

вчитися і рости швидше, ніж її конкуренти, є джерелом добробуту, ефективності та економіки.

Використані джерела

1. Савченко В. А. Управління розвитком персоналу [Електронний ресурс]: навч. посіб. К. КНЕУ, 2002. 351 с. Режим доступу: <http://library.if.ua/books/104.html>
2. Потапов Д. Тренируем корпоративную культуру. *Управление компанией*. 2006. №1. Доступний з <http://www.management.com.ua>
3. Управління розвитком персоналу. Навчальний посібник / за заг. ред. М.С. Татаревської. Одеса. Атлант, 2013. 427с.
4. Федорова Н. В. Управление персоналом организации. Учебное пособие Н. В. Федорова, О. Ю. Минченкова. М. КНОРУС, 2005. 416 с.

Мариняк Ігор

(науковий керівник: д. е. н., професор, професор кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ Мельник А.Ф.)

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ ПОБУДОВИ СИСТЕМИ ОРГАНІЗАЦІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТРАТЕГІЇ РЕГІОНАЛЬНОГО РОЗВИТКУ

Система стратегічного планування регіонального розвитку в Україні представлена стратегічними та програмними документами чотирьох рівнів: державного, регіонального, субрегіонального та базового. Державна стратегія регіонального розвитку на період до 2020 року [1] представляє державний рівень.

Найважливішим аспектом становлення та розвитку території є питання створення її майбутнього із рівним доступом до послуг, високою якістю життя та комфортними і безпечними умовами проживання населення. Це вимагає включення у вирішення цього питання інститутів, що виконують функції розвитку, передусім, «держави як мети-інституту». Крім того, у сучасних умовах функція основного трансформаційного суб'єкта покладається на державу, яка повинна проводити цілеспрямовану і планомірну політику з метою подолання суперечностей економічного розвитку. Саме

Державна стратегія регіонального розвитку на період до 2020 року, формуючи на загальнодержавному рівні стратегічні пріоритети розвитку для всіх регіонів України, визначає три основні цілі: підвищення рівня конкурентоспроможності регіонів, територіальна соціально-економічна інтеграція і просторовий розвиток та ефективне державне управління у сфері регіонального розвитку. Тому, стратегія формує концептуальну основу інституційних змін у розвитку територій.

Той факт, що Державна стратегія регіонального розвитку на період до 2020 року формує концептуальну основу інституційних змін в розвитку територій, підтверджує Загальна частина чинного документу, у якій зазначено, що необхідність підготовки Стратегії викликана: завершенням строку реалізації Державної стратегії регіонального розвитку на період до 2015 року [2]; зміною зовнішніх та внутрішніх умов для розвитку регіонів протягом останніх семи років; доцільністю підготовки нового стратегічного документа, розробленого відповідно до європейських стандартів, на період, що синхронізується з плановими та бюджетними циклами ЄС, з урахуванням впливу таких світових тенденцій просторового розвитку, яких не уникнути Україні.

Щодо пріоритетів інституційної компоненти стратегії регіонального розвитку з врахуванням специфіки територій, вкажемо на наступне:

– програмний документ Державна стратегія регіонального розвитку на період до 2015 року не мав чіткої інституційної системи, яка визначала б завдання моніторингу та оцінювання програмних документів у сфері регіонального розвитку тощо. Деякі з цих недоліків враховано в документі [1] (заплановано визначення на законодавчому рівні форми участі громадських об'єднань у формуванні, реалізації, проведенні моніторингу та оцінки результативності реалізації стратегій регіонального розвитку);

– принцип узгодження інтересів відображається у діяльності органів, що забезпечують реалізацію Державної стратегії регіонального розвитку на період до 2020 року, а також його

покладено в основу системи організації процесу стратегічного планування регіонального розвитку (у документі [1] зазначено, що він базується на системі координації процесів стратегічного планування на центральному, регіональному та місцевому рівні).

Розвиток регіонів залежить від розвитку територіальних одиниць, включених до їх складу. Процес стратегічного планування в об'єднаних територіальних громадах (ОТГ) регулюється наказом Міністерства регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства України від 30.03.2016р. № 75 «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо формування і реалізації прогнозних та програмних документів соціально-економічного розвитку об'єднаної територіальної громади» [3]. Цим документом визначено: рекомендації щодо розроблення Плану (програми) соціально-економічного розвитку об'єднаної територіальної громади, принципи, які при цьому повинні бути дотримані, доцільну структуру плану, основні завдання та механізми реалізації Плану. Однак, цей документ не визначає порядок та вимоги до розробки стратегії розвитку територіальної громади.

Нормативно-правове забезпечення стратегічного планування регіонального розвитку вимагає удосконалення у частині положень щодо узгодженості стратегій різного адміністративно-територіального рівня (Державної стратегії регіонального розвитку на період до 2020 р. [1] і Стратегії сталого розвитку “Україна – 2020” [4]). Це дозволить забезпечити сталий розвиток територій, який досягається через поєднання екологічних, економічних та соціальних складових розвитку. Зазначені зауваження частково враховані в Стратегії регіонального розвитку на період 2027р.

Використані джерела

1. Про затвердження Державної стратегії регіонального розвитку на період до 2020 року: Постанова КМУ від 06.08.2014р. № 385. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/385-2014-%D0%BF>.
2. Про затвердження Державної стратегії регіонального розвитку на період до 2015 року: Постанова КМУ від 21.07.2006 р. № 1001. Офіційний вісник України. 2006. № 30. С.2132.
3. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо формування і реалізації

прогнозних та програмних документів соціально-економічного розвитку об'єднаної територіальної громади: наказ Міністерства регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства України від 30.03.2016р. №75. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0075858-16#Text>

4. Стратегія сталого розвитку “Україна – 2020”. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5/2015#Text>

Мартинцев Богдан

(науковий керівник: к. г. н., доцент, доцент кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ Пушкар З.М.)

НОВІ ФОРМИ І МЕТОДИ НАВЧАННЯ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

У сучасному світі, де знання та технології змінюються швидше, ніж життя одного покоління людей, слід спрямовувати професійний розвиток на формування умінь, навичок і потреби самостійно засвоювати нові знання та інформацію впродовж усього життя, вміти ефективно використовувати їх у професійному житті і діяльності. Тільки при такому підході можна забезпечити конкурентоспроможність людини як фахівця.

При визначенні основних напрямків розвитку організації необхідно чітко усвідомлювати завдання, які стоять сьогодні перед нею. Це: формування інтегрованої особистості; використання цифрових технологій і техніки; постійний інтелектуальний тренінг із застосуванням методів аналізу, синтезу, дедукції та індукції; формування потреби до самостійного пошуку інформації; розвиток індивідуального мислення, розширення ерудиції та свідомості, стимуляції інтересу; вміння розумно використовувати інтелектуальну власність, інтелектуальні результати діяльності.

Для реалізації сформульованих завдань можна створити розгалужену систему самоосвіти, яка, з одного боку, направлена на відповідну роботу із працівниками, з іншого – на формування сучасного, високо ерудованого персоналу. У загальній системі самоосвіти в окремий розділ виділили програму безперервної