

Подолання визначених проблем щодо прикладання праці в Україні полягає у забезпечення якості зайнятості. Саме якісна зайнятість має виступати імперативом розвитку соціально-трудової сфери та формуватись на основі визначення важливості потреб та інтересів економічно активного населення з урахуванням особливостей соціально-економічного розвитку суспільства.

Для вирішення цієї проблеми потрібна розробка обґрунтованої Стратегії формування якісної зайнятості, основою якої є побудова нової моделі зайнятості населення, що має бути зорієнтована якісні зміни у сфері праці. При розробці такої стратегії в Україні доцільно використовувати механізми Європейської соціальної моделі, що охоплює такі складові: трудові права працівників і умови праці; політику на ринку праці; соціальний захист; публічні послуги; соціальний діалог та соціальну згуртованість. Для написання даної Стратегії доцільно створити робочу групу із представників органів державної влади, громадських діячів та науковців.

#### **Використані джерела**

1. Лібанова Е.М. Модернізація економіки України в контексті соціальних викликів // Демографія та соціальна економіка. – 2011. – № 1(15)/2011. – С. 24–37.
2. Національний інститут стратегічних досліджень. Протидія неформальній зайнятості в Україні. Аналітична доповідь. /Димбал О. І./ – Електронний ресурс – Режим доступу – <http://www.niss.gov.ua/content/articles/files/zaimiatist-f1000.pdf>
3. Офіційний сайт державного комітету статистики / [Електронний ресурс]: Режим доступу :<http://www.vn.ukrstat.gov.ua>
4. Прохоровська С.А. Формування і регулювання соціально-трудових відносин інноваційної зайнятості /С.А. Прохоровська // Вісник Східноук-раїнського національного університету ім. В. Даля. [наук. журнал]. – – Луганськ : вид-во СНУ ім. В. Даля, 2013. – № 7(196) – С. 178 – 182.
5. Слівінська Н. М. Актуальні проблеми функціонування соціально-трудових відносин в регіоні./ Н. М. Слівінська / Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України. Вип. 22. Тернопіль: Економічна думка, 2017. – С. 143-148.

**Поліщук Діана**

(науковий керівник: к.г.н., доцент кафедри управління персоналом і регіональної економіки Баб'як Г.П. )

### **ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК І НАВЧАННЯ ПЕРСОНАЛУ**

У сучасних ринкових умовах наважливішим чинником підвищення ефективності діяльності підприємства, що забезпечує стабільність та його конкурентоспроможність, є професійний розвиток персоналу відповідно до поточних та перспективних вимог зовнішнього і внутрішнього середовища [1].

Здатність і готовність працівників до навчання є найважливішим чинником, що забезпечує ефективне функціонування підприємства на ринку праці, товарів і послуг, оскільки досягти високих результатів можна тільки тоді,

коли люди володіють певними знаннями, вміннями і цілеспрямованістю, тому в сучасних умовах проблема розвитку персоналу набуває все більшої актуальності.

Проблемам професійного розвитку персоналу приділено увагу у працях провідних вітчизняних та зарубіжних учених: Д. Богині, О. Грішнкової, Г. Дмитренко, А. Єгоршина, В. Колесова, О. Кузнецової, О. Левченка, Е. Лібанової, В. Лича, В. Савченка, Л. Фільштейна та ін.

Професійний розвиток персоналу – це сукупність заходів, який включає в себе :

- професійне навчання;
- розвиток кар’єри;
- підвищення кваліфікації працівника певного підприємства.

Професійний розвиток персоналу здійснюється на усіх рівнях управління організації в цілому, структурного підрозділу та окремих працівників. Даним питанням на підприємстві займаються лінійні керівники і менеджери, оскільки вони добре знають рівень знань, здібностей, умінь своїх підлеглих. Визначення форм і методів навчання залежить від особистих якостей працівників, які навчаються (посадовий рівень, освіта, досвід роботи, вік тощо), їх чисельності, вартості та джерел фінансування й змісту самого навчання [2].

Але насамперед працівники мають прагнути до навчання та підвищення своєї кваліфікації, адже це характеризує більшу мобільність на ринку праці та більшу конкурентноспроможність.

Вміння працівника виконувати роботу краще вказує на його конкурентні переваги та забезпечить процвітання підприємства, на якому працюють такі працівники.

Економічною категорією “професійного розвитку персоналу” є професійний розвиток особистості в межах організації.

Не можна відокремлювати професійний розвиток персоналу від особистісного, оскільки розвиток персоналу повинен базуватися на поєднанні особистих, інтелектуальних, професійних, моральних, емоційно-вольових якостей людини. Правильне поєднання усіх цих компонентів забезпечить високу результативність працівника.

Розвиток персоналу належить до одних з основних показників прогресивного суспільства та є вирішальним важелем науково-технічного прогресу.

#### **Використані джерела**

1. Дяків О. П. Корпоративна соціальна відповідальність в стратегії управління персоналом / О. Дяків // Сучасні тенденції розвитку економічних систем: моногр./ за заг. ред. В. І. Гринчуцького. – Тернопіль: ТНЕУ, 2015 С. 223–234.

2. Прохоровська С.А. Роль освітньо-професійної підготовки у розвитку трудового потенціалу регіону /С.А. Прохоровська // Формування ринкової економіки: [зб. наук. праць]. – Спец. вип.: у 2 т. Т. 2. Праця в XXI столітті: новітні тенденції, соціальний вимір, інноваційний