

Професіоналізм управлінського персоналу як ключовий аспект розвитку підприємства

Барвінок М.В.

***Старший викладач кафедри маркетингу,
менеджменту та управління бізнесом***

Метою публікації є поглиблення теоретичних основ щодо розвитку управлінського персоналу як основи формування і реалізації програми його розкриття, застосування і розвитку в системі управління персоналом підприємством з метою підвищення конкурентоспроможності підприємства.

Пред'явлення нових вимог до управлінського персоналу, і збільшення їх кількості свідчить про те, що останнім часом виникає потреба в професіоналах-управлінців, які мають високий рівень розвитку професійних і особистісних якостей.

Кадри є головним чинником конкурентоспроможності, економічного зростання та ефективності підприємства, галузі і регіону в цілому, тому використання персоналу є одним з найважливіших чинників в діяльності підприємства, у міру розвитку конкурентних переваг багато в чому визначається роллю працівника, його здібностями, знаннями і кваліфікацій. Питання використання кадрів є одними з найважливіших в діяльності підприємства, оскільки розвиток конкурентних переваг багато в чому визначається роллю працівника, його здібностями, рівнем знань і кваліфікації.

Управлінський персонал як один з факторів істотних конкурентних переваг є найважливішим фактором сталого розвитку підприємства. Наявність певної структури і якісного складу управлінського персоналу гарантує стабільність функціонування підприємства. Професійні знання, досвід, творчі та підприємницькі здібності управлінців забезпечують отримання економічних вигод підприємства у поточний момент і на майбутню перспективу. Система забезпечення конкурентоспроможності промислового підприємства складається

з перегляду традиційного погляду на персонал, його нової класифікації враховуючи мінливість зовнішнього середовища. Конкурентоспроможність персоналу ми розглядаємо як сукупність джерел конкурентних переваг і самих переваг у персоналу підприємства та здатність персоналу реалізувати власні конкурентні переваги, що задовольняє одночасно потреби суспільства, підприємства і працівника.

Конкурентна перевага працівника передбачає наявність професійно-кваліфікаційних характеристик, особистісних, психофізіологічних, що забезпечують йому перевагу над іншими конкурентами на цільовому ринку праці. Це означає, що управлінський персонал підприємства, який володіє відмінними споживчими і вартісними характеристиками формує особливу властивість їх носія витримувати конкуренцію на зовнішньому і внутрішньому ринку праці, відповідати вимогам навколишнього середовища, а сам носій стає володарем властивості конкурентоспроможності.

Прояв конкурентних переваг визначається зовнішніми і внутрішніми умовами. Фахівець, який працює в конкурентному середовищі, буде і сам прагнути бути конкурентоспроможними. Однак, в якій мірі він буде конкурентоспроможним у відповідному середовищі визначається цінностями самого фахівця.

Дедалі більше значення професійного розвитку для підприємства та розширення потреб у ньому в останні роки призвели до того, що для провідних компаній організація розвитку своїх співробітників стала однією з основних функцій управління персоналом, а його бюджет — найбільшої (після заробітної плати) статтею багатьох компаній.

Система управління розвитком управлінського персоналу підприємства являє величезну цінність, тому що є якісним станом його управлінського персоналу, оскільки для поточної стадії розвитку підприємства визначає досягнення цілей підприємства. Управлінський персонал є активною частиною

системи управління підприємства, рушійною силою його розвитку і вдосконаленням. Він виступає у ролях суб'єкта та об'єкта управління, і суб'єкта саморозвитку. Система управління розвитком управлінського персоналу досить складна, складається з безлічі ланок і елементів.

Розвиток керівника вищої ланки для кожного підприємства є важливим напрямком інвестицій. Пріоритетність інвестицій в розвиток керівництва визначається необхідністю підвищення ділової активності кожного працівника з метою подальшого успішного розвитку підприємства, упровадження нових технологій, зростання продуктивності праці тощо. Тому важливим засобом професійного розвитку керівників вищої ланки є професійне навчання — процес безпосереднього засвоєння нових професійних навичок або знань працівником підприємства спрямованих на підвищення рівня кваліфікації, необхідного для призначення на певну посаду. На підприємствах необхідно розробляти плани підвищення кваліфікації співробітників, з можливістю відвідування професійних тренінгів та обміну досвідом з урахуванням вимог, що ставляться до функцій управління.

