

**РОЗВИТОК ПЕРСОНАЛУ
ЯК ФАКТОР ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ
В СУЧАСНИХ ЕКОНОМІЧНИХ УМОВАХ**

І. О. Ткаченко, студентка ФММ,

Т. В. Лазоренко, к.е.н., доцент кафедри менеджменту

НТУУ «Київський політехнічний інститут ім. Ігоря Сікорського»

У роботі запропоновано оптимальні умови, які доцільно створити в організації, з метою сприяння розвитку та піднесенню людського капіталу, підвищенню рівня ефективності його використання, а відтак і економічному зростанню організації в цілому в сучасних умовах. Основними з них визнано: використання стратегій когнітивного менеджменту; децентралізація та делегування повноважень в організації, відмова від традиційних методів підвищення відповідальності співробітників на користь підприємницького ставлення до роботи; «ставка» на розвиток ключових співробітників на всіх рівнях організації, зокрема їхнього лідерського потенціалу; широке інформування організації своїх співробітників про вакансії, можливі напрямки кар'єрного зростання, прогнози щодо потреб організації у персоналі тощо; здійснення консультування та супроводу професійної кар'єри.

Головне багатство будь-якої компанії в сучасних конкурентних умовах – це люди, їх інтелект, креативність та здатність створювати ноу-хау. Людський капітал залишається найціннішим ресурсом, не менш важливим, ніж природні ресурси, і набагато більшим за цінність накопичених матеріальних благ. Людина залишається базовою умовою розвитку як окремої організації, так і економіки в цілому. Досвідчені спеціалісти - найцінніша запорука благополуччя економіки країни, ефективності й конкурентоспроможності її економічної системи. Отже теорія «людського капіталу» набуває все більшого значення. З огляду на це обов'язковою умовою успішного функціонування будь-якої організації та її розвитку в умовах ринку, що швидко змінюється, є забезпечення ефективного управління людськими ресурсами. Її головною метою – мотивувати самоусвідомлення та індивідуальний професійний розвиток кожного працівника, а також покращити командну комунікацію і співпрацю з метою підвищення ефективності виробництва. Таким чином, політика організації має бути спрямована на створення оптимальних умов для розвитку та піднесення людського капіталу, підвищення рівня ефективності його використання і забезпечення на цій основі відповідного економічного зростання, рівень якого сприяв би визнанню організації й дозволив би сформувати її позитивний імідж в економічному просторі.

Теоретичні і практичні аспекти управління персоналом досліджували такі вчені ближнього й далекого зарубіжжя, як Альтман Е., Бівер В., Бланк І., Градов О., Іванов Г., Ковальов О., Коротков Е., Кошкін В., Родіонов Н., Уткін Є., Фулмер Дж., Хаммер М., Хіт Р. та ін.. Проблемам кадрової політики підприємств присвячено численні дослідження українських науковців, зокрема Ареф'євої О., Бойка Є., Василенка В., Герасимчука В., Гончарова В., Долішнього М., Короля В., Кузьміна О., Мозенкова О., Беленького П., Лігоненко Л., Лукінова І., Петренка В., Проскури О., Прохорової В., Пушкаря О., Терещенка О., Третьяка О., Тридіда О., Іваниці О. та ін.

Відзначаючи беззаперечну значущість результатів зазначених досліджень, зазначимо, що проблема створення оптимальних умов для розвитку персоналу як частини кадрової політики організації не знайшла належного висвітлення і потребує подальшого осмислення.

З урахуванням того, що умови конкуренції змінилися, і боротьба за інтелектуальні ресурси стала вагомішою за залежність від природних ресурсів, вбачаємо важливим в будь-якій організації створювати умови для постійного навчання персоналу на основі різноманітного досвіду. З цією метою доцільно використовувати стратегію когнітивного менеджменту – «систематизоване управління процесами, за допомогою яких знання ідентифікується, накопичується, розподіляється й застосовується в організації для удосконалення її діяльності» [2].

