

Костянтин ПРИТУЛА

здобувач освітньо-професійної програми
«Управління персоналом», ЗУНУ

Науковий керівник – Світлана ПРОХОРОВСЬКА, канд. екон. наук,
доцент, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу
Західноукраїнського національного університету

УПРАВЛІННЯ ПРОФЕСІЙНИМ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ

У сучасних умовах динамічних соціально-економічних змін, глобалізації та цифрової трансформації економіки особливого значення набуває ефективне управління людськими ресурсами. Одним із ключових напрямів у цій сфері є управління професійним розвитком персоналу, яке виступає стратегічним інструментом забезпечення конкурентоспроможності організації, підвищення продуктивності праці та адаптації до змін зовнішнього середовища.

Професійний розвиток персоналу слід розглядати як безперервний процес набуття, удосконалення та реалізації знань, умінь і компетенцій працівників, що відповідають потребам організації та сприяють досягненню її стратегічних цілей. Важливо підкреслити, що ефективне управління цим процесом передбачає системний підхід, який охоплює планування, організацію, мотивацію та контроль розвитку персоналу.

Управління розвитком персоналу є одним із ключових факторів забезпечення високого рівня залученості працівників. Інвестування в розвиток працівників сприяє формуванню їхньої лояльності до організації, підвищенню рівня задоволеності працею та зниженню плинності кадрів. У цьому контексті розвиток персоналу виступає не лише як інструмент підвищення професійного рівня, але і як важливий елемент формування корпоративної культури [1].

Інноваційні підходи до розвитку персоналу, розглянуті О. О. Гетьман та А. О. Білодід, передбачають використання сучасних технологій навчання, таких як дистанційне навчання,

коучинг, менторинг, гейміфікація та використання цифрових платформ. Впровадження таких методів дозволяє підвищити ефективність навчального процесу, забезпечити індивідуалізацію розвитку працівників та адаптацію до швидких змін у професійному середовищі [3]. Особливо актуальним це є в умовах розвитку інформаційного суспільства, де знання швидко застарівають, а вимоги до компетенцій постійно зростають.

Важливим аспектом управління професійним розвитком є мотивація персоналу. В умовах сучасних викликів необхідно використовувати комплексні підходи до стимулювання працівників, які поєднують матеріальні та нематеріальні фактори [5]. До останніх належать можливості кар'єрного зростання, професійного навчання, визнання досягнень та участь у прийнятті управлінських рішень. Ефективна система мотивації сприяє активному залученню працівників до процесу розвитку та підвищує їхню зацікавленість у досягненні результатів.

У свою чергу, дослідження С. К. Василик, С. А. Прохоровської та І. В. Агеєвої акцентують увагу на важливості інтеграції управління персоналом і самоменеджменту в умовах сучасних викликів. Самоменеджмент розглядається як здатність працівника самостійно планувати та організовувати свій професійний розвиток, що значно підвищує ефективність управління в цілому [2]. Такий підхід сприяє формуванню відповідальності працівників за власний розвиток та підвищує їхню адаптивність до змін.

Система управління професійним розвитком персоналу повинна включати такі основні елементи: оцінку потреб у навчанні, планування розвитку, організацію навчальних заходів, оцінку результатів та коригування програм розвитку [4; 5]. Особливу увагу слід приділяти оцінці компетенцій працівників, що дозволяє визначити їхні сильні та слабкі сторони та сформулювати індивідуальні плани розвитку.

Крім того, важливим є використання сучасних інструментів управління знаннями, які забезпечують накопичення, збереження та передачу знань в організації. Це дозволяє підвищити

ефективність використання інтелектуального потенціалу персоналу та сприяє інноваційному розвитку організації.

У сучасних умовах значного поширення набуває концепція навчання протягом життя (lifelong learning), яка передбачає постійне оновлення знань і навичок. Організації, які активно впроваджують цю концепцію, отримують суттєві конкурентні переваги, оскільки їхній персонал здатний швидко адаптуватися до нових умов та ефективно вирішувати складні завдання.

Таким чином, управління професійним розвитком персоналу є важливим стратегічним напрямом діяльності організації, який забезпечує її стабільний розвиток та конкурентоспроможність. Ефективна система розвитку персоналу повинна базуватися на використанні інноваційних методів навчання, комплексній системі мотивації та активному залученні працівників до процесу саморозвитку.

У підсумку слід зазначити, що успішне управління професійним розвитком персоналу потребує комплексного підходу, який враховує як інтереси організації, так і потреби працівників. Лише за таких умов можливо досягти високих результатів діяльності та забезпечити сталий розвиток організації в умовах сучасних викликів.

Список використаних джерел:

1. Бей Г. В. Управління розвитком персоналу як метод забезпечення високого рівня залученості працівників. *Modern Economics*. 2018. № 8. С. 6 – 14.
2. Василик С. К., Прохоровська С. А., Агеєва, І. В. Управління персоналом і самоменеджмент у системі управління організацією в умовах сучасних викликів. *Наукові записки Львівського університету бізнесу та права. Серія економічна. Серія юридична*. Вип. 38. 2023 С. 16 – 23 URL: <https://nzlubp.org.ua/index.php/journal/article/view/848>
3. Гетьман О. О., Білодід А. О. Інноваційні методи розвитку персоналу. *Глобальні та національні проблеми економіки: електронне наукове фахове видання*. 2017. Вип. 17. С. 556 – 561.

4. Дяків О. П, Шушпанов Д.Г, Прохоровська С. А., Островерхов В. М., Коцур А. С., Хлиповка О. Цифрова трансформація управління персоналом: виклики та можливості. *Економічний аналіз*. Том 34 № 4.2024. С. 213 – 238.
5. Прохоровська С. А. Напрями мотивування персоналу в умовах сучасних викликів. *Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України* [наук. журнал]. Вип. 27 Тернопіль: Економічна думка, 2022. С. 73 – 79 URL: <http://rarrpsu.wunu.edu.ua/index.php/rarrpsu/article/view/440>