Пушкарь Микола Іванович, здобувач вищої освіти

Дніпровський державний аграрно-економічний університет

**РОЗВИТОК ПЕРСОНАЛУ В ОРГАНІЗАЦІЇ**

В умовах посилення глобалізаційних тенденцій, динамічних технологічних трансформацій, соціальних зрушень в економіці та стрімкого розвитку інформаційного суспільства відбуваються суттєві зміни у структурі сучасного бізнес-середовища. Ці зміни, у свою чергу, впливають на трансформацію цілей і функцій підприємницької діяльності. Сучасний менеджмент переходить від традиційних підходів, що передбачали стандартизацію та уніфікацію дій працівників, до нової моделі, яка ґрунтується на визнанні цінності особистісних якостей і професійної індивідуальності кожного члена колективу.

У зв’язку з ускладненням виробничих, управлінських та комунікаційних процесів, суттєво зростає попит на висококваліфіковані кадри, здатні ефективно функціонувати в умовах постійних змін. Це зумовлює актуальність удосконалення системи управління персоналом, яка повинна бути адаптивною, орієнтованою на розвиток професійних компетенцій, мотивацію працівників та підвищення їх залученості до досягнення стратегічних цілей підприємства.

У сучасному ринковому середовищі однією з найважливіших проблем, яка безпосередньо впливає на стабільне функціонування та динамічний розвиток підприємств і організацій, є питання ефективного управління трудовими ресурсами. Сучасна концепція управління персоналом зорієнтована на досягнення максимальної ефективності використання людського потенціалу шляхом впровадження систем мотивації, які стимулюють працівників до постійного професійного самовдосконалення. Застосування продуманої кадрової політики дозволяє не лише забезпечити збереження ключових кадрів підприємства – тобто так званого кадрового ядра, але й сприяє оновленню трудового колективу за рахунок залучення молодих фахівців, зберігаючи при цьому необхідний баланс між віковими категоріями працівників [1].

У сучасних умовах функціонування підприємств однією з ключових складових системи управління персоналом виступає створення сприятливого середовища для постійного навчання, професійного зростання, розширення компетенцій та самореалізації працівників. Зважаючи на стрімкий розвиток суспільства знань та впровадження інтелектомістких технологій, особливої актуальності набуває гнучке й адаптивне управління людськими ресурсами. Успішна діяльність підприємства значною мірою залежить від рівня зацікавленості персоналу у творчому підході до вирішення виробничих завдань, його ініціативності та залученості до організаційних процесів.

Зростаюча роль знань, розвиток інформаційних і високотехнологічних галузей вимагають від підприємств не лише відповідних технічних рішень, але й активного формування організаційної культури, орієнтованої на гуманізацію трудових відносин, стимулювання самореалізації та соціальної відповідальності працівників. У таких умовах ефективне управління розвитком персоналу має ґрунтуватися на сучасних концепціях управління людським капіталом і враховувати перспективу довгострокового зростання компетенцій колективу.

Процес розвитку персоналу є невід’ємною складовою комплексної системи управління підприємством, яка об’єднує низку взаємопов’язаних підсистем. Хоча кожна з них функціонує автономно, всі вони об’єднані спільною стратегічною метою – досягнення високої ефективності та результативності діяльності підприємства. Безперервне професійне вдосконалення працівників виступає не лише засобом оптимізації виробничих процесів, а й запорукою збереження та підвищення конкурентоспроможності організації в умовах швидкоплинного та динамічного ринку [2].

Розвиток персоналу – одна з найважливіших складових загального підвищення ефективного виробництва. В економічно нестабільні періоди проблемі розвитку персоналу надавали недостатньо уваги, але саме в період кризи розвиток персоналу є однією з умов економічного зростання. Досягти високих результатів можна тільки тоді, коли люди володіють знаннями, уміннями і цілеспрямованістю. Освіта і навчання персоналу повинна бути безперервною і забезпечувати необхідний професійний розвиток. За сучасних умов проблема розвитку персоналу набуває все більшої актуальності [3].

Розвиток персоналу – це постійний процес удосконалення професійних знань, навичок і компетенцій працівників шляхом навчання, саморозвитку та адаптації до нових вимог. Він охоплює гармонійне поєднання особистісних, інтелектуальних, моральних і емоційних якостей, що підвищує ефективність діяльності працівника та конкурентоспроможність підприємства. Основними інструментами розвитку персоналу є адаптація, оцінка кадрів, планування кар’єри, навчання та формування кадрового резерву. Такий підхід дозволяє підприємству забезпечити відповідність трудового потенціалу своїм стратегічним потребам [4].

Таким чином, для підвищення ефективності господарської діяльності підприємства управління доцільно приділяти належну увагу розвитку персоналу. В найближчому майбутньому найкращого розвитку досягнуть ті підприємства, які роблять головну ставку на людські ресурси та ефективне управління ними.

**Список використаних джерел:**

1. Чевганова В.Я., Прийма Ю.О. Формування концепції управління персоналом торговельного підприємства в сучасних умовах *Інфраструктура ринку*. 2020. Вип. 41. URL: http://www.market-infr.od.ua/uk/41-2020.

# 2. Бабчинська Олена, Посвалюк Ольга. Формування структури системи управління розвитком персоналу підприємства. *International Science Journal of Management, Economics & Finance.* Vol. 2, No. 2, 2023, pp. 110-123.

# 3. Базалійська Н.П., Пилипчук У.О. Управління розвитком персоналу як функціональна підсистема управління персоналу. *Молодий вчений. Економічні науки.* 2014. № 6. С. 73-75.

4. Бабчинська О. І. Інструменти формування системи розвитку персоналу інноваційно-активного підприємства. *Вісник Хмельницького* *національного університету* 2021. № 3. С. 169-173