

ОСНОВНІ ПІДХОДИ ДО УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ В СУЧАСНИХ КОМПАНІЯХ

Успішна діяльність компаній залежить від високої якості кадрового забезпечення, відповідності персоналу сучасним стандартам та врахування актуальних тенденцій. Управління персоналом є одним з ключових напрямків для будь-якої компанії. Для забезпечення якісного виконання обов'язків працівниками, необхідно сприяти їх ефективному розвитку. Процес управління розвитком персоналу включає розробку та реалізацію заходів, спрямованих на досягнення необхідного рівня якості працівників, що охоплює знання, навички, компетенції, досвід та мотивацію, задля досягнення стратегічних цілей компаній.

На думку А. О. Кузьменко та Г. Б. Мирошниченко, управління розвитком персоналу включає в себе організаційні структури та методики, необхідні для ефективного виконання завдань, пов'язаних з розвитком працівників, забезпечення їх професійної підготовки, самореалізації та кар'єрного зростання [1, с. 875].

С. Кудактін та С. Назаренко зазначають, що задля забезпечення ефективного розвитку персоналу необхідно створювати якісне інформаційно-документаційне забезпечення, зокрема розробляти карти компетенцій, IDP-плани та кадрову політику, що сприятиме підвищенню ефективності кадрового менеджменту компанії. Якісна розробка та виконання даних документів на рівні керівництва дозволить сформулювати кадровий

потенціал компанії та забезпечити високий рівень інтелектуально-кадрової безпеки [2, с. 413].

Серед основних підходів до управління розвитком персоналу компанії можна виділити такі:

1) підхід з точки зору особистісного розвитку (фізіологічний розвиток, психологічний розвиток та впровадження системи цінностей);

2) підхід з позиції соціального розвитку (підвищення соціального статусу та авторитету серед працівників, кар'єрне зростання);

3) підхід з точки зору професійного розвитку (набуття нових знань, вмінь та навичок, що необхідні для кращого виконання поставлених завдань, підвищення кваліфікації) [3, с. 140].

Основною перевагою особистісного розвитку працівників є оптимальне використання їхніх навичок і можливостей, а також розкриття прихованого потенціалу. Соціальний розвиток забезпечує комфортні умови праці та сприяє відданості працівників цілям компанії. Професійний розвиток дозволяє працівникам отримати необхідні знання та навички для подальшої успішної діяльності.

Етапи управління процесом розвитку працівників в компаніях включають: планування, впровадження та моніторинг (рис. 1).

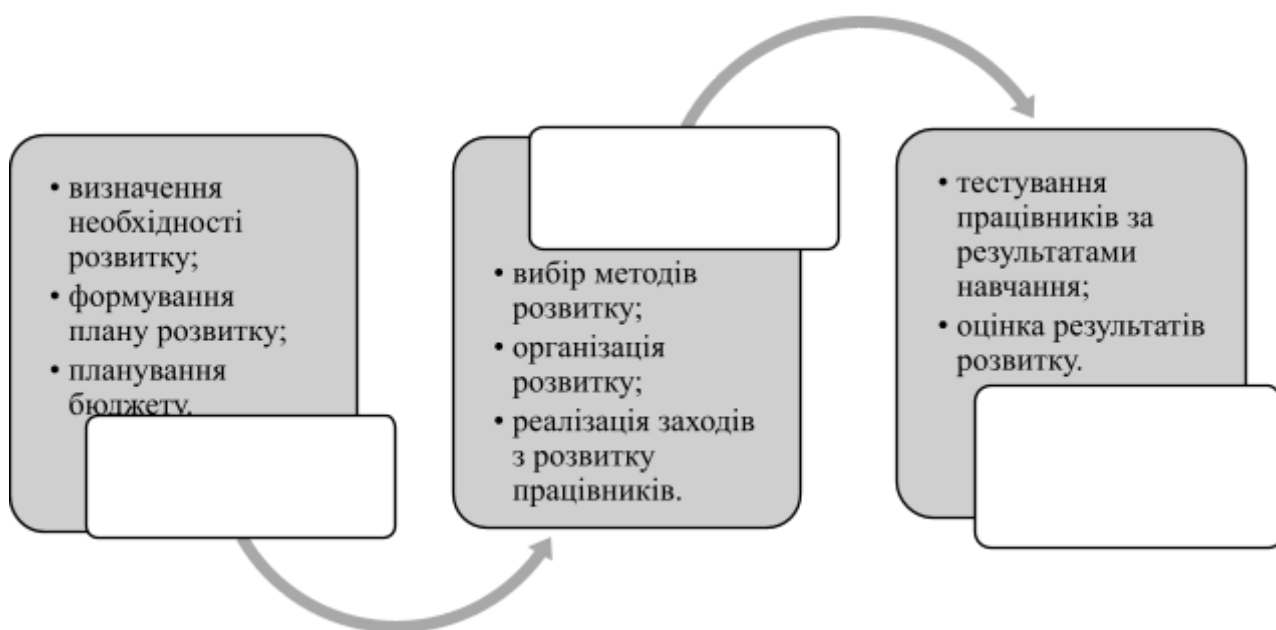


Рис. 1. Етапи управління процесом розвитку працівників в компанії*

*Джерело: сформовано автором на основі [4, с. 202].

Склад працівників, їх професійні навички, умови праці, розподіл, мотивація, оплата праці, соціальне й технологічне забезпечення трудового процесу визначають якість та ефективність діяльності компанії [5, с. 68].

Таким чином, якісне управління розвитком персоналу відіграє ключову роль у сучасних компаніях. Воно забезпечує постійний розвиток і підвищення компетентності працівників, що безпосередньо впливає на конкурентоспроможність й успіх компанії. У сучасних умовах динамічного бізнес-середовища залучення, розвиток та утримання висококваліфікованих співробітників, а також постійне навчання і адаптація до змін у галузі та на ринку стають необхідністю. Таке управління допомагає зберегти і залучити талановитих працівників, підтримуючи їх мотивацію, задоволеність роботою та лояльність до компанії.

Література

1. Кузьменко А. О., Мирошніченко Г. Б. Удосконалення системи управління розвитком персоналу організації. *Економіка і суспільство*. 2018. Вип. 19. С. 874-880. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2018-19-132>
2. Кудактін С., Назаренко С. Управління розвитком персоналу для посилення кадрового потенціалу та стану економічної безпеки суб'єктів господарювання. *Financial and Credit Activity Problems of Theory and Practice*. 2023. Вип. 2 (49). С. 413-425. <https://doi.org/10.55643/fcaptr.2.49.2023.3992>
3. Дзямулич М. І., Шматковська Т. О. Управління розвитком персоналу підприємства в умовах економічної глобалізації. *Економічний форум*. 2020. № 3. С. 138-142.
4. Вороніна А. В., Ніколаєва К. М. Передумови та особливості розвитку персоналу підприємства. *Економіка та управління підприємствами*. 2016. Вип. 4 (04). С. 200-204.
5. Боришкевич І. І., Гой Н. В., Жук О. І. Теоретичні основи управлінського

потенціалу керівника у сфері охорони здоров'я. *Інвестиції: практика та досвід*.
2024. № 1. 67-72. <https://doi.org/10.32702/2306-6814.2024.1.67>