

вразливих груп, фінансової допомоги місцевим громадам, співпраці з міжнародними організаціями та впровадження принципів екологічної відповідальності у виробництві [2; 3]. Розвиток цього сектору, за умови належного державного регулювання, інформаційної підтримки й економічних стимулів, може стати одним із ключових чинників сталого розвитку суспільства та конкурентоспроможного відновлення економіки України.

Література:

1. Богацька Н. М. Перспективи розвитку соціального підприємництва в Україні. *Економіка та суспільство*. 2023. № 53. С. 17-21. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/2614/2532>.
2. Бойда С. В. Соціальне підприємництво як інструмент післявоєнної відбудови економіки України. *Економіка та суспільство*. 2023. № 58. С. 95-100. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/3281/3205>.
3. Гурочкіна В. В., Браунагель А. В. Соціальні підприємства в умовах війни vs ринок праці та демографічна ситуація України. *Сталий розвиток економіки*. 2024. № 3 (50). С. 271-279. URL: <https://economdevelopment.in.ua/index.php/journal/article/view/1031/987>.
4. Зеліско Н. Соціальне підприємництво в сучасному бізнес-середовищі: визначення, фактори розвитку та глобальний досвід. *Вісник Львівського національного університету природокористування. Серія «Економіка АПК»* 2025. № 32. С. 168-174. URL: <https://www.visnyk.lnup.edu.ua/index.php/economics/article/view/452/426>.
5. Аналітична та статистична інформація. *Державна служба зайнятості: веб-сайт*. URL: <https://old.dcz.gov.ua/analitics/68>.

Хоружий В.В.

здобувач вищої освіти на другому (магістерському) рівні

Чередніченко Н.Ю.

доктор педагогічних наук, професор

Центральноукраїнський національний технічний університет

м. Кропивницький, Україна

ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

У сучасних умовах динамічного розвитку економіки, глобальної конкуренції та цифрової трансформації підприємств питання ефективного управління розвитком персоналу набуває особливої актуальності. Персонал є головним стратегічним ресурсом організації, і саме рівень його розвитку визначає здатність підприємства адаптуватися до змін, впроваджувати інновації та забезпечувати стабільне економічне зростання. Відтак управління розвитком персоналу необхідно розглядати як системний і безперервний процес, спрямований на підвищення професійних компетенцій, мотивації та потенціалу працівників [2].

Ефективне управління розвитком персоналу починається з формування стратегічного підходу, який передбачає узгодження цілей розвитку кадрів із загальною стратегією підприємства. Це означає, що кадрова політика має бути тісно пов'язана з корпоративними цілями, місією та цінностями організації. Планування людських ресурсів повинно включати аналіз майбутніх потреб у компетенціях, прогнозування кадрових ризиків та розробку системи резервування ключових посад. Такий підхід дозволяє уникнути дефіциту кваліфікованих кадрів і забезпечити стабільність кадрового потенціалу [3].

Одним із найважливіших напрямів удосконалення системи управління розвитком персоналу є впровадження системного підходу до навчання. Йдеться не лише про разові тренінги чи семінари, а про створення цілісної системи професійного навчання, яка включає визначення потреб у розвитку, підбір форм навчання (внутрішнє, зовнішнє, онлайн), контроль ефективності програм та оцінку отриманих результатів. Дослідження показують, що підприємства, які інвестують у систематичний розвиток кадрів, мають вищу продуктивність і нижчий рівень плинності персоналу [5].

Важливим чинником підвищення ефективності розвитку персоналу є формування корпоративної культури, орієнтованої на навчання та постійне вдосконалення. Культура безперервного навчання сприяє тому, що працівники сприймають процес розвитку не як обов'язок, а як можливість самореалізації. У цьому контексті ефективними інструментами є коучинг, наставництво, система внутрішніх тренерів, обмін досвідом між підрозділами, створення внутрішніх спільнот знань. Такі механізми підвищують рівень залученості працівників і сприяють підвищенню загальної ефективності організації [6].

Не менш важливим напрямом удосконалення є цифровізація процесів розвитку персоналу. Сучасні HR-технології дають змогу організувати дистанційне навчання, відстежувати прогрес працівників, формувати індивідуальні траєкторії розвитку. Використання електронних платформ (Learning Management Systems, HR-Analytics) дозволяє оцінювати ефективність програм навчання, аналізувати дані щодо компетенцій і результатів роботи працівників. Застосування таких рішень підвищує прозорість і керованість процесів розвитку, а також забезпечує адаптивність системи навчання до змін зовнішнього середовища [4].

Одним із дієвих шляхів удосконалення управління розвитком персоналу є впровадження системи управління компетенціями. Це підхід, що базується на ідентифікації ключових компетенцій, необхідних для досягнення стратегічних цілей підприємства, і створенні механізмів їх формування та оцінки. Модель компетенцій дозволяє оптимізувати процес добору кадрів, оцінювання результатів діяльності, планування кар'єри та побудови індивідуальних програм розвитку. Завдяки цьому формується єдина логіка розвитку працівників, що забезпечує підвищення ефективності організації [7].

Крім того, доцільним є інтегрування системи розвитку персоналу з системою оцінки результативності діяльності підприємства. Це означає, що результати навчання мають безпосередньо впливати на рівень продуктивності, інноваційності, якості обслуговування клієнтів тощо. Визначення ключових показників ефективності (KPI) для програм розвитку, а також їхній зв'язок із матеріальним і нематеріальним стимулюванням створює у працівників розуміння, що професійне зростання безпосередньо впливає на успіх підприємства [1].

Отже, вдосконалення управління розвитком персоналу має базуватись на стратегічному плануванні, системності, інноваційності та тісній інтеграції з корпоративними цілями підприємства. Лише комплексне застосування зазначених підходів забезпечить формування конкурентоспроможного кадрового потенціалу, підвищення гнучкості організації та її стійкості до зовнішніх викликів сучасного ринку праці.

Література:

1. Alolayyan, N., Alyahya, M. S., & Omari, D. A. Strategic human resource management practices and human capital development: The role of employee commitment // *Problems and Perspectives in Management*. – 2021. – Vol. 19, No. 2. – С. 152–162.
2. Armstrong, M. A *Handbook of Human Resource Management Practice*. – 15th ed. – London : Kogan Page, 2019. – 720 p.
3. Бондаренко, С. Розвиток кадрового потенціалу як складова стратегії підприємства // *Економіка та держава*. – 2022. – № 4. – С. 47–51.
4. *Innovative approaches to human resource management as a strategy for enhancing enterprise competitiveness* [Електронний ресурс] // DOAJ. – 2023. – Режим доступу: <https://doaj.org/article/5ffb6ddcce5c46cdb8768d206bc73f67>.
5. *Why employee development is important* [Електронний ресурс] // HR Morning. – 2023. – Режим доступу: <https://www.hrmorning.com/articles/employee-development>.
6. Кудактін, С. Змістовна сутність та концептуальні засади управління розвитком персоналу в системі формування кадрового потенціалу підприємства // *Вісник Черкаського національного університету імені Богдана Хмельницького. Економічні науки*. – 2024. – № 1. – С. 115–123.
7. Otoo, F. N. K. Examining the Influence of Human Resource Development Practices on Organizational Commitment of Small and Medium Scale Enterprises // *European Journal of Management Issues*. – 2022. – Vol. 30, No. 2. – С. 89–96.