

# СИСТЕМНИЙ ПІДХІД ДО УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ

Кужель Н.Л., Коломієць Р.С.

*ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»,  
м. Полтава*

Однією з основних складових успішного функціонування будь-якої організації та загального підвищення ефективності виробництва є розвиток персоналу.

Розвиток персоналу представляє собою систематично організований процес безперервного професійного навчання працівників для підготовки їх до виконання нових виробничих функцій, професійно-кваліфікаційного просування, формування резерву керівників та вдосконалення соціальної структури персоналу

Питання розвитку персоналу досліджені багатьма провідними зарубіжними та вітчизняними науковцями, такими як Беседіна В.Н., Волгіна Н.А., Гриньова В.М., Карташова С.А., Кібанов А.Я., Коваленко Н.Я., Колпаков В. М., Крушельницька О. В., Левченко О. М., Нікіфорова А.А., Савченко В. А., Синенко Н. В., Хміль Ф.І., та інші. Однак в умовах економічної нестабільності проблемам управління розвитком персоналу приділялося недостатньо уваги, тому тема для дослідження є досить актуальною на сьогодні.

На нашу думку, розвиток персоналу слід розглядати як одну з підсистем системи управління персоналом, оскільки він входить в комплекс взаємопов'язаних елементів, які діють автономно, проте спрямовані на досягнення спільної мети – ефективного та продуктивного управління.

Підсистема управління розвитком персоналу здійснює: навчання, перепідготовку і підвищення кваліфікації, вступ в посаду та адаптацію нових робітників, оцінку кандидатів на вакантну посаду, періодичну оцінку кадрів, планування та службово-професійного просування кадрів, тощо. Здійснення заходів з розвитку персоналу потребує вкладення певних інвестицій, проте, як показує практика, це сприяє прогресивним перетворенням в організації.

Ефективне управління розвитком персоналу можливе лише за умови комплексної, чіткої послідовності дій та гнучкості. Таким чином управління персоналом повинно вирішувати наступні питання:

- розробка стратегії з питань формування кваліфікованого персоналу;
- визначення потреб у навчанні працівників в розрізі спеціальностей;
- вибір форм і методів професійного розвитку персоналу;
- вибір програмно-методичного та матеріально-технічного забезпечення процесу навчання як важливої умови його якості;
- фінансове забезпечення всіх видів навчання в потрібній кількості.

Підводячи підсумок, можемо зазначити, що у вирішенні проблем навчання персоналу разові заходи результатів не дадуть. Повинна бути ціла система, спрямована на професійний розвиток та кар'єрний ріст фахівців організації.