

С.А. Прохоровська // Вісник Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля. [наук. журнал]. – Луганськ : вид-во СНУ ім. В. Даля, 2011. – Вип. 16. (170) – С. 109 – 112.

4. Прохоровська С.А. Пріоритетні напрямки удосконалення соціально-трудових відносин зайнятості у регіоні /С.А. Прохоровська // Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України. [наук. журнал]. – Тернопіль : Економічна думка, 2013. – Вип. 18. – С. 125 – 129.

Періг Альбіна

(науковий керівник: к. г. н., доцент кафедри управління персоналом і регіональної економіки Пушкар З. М.)

ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Ефективне функціонування будь-якої організації насамперед визначається ступенем розвитку її персоналу. В умовах сучасного швидкого старіння теоретичних знань, умінь та практичних навичок спроможність організації постійно підвищувати фаховий рівень своїх працівників є одним із найважливіших факторів забезпечення конкурентоспроможності її на ринку, оновлення і зростання обсягів виробництва товарів чи надання послуг.

Професійний розвиток персоналу – це цілеспрямований та систематичний вплив на працівників шляхом здійснення професійного навчання впродовж їх трудової діяльності в організації з метою досягнення високої ефективності виробництва чи наданих послуг, підвищення конкурентоспроможності персоналу на ринку праці, забезпечення виконання працівниками нових більш складних завдань на основі максимально можливого використання їх здібностей та потенційних можливостей [3, с.13]. Розвиток персоналу можна розглядати як безперервний процес для забезпечення розвитку працівників і підвищення ефективності діяльності підприємства.

На сьогоднішній день процвітає те підприємство, яке ефективніше розвиває свій персонал. Відбувається постійне зростання вимог до розвитку працівників, їх професійної компетентності, забезпечення їх належним багажем компетенцій. Тому можна сказати, що розвиток персоналу є основним складовим елементом ефективної роботи організацій в умовах конкурентного середовища.

Мотивами стимулювання професійного розвитку можуть бути: збереження посади або отримання іншої, забезпечення стабільності або збільшення доходів, набуття нових знань. Таким чином, розвиток професійних здібностей та якостей персоналу підприємства повинен забезпечувати:

- здатність співробітника усвідомити необхідність регулярного навчання, щоб відповідати зростаючим вимогам;
- здатність колективу усвідомити необхідність командного чи групового управління при активній участі всього персоналу, а не тільки керівників;

– здатність підприємства усвідомити вирішальну роль кожного співробітника та необхідність розвитку його трудового потенціалу [1; 2].

Можна сказати, що формування ефективного розвитку персоналу є важливим фактором успішної діяльності підприємства. Розвиток персоналу – це не тільки організація навчання та підвищення кваліфікації, але цілеспрямоване планування руху співробітників. Розвиток персоналу належить до одних з основних показників прогресивності суспільства та є вирішальним важелем науково-технічного процесу.

Отже, професійний розвиток особистості, розвиток персоналу – це одні з основних показників прогресивності суспільства, вирішальних важелів науково-технічного прогресу. Тому у країнах з розвинутою ринковою економікою все більше компаній перебирають ініціативу щодо подальшого розвитку персоналу своїх організацій. Планування та організація розвитку персоналу стають важливими функціями служби управління персоналу. Наслідування Україною цього прикладу є обов'язковою умовою забезпечення в державі сталого економічного зростання.

Використані джерела

1. Крушельницька О. В. Суть професійного розвитку персоналу та завдання управління ним [Електронний ресурс] / О. В. Крушельницька. – Режим доступу : <http://library.if.ua/book/45/3084.html>.

2. Прохоровська С.А. Освітньо-професійна підготовка як чинник підвищення якості трудового потенціалу /С.А. Прохоровська // Соціально-економічні аспекти промислової політики. Управління людськими ресурсами: держава, регіон, підприємство: Сб. науч. тр. в 3-х т. – Т.1/ НАН України. Ін-т економіки пром-сти, ред.кол.: Амоша А.І. (отв. ред.) и др.– Донецьк, 2006. – С. 246–252.

3. Савченко В. А. Управління розвитком персоналу : навч. посібн. / В. А. Савченко. – К. : КНЕУ, 2002. – 351 с.

Погрібна Ірина

(науковий керівник: к. е. н., доцент кафедри управління персоналом і регіональної економіки Слівінська Н. М.)

СУЧАСНІ НАПРЯМИ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВОЇ СФЕРИ В УКРАЇНІ

Для сучасного стану соціально-трудомих відносин в Україні є характерним набуття нових ознак ринкової економіки, що супроводжується певними негативними показниками: відсталістю законодавчо-правового поля та відсутністю механізмів регулювання, які, у свою чергу, впливають на соціально-трудоу сферу.

Нагальна потреба у розвитку нових напрямів соціально-трудомих відносин формується на етапі, коли в умовах соціально-економічної нестабільності, глибоких системних криз доводиться вирішувати складні завдання