

УДК 377.1.

Паламарчук Наталія

Palamarchuk Nataliia

Західноукраїнський національний університет

**РОЗВИТОК ПРАЦІВНИКІВ ЯК НЕВІД'ЄМНА ЧАСТИНА
СТРАТЕГІЇ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ
EMPLOYEE DEVELOPMENT AS PART OF THE PERSONNEL
MANAGEMENT STRATEGY**

Сьогоднішня нестабільна ситуація в Україні та світі без сумніву впливає на роботу підприємств і економіку загалом. Ситуація з вірусом та карантинними обмеженнями змусила бізнес адаптуватись та вчитись існувати в нових реаліях. Для кожного підприємства персонал – найцінніший актив і в нинішніх умовах від нього залежить майбутній успіх. Наявність у персоналу лише кваліфікаційно-професійних навичок вже не відповідає вимогам сучасного виробництва і суспільства, від працівників все більше вимагають швидкого реагування, адаптивності, мобільності, готовності відповідати за делеговані повноваження та додаткові навантаження, самостійності, постійного прагнення до професійного зростання.

Для успішності, кожне підприємство використовує свій стратегічний план дій та розвитку і необхідним його елементом є саме розвиток персоналу, як складова довготривалої перспективи. Головним чинником розробки стратегій зі створення та ефективного використання людського капіталу є забезпечення формування конкурентного трудового потенціалу організації, адекватного стану зовнішнього та внутрішнього середовища.

Розвиток персоналу можна визначити як комплексний системно-організований процес безперервних якісних змін у професійно-кваліфікаційному рівні працівника завдяки здобуттю та вдосконаленню

професійних, корпоративних і поведінкових компетентностей, що забезпечують досягнення стратегічних цілей діяльності підприємства завдяки більш якісному виконанню працівником поставлених перед ним завдань. Для розвитку персоналу як складової стратегії управління персоналом слід виділити принципи розвитку персоналу, які, на нашу думку, здатні забезпечити ефективний розвиток персоналу усіх рівнів та узгодити стратегію управління персоналом відповідно до цілей існування підприємства. До таких принципів можна віднести: випереджаючий характер навчання і розвитку персоналу відповідно до технічних і наукових можливостей та потреб розвитку підприємства; налагодженість системи зв'язку між всіма ланками підприємства; цілісність системи розвитку та гнучкість застосування різноманітних видів та форм розвитку персоналу; наявність системи професійної та моральної мотивації розвитку персоналу; побудова системи розвитку персоналу з урахуванням можливостей підприємства, його соціально-економічного становища.

Таким чином, для сучасного підприємства зацікавленість у висококваліфікованих, ініціативних, адаптивних до нововведень та змін працівниках, які є стратегічним ресурсом та незмінним фактором конкурентоспроможності, є визначальним у його стратегії розвитку.

Лише правильно підготовлена й реалізована стратегія розвитку персоналу дає змогу підприємствам підвищувати рівень професійної майстерності та креативності працівників, формувати у них сучасне економічне мислення, вміння працювати в команді з метою вирішення складних виробничих завдань, забезпечення практичної синхронності розвитку виробництва та відповідний кваліфікаційний рівень працівників, зростання рівня якості праці, виховання у працівників відчуття організаційного патріотизму задля забезпечення на цій основі досягнення стратегічних цілей.