

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**  
Сумський державний університет  
Навчально-науковий інститут бізнесу, економіки та  
менеджменту

**УПРАВЛІНСЬКІ ПАРАДИГМИ СТАЛОГО  
РОЗВИТКУ ТА ІНКЛЮЗИВНОГО  
ЕКОНОМІЧНОГО ЗРОСТАННЯ**

**MANAGEMENT PARADIGMS OF SUSTAINABLE  
DEVELOPMENT AND INCLUSIVE ECONOMIC GROWTH**

**Матеріали**

**Міжнародної науково-практичної конференції  
(Україна, Суми, 29-30 листопада 2023 р.)**

Суми  
Сумський державний університет  
2023

*Рекомендовано вченою радою  
навчально-наукового інституту бізнесу, економіки та менеджменту  
(протокол № 4 від «08» грудня 2023 р.)*

E45 Управлінські парадигми сталого розвитку та інклюзивного економічного зростання: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції «Управлінські парадигми сталого розвитку та інклюзивного економічного зростання» / за заг. ред.: І. І. Рекуненка, В. В. Сулим. Суми : Сумський державний університет, 2023. – 404 с.

Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції «Управлінські парадигми сталого розвитку та інклюзивного економічного зростання» містять результати наукових досліджень, пов'язаних з актуальними проблемами науки і практики управління та застосуванням інклюзивного підходу до їх вирішення для досягнення цілей сталого розвитку.

Для науковців, аспірантів, студентів, представників органів державної влади та місцевого самоврядування, науково-дослідних і проектних організацій, комерційних фірм і вищих навчальних закладів та широкого кола читачів.

The materials of the International scientific and practical conference "Management paradigms of sustainable development and inclusive economic growth" provide the results of scientific research related to the current problems of management science and practice and the application of an inclusive approach to their solution in order to achieve the goals of sustainable development.

For scientists, PhD students, students, representatives of state authorities and local self-government bodies, research and project organizations, commercial companies and higher education institutions and a wide range of readers.

**УДК 005.8:502.131.1(063)**

© Колектив авторів, 2023

© Сумський державний університет, 2023

## ЗМІСТ

<i>Софія Молочко</i>	Особливості застосування технологічних	
<i>Інга Мірошинченко</i>	Інновацій у туристичному бізнесі .....	11
<i>Інна Балагуровська</i>	Гуманістичне лідерство для досягнення цілей сталого розвитку .....	13
<i>Бондар Ю.А.</i>	Шляхи та методи підвищення	
<i>Дар'я Новак</i>	конкурентоспроможності в готельному бізнесі .....	16
<i>Марина Шевчун</i>	Особливості інноваційного розвитку роздрібної	
<i>Алла Безус</i>	торгівлі в Україні .....	20
<i>Оксана Яковлева</i>	Цифрова безпека в контексті надання електронних послуг на місцевому рівні .....	22
<i>Ірина Федулова</i>	Розвиток цифрової економіки в Україні .....	24
<i>Іван Макарчук</i>		
<i>Anastasiia Krasnonos</i>	Management of organizations for sustainable development: challenges and opportunities .....	28
<i>Anastasiia Niesheva</i>	Формування і управління бізнес-процесами в іт- компаніях: стратегічний підхід та метрики ефективності .....	31
<i>Yuliia Hrytsai</i>	Communication features in technical support during the sale of medical equipment .....	33
<i>Svitlana Tarasenko</i>	Природні активи у територіальній економіці.....	36
<i>Дмитро Клиновий</i>		
<i>Ірина Петровська</i>		
<i>Валентина Самодай</i>	Впровадження концепції менеджменту якості (TQM).....	39
<i>Юлія Яценко</i>	Оптимізація ефективного функціонування системи управління якістю на підприємстві .....	41
<i>Валентина Самодай</i>	Особливості використання інструментів управління якістю .....	44
<i>Іслам Лисий</i>	Недостовірні класифікації товарів за УКТ ЗЕД та її наслідки .....	47
<i>Владислав Загорко</i>	Основні напрями розвитку системи публічного управління та адміністрування .....	50
<i>Валентина Самодай</i>		
<i>Костянтин Циганок</i>	Вплив фінансових інструментів на процеси перетворення відходів в енергію .....	53
<i>Тетяна Чорна</i>	Особливості підприємницької діяльності як складного й багатопланового процесу .....	57
<i>Андрій Лизогуб</i>		
<i>Юлія Матвєєва</i>		
<i>Галина Сурмай</i>		
<i>Дем'яненко Н. В.</i>		
<i>Іван Штик</i>		
<i>Вікторія Кудря</i>	Розвиток фрілансу як широко розповсюдженої форми самостійної зайнятості .....	61
<i>Алла Світлична</i>		
<i>Владислав Передера</i>	Брендинг як персоніфікація продукту бізнесу .....	65
<i>Ханлар Махмудов</i>		
<i>Віктор Кривошея</i>		
<i>Владислав Шамрай</i>		

