

УДК 331.1

DOI: 10.31891/2307-5740-2020-288-6-23

БАБЧИНСЬКА О. І.

Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ

МОНІТОРИНГ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ ІННОВАЦІЙНО-АКТИВНОГО ПІДПРИЄМСТВА

У статті йде мова про моніторинг розвитку персоналу інноваційно-активного підприємства як невідмінну складову управління персоналом. В роботі наведено принципи здійснення моніторингу, запропоноване уточнене визначення моніторингу. Під моніторингом розвитку персоналу доцільно розуміти спеціально організоване, систематичне спостереження за станом розвитку персоналу підприємства з метою оцінювання та коригування його якісних характеристик. На основі класифікації витрат визначено основні параметри моніторингу розвитку персоналу. Визначено ключові напрями моніторингу відповідно до розуміння розвитку персоналу.

Ключові слова: розвиток персоналу, управління розвитком персоналу, моніторинг, саморозвиток, інноваційно-активне підприємство.

BABCHINSKA O.

Vinnytsia Institute of Trade and Economics of Kyiv National University of Trade and Economics

MONITORING OF PERSONNEL DEVELOPMENT OF INNOVATIVE-ACTIVE ENTERPRISE

The article deals with the monitoring of personnel development of an innovatively active enterprise as an essential component of personnel management. The paper presents the principles of monitoring staff development such as comprehensiveness, relevance, timeliness, acceptability, dynamism, evidence, flexibility, systematicity, comprehensiveness, independence and objectivity. Under the monitoring of personnel development it is advisable to understand a specially organized, systematic monitoring of the state of personnel development of the enterprise in order to assess and adjust its quality characteristics. Any monitoring is characterized by its own parameters. Based on the classification of costs, the main parameters of personnel development monitoring are determined, which include the scope of the goal, the stage of implementation of management, frequency, form of organization, type of information used; implementation methods. When forming the strategy of the enterprise it is a question of strategic monitoring of personnel development. If it is necessary to assess the situation for a certain period of time, or at the end of some activities, we need to talk about tactical monitoring. When it comes to assessing the development of employees, it is worth talking about operational monitoring. All these parameters create the contours of monitoring the development of personnel development, but the content depends on the structure, ie on what exactly is embedded in the concept of personnel development and personnel development management. The key areas of monitoring are identified in accordance with the understanding of staff development as a combination of professional, social and personal. Professional development of staff takes place in the process of acquiring skills and abilities, as well as direct training and is to reveal his professional potential. It is worth noting that the purpose of professional development is the accumulation of potential, not just its disclosure, ie activation. In turn, professional potential consists of qualification, psychophysiological, personal. Thus for development of the personnel of the innovatively active enterprise development of all directions is important. Monitoring of personnel development should be carried out comprehensively, taking into account the need for development not only of qualification characteristics, but also of values, stability and adaptability of employees to environmental conditions.

Keywords: personnel development, personnel development management, monitoring, self-development, innovation-active enterprise.

Постановка проблеми. Прагнучи досягти позитивних змін в господарській діяльності підприємство має формувати стратегію свого розвитку, що деталізується у відповідних функціональних стратегіях, у тому числі в кадровій. Стратегія розвитку персоналу, як неодноразово наголошують різні дослідники повинна з одного боку визначатися планами підприємства, а з іншого боку бути вихідним параметром для її формування. Підприємство зорієнтоване на інноваційну діяльність, тобто яке можна віднести до категорії інноваційно-активних, ще в більшій мірі залежить від потенціалу своїх працівників та ступеня його реалізації. Розвиток персоналу дозволяє підвищити конкурентоспроможність підприємства, а отже, вплинути на його ефективність та результативність. Говорячи про необхідність розвитку персоналу, потрібно розуміти, що якісний вплив можна забезпечити лише при використанні чітко структурованого механізму такого управління. Однією із головних вимог до застосування будь-якого управлінського механізму є вимірюваність його результатів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Розвиток персоналу є однією із тем, яка залишається актуальною при будь-яких змінах у економіці, змінюються лише певні акценти. Загальні питання розвитку персоналу розглядаються у наукових працях [1-5]. В той же час оцінювання результатів управлінського впливу лише частково розглядається в роботах [6-9].

Метою статті є змістовна характеристика моніторингу розвитку персоналу підприємства, уточнення його визначення, формулювання принципів застосування та основних параметрів.

