

**Міністерство освіти і науки України
Полтавський державний аграрний університет
ННЦ «Інститут аграрної економіки» НААН України
ГО «Науково-дослідний інститут соціально-економічного розвитку»
Національний університет біоресурсів і природокористування України
Сумський національний аграрний університет
Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця
Національний університет кораблебудування імені адмірала Макарова
Дніпровський державний аграрно-економічний університет**

Матеріали

***VIII Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції
«Управління ресурсним забезпеченням господарської
діяльності підприємств реального сектору економіки»***



**23 листопада 2023 року
м. Полтава**

УДК 330.15:334.723
ББК 65.291.5

Управління ресурсним забезпеченням господарської діяльності підприємств реального сектору економіки : матеріали VIII Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції, 23 листопада 2023 р. Полтава : ПДАУ, 2023. 269 с.

У матеріалах конференції розглядаються аспекти методології і практики управління ресурсним забезпеченням господарської діяльності підприємств реального сектору економіки.

Збірник розрахований на науково-педагогічних працівників, аспірантів, здобувачів вищої освіти, фахівців-практиків.

Матеріали друкуються мовою оригіналів.

За виклад, зміст і достовірність матеріалів відповідають автори.

2015. URL: <http://dspace.kntu.kr.ua/jspui/handle/123456789/5359>

4. Буканов Г. М. Особливості іміджу керівника закладу соціального обслуговування на регіональному рівні: теоретико-емпіричні аспекти. *Габітус*. 2018. № 6. С. 30–35. URL: <http://habitus.od.ua/journals/2018/6-2018/7.pdf>

*Т.О. Сазонова, к.е.н., доцент,
О.В. Порожнюк, здобувач вищої освіти СВО Бакалавр
Полтавський державний аграрний університет*

УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Найбільш значущим ресурсом кожної компанії є її люди, їх креативні навички, інтелект та здатність створювати щось нове. Через це, обов'язковою умовою для успішного функціонування будь якого підприємства є розвиток персоналу, удосконалення їх вмінь та навичок. Загалом, керівництво в організації – це планомірна діяльність персоналу адміністративно-управлінського апарату, спрямована на регулювання, контроль, організацію і мотивацію. Вони ж забезпечують і стимулюють працівників до розвитку.

Проблема розвитку персоналу та підвищення професійних навичок працівників стає ще більш актуальною в умовах функціонування сучасних підприємств. Розвиток працівників має прямий вплив на продуктивність їхньої праці, що в свою чергу призводить до збільшення дохідності та прибутковості підприємства, загальної його результативності. Ефективне використання персоналу, системний його розвиток – базис розвитку підприємства.

Враховуючи те, що управління персоналом передбачає цілеспрямовану діяльність менеджменту організації, спрямовану на розроблення концепцію, стратегії кадрової політики, формування та закріплення методів управління персоналу, загалом – формування та ефективного управління системою менеджменту персоналу, одним з основних елементів якої є система розвитку персоналу. При цьому, враховуємо, що система управління розвитком персоналу охоплює організаційну структуру, методики, процеси, планування, розподіл та використання необхідних ресурсів, а також оптимального задоволення запитів працівників, пов'язаних із їх особистими потребами, самореалізацією, професійною підготовкою та кар'єрними можливостями. Дана система має відповідати не лише потребам працівників, але й підприємства, забезпечуючи безперервний розвиток наявного персоналу, підвищення його професійної підготовки відповідно до стратегічних цілей та виробничих ситуацій.

Враховуючи той факт, що розвиток персоналу спрямований на удосконалення його якісних характеристик, він здійснюється за трьома основними напрямками (табл. 1):

Таблиця 1

Напрямки професійного розвитку персоналу

Напрямок	Характеристика
Професійний розвиток	навчання, тренінги, круглі столи, коуч-сесії, семінари та інші форми підвищення кваліфікації працівників
Особистісний розвиток	спрямований на розвиток soft skills: комунікативних здібностей, лідерських якостей, стресостійкості, самоменеджменту та інших аспектів, що допомагають працівникам бути більш успішними в роботі
Кар'єрний розвиток	включає планування кар'єри, розвиток кар'єрних шляхів та можливостей для кар'єрного просування

Управління розвитком персоналу передбачає формування стимулів для підвищення мотивації працівників до розвитку, за рахунок розробки поміркованої програми мотивації, що передбачає, крім просування по кар'єрним сходинкам, систему визнання та винагороди за активний розвиток.

Отже, розвиток персоналу має забезпечувати [1]:

- здатність персоналу усвідомлювати необхідність систематичного розвитку;
- усвідомлення колективу в необхідність командного менеджменту, який передбачає дещо відмінні особливості співпраці;
- мотивацію та цілеспрямований розвиток всіх категорії персоналу;
- усвідомлення керівниками різних рівнів того, що кожний грамотно підібраний співробітник відіграє важливу роль у процесі забезпечення ефективності підприємства, тому необхідність розвитку його трудового потенціалу є логічною та обов'язковою умовою;
- підвищення цінності, ефективності, конкурентоспроможності організації.