<i>В'ячеслав Бурименко</i>	Механізм управління інноваційними процесами торгівельного підприємства .....	69
<i>Яна Кобушко</i>	Удосконалення процесу рекрутингу на виробничих підприємствах України .....	71
<i>Тетяна Голик</i>	Public health as an aspect of modern urban public policy .....	74
<i>Oleksii Demikhov</i>		
<i>Sirle Salmistu</i>		
<i>Nadiia Demikhova</i>		
<i>Дар'я Гапієнко</i>	Актуальні теорії мотивації у системі стимулювання праці персоналу .....	77
<i>Посилкіна О.В.</i>	Впровадження моделі економічного управління в закладах охорони здоров'я в умовах їх переходу на нові умови господарювання .....	79
<i>Бушуєва В.Ю.</i>		
<i>Інна Бондарчук</i>	Економіко-правовий механізм природокористування.....	83
<i>Вікторія Дехтярчук</i>		
<i>Світлана Капран</i>		
<i>Тетяна Гусаковська</i>	Особливості управління кар'єрним зростанням персоналу організації в сучасних умовах .....	87
<i>Марина Малець</i>	Вплив митної політики на зовнішньоекономічну діяльність підприємств України .....	89
<i>Олена Костюнік</i>		
<i>Вікторія Сухоцька</i>	Менеджмент персоналу в банківській установі .....	91
<i>Наталія Стоянець</i>		
<i>Андрій Дудченко</i>		
<i>Наталія Стоянець</i>	Управління конкурентоспроможністю аграрного підприємства .....	93
<i>Віталій Андріяшев</i>		
<i>Наталія Стоянець</i>	Менеджмент інноваційної діяльності аграрного підприємства .....	95
<i>Микола Придуха</i>		
<i>Наталія Стоянець</i>	Менеджмент підприємств будівельної галузі .....	97
<i>Сергій Чугай</i>		
<i>Юлія Матвєєва</i>	Особливості промоції зелених енергетичних інновацій у світовій практиці .....	99
<i>Вадим Желіба</i>		
<i>Людмила Борян</i>	Виклики та завдання сучасного менеджменту .....	103
<i>Анна Гаман</i>		
<i>Віталій Баранов</i>	Управління трудовими ресурсами організації на основі використання технологій штучного інтелекту .....	105
<i>Анна Назаренко</i>		
<i>Вікторія Борщ</i>	«Запас» людського капіталу в галузі охорони здоров'я: дефініція та вимір .....	109
<i>Михайло Данилко</i>		
<i>Ірина Цілюрик</i>	Управління ресурсним потенціалом підприємства...	115

