

Інна ДУДА

здобувачка освітньо-наукової програми
«Управління персоналом», ЗУНУ
Науковий керівник – Євген КАЧАН, канд. екон. наук,
професор, професор кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу
Західноукраїнського національного університету

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ

У сучасних умовах розвитку економіки, що характеризуються високим рівнем конкуренції, цифровізацією бізнес-процесів, швидкими технологічними змінами та зростанням ролі людського капіталу, особливого значення набуває ефективне управління розвитком персоналу організації. Саме персонал сьогодні розглядається не лише як виробничий ресурс, а як стратегічний актив підприємства, що визначає його здатність до інноваційного розвитку, адаптації до змін зовнішнього середовища та забезпечення довгострокової конкурентоспроможності.

Глобалізаційні процеси та розвиток інформаційно-комунікаційних технологій суттєво змінюють вимоги до професійних компетентностей працівників. Організації змушені постійно оновлювати знання й навички персоналу, впроваджувати сучасні технології навчання, використовувати інноваційні підходи до управління людськими ресурсами та забезпечувати безперервний професійний розвиток працівників. У сучасних умовах традиційні підходи до підвищення кваліфікації вже не забезпечують належного рівня ефективності, що зумовлює необхідність пошуку нових, більш гнучких і результативних інструментів розвитку персоналу.

Особливої актуальності проблема розвитку персоналу набуває в умовах воєнного стану в Україні, який супроводжується нестабільністю економічного середовища, дефіцитом трудових ресурсів, міграційними процесами та зростанням психоемоційного навантаження на працівників. За таких умов підприємства потребують не лише підвищення професійного рівня персоналу, але

й розвитку адаптивності, стресостійкості, комунікативних і лідерських компетентностей працівників. Це обумовлює необхідність використання сучасних технологій розвитку персоналу, які поєднують професійні, організаційні та соціально-психологічні аспекти.

У сучасній економічній науці управління персоналом розглядається як система взаємопов'язаних організаційних, економічних та соціально-психологічних заходів, спрямованих на формування, розвиток і ефективне використання трудового потенціалу працівників. Поняття «управління персоналом» і «управління людськими ресурсами» є близькими за змістом, однак концепція управління людськими ресурсами акцентує увагу на працівникові як на стратегічному ресурсі організації, ефективне використання якого забезпечує досягнення стратегічних цілей підприємства.

Більшість науковців трактують управління персоналом як цілеспрямовану діяльність, спрямовану на забезпечення ефективної взаємодії працівників для досягнення як організаційних, так і індивідуальних цілей. Така діяльність включає планування потреб у персоналі, мотивацію, навчання, оцінювання, організацію праці та розвиток трудового потенціалу. Водночас розвиток персоналу є одним із ключових напрямів системи управління персоналом, оскільки охоплює процеси професійної підготовки, підвищення кваліфікації, адаптації, формування кадрового резерву, планування кар'єри та розвитку компетентностей працівників.

У сучасних умовах центральним елементом системи розвитку персоналу стає забезпечення можливостей для постійного навчання та саморозвитку працівників. Активний розвиток інноваційних технологій та інтелектуалізація праці вимагають від працівників здатності швидко адаптуватися до змін, освоювати нові знання та ефективно використовувати сучасні цифрові інструменти. Саме тому ефективне управління розвитком персоналу виступає одним із визначальних чинників забезпечення довгострокового успіху організації.

Аналіз сучасних наукових підходів свідчить про відсутність єдиного трактування поняття «управління розвитком персоналу». У широкому розумінні його розглядають як комплекс взаємопов'язаних методів, інструментів і управлінських впливів, спрямованих на виявлення, формування та реалізацію потенціалу працівників через розширення їх компетенцій та підвищення якісних характеристик. Основною метою такого управління є забезпечення високих соціально-економічних результатів діяльності організації та підвищення її конкурентоспроможності.

Важливим аспектом дослідження є аналіз чинників, що впливають на процес розвитку персоналу. У науковій літературі вони поділяються на загальні та специфічні, керовані та некеровані, прямі та непрямі, основні та допоміжні. Особливе значення мають науково-технічні, інформаційні, організаційні, політико-правові та психофізіологічні чинники. Їх комплексний вплив визначає ефективність функціонування системи розвитку персоналу та формує передумови для підвищення результативності праці.

У сучасних умовах особливу роль відіграє цифровізація HR-процесів. Використання дистанційного навчання (e-learning), змішаного навчання (blended learning), LMS-платформ, HR-аналітики та цифрових систем оцінювання компетентностей дозволяє зробити процес розвитку персоналу більш гнучким, індивідуалізованим та ефективним. Цифрові технології забезпечують оперативний моніторинг результатів навчання, підвищують доступність освітніх ресурсів та створюють умови для безперервного професійного розвитку працівників.

Важливим елементом сучасної системи управління персоналом є стратегічний підхід до розвитку працівників. Між загальною стратегією підприємства та стратегією розвитку персоналу існує тісний взаємозв'язок, оскільки саме кадровий потенціал визначає можливості реалізації стратегічних цілей організації. У сучасних дослідженнях виокремлюють кілька основних стратегій розвитку персоналу: комплексний розвиток усіх працівників, розвиток управлінського персоналу, управління знаннями, стимулювання

саморозвитку, залучення готових фахівців та навчання безпосередньо в процесі роботи. Найбільш ефективною вважається стратегія безперервного розвитку персоналу, яка забезпечує формування сучасних компетентностей та підвищення конкурентоспроможності організації.

Отже, розвиток персоналу є важливою складовою сучасної системи управління організацією та одним із ключових чинників забезпечення її ефективності й конкурентоспроможності. У сучасних умовах підприємства повинні орієнтуватися на безперервне навчання працівників, впровадження інноваційних технологій розвитку персоналу та формування сприятливого середовища для професійного й особистісного зростання працівників. Саме ефективне управління розвитком персоналу створює передумови для підвищення продуктивності праці, розвитку людського капіталу та забезпечення стійкого розвитку організації.

Список використаних джерел:

1. Бабчинська О. І. Управління розвитком персоналу інноваційно-активних підприємств в умовах цифрової трансформації економіки. *Ефективна економіка*. 2021. № 11.
2. Балановська Т. І., Михайліченко М. В., Троян А. В. Сучасні технології навчання та розвитку персоналу організації : навчальний посібник. Київ : ЦП «Компринт», 2020. 320 с.
3. Бей Г. В., Данилевич Н., Бондаренко О. Цифровізація HR-процесів та використання HR-аналітики в системі управління персоналом. *Економіка та суспільство*. 2023. № 48.