Виклад основного матеріалу. Управлінський вплив суб'єкта на об'єкт управління передбачає наявність зворотного зв'язку, що може бути отриманий у результаті інформації про стан об'єкта. Вказаний

процес найчастіше розглядають у межах моніторингу. Найбільш типовими можна визнати такі визначення моніторингу [10]:

- спеціально організоване, систематичне спостереження за станом об'єктів, явищ, процесів з метою їх оцінки, контролю або прогнозу,
- методика і система спостережень за станом певного об'єкта або процесу, що дає можливість спостерігати їх у розвитку, оцінювати, оперативно виявляти результати впливу різних зовнішніх факторів,
- безперервне спостереження за економічними об'єктами, аналіз їх діяльності як складова частина управління,
- спостереження, оцінка та прогноз стану будь-якого явища або процесу, аналіз їх діяльності як складова частина управління,
- безперервний, систематичний процес збору та аналізу даних за певними показниками з метою порівняння і формулювання висновків для зацікавлених сторін і менеджерів про те, наскільки добре проект, програма, процес чи політика здійснюється щодо очікуваних результатів,
- організоване системне спостереження за ходом і характером якісних змін у системі, пов'язаних з її переходом з одного стану в інший.

Проте варто погодитись із думкою, що моніторинг – це тривале спостереження за яким-небудь процесом з метою оцінки його стану по відношенню до його початкового стану або певного еталону [10]. Проте у вказаному визначенні відсутній наголос на:

- організованості та систематичності моніторингу;
- варіативності об'єкту спостереження, що не обмежується лише процесом;
- порівняння стану об'єкта не є метою проведення моніторингу, а засобом отримання висновків;
- метою моніторингу є прийняття управлінських рішень щодо об'єкту управління.

Процеси моніторингу залежать від потреб і умов конкретного підприємства. Формування моніторингу повинно базуватись на принципах узагальнених у таблиці 1.

Таблиця 1.

Загальні принципи здійснення моніторингу [побудовано автором на основі 10]

Принцип	Характеристика
Всебічність	моніторинг має ґрунтуватися на простих і зведених вимірах показників економічної діяльності та індикаторів розвитку, фокусуючись на винятках
Відповідність	моніторинг має відповідати стратегії розвитку підприємства
Своєчасність	дані моніторингу повинні бути доступні, дозволяючи виявляти відхилення для коригувань діяльності та напрямків розвитку
Прийнятність	метод моніторингу має бути прийнятний для його об'єктів
Доказовість	отримана моніторингом інформація має піддаватися перевірці іншими засобами, тобто бути точною і заснованою на фактах
Динамічність	будь-яка форма моніторингу повинна допускати оперативні коригуючі заходи на всіх рівнях управління
Гнучкість (адаптованість)	система моніторингу повинна легко адаптуватися, забезпечуючи точну, значиму та своєчасну інформацію в змінному середовищі
Систематичність	здійснення моніторингу має відбуватися протягом менш тривалого терміну з певними інтервалами збору інформації
Комплексність	одночасне відстеження змін показників, що характеризують економічну діяльність та розвиток підприємства (моніторинг може здійснюватися в розрізі окремого показника або може бути застосований інтегральний показник)
Незалежність і об'єктивність	Необхідно виключити можливість впливу на систему моніторингу суб'єктивних чинників

Розвиток персоналу є одним із найважливіших напрямів управління персоналом підприємства. Управління розвитком персоналу має ґрунтуватись на систематичному визначенні відповідності якісних та кількісних характеристик персоналу його потребам, як поточним, так і стратегічним. З огляду на це, неодмінною складовою процесу управління розвитком є моніторинг розвитку персоналу.

Під моніторингом розвитку персоналу підприємства пропонуємо розуміти спеціально організоване, систематичне спостереження за станом розвитку персоналу підприємства з метою оцінювання та коригування його якісних характеристик.

Будь-який моніторинг характеризується власними параметрами. Під параметрами моніторингу пропонуємо розуміти визначальні характеристики, що впливатимуть на процес його проведення та отриманні результати, а також, можливості їх використання. Для визначення вказаних параметрів скористаємось класифікацією моніторингу, запропонованою у роботі Петрової Л.С., Дашковського А.С. [10]. На нашу думку, вказані ознаки класифікації і є тими ключовими параметрами, що дозволяють нам визначити схему необхідного моніторингу. Початковою ознакою є масштаб мети, за яким розрізняють відповідно стратегічний, тактичний та оперативний варіанти моніторингу. Щодо моніторингу розвитку персоналу, то доцільно розглядати усі три вказані варіанти. При формуванні стратегії підприємства мова йде про стратегічний моніторинг розвитку персоналу. У випадку необхідності оцінки ситуації за певний проміжок часу, або ж по закінченню якихось заходів потрібно говорити про тактичний моніторинг. Якщо мова йде про оцінку розвитку працівників, то варто говорити про оперативний моніторинг.

