

## Професійний розвиток персоналу підприємства

*Олександра Волкова*

*здобувачка освітньої програми «Менеджмент»,  
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,  
e-mail: VolkovaOR@krok.edu.ua*

*Ірина Мала*

*Науковий керівник:  
старший викладач кафедри управлінських технологій,  
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,  
e-mail: IrynaMB@krok.edu.ua,  
ORCID: 0000-0003-0773-5336*

**Актуальність дослідження.** Актуальність теми визначається необхідністю удосконалення системи розвитку персоналу сприяє формуванню колективу, що володіє високими здібностями і сильною мотивацією до виконання завдань, що стоять перед організацією. Це веде до зростання продуктивності і значного підвищення якості виконуваних робіт, прийнятих рішень, а значить, і до збільшення цінності людських ресурсів підприємства.

**Об'єктом дослідження** є процес розвитку персоналу.

**Предметом дослідження:** система розвитку персоналу.

**Метою дослідження** є вивчення теоретичних аспектів вдосконалення системи розвитку персоналу підприємства.

Для досягнення мети дослідження в роботі поставлено та вирішено наступні завдання:

- аналіз наукових джерел щодо процес «розвиток персоналу» і поняття «система розвитку персоналу в підприємства»;
- здійснити аналіз та оцінку професійного розвитку персоналу «The coca-cola company»;
- визначити проблеми та шляхи покращення професійного розвитку персоналу «The coca-cola company» в сучасних реаліях.

**Інформаційна база досліджень** Важливі методологічні підходи до проблематики сфери формування трудових ресурсів організацій описані в роботах Д. Богині, О. Грішної, Г. Дмитренка, А. Єгоршина, В. Колесова, О. Кузнєцової, О. Левченка, Е. Лібанової, В. Лича, В. Савченка, Л. Фільштейна та ін.

**Методологія дослідження.** У процесі проведення дослідження використовувалися аналітичні прийоми, методи логічного, порівняльного та системного аналізу, апарат графічної інтерпретації, метод експертних оцінок. Названі методи використовувалися в різній комбінації на різних етапах дослідження в залежності від поставлених цілей і завдань. Це дозволило забезпечити обґрунтованість зроблених висновків.

**Етапи та результати дослідження.** Удосконалення системи розвитку персоналу організації є однією з найважливіших складових успіху організації. Збільшення якості знань і навичок співробітників є перспективним завданням

служби управління персоналом. Високий рівень підготовки кадрів може гарантувати лише спільна робота всіх учасників такого процесу розвитку. Досягаючи найбільшу ефективність у засвоєнні навчального матеріалу, підприємство крім вирощування висококваліфікованих кадрів, оптимізує свої витрати на навчання співробітників.

З позиції проведеного дослідження аналіз показав, що тема актуальна, оскільки вдосконалення системи розвитку персоналу сприяє формуванню колективу, що має високі здібності та сильну мотивацію до виконання завдань, що стоять перед організацією. Це веде до зростання продуктивності і значного підвищення якості виконуваних робіт, прийнятих рішень, а значить, і до збільшення цінності людських ресурсів організації.

Виконання поставлених завдань дало змогу сформулювати, систематизувати та узагальнити відомості про сучасні методи розвитку персоналу та побудови системи розвитку персоналу в організації, виявити недоліки існуючої системи розвитку персоналу «The coca-cola company», розробити рекомендації щодо вирішення проблем розвитку персоналу «The coca-cola company», розробити програму з удосконалення системи розвитку персоналу. У результаті проведених досліджень системи розвитку персоналу вдалося виявити проблеми, а також розробити заходи щодо вдосконалення наявної системи розвитку персоналу.

У першому розділі було надано теоретичну характеристику процесу вдосконалення системи розвитку персоналу в організації. Також було наведено програму вдосконалення системи розвитку персоналу на прикладі освітнього закладу. Можна зробити висновок, що існує величезна безліч методів і способів навчання співробітників, які є доступними для використання в різних сферах бізнесу. Варто зазначити, що крім надання умов для навчання, необхідно мотивувати персонал, для отримання необхідного зворотного зв'язку.

У другому розділі надано коротку характеристику організації, персоналу і стан системи розвитку персоналу, висвітлено шляхи реалізації програми вдосконалення системи розвитку персоналу, а також практичні рекомендації щодо вдосконалення системи розвитку персоналу.

Реалізація стратегічних завдань і короткострокових планів розвитку будь-якої організації передбачає виконання її персоналом певних виробничих функцій. Успішне виконання цих функцій сильно залежить від рівня кваліфікації та професійної компетентності співробітників компанії, особливо якщо вона діє у сфері аудиту та консалтингу. Єдиний спосіб залишатися конкурентоспроможним для такої організації – вкладати кошти і зусилля в розвиток персоналу.

