

ЗАХОДИ ЩОДО ПОКРАЩЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ДІЛОВОЮ КАР'ЄРОЮ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Іванова Валентина Іванівна

здобувач вищої освіти гуманітарно-педагогічного факультету
Національний університет біоресурсів і природокористування України, Україна

Кубіцький Сергій Олегович

ORCID ID: 0000-0002-7691-8606

канд. пед. наук, професор,

завідувач кафедри управління та освітніх технологій
Національний університет біоресурсів і природокористування України, Україна

У ході дослідження системи професійного та особистісного розвитку персоналу ПП «Меблева фабрика «Елегант» було визначено, що професійний розвиток персоналу є одним із найважливіших її аспектів і процесом впливу на працівників через професійне навчання під час роботи на підприємстві з метою досягнення високої ефективності виробництва, підвищення конкурентоспроможності персоналу на ринку праці, забезпечення кар'єрного росту, а також виконання працівниками нових, більш складних завдань на основі максимально можливого використання їхніх здібностей та можливостей.

Необхідність постійного підвищення кваліфікації персоналу ПП «Меблева фабрика «Елегант» зумовлена наступними факторами:

- впровадження нової техніки, технологій, виробництво модернізованої, нової продукції, зростання комунікаційних можливостей;
- для підприємства ефективніше підвищувати віддачу від наявних працівників на основі їх постійного розвитку, ніж залучати нових працівників;
- вихід на висококонкурентний ринок.

Належний рівень професійної підготовки персоналу на виробництві ПП «Меблева фабрика «Елегант» має забезпечуватися впровадженням у навчальний процес на підприємстві такого інноваційного методу навчання, як модульне. Основна перевага модульного професійного навчання порівняно з традиційним є скорочення тривалості навчання вдвічі при зменшенні витрат у 2-2,5 рази. Для цього підприємству необхідно налагодити взаємодію з регіональним центром модульного навчання, центром зайнятості, професійно-технічними закладами освіти [3; 6].

Перевагами модульної технології професійного навчання для працівників ПП «Меблева фабрика «Елегант» будуть:

- можливість скорочення терміну навчання при високій його якості, що забезпечує мотивацію працівників до процесу навчання;
- забезпечення індивідуального навчання персоналу безпосередньо на виробництві;
- орієнтація на кінцевий результат навчання;
- можливість ротаційного формування складу навчальних груп;
- врахування раніше набутих персоналом знань і трудових навичок;
- високий рівень адаптації до потреб роботодавців [1].

Велика увага на ПП «Меблева фабрика «Елегант» приділяється питанню розвитку кар'єри працівників, яка може відбуватися за трьома основними напрямками:

1) вертикальний - просування працівника на вищий рівень в ієрархії;

2) горизонтальний - переміщення працівника з одного робочого місця на інше, що сприяє підвищенню інтересу до праці, а отже підвищує мотивацію до трудової діяльності. Це може також бути перехід в іншу функціональну сферу діяльності, розширення або ускладнення завдань на поточній посаді, зміна службової ролі без її жорсткого формального закріплення в організаційній структурі (наприклад, управління різними програмами);

3) проникнення – рух, офіційно не закріплений у структурі управління, штатному розкладі. Цей рух означає завоювання авторитету, поваги серед колег, визнання як фахівця та особистості [5].

Крім того, просування персоналу на підприємстві має стати частиною системи управління кар'єрою працівників ПП «Меблева фабрика «Елегант», яку підприємство має сформувати.

Комплексна система управління кар'єрою персоналу складається із взаємопов'язаних цілей, функцій, методів, принципів, структур. Призначення системи управління кар'єрою персоналу відповідає цілям їх управління, але паралельно з цим має власну специфіку. Цілі системи управління процесом кар'єри персоналу на ПП «Меблева фабрика «Елегант» повинні включати:

- формування, розвиток і раціональне використання кар'єрного потенціалу кожного працівника;
- забезпечення постійного професійного зростання працівників;
- досягнення взаєморозуміння працівниками колективу;
- створення сприятливих умов для розвитку персоналу [2; 8].

Відповідно до цілей, основними функціями системи управління діловою кар'єрою працівників ПП «Меблева фабрика «Елегант» повинні бути:

- вивчення питань, пов'язаних із потребами керівників;
- планування розвитку кар'єри персоналу;
- організація навчального процесу, оцінювання, адаптація працівників;
- створення сприятливих умов для кар'єрного самоменеджменту та самомаркетингу;
- регулювання кар'єри працівників, попередження кризових ситуацій [10; 11].

