

JEL Classification: J24; J31; O15

Дзямулич Микола, к.е.н., доцент
 Луцький національний технічний університет
<https://orcid.org/0000-0003-3714-5062>

m.dziamulych@lntu.edu.ua

Mykola Dziamulych, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor
 Lutsk National Technical University
<https://orcid.org/0000-0003-3714-5062>
m.dziamulych@lntu.edu.ua

ЕФЕКТИВНІСТЬ ФУНКЦІОНУВАННЯ СИСТЕМИ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

У статті досліджено сучасну специфіку формування програм розвитку персоналу підприємства та визначено принципи забезпечення ефективності таких програм в умовах інтенсифікації технологічного розвитку та загального ускладнення праці. Визначено вимоги, які ставляться до працівників з широким впровадження цифрових та інформаційних програмних продуктів в процесі виробництва. Досліджено специфіку організації управління розвитком персоналу суб'єкта господарювання в сучасних умовах. Акцентовано увагу на потребі підприємства в забезпеченні постійного та безперервного процесу підвищення кваліфікації та фахових компетенцій працівників. Доведено, що практичне формування систем розвитку персоналу підприємства, безумовно спрямоване на забезпечення загального підвищення результативності його професійної діяльності, що передбачає зростання продуктивності праці. Відповідно, визначено, що кінцевим наслідком забезпечення функціонування систем розвитку персоналу у будь-якому випадку є збільшення прибутку підприємства за рахунок більш ефективного використання наявного сукупного людського капіталу підприємства. Визначено, що загальна спрямованість систем управління персоналом в сучасних умовах повинна бути орієнтована на забезпечення безперервного процесу підвищення кваліфікації та професійного навчання працівників підприємства. Саме ця ритмічність та безперервність здатна забезпечити для суб'єкта господарювання оперативність реагування на зміни зовнішнього середовища. Таким чином, саме на цій основі повинні формуватися принципи ефективності в управлінні розвитком персоналу, як окремому елементі системи управління персоналом підприємства загалом. Доведено, що в сучасних умовах господарювання ефективність системи розвитку персоналу залежить не лише від її наявності та відповідності завданням стратегічного розвитку підприємства, але й значною мірою на неї впливає результативність самих програм підвищення кваліфікації або перепідготовки працівників підприємства. Визначено, що оцінка ефективності таких програм передбачає оцінку зміни рівня продуктивності праці персоналу до та після проходження програм підвищення рівня його кваліфікації. На основі цього визначено, що практичне забезпечення результативності програм вдосконалення фахової компетентності, може напряму впливати на ефективність виробничої діяльності підприємства.

Ключові слова: розвиток персоналу, управління персоналом, ефективність розвитку персоналу, програми розвитку персоналу, продуктивність праці.

EFFICIENCY OF FUNCTIONING OF THE STAFF DEVELOPMENT SYSTEM AT THE ENTERPRISE

The article examines the modern specifics of the formation of enterprise personnel development programs and defines the principles of ensuring the effectiveness of such programs in the conditions of intensification of technological development and the general complication of work. The requirements for employees with the wide implementation of digital and informational software products in the production process have been defined. The specifics of the organization of management of personnel development of the business entity in modern conditions have been studied. Attention is focused on the need of the enterprise to ensure a constant and continuous process of improving the qualifications and professional competences of employees. It has been proven that the practical formation of enterprise personnel development systems is definitely aimed at ensuring a general increase in the effectiveness of its professional activities, which implies an increase in labor productivity. Accordingly, it is determined that the final consequence of ensuring the functioning of personnel development systems in any case is an increase in the company's profit due to more effective use of the available aggregate human capital of the company. It was determined that the general orientation of personnel management systems in modern conditions should be aimed at ensuring a continuous process of professional development and professional training of the company's employees. It is this rhythmicity and continuity that is able to provide the business entity with prompt response to changes in the external environment. Thus, it is on this basis that the principles of efficiency in the

management of personnel development, as a separate element of the personnel management system of the enterprise in general, should be formed. It has been proven that in modern economic conditions, the effectiveness of the personnel development system depends not only on its availability and compliance with the tasks of the strategic development of the enterprise, but also to a large extent on the effectiveness of the programs of professional development or retraining of the enterprise's employees. It was determined that the evaluation of the effectiveness of such programs involves the evaluation of changes in the level of labor productivity of personnel before and after the completion of programs to improve the level of their qualifications. Based on this, it was determined that the practical implementation of programs to improve professional competence can directly affect the efficiency of the enterprise's production activities.