<i>Олексій Жмаєв</i>	Методи подолання опору у процесі запровадження	
<i>Ія Дегтярєва</i>	електронного документообігу .....	117
<i>Юрій Рагозін</i>	Підходи та методи оцінювання ефективності	
<i>Ія Дегтярєва</i>	діяльності будівельної організації .....	120
<i>Юрій Лихвар</i>	Підходи до формування організаційної структури	
<i>Ія Дегтярєва</i>	будівельної компанії .....	126
<i>Nataliya Stoyanets</i>	Improving the effectiveness of existing management	
<i>WU Yiyang</i>	methods of the organization .....	129
<i>Nataliya Stoyanets</i>	International cooperation and European integration:	
<i>Fu Baoer</i>	innovative dimension .....	132
<i>Роман Мірошник</i>	Перспективи розвитку малого та середнього	
<i>Соломія Кушпір</i>	бізнесу в умовах воєнного стану в Україні .....	135
<i>Валентина Ізбаиш</i>	Інтеграція принципів екологічного менеджменту в	
<i>Віктор Кушнірук</i>	економічні стратегії підприємств для сталого	
	розвитку .....	137
<i>Олександр</i>	Вплив вертикальної диверсифікації на	
<i>Старовойтов</i>	резильєнтність підприємства електронної комерції..	141
<i>Леся Рибалко-Рак</i>	Методи дослідження якості послуг при прийнятті	
<i>Софія Білецька</i>	управлінських рішень на підприємстві .....	143
<i>Денис Грунін</i>		
<i>Михайло Коломієць</i>	Деякі аспекти управлінської діяльності на	
<i>Олена Хачатурян</i>	підприємстві .....	145
<i>Роман Мигалюк</i>	Забезпечення особистісного і професійного	
<i>Ія Дегтярєва</i>	розвитку членів команд як чинник успішності	
	компанії .....	147
<i>Павло Панченко</i>	Друге життя старої електротехніки .....	151
<i>Гіржева Ольга</i>	Організація зв'язків з громадськістю: роль у	
	формуванні іміджу підприємств та сучасні	
	тенденції розвитку.....	154
<i>Довгенко Я. О.</i>	Сучасна система управління результативністю	
<i>Токарев Б. Р.</i>	підприємства .....	156
<i>Ірина Тернова</i>	Особливості прийняття управлінських рішень топ-	
<i>Дмитро Безбородий</i>	менеджерами в умовах економічної нестабільності	162
<i>Ліна Стороженко</i>	Демократія участі: сучасні виклики.....	166
<i>Mariya Sira</i>	Aligning management with ai: advancing sustainable	
	development .....	168
<i>Юлія Матвєєва</i>	Реалізація енергоефективних проєктів у міському	
<i>Михайло Смик</i>	благоустрої .....	171

<i>Mauboroda Tetiana</i>	Analysis of the current state of development of	
<i>Vertsiuk Illia</i>	advertising projects on the meat market in ukraine .....	175
<i>Вадим Лук'янихін</i>	Формування інвестиційної привабливості	
<i>Микола Личак</i>	зовнішньо-економічних проєктів .....	178
<i>Яна Довгенко</i>	Особливості ризик – менеджменту страхових	
<i>Людмила Яременко</i>	компаній України .....	180
<i>Тетяна Козарь</i>	Організація професійного навчання з підвищення	
	кваліфікації державних службовців в Україні .....	184
<i>Вадим Лук'янихін</i>	Організаційно-структурні перетворення у системі	
<i>Костянтин</i>	адміністративного менеджменту приватного	
<i>Паржсин</i>	медичного закладу тов «САНА – МЕД».....	187
<i>Вадим Лук'янихін</i>	Якість надання адміністративних послуг на	
<i>Вікторія Козак</i>	регіональному і місцевому рівнях в Україні.....	191
<i>Андрій Андрєєв</i>	Ефективне управління персоналом в умовах	
	непередбачуваних змін та нестабільності .....	195
<i>Ірина Новік</i>	Комерційна таємниця як одна зі складових успіху	
<i>Ірина Андрощук</i>	економічної безпеки бізнесу .....	197
<i>Вадим Лук'янихін</i>	Теоретичні основи управління персоналом в	
<i>Віктор Садовничий</i>	організації: дефініції, класифікація та роль .....	200
<i>Олександра Кужур</i>	Теоретичні основи взаємодії з клієнтами у бізнес-	
<i>Ігор Хоменко</i>	середовищі .....	204
<i>Олена Лук'янихіна</i>	Вдосконалення системи управління митними	
<i>Олександр Бондар</i>	ризиками в процесі європейської інтеграції України	208
<i>Костянтин</i>	Особливості надання освітніх послуг в умовах	
<i>Гриценко</i>	діджиталізації суспільства та освіти.....	212
<i>Олександр</i>		
<i>Островський</i>		
<i>Katarzyna</i>	Cognitive technologies for SMART CITY .....	215
<i>Postrzednik-Lotko</i>		
<i>Людмила Гусарчук</i>	Інноваційні принципи успішного менеджменту в	
	галузі водневої енергетики, як пріоритетна	
	складова концепту національної безпеки України... ..	217
<i>Андрій Коваленко</i>	Феномен резильєнтності в контексті цілей сталого	
<i>Оксана Сакаль</i>	розвитку.....	221
<i>Ihor Vakulenko</i>	Scaling up energy innovations in Ukraine in the	
<i>Svitlana Medvid</i>	context of war and beyond .....	224
<i>Меженська В.О.</i>	Науково-практичні підходи до формування і	
<i>Посилкіна О.В.</i>	управління корпоративною культурою у закладі	
	охорони здоров'я .....	226

