

Список використаної літератури

1. Кошіль О., Спіріна Т. (2023). Особливості формування лідерських якостей у студентів в умовах фахового коледжу. *Ввічливість. Humanitas*, 3, 47–52, URL: https://lib.iitta.gov.ua/738859/1/Koshil_article.pdf
2. Акімова Т. Формування лідерських якостей молоді як необхідна умова розвитку держави. *Publ. upr. reg. rozvit.* 2021, №4:849-867, URL: [file:///C:/Users/User/Downloads/272-ArticleText-330-1-10-20220220%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/User/Downloads/272-ArticleText-330-1-10-20220220%20(1).pdf)
3. Краснощок І. Формування лідерських якостей студентів як завдання виховної діяльності куратора студентської групи. *Наукові записки, Серія: Педагогічні науки, Випуск 194.* 2021. URL: <https://bit.ly/3VIWnSr>
4. Краснощок І. П. Розвиток лідерських якостей студентів / Інна Петрівна Краснощок // *Наукові записки КДПУ. Серія: Педагогічні науки / ред. В. В. Радул [та ін.]. - Кіровоград: КДПУ ім. В. Винниченка, 2012. - Вип. 112. - С. 211-219.* URL: <https://bit.ly/49gocos>
5. Фрейд, З., Буліт, У. (1992). Томас Вудро Вільсон. 28 президент США. Психологічне дослідження. Прогрес, 288 с.

УДК 005.95/.96:005.1

ІСАЄВА О. Ю., студентка 4 курсу спеціальності 073 Менеджмент
Науковий керівник – **КОВАЛЬ Н. В.**, канд. екон. наук, доцент
Білоцерківський національний аграрний університет

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Розглянуто теоретико-методичні аспекти управління розвитком персоналу підприємства: основні компоненти системи управління розвитком персоналу; напрями, складові, методи та етапи розвитку персоналу; чинники, що впливають на ефективність управління розвитком персоналу; підходи до оцінювання ефективності управління розвитком персоналу.

Ключові слова: управління розвитком персоналу; система управління розвитком персоналу; ефективність управління розвитком персоналу.

У мінливих умовах сьогодення запорукою успіху підприємства на ринку є здатність пристосовуватися до змін та здійснювати інновації. Це можливо за наявності мотивованого персоналу, який швидко засвоює нові знання та навички, адаптується до нових умов, є джерелом високої продуктивності, креативності та інноваційності та головним чинником, що визначає ефективність використання всіх наявних у підприємства ресурсів. Саме тому здатність керівників постійно розвиватися та здійснювати розвиток своїх підлеглих є найважливішим фактором забезпечення конкурентоспроможності підприємства [1; 2, с. 113].

Під управлінням розвитком персоналу розуміємо «сукупність способів, прийомів та методів впливу, спрямованих на виявлення та розкриття потенційних можливостей працівника на основі розширення компетенцій, підвищення якісних характеристик персоналу з метою досягнення високого рівня соціально-економічного розвитку організації» [3, с. 196].

До основних компонентів системи управління розвитком персоналу підприємства належать: суб'єкт управління (керівники всіх рівнів управління та працівники кадрових служб), об'єкт управління (персонал підприємства, його якісні характеристики, компетенції, відповідність потребам та стратегії розвитку підприємства), цільова система (цілі, завдання та критерії оцінювання результатів управління розвитком персоналу), система забезпечення (правового, організаційного, методологічного, фінансового, інформаційного, кадрового), функціональна система (планування показників та організація процесу управління розвитком персоналу, мотивації співробітників до розвитку, контроль досягнутих результатів) [2, с. 116; 4, с. 124-126].

Розвиток персоналу необхідно здійснювати в трьох основних напрямках (рис. 1).

Основні складові розвитку персоналу: адаптація на новому робочому місці; консультивання; професійне навчання (первинне навчання відповідно до специфіки виконуваної роботи; навчання з метою ліквідації розриву між вимогами робочого місця чи посади і діловими якостями персоналу; періодичне підвищення кваліфікації; навчання новим суміжним професіям; перепідготовка за необхідності); оцінювання і атестація; планування трудової кар'єри (професійно-кваліфікаційне просування; формування резерву керівників та їх службово-професійне просування); особистісний розвиток працівників [6, с. 419; 7, с. 523].



Рис. 1. Переваги основних напрямів розвитку персоналу.

Джерело: [5, с. 875].

Основні етапи розвитку персоналу: 1) визначення потреби у змінах, яка може виникнути в результаті впровадження нової технології виробництва, реорганізації діяльності підприємства, змін зовнішнього середовища тощо; 2) аналіз поточного рівня трудового потенціалу працівників (особистісних характеристик, рівня підготовки, ставлення до праці, що визначають можливість і межі участі працівників у трудовій діяльності); 3) визначення цілей і напрямків змін; 4) вибір

складових та форм розвитку персоналу; 5) реалізація та контроль складників і форм розвитку персоналу [8, с. 202-203].

До сучасних методів розвитку персоналу належать: коучинг, тренінг, E-learning, кейс-стаді, самонавчання, Secondment, Баскет-метод.

