

4. Цимбалюк І.О. Податкова безпека в системі фінансової безпеки держави [Текст]: колективна монографія / за заг ред. О.В. Кендюхова // Стратегічне управління національним економічним розвитком: монографія: в 2 т. - Донецьк: ДВНЗ «ДонНТ», 2013. – Т.2. – 392 с. – С. 13-23.

5. Економіка України в глобальному і внутрішньому вимірі : монографія / [В. Г. Федоренко, І. М. Грищенко, О. Ф. Новікова, О. В. Ольшанська, А. О. Мельник та ін.]; за ред. В. Г. Федоренка, І. М. Грищенко, Т. Є. Воронкової. – Київ : ТОВ «ДКС центр», 2017. – 344 с.

УДК 658.012.7

Борецька Н.П., д.е.н., професор, Лучна Н. С., магістрант
Київський національний університет технологій та дизайну

СУТНІСТЬ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ

Розвиток персоналу – це провідний засіб отримання професійної освіти, на основі якого можна буде ефективно функціонувати, а також розвинути організацію (підприємство).

Термін «розвиток персоналу» передбачає здійснення різноманітних заходів, що сприяють розвитку потенціалу працівників, їх особистому зростанню та підвищенню їх шансу на внесок у розвиток організації (підприємства).

Розвиток персоналу – це набір різних заходів, які охоплюють як етапи підготовки, так і перепідготовки, а також етапи професійного розвитку та професійного розвитку навичок людей різних вікових груп з різним досвідом. Розвитком є трансформація від одного стану якості до іншого, кращого, від старого до нового, воно передбачає навчання, яке є нетрадиційним для поточної роботи, він встановлює довгострокові цілі [1].

Відповідно до запланованого плану розвитку персоналу, організація одночасно вирішує дві основні задачі:

- для організації підвищується ймовірність найкращого і повного використання трудового потенціалу працівника;

- для працівника зростає можливість домогтися повної самореалізації.

Наступним значним кроком у парадигмі розвитку персоналу є принципи розвитку. Такі принципи розвитку виділяються: ефективність і наука, перспектива, економіка, оптимальність і достатність, узгодженість, спеціалізація, безперервність. Література також відзначає принципи цілісності, систематичності, циклічності, безперервності, альтернативи, стандартизації, специфіки, оптимізації, таргетингу, рентабельності, інтеграції, гнучкості форм і режимів розвитку персоналу.

Функції розвитку персоналу повинні включати наступні параметри та заходи: показник трудового потенціалу організації, ділова оцінка робітників організації; формування кар'єрного зростання, професійна освіта по посадовому напрямку робітників, планування кадрового запасу керівництва компанії [2; 5].

У науковій літературі діють наступні підходи до підготовки кваліфікованих кадрів:

- спеціалізована система навчання, яка спрямована в найближчому майбутньому і ефективна в короткостроковій перспективі;

- система міждисциплінарної підготовки піднімає внутрішньопродуктивну і позапродуктивну мобільність персоналу, в результаті чого працівник повинен бути менш прив'язаний до його робочого місця, що становить передбачуваний ризик для організації;

- система підготовки, орієнтована на окремих співробітників, розкриває всі можливості працівника.

Є також три види навчання кадрів:

- підготовка кадрів – це підготовка та випуск кваліфікованих кадрів, які мають низку знань, навичок і способів комунікації;

- підвищення кваліфікації кадрів – це навчання персоналу, метою якого є покращення знань, вмінь та способів комунікації співробітників;

- перепідготовка кадрів - є освоєння нових знань, навичок і способів спілкування через зміни запитів на роботу або придбання нової професії.

Нинішні напрями розвитку системи професійного розвитку персоналу включають безперервну адаптацію та професіоналізацію молодих робітників, стрімку природу професійної підготовки, відповідність професійної освіти ринковому попиту.

Таким чином, вивчивши суть розвитку персоналу, можна сказати, що для належного розвитку персоналу потрібна ретельно розвинена система розвитку, яка буде тісно пов'язана з бізнес-цілями організації, потребами і можливостями персоналу, зможе керувати мотивацією і поведінкою персоналу, створити сприятливу атмосферу, оцінити всілякі внутрішні та зовнішні чинники розвитку.

Література

1. Druri K. Upravlencheskiy i proizvodstvennyy uchet. M. : Yuniti-Dana, 2005. 735 p.

2. Денисенко М.П. Сучасні стратегії управління персоналом підприємств [Електронний ресурс] / М.П. Денисенко, О.Ю. Будякова // Приазовський економічний вісник. – 2018. – № 5(10). – С. 175-181.

3. Денисенко М.П. Підвищення індексу людського капіталу – важлива складова інноваційної кадрової політики / М.П. Денисенко, О.Ю. Будякова // Економіка та держава. – 2019. – № 4. – С. 11-17.

4. Денисенко М.П. Кадровая політика як основа формування стратегії управління персоналом підприємств / М.П. Денисенко, О.Ю. Будякова // Вчені записки Університету "КРОК" (економічні науки). – № 4(52). – 2018. – С. 231-238.

5. Mykola Denysenko, Olena Budiakova MODERN STRATEGIES PERSONNEL MANAGEMENT IN THE EPOCH OF THE DIGITAL ECONOMY Digital economy and digital society: Series of monographs Faculty of Architecture, Civil Engineering and Applied Arts Katowice School of Technology Monograph 22. – Wydawnictwo Katowicach, 2019. – 339 s. – С. 234-242. http://www.wydawnictwo.wst.pl/oferta_wydawnicza_oraz_zakup_publicacji/wydawnictwa/