<i>Вікторія Мартинець</i>	Впровадження принципів корпоративної соціальної відповідальності в контексті цілей сталого розвитку.....	229
<i>Едуард Богдан</i>	Проектний менеджмент як основа розвитку будівельної галузі .....	231
<i>Антон Золотарьов</i>	Особливості управління сучасними вищими навчальними закладами .....	233
<i>Юлія Матвєєва</i>		
<i>Катерина Загоруйко</i>		
<i>Світлана Рибальченко</i>		
<i>Iuliia Myroshnychenko</i>	Beyond direct impacts: using system dynamics to capture the consequences of the clean energy transition	235
<i>Катерина Мальцева</i>	Самоорганізація населення в системі місцевого самоврядування .....	239
<i>Юрії Бакал</i>	Використання методу сценаріїв при оцінці ризиків господарської діяльності закладу охорони здоров'я	241
<i>Яна Деренська</i>	The essence and concept of production organization.	
<i>Anastasiia Karepina</i>	system approach to the organization of production .....	243
<i>Anastasiia Niesheva</i>	Crafting a positive public image: strategic approaches to managing the perception of employees in local self-government bodies.....	246
<i>Nelya Verbitska</i>		
<i>Svitlana Rybalchenko</i>		
<i>Софія Журило</i>	Антикризове управління на підприємстві і методи запобігання кризи .....	248
<i>Анастасія Маркіна</i>	Роль формування партнерських відносин у місцевому економічному розвитку .....	252
<i>Марина Волосюк</i>	Розробка стратегії економічного відновлення та розвитку Сумщини .....	255
<i>Тарас Савченко</i>		
<i>Світлана Ткачова</i>	Удосконалення стратегічного планування розвитку регіонів України.....	259
<i>Катерина Борисова</i>		
<i>Алекс Нусєйр</i>	Особливості менеджменту персоналу медичних закладів в умовах воєнного стану та кадрових обмежень .....	262
<i>Kamilė Medekytė-Žydelė</i>	An investigation into the development of an environmental management accounting system tailored for companies providing intellectual	
<i>Andželika Nariūnaitė</i>	services.....	265
<i>Katažyna Basiulis</i>		
<i>Олександр Павлов</i>	Комплементарна управлінська парадигма інклюзивного розвитку об'єднаних територіальних громад та районів України .....	269

