

ПРИКЛАДНА ЕКОНОМІКА

УДК 005.95/.96

JEL Classification J01

DOI 10.33111/EE.2021.46.VedernikovM_GlushkoT_KhyzhunB

M. Vedernikov

*Doctor of economic sciences,
Professor, Academician
of the Academy
of Economic Sciences
of Ukraine, Head of the Department
Personnel management
and labor economics
Khmelnytsky National University*

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9850-3575>

М.Д. Ведерніков

*Доктор економічних наук,
професор, академік Академії
економічних наук України,
завідувач кафедри Управління
персоналом та економіки праці
Хмельницький національний
Університет*

T. Glushko

*Teacher departments Personnel
management and labor economics
Khmelnytsky National University*

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9747-686X>

Т.В. Глушко

*Викладач кафедри Управління
персоналом та економіки праці
Хмельницький національний
університет*

B. Khyzhun

*Department student Personnel
management and labor economics
Khmelnytsky National University*

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8295-8436>

Б.О. Хижун

*Студент кафедри Управління
персоналом та економіки праці
Хмельницький національний
університет*

КОМПЕТЕНТНІСТЬ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ РОЗВИТКОМ НА ПІДПРИЄМСТВІ

АНОТАЦІЯ. У статті розглянуто актуальні теоретико-методологічні аспекти компетентного управління людським розвитком і його особливості в процесах соціально-економічного функціонування на підприємстві, визначено необхідність розвитку персоналу для кожного, досліджено сутність системи управління людським розвитком. Визначено основні переваги розвитку персоналу підприємства та напрямки його розвитку. Здійснено дослідження та систематизацію знань щодо професійного навчання персоналу, як

результат людського розвитку на підприємстві. Виявлено позитивний вплив ефективного управління організаційною культурою на розвиток персоналу. Запропоновано методи стимулювання та мотивування персоналу організації для підвищення рівня вмінь, знань, професійних навичок і людського розвитку в цілому.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: Компетентність, компетенція, людський розвиток, персонал, кваліфікація, професійне навчання.

COMPETENCE OF HUMAN DEVELOPMENT MANAGEMENT AT THE ENTERPRISE

ANNOTATION. The article considers current theoretical and methodological aspects of competent human development management and its features in the processes of socio-economic functioning at the enterprise, identifies the need for staff development for everyone, explores the essence of human development management system. The main advantages of enterprise personnel development and directions of its development are determined. Research and systematization of knowledge on professional training of staff as a result of human development in the enterprise. The positive influence of effective management of organizational culture on staff development is revealed. Methods of stimulating and motivating the personnel of the organization to increase the level of skills, knowledge, professional skills and human development in general are proposed.

Competence approach to human development management is important, because it allows you to summarize the range of factors and issues of staff adaptation to external conditions, taking into account the personal factor in building a management system for the entire enterprise.

Especially during the COVID-19 pandemic, changes have taken place and are taking place in all spheres of activity and life. Which could not miss the development of staff in enterprises. Today it is important not only to be able to use one's own knowledge, but also to be ready to change and adapt to the new needs of the labor market, to manage information, to act actively, to make quick decisions, to learn throughout life.

Creating conditions for the development of human capital in almost all enterprises depends on management. Therefore, one of the ways to update the content of development and educational technologies, harmonize them with modern needs, integration into the world is the orientation of personnel management on a competency-based approach to development and the creation of effective mechanisms for its implementation.

KEY WORDS: Competence, competence, human development, personnel, qualification, professional training.

Вступ. Виходячи з висновків науковців та експертів у сфері економіки та управління, за терміном «компетентність» прихована дуже велика кількість розумінь і тлумачень цього поняття, яке

широко використовується у вивченні, запровадженні та аналізі цих повсякденних явищ і подальшому їх вдосконаленні.

Компетентність управління на підприємстві як соціально-економічне явище залежить від багатьох чинників, проте, узагальнивши та об'єднавши усі складові, можна сказати, що це поєднання знань і здібностей працівників, якщо говорити про компетенцію підприємства та, окремо, компетенцію працівників, тобто коло питань, в яких поєднуються їх знання та вміння.

