

## СТРАТЕГІЧНІ НАПРЯМИ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ

Милько І.П.

*Східноєвропейський національний університет імені Лесі Українки, м.Луцьк*

Сучасні умови господарювання призвели до того, що персонал розглядається як важливий ресурс фірми, яким треба грамотно управляти, створювати умови для його розвитку, вкладаючи в нього значні кошти. Тому розвиток персоналу є одним з головних стратегічних напрямів управління підприємством. Основні цілі стратегії розвитку персоналу: підняття престижу підприємства, формування конкурентних переваг підприємства, визначення ключових факторів успіху, розвиток трудового потенціалу підприємства, забезпечення стабільності та ефективності функціонування внаслідок формування оптимальної структури фахівців [1].

Сутність розвитку персоналу, формування стратегій розвитку персоналу, його роль у забезпеченні конкурентоспроможності підприємства досліджувались в працях провідних зарубіжних та вітчизняних вчених Коваленка Н., Колпакова В., Крушельницької О., Левченка О., Нікіфорова А., Колпакова В., Грішної О., Черчик Л., Петрової І., Христофорова І., Савченка В., Кузнєцова О., Рогова І., Дрозача М., Травенка О., Ілляшенка А., Прокопенка І. та інших.

Розвиток персоналу повинен бути безперервним, включаючи професійне навчання і професійно-кваліфікаційне просування працівників. Він повинен сприяти зростанню умінь, навичок, знань працівника, підвищувати його інтелектуальний, духовний, професійний рівень. Все це в свою чергу підвищує конкурентоспроможність працівника [3].

Сучасним напрямом розвитку персоналу є управління, засноване на компетенціях. Система лідерських компетенцій компанії може містити: базові компетенції (аналітичні здібності, орієнтованість на клієнта, демонстрація цінностей компанії, орієнтація на результат, міжособистісна ефективність); компетенції росту (комунікація, розвиток людей, функціональна майстерність, знання бізнесу, організаційний вплив, командне лідерство); стратегічні компетенції (компетенція бачення і стратегії, лідерство під час змін, заохочування творчості й інновацій) [1].

Формування і реалізація стратегічних наборів для розвитку персоналу дозволить ефективніше використовувати кадровий потенціал і забезпечити досягнення поставлених цілей організації.

### Література:

- 1.Петрова І.Стратегічне управління розвитком персоналу. Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. 2011. № 5 (50). С. 128-132.
- 2.Черчик Л.М. Стратегія управління розвитком персоналу. Науковий вісник Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки. Луцьк : СНУ імені Лесі Українки, 2013. № 5. С. 77-85.
- 3.Черчик Л.М. Розвиток персоналу та його роль у забезпеченні конкурентоспроможності підприємства. Економічні науки. Серія «Економіка та менеджмент». Зб. наук. праць. Випуск 7 (26). Частина 3. Луцьк: ЛНТУ, 2010. С. 307–316.