Тому, не зважаючи на складні умови функціонування сучасних підприємств, необхідно систематично вдосконалювати програми навчання та розвитку працівників, враховуючи потреби підприємства, ринкові та галузеві тенденції, індивідуальні потреби працівників. Такий підхід дозволить забезпечити стаке зростання якостей та компетенцій персоналу, що в свою чергу сприятиме досягненню стратегічних цілей організації.

Серед арсеналу популярних методів розвитку персоналу зазначимо наступні (табл. 2).

Таблиця 2

**Популярні методи розвитку персоналу в сучасних умовах
[сформовано на основі 2]**

Метод	Характеристика
Тренінги і семінари	може бути формалізоване навчання, яке забезпечується зовнішніми або внутрішніми тренерами з метою здобуття нових знань та навичок працівниками
Менторство та коучинг	методи дозволяють більш досвідченим працівникам допомагати менш досвідченим у розвитку їхніх навичок та сприяти кар'єрному зростанню
Онлайн-навчання	використання спеціалізованих освітніх платформ для самостійного навчання, які дозволяють працівникам опановувати матеріал у зручний для них час та у зручному індивідуальному темпі
Розвиток через проекти	надання можливостей працівникам брати участь у проєктах, які сприяють розвитку нових навички та отримувати новий досвід
Оцінка та зворотний зв'язок	систематична оцінка працівників та надання їм конструктивного зворотного зв'язку для покращення їхньої роботи

Кожен з цих методів може бути ефективним у певних ситуаціях, і комбінація різних методів може забезпечити найкращий результат у розвитку персоналу.

Отже, ефективне управління розвитком персоналу є важливою складовою успішної діяльності будь-якої організації, оскільки воно допомагає не лише залучати та утримувати талановитих працівників, а й розвивати їхні професійні та особистісні якості для досягнення спільних цілей.

Список використаних джерел:

1. Крушельницька О.В. Суть професійного розвитку персоналу та завдання управління ним. URL:<http://library.if.ua/book/45/3084.html>.
2. Татаревська М.С., Савченко Г.О., Збрицька Т.П. Управління розвитком персоналу: навчальний посібник. Одеса: Атлант, 2013. 427 с.

Підвищення продуктивності праці на підприємстві в сучасних умовах.....	176
<i>Т.О. Сазонова, А.С. Коваленко</i>	
Формування ефективного трудового колективу підприємства.....	178
<i>Т.О. Сазонова, А.С. Колісник</i>	
Розвиток системи мотивації і оплати праці в підприємстві.....	180
<i>Т.О. Сазонова, Л.А. Кравченко</i>	
Формування ефективного стилю керівництва на підприємстві в сучасних умовах нестабільності.....	181
<i>Т.О. Сазонова, О.В. Порожнюк</i>	
Управління розвитком персоналу підприємства.....	183
<i>Т.О. Сазонова, А.В. Рябуха</i>	
Управління мотивацією персоналу в сучасних умовах.....	185
<i>Т. Сазонова, А. Ходіс, Е. Полупан</i>	
Стрес-менеджмент як елемент сучасної корпоративної культури.....	187
<i>Т. Сазонова, В. Чуйко</i>	
сучасні підходи до управління адаптацією персоналу.....	188
<i>Н. Чернікова, О. Жадан</i>	
Розвиток цифрових навичок сучасного менеджера.....	190
<i>Н.М. Чернікова, А.А. Кулінич, Н.Р. Подленко</i>	
Впровадження інноваційних методів управління персоналом.....	192
<i>Н. Чернікова, В. Назмєєва</i>	
Мотивація та її вплив на продуктивність праці.....	193
<i>Є.В. Боцула, А.С. Черевань</i>	
Ключові аспекти та важливість політики мотивації для підприємств.....	195
<i>А. Бублій, О. Тукало, А. Климко</i>	
Напрями розвитку персоналу підприємства.....	196
<i>В.Р. Завгородній</i>	
Трудові ресурси і їх роль в інноваційних процесах.....	198
<i>М.А. Тур, Н.М. Бохін, О.О. Руденко</i>	
Інструментальна база управлінського контролю в підприємстві як складової розвитку персоналу.....	199
<i>С.В. Горбатко, О.В. Петров, В.І. Пругло</i>	
Професійний розвиток та мотивація персоналу в контексті забезпечення його конкурентоспроможності.....	200
<i>В.В. Леськов</i>	
Тренди кадрового менеджменту в умовах правового режиму воєнного стану.....	201
<i>Н.Ю. Харченко</i>	
Основні напрямки вдосконалення нормативно правового регулювання публічного управління.....	203
<i>А. Ходіс</i>	
Особливості формування корпоративної культури аграрного підприємства в сучасних умовах.....	206

СЕКЦІЯ 6. МАРКЕТИНГОВІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

<i>М.О. Багорка, О.І. Цимбал</i>	
Ефективне управління підприємством: маркетинговий аспект.....	209
<i>Д.В. Дячков, Т.В. Олійник</i>	
Революційна зміна концепцій сучасного маркетингу.....	210