Ефективність функціонування системи управління кар'єрою працівників ПП «Меблева фабрика «Елегант» може бути досягнута шляхом інтеграції та поєднання їх із загальними кадровими технологіями, такими як цільове управління, навчання, управління адаптацією та профорієнтація.

Кадрова кар'єрна політика в ПП «Меблева фабрика «Елегант» повинна бути спрямована на задоволення кількісних і якісних потреб підприємства в працівниках у потрібний час і в потрібному місці. Важливим засобом розробки і реалізації цієї політики є планування кар'єри. Для планування кар'єри необхідно розробити офіційну програму, моделі просування персоналу, які б визначали перспективу його зростання за певних умов і допомагали кожному працівнику розкрити свої здібності.

Плани розвитку кар'єри персоналу підприємства повинні: надаватися регулярно; бути відкритими для всіх працівників; при необхідності, мають бути відкорегованими.

Управління діловою кар'єрою співробітників і всім процесом кар'єри є складною і багатогранною діяльністю. Кар'єрні можливості формуються з навчальних програм і консультаційних послуг, що детально описують подальше планування кар'єри. Ці програми не потребують великих фінансових витрат.

На даний час для ПП «Меблева фабрика «Елегант» доцільно використовувати неформальні форми консультування працівників щодо розвитку кар'єри.

З цією метою управлінський персонал повинен надавати консультаційні послуги працівникам, які бажають оцінити свої здібності та інтереси. Процес консультації може стосуватися особистих інтересів, і це правильно, оскільки вони є важливим фактором у визначенні кар'єрних очікувань. Консультація керівника має бути частиною оцінки роботи працівника. Однією з ознак оцінки ефективності є те, що вона містить інформацію, яка не тільки дозволяє співробітникам зрозуміти, як вони працюють, але й визначити цілі, яких вони можуть досягти в майбутньому, тим самим викликаючи інтерес до планів просування. Керівник повинен бути готовий надати підлеглим інформацію про потреби та можливості конкретних напрямків роботи всередині підприємства [12-14].

Для ПП «Мебельна фабрика «Елегант» також доцільним буде запропонувати використання автоматизованої системи для управління персоналом на підприємстві, зокрема, управління діловою кар'єрою персоналу. Такою системою може бути ERP-система IT-Enterprise. Вона відноситься до вітчизняних систем, які зорієнтовані на проведення комплексної автоматизації діяльності підприємств чи їх груп [7].

Завдання управління персоналом, які ефективно дозволяє вирішувати ERP-система IT-Enterprise, відображено на рис. 1.