<i>Вуйченко М.А.</i> <i>Яроміч М.М.</i>	Роль управління соціальним розвитком персоналу підприємств в формуванні трудового потенціалу країни .....	274
<i>Ольга Давидюк-Потужна</i> <i>Олена Павленко</i>	Принципи організації первинної медичної допомоги .....	277
<i>Олександр Бондар</i> <i>Віктор Виноградчий</i>	Ефективність міжнародної співпраці в управлінні митними ризиками .....	279
<i>Максим Алексєєв</i> <i>Микола Небава</i> <i>Марія Бойко</i>	Роль цифрових технологій в оптимізації логістичних процесів у фармацевтиці .....	282
	Методи аналізу маркетингової діяльності на підприємстві: ключ до успіху у сучасному бізнесі.....	284
<i>Катерина Пасько</i> <i>Георг Рекуненко</i>	Управління персоналом в органах державної влади.....	289
<i>Олександр Сухой</i> <i>Ія Десятьова</i>	Ключові функції для формування ефективної корпоративної культури в ІТ компаніях в Україні... ..	291
<i>Тетяна Жолуденко</i> <i>Корж М. В.</i>	Обмеження та можливості впровадження інновацій до комплексу маркетингу на фармацевтичному ринку .....	294
<i>Ольга Євтушенко</i>	STAY-інтерв'ю як інструмент підтримки та зміцнення команди.....	298
<i>Izabela Marszalek-Kotzur</i> <i>Юлія Дзюбан</i>	Artificial intelligence and organizational management..	300
	Особливості антикризового менеджменту в умовах війни .....	303
<i>Бобонець Є.С.</i> <i>Ольга Гіржева</i> <i>Ольга Ігнатенко</i>	Теоретичні аспекти у сфері публічного адміністрування .....	305
	Особливості управління товарною лінійкою компанії та ренеймінгу портфелю продуктів в сучасних умовах.....	308
<i>Вячеслав Мельник</i> <i>Ія Десятьова</i>	Підходи до забезпечення працевлаштування осіб без досвіду роботи, в іт-компанії в умовах кризової ситуації на ринку ІТ .....	311
<i>Ірина Тернова</i> <i>Аліна Маліновська</i> <i>Світлана Бабич</i> <i>Дмитро Ілясов</i>	Інформаційне забезпечення процесів управління в органах державної влади.....	315
	Формування системи стратегічного управління на основі інформаційної бази даних організації .....	323



<i>Світлана Бабич</i>	Формування та реалізації стратегічного управління	
<i>Андрій Крайній</i>	розвитком підприємства в умовах цифровізації.....	326
<i>Світлана Бабич</i>	Організаційна структура в системі управління	
<i>Марія Завада</i>	сучасним підприємством .....	329
<i>Єлизавета Кічігіна</i>	Формування стратегії розвитку іміджу закладів освіти.....	332
<i>Карина Юзефович</i>	Використання штучного інтелекту для оптимізації управлінських процесів .....	335
<i>Tetyana Mayboroda</i>	Common challenges encountered by emerging	
<i>Daniela Chumakova</i>	organizations .....	338
<i>Володимир</i>	Пріоритети системи управління інноваційним	
<i>Ціпуринда</i>	розвитком підприємства .....	341
<i>Олексій Деміхов</i>	Дослідження сучасної політики управління	
<i>Артем Барикін</i>	соціальним розвитком в Польщі (м. Познань) та можливості застосування її підходів в Україні.....	345
<i>Марія Мінченко</i>	Збутова політика підприємства: практичні аспекти	
<i>Тетяна Болотна</i>	використання соціальних мереж .....	349
<i>Тетяна Майборода</i>	Проектний підхід в управлінні територіальними	
<i>Тимур Саченко</i>	громадами базуючись на методологіях Р2М та РМ..	352
<i>Віталій Нестерук</i>	Актуальність дистанційних та гібридних моделей управління організаціями в контексті інформаційних технологій .....	355
<i>Вероніка Приходько</i>	Використання сучасних технологій в управлінні персоналом молочних підприємств .....	358
<i>Руслан Мугутдінов</i>	Особливості управління проектами в сфері	
<i>Денис Смоленніков</i>	інтелектуальних розваг: вітчизняний та місцевий досвід .....	363
<i>Юлія Опанасюк</i>	Управління інвестиційною привабливістю	
<i>Сергій Кашка</i>	підприємств водопостачання при повоєнному відновленні.....	365
<i>Катерина Кравцова</i>	Роль публічного управління та адміністрування у підвищенні системи мотивації викладацького складу у закладах вищої освіти.....	368
<i>Олена Заворотна</i>	Розробка заходів щодо удосконалення надання амбулаторно-поліклінічної допомоги населенню...	372
<i>Супрун Богдана</i>	Удосконалення системи мотивації та оплати праці на підприємствах .....	374

