

ОБҐРУНТУВАННЯ НАУКОВИХ ПРИНЦИПІВ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА

Розвиток і становлення національної економіки в сучасних інтеграційних умовах потребує від основного її господарюючого суб'єкта – промислового підприємства високого рівня адаптації до вимог глобальної конкуренції. Тому виникає необхідність орієнтації на стратегію розвитку, яка дозволить забезпечити утримання не тільки власних конкурентних переваг, а й досягти тенденцій фінансового та економічного процвітання підприємства, в першу чергу, шляхом підвищення рівня задоволеності споживачів. Для цього значна роль при формуванні стратегії розвитку підприємства має бути відведена розвитку персоналу, який виступає ключовим фактором продуктивності та результативності, а також визначає ефективність використання решти ресурсів підприємства. Необхідним елементом професійного розвитку персоналу і фактором активізації використання його потенціалу є професійне навчання, яке становить важливий інструмент забезпечення ефективності управління промисловим підприємством у цілому. Якісне та своєчасне професійне навчання дозволяє отримати соціально-економічну віддачу самому персоналу, підприємству і країні в цілому. Саме тому питання управління якістю професійного навчання є досить актуальними для сучасних промислових підприємств України, що прагнуть на тривалу перспективу забезпечити зростання рівня ефективності своєї господарсько-виробничої діяльності.

На підставі розрахунків аналітиків Світового банку щодо доцільності різних напрямів інвестування коштів зроблено висновок, відповідно до якого 80% ВВП розвинутих країн світу залежить безпосередньо від якості трудового потенціалу і лише 20% створюється завдяки успішному використан-

ню його виробничої складової [1]. Відповідно до методики визначення національного багатства, розробленої Світовим банком, людський капітал посідає ключове місце у системі складових національного багатства країни та в середньому становить більш ніж 60% його загального обсягу [2, с. 64-65]. За підрахунками фахівців, у середньому збільшення освітнього рівня працівників на 10% приводить до зростання загальної продуктивності діяльності підприємства на 8,6%, тоді як збільшення на 10% інвестицій в устаткування дозволяє отримати приріст продуктивності лише на 3,4% [3, с. 127]. Водночас дослідження середньої періодичності підвищення кваліфікації працівників українських підприємств протягом останніх десяти років дозволило встановити її недостатність. Так, середня фактична періодичність підвищення кваліфікації працівників підприємств в Україні становила 11,92 року, що можна вважати незадовільним рівнем при нормативному терміні у 5 років. Для порівняння: у країнах-учасниках ЄС рівень періодичності підвищення кваліфікації становить у середньому близько 5 років, у Японії – від 1 до 1,5 року, у Росії – 7,8 року [4, с. 105]. Отже, отримання соціально-економічної ефективності від інвестованих коштів у людський капітал на рівні як підприємства, так і регіону, держави та міжнародному рівні є досить імовірним результатом для України лише за умови інтенсифікації процесів професійного розвитку. Крім того, слід урахувувати той факт, що саме цей вид інвестування супроводжується посиленням ступенем ризику [5; 6].

Питанням обґрунтування умов забезпечення якості професійного розвитку персоналу промислового підприємства присвячено праці багатьох вітчизняних та зарубіж-

