**УДК 331.1**

**Крук Назар Наімович**,

**студент ІІ-го курсу факультету фінансів,**

**Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана**

[kruk.nazar.kn@gmail.com](mailto:kruk.nazar.kn@gmail.com)

**Махсма** **Марія Борисівна**,

**доктор економічних наук, професор,**

**професор кафедри соціоекономіки та управління персоналом**

**Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана**

[mahsmam@ukr.net](mailto:mahsmam@ukr.net)

<https://orcid.org/0000-0002-9836-7438>

**НАВЧАННЯ ТА РОЗВИТОК ПЕРСОНАЛУ ЯК ФАКТОР ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ**

Навчання та розвиток персоналу є важливим елементом стратегії управління ресурсами підприємства в умовах швидкої технологічної зміни та глобалізації ринків. Забезпечення постійної готовності персоналу до нових викликів та вдосконалення їх професійних навичок має стратегічне значення для забезпечення конкурентоспроможності та стійкості організації. У цьому контексті, розглянемо ключові аспекти, які визначають успішність навчання та розвитку персоналу.

У сучасному світі, де зміни стають нормою, підприємства повинні активно вкладати у навчання свого персоналу. Постійні технологічні інновації та зміни в бізнес-моделях вимагають від персоналу постійного поновлення своїх знань і навичок. Відповідно, визначення стратегічних цілей для навчання стає важливою передумовою успішного функціонування компанії[1].

Стратегічне планування навчання передбачає аналіз і визначення потреб компанії в розвитку персоналу. Спрямоване навчання, орієнтоване на досягнення стратегічних цілей, допомагає компанії забезпечити необхідні навички та компетенції для викликів майбутнього. Це може включати як загальні тренінги для всього колективу, так і індивідуальний розвиток для конкретних працівників[2].

Показники ефективності навчання повинні визначатися не лише кількістю проведених тренінгів, але й впливом на підвищення продуктивності працівників. Навчання має не лише покращувати існуючі навички, але і стимулювати творчий розвиток та вироблення нових ідей. Професійний розвиток, орієнтований на виконання конкретних завдань та вирішення проблем, допомагає забезпечити практичні результати.

Навчання лідерів є ключовим елементом створення стійкої та ефективної команди. Розвиток навичок керівництва, спроможність вирішувати проблеми та приймати стратегічні рішення, є критичним для забезпечення стабільності та зростання компанії в довгостроковій перспективі.

Використання сучасних технологій у навчальних програмах не лише полегшує доступ до інформації, але і створює інтерактивне та цікаве середовище[3] для навчання. Віртуальна реальність, штучний інтелект та онлайн-платформи дозволяють персоналу вивчати новий матеріал у зручний для них спосіб, а також надають можливість відстежувати прогрес та результативність.

Систематична оцінка результатів навчання є необхідною для визначення ефективності витрат та визначення областей для подальшого вдосконалення. Впровадження ключових показників продуктивності дозволяє керівництву зрозуміти, як навчальні програми впливають на загальний успіх компанії.

Створення мотиваційних стратегій для залучення працівників до навчання є важливою складовою успішної програми розвитку персоналу. Визнання та нагородження працівників за їхній внесок у навчання може стимулювати позитивний настрій та відчуття приналежності.

Навчання та розвиток персоналу визначають успіх організації в епоху швидких змін[4]. Впровадження стратегічного підходу до навчання, оцінка ефективності та залучення персоналу до навчання є ключовими елементами успішної програми розвитку персоналу. Забезпечення постійної готовності та адаптивності персоналу стає фундаментальним завданням для компаній, які прагнуть досягти стійкого розвитку та конкурентоспроможності в сучасному бізнес-середовищі.

**Список літератури**

1. Розвиток персоналу. URL: <http://surl.li/nceii>. (дата звернення 15.09.2023 р)
2. Методи професійного навчання і розвитку персоналу. URL: <http://surl.li/ncejn>. (дата звернення 15.09.2023 р)
3. Системи навчання персоналу. Підходи, види і методи навчання співробітників. URL: <https://www.grabar-school.com/blog/obuchenie-personala/> (дата звернення 15.09.2023 р)
4. Навчання та розвиток персоналу: як і навіщо це робити. URL: <https://buduysvoe.com/publications/navchannya-ta-rozvytok-personalu-yak-i-navishcho-ce-robyty> (дата звернення 15.09.2023 р).