<i>Тетяна Бондар</i>	Особливості планування міжнародного проекту.....	376
<i>Владислав Тимошенко</i>		
<i>Тетяна Майборода</i>	Новели законодавства щодо спрощення процедури надання адміністративних послуг .....	379
<i>Анастасія Пушкарь</i>	Соціальні інновації в Україні: виклики та перспективи.....	381
<i>Вікторія Сулим</i>		
<i>Юлія Матвєєва</i>	Особливості системи менеджменту підприємства медичної галузі (на прикладі комунального некомерційного підприємства «Новгород-Сіверська центральна міська лікарня» імені І. В. Буяльського).....	384
<i>Арсен Мяус</i>		
<i>Катерина Логінова</i>	Теоретичний аспект формування системи управління фінансово-економічною безпекою .....	386
<i>Ольга Шульга</i>	Реалізація корпоративної соціальної відповідальності в Україні .....	389
<i>Ірина Музира</i>	Удосконалення системи управління підприємством у сфері оптової торгівлі твердим, рідким, газоподібним паливом (на прикладі ТОВ «ПЕТРОЛ ІЮКРЕЙН»).....	392
<i>Світлана Тодорова</i>	Значення комунікативних якостей сучасного керівника.....	394
<i>Ольга Дромашко</i>	Підготовка викладачів до екологічної грамотності: подолання прогалін в екологічній освіті.....	397
<i>Яна Півоварова</i>	Управління прибутком туристичних компаній в умовах сезонності .....	399
<i>Бондар Ю.А.</i>		
<i>Liudmyla Saher</i>	Assessment approaches of inclusive growth .....	402

## **ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОСОБИСТІСНОГО І ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ЧЛЕНІВ КОМАНД ЯК ЧИННИК УСПІШНОСТІ КОМПАНІЇ**

*Роман Мигалюк,  
здобувач вищої освіти другого (магістерського) рівня, групи УП-23-Д1  
спеціальності 073 «Менеджмент» ОПП  
«Управління проєктами» НІМП,  
ДЗВО «Університет менеджменту освіти», м. Київ,  
науковий керівник: Ія Дегтярьова,  
доктор наук з державного управління, професор, професор кафедри  
публічного управління і проєктного менеджменту Навчально-наукового  
інституту менеджменту та психології, м. Київ*

Забезпечення якісної підготовки, мотивації та адаптації співробітників стають ключовими викликами для сучасних організацій у глобалізованому та змінному світі. Одним із основних чинників успішності компанії є забезпечення особистісного та професійного розвитку членів команд. Він сприяє підвищенню продуктивності, зміцненню спільної відповідальності, інноваційному підходу та створенню стійкої конкурентної переваги.

Дослідженням питань та проблем забезпечення особистісного розвитку розвитку займаються науковці всього світу, в т.ч. й українські, серед яких О. Шарова, О. Сухомлинська, І. Бурбан, Т. Корнієнко, Л. Завалішніна та інші.

Мета дослідження – розробка практичних рекомендацій керівникам бізнесів, топ-менеджерам по побудові ефективної команди шляхом забезпечення особистісного та професійного розвитку.