Це ключові складові управління підприємством та управлінням людським розвитком персоналу.

Постановка завдання. Глобальні та масштабні процеси в системі управління людськими ресурсами обумовлюють необхідність переорганізації та реструктуризації застарілих методик корпоративного управління, покликаних на поліпшення ситуацій, що виникають у зв'язку з недостатньою кваліфікацією як працівників, так і управлінського апарату.

В умовах значного зростання ролі людського капіталу в створенні сприятливого становища та ефективного функціонування всіх процесів на підприємстві, застосування інноваційних підходів і методів комплексного підходу до управління людським розвитком набуває все більшого стратегічного значення та значно розширює можливості його застосування в різних секторах життя підприємства.

Останнім часом роботодавці наголошують свій акцент не на пошуках «ідеальних» управлінців та працівників, а на внутрішніх корпоративних проблемах щодо оцінювання та аналізу ефективності кадрів на підприємстві. Саме тому у сфері управління людським розвитком на підприємстві компетенційний підхід набув «небаченого» успіху.

При цьому варто звернути увагу на те, що значущість персоналу зумовлена сукупністю професійних знань, умінь і навичок кожного працівника, тобто наявністю професійних компетенцій. Саме від професійної компетентності працівників залежить у цілому ефективність виробництва, яка впливає на обсяг і темпи приросту продукції, використання матеріально-технічних засобів, інноваційний розвиток.

Саме звідси, компетентнісний підхід до управління людським розвитком набуває важливого значення, адже він дозволяє узагальнити об'ємний спектр факторів і питань адаптації персоналу до зовнішніх умов, з урахуванням особистого фактора в побудові системи управління всім підприємством.

Говорячи про управління персоналом як про один з основоположних соціально-економічних процесів на підприємстві, то ціл-

ком логічним буде те, що успішність діяльності підприємства багато в чому визначається ефективністю вирішення всього комплексу проблем, пов'язаних з пошуком, відбором, наймом, навчанням, оцінкою і стимулюванням працівників.

Широка всебічна і об'єктивна оцінка кадрових ресурсів — це основний активний і дієвий інструмент менеджменту, який дозволяє вирішувати кадрові проблеми в організаціях, досягати успіху в конкурентній боротьбі і стійкості на ринку завдяки ефективному й раціональному використанню трудових ресурсів і зводити до мінімуму всі ризики, що пов'язані з некомпетентними методами управління людськими ресурсами.

Звідси виникає необхідність визначення парадигми управління персоналом, що дозволяє створити єдину систему науково-методичних інструментів, методів, способів і процедур оцінки вимог, що обумовлюють пріоритетність вибору альтернатив управлінського рішення й унеможливлення прийняття невірних та неефективних стратегій розвитку персоналу.

Сучасні фахівці з управління персоналом повинні володіти достатніми знаннями і навичками для здійснення організаційно-управлінської, планово-економічної, аналітичної, науково-дослідницької та навчально-методичної діяльності із використання новітніх підходів і технологій щодо людського розвитку на підприємстві.

Саме тому питання компетентності управління людським розвитком на підприємстві відіграє надзвичайно важливе значення в його функціонуванні та результатах його діяльності в цілому.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання компетентного управління персоналом почало набирати актуального дослідження та вивчення з 2-ї половини ХХ століття. Тому що в той час почався розвиток підприємницької діяльності та організацій з розподіленими функціональними секторами та відділами, які виконують певну роботу. Застарілі програми управління персоналом почали відходити.

На зміну прийшли нові методи: зміна кадрів на підприємстві та запровадження компетентних методів і стратегій щодо організації його роботи, розвитку в персоналу тих умінь і навичок, які необхідні у визначений час на певній ділянці.

Аналіз наукових публікацій з питань управління людським розвитком показує, що одним із перспективних напрямків дослідження цієї проблеми є впровадження компетенційного підходу до управління персоналом. Дослідження у цій соціально-економічній сфері викладені у наукових працях І. А. Михайлової [3], Андрее-

вої [1], Н. Коваленко [6], Т. Ветошкіної [2], І. Волобоєвої [4], О. Чуланової [5], І. Данилова [1] та ін.