них науковців. Так, М. Хромов визначає фактори формування й розвитку персоналу через запровадження відповідної моделі обґрунтування параметрів якості людського капіталу та детально аналізує фактори, що сприяють його нагромадженню [7, с.44-63]. На думку В. Радкевич, на якість процесу професійного навчання впливають такі умови: організація навчального процесу; методика викладання навчальних дисциплін; міжпредметні зв'язки; централізоване програмно-методичне забезпечення; оновлена навчально-матеріальна база [8, с.46-53]. В. Скульська вважає необхідними і достатніми організаційно-педагогічними умовами створення системи професійного навчання робітників на виробництві такі: розробка нових та оновлення існуючих нормативно-правових і методичних документів; забезпечення сучасного наукового супроводу; впровадження профорієнтаційного обслуговування персоналу та працівників, які проходять навчання на виробництві; удосконалення методики відбору кандидатів на навчання; оновлення та наповнення навчально-методичної і матеріально-технічної бази; поліпшення рівня кадрового забезпечення навчання на виробництві; удосконалення навчального процесу на основі врахування цілей навчання та специфіки слухачів; забезпечення соціального моніторингу результативності професійного навчання робітників на виробництві [9, с.141-147]. Як зазначає Н. Ничкало, на розвиток професійного навчання персоналу на виробництві також впливають практична відсутність відповідних структурних підрозділів (штатних посад) безпосередньо на підприємствах; недостатній рівень володіння фахівцями, які залучаються як викладачі до професійного навчання кадрів на виробництві, новими сучасними технологіями та методиками навчання; відсутність типових навчальних планів та програм для навчання кадрів на виробництві, що відповідали б сучасним вимогам розвитку економіки [10, с.6-17]. М. Армстронг виокремлює фактори, що впливають на якість професійного навчання у вигляді десяти основних умов, у разі виконання яких професійне навчання буде якісним та ефективним, і пропонує використовувати модель планомірного професійного навчання, яка має бути інтег-

рована зі структурою та роботою підприємства [11, с.474-477]. Н. Лук'янченко визначає умови, що впливають на процес професійного навчання, та розглядає їх як фактори, пов'язані з якісними характеристиками суб'єкта підготовки, та фактори, пов'язані з якістю засобів надання професійної підготовки [12, с.50-53]. Таким чином, обґрунтування умов забезпечення якості професійного розвитку персоналу та дослідження факторів, які впливають на якість процесу його професійного розвитку, здійснюється багатьма науковцями. У той же час існує додаткова необхідність у подальших дослідженнях з метою найбільш повного їх урахування під час управління якістю професійного розвитку персоналу й урахування специфіки здійснення даного процесу на промислових підприємствах України.

Метою роботи є визначення й обґрунтування наукових принципів забезпечення якості професійного розвитку персоналу, що має стати підґрунтям формування ефективної системи професійного розвитку персоналу промислового підприємства.

Серед усіх можливих видів професійного розвитку персоналу найбільш поширеними формами, що використовуються українськими промисловими підприємствами, є навчання безпосередньо на робочому місці, яке застосовується для підвищення кваліфікації більш ніж половини всіх навчених та проведення навчальних занять у власних учбових центрах. Підвищення кваліфікації в навчальних закладах усіх рівнів та запрошення незалежних фахівців і тренерів застосовується підприємствами значно рідше і, головним чином, для підвищення професійного рівня управлінського персоналу та фахівців. Так, на промислових підприємствах Донецької області більшість навчальних програм із підвищення професійного рівня працівників реалізується в умовах виробничо-технічних курсів та курсів цільового навчання, а частка працівників, які навчалися у ВНЗ, не перевищує 1,5% (табл. 1).

Із метою аналізу інтенсивності та періодичності процесів професійного розвитку та перепідготовки працівників обрано провідні підприємства найбільш поширених у

Виробниче навчання працівників промислових підприємств Донецької області

Підприємство	Частка працівників, які в середньому проходили навчання, у середньообліковій чисельності працівників, %	У тому числі за видами навчання, %				Середньорічна періодичність навчання на підприємстві, років
		перепідготовка	виробничо-технічні курси	курси цільового навчання	підвищення кваліфікації керівників та фахівців	
ПАТ «Новокраматорський машинобудівний завод»	53,58	5,96	26,43		21,19	1,99
ПАТ «Маріупольський завод важкого машинобудування»	63,26	9,41	1,81	41,82	10,22	2,00
ПАТ «Старокраматорський машинобудівний завод»	5,45	3,73	1,36	-	0,36	12,01
ПАТ «Завод «Точмаш»	11,94	1,28	1,82	7,47	1,37	4,47
ПАТ «Металургійний комбінат «Азовсталь»	72,12	15,24	13,40	18,71	24,76	1,64
ПАТ «Єнакіївський металургійний завод»	44,82	8,05	11,27	21,74	3,75	3,30
ПАТ «Донецький металургійний завод»	25,33	3,28	8,12	12,15	1,78	3,68

Донецькій області видів діяльності – машинобудування, металургійне виробництво та виробництво готових металевих виробів. Проведений аналіз середнього рівня інтенсивності професійного розвитку персоналу за період 2009-2012 рр. дозволив встановити, що на шести досліджуваних підприємствах виконуються нормативні вимоги щодо періодичності навчання. При цьому досить важливим є не лише дотримання наявних вимог, але й максимально повне застосування у виробництві накопичених під час навчання працівниками професійних знань, навичок та вмій. Забезпечення цього має бути здійснено шляхом максимально повного та своєчасного врахування всіх факторів впливу на якість професійного розвитку персоналу промислового підприємства.