Витрати на розвиток персоналу не тільки окупаються, а й сприяють збереженню і процвітанню організації в умовах посилення конкуренції. Нині розвиток персоналу переживає черговий етап, що характеризується осмисленням українськими підприємцями і керівниками його ролі в життєдіяльності організації. З одного боку, це пов'язано з усе ще не подоланим відставанням від зарубіжних країн у сферах бізнес-освіти, коучингу тощо, а також розвитком російського ринку, впливом зовнішнього середовища і пов'язаними з цим

проблемами відповідності сучасним вимогам. У процесі написання роботи було вивчено основні поняття, сутність і елементи удосконалення системи розвитку персоналу організації. Велику увагу було приділено аналізу та структурі системи розвитку персоналу «The coca-cola company». Вивчення цього питання дало змогу відзначити основні недоліки та переваги, а також розробити рекомендації щодо підвищення ефективності системи розвитку персоналу організації. Метою дипломної роботи було проведення комплексного аналізу діючої системи розвитку персоналу «The coca-cola company», а також розробка конкретних рекомендацій щодо її вдосконалення з використанням сучасних кадрових технологій.

Основною проблемою системи розвитку персоналу «The coca-cola company» є відсутність регламентованих механізмів розвитку, підтверджених локальними нормативними актами. З'ясувалося, що розвиток персоналу має безсистемний характер і не планується відповідно до стратегічних цілей організації. У результаті впровадження рекомендацій, розроблених у даній роботі, слід очікувати, що в організації істотно підвищиться ефективність системи розвитку персоналу, збільшиться продуктивність нових працівників, підвищиться професійний рівень працівників, їхня ініціативність, здатність знаходити оригінальні рішення. Також підвищиться рівень лояльності персоналу до організації та репутація «The coca-cola company» як роботодавця, орієнтованого на інноваційне управління та розвиток особистісного потенціалу співробітників.

Виходячи, з усіх отриманих даних можна зробити висновок, що кадровий розвиток у сучасному світі позитивно розвивається і є ефективним. Це зумовлено збільшенням розуміння з боку керівництва про значущість висококваліфікованих співробітників. Однак за цієї позитивної тенденції підприємству необхідно вжити заходів щодо правильності вибору системи розвитку персоналу. Для досягнення цієї мети установі слід проводити плановий аналіз ефективності людського капіталу організації. Реалізація стратегічних завдань і тактичних планів розвитку організації передбачає виконання її персоналом різних виробничих функцій. Успішне виконання таких функцій багато в чому залежить від рівня кваліфікації та професійної компетентності співробітників підприємства. Одним із головних способів залишатися конкурентоспроможним на загальному ринку – це вкладати кошти в розвиток персоналу. Одним із головних способів залишатися конкурентоспроможним на загальному ринку – це вкладати кошти в розвиток персоналу. Витрати в подальшому окупаються і сприяють збереженню та розвитку в умовах запеклої конкуренції.

Удосконалення системи розвитку персоналу на прикладі «The coca-cola company» буде успішно здійснюватися, якщо:

- провести аналіз сучасних аналіз теорій, концепцій, підходів до вивчення процесу розвитку персоналу та вдосконалення системи розвитку персоналу;
- розробити та реалізувати програму з удосконалення системи розвитку персоналу в «The coca-cola company».

Таким чином можна зробити висновок про те, що гіпотеза повністю

підтвердилася.

У перспективі необхідно провести дослідження на тему ефективності витрат на вдосконалення системи розвитку персоналу.

Розглядаючи розвиток персоналу загалом, можна зробити певні висновки: ефективність заходів щодо розвитку професійного потенціалу персоналу залежить від готовності персоналу до розвитку; управління розвитком персоналу підприємства передбачає розроблення та реалізацію соціальної технології, що зрештою має призвести до підвищення ефективності виробничої діяльності. Удосконалення системи розвитку персоналу завжди регулюється потребою підприємства, на якому він працює, і прагненням до цього самого працівника. Професійний розвиток виконує важливі функції у трудовій діяльності працівника, при цьому стимулює зростання трудової активності, прискорює процеси кадрових переміщень, що дає змогу працівникові посісти більш високе соціальне становище, сприяє зростанню задоволеності його своєю працею.

**Практичне значення** роботи полягає в тому, що отримані в процесі дослідження результати і засновані на них висновки можуть бути використані в подальших наукових дослідженнях вдосконалення системи розвитку персоналу, а також в діяльності «The coca-cola company».

**Ключові слова:** підприємство; персонал; розвиток персоналу; система розвитку персоналу.

### **Список використаних джерел**

1. Дрозач М. *Формування інноваційної моделі розвитку професійного навчання персоналу на виробництві* // Україна : аспекти праці. 2019. № 3. С. 28–32.
2. Збрицька Т.П., Савченко Г.О., Татаревська М.С. *Управління розвитком персоналу: навчальний посібник* / За заг. ред. М.С. Татаревської. Одеса: Атлант, 2018. 427 с.
3. Крушевницька О.В., Мельничук Д.П. *Управління персоналом: навчальний посібник*. Київ, Кондор, 2018. 296 с.