За етапами по відношенню до управління розвитком персоналу моніторинг має бути вхідним та вихідним. За часовою залежністю автори розрізняють ретроспективний, поточний, попереджувальний. Однак на нашу думку, автори дещо некоректно сформулювали варіант попереджувальний, який за змістом близький до слова упереджувальний або ж випереджаючий. Ймовірність використання ретроспективного моніторингу щодо розвитку персоналу занадто низька і не має логічного змісту. Адже визначення рівня розвитку персоналу у минулому може бути виключно аналізом, а не моніторингом. Тому доречніше говорити про моніторинг результативності управління розвитком персоналу, який описує ситуацію у поточний момент.

Важливою характеристикою моніторингу є частота процедур. Відразу варто відмітити, що періодичний у даному випадку не є за значенням протилежним до систематичний. Варто було говорити про регулярний і нерегулярний (періодичний) моніторинг. На нашу думку, відповідно до вказаних вище принципів, запорукою успіху управління розвитком персоналу є його систематичність.

Організаційні форми моніторингу дозволяють класифікувати його на індивідуальний, фронтальний та груповий. Характер відношення є ще одною класифікацією. Він фактично вказує на відмінності, які пов'язані із суб'єктом, що здійснює моніторинг. Доречним є використання зовнішнього, самоаналізу та взаємоконтролю по відношенню до працівників.

За стадіями реалізації автори розрізняють моніторинг на основі первинної інформації та на основі агрегованої інформації. Варто було б як ознаку класифікації в даному випадку обрати тип інформації, тому що стадія реалізації передбачає наявність якогось процесу, що складається з ряду послідовних стадій.

Ще однією ознакою класифікації є методичні засади реалізації, що передбачає поділ моніторингу на типи:

- моніторинг заснований на показниках динаміки;
- моніторинг реалізований на засадах порівняння з конкурентами;
- моніторинг, реалізований на засадах бенчмаркінгу;
- моніторинг, реалізований за використання комплексу критеріїв.

Вказана ознака свідчить про основу проведення моніторингу – методику розрахунку показників, та їх зіставлення. Цей поділ може бути використаний і щодо моніторингу результативності розвитку персоналу. Адже методи оцінки розвитку персоналу ґрунтуються на порівнянні показників у часу, до та після проведення заходів; на порівнянні із конкурентами або у порівнянні із певним ідеальним варіантом.

Усі ці параметри створюють нам контури моніторингу управління розвитком персоналу, проте змістовне наповнення залежить від структури, тобто від того, що саме вкладається у поняття розвиток персоналу та управління розвитком персоналу.

Поняття розвитку персоналу аналізується у численних працях, де автори обмежують розвиток персоналу лише навчанням, підвищенням кваліфікації та перепідготовкою або ж навпаки практично ототожнюють цей термін із усіма напрямками управління персоналом.

Проте найбільш структуровано елементи розвитку персоналу та їх взаємозв'язки показано у роботі [11]. Де автор виділяє три ключові напрями розвитку:

- професійний розвиток;
- соціальний розвиток;
- особистий розвиток.

Професійний розвиток персоналу відбувається в процесі отримання вмінь та навиків, а також безпосереднього навчання та полягає у розкритті його професійного потенціалу [11]. Доречно зауважити, що метою професійного розвитку є накопичення потенціалу, а не тільки його розкриття, тобто активізація. У свою чергу професійний потенціал складається з кваліфікаційного, психофізіологічного, особистісного. Тому розвиток професійного потенціалу передбачає розвиток:

- загальних та спеціальних знань, трудових навичок і вмінь, що обумовлюють здатність робітника до праці певного змісту і складності (кваліфікаційний потенціал);
- прояву здатностей та схильностей людини, підвищення його працездатності (психофізіологічний потенціал);
- підвищення рівня соціальної відповідальності, ціннісних орієнтацій, у тому числі організації, потреб у сфері праці (особистісний потенціал).

Внаслідок ефективного професійного розвитку відбувається соціальний розвиток індивідуума, який проявляється у кар'єрному рості, а також підвищенні соціального статусу. Врешті відбувається особистісний розвиток, який проявляється у формуванні системи цінностей, набуття навиків запобігання конфліктів, роботи в колективі, а також шляхом фізичного, психологічного, духовного, культурного, етичного і естетичного розвитку індивідуума.