Отримання запланованого соціально-економічного результату від професійного розвитку персоналу багато в чому залежить від тих факторів і умов, які забезпечують його якість і покладені в основу освітнього процесу. Визначення факторів, що впливають на якість професійного розвитку, слід

починати з аналізу результатів професійного навчання співвіднесених із вимогами до нього, що впливає з трактування поняття «якість». Тому якість має визначатися заздалегідь установленими вимогами до кількісних та якісних параметрів процесу професійного навчання.

На підставі результатів дослідження встановлено, що на якість професійного розвитку персоналу впливає багато факторів, які можна умовно розділити на внутрішні (пов'язані з якісними характеристиками персоналу) і зовнішні (пов'язані з якістю засобів забезпечення професійного розвитку) (рис. 1). При цьому внутрішні фактори є основою досягнення індивідуальних успіхів у професійному навчанні, а зовнішні – інструментом набуття якості загального процесу професійного розвитку персоналу підприємства. До внутрішніх факторів, що впливають на якість професійного розвитку персоналу, у першу чергу, мають бути віднесені такі: досвід, знання, здібності та навички слухачів; мотивація до особистого розвитку; здатність до саморозвитку; вміння досягати очікувано-

го результату; особиста дисципліна; швидкість засвоєння нових знань та адаптивність до змін. До зовнішніх факторів доцільно віднести якість викладацького складу, матеріально-технічну базу, обсяг фінансування, науково-методичне забезпечення, методи та методики навчання, навчальні програми та затверджені цілі навчання.

Позитивний або негативний вплив на результати професійного розвитку внутрішніх факторів пов'язаний безпосередньо із професійним потенціалом, внутрішнім настроєм і бажанням досягти певного результату від розвитку тих працівників, які в цей момент проходять певний вид професійного

навчання, тобто вплив даних факторів має суб'єктивний характер. При цьому з усіх внутрішніх факторів найбільше значення має мотивація до професійного й особистісного розвитку працівника, основою якої може бути прагнення до поліпшення свого матеріального становища (підвищення рівня оплати праці та збільшення соціального пакета), підвищення свого соціального статусу (зростання у посаді, збільшення відповідальності за виконувану роботу й чисельності підлеглих) або набуття нового сутнісного наповнення виконуваної роботи (виконання більш цікавої та корисної для працівника або суспільства роботи).



Рис. 1. Класифікація факторів, що впливають на якість професійного розвитку персоналу

Досить важливий вплив мають також фактори досвіду, знань, здібностей, навичок та здатності до саморозвитку самого слухача. Виходячи з того, що професійне навчання розглядається як процес удосконалення наявних у людини знань та навичок, слухач має володіти достатнім базовим обсягом знань, який буде покладено в основу забезпечення

результативності освоєння навчального матеріалу. Разом із тим навіть при високому базовому рівні професійних знань та практичних навичок зниження у людини здатності до саморозвитку внаслідок похилого віку, низької мотивації, особистих проблем, стану здоров'я або інших причин не дозволить досягти очікуваних від професійного навчання

результатів, що значно скоротить рівень його ефективності. Із точки зору впливу на якість професійного розвитку, важливими факторами також є вміння людини досягати результатів та бажання наполегливо працювати для досягнення поставленої мети, особиста дисципліна слухача, швидкість засвоєння та сприйняття нею нових знань, а також адаптивність слухача, що полягає у здатності швидко та результативно пристосовуватися до індивідуальних, колективних і організаційних змін та відсутності страху у практичній апробації засвоєних знань.

