

Артур СТАСИШИН

здобувач освітньо-професійної
програми «Управління персоналом», ЗУНУ
Науковий керівник – к. е. н., доцент,
доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ЗУНУ
Ольга ДЯКІВ

НАВЧАННЯ І РОЗВИТОК ПЕРСОНАЛУ ЯК СТРАТЕГІЧНА СКЛАДОВА УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ КАПІТАЛОМ

У сучасних умовах динамічного розвитку економіки та суспільства ключовим фактором забезпечення конкурентоспроможності організації стає людський капітал. Саме висококваліфіковані, мотивовані та адаптивні працівники здатні ефективно реалізовувати стратегію підприємства, швидко реагувати на виклики зовнішнього середовища та сприяти його стійкому розвитку. Відповідно, процес навчання і розвитку персоналу розглядається як фундаментальна складова системи управління організацією.

Навчання і розвиток персоналу – це цілеспрямована, систематична діяльність, спрямована на формування, оновлення та вдосконалення знань, умінь, навичок, а також професійних та особистісних якостей працівників відповідно до поточних і перспективних потреб організації. Такий процес включає не лише підвищення кваліфікації та професійну перепідготовку, але й розвиток лідерських якостей, інноваційного мислення, здатності працювати в умовах змін та невизначеності [2, с. 50].

Сутність навчання і розвитку персоналу полягає у формуванні такої системи знань і навичок, яка дозволяє працівникам ефективно виконувати свої обов'язки, долати професійні виклики та забезпечувати досягнення стратегічних цілей підприємства. Особливої ваги процес навчання набуває в кризових ситуаціях, зокрема в умовах воєнного стану, коли від гнучкості й

компетентності персоналу залежить здатність організації вижити, зберегти свою діяльність і відновитися після потрясінь [1] .

Розвиток персоналу слід розуміти як процес планування та впровадження комплексу організаційно-управлінських методів, технологій та підходів, спрямованих на вдосконалення професійних (hard skills) і міжособистісних (soft skills) навичок працівника. Його основною метою є підвищення продуктивності праці, розширення функціональних можливостей співробітника, а також забезпечення його професійного і кар'єрного зростання.

У сучасній науці виокремлюють три основні напрями розвитку персоналу: соціальний, професійний та особистісний. Водночас, як справедливо наголошує Ю.А. Плугіна, основою професійного розвитку є кваліфікаційний, психофізіологічний та особистісний потенціал працівника [3, с. 291], який можна ефективно розвивати через навчання.

Розвиток персоналу включає низку взаємопов'язаних напрямів, що забезпечують підвищення ефективності людського капіталу в організації. Перш за все, це систематичне навчання працівників, яке охоплює як загальноосвітні, так і професійно орієнтовані програми, спрямовані на формування необхідних знань, умінь, практичного досвіду та компетенцій.

Важливою складовою є підвищення кваліфікації, що забезпечує актуалізацію професійних знань і вдосконалення навичок відповідно до нових вимог ринку праці та завдань підприємства. У випадках, коли необхідно змінити професійну орієнтацію працівника, застосовується перепідготовка - процес набуття нової спеціальності або професії з метою забезпечення гнучкості зайнятості.

Крім того, розвиток персоналу охоплює заходи з адаптації нових працівників до умов праці в конкретному колективі чи на певному робочому місці, що сприяє зниженню рівня стресу та швидшому включенню в робочий процес.

Процес навчання і розвитку персоналу є невід'ємною складовою ефективного управління організацією, оскільки саме від

рівня кваліфікації, мотивації та адаптивності працівників залежить успішність реалізації стратегічних цілей підприємства. У сучасних умовах динамічних змін, особливо в кризових ситуаціях, навчання стає запорукою гнучкості, професійної мобільності та стійкості колективу до зовнішніх викликів.

Навчання і розвиток охоплюють не лише підвищення професійної підготовки, але й формування лідерських якостей, критичного мислення, комунікативних навичок, що підвищує загальний потенціал персоналу. Комплексний підхід до розвитку працівників, що поєднує кваліфікаційне оновлення, перепідготовку, адаптацію та підтримку м'яких навичок, дозволяє підприємствам формувати кадровий резерв, зменшувати ризики плинності кадрів і забезпечувати безперервне вдосконалення.

Таким чином, інвестиції в розвиток персоналу слід розглядати не як витрати, а як стратегічно важливий інструмент, який забезпечує довготривалу конкурентоспроможність, зміцнює внутрішній потенціал організації та формує стабільне середовище для професійного зростання кожного працівника.

Список використаних джерел:

1. Дяків О.П, Шушпанов Д.Г, Прохоровська С.А, Хлипівка О. Інноваційні підходи до управління талантами в умовах цифрової трансформації Інноваційні підходи до управління талантами в умовах цифрової трансформації. *Вісник економіки* № 3, 2024. С. 73-95.
2. Корнілова І. М., Яблоновський В. М. Методи навчання персоналу підприємства: вектори цифровізації. *Бізнес-навігатор*. 2023. Вип. 2. С. 54-61.
3. Куделя В.І., Яковенко В.Г. Особливості управління персоналом в умовах воєнного стану. *Вісник економіки транспорту і промисловості*. 2023. №81-82. С. 290-297.