в систему соціальних відносин за допомогою дуже активною і комунікативної діяльності. Формування особистості відбувається в процесі соціалізації індивіда та виховання керівника, господаря норм і соціальних функцій, що долає господарем різних видів і форм діяльності [1].

Гармонійний розвиток особистості - процес формування і розвитку етапів успіху і сукупності результатів на кожному етапі, за умови, що процес і його результати узгоджені з принципами гармонії. Гармонійний розвиток, що включає детермінанти психології, педагогіки, освіти і політики молоді в гуманістичної орієнтації. Гармонізація розвитку людських ресурсів двох аспектів: екстенсивного та інтенсивного [2].

Кількість підвищень кваліфікації, розуміння підготовчих заходів і перехідників для роботи в певній професії. Ця концепція важливіше гармонійного розвитку. З його допомогою можна впливати на процес підготовки персоналу до спеціальності або певної професії, або викласти теоретичні концепції, компетенції та практичні компетенції, необхідні для цього виду роботи, соціальні норми супроводу. . Майстер моральних цінностей дуже важливий.

Розвиток персоналу - це концепція плюс той факт, що розвиток йде гармонійно. Концепції професійного розвитку і розвитку персоналу

Розвиток маркетингової діяльності в умовах економічної глобалізації
однаково різні. І спочатку ми більш ніж докладно розглянули концепцію розвитку персоналу.

Плюс до поняття «гармонійний розвиток особистості» є поняття «розвиток персоналу». Поняття «професійний розвиток особистості» та «розвиток персоналу» не більше ніж тотожні. З цією метою ми розглянули останню концепцію плюс деталь.

Є багато підходів до визначення цього поняття. Наприклад, Н. Том вважає, що система розвитку персоналу - це продуманий набір елементів інформації, навчання і роботи, які допомагають підвищувати навички співробітників відповідно до розвитку компанії, потенціалом і схильностями співробітників [3].

Кібанов розглядає це поняття в більш широкому діапазоні. Він розглядає підвищення кваліфікації як організаційно-господарську діяльність, здійснювану Департаментом управління та розвитку персоналу, і включає в себе навчання, перепідготовку та перепідготовку кадрів [4].

Можна зробити висновок, що розвиток персоналу - це організований процес безперервного навчання співробітників в професійній сфері, який також готує їх до нових завдань, до професійного просування по кар'єрних сходах, формує кадровий резерв і покращує соціальну структуру персоналу. Основними інструментами розвитку персоналу є атестація, адаптація та атестація персоналу. Включає планування кар'єри для кожного співробітника і систему мотивації розвитку.

Важливим елементом розвитку персоналу також є профорієнтаційна робота як в організації, так і в навчальних закладах. В результаті хорошого розвитку персоналу можна прийняти ряд поліпшень і винахідницької роботи співробітників. Обов'язковою складовою розвитку персоналу є система мотивації, як моральної, так і матеріальної, у кожній новій справі.

Різниця між розвитком персоналу та індивідуальним професійним розвитком полягає в тому, що перше здійснюється за рахунок і в межах

Розвиток маркетингової діяльності в умовах економічної глобалізації
організації. Але розвиток особистості виходить за ці рамки і включає розвиток за рахунок вільного часу і власних ресурсів співробітника.

В організації професійний розвиток особистості можна позначити як концепцію «професійного розвитку персоналу». Професійний розвиток персоналу - це вплив на співробітника через професійне навчання протягом всієї роботи співробітника в організації. Все робиться для досягнення максимальної ефективності виробництва або надання послуг, підвищення конкурентоспроможності. Професійний розвиток також дозволяє співробітникам виконувати більш складні завдання і максимально розкрити здібності і можливості співробітника.

Освіта - це процес і результат засвоєння людиною систематизованих теоретичних знань, навичок і практичних навичок, необхідних для професійного навчання, підготовки до роботи, інтеграції в суспільство. Рівень загального, професійного і середньої освіти визначається потребами виробництва, рівнем розвитку науки, техніки, технологій і культури, а також суспільними відносинами.

Професійна підготовка персоналу - це усвідомлений процес навчання теоретичним знанням, навичкам та практичним навичкам співробітників організації з використанням спеціальних методів і форм, які необхідні персоналу зараз або в майбутньому. Він спрямований на забезпечення самореалізації через роботу особистості, формування глибоких професійних знань, навичок і умінь, отримання першої або нової професії або спеціальності на основі рівня наявного освіти і попереднього практичного досвіду роботи, що підвищує конкурентоспроможність персоналу в ринковій економіці.

Початкове професійне навчання робітників - це отримання людьми, які раніше не мали професії або спеціальності, професійного навчання, що забезпечує відповідний рівень професійної кваліфікації, необхідний для продуктивної роботи в організації.

Перепідготовка кадрів - професійну або вищу освіту, спрямовану на

Розвиток маркетингової діяльності в умовах економічної глобалізації
освоєння іншої професії (спеціальності) працівниками або фахівцями вищої освіти, вже пройшли початкову професійну підготовку в професійних або вищих навчальних закладах.

Розвиток персоналу - це професійне або вищу освіту робочих і фахівців з вищою освітою, яке дає можливість розширити і поглибити знання, навички та практичні навички, раніше придбані на виробничому або виробничому рівні.

Стратегію слід розглядати як дуальний процес — формування стратегії та її реалізація. Впровадження стратегічного управління є процесом: від формування намірів до відстеження наслідків і впливу певного стратегічного плану; трансформації цілей, проголошених у стратегічному плані, у результати, який супроводжується застосуванням правил, тлумаченням нормативних актів, дотриманням законів і наданням послуг населенню. Стратегія повинна відповідати інтересам організації і сторін, зацікавлених у її діяльності, середовищу, в якому функціонує організація, а також її ресурсам, можливостям і компетенціям. Стратегічне управління — це спільні зусилля команди та органічна єдність цілей, завдань і ресурсного забезпечення для досягнення прогресу в суспільному розвитку.

Список використаних джерел

1. Балабанова Л. В. Стратегічне управління персоналом підприємства : навч. посіб. – К. : Знання, 2011. – 232 с.

2. Бортнік С. М. Практичне застосування збалансованої системи показників як інструмента стратегічного планування діяльності підприємства / С. М. Бортнік // Вісник Волинського інституту економіки і менеджменту : наук. журн. – 2014. –Т. 1. – № 10. – С. 40–51.

3. Бучинська Т. В. Розвиток персоналу як основний чинник підвищення конкурентоспроможності підприємства / Т. В. Бучинська // «Науковий вісник». Серія «Економічні науки» – Вип. №7. – Ч. 2.– Херсон, 2014. – С.144- 146.

4. Гаврилюк І. В. Розвиток персоналу як фактор конкурентоспроможності працівників та організації [Електронний ресурс] / І. В. Гаврилюк. – Режим доступу : <http://archive.nbuv.gov.ua>