

2. A Guide to the Project Management Body of Knowledge (PMBOK Guide) – Seventh Edition and The Standard for Project Management. Project Management Institute, Inc., 2021. P. 370. URL: <https://www.pmi.org> (дата звернення 30.08.2023).

3. Shani Jay (2023). What Is Competency Mapping? Your Ultimate 2023 Guide. Academy to Innovate HR (AIHR, Netherlands): website. URL: <https://www.aihr.com/blog/competency-mapping/> (дата звернення 14.09.2023).

DOI <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-361-3-182>

## INCREASING EMPLOYEES PERFORMANCE THROUGH THEIR DEVELOPMENT

### ПІДВИЩЕННЯ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТІ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДСТАВІ ЙОГО РОЗВИТКУ

**Smyrnova I.I.**

*PhD (Economics), Associate Professor,  
LLC “Technical university  
“Metinvest polytechnic”,  
Zaporizhzhia, Ukraine*

**Смирнова І.І.**

*к.е.н., доцент,  
ТОВ «Технічний університет  
«Метінвест політехніка»,  
м. Запоріжжя, Україна*

**Osadcha V.V.**

*student (group 051-22-1m),  
LLC “Technical university  
“Metinvest polytechnic”,  
Zaporizhzhia, Ukraine*

**Осадча В.В.**

*студентка гр. 051-22-1м,  
ТОВ «Технічний університет  
«Метінвест політехніка»,  
м. Запоріжжя, Україна*

Ефективне управління підприємством вимагає не лише впровадження передових технологій та виробничих процесів, але й систематичної роботи над розвитком персоналу. Одним з яскравих прикладів успішної практики є ПАТ «Запоріжсталь» – один із найбільших металургійних комбінатів в Україні та Європі. Це підприємство активно доводить, що інвестування в розвиток персоналу призводить до підвищення його результативності та конкурентоспроможності всього підприємства.

Поняття розвитку персоналу має безліч теоретичних аспектів, але, узагальнюючи визначення дослідників, які глибоко вивчали дану тему [1–3], можна сформулювати його як постійний процес вдосконалення якісних характеристик працівників з метою забезпечення гармонійного росту та підвищення продуктивності організації як у короткостроковій, так і в довгостроковій перспективі. Зазвичай розвиток персоналу надає працівникам можливість здобувати нові знання та навички для більш ефективного виконання завдань, стимулює їхню мотивацію, прив'язаність до організації та інтерес до її справи.

Система розвитку персоналу включає в себе організаційні структури, методики, процеси та ресурси, необхідні для ефективної реалізації завдань у сфері розвитку персоналу, а також задоволення запитів працівників, пов'язаних з самовдосконаленням, професійною підготовкою та кар'єрним ростом. Ця система повинна враховувати потреби працівників у професійній підготовці та підвищенні кваліфікації протягом усього їхнього професійного розвитку на різних рівнях кваліфікації та відповідальності.

У цій системі суб'єктами є працівники підприємства, а об'єктами – їх професійно-кваліфікаційні, особистісні та інші характеристики, важливі для організації. Якщо на підприємстві діє ефективна система розвитку персоналу, це приносить безліч переваг [2, с. 100] (див. рис. 1).

Розвиток персоналу сприяє загальному підвищенню інтелектуального рівня особистості, розширенню кола спілкування та ерудиції. Це дозволяє освіченій особі легко орієнтуватися в сучасному складному світі та взаємодіяти з іншими людьми. Результатом є покращення морально-психологічного клімату у відділах організації, зростання мотивації до праці, вірність стратегічним цілям та завданням організації, підтримка наступності в управлінні та зниження плинності кадрів.

Розвиток персоналу є ключовим індикатором прогресивності суспільства та суттєвим фактором у науково-технічному процесі. Тому все більше компаній, особливо у країнах з розвинутою ринковою економікою, приділяють увагу неперервному розвитку персоналу на своїх підприємствах.

Планування та організація розвитку персоналу стають важливими функціями управління персоналом. Прийняття Україною цього підходу є необхідним кроком для досягнення сталого економічного зростання.



**Рис. 1. Переваги від наявності системи розвитку персоналу в організації**

Керівництво ПАТ «Запоріжсталь» усвідомлює, що компетентний та мотивований персонал – це ключовий ресурс для досягнення бізнес-цілей. Компанія активно інвестує в навчання, підвищення кваліфікації та розвиток своїх співробітників. Розвиток персоналу базується на кількох стратегічних напрямках:

1. Професійне навчання та тренінги. Запровадження новітніх технологій в металургійній галузі вимагає відповідних знань і навичок. Компанія організовує різноманітні навчальні програми, тренінги та семінари, що дозволяють співробітникам оволодівати новими компетенціями.

2. Система менторства та коучингу. Молодим спеціалістам надається можливість навчатися від досвідчених колег, що дозволяє ефективно передавати практичний досвід та розвивати професійні якості.

3. Кар'єрний розвиток. Компанія створює умови для внутрішнього кар'єрного росту співробітників. Програми підвищення кваліфікації та розвитку лідерських якостей допомагають залучати талановитих працівників до керівництва.

4. Забезпечення комфортних умов праці. Мотивація персоналу включає не лише навчання, але й створення зручних умов праці, що позитивно впливає на продуктивність та задоволеність співробітників.

5. Визнання та стимулювання. ПАТ «Запоріжсталь» активно впроваджує системи внутрішніх винагород та визнання, що стимулюють працівників до досягнення високих результатів.

Підвищення результативності персоналу через його розвиток привело до ряду позитивних результатів для ПАТ «Запоріжсталь». Ефективність виробничих процесів зросла завдяки високому рівню кваліфікації та мотивації працівників. Компанія стала конкурентоспроможнішою на ринку, її продукція набула визнання завдяки високій якості та інноваційним рішенням.

Майбутні перспективи ПАТ «Запоріжсталь» пов'язані з подальшим розвитком персоналу. Компанія планує продовжувати інвестувати в навчання, підвищення кваліфікації та розвиток лідерських якостей співробітників. Це дозволить забезпечити сталість успіху, адаптуватися до змін в галузі та зберегти лідерські позиції на ринку.

Практика ПАТ «Запоріжсталь» демонструє, що інвестування в розвиток персоналу є ключовим фактором підвищення результативності та сталості підприємства. Відповідальне ставлення до розвитку співробітників, навчання, підвищення кваліфікації та створення мотивуючого середовища є запорукою успіху на шляху досягнення бізнес-цілей та зміцнення позицій на ринку.

### **Перелік використаних джерел**

1. Балановська Т. І., Михайліченко М. В., Троян А. В. Сучасні технології управління персоналом: навчальний посібник. Київ: ФОП Ямчинський О.В., 2020. 466 с.

2. Менеджмент персоналу: навчальний посібник / О.В. Безпалько, А.Д. Бергер, Т.М. Березянко, Ю.М. Гринюк, Д.Г. Грищенко, О.І. Драган, А.С. Зеніна-Біліченко, Л.М. Мазник, Л.І. Тертична, О.М. Соломка, О.А. Чигринець. За заг. ред. О.І. Драган. Київ : МПП «ЛИНО», 2022. 612 с.

3. Смирнова І.І., Сімаков К.І. Інноваційні технології управління персоналом на підприємстві. Вісник економічної науки України. 2018. № 2 (35). С. 154–157.