

УДК 331.108.2:656.2

УПРАВЛІННЯ ПРОФЕСІЙНИМ РОЗВИТКОМ СПЕЦІАЛІСТІВ З УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВІ

*Гусаров О. О., к.т.н., доцент (УІПА),
Найдьонова М. В., к.е.н., доцент (УкрДАЗТ)*

В статті викладено теоретичні напрямки формування цілісного механізму управління професійним розвитком спеціалістів на основі відокремлення компетенцій, які впливають на якість роботи промислового високотехнологічного підприємства. Крім того розглядаються питання джерел формування ключових професійних компетенцій менеджерів в умовах інноваційного розвитку.

Ключові слова: інноваційний розвиток, персонал, управління розвитком, професійні компетенції, безперервне навчання.

УПРАВЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ СПЕЦИАЛИСТОВ ПО УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРЕДПРИЯТИИ

*Гусаров А. А., к.э.н., доцент (УИПА),
Найдёнова М. В., к.э.н., доцент (УкрГАЗТ)*

В статье изложены теоретические направления формирования целостного механизма управления профессиональным развитием специалистов на основе отделения компетенций, которые влияют на качество работы промышленного высокотехнологического предприятия. Кроме того, рассматриваются вопросы источников формирования ключевых профессиональных компетенций менеджеров в условиях инновационного развития. Первоочередной задачей должно стать обучение руководителей и специалистов по управлению персоналом, которые не имеют специального образования по программам «условной» специализации. Цель таких программ – повышение профессиональной и управленческой компетентности. В статье рассмотрены основные задания подобных программ. Образовательные технологии кадрового «перевооружения» должны основываться на базовых профессиональных компетенциях специалистов, характеризоваться непрерывностью и многовариантностью, включать у себя подготовку специалистов, начиная с предпрофессионального (профориентационного, стартового) уровня до формирования инновационной профессиональной элиты.

Ключевые слова: инновационное развитие, персонал, управление развитием, профессиональные компетенции, непрерывное обучение.

MANAGEMENT BY PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF SPECIALISTS ON A MANAGEMENT BY A PERSONNEL ON THE ENTERPRISE

*Gusarov O. O., Candidate of Economic Sciences, associate professor (UEPA),
Naydyonova M. V., Candidate of Economic Sciences, associate professor (USA of RT)*

In the article theoretical directions of forming of integral mechanism of management are expounded by professional development of specialists on the basis of separation of competences that influence on quality of work of industrial hi-tech enterprise. In addition, the questions of sources forming of key professional competences of managers are examined in the conditions of innovative development. Educating of leaders and specialists must become a primary concern on a management by a personnel, that does not have the special education on the programs "conditional" specialization. An aim of such programs is an increase of professional and administrative competence. The basic tasks of the similar programs are considered in the article. Educational technologies of skilled "rearmament" must be base on base professional competences of specialists, characterized by continuity and multi-variant approach, to include for itself preparation of specialists, since a pre-professional (vocational orientation, starting) level to forming of innovative professional elite.

Keywords: innovation development, personnel, management development, professional competence, nonstop education.

Постановка проблеми. Питання управління українськими організаціями і персоналом є одними з найактуальніших наукових завдань і диктують зміни вимог до підготовки висококваліфікованого та конкурентоспроможного персоналу. Тому в останні роки розширюються дії в області професійного розвитку на всіх рівнях. Крім того, функціонування

сучасних організацій залежить від прийнятих управлінських рішень. Отже, результативність господарської діяльності організації, галузі та країни залежить від якості управління, яка реалізується менеджерами, чия роль стає стратегічно значимою, і чия професійна діяльність сьогодні як ніколи має

бути орієнтованою на випередження, що невід'ємно від ідеології сучасного розвитку України.

Наші дії в економіці повинні базуватися на концепції чотириох «Д» - інститути, інвестиції, інфраструктура, інновації, додавши до неї п'яту складову - інтелект. Пріоритет української економіки - це виробництво і експорт знань, нових технологій і передової культури. А значить, досягнення лідируючих позицій в науці, в освіті, в мистецтві. Важливу роль у формуванні та управлінні компетенціями менеджерів організацій сьогодні має відіграти відродження української освітньої системи, що може виявитися найсерйознішим посібником вітчизняної конкурентоспроможності.

При управлінні високотехнологічними галузями важливо поєднувати три складові: реалізацію відібраних проєктів за рахунок бюджету або на основі державно-приватного партнерства; створення інфраструктури, яка забезпечує ці проєкти; формування національної інноваційної системи.

