

**Нестеренко П.О.**, магістрант кафедри  
менеджменту

**Науковий керівник: Лозова О.В.**, к.е.н.,  
доцент, доцент кафедри менеджменту ВНЗ  
Укоопспілки «Полтавський університет економіки і  
торгівлі», м. Полтава, Україна

## **УПРАВЛІННЯ ПРОФЕСІЙНО-ОСОБИСТІСНИМ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА В СУЧАСНИХ УМОВАХ ГОСПОДАРЮВАННЯ**

Всебічний розвиток персоналу є однією з найважливіших умов успішної та ефективної діяльності будь якого підприємства. Враховуючи прискорений науково-технічний прогрес, що призвів до швидких змін техніки та технологій, вимагає від сучасних працівників постійного оновлення своїх особистих та професійних знань, умінь та навиків. Так, наприклад, знання випускників ВНЗ на початку ХХ століття знецінювалось приблизно через 25-30 років, а вже в кінці століття – цей термін скоротився до 10 років, та найбільше вражає, що сучасні спеціалісти повинні перенавчатись або вдосконалювати свої вміння та навички через кожні 3-5 років.

Виходячи з вище зазначених тенденцій будь яке підприємство в ринкових умовах господарювання повинне постійно розробляти ефективні механізми розвитку свого персоналу, як особистого, так і професійного. Професійний розвиток – це набуття працівником якісно нових компетенцій, знань, вмінь та навичок, які він зможе виростати у своїй професійній діяльності. В свою чергу, особистісний розвиток – це набір особистих якостей, які допомагають працівнику розвивати свої професійні компетенції.

Про важливість професійного розвитку свідчить той факт, що більшість успішних зарубіжних підприємств виділяє для професійно-особистісного розвитку працівників приблизно 10 % фонду оплати праці.

Основними напрямками професійного розвитку персоналу вважаються:

- навчання з метою підвищення загальної кваліфікації працівника;
- первинне навчання з врахуванням загальної стратегії підприємства і специфіки роботи працівника;
- навчання з метою нівелювання розриву між вимогами посади і діловими якостями персоналу;
- навчання для роботи по нових напрямках розвитку підприємства;
- навчання з метою освоєння нових технік та технологій.

Отже, система професійної підготовки персоналу повинна враховувати інтереси як підприємства (швидке заповнення вакантних місць, економію витрат, підвищення ефективності роботи працівника і т.д.), так і працівників – протягом всього трудового стажу отримувати професійний та особистісний розвиток, аби якомога довше бути конкурентоспроможним на ринку праці.