

Дослідження даного питання засвідчує тенденцію до зростання популярності, як кількості фрілансерів в Україні, так зростання їх заробітку. Фактично фріланс поступово захоплює сучасний ринок зайнятості в Україні та являє собою добрі перспективи для заробітку в даній сфері діяльності.

#### Використані джерела

1. Божкова К. Как изменился фриланс в Украине за 5 лет: конкуренция, специальности, рейтинги [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://aim.ua/2017/03/22/kak-izmenilsya-frilans-v-ukraine-za-5-let-konkurenciya-specialnosti-rejty>
2. Грішнова О. А. Фріланс: нові можливості і проблеми реалізації трудового потенціалу [Електронний ресурс] / О. А. Грішнова, О. О. Савченко // Ринок праці та зайнятість населення. – 2016. – № 1. – С. 8-12. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/rpzn\\_2016\\_1\\_3](http://nbuv.gov.ua/UJRN/rpzn_2016_1_3).
3. Зайченко К. С. Ринок фрілансу в Україні: сучасний стан та перспективи розвитку /К. С. Зайченко // Ефективна економіка. – № 12. – 2017. – С. 122-128.
4. Тертичний О. О. Фріланс як сучасний вид трудових відносин [Електронний ресурс] / О. О. Тертичний // Вісник економіки транспорту і промисловості. 2016. – № 55. – С. 172-177. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vetp\\_2016\\_55\\_29](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vetp_2016_55_29).

**Ліщук Маріанна**

(науковий керівник: к.г.н. доцент кафедри управління персоналом та регіональної економіки Ілляш І. Д.)

### **РОЗВИТОК ПЕРСОНАЛУ В ОРГАНІЗАЦІЇ**

Ефективне функціонування будь-якої організації покладається в першу чергу на ступень розвитку персоналу. У контексті сучасних теоретичних знань, навичок, здатність організації постійно розвивати своїх співробітників є одним з найважливіших факторів забезпечення конкурентоспроможності компанії на ринку, оновлення та збільшення обсягів виробництва товарів або послуг [4].

Розвиток персоналу – це багатопланова і всеосяжна концепція, яка охоплює широкий спектр взаємопов'язаних психологічних, педагогічних, соціальних та економічних питань. Проте, він вужчий у порівнянні з концепцією гармонійного розвитку особистості.

Розвиток персоналу – це добре організований процес постійного професійного розвитку, спрямований на підготовку працівників до продуктивних функцій, просування професійної кваліфікації, створення резерву для заміни посади директора та покращення соціальної структури персоналу. Цей процес забезпечується шляхом розміщення персоналу та оцінки для сертифікації, планів розвитку кар'єри та сприяння їх розвитку [3].

Багато в чому розвиток персоналу покладається на статус професійної орієнтації в навчальних закладах та безпосередньо в компаніях. Одним з його досягнень є творча та інноваційна робота працівників, реалізація якої передбачає організацію в системі матеріальних та моральних стимулів.

Одним з найважливіших напрямків раціонального функціонування будь-якої організації, її конкурентоспроможності на ринку є розвиток персоналу. У той же час він сприяє підвищенню рівня конкурентоспроможності самих працівників на ринку праці [3].

Пріоритетним показником соціального прогресу, який є вагомим важелем в науково-технічних процесах є саме розвиток персоналу. Як результат, у країнах, де розвинута ринкова економіка, все більше компаній беруть на себе ініціативу щодо впровадження постійного розвитку бізнесу. Планування та організація розвитку персоналу є важливою функцією управління персоналом.

Виконання завдань з розвитку персоналу потребує досить багато ресурсів. Вартість персоналу є основою для розробки виробничих та соціальних показників, стратегії розвитку самої організації. Глобальна практика довела, що інвестиції в людський капітал є найбільш доцільними [1].

Розвиток персоналу є помітним фактором успіху організації в сучасному світі. Необхідність швидкої адаптації до постійної зміни психіки посилює потребу в високих рівнях загальної та професійної освіти, постійного навчання працівників, розвитку творчості та постійного вдосконалення [5]. Наявність такого персоналу вимагає посилення конкуренції на світовому ринку у зв'язку з конвергенцією технологій, що використовуються в різних країнах.

У цій ситуації якість співробітників стає дедалі важливішою, щоб виграти конкуренцію. Тому інвестиції у людські ресурси відіграють більшу роль, ніж розвиток та покращення виробничих потужностей. Розвиток робочої сили має бути стратегічною метою корпоративної та державної кадрової політики.

Таким чином, можна стверджувати, що формування ефективного розвитку персоналу є важливим фактором успіху компанії. Розвиток персоналу — це не тільки організація безперервної та передової підготовки, а й цілеспрямоване планування руху працівників.

#### **Використані джерела**

1. Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти та професійної підготовки. – К.: Т-во «Знання». КОО, 2006. – 254 с.
2. В. І. Гринчуцький Конкурентоспроможність персоналу промислових підприємств регіону / В. І Гринчуцький, СА Прохоровська // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. Випуск (1), 2016. – с. 80-873. Колот А. М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу: навч. посіб. – К.: КНЕУ, 2012.
4. Крушельницька О. Управління персоналом: навчальний посібник / Ольга Крушельницька, Дмитро Мельничук. – 2-е вид., перероб. й доп. – К.: Кондор, 2014. – 304 с.
5. Управління розвитком персоналу: навчальний посібник / Т.П. Збрицька, Г.О. Савченко, М.С. Татаревська / За заг. ред. М.С. Татаревської. – Одеса: Атлант, 2013. – 427с.