Keywords: *personnel development, personnel management, personnel development effectiveness, personnel development programs, labor productivity.*

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями. Специфіка функціонування підприємств в умовах гострої ринкової конкуренції, котра проявляється не лише у цінній політиці та управлінні витратами виробництва, передбачає формування комплексу нових підходів до забезпечення ефективності діяльності суб'єктів господарювання, котрі базуються на доцільному та адекватному застосуванні нових цифрових та інформаційних технологій у господарській діяльності. У свою чергу, це передбачає необхідність забезпечення підприємства персоналом належного рівня кваліфікації для роботи в нових умовах та готового до адаптації для використання нових інформаційних програмних рішень в професійній діяльності.

В даному аспекті керівництву підприємства необхідно вирішувати проблему забезпечення підприємства персоналом належного рівня якості та професійної підготовки, який здатен виконувати поставлені завдання у нових умовах. При цьому залучення нових працівників в більшості випадків є надто дорогим рішенням для підприємства, оскільки кваліфіковані працівники зазвичай не часто доступні на ринку праці у якості безробітних, а для залучення їх з інших підприємств необхідно формувати програму підвищення стимулюючих виплат та порівняно вищої оплати праці, ніж на попередньому місці роботи. З іншого боку, як свідчить практика, більш вдалим виходом із ситуації є забезпечення належного рівня професійного навчання та перепідготовки наявних працівників підприємства. Витрати на таку діяльність будуть нижчими у порівнянні з першим варіантом. Втім, така політика дозволить одержати персонал належного рівня якості лише згодом, після завершення працівниками відповідних програм професійного навчання.

Таким чином, вирішення зазначеної проблеми ставить перед підприємством необхідність розробки програм постійного навчання та розвитку власного персоналу. Саме побудова ефективних систем управління розвитком персоналу підприємств є шляхом досягнення високого рівня ефективності їх функціонування в сучасних умовах. Тому особливої актуальності набуває дослідження практичних аспектів формування таких систем на виробничих підприємствах.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, у яких започатковано вирішення даної проблеми. Вивчення особливостей формування систем розвитку персоналу на підприємствах не є новим для сучасної економічної науки і наразі існує достатньо багато напрацювань в даній сфері. Зокрема, вагомий внесок у дослідження даної проблематики здійснено в працях таких вчених та практиків, як Р. Алтінчі (Алтінчі, 2019), Н. Сабат (Сабат та ін., 2019), В. Савченко (Савченко, 2002), Д. Спаркс (Спаркс і Лукс-Хорслі, 1989), Д. Стенлі (Стенлі та ін., 2019) та багатьох інших.

В той же час, динамічні зміни, що відбуваються у сфері управління персоналом та виробничій системі суб'єктів господарювання загалом, ставлять нові вимоги до забезпечення професійного навчання та перепідготовки працівників. Усе це вимагає поглибленого вивчення сучасних особливостей побудови систем управління розвитку персоналу на підприємствах.

Цілі статті. Метою статті є дослідження теоретичних та практичних аспектів побудови ефективних систем управління розвитком персоналу підприємства в аспекті загального технологічного ускладнення системи виробничих відносин в сучасних умовах.

Викладення основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Формування систем розвитку персоналу підприємства, безумовно спрямоване на забезпечення загального підвищення результативності його професійної діяльності, що передбачає зростання продуктивності праці. Таким чином, кінцевим наслідком забезпечення функціонування систем розвитку персоналу є збільшення прибутку підприємства за рахунок більш ефективного використання наявного сукупного людського капіталу підприємства. Відповідно, можна стверджувати, що загальна спрямованість систем управління персоналом в сучасних умовах повинна бути орієнтована на забезпечення безперервного процесу підвищення кваліфікації та професійного навчання працівників підприємства. Саме ця ритмічність та безперервність здатна забезпечити для суб'єкта господарювання оперативність реагування на зміни зовнішнього середовища. Таким чином, саме на цій основі повинні формуватися принципи ефективності в управлінні розвитком персоналу, як окремому елементу системи управління персоналом підприємства загалом.