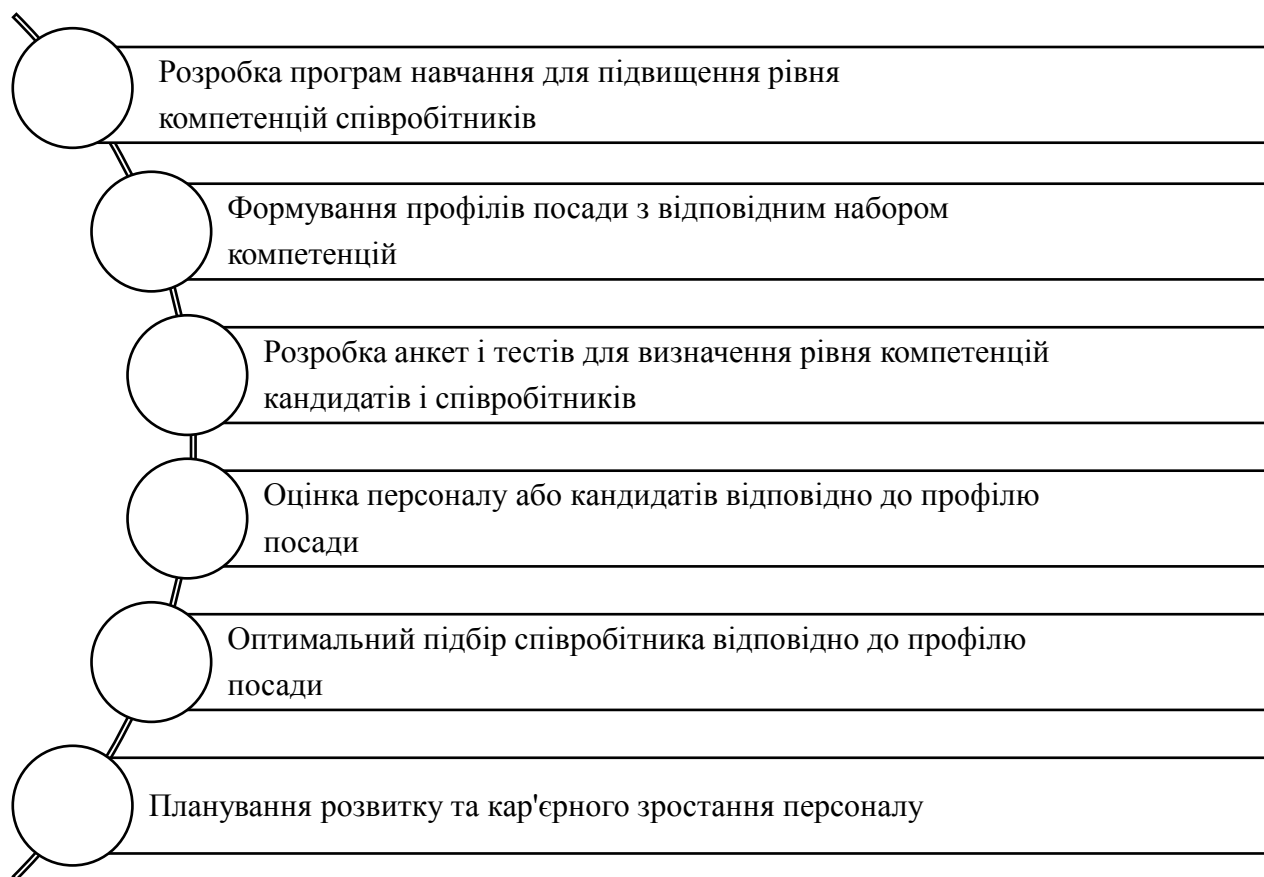


Рис. 1. Завдання управління персоналом, які ефективно дозволяє вирішувати ERP-система IT-Enterprise (Джерело: [7])

Рішення в області управління персоналом, які дозволяє приймати IT-Enterprise, забезпечать здійснення різноманітних управлінських дій з розвитку персоналу компанії. Вони включатимуть низку таких інструментів, якими можна скористатися:

а) управління компетенціями. Управління професіями співробітників і їх компетенціями відповідно до цілей і стратегічних планів розвитку компанії.

При цьому реалізуються такі основні функції:

- розробка профілю посади, який характеризується певним набором компетенцій відповідно до цілей і стратегічних планів розвитку компанії, а також існуючих вимог до кваліфікації співробітників;
 - контроль відповідності кандидатів і персоналу профілю посад. Проводиться шляхом анкетування (тестування) персоналу за відповідними напрямками конкретного профілю;
 - формування даних, що містять результати оцінки відповідності профілю посад для наявних працівників та кандидатів на посаду;
 - проведення відбору «потрібних» претендентів на конкретну посаду за профілем посади;
 - здійснення планування переліку заходів, що сприяють підвищенню рівня компетентності працівників відповідно до наявних результатів відповідності профілю посади. Також одночасно здійснюється формування планів навчання, курсів тощо [4; 9];
- б) управління навчанням персоналу. Планування підготовки, а також перепідготовки персоналу, моніторинг та аналіз результатів передбачає:
- формування навчальних програм, їх груп, навчальних циклів;
 - проведення відбору викладачів, а також даних про наявність викладачів, які працюють у сторонніх організаціях;
 - ведення обліку відвідувань, а також результатів роботи працівників під час атестації, навчальних занять;
 - формування даних про стан підвищення кваліфікації, досягнутого в результаті навчання [7].

При цьому працівники ПП «Меблева фабрика «Елегант» можуть самостійно аналізувати плани та програми навчання, а також подавати заявки на цікаві для них курси;

в) опитування. Завдяки своєчасному визначенню рівня кваліфікації, набутих умінь, знань та їх порівняння з вимогами до займаної посади можна найбільш раціонально здійснити розстановку кадрів, підвищити ефективність використання трудових ресурсів працівників. Завдяки цьому рішення стає можливою розробка тестів та анкет, за допомогою яких буде проведено опитування співробітників або кандидатів і визначено кінцеві результати [1];

г) управління кадровим резервом. Використання раніше сформованого оперативного та перспективного кадрового резерву забезпечить ПП «Меблева фабрика «Елегант»:

- можливість оперативного пошуку осіб, найбільш придатних для заміни під час відсутності працівників, зокрема, під час їх перебування у відпустці, на лікарняному чи у разі їх звільнення;
- оптимальне планування кар'єри працівників;
- проведення своєчасної ротації кадрів.