Кожна посада має свій унікальний перелік особистісних якостей. Посада визначається переліком завдань, функцій, операцій, яку виконує співробітник. Можна побачити, що всі посади керівників мають певний і однаковий набір якостей, що відрізняється від набору посад рівня фахівців. Такий набір якостей для керівників називають лідерськими компетенціями.

Компетенція — коло проблем, сфера діяльності, в якій дана людина має знання та досвід; сукупність повноважень, прав і обов'язків посадової особи.

Особливе місце займають і особистісні якості керівника, які представляють собою індивідуальні особливості мислення, характеру, темпераменту, особливі характеристики мотиваційної сфери особистості, її ціннісних уявлень і практично-ціннісних орієнтацій.

Потреба в розвитку керівника визначається через порівняння знань і вмінь його з майбутніми завданнями і вимогами. При цьому повинен враховувати інтереси і побажання працівників, а також його потенціал. Керівник зацікавлений в пристосуванні своєї кваліфікації до вимог робочого місця, в гарантіях кар'єрного зростання: підвищення особистої мобільності на ринку робочої сили; забезпечення умов самореалізації на робочому місці.

У сучасних умовах необхідний управлінський персонал нового типу. Звідси випливає важливе значення професійної підготовки у вузах, а також у спеціалізованих навчальних закладах з підготовки управлінських кадрів. За оцінкою Р.Г. Фолсона, старіння знань у зв'язку з технічним прогресом складає близько 5% річних. Це значить, що якщо керівник, займаючись своєю діяльністю, не проходить курсів підвищення кваліфікації, то через 10 років він матиме тільки половину тих знань, що необхідні.

Керівники в наш час стають все більш компетентними в тій сфері діяльності, в якій їм доводиться працювати. Однак високий професіоналізм керівників — це не тільки питання засвоєння відповідних знань, це в певній мірі і підготовка до ролі керівника, що вимагає високої відповідальності до справи.

Це найчастіше досить успішні керівники, які мають чималий життєвий і професійний досвід, тому завдання, що стоїть перед викладачем, складається не в тому, щоб довести недостатню ефективність звичних методів роботи або їх невідповідність новим умовам і завданням розвитку виробництва, а знайти додаткові можливості поліпшення роботи, підвищення її ефективності за рахунок виявлення невикористаних резервів. Розвиваючи управлінський персонал, необхідно враховувати принципи навчання дорослих людей, для того, щоб найбільш ефективно впливати на дану групу і досягти високих результатів.

Процес розвитку управлінського персоналу є складним, оскільки система цінностей і пріоритетів створюється у людини в процесі всього його життя, і перебудувати її тільки за допомогою лекцій, тренінгів, курсів практично неможливо.

Висновки

Отже, розвиток управлінського персоналу сприяє набуттю його конкурентних переваг, а також підвищенню конкурентоспроможності підприємства, що є умовою його життєздатності та успішності на ринку.

Розвиток управлінського персоналу має здійснюватися з урахуванням їх вікових, соціально психологічних, національних та інших особливостей. Причому розвиток, навчання має бути безперервним і адаптивним.

Нові вимоги до управлінського персоналу, і збільшення їх кількості свідчить про те, що останнім часом виникає потреба в професіоналах-управлінців, які мають високий рівень розвитку професійних і особистісних якостей.

Література

1. Греф, Г. Топ-модель управління: матеріали конференції «Зміни в провідних російських компаніях як адаптація до конкуренції в глобальній економіці» / Г. Греф // Прямі інвестиції, 2012. — № 1. — С. 43.
2. Дроздова О. П. Про особливості навчання керівних працівників і фахівців в системі підвищення кваліфікації / О. П. Дроздова, С. В. Кутузов // Актуальные проблемы совершенствования высшей школы: науч. метод. сб. — СПб.: Изд-во СПбУЭФ, 2002. — С. 79–83.
3. Егоршин А. П. Управление персоналом: учебник для вузов / А. П. Егоршин. — 7-е изд., доп. и перераб. — Н. Новгород: НИМБ, 2010. — 1100 с.
4. Папонова Н. Є. Значення компетенцій персоналу в сучасних умовах / Кадри підприємства. — 2005. — № 11. — С. 31–35.