Забезпечення розвитку роблять ваших співробітників щасливими, залученими та мотивують працювати на високому рівні. Це також дає змогу вам розвивати вашу існуючу команду та залучати найкращих кандидатів у битві за таланти. На жаль, багато роботодавців все ще недооцінюють значення розвитку співробітників. За даними Accenture, лише 29% організацій кажуть, що вони мають чіткий план навчання та розвитку (L&D) для співробітників.[3]

Згідно з UOP[4] можна виділити наступні переваги забезпечення професійного зростання:

1. Збільшення лояльності (утримання) працівників. Важливо утримувати талановитих працівників, і якщо ви не бажаєте інвестувати в кар'єрний розвиток своєї команди, ви ризикуєте, що вони підуть до організацій, які це зроблять. Якщо вашим співробітникам не буде надано можливості навчатися, розвиватися та вдосконалюватися, вони не зможуть уявити собі майбутнє у вашій компанії. Однак, коли ви інвестуєте в ініціативи з підвищення кваліфікації, ви не тільки підвищуєте цінність своїх

співробітників для свого бізнесу, але й покажете людям, що ви дбаєте про їхні цілі.

У звіті Monster про перспективи найму на роботу восени 2021 року говориться, що 45 відсотків опитаних працівників з більшою ймовірністю залишилися б на своїй поточній роботі, якби їм запропонували більше навчання[5].

2. Заповнення компетентнісних прогалів в компанії. На сучасному ринку праці існує розрив між вакантними посадами, які вимагають нових навичок, і кандидатами, які кваліфіковані та готові їх заповнити. Ось чому деякі провідні корпорації, такі як Amazon, виділяють мільйони доларів на програми підвищення кваліфікації, які сприяють задоволенню клієнтів, а також навчанню та розвитку працівників. Серед компетенцій, які багатьом компаній прагнуть розвинути у своїх співробітників, є лідерство, робота в команді, критичне мислення, комунікація та аналіз даних. З цією метою має сенс інвестувати у заповнення прогалів у навичках у вашому бізнесі, даючи працівнику можливість отримати сертифікат підвищення кваліфікації, а не витратити дорогий час і кошти на наймання нових працівників[1].

3. Отримання конкурентної переваги. Навички та знання ваших співробітників можуть дати вам перевагу, яка позиціонує вашу компанію як лідера на ринку та допоможе вам перевершити своїх конкурентів. Коли співробітники залишають вашу компанію, вони передають свої відповідні здібності та досвід іншій організації. Ось чому так важливо переконатися, що кожен член вашої команди щасливий у своїй відповідній ролі та твердо вірить у те, що робить ваша організація. Задоволені працівники не тільки краще виконують свою роботу, а й підвищують рівень задоволеності та лояльності клієнтів. Підвищення кваліфікації може допомогти вашим співробітникам бути в курсі останніх галузевих потреб і тенденцій, збільшуючи ймовірність того, що вони будуть проактивні у наданні нових ідей і ринкових можливостей, які зрештою принесуть користь вашій компанії.

Для забезпечення професійного розвитку зазвичай використовують план розвитку (Development Plan). Створення плану розвитку – це структурований процес, розроблений для того, щоб допомогти окремим особам або організаціям поставити та досягти своїх цілей. Ось загальна схема для створення плану розвитку:

1. Визначення цілей. Почати треба з визначення довгострокових і короткострокових цілей. Цілі мають бути конкретними, вимірними, досяжними, актуальними та обмеженими у часі (SMART)

2. Визначення поточного стану. Потрібно проаналізувати свої поточні навички, знання та ресурси. Які сильні сторони ви можете використовувати, а які слабкі сторони потрібно усунути?

3. Дослідження та збір інформації. Що потрібно для досягнення цілей. Це може передбачати вивчення навчальних програм, курсів або спілкування з наставниками, які мають досвід у вибраній вами сфері розвитку.

4. Створення графіку робіт. Підготовка графіку, який окреслює кроки, необхідні для досягнення цілей. За потреби розбиття цілей на менші завдання, які можна виконати, із відповідними термінами.

5. Розставлення пріоритетів. Потрібно визначити які аспекти плану розвитку є найбільш критичними і розставити їх за пріоритетністю, над чим треба працювати в першу чергу і т.д.

