

## **МЕТОДИ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ**

**Пантелєєв М.С., Перегудова В.Е.**

*Національний технічний університет*

*«Харківський політехнічний інститут», м. Харків*

Дослідження методів управління розвитком персоналу організації є актуальним і важливим завданням у сучасних умовах, коли розвиток технологій, зміни в бізнес-середовищі та зростання значення людського капіталу вимагають постійного удосконалення підходів до управління персоналом [1].

До традиційні методів управління розвитком персоналу організації відносяться навчальні програми та тренінги для персоналу з метою набуття нових знань, навичок та компетенцій. Ці програми, як правило, спрямовані на розвиток конкретних професійних навичок або загальний розвиток працівників. Також організації використовують програми наставництва та менторства. Вони зазвичай передбачають співпрацю більш досвідчених працівників з новачками або працівниками, які мають потенціал для зростання в організації. Організації можуть використовувати оцінки розвитку персоналу та звіти про продуктивність для визначення сильних та слабких сторін працівників, а також для визначення потреб у розвитку. Можуть надавати працівникам можливості для кар'єрного розвитку та планування, включаючи внутрішні переміщення; вкладати кошти в розвиток лідерства та керівництва, забезпечуючи лідерам та керівникам можливості для навчання, тренінгів та розвитку професійних навичок, які допоможуть їм ефективно керувати своєю командою та досягати стратегічних цілей організації. Однак, швидкі та постійні зміни у сфері технологій, економіки та суспільства вимагають постійного удосконалення методів та підходів до управління розвитком персоналу. Саме тут важливу роль відіграють інновації.

Перш за все, інновації в управлінні розвитком персоналу охоплюють впровадження новітніх технологій та інструментів для навчання та розвитку персоналу, якими можуть бути онлайн-платформи для навчання, мобільні додатки для самонавчання, віртуальна реальність для симуляції робочих ситуацій тощо. Вони дозволяють забезпечити доступ до навчальних матеріалів у будь-який час та з будь-якого місця, що сприяє постійному професійному зростанню персоналу. Далі, інновації в управлінні розвитком персоналу передбачають використання гейміфікації – використання елементів гри у процесі навчання та розвитку. Це можуть бути ігрові завдання, конкурси, виклики тощо, які стимулюють учнів до активної участі та досягнення цілей навчання, що збільшує мотивацію персоналу до навчання та сприяє збереженню інформації.

Існує ще багато інноваційних технологій в управлінні розвитком персоналу, наприклад методи адаптивного навчання, які підлаштовуються під індивідуальні потреби та особливості кожного працівника тощо.

### **Література:**

1. Шматько Н., Абрамова Н. Сучасні методи оцінки та відбору персоналу на промислових підприємствах Комунальне господарство міст : наук.–техн. зб. Сер. : Економічні науки. Харків. ХНУМГ, 2013. № 111. С. 239–243.