

8. Шпотов Б. О современных теориях конкурентных преимуществ. Международный журнал: Проблемы теории и практики управления. 2001. №3. С.50-55.

9. Юданов А.Ю. Конкуренция: теория и практика. М.: Издательство ГНОМ и Д, 2001. 304 с.

*Шахно А.Ю., д.е.н., доцент,  
Шипіна В.О., здобувач вищої освіти  
Криворізький національний університет,  
м. Кривий Ріг, Україна*

## **РОЗВИТОК ОСОБИСТІСНОГО ПОТЕНЦІАЛУ В БІЗНЕСІ**

У сучасних реаліях соціально-економічних перетворень українського суспільства нагальною стає проблема низької адаптивності персоналу суб'єктів підприємницької діяльності до інновацій в усіх сферах життя людини. Провідним джерелом та основою розвитку суспільства виступає потенціал людини як особистості, яка здатна приймати рішення, виконувати поставленні завдання, нести за них відповідальність та, найголовніше, саморозвиватися, так як інформаційне суспільство вимагає пристосовуватися до бурхливих змін, які відбуваються за відносно короткий час.

Метою роботи є дослідження розвитку особистісного потенціалу персоналу в бізнесі та шляхів вирішення можливих проблем.

Адекватно реагувати на зміни стає проблемою для більшості людей, що викликано системою авторитарного управління, коли персонал діяв шаблонно, запрограмовано. На нашу думку, така манера викликає в особистості почуття абсурдності існування, рутинності виконання кадрових зобов'язань, що може призвести до проблем із психічним та фізіологічним здоров'ям, тобто стиль управління кадрами на підприємствах має відповідати новим вимогам інноваційної демократичної економіки.

Дослідження особистісного потенціалу, як складової корпоративної культури, бере свій початок ще із середини минулого століття. Питанню аналізування особистісного розвитку персоналу приділяли увагу не тільки управлінці та менеджери багатьох підприємств, але й науковці-економісти, психологи та соціологи, серед

яких Б. Г. Ананьєв, Г. О. Балл, Г. Беккер, В. Вебер, Л. С. Виготський, А.О. Грішнова, В. В. Давидов, А. О. Деркач, Д. Б. Ельконін, Е. Ф. Зеєр, Є. О. Климов, Т. В. Кудрявцев, Н. В. Кузьміна, А. К. Маркова, О. М. Матюшкін, Л. М. Мітіна, Б. М. Теплов, Г.В. Щокін, Г. Шмідт, Т. Шульц та ін. Варто зауважити, що поняття «особистісний потенціал» розглядається неоднозначно, що дозволяє підійти до його вивчення з різних аспектів.

Опрацювання думок науковців дало змогу визначити зміст категорії «особистісний потенціал», який представляє собою індивідуальну систему взаємопов'язаних внутрішніх і зовнішніх ресурсів людини, її здібностей, знань, умінь, навичок, які спрямовуються на реалізацію потенціалу індивіда, сприяють розвитку та саморозвитку, удосконаленню людини, що дає можливість отримати дохід як самій особистості, так і підприємству в цілому. Потенціал людини є інтегральним утворенням, що забезпечує успішність її соціалізації, зростання професіоналізму та здатності до інноваційної праці [1].

Потенціал особистості, на думку вітчизняних науковців Ю. В. Бреус, Н. К. Лебідь, В. Р. Міляєва, містить три блока, а саме:

1) мотиваційний блок – індивідуальні якості, що сприяють реалізації потенціалу особистості через її інтереси, потреби, цілі, цінності;

2) інструментальний блок – особистісні властивості, що визначають потенційні ресурси людини (вроджені таланти, набуті знання, уміння, навички, досвід, здатність до комунікації тощо);

3) стильовий блок – особистісні якості індивіда, за допомогою яких людина здатна до розвитку, саморозвитку, вдосконаленню й реалізації потенціалу (вольові якості, стиль саморегуляції, локус контролю тощо) [1].

Процес реалізації особистісного потенціалу кожного працівника має відповідати загальноприйнятій організаційній культурі компанії для того, щоб персональні моделі поведінки не суперечили філософії та моделі управління підприємства чи організації. Особистість може і повинна співіснувати і ефективно взаємодіяти з корпоративною культурою в умовах розвитку соціально-економічних взаємовідносин. Виокремлюють два підходи впливу організації на особистість: деструктивний і конструктивний. За умов деструктивного впливу взаємодія підприємства та його кадрів має нульову ефективність, тому що особистісний потенціал кожного працівника направлений на

задоволення власних потреб, без узгодження з цілями корпоративної культури підприємства. Ми можемо стверджувати, що автономна поведінка працівників є результатом низького контролю та координації взаємодії оперативних функцій з боку управлінців підприємства. У свою чергу, конструктивний вплив регулює виконання трудових завдань таким чином, щоб не стримувати ініціативність та творчість працівників. Проте досягається симбіоз людини та бізнесу, за якого індивідуальні здібності в максимальній мірі реалізуються задля загальної мети. Звідси, істинним є те, що навіть першокласні спеціалісти не досягнуть успіху без створення команди із спільними ідеями та мотивами, аналогічно як і посередні фахівці в компанії з сильно розвинутою корпоративною культурою ніколи не приведуть її до успіху [2].