Держава покликана концентрувати зусилля на здійсненні ініціатив, що забезпечують прискорений технологічний розвиток в довгостроковій перспективі, підтримку прикладних НДДКР у сферах безпосередньої відповідальності держави (оборона, безпека, освіта), на здійсненні "точкових" проєктів, націлених на зняття обмежень, що перешкоджають розвитку високотехнологічних галузей.

В умовах ринкової економіки конкурентоспроможність менеджера безпосередньо залежить від його готовності до безперервної самоосвіти протягом усієї професійної кар'єри, так як незалежно від чийогось бажання існує професійно-кваліфікаційний цикл, який визначає зародження і старіння знань, умінь і навичок, мотивацій і ціннісних орієнтацій.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Основні методологічні принципи професійної діяльності менеджера, чинники та умови ефективного управління розвитком особистості і групи відображені в роботах А.Г. Ковальова [1], К.К. Платонова. Особливості та сутнісні характеристики діяльності менеджера розглядали Ю.П. Воронова, К. Левін. Також проблемою взаємодії менеджера і трудового колективу займалися дослідники В.А. Розанова [2], В.А. Ядов [3]. Вони вивчали закономірності розвитку груп, групову згуртованість, усунення конфліктних ситуацій та роль у цих процесах менеджера.

Крім того, все більше робіт, пов'язаних з питаннями підготовки керівників: Ю.М. Ємельянов [4], Е.Г. Антосенков [5], Р.П. Колосова, В.В. Травін [6]. Питаннями управління та організаторської діяльності, інноваційних підходів у сфері додаткових освітніх послуг займалися Т.Г. Мясоедова, В. Д. Симоненко, Ю.Н. Царегородцев [7]. Проблема формування та розвитку корпоративних мотиваційно-ціннісних орієнтацій, реалізації

соціально-ціннісних аспектів в управлінській діяльності присвячені дослідження В. І. Загвязинській, І.Ф. Симонової, А.В. Комарової.

Наукові підходи до дослідження проблем професійного розвитку персоналу на рівні організації формувалися на основі аналізу й переосмислення висновків вітчизняних і зарубіжних учених у галузі управління персоналом. Питання розвитку персоналу організації розглядаються сьогодні в контексті професійної (компетентнісної) складовою управління, де найбільш істотний внесок у її розробку внесли західні вчені М. Армстронг, П. Лоуренс, Дж. Хант [8].

Виділення не вирішених частин загальної проблеми. З вище наведеного переліку праць, присвячених проблематиці управління розвитком персоналу організації, видно, що дана проблематика є популярною і хвилює наукових дослідників. Однак необхідно відзначити, що існуюча сьогодні теорія і методологія управління професійним розвитком персоналу організації не відображає виняткових професійних особливостей, менеджерських талантів персоналу як особливого об'єкта управління і стратегічного ресурсу, що забезпечує ефективне функціонування.

Відсутні прикладні розробки та комплексні технології з системного управління професійним розвитком менеджерів усіх рівнів управління, що входять до складу виробничо-господарської системи або бізнесу. Структурне реформування вітчизняної економіки характеризуються недостатніми діями, як у методології прийняття управлінських рішень, так і в технології їх виконання, що вказує на дефіцит професіоналізму сучасних управлінців всіх рівнів ієрархії. Некомпетентність менеджерів і всього соціуму в цілому є причиною прояви непрацюючих законів і постанов, виникнення конфліктів, випадків екологічних катастроф і виробничих аварій. Підвищення професійної кваліфікації менеджерів в існуючій системі додаткової професійної освіти виявилось недостатньо ефективним, особливо у сфері професійного розвитку управлінців.

Саме тому, можна свідчити про наявність протиріччя між потребами держави, суспільства, організацій у підвищенні ефективності та якості професійної діяльності менеджерів і уповільненими темпами реформування сфери додаткових освітніх послуг.

Формування цілей статті. Зміни вітчизняних економічних відносин, міжнародна глобалізація, жорстка конкуренція товарів і послуг спонукали виробництво і бізнес, а також сучасних менеджерів розробляти відповідні стратегії диверсифікації, приймати управлінські рішення в умовах невизначеності, недостатності інформації, екстремальності виробництва, непередбачуваності бізнес-процесів і економічних ризиків. Це саме по собі створило обставини, що привело до необхідності розвитку професійного мислення, умінь і навичок,

мотивацій і цінностей, які необхідні організації для конкурентної переваги.