Вплив зовнішніх факторів має об'єктивний характер та залежить від того, яким чином керівництво підприємства розглядає кошти, що направляються на програми професійного розвитку персоналу, – як свої додаткові видатки або як інвестиції в людський капітал. При першому підході керівництво прагнучим до оптимізації видатків шляхом, у першу чергу, мінімізації обсягів коштів, що спрямовуються на навчання персоналу, тому що окупність даного виду інвестицій має найбільший за тривалістю період настання. При другому підході кошти, що направляються на професійний розвиток персоналу, розглядатимуться як фінансові вкладення у виробничий та трудовий потенціал підприємства, віддача від яких настане не відразу, однак спостерігатиметься протягом більш тривалого періоду часу й позитивно вплине на всі без виключення сфери його діяльності.

Одним з основних зовнішніх факторів, що впливають на якість процесу професійного навчання, є якісний викладацький склад, його здатність активізувати пізнавальну діяльність слухачів та забезпечити високий професіоналізм, які мають формувати достатній рівень професійних знань слухачів та якість професійної підготовки. Досягненню таких результатів сприятимуть: якість матеріально-технічної бази (основні засоби, що забезпечують навчальний процес та здійснення наукових досліджень на достатньому рівні); достатність та прогресивність науково-методичного забезпечення, методів і методик навчання, які мають відповідати сучасним вимогам виробництва, та якість навчальної програми, що визначається її змістом і близькістю зв'язку її структури з про-

фесійними потребами слухача. При цьому при обґрунтуванні програми навчання увагу слід приділяти не тільки забезпеченню її відповідності освітнім стандартам, але і наявності інноваційної складової [12]. Процес професійного навчання персоналу буде ефективним за умови обґрунтування цілей навчання, що мають бути узгодженими зі стратегією розвитку персоналу та загальними стратегічними цілями розвитку підприємства [11].

Максимальне врахування внутрішніх і зовнішніх факторів, що впливають на якість професійного розвитку, дозволить керівництву підприємства здійснювати своєчасну нейтралізацію негативних об'єктивних та суб'єктивних впливів з метою підвищення соціально-економічної результативності процесу професійного розвитку персоналу. Водночас для досягнення даної мети велике значення мають ті принципи, якими повинні користуватися вище керівництво й менеджери з персоналу при організації та подальшому здійсненні професійного розвитку персоналу на підприємстві.

Процес управління якістю професійного розвитку персоналу є комплексним явищем завдяки тому, що складається з двох взаємозалежних, але в той же час самодостатніх підпроцесів – управління якістю й управління професійним розвитком персоналу. Тому при обґрунтуванні загальних принципів, які мають бути покладені в основу формування ефективної системи управління якістю професійного розвитку персоналу, необхідно розглянути та взаємоув'язати принципи кожного із двох складових даного процесу. При цьому об'єднання принципів управління якістю з принципами професійного навчання персоналу має ґрунтуватися на діалектичному причинно-наслідковому зв'язку, результатом якого має стати трансформація процесу професійного навчання персоналу згідно з вимогами ISO 9001:2008.

Узагальнені принципи управління якістю представлені в концепції загального управління якістю TQM та покладені в основу ISO 9001:2008 [13]. Відповідно до даної концепції виділяється вісім принципів управління якістю, а саме: лідерство; системний підхід; орієнтація на споживача; процесний підхід; прийняття рішень, заснованих на

фактах; взаємовигідні відносини з постачальниками; залучення всього персоналу й постійне вдосконалення. Кожен із даних принципів має бути в обов'язковому порядку врахований при формулюванні й обґрунтуванні принципів управління якістю професійного розвитку персоналу підприємства, що дозволить досягти підвищення якості та ефективності цього процесу.

Для обґрунтованого визначення наукових принципів управління якістю професійного розвитку персоналу доцільним є аналіз та співставлення принципів здійснення окремих складових даного процесу. Аналіз сучасного досвіду в галузі управління професійним розвитком персоналу дозволив встановити значну кількість досліджень, які акцентують увагу на таких аспектах, як підвищення кваліфікації, навчання, ефективне навчання, організація професійного навчання тощо [14-20]. Кожним автором виділено різний за змістом, кількістю та ступенем деталізації склад принципів, комплексне дослідження яких, з метою подальшої систематизації, дозволило їх узагальнити та класифікувати (табл. 2).

