

**Дворницька Марія**

(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри управління персоналом і регіональної економіки Дяків О.П.)

### **ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ В ОРГАНІЗАЦІЇ**

На даний час, питання розвитку персоналу є вкрай актуальним, оскільки запорукою успішної діяльності будь-якої організації є персонал. Від рівня його освіченості, професійних якостей, досвіду, мотивації залежить результативність бізнесу. Для досягнення високих цілей підприємства, потрібно професійно підібрати кваліфікованих працівників і це лише стане першим кроком до побудови успішної організації [1, с. 556].

Сьогодні надзвичайно трудно знайти висококомпетентних працівників, які повинні бути належним чином мотивовані та стимульовані до продуктивної роботи, що допоможе підвищити конкурентоспроможність підприємств. Швидкість зростання продуктивності праці в значній мірі залежить від того, наскільки добре рівень професійної підготовки працівників відповідає потребам підприємства.

На думку Савченка В.А.: «розвиток персоналу включає цілеспрямований та систематичний процес впливу на працівників через професійну підготовку під час своєї робочої діяльності на підприємстві з метою досягнення високої ефективності виробництва, підвищення конкурентоспроможності персоналу на ринку праці, забезпечення кар'єрного росту та, а також виконання працівниками нових складніших завдань на основі максимально можливого використання їх здібностей та потенціалу» [4, с. 17].

З метою вивчення проблеми розвитку персоналу, навчання стало одним з найбільш ефективних способів розвитку персоналу будь-якого компанії. Для кожної категорії персоналу доцільно застосовувати індивідуальні методи розробки та підвищення кваліфікації. Професійний ріст базується на кваліфікаційному, психофізіологічному та особистому потенціалі працівника [1, с.558].

Слід зазначити, що навчання персоналу може проводитися на робочому місці та поза робочим місцем. На робочому місці можна віднести: набуття досвіду, виробничий інструктаж, використання працівників як асистентів, навчання в проектних групах, ділове спілкування, наставництво. Щодо навчання поза межами роботи, включає: лекції, запрограмовані курси, конференції та семінари, моделювання процесів, що відбуваються на конкуруючих підприємствах, самостійне навчання.

На нашу думку, ідеальним варіантом розвитку персоналу організації повинен займатися безпосередньо керівник. Якщо він розробить певну методику професійного зростання працівників, створить певні мотиваційні умови праці, кар'єрне переміщення, відповідно зростатиме дохід фірми та її

конкурентоспроможність.

На жаль, у даний час багато керівників не мають бажання і не хочуть витрачати свій час на розвиток персоналу. Керівник повинен відчувати велику відповідальність. При цьому необхідно не тільки мати професійні знання і навички, а й дотримуватися певних моральних принципів, а також проявляти такі людські якості, як лояльність, терпимість, доброзичливість, відчуття міри і справедливості [3, с.71].

Саме керівник, має наполегливо розробляти сучасні методи розвитку персоналу, а саме: коучинг, який сприяє розвитку нових ключових компетенцій, дає змогу підвищити результативність роботи, розширити потенціал співробітника. Не менш важливим є наставництво, де керівник власним досвідом дає змогу підлеглому отримати певні знання. Завершальним методом розвитку персоналу є делегування повноважень, коли працівнику доручають більш складні завдання, які виходять за межі до його обов'язків. Таким чином він починає використовувати й розвивати нові навички і вміння, що стає на шлях саморозвитку.

Тому розвиток персоналу є запорукою успіху підприємства. Саме тому, власники фірм повинні заощаджувати кошти на вдосконалення існуючої системи розвитку працівників. Слід пам'ятати, що здатність підприємства зростати і розвиватися швидше ніж його конкуренти стане джерелом його соціально-економічних та стратегічних переваг.

В сучасній економіці знань зростає частка творчих функцій працівника, підвищується роль його компетентності, коли потрібно приймати нестандартні рішення [2, с.141]. А це означає і збільшення витрат на підготовку і використання креативної робочої сили, належне стимулювання кращих працівників, особливо талановитих, здатних створювати нове. Працівник повинен відчувати свою значущість, відповідальність і гордість за імідж свого підприємства. Для залучення і утримання талановитих співробітників працедавець повинен запропонувати підходящі умови трудового життя, в якому корисні здібності і знання талановитих співробітників успішно реалізовуватимуться і розвиватимуться, отримуючи гідну винагороду.

#### **Використані джерела**

1. Гетьман О. О. Інноваційні методи розвитку персоналу / О. Гетьман, А. Білодід // Миколаївський національний університет імені В.О. Сухомлинського. – [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <http://global-national.in.ua/archive/17-2017/116.pdf>.
2. Дяків О. П. Управління талантами в економіці знань / Дяків О. П. // Соціально-трудова сфера: сучасний стан, проблеми та стратегічні напрями розвитку / редкол.: А. М. Колот – Київ : КНЕУ, 2017. – С. 139–141
3. Дяків О. Коучинг у системі розвитку компетенцій HR-менеджера / О. Дяків, Ю. Хрустальова // Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України //36. наукових праць – Випуск 22, Тернопіль: Економічна думка, 2017. с. 67-71
4. Савченко А.В. Розвиток персоналу: підручник / В. Савченко. – 2-е вид., перероб. і доп. – К.: КНЕУ, 2015.- 505 с.