Таким чином, основна мета даного дослідження розробка теоретико-методологічних та методичних основ дослідження управління розвитком професійних компетенцій менеджерів промислових підприємств.

Виклад основного матеріалу дослідження і обґрунтування одержаних наукових результатів. Розвиток персоналу - один з напрямків діяльності в управлінні персоналом і найважливіша умова успішного функціонування будь-якої організації. Для вирішення проблем кадрового забезпечення модернізації економіки і впровадження інновацій необхідно змінити процес отримання професійної освіти, передбачивши розвиток системи безперервної професійної освіти (спрямованої на задоволення потреб підприємств у висококваліфікованих інженерно-технічних фахівцях, їх кар'єрного росту) та варіативної системи додаткової професійної освіти (що дозволяє оперативно розширювати обсяг і підвищувати рівень додаткових професійних компетенцій працівників). Триваюча економічна реформа охоплює всі рівні управління і всі напрямки діяльності промислових підприємств. Рушійною силою змін, що проводяться є працівники, які поділяють корпоративні цінності компанії і керуються ними у своїй повсякденній діяльності, допомагаючи компанії рухатися в заданому напрямку, формуючи її діловий імідж і зміцнюючи конкурентні переваги на ринку.

Досягнення цілей реформування, реалізація стратегії розвитку промислових підприємств, підвищення конкурентоспроможності, зростання прибутковості забезпечуються за рахунок впровадження нових послуг і підвищення їх якості, зниження собівартості виробничих процесів, кращої організації праці. Вирішальним фактором тут є підготовленість працівників промислової галузі до вирішення таких завдань. Інноваційний розвиток вимагає створення ефективної внутрішньокорпоративної системи розвитку людських ресурсів, спрямованої на підвищення професійного і творчого потенціалу працівників, рівня управлінських і професійних компетенцій, мотивації до безперервного саморозвитку.

Наростаюча швидкість змін у внутрішньому і у зовнішньому середовищі промислових підприємств змушує вже сьогодні активно займатися подальшим вдосконаленням системи навчання з урахуванням цих змін, причому комплексно для всіх категорій персоналу. Перш за все, слід підвищити її економічну ефективність і зробити акцент на індивідуальному обліку потреби працівників в навчанні, створити середовище, яке стимулює працівників до отримання нових знань і саморозвитку, а також більш широкого використання сучасних технологій навчання («навчання дією», тренінги, метод кейсів, ділові ігри, дистанційне навчання і так далі). Одне з основних

завдань, яке має вирішуватися в процесі управління професійним розвитком персоналу, - реалізація науково-методичних засад функціонування системи безперервної багаторівневої підготовки фахівців

В умовах реформування відбувається усвідомлення важливості та цінності для підприємства потенціалу працівників служб управління персоналом і того, що інвестування в їх навчання і розвиток економічно вигідно. Тільки високопрофесійні фахівці з HR-технологіям здатні формувати конкурентоздатні колективи, підтримувати високу трудову мотивацію, ефективно і раціонально вирішувати виробничі та управлінські завдання, забезпечувати через розвиток кадрової складової підвищення надійності, стабільності і безпеки промислового виробництва.

В даний час більшість співробітників служб управління персоналом промислових підприємств мають спеціальну профільну освіту, тому першочергове завдання, що вимагає негайного вирішення, - навчання керівників і фахівців з управління персоналом, що не мають спеціальної освіти, за програмами «умовної» професіоналізації.

Метою таких програм має стати підвищення професійної та управлінської компетентності керівників і фахівців з управління персоналом всіх підрозділів промислового підприємства.

Основні завдання програми:

- розробка корпоративних професійних стандартів для керівників і фахівців з управління персоналом;

- розробка системи оцінки керівників і спеціалістів в області управління персоналом;
- розробка професіограм посад кадрового менеджменту та впровадження інструментарію оцінки та обліку компетенцій керівників і фахівців з управління персоналом;

- розробка методики визначення потреби в навчанні на основі результатів оцінки рівня компетенцій та персонального плану професійного розвитку;

- розробка та поетапне впровадження модульної схеми навчання та розвитку керівників і фахівців з управління персоналом;

- навчання керівників і фахівців з управління персоналом, що не мають спеціальної профільної освіти, за програмами «умовної» професіоналізації;

- розробка науково-методологічного обґрунтування процесного переходу до психолого-акмеологічної супроводу роботи з персоналом;

- розробка корпоративного стандарту безперервного навчання нової спеціалізації «Управління людським капіталом підприємства»;

- сертифікація програм додаткової професійної освіти керівників і фахівців з управління персоналом;

- сертифікація керівників і фахівців з управління персоналом.