Важливість особистісного розвитку полягає не тільки у реалізації персональних невикористаних можливостей кожної людини, а й для підприємства в цілому, тому що керівникам вигідно інвестувати в розвиток своїх працівників, так як продуктивність їх роботи підвищиться, кадри матимуть творчий підхід до вирішення проблемних питань, зросте ініціативність пропонування неординарних та ефективних ідей щодо покращення діяльності організації. Більшість менеджерів з персоналу в своїй управлінській діяльності вже запроваджують систему особистісного розвитку людського капіталу на підприємствах шляхом проведення різноманітних тренінгів, семінарів, курсів та ділових ігор для своїх працівників. Більш того, заохочення працівників брати участь у таких заходах може бути у вигляді винагороди за найліпші досягнення у роботі в результаті використання отриманої на тренінгах інформації. Окрім того, керівникам компаній вкрай важливо дослуховуватися до пропозицій працівників, тобто мати зворотній зв'язок із тими, хто знаходиться ближче до клієнтів та споживачів, що надасть змогу швидше реагувати на зміни ринку та виділятися гнучкістю в прийнятті управлінських рішень діяльності.

Виходячи із якостей людини у соціумі, особистісний потенціал має такі складові, а саме: інтелектуальний, організаторський, комунікативний та особистісний. Розвиток особистісного потенціалу бізнес-структур та організацій має бути направлений на здібності, які сприятимуть розкриттю та розвитку індивіда:

- лідерство;
- робота в команді;
- контроль над особистими емоціями та поведінкою;

- креативність;
- розв'язання проблем та виконання поставлених завдань тощо [3].

Провідними якостями особистості фахівця, які сприятимуть його розвитку й саморозвитку, є:

- активність, спрямована на професійну діяльність;
- включеність у систему суспільно-виробничих відносин шляхом виконання посадових компетенцій;
- професійна свідомість та самосвідомість, система індивідуальних цінностей професійної діяльності;
- цілеспрямована саморегуляція та самодетермінація своєї поведінки й діяльності в професійному середовищі;
- готовність нести повну відповідальність за результати, а також наслідки своїх дій і поведінки в межах виконання своїх посадових компетенцій;
- підготовленість бути суб'єктом професійної діяльності [4, с.23].

Таким чином, запровадження практичних занять з особистісного розвитку кадрів стає підґрунтям для процесу майбутнього набуття умінь та навичок з управління, що поглиблює професійний досвід, розширює горизонти комунікації в колективі, а також сприяє знаходженню нестандартних рішень оперативних проблем, розвиває здатність бути стресостійким та готовим до ризиків. Особистісний потенціал є ключовим не тільки в професійній діяльності людини, але й в її житті в цілому. Приділяючи увагу своєму розвитку, людина приводить у дію можливості, які не були використані раніше, що криються у внутрішній енергії особи, що здатна до самореалізації. Попри все, потенційне становлення та гармонійний розвиток особистості стає можливим, коли інтелектуальна, мотиваційна, емоційна та волева компоненти досягають єдності [4, с.203]. Отже, запорука успіху діяльності сучасних компаній в умовах кризи полягає не в накопиченні великої кількості коштів, а в розумінні унікальності особистості, розвитку людського капіталу та розкритті особистісного потенціалу кожного з працівників підприємницьких структур.

#### Література:

1. Шахно, А.Ю., 2019. *Людський капітал в умовах глобалізації: оцінювання, розвиток та державне регулювання*: монографія. Кривий Ріг: Видавництво ФО-П Чернявський Д.О. 360 с.

2. Коханова О.П., Столярчук О.А. Особистісний потенціал як засіб самореалізації сучасної молоді. *Збірник наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка НАПН України. Актуальні проблеми психології*. 2019. С.189-196. URL: <http://appspsychology.org.ua/data/jrn/v6/i15/22.pdf> (дата звернення: 17.03.2021).

3. Дмитренко М.Й. Особистісний потенціал корпоративної культури. *ВІСНИК НТУУ «КПІ». Філософія. Психологія. Педагогіка*. 2011. №3. С.18-23. URL: <https://ela.kpi.ua/bitstream/123456789/8889/1/03.pdf> (дата звернення: 15.03.2021).

4. Ягупов В. В. Професійний розвиток особистості фахівця: поняття, зміст та особливості. *Наукові записки НаУКМА. Педагогічні, психологічні науки та соціальна робота*. 2015. Т. 175. С. 22-28. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/NaUKMApp\\_2015\\_175\\_4](http://nbuv.gov.ua/UJRN/NaUKMApp_2015_175_4) (дата звернення: 25.03.2021).

*Shubravskа O., D-r of Economics, Professor  
Institute for economics and forecasting NAS of Ukraine,  
Kyiv, Ukraine*

## **CONCEPTUAL FRAMEWORK OF SUSTAINABLE AGRICULTURAL DEVELOPMENT OF UKRAINE**

The concept of sustainable development is now in most countries organically woven into their socio-economic models and defines the strategic priorities of national development and basic principles of economic relations. In the agricultural sector, the sustainability of rural development, including the nature of territorial resources usage, and the sustainability of agriculture, when priority is given to the sphere of production and its response to external challenges, are mainly studied. The methodology of sustainable development research includes the identification of its strategic goal and components based on systemic and interdisciplinary approaches using comparable data, as well as the construction of indicators that reflect the state of development at a particular time and its compliance with the selected sustainability parameters.