Науковці визначають поняття концепції управління людським розвитком як системи теоретичних і методологічних поглядів на розуміння і визначення сутності, змісту цілей, завдань, критеріїв, принципів і методів управління персоналом, направлених на всебічне розширення кругозору керівників і підлеглих в усіх аспектах, що пов'язані з їх професійним функціонуванням.

Метою статті є впровадження компетентнісного підходу до управління людським ресурсами на підприємстві.

Результати. Управління людським розвитком є одним з найголовніших напрямків у стратегії сучасного підприємства, оскільки в умовах сьогодення та сучасного господарювання роль кваліфікованого та компетентного працівника зростає, і до його здібностей, рівню знань і кваліфікації висуваються усе вищі вимоги.

При дослідженні теоретичних аспектів щодо людського розвитку, то єдиного чіткого поняття, яке б повністю охарактеризувало дану «нішу» не існує. Людський розвиток на підприємстві — це системно організований процес безперервного професійного навчання працівників для підготовки їх до виконання нових виробничих функцій, професійно-кваліфікаційного просування, формування резерву керівників і вдосконалення соціальної структури персоналу.

Він забезпечується заходами, пов'язаними з оцінюванням кадрів з метою виробничої адаптації та атестації персоналу, плануванням трудової кар'єри робітників і фахівців, стимулюванням розвитку персоналу тощо [9].

Весь спектр людського розвитку включає такі якісні характеристики, як стан здоров'я, професійно-кваліфікаційні характеристики, світогляд, мотивацію, ціннісна орієнтація та культурний розвиток в економічній, інноваційній, діловій, творчій, громадянській активності. Тому керівнику підприємства важливо, щоб підлеглі прогресували у всіх напрямках людського розвитку, але в рамках корпоративної культури.

Програма людського розвитку на підприємстві включає в себе такі процеси: професійне навчання персоналу, виробнича адаптація персоналу, оцінювання та атестація персоналу, планування трудової кар'єри персоналу, професійно-кваліфікаційне просування робітників і фахівців, формування резерву керівників, службово-професійне просування керівників тощо.

Система розвитку персоналу — це сукупність організаційних структур, методик, процесів і ресурсів, що необхідні для ефективного виконання завдань у сфері розвитку персоналу, а також оптимального задоволення запитів працівників, пов'язаних із самореалізацією, професійною підготовкою і кар'єрою. Вона повинна відповідати потребам працівників в отриманні та підвищенні професійної підготовки протягом усієї їхньої трудової діяльності на всіх рівнях кваліфікації і відповідальності [10].

Для прогнозування своїх потреб організація повинна:

- 1) мати чітке описання всіх посад та їх функцій, необхідних для реалізації поставлених завдань;
- 2) визначити необхідний склад компетенцій під кожен посаду;
- 3) провести аналіз взаємозв'язку між посадами по складових компетенції (що вона повинна знати і що вміти).

Підприємство, яке систематично проводить ефективні заходи щодо розвитку персоналу, може користуватися рядом переваг (рис. 1) [7].



Рис. 1. Переваги від наявності системи розвитку персоналу в організації

Якщо говорити про управління людським розвитком, то воно являє собою реалізацію та розробку стратегій і заходів, що спрямовані на вдосконалення якісних складових характеристики працівника, тобто навичок, знань, мотивації, компетенцій, що є першочергово необхідним і залежить від загальної стратегії розвитку підприємства.

Людський розвиток повинен здійснюватись у трьох основних напрямках (рис. 2) [8].



Рис. 2. Напрямки людського розвитку підприємства

Людський розвиток на підприємстві певним чином можна прирівняти до такого поняття, як «професійне навчання». Професійне навчання на підприємстві ефективніше для формування нових знань, умінь і навичок, необхідних для компетентного виконання поточних завдань, тоді коли зміст самого навчання тісно пов'язаний з потребами підприємства.

Враховуючи швидкі зміни у всіх сферах життя, які відбуваються під впливом багатьох чинників і рухають економіку та промисловість, впливають на розвиток культури міжнародних відносин, інформаційний простір, актуалізується проблема формування компетентностей.