Для підвищення інноваційної активності підприємства доцільним є розгляд усіх перерахованих складових як напрямів проведення моніторингу розвитку персоналу. Адже формування та реалізація інноваційного потенціалу працівників залежить від кваліфікаційних характеристики людини, прояву його здатностей та схильностей, а також ціннісних орієнтирів. Однак вказані напрями потребують використання різних методів оцінювання, періодичності використання й пріоритетності для управління.

Оцінка рівня розвитку персоналу дозволяє не тільки проаналізувати ефективність діяльності служби управління персоналом, але й задати керівництву адекватні сучасним умовам стратегічні орієнтири щодо майбутнього розвитку та процвітання всього підприємства. Оскільки розвиток працівників – це запорука не тільки підвищення продуктивності праці, але й забезпечення приналежності колективу до реалізації стратегії підприємства.

Нагальність потреби всебічного розвитку працівників не піддається сумнівам, але постійно виникають питання щодо вибору правильної системи показників рівня розвитку персоналу, а також, визначення критеріїв їх оцінки.

Якщо перед керівництвом виникає питання визначення економічної ефективності розвитку персоналу, краще розраховувати продуктивність праці окремого підрозділу чи працівника. При оцінці розвитку працівника потрібно враховувати:

- фактор часу (прояв ефективності від проходження професійного розвитку персоналу розраховано на довгостроковий період),

- спочатку необхідно визначити критерії даної оцінки, а лише потім співставити отримані результати з цілями професійно-кваліфікаційного зростання, тобто, доцільно врахувати специфіку розвитку, визначити набір навичок та знань, якими повинен оволодіти працівник після проходження додаткової підготовки, перепідготовки та довести їх до його відома. Якщо йдеться про розвиток креативних, творчих компетентностей, певного типу поведінки чи мислення, варто проводити спостереження за їх розкриттям на робочому місці працівника, під час розгляду та аналізу нестандартних проблемних ситуацій, які потребують нагального вирішення, а, отже, вимагають від персоналу прояву швидкої адаптивності, мобільності тощо.

Висновки. Відштовхуючись від змісту самого поняття «розвиток персоналу» виникає необхідність відслідковування його результатів у вигляді моніторингу. Моніторинг розвитку персоналу є невід'ємною складовою його управління. Моніторинг розвитку персоналу – це спеціально організоване, систематичне спостереження за станом розвитку персоналу підприємства з метою оцінювання та коригування його якісних характеристик. Ключовими параметрами здійснення моніторингу є масштаб мети, етап реалізації щодо управління, частота проведення, форма організації, тип інформації, що використовується; методів реалізації. Моніторинг розвитку персоналу необхідно проводити комплексно, з врахуванням потреби у розвитку не лише кваліфікаційних характеристик, а й з ціннісних орієнтирів, стійкості та адаптивності працівників до умов зовнішнього середовища.

Література

1. Базалійська Н.П. Управління розвитком персоналу як функціональна підсистема управління персоналу / Н.П. Базалійська, У.О. Пилипчук // Молодий вчений. Економічні науки. – 2014. – №6. – С. 73-75.
2. Бей Г.В. Управління розвитком персоналу як метод забезпечення високого рівня залученості працівників / Г.В. Бей // Електронне наукове фахове видання з економічних наук «Modern Economics». – 2018. – №8. – С. 6-14.
3. Грузіна І.А. Проблеми розвитку персоналу в системі стратегічного управління підприємством : монографія / І. А. Грузіна, В. І. Дериховська. – Х. : Вид. ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2014. – 252 с.
4. Гугул О.Я. Теоретичні засади управління розвитком персоналу / О.Я. Гугул // Інноваційна економіка. – 2013. – № 6. – С. 194–198.
5. Дем'яненко А.М. Удосконалення системи управління розвитком персоналу на підприємствах / А.М. Дем'яненко // Технології та дизайн. Економіка. – 2015. – № 2 (15). – С.1-11.
6. Гризовська Л.О. Формування методичних підходів до оцінки ефективності системи розвитку персоналу інноваційно активних промислових підприємств / Л.О. Гризовська // Економічний аналіз : зб. наук. праць, 2014. – Том 15. – № 3. – С. 12-20.
7. Василичев Д.В. Удосконалення методів оцінки інноваційної складової кадрової політики підприємств / Д.В. Василичев // Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності. – 2014. – Вип. 1(10), Том 2. – С. 173-178.
8. Скриньковський Р.М. Діагностика факторів інноваційного розвитку підприємства / Скриньковський Р.М., Павловські Г., Костюк Н.Р., Коропецький О.О. // Проблеми економіки. – 2017. – № 1. – С. 250-257.
9. Твердушка Т.Б. Діагностика об'єктів інноваційної праці як інструмент підвищення інноваційної активності персоналу / Т.Б. Твердушка // Соціально-трудова відносина: теорія та практика. – 2014. – № 2. – С. 358-362.
10. Петрова Л.С. Особливості моніторингу та контролювання розвитку інноваційно-активного промислового підприємства / Л.С. Петрова, А.С. Дашковський // Економіка. Менеджмент. Бізнес. – 2014. – № 4. – С. 57-62.
11. Плугина Ю.А. Современные методы профессионального развития персонала предприятия / Ю.А. Плугина // Вісник економіки транспорту і промисловості. – 2013. – № 43. – С. 248-254.

