



В. Савченко **«РОЗВИТОК ПЕРСОНАЛУ»**

Найважливішим чинником підвищення рівня конкурентоспроможності вітчизняних підприємств і забезпечення на цій основі подолання негативних наслідків фінансової та економічної кризи є глибокі структурні зміни в економіці, інтенсивне запровадження нових ресурсозберігаючих технологій, реконструкція та переоснащення основних засобів виробництва за допомогою впровадження інновацій. Вирішення цих завдань можливе за умови забезпечення неперервного професійного навчання персоналу і його розвитку. В підручнику*, автором якого є відомий український вчений-економіст, розкриваються саме проблеми розвитку персоналу як об'єкта стратегічного управління в сучасній організації.

З позицій системного підходу в роботі висвітлені економічні та соціальні аспекти розвитку персоналу, з'ясована його сутність і роль у забезпеченні конкурентоспроможності працівників та організації на ринку. Привертає увагу точка зору автора щодо ролі організаційної культури у розвитку персоналу, перспективних форм і методів про-

фесійного навчання працівників з використанням інформаційних та комунікаційних технологій, обґрунтування їх вибору в організації.

Автор доводить, що інвестиції в персонал мають бути підґрунтям для розробки виробничих і соціальних показників розвитку організації, визначає методологічні підходи щодо розрахунку ефективності професійного навчання персоналу, формулює системи показників економічної та соціальної ефективності. Заслуговує на підтримку позиція автора стосовно доцільності розробки балансових розрахунків додаткової потреби в кадрах та джерел їх забезпечення як одного з напрямів збалансування ринку праці і ринку освітніх послуг. Вирішенню цього завдання присвячений також розділ з маркетингу освітніх послуг, підготовки та працевлаштування випускників навчальних закладів.

Значне місце в підручнику відведено проблемам виробничої адаптації молодих робітників і фахівців з вищою освітою, її ролі у розвитку цих категорій персоналу. Цікавим є підхід автора до атестації та сертифікації персоналу як методів його оцінювання і розвитку; класифіковано також види атестації та сертифікації працівників; виділено сферу проведення обов'язкової і добровільної сертифікації персоналу організацій.

Велика увага приділена плануванню та організації професійного навчання робітників, системі підвищення кваліфікації і перепідготовці керівників і фахівців з вищою освітою. Логічним продовженням цих напрямів роботи з персоналом є розкриття питань, пов'язаних із плануванням трудової кар'єри працівників організації, формуванням та підготовкою резерву керівників і оцінювання її ефективності.

У період посилення прояву кризових явищ в економіці актуальним є покращення соціального захисту зайнятого населення. У цьому зв'язку доречними є заходи, запропоновані щодо задоволення потреби менш соціально захищених груп персоналу організації в їхньому професійному розвитку. Висвітлено системи заробітної плати за знання, компетентність і навички, стимулювання роботодавців і самих найманих працівників до розвитку персоналу організацій. Разом із тим у підручнику варто було б більш глибоко розкрити причини, що стримують розвиток персоналу на вітчизняних підприємствах.

Загалом підручник «Розвиток персоналу» підготовлений на високому науково-теоретичному і методичному рівнях. Автором здійснена систематизація знань теорії та практики управління розвитком персоналу різноманітних організацій. Підручник розрахований на студентів, слухачів післядипломної освіти, аспірантів і викладачів економічних вищих навчальних закладів, а також буде корисним для працівників служб управління персоналом організацій та наукових установ.

І. Петрова,
доктор економічних наук,
завідувач кафедри Університету економіки та права «КРОК»

*Савченко В. А. Розвиток персоналу: Підручник. — К. : КНЕУ, 2008. — 512 с.