З огляду на те, що в сучасному середовищі значущими інструментами формування інтелектуального капіталу є організаційна культура та лідерство, однією із найважливіших умов на їх підтримку, на нашу думку, має стати децентралізація та делегування повноважень в організації, відмова від традиційних методів підвищення відповідальності співробітників, таких як ієрархічний контроль, на користь підприємницького ставлення до роботи. Досвід провідних компаній засвідчує, що розподіл відповідальності та повноважень здійснює значний мотивуючий вплив на персонал, тим самим підвищуючи ефективність їхньої праці.

Наступною, не менш важливою умовою, має стати «ставка» на розвиток ключових співробітників на всіх рівнях організації, зокрема їхнього лідерського потенціалу. Задля цього доцільним є створення послідовного управлінського плану (діаграма або список, що відображає потенційних спадкоємців кожного положення в межах організації) та підготовка управлінського резерву на основі цілей та потреб організації; розроблення системи стимулювання розвитку лідерів в організації, їх подальше кар'єрне просування, надання пільг тощо. Такі заходи уможливають чітке розуміння лідерських якостей і здібностей, які поцінуються в конкретній організації, та спонукатимуть співробітників до їх розвитку.

Варто зазначити, щоб встановлювати реалістичні цілі кар'єри, індивідуум повинен знати можливості, що існують в організації. Тому обов'язковою умовою розвитку людських

ресурсів є широке інформування організацією своїх співробітників про вакансії, можливі напрямки кар'єрного зростання, прогнози щодо потреб організації у персоналі тощо. Це може стати своєрідним двигуном для подальшого розвитку персоналу, активізуватиме їх зростання.

Вважаємо, що успішно спланувати професійну кар'єру спроможні особи зі сформованими стійкими кар'єрними орієнтаціями, хоча в практиці трапляються ситуації інтуїтивної реалізації фахівцем власних кар'єрних орієнтацій, тобто без розроблення деталізованого плану власних дій із прогнозованими результатами й кінцевою метою, визначення й усвідомлення етапів кар'єрного розвитку.

На переконання Базиль Л. О., Орлова В. Ф., більшість громадян часто відчують супротив своїм зусиллям, зорієнтованим на самореалізацію в кар'єрі. З одного боку, сучасні роботодавці усвідомлюють необхідність задоволення потреб працівників у кар'єрному зростанні й обіцяють привабливі перспективи кар'єрного зростання кожному новонайманому працівникові. З іншого боку, людина з нестійкими кар'єрними орієнтаціями часто потрапляє в ситуації, що суперечать її уявленням про життєвий успіх, призводять до зневіри у власних силах, спричиняючи деколи навіть психічні розлади у молодих працівників. Такі явища увиразнюють значущість консультування з професійної кар'єри й підтверджують необхідність здійснення постійного психолого-педагогічного супроводу, що сприятиме утвердженню кар'єрних орієнтацій [1].

Відтак важливе значення в управлінні розвитком людських ресурсів має відводитися здійсненню консультування та супроводу професійної кар'єри організацією.

Підсумовуючи зазначимо, розвиток людського потенціалу повинен стати задачею першочергової важливості, пріоритетним напрямом для організації в цілому та її першої особи зокрема. Тільки цілеспрямованою взаємодією всіх суб'єктів можна змінити ситуацію з людським капіталом, спрямувавши всі зусилля на збереження та подальший розвиток людського потенціалу як фактору економічного зростання та підвищення конкурентоспроможності в сучасних ринкових умовах.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Базиль Л. О., Орлов В. Ф. Консультування із професійної кар'єри як важливий чинник самореалізації майбутніх фахівців. *Science and education a new dimension. Pedagogy and Psychology*, 2018. №6 (75) (181). стор. 7-11. URL: http://lib.iitta.gov.ua/713001/1/Bazyl_L_Orlov_V_article.pdf
2. Лазоренко Т.В., Лазоренко М.П. Когнітивний менеджмент як інноваційна стратегія управління організацією. *Ефективна економіка*. 2018. № 4. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/4_2018/57.pdf

Матеріали надійшли 28 травня 2019 р.