Так, на думку О. Єгоршина, ефективність процесу професійного навчання персоналу забезпечується шляхом реалізації таких принципів.

1. Всебічний розвиток особистості за сферами людської діяльності – у процесі навчання мають бути створені всі умови для розвитку особистості людини в тих сферах, де вона є недостатньо підготовленою, з метою прояву її різнобічних здібностей.

2. Цільова інтенсивна підготовка на базі широкого набору навчальних модулів – цільова підготовка реалізується шляхом поєднання дворівневого навчання: базового курсу і спеціалізованих семінарів.

3. Використання методів активного навчання – залучення активних форм навчання дозволяє мобілізувати внутрішній потенціал людини і в ігровій формі моделювати розв'язання управлінських проблем.

4. Гнучкий зворотний зв'язок зі слухачами – інформація про успіхи в навчанні та про те, якою мірою ці досягнення відповідають встановленим вимогам, є основою забезпечення ефективності навчання. Зворотний зв'язок необхідний слухачам для того, щоб

вони мали уявлення про досягнутий прогрес, а якщо виникають труднощі, то вони мають чітко зрозуміти їх характер, джерела і причини виникнення, шляхи запобігання подібним ситуаціям у майбутньому.

5. Комплексна оцінка потенціалу слухача – реалізується шляхом бальної оцінки професійних знань і вмінь, творчої та ділової активності. Оцінка має здійснюватися з метою встановлення потенціальних можливостей людини відповідно до обраної програми навчання та конкретної групи слухачів і може стати основою подальшого кар'єрного просування.

6. Використання індивідуально-групового методу навчання – реалізується шляхом поєднання групових та індивідуальних методів навчання та дозволяє використовувати потенціал й інтереси окремої людини і принцип колективізму.

7. Автоматизація навчального процесу з використанням сучасних технічних засобів – застосування технічних засобів дозволяє, з одного боку, зменшити витрати праці викладачів та підвищити активність управління навчальним процесом, з іншого – подолати психологічний бар'єр у слухачів до використання технічних засобів у практичній роботі [14, с.185-186].

Л. Стаут при визначенні ефективності професійного навчання вважає доцільним встановлення наукових принципів ефективного навчання, до складу яких відносить такі.

1. Навчання, засноване на взаємовідносинах. Основою результативності навчання є взаємовідносини довіри між викладачем і слухачем.

2. Принцип необхідності навчання. Навчання – це фундаментальна внутрішня потреба людини, тому процес навчання має бути безперервним у професійній діяльності персоналу підприємства.

3. Індивідуальність навчання. Реальна оцінка прогресу в навчанні можлива тільки в тому випадку, якщо дотримується принцип індивідуальності кожної людини в загальному процесі навчання.

4. Навчання – це робота. Навчання вимагає свідомих зусиль, тому необхідні активні дії персоналу в процесі навчання, слухач має вірити, що його зусилля в результаті приведуть до успіху.

Таблиця 2

Узагальнена система принципів професійного навчання

Рівень визначення принципів	О. Єгоршин [14, с.185-186]	Л. Стаут [15, с.451-457]	В. Савченко [16, с.53]	М. Магура, М. Курбатова [17, с.78]	Ю. Меліхов, П. Малуєв [18, с.122]	О. Крушельницька, Д. Мельничук [19, с.107-108]	Г. Кругліков [20, с.32]
	Принципи підвищення кваліфікації	Принципи ефективного навчання	Принципи навчання	Принципи, що становлять основу ефективного навчання	Принципи навчання	Принципи організації навчання	Дидактичні принципи професійного навчання
1	2	3	4	5	6	7	8
Використання сучасних технологій навчання	Автоматизація навчального процесу з використанням сучасних технічних засобів	Індивідуальність навчання			Навчання, засноване на наочності	Створення мережі спеціалізованих навчальних центрів	
	Цільова інтенсивна підготовка на базі широкого набору навчальних модулів				Складання навчальних програм, що враховують індивідуальні особливості слухачів	Індивідуалізація програм навчання	
					Регулярність та поступовість навчання		
Активні методи навчання	Використання методів активного навчання	Інструментарій викладача	Участь слухача у навчальному процесі			Застосування активних методів і скорочення термінів навчання	Принцип свідомої та активної участі в процесі навчання
	Використання індивідуально-групових методів навчання		Повторення вивченого матеріалу				Принцип доступності та посиленості