А особливо в період пандемії COVID-19 відбулися та відбуваються зміни в усіх сферах діяльності і життя. Що не могло і пропустити розвитку персоналу на підприємствах. На сьогодні важливим є не тільки вміння використовувати власні знання, а й бути готовим змінюватися та пристосовуватися до нових потреб ринку праці, управляти інформацією, активно діяти, швидко приймати рішення, навчатись упродовж життя.

До основоположних елементів компетентного та ефективного управління людським розвитком входить і організаційна культура. Організаційна культура підприємства — це базовий елемент внутрішнього середовища організації, який забезпечує оптимальну внутрішню інтеграцію та зовнішню адаптацію і виступає інтегральною характеристикою рівня її розвитку, формується в результаті міжособистісної взаємодії членів підприємства в процесі його розвитку та цілеспрямованого впливу керівництва.

Такий компонент є невід’ємною складовою професійного розвитку працівника, адже від нього залежить темп і норми повсякденного життя персоналу підприємства, його внутрішній клімат, міжособистісна взаємодія та рівень інтегрованості людського потенціалу у вирішення завдань.

Всім добре відомо, що людський розвиток, як особистісний, неможливий без такого підґрунтя, як «мотивація». Вмотивована людина на своєму шляху до цілі буде безперервно вдосконалюватись щоб її досягнути.

Висновки. Ринкові перетворення і посилення глобалізаційних тенденцій у економіці держави передбачають розробку і впровадження нових підходів до розуміння суті і призначення політики управління людським розвитком, її ролі у забезпеченні конкурентоспроможності підприємства.

Керівники повинні володіти достатніми знаннями і навичками для здійснення організаційно-управлінської, планово-економічної, аналітичної, науково-дослідницької та навчально-методичної діяльності із використання новітніх підходів і технологій щодо людського розвитку на підприємстві.

Ступінь розвитку персоналу визначає ефективність функціонування будь-якого підприємства. Тому в умовах мінливості зовнішнього середовища, швидкого старіння знань, умінь і навичок спроможність підприємства постійно підвищувати фаховий рівень своїх працівників є одним із найважливіших факторів забезпечення конкурентоспроможності її на ринку.

Створення умов для розвитку людського капіталу, практично на всіх підприємствах залежить від управління. Тому одним зі шляхів оновлення змісту розвитку і навчальних технологій, узгодження їх із сучасними потребами, інтеграції до світового простору є орієнтація управління персоналом на компетентнісний підхід у розвитку та створення ефективних механізмів його запровадження.

Література

1. Андреева И.С. Компетентностный подход к управлению персоналом как конкурентное преимущество предприятия / И.С. Андреева, И.П. Данилов // Вестник Чувашского университета. — 2014. — № 1. — С. 218–224.

2. Ветошкина Т. Роль компетенций в управлении персоналом / Т. Ветошкина // Кадровик. Кадровый менеджмент. — 2008. — № 3 —

[Электронный ресурс]. — Режим доступа : <https://www.lawmix.ru/bux/52357> (дата обращения 30.03.2021).

3. Михайлова А.В. Роль компетенций при отборе и найме персонала / А.В. Михайлова, Л.Н. Попова, К. Борисова, // Управление экономическими системами: электронный научный журнал. — 2012. — № 43 (7).

4. Волобоєва І.О. Компетенції: ключовий елемент управління людським капіталом організації І. Волобоєва. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу : http://stvttp_2014_2_33.pdf (дата звернення 30.03.2021).

5. Чуланова О.Л. Концепция компетентностного подхода в управлении персоналом / О.Л. Чуланова / Институт Государственного управления, права и инновационных технологий/Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ». 2013. — № 5.

6. Коваленко Н.Д. Аналіз людського капіталу підприємства як ключової компетенції / Н.Д. Коваленко, А.П. Должикова // Економічний простір. — № 75. — 2013. — С. 191–199.

7. Татаревська М.С. Управління розвитком персоналу: Навчальний посібник / Т.П. Збрицька, Г.О. Савченко, М.С. Татаревська. — Одеса: Атлант, 2013. — 427 с.