Використання ERP-системи IT-Enterprise забезпечить ПП «Меблева фабрика «Елегант» можливість швидкого доступу до різноманітної інформації про кадровий резерв, а саме:

- дані про отриману освіту та підвищення кваліфікації;
- стаж роботи, дані про попередні місця роботи, а також причини і мотиви, що призвели до звільнення з попередніх місць роботи;
- відомості про склад сім'ї, наявність родичів, присвоєння почесних звань тощо;
- дані про планову посаду та працівників, заміщення яких можливе [6].

Серед переваг використання цієї автоматизованої системи є:

- розробка оптимальної програми розвитку потенціалу працівників;

- прояв працівниками підприємства прихованих професійних можливостей;
- виявлення перспективних кадрів;
- підвищення мотивації праці;
- утримання цінних працівників;
- підвищення зацікавленості працівників у професійному зростанні [7].

Запропоновані заходи можуть створити основу для функціонування системи управління кар'єрою працівників на підприємстві. У майбутньому система управління кар'єрою працівників підприємства та методи її стимулювання будуть додатково вдосконалюватися на основі вивчення їх потреб та інтересів. Загалом, слід сказати, що система кар'єрного консультування дуже допомагає керівнику підприємства у розумінні системи заохочення працівників та коригуванні методів і систем стимулювання.

Отже, добре розроблена система управління діловою кар'єрою працівників підприємства може допомогти їм визначити власні потреби в просуванні по службі, надати інформацію про внутрішні можливості кар'єрного зростання компанії та інтегрувати потреби та цілі працівників з цілями організації. Формування такої системи може зменшити старіння людських ресурсів, що для компанії дуже дорого обходяться.

Список використаних джерел:

1. Азарова А.О., Лозан Б.О., Ткачук А.П. (2018). Інформаційні засоби підвищення ефективності управління персоналом на вітчизняних підприємствах. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Вип. 18. С. 6-9.
2. Амеліна С.М., Кубіцький С.О. (2020). Корпоративна культура у системі управління персоналом. *Міжнародний науковий журнал «Інтернаука». Серія: «Економічні науки»*. № 7 (39). С. 59-66.
3. Базелюк В.Г., Кубіцький С.О., Михайліченко М.В., Михнюк С.В. (2022). Техніка управлінської діяльності : навчальний посібник. К.: Міленіум. 424 с.
4. Бурлаков О.С. (2019). Інформаційні технології управління кадровим потенціалом. *Modern Economics*. № 14. С. 39-43.
5. Гавкалова Н.Л. (2014). Менеджмент персоналу: навчальний посібник. Харків: Видавничий Дім «ІНЖЕК». 276 с.
6. Грішнова О.А., Заїчко О.С. (2016). Новітні технології в економіці персоналу: нові можливості і нові виклики. *Вісник економічної науки України*. № 2. С. 52-57.
7. Карпусь Я.В. (2016). Переваги та недоліки впровадження ERP-систем для підвищення ефективності діяльності підприємства. Розвиток європейського простору очима молоді: економічні, соціальні та правові аспекти : праці Всеукр. наук.-практ. конф., м. Харків, 22 квітня 2016 р. Харків, С. 554-559.
8. Кичко І.І. (2018). Управління діловою кар'єрою: теоретичні засади та практичні аспекти впровадження. *Науково-виробничий журнал «Бізнес-навігатор»*. Вип. 4 (47). Херсон : Видавничий дім «Гельветика», С. 74-77.
9. Кубіцький С.О. (2002). Деякі аспекти оцінки якості підготовки конкурентоспроможного фахівця в Україні та за її межами. *Науково-методичний збірник «Проблеми освіти»*. К.: Вид-во НМЦ ВО, Вип. 27. С. 3-9.
10. Кубіцький С.О. (2015). Сучасні технології соціальної роботи: світовий досвід та тенденції розвитку в Україні: монографія. К.: Видавництво «Міленіум», 332 с.
11. Мішина С.В. (2014). Економічна сутність поняття «кар'єра». *Вісник економіки транспорту і промисловості*. № 47. С. 155-159.
12. Нісфоян С.С. (2020). Управління витратами на утримання і розвиток персоналу підприємств: монографія. Кропивницький: МОН України, Центральноукраїн. нац. техн. ун-т. 268 с.
13. Урсакий Ю.А., Кубіцький С.О. (2020). Роль лідера в мотивації персоналу. *Вісник Чернівецького торговельно-економічного інституту*. Чернівці: ЧТЕІ КНТЕУ, Вип. І-ІІ (77-78). Економічні науки. С. 325-338.
14. Mykhniuk S.V., Kubitskyi S.O. (2021). Technology of prospective social workers' training on pedagogical interaction in the process of studying professional disciplines. *Science and Education a New Dimension. Pedagogy and Psychology*, IX (96), Issue: 245, 2021 Feb. P. 34-38.