Ефективність управління розвитком персоналу залежить від сукупності зовнішніх та внутрішніх чинників. До зовнішніх чинників належать: ринкові (кон'юнктура ринків: товарного, праці, освітніх послуг); економічні (глобалізаційні процеси, кредитно-грошова та фіскальна політика держави, рівні інфляції, безробіття, доходів населення); політико-правові (політична ситуація в країні, проведення реформ, стабільність законодавства); розвиток науково-технічного прогресу (поява нової техніки та технологій); соціально-культурні (розвиток системи освіти в країні, демографічна ситуація).

До внутрішніх чинників належать: загальні (місія, цілі, стратегія організації, стадія її життєвого циклу, застосовувана технологія, характеристики персоналу); організаційні (матеріально-технічна база, величина потреби в навчанні персоналу, обсяг інвестицій в навчання, партнерські зв'язки з навчальними закладами); процесуальні (напрями, форми, методи навчання, зворотній зв'язок); підтримуючі (сформованість системи управління професійним навчанням, мотивація до розвитку) [9, с. 191].

Ефективне управління розвитком персоналу передбачає врахування інтегрованого впливу названих чинників, що створює синергетичний ефект [3, с. 197].

Оцінка ефективності управління розвитком персоналу може здійснюватися з використанням різних методологічних підходів.

А. Жиленко та А. Бикова пропонують оцінювати економічну ефективність витрат на розвиток персоналу за допомогою таких показників: співставлення загальних витрат на розвиток персоналу та фінансових результатів діяльності підприємства; зростання продуктивності праці за результатами навчання; зниження трудомісткості робіт; зниження витрат, пов'язаних з тимчасовою непрацездатністю та виробничим травматизмом; зниження плинності персоналу. Підсумковий кінцевий ефект управління розвитком персоналу автори пропонують обчислювати як узагальнену величину усіх кінцевих позитивних результатів та як суму часткових ефектів від реалізованих заходів з розвитку персоналу [6, с. 420].

Н. Гавкалова та Т. Власенко виділяють шість можливих підходів до оцінювання ефективності управління розвитком персоналу:

- ефективність як відношення результату до витрат на його одержання;
- ефективність як досягнення цілей та міра виконання завдань;
- ефективність як досягнення певного стану системи;
- ефективність як досягнення балансу інтересів зацікавлених груп;
- Парето-ефективність – як досягнення такого стану системи, за якого неможливо провести будь-яке поліпшення без пов'язаного з ним погіршення інших її параметрів [10, с. 327-328].

Список літератури

1. Бабчинська О. І. Детермінанти управління розвитком персоналу інноваційно-активного підприємства. *Ефективна економіка*. 2022. № 10. URL: <https://www.nayka.com.ua/index.php/ee/article/view/643/650>
2. Бабчинська О., Посвалюк О. Формування структури системи управління розвитком персоналу підприємства. *International Science Journal of Management, Economics & Finance*. 2023. Vol. 2. No. 2. Pp. 110-123.
3. Гугул О. Я. Теоретичні засади управління розвитком персоналу. *Інноваційна економіка*. 2013. № 6. С. 194-198.
4. Хілуха О. А. Корпоративне навчання в процесі розвитку персоналу. *Науковий погляд: економіка та управління*. 2021. № 4 (74). С. 54-59.
5. Кузьменко А. О., Мирошніченко Г. Б. Удосконалення системи управління розвитком персоналу організації. *Економіка і суспільство*. 2018. Вип. 19. С. 874-880.
6. Жиленко А. Ю., Бикова А. Л. Особливості управління розвитком персоналу на підприємстві. *Молодий вчений*. 2018. № 11 (63). С. 418-421.
7. Кучеренко С. К., Кот І. П. Сучасне управління професійним розвитком персоналу підприємства. *Молодий вчений*. 2019. № 11 (75). С. 521-525.
8. Вороніна А. В., Ніколаєва К. М. Передумови та особливості розвитку персоналу підприємства. *Східна Європа: економіка, бізнес та управління*. 2016. Вип. 4 (04). С. 200-204.
9. Партика І. В. Стратегічно орієнтоване управління розвитком персоналу організації. *Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського. Серія: Економіка і управління*. 2020. Т. 31(70). № 3(1). С. 190-195.
10. Ушкальов В. В. Особливості оцінки ефективності процесу розвитку персоналу. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2018. Вип. 23. С. 326-329.

УДК: 338.432:502.1

КОСІЧКІНА А.Д., студентка 5 курсу спеціальності 073 Менеджмент
Науковий керівник – **АРБУЗОВА Т.В.**, канд. екон. наук, доцент
Білоцерківський національний аграрний університет

ВПЛИВ ЗОВНІШНЬОГО СЕРЕДОВИЩА НА УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВ АГРАРНОЇ СФЕРИ

Розглянуто вплив факторів зовнішнього середовища, в тому числі війни, на управління підприємством аграрної сфери. Обґрунтовано необхідність застосування адекватних часу інструментів управління підприємством для підтримання конкурентоспроможності.

Ключові слова: зовнішнє середовище, управління підприємством, аграрна сфера, вплив, ризики, війна.

Зовнішнє середовище організації є сукупністю факторів та сил поза межами організації, які впливають на її діяльність, ефективність та можливості досягнення цілей [1, с. 44]. Ці фактори можуть бути як позитивними, так і негативними, і організація не має прямого контролю над ними, але повинна враховувати їх у своїй стратегії та оперативній діяльності. Аналіз зовнішнього середовища є важливою частиною стратегічного управління, який дозволяє організації: визначити нові