8. Стельмашенко О.В. Оцінка розвитку персоналу підприємства [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/old_jrn/Soc_Gum/Tiru/2012_33/Stelmash.pdf – (дата звернення 30.03.2021).

9. Цуркан М.Л. Підходи до ефективного управління людськими трудовими ресурсами в умовах розробки проекту конкурентоспроможного розвитку корпоративного підприємства. «Теорія і практика перебудови економіки»: III міжнародна науково-практична конференція, Черкаси ЧДТУ 2002, С. 105–107.

10. Система развития персонала. Словарь терминов [Электронный ресурс]. — Режим доступу: https://www.consultant.ru/law/ref/ju_dict/word/sistema_razvitiya_personala/.

11. Грішнова О.А. Розвиток персоналу як інвестиційний проект: методичні підходи до визначення ефективності / О.А. Грішнова, В.В. Невбукін // Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України: Зб. наук. пр. — Тернопіль: Економічна думка, 2004. — Вип. 9. — С. 15–19.

12. Управление персоналом: Энциклопедический словарь / Под ред. А. Я. Кибанова. — М.: ИНФРА-М, 1998. — 453 с.

13. Савченко В. А. Управління розвитком персоналу: Навч. посібник. / В. А. Савченко. — К.: КНЕУ, 2002. — 351 с.

References

1. Andreeva I.S. Competence approach to personnel management as a competitive advantage of an enterprise / I. S. Andreeva, I. P. Danilov // Bulletin of the Chuvash University. — 2014. — No. 1. — P. 218–224

2. Vetoshkina T. The role of competencies in personnel management / T. Vetoshkina // Kadrovik. HR management. — 2008. — No. 3 — [Electronic resource]. — Access mode: <https://www.lawmix.ru/bux/52357> (date of access 03/30/2021).
3. Mikhailova A.V. The role of competences in the selection and recruitment of personnel / A.V. Mikhailova, L.N. Popova, K. Borisova, // Management of economic systems: electronic scientific journal. — 2012. — № 43 (7)
4. Voloboeva I. O Competences: a key element of human capital management of the organization I. Voloboeva. — [Electronic resource]. — Access mode : http://stvtpp_2014_2_33.pdf (access date 30.03.2021).
5. Chulanova O. L. The concept of a competence-based approach in personnel management / O.L. Chulanova / Institute of Public Administration, Law and Innovative Technologies (IGUPIT) // Internet magazine «Science». 2013. — No. 5.
6. Kovalenko N.D. Analysis of human capital of the enterprise as a key competence / N.D. Kovalenko, A.P. Dolzhikova // Economic space — № 75 — 2013 — P. 191–199.
7. Tatarevskaya M.S. Personnel development management: Textbook / T.P. Zbrytska, H.O. Savchenko, MS Tatarevskaya. — Odessa: Atlant, 2013. — 427 p.
8. Stelmashenko O.V. Estimation of personnel development of the enterprise [Electronic resource]. — Access mode: http://www.nbu.gov.ua/old_jrn/Soc_Gum/Tiru/2012_33/Stelmash.pdf — (access date 30.03.2021).
9. Turcan M.L. Approaches to effective management of human labor resources in the conditions of project development of competitive development of a corporate enterprise. «Theory and practice of economic restructuring»: III International Scientific and Practical Conference, Cherkasy ChSTU 2002, P. 105–107.
10. Personnel development system. Glossary of terms [Electronic resource]. — Access mode: https://www.consultant.ru/law/ref/ju_dict/word/sistema_razvitiya_personala/.
11. Grishnova O.A. Personnel development as an investment project: methodological approaches to determining efficiency /O.A. Grishnova, V.V. Nebukin // Regional aspects of development and location of productive forces of Ukraine: Coll. Science. etc. — Ternopil: Economic Thought, 2004. — Issue. 9. — P. 15–19.
12. Personnel Management: Encyclopedic Dictionary / Ed. A.Y. Kibanova. — M.: INFRA-M, 1998. — 453 p.
13. Savchenko V.A. Personnel Development Management: Textbook. manual. / V.A. Savchenko. — K.: KNEU, 2002. — P. 351.

Стаття надійшла до редакції 19.03.2021 р