Закінчення табл. 2

1	2	3	4	5	6	7	8
Зв'язок теорії з практикою		Тісний зв'язок навчання з практикою		Практична обробка здобутих знань та навичок	Навчання, засноване на сучасному стані справ на виробництві	Підпорядкованість навчання вирішенню загальних виробничих і кадрових завдань	Принцип зв'язку теорії з практикою, навчання з життям
				Перенесення здобутих знань і навичок у робочі умови	Навчання, акцентоване на продуктивності праці		Принцип оперативності знань
				Запитаність результатів навчання			
Науковість навчання	Всебічний розвиток особистості за сферами людської діяльності	Навчання – це робота Принципи необхідності	Актуальність навчального матеріалу				Принцип науковості навчання
Урахування початкового рівня знань та досвіду слухача	Комплексна оцінка потенціалу слухача		Урахування попереднього досвіду слухача	Урахування початкового рівня знань та досвіду слухача			Принцип систематичності та послідовності
Зворотний зв'язок зі слухачами	Гнучкий зворотний зв'язок зі слухачами	Навчання, засноване на взаємовідносинах	Зворотний зв'язок з викладачем	Забезпечення слухачів повним та своєчасним зворотним зв'язком			Принцип свідомої та активної участі в процесі навчання
Формування мотивації до навчання		Принципи «заразливого» навчання (створення сприятливої атмосфери)		Формування та підтримка високої мотивації до навчання			
Контроль засвоєння знань	Комплексна оцінка трудового потенціалу слухача				Контроль засвоєння знань слухачів		Принцип міцності знань

5. Тісний зв'язок навчання з практикою. Кожна теорія припускає практичне застосування здобутих знань. Саме тому практичне закріплення знань, навичок й умінь, засвоєних під час навчання, дозволить підвищити віддачу від професійного розвитку працівників і оптимізувати їх функціональну поведінку.

6. Інструментарій викладача. Даний принцип визначає відносини між викладачем і слухачами. Інструментарій викладача містить такі складові: різноманітність, чіткість, залученість, успіх і схожість [15, с. 451-457].

Крім того, є й інші підходи до визначення загальних принципів професійного навчання персоналу, у яких обґрунтовується доцільність виокремлення таких принципів: навчання, засноване на наочності; регулярність та поступовість навчання; принцип доступності та посиленості; запитаність результатів навчання; принцип оперативності навчання; принцип систематичності та послідовності; формування та підтримка високої мотивації до навчання; контроль за засвоєнням знань слухачів, принцип міцності знань [16-20]. Розглянуті принципи різних аспектів професійного навчання охоплюють усі складові даного процесу, комплексне дотримання яких створює умови для забезпечення ефективності загального процесу професійного розвитку персоналу підприємства.

Із метою забезпечення можливості здійснення подальших наукових досліджень і зіставлення принципів професійного навчання персоналу з принципами управління якістю виникла необхідність узагальнення наявних підходів до визначення принципів професійного навчання персоналу. Комплексний аналіз і систематизація проведених досліджень дозволили згрупувати визначені вченими принципи у вісім основних блоків за критерієм однорідності та на основі їх систематизації виділити такі узагальнені принципи професійного навчання: використання сучасних технологій навчання; активні методи навчання; зв'язок теорії із практикою; науковість навчання; урахування початкового рівня знань і досвіду слухача; зворотний зв'язок зі слухачами; формування мотивації до навчання; контроль засвоєння знань. Ви-

ділені принципи охоплюють усі складові та вимоги до процесу професійного навчання, комплексне дотримання яких створює умови для забезпечення ефективного та якісного професійного розвитку персоналу підприємства.