6. Розподілення ресурсів. Визначення ресурсів необхідних для підтримки плану розвитку. Це може включати час, гроші, доступ до певних інструментів або матеріалів і підтримку з боку інших.

7. Розвиток навичок і знань. Якщо план передбачає отримання нових навичок або знань, потрібно скласти план того, як ви будете це робити. Це може включати запис на курси, читання книг, відвідування семінарів або пошук наставника.

8. Відстеження прогресу. Регулярно оцінюйте свій прогрес. Чи наближаєтесь ви до своїх цілей? Чи є якісь перешкоди чи труднощі, які потрібно вирішити?

9. Адаптація до змін. Якщо необхідно, будьте гнучкими та готовими коригувати свій план. Життєві обставини змінюються, і, можливо, доведеться відповідно змінити свій план.

10. Відзначайте досягнення. При досягненні своїх цілей, знайдіть час, щоб відсвяткувати свої успіхи. Визнання прогресу може мотивувати продовжувати план розвитку.

11. Отримання відгуків. Попросіть відгуків у колег, наставників або керівників, щоб отримати розуміння та вдосконалити свій план. Конструктивна критика може допомогти вам покращити й удосконалити свій підхід.

12. Оцінка. Періодично потрібно оцінювати ефективність плану розвитку. Що спрацювало добре, а що ні? Внесення коректив на основі своїх висновків.

13. Продовження навчання. Продовжуйте навчатися та розвиватися навіть після того, як ви досягнете своїх початкових цілей. Постійне вдосконалення повинно тривати все життя.

14. Документування плану розвитку. Дуже важливо мати письмовий план розвитку. Це полегшує відстеження прогресу та організованість. Потрібно пам'ятати, що плани розвитку можуть стосуватися особистісного

зростання, просування по службі або розширення бізнесу, і конкретні кроки будуть відрізнятися відповідно. Головне – створити структурований дієвий план, який спрямовуватиме до бажаних результатів.

Професійний розвиток не повинен обмежуватися лише професійними аспектами. Особистісний розвиток, такий як розвиток міжособистісних навичок, комунікації та робота в команді, дуже важливий для успішності команди.

Для забезпечення особистого росту членів команди компанії можуть впроваджувати такі практики, як навчання та розвиток, менторство, регулярні огляди та обговорення професійних цілей працівників, а також створення стимулів для саморозвитку. Завдяки цим заходам компанії можуть покращити свою успішність та зберегти конкурентну перевагу на ринку.

Виходячи з вище викладеного, важливо розуміти, що розвиток співробітників не є обов'язковою програмою. Це має виходити за рамки проведення щорічних зустрічей із співробітниками, де висвітлюються та оцінюються їхні навички, а також даються пропозиції щодо роботи над їхніми слабкими сторонами. Наприклад, звільнення співробітників через слабкі навички або навички, які не відповідають стандартам організації, може коштувати дорого, а пошук заміни часто вимагає багато часу. Однак ініціативи з розвитку співробітників і навчальні програми можуть допомогти запобігти цьому, зробивши це взаємовигідним заходом.

Забезпечення особистісного та професійного розвитку команди вимагає інвестицій часу, ресурсів і уваги, але це сплачується як якісними результатами та відмінними показниками успішності компанії. Водночас розвинена та мотивована команда може бути справжньою конкурентною перевагою на ринку.

### **Список використаних джерел**

1. (Omer Usanmaz) <https://lponline.sas.upenn.edu/features/what-upskilling-and-why-it-important-your-team>
2. <https://hrnews.co.uk/important-factors-for-good-employee-training-and-development/>
3. (Elizabeth Perry) <https://www.betterup.com/blog/employee-development>
4. (UNIVERSITY OF PENNSYLVANIA) <https://lponline.sas.upenn.edu/features/what-upskilling-and-why-it-important-your-team>
5. (Alexandria Jacobson) <https://builtin.com/career-development/professional-development-career-growth>