З іншого боку, виникає об'єктивна необхідність забезпечення ефективності самих програм підготовки, перепідготовки та професійного навчання працівників підприємства. Адже сучасні зміни, що відбуваються у виробничих системах під впливом інтенсивного запровадження нових цифрових та інформаційних програмних рішень не лише у виробничий процес, але й у сферу управлінської діяльності, вимагають наявності якісно підготовленого та навченого персоналу для продуктивної діяльності в нових умовах. В даному аспекті необхідно зазначити, що особливу увагу необхідно приділити кінцевому результату програм розвитку персоналу, що запроваджуються на підприємстві. Адже наразі одного лиш теоретичного ознайомлення працівників з новими технологіями та новаціями в діяльності недостатньо. Необхідно також формувати тривалі за обсягами програми практичної підготовки персоналу до роботи з новими технологіями або ж запроваджувати програми адаптації працівників підприємства до застосування нових інноваційних рішень у виробничій діяльності. При цьому така практична підготовка цілком може бути реалізована безпосередньо при виконанні ними своїх виробничих та посадових обов'язків на підприємстві в процесі праці. Втім, необхідно зазначити, що таке навчання потребує залучення додаткового штату тренерів, котрі мусять здійснювати контроль за якістю виконання завдань за нових технологічних рішень усіма працівниками, залученими до програми розвитку персоналу за даним напрямком.

В той же час, практична реалізація завдань по формуванню самої системи розвитку персоналу повинна орієнтуватися на потреби підприємства та його виробничої ланки стосовно забезпечення підготовки та перепідготовки працівників до застосування певної нової техніки чи технології в конкретний момент часу. Мається на увазі, що оскільки процес оновлення виробництва зазвичай не є одномоментним для усього підприємства, то й підготовка персоналу до нововведень повинна відбуватися поступово, відповідно до виникнення такої потреби. На основі цього можна стверджувати про формування планів по розвитку персоналу суб'єкта господарювання, які мають включати в себе не лише весь комплекс щодо потреб підвищення кваліфікації та перепідготовки працівників, але й орієнтуватися на об'єктивну потребу підприємства в таких заходах і терміни їх реалізації (рис. 1).



Рис. 1. Визначення потреби підприємства у розвитку персоналу

Джерело: (Савченко, 2002)

Таким чином, можна стверджувати, що формування ефективної системи розвитку персоналу потребує попереднього планування заходів, спрямованих на визначення потреби суб'єкта господарювання у цільовій підготовці та перепідготовці працівників, термінах такої перепідготовки та очікуваних результатах у вигляді набуття працівниками нових спеціалізованих фахових компетентностей. Разом з тим, варто зазначити, що «формування дієвої та ефективної системи розвитку персоналу на підприємстві потребує формування не лише відповідного підрозділу в системі управління кадрами, але вироблення відповідної схеми, яка б забезпечувала вирішення усіх проблем, пов'язаних із залученням працівників до процесів професійного навчання чи підвищення кваліфікації, а також дозволила б ефективно планувати ці процеси як в коротко-, так і в довгостроковому періоді» (Дзямулич і Шматковська, 2020).

Відповідно, можна стверджувати, що загалом ефективність системи розвитку персоналу на підприємстві залежить не лише від її наявності та відповідності завданням стратегічного розвитку підприємства, але й значною мірою на неї впливає результативність самих програм підвищення кваліфікації або перепідготовки працівників підприємства. Щоправда, у даному випадку існує об'єктивний підхід до оцінки ефективності таких програм, котрий полягає в динаміці продуктивності праці персоналу до та після проходження програм підвищення рівня його кваліфікації. Отже, забезпечення результативності програм вдосконалення фахової компетентності, може напряду впливати на ефективність виробничої діяльності підприємства. Відповідно, оцінка результативності змін, які відбуваються внаслідок зростання якості та кваліфікації працівників підприємства, має безпосередній вплив на загальну ефективність виробничого процесу та загальну прибутковість суб'єкта господарювання.