Для обґрунтування принципів управління якістю професійного розвитку персоналу у процесі дослідження одержано два блоки принципів виділених підпроцесів, узгоджені за смисловим навантаженням між собою. У результаті їх об'єднання й гармонізації сформульовано вісім узагальнюючих наукових принципів, а саме: інноваційність навчання; безперервність навчання; практична спрямованість навчання; стратегічна узгодженість; обґрунтування доцільності навчання; зворотний зв'язок; мотивація особистого професійного розвитку й оцінка результативності навчання (рис. 2).

Обґрунтовані принципи мають комплексний характер і охоплюють усі аспекти управління якістю професійного розвитку персоналу й можуть бути застосовані на рівні як окремого підприємства, так і галузі й економіки країни в цілому при формуванні нормативних вимог до загальної системи професійного навчання персоналу. Максимально повне врахування обґрунтованих наукових принципів управління якістю професійного розвитку в загальному процесі управління якістю на рівні підприємства дозволить створити умови щодо узгодженості потреб й інтересів працівників для забезпечення конкурентоспроможності підприємства й високої ефективності його діяльності. Систематичне дотримання цих принципів менеджерами з персоналу промислових підприємств або прагнення до цього має стати основою раціональної системи управління персоналом і підставою для досягнення ефективних умов управління якістю професійного розвитку персоналу.

Одним із показових позитивних прикладів максимального дотримання обґрунтованих наукових принципів професійного розвитку є впроваджена в умовах ПАТ «НКМЗ» концептуальна модель системи управління персоналом, однією зі складових якої є система безперервного професійного розвитку працівників. Використання даної системи



Рис. 2. Наукові принципи забезпечення якості професійного розвитку персоналу

сприяє створенню моніторингу перспектив розвитку працівників та завдяки впровадженню системи сертифікації уможливує стимулювання найбільш перспективних та обдарованих із них, що наближує підприємство до реалізації власної стратегічної мети – управління талантами.

Для підвищення результативності процесів професійного розвитку на підприємстві кожен із виділених і обґрунтованих принципів має бути врахованим і реалізованим менеджментом з персоналу підприємства одночасно на декількох стадіях процесу професійного розвитку персоналу, що дозволить виконати вимоги таких загальних принципів управління, як комплексність, системність і процесний підхід. При цьому обов'язкове дотримання принципу оцінки результативності навчання як на заключному, так і на проміжних етапах організації даного процесу буде запорукою своєчасного виявлення та запобігання факторам внутрішнього або зовнішнього характеру, що негативно впливають на кінцеві результати професійного розвитку, та посилення тих факторів, що сприяють підвищенню якості даного процесу. Отже, запропоновані наукові принципи управління якістю професійного розвитку персоналу мають стати підґрунтям для вдосконалення комплексної системи управління людським капіталом підприємства.

Своєчасне обґрунтування умов забезпечення якості професійного розвитку персоналу промислового підприємства має бути підставою для формування комплексної системи управління професійним розвитком персоналу. При цьому ступінь досягнення цих умов має бути визначений на підставі певних кількісних критеріїв. Отже, якісне оцінювання ефективності професійного розвитку персоналу неможливе без систематизації показників оцінки, що має надати можливість комплексної кількісної та якісної характеристики як окремих складових, так і загальної ефективності професійного розвитку персоналу. Розробка та подальше використання комплексної системи показників оцінки якості професійного розвитку персоналу має стати основою для забезпечення на підприємстві очікуваного рівня якості та ефектив-

ності управління професійним розвитком персоналу.

Висновок. Комплексне дотримання запропонованих наукових принципів у довгостроковій перспективі потребує подальшого вдосконалення методичного апарату визначення соціально-економічної ефективності професійного розвитку персоналу промислового підприємства; розробки вимог до системи професійного навчання та підвищення кваліфікації працівників; найбільш повного наближення загальнодержавного потенціалу з підготовки фахівців до потреб окремого підприємства; обґрунтування ефективної з економічного та соціального поглядів системи мотивації працівників до професійного зростання шляхом здобуття другої професії, професійної спеціалізації, перенавчання або підвищення рівня кваліфікації та забезпечення цілісного механізму впровадження даних заходів у безпосередню діяльність промислових підприємств.