Освітні технології кадрового "перезброєння" повинні ґрунтуватися на базових професійних компетенціях фахівців, характеризуватися неперервністю і багатоваріантністю, включати в себе підготовку фахівців, починаючи з передпрофесійного (профорієнтаційного, стартового) рівня до формування інноваційної професійної еліти.

Система повинна мати можливості циклової інтеграції фахівців в діяльну практику і повернення в освітній процес з будь-якого рівня професійної підготовки.

Крім безпосереднього впливу на фінансові результати галузі, капіталовкладення в професійний розвиток сприяють створенню сприятливого клімату в організації, підвищують мотивацію співробітників і їх відданість організації, забезпечують наступність в управлінні.

Висновки даного дослідження і перспективи подальших робіт у вказаному напрямі. Професійний розвиток надає позитивний вплив і на самих співробітників. Підвищуючи кваліфікацію і здобуваючи нові знання та вміння, вони стають більш конкурентоспроможними на ринку праці й отримують додаткові можливості для

професійного зростання як усередині своєї організації, так і поза нею. Це особливо важливо в сучасних умовах швидкого застаріння професійних знань.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Бойко В.В., Ковалев А.Г., Панферов В.Н. Социально-психологический климат коллектива. [Текст] - М.: Наука, 1983. – 126 с.
2. Розанова В.А. Психология управления: Учеб. пособие. [Текст] – М.: ЗАО Бизнес-школа, 1999. – 416 с.
3. Ядов В.А. Социальная идентификация личности. [Текст] - М., Гардарика, 1994. – 348 с.
4. Емельянов Ю.Н. Активное социально-психологическое обучение. - Л., Издат ЛГУ, 1985. – 306 с.
5. Антосенков Е.Г. Движение рабочих кадров на промышленных предприятиях. [Текст] /АН СССР, Сиб.отделение. М.Экономика, 1974. – 228 с.
6. Травин В.В. Основы кадрового менеджмента. [Текст] – М.: ДЕЛЮ, 1997. – 336 с.
7. Царегородцев Ю.Н. Социально-экономическая значимость образования в развитии современного общества.//Знание. Понимание. Умение. [Текст]. – 2011, № 2. – С.298-299
8. Шибутани Т. Социальная психология.[Текст] - Ростов н/Д.: Феникс, 2002. - 544 с.

*Рецензент д.е.н., професор УкрДАЗТ Дейнека О.Г.
Експерт редакційної колегії к.е.н., доцент УкрДАЗТ Сухорукова Т.Г.*

УДК 658.1:330.33.012

ФОРМУВАННЯ МЕХАНІЗМУ УПРАВЛІННЯ ФУНКЦІОНУВАННЯМ ІНТЕГРОВАНОЮ БІЗНЕС – СТРУКТУРОЮ ПІДПРИЄМСТВ МАШИНОБУДУВАННЯ

Дружиніна Ю. О., здобувач(УІПА)

У статті систематизовані теоретично методичні підходи, щодо формування механізму управління функціонуванням інтегрованої бізнес-структури підприємств машинобудування. Описані загальні структурні елементи механізму управління. Обґрунтовані основні принципи створення та функціонування інтегрованого формування. Узагальнено методи управління функціонуванням інтегрованої бізнес – структури підприємств машинобудування. Обґрунтовані переваги та недоліки приведених методів управління інтегрованою бізнес - структурою.

Ключові слова: інтегрована бізнес - структура, механізм, управління, інтеграція, об'єднання.

ФОРМИРОВАНИЕ МЕХАНИЗМА УПРАВЛЕНИЯ ФУНКЦИОНИРОВАНИЕМ ИНТЕГРИРОВАННОЙ БИЗНЕС – СТРУКТУРОЮ ПРЕДПРИЯТИЙ МАШИНОСТРОЕНИЯ

Дружинина Ю. О., соискатель (УИПА)

В статье систематизированы теоретико-методологические подходы к формированию сущности механизма управления функционированием интегрированной бизнес - структуры предприятий машиностроения. Описаны общие структурные элементы механизма управления. Обоснованы основные принципы создания и функционирования интегрированного формирования. Обобщены методы управления интегрированной бизнес - структурой предприятий машиностроения. Рассмотрены преимущества и недостатки приведенных методов управления интегрированной бизнес - структурой.

Ключевые слова: интегрированная бизнес - структура, механизм, управление, интеграция, объединение.