References

1. Bazaliiska N.P., Pylypchuk U.O. (2014). Upravlinnia rozvytkom personalu yak funktsionalna pidsystema upravlinnia personal [Personnel development management as a functional subsystem of personnel management]. A young scientist. Economic sciences. no 6. pp. 73-75.
2. Bei H.V. (2018). Upravlinnia rozvytkom personalu yak metod zabezpechennia vysokoho rivnia zaluchenosti pratsivnykiv [Personnel development management as a method of ensuring a high level of employee involvement]. Modern Economics. no 8. pp. 6-14.
3. Gruzina I.A. & Derikhovska V.I. (2014) Problemy rozvytku personalu v systemi stratehichnoho upravlinnia pidpriemstvom [Problems of personnel development in the system of strategic management of the enterprise] Kharkiv: KhNEU im. S. Kuznetsia.
4. Huhul O.Ia. (2013). Teoretychni zasady upravlinnia rozvytkom personal [Theoretical principles of personnel development management]. Innovatsiina ekonomika [Innovative economy]. no 6. pp. 194-198.
5. Demianenko A.M. (2015). Udoskonalennia systemy upravlinnia rozvytkom personalu na pidpriemstvakh [Improving the personnel development management system at enterprises]. Technology and design. Economy. no 2 (15). pp.1-11.
6. Hryzovska L.O. (2014). Formuvannia metodychnykh pidkhodiv do otsinky efektyvnosti systemy rozvytku personalu innovatsiino aktyvnykh promyslovykh pidpriemstv [Formation of methodical approaches to the assessment of the effectiveness of the system of personnel development of innovatively active industrial enterprises]. Ekonomichnyi analiz : zb. nauk. prats [Economic analysis: collection. Science. works]. Vol. 15. no 3. pp. 12-20.
7. Vasylychev D.V. (2014) Udoskonalennia metodiv otsinky innovatsiinoi skladovoi kadrovoi polityky pidpriemstv [Improving the methods of evaluation of the innovative component of the personnel policy of enterprises]. Teoretychni i praktychni aspekty ekonomiky ta intelektualnoi vlasnosti [Theoretical and practical aspects of economics and intellectual property]. Issue 1 (10), Vol. 2. pp. 173-178.
8. Skrynkovskyi R.M., Pavlovski H., Kostiuk N.R., Koropetskyi O.O. (2017). Diahnostyka faktoriv innovatsiinoho rozvytku pidpriemstva [Diagnosis of factors of innovative development of the enterprise]. Problemy ekonomiky [Problems of economics]. no 1. pp. 250-257.
9. Tverdushka T.B. (2014). Diahnostyka ob'ektiv innovatsiinoi pratsi yak instrument pidvyshchennia innovatsiinoi aktyvnosti personal [Diagnosis of objects of innovative work as a tool to increase the innovative activity of staff]. Sotsialno-trudovi vidnosyny: teoriia ta praktyka [Social and labor relations: theory and practice]. no 2. pp. 358-362.
10. Petrova L.S. (2014). Osoblyvosti monitoryngu ta kontroliuvannia rozvytku innovatsiino-aktyvnoho promyslovoho pidpriemstva [Peculiarities of monitoring and controlling the development of innovative-active industrial enterprise]. Ekonomika. Menedzhment. Biznes. [Economics. Management. Business.]. no 4. pp. 57-62.
11. Plugina Yu.A. (2013). Sovremennyye metody professional'nogo razvitiya personala predpriyatiya [Modern methods of professional development of enterprise personnel]. Visnyk ekonomiky transportu i promyslovosti [Bulletin of Transport Economics and Industry]. no 43. pp. 248-254.

Надійшла / Paper received: 13.10.2020

Надрукована / Paper Printed : 04.01.2021