Висновки. Таким чином, приходимо до висновку, що ефективна організація системи розвитку персоналу на підприємстві потребує від його керівництва ефективної постановки цілей стосовно запровадження, оцінки та інтеграції програм розвитку персоналу в загальну систему управління персоналом. Лише на основі застосування такої послідовності підприємство може отримати як концептуальну, так і емпіричну

картину сильних і слабких сторін у сфері розвитку персоналу, на основі чого і будуть розроблятися конкретні програми підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників.

Крім того, для визначення того, які конкретно методи розвитку персоналу будуть застосовуватися на підприємстві для забезпечення підвищення практичних навичок працівників – коучинг, фахові тренінги або якісь інші, необхідно орієнтуватися на конкретну складність того чи іншого інноваційного програмного продукту чи технології, які планується запровадити в діяльності суб'єкта господарювання. При цьому чим більш складною для освоєння є інновація, тим більш інтенсивний метод підвищення кваліфікації необхідно застосовувати в межах програми розвитку персоналу.

Авторські внески

Концептуалізація: Дзямулич Микола

Зберігання даних: Дзямулич Микола

Формальний аналіз: Дзямулич Микола

Придбання фінансування: Дзямулич Микола

Розслідування: Дзямулич Микола

Методика: Дзямулич Микола

Ресурси: Дзямулич Микола

Нагляд: Дзямулич Микола

Підтвердження: Дзямулич Микола

Візуалізація: Дзямулич Микола

Написання: Дзямулич Микола

Список бібліографічного опису:

- 1.Дзямулич М. І., Шматковська Т. О. Управління розвитком персоналу підприємства в умовах економічної глобалізації. Економічний форум. 2020. №3. С. 138-142.
- 2.Савченко В. А. Управління розвитком персоналу: Навч. посібник. Київ : КНЕУ, 2002. 351 с.
- 3.Altıncı, R. M. A Case Study on Staff Development Program at a Private University in Cyprus. *Folklor/Edebiyat*. 2019. Vol. 25(97-1). Pp. 202-212.
- 4.Sabat, N., Ersozoglul, R., Kanishevskaya, L., Pet'ko, L., Spivak, Y., Turchynova, G., Chernukha, N. Staff development as a condition for sustainable development entrepreneurship. *Journal of Entrepreneurship Education*. 2019. Vol. 22. Pp. 1-7.
- 5.Sparks, D., Loucks-Horsley, S. Five models of staff development for teachers. *Journal of staff development*. 1989. Vol. 10(4). Pp. 40-57.
- 6.Stanley, S., McDougall, A., Chapman, L., Nwosu, A. C. Development of a hospice research culture through staff development, education and collaboration. *BMJ Supportive & Palliative Care*. 2019. Vol. 9(3). Pp. 359-360.

Reference:

- 1.Dziamulych, M. I. & Shmatkovska, T. O. (2020). Upravlinnia rozvytkom personal pidpriemstva v umovakh ekonomichnoi globalizatsii [Management of enterprise personnel development in conditions of economic globalization]. *Ekonomichnyi forum – Economic Forum*, Vol. 3, 138-142. [in Ukrainian]. <https://doi.org/10.36910/6775-2308-8559-2020-3-21>.
- 2.Savchenko, V. A. (2002). Upravlinnia rozvytkom personal [Management of personnel development]. Kyiv: KNEU. 351 p. [in Ukrainian].
- 3.Altıncı, R. M. (2019). A Case Study on Staff Development Program at a Private University in Cyprus. *Folklor/Edebiyat*, Vol. 25(97-1), 202-212. <https://doi.org/10.22559/folklor.938>.
- 4.Sabat, N., Ersozoglul, R., Kanishevskaya, L., Pet'ko, L., Spivak, Y., Turchynova, G., & Chernukha, N. (2019). Staff development as a condition for sustainable development entrepreneurship. *Journal of Entrepreneurship Education*, Vol. 22, 1-7.
- 5.Sparks, D., & Loucks-Horsley, S. (1989). Five models of staff development for teachers. *Journal of staff development*, Vol. 10(4), 40-57.
- 6.Stanley, S., McDougall, A., Chapman, L., & Nwosu, A. C. (2019). Development of a hospice research culture through staff development, education and collaboration. *BMJ Supportive & Palliative Care*, 9(3), 359-360. <http://dx.doi.org/10.1136/bmjspcare-2018-001740>.

Дата подання публікації 03.01.2023р.