Література

1. Рекомендації щодо стимулювання працівників, які підвищують свою кваліфікацію / затв. Наказом Міністерства праці та соціальної політики України №564 від 03.12.2008 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/FIN44854.html.
2. Шумская С.С. Национальное богатство: методологические подходы и оценки по Украине / С.С. Шумская // Экономическая теория. – 2006. – №4. – С. 62-76.
3. Stewart T.A. Intellectual Capital: The New Wealth of Organizations / T.A. Stewart. – N.Y.-L.: Doubleday / Currency, 1997. – 278 p.
4. Цимбалюк С.О. Підготовка та підвищення кваліфікації персоналу як напрямок інвестування коштів у людський капітал / С.О. Цимбалюк // Управління розвитком: зб. наук. пр. Харківського нац. економ. ун-ту. – 2006. – № 4. – С. 103-107.
5. Мартякова Е.В. Инновационное регулирование человеческого развития / Е.В. Мартякова // Наукові праці ДонНТУ. Серія: економічна. – Донецьк, 2008. – Вип. 33-1. – С. 240-248.
6. Becker W.S. Beyond Self-Interest: Integrating Social Responsibility and Chain

Management With Human Resource Development / Wendy S. Becker, Jerry A. Carbo, Ian M. Langella // Human Resource Development Review. – 2010. – Vol. 9. – P. 144-168.

7. Хромов М.І. Імперативи розвитку людського капіталу: моногр. / М.І. Хромов. – Донецьк: Ноулідж, 2011. – 326 с.

8. Радкевич В.О. Проблеми професійного навчання на виробництві / В.О. Радкевич // Професійне навчання на виробництві: зб. наук. пр. / ред. кол.: Н. Ничкало (голова) та ін. – К.: Науковий світ, 2003. – Вип. I. – С. 46-53.

9. Скульська В. Організація професійного навчання робітників на виробництві / В. Скульська // Професійне навчання на виробництві: зб. наук. пр. / ред. кол.: Н. Ничкало (голова) та ін. – К.: Науковий світ, 2006. – Вип. II. – С. 141-147.

10. Ничкало Н. Проблеми професійного навчання на виробництві у контексті педагогіки, психології праці й андрагогіки / Н. Ничкало // Професійне навчання на виробництві: зб. наук. праць / ред. кол.: В.О. Радкевич (голова) та ін. – К.: Вид-во Інституту професійно-технічної освіти НАПН України, 2011. – Вип. IV. – С. 6-17.

11. Армстронг М. Практика управління людськими ресурсами / М. Армстронг; пер. с англ. под ред. С.К. Мордовина. – СПб.: Питер, 2004. – 832 с.

12. Лук'янченко Н.Д. Проблема якості професійної підготовки фахівців / Н.Д. Лук'янченко, Г.В. Ларичева // Вісник

Східноукраїнського національного університету ім. Володимира Даля. – 2011. – № 16 (170). – С. 50-53.

13. Системи управління якістю. Вимоги. (ISO 9001:2008, IDT): ДСТУ ISO 9001:2009; Чинний від 2009-09-01. – К.: Держспоживстандарт України, 2009. – 26 с.

14. Егоршин А.П. Управление персоналом / А.П. Егоршин. – Н. Новгород: НИМБ, 2003. – 720 с.

15. Стаут Л.У. Управление персоналом. Настольная книга менеджера / Л.У. Стаут; пер. с англ. – М.: ООО «Издательство «Добрая книга», 2006. – 536 с.

16. Савченко В.А. Управление развитием персонала / В.А. Савченко. – К.: КНЕУ, 2002. – 351 с.

17. Магура М.И. Обучение персонала как конкурентное преимущество / М.И. Магура, М.Б. Курбатова. – М.: Управление персоналом, 2004. – 216 с.

18. Мелихов Ю.Е. Управление персоналом: портфель надежных технологий / Ю.Е. Мелихов, П.А. Малуев. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2008. – 344 с.

19. Крушельницька О.В. Управление персоналом / О.В. Крушельницька, Д.П. Мельничук. – К.: Кондор, 2005. – 308 с.

20. Кругликов Г.И. Методика профессионального обучения с практикумом / Г.И. Кругликов. – М.: Академия, 2007. – 288 с.

Надійшла до редакції 13.12.2013 р.