

саморегуляції, самоорганізування на відповідну діяльність, вміння мобілізувати свій професійний (духовний, особистісний і фізичний) потенціал на вирішення поставлених завдань у відповідних умовах .

Покращення якості трудового життя означає розвиток тих характеристик трудового потенціалу, які дають змогу більшою мірою використовувати інтелектуальні, творчі, організаційні, моральні, духовні здібності людини [4] .

Отже, соціально-психологічна складова якості трудового життя працівника перебуває у щільному зв'язку з розумінням того, заради чого живе людина, які у неї життєві цілі та мотиви поведінки, який вплив здійснює суспільство на її світогляд та світосприйняття, чи є у неї можливість отримувати задоволення від процесу праці та співпраці, чи може вона розвиватися протягом всього життя та заради задоволення робити посильний внесок у загальнодержавний розвиток.

#### Використані джерела

1. Дзюба І.В. Категорія рівня життя населення: сучасний підхід / І.В. Дзюба, Л.Ф. Удотова // Статистика України. — № 1. — 2014.
2. Комаричина В.В. Оцінка рівня якості трудового життя // Українська наука: минуле, сучасне, майбутнє. — 2010. — Вип.68. — С.368-379.
3. Компанієць В.В. Якість трудового життя управлінців / В.В. Компанієць. — К.: КНЕУ, 2009 — 76 с
4. Мельниченко О. А. Підвищення рівня та якості життя населення: [монографія] / О. А. Мельниченко.— Х.: Вид-во ХарПІ НАДУ "Магістр", 2010.
5. Наугольник Л. Б. Психологія стресу: підручник / Л. Б. Наугольник. — Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ, 2015. — 324 с.

**Боднар Василь**

(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри управління персоналом і регіональної економіки Марцінківська О.Б.)

## **РОЛЬ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ В ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА**

У сучасному конкурентному середовищі складно чимось кардинально відрізнитися від конкурента: усі ресурси майже однаково доступні на ринку. Тому в економічно розвинених країнах почали дуже активний пошук резервів та нових конкурентних переваг.

На зміну теорії, що визначала персонал лише як витрати, які потрібно скорочувати, з'явилася теорія управління людськими ресурсами, відповідно до якої персонал виступає одним із ресурсів фірми, яким потрібно грамотно управляти та вкладати кошти у його розвиток. Персонал починає розглядатися, як основний ресурс, що стає визначальним фактором успіху кожної організації і його розвиток включається до загальної стратегії розвитку підприємства.

Важливість розвитку персоналу для організацій пояснюється й тим, що прискорення науково-технічного прогресу призводить до швидких змін у вимогах до професійних знань, умінь та навичок працівників. Невідповідність кваліфікації персоналу потребам компанії негативно позначається на результатах її діяльності. А отже, основним показником соціально-економічного розвитку підприємств стає кадровий потенціал.

Досліджуючи теоретичні аспекти визначення розвитку персоналу, то єдиного поняття не існує. Узагальнюючи визначення вчених, які досліджували дане питання, сформулюємо поняття. Розвиток персоналу – це безперервний процес удосконалення якісних характеристик працівників з метою забезпечення їх гармонійного розвитку і підвищення ефективності діяльності організації в цілому в коротко та довгостроковій перспективі[1-5]. Зазвичай розвиток персоналу створює можливість працівникам для засвоєння нових знань та навичок для більш ефективного виконання поставлених завдань, а також підвищує їх мотивацію у роботі, прихильність до організації і зацікавленість у її справі.

Система розвитку персоналу – це сукупність організаційних структур, методик, процесів і ресурсів, що необхідні для ефективного виконання завдань у сфері розвитку персоналу, а також оптимального задоволення запитів працівників, пов'язаних із самореалізацією, професійною підготовкою і кар'єрою. Вона повинна відповідати потребам працівників в отриманні та підвищенні професійної підготовки протягом усієї їхньої трудової діяльності на всіх рівнях кваліфікації і відповідальності [6].

Стосовно управління розвитком персоналу, то воно являє собою розробку та реалізацію заходів, які спрямовані на удосконалення якісних характеристик працівників (навичок, знань, мотивації, компетенцій тощо), що є необхідними відповідно до загальної стратегії розвитку підприємства.

Управління розвитком здійснює відокремлений структурний підрозділ підприємства – відділ кадрів, який очолює начальник відділу, що підпорядковується начальнику підприємства[4].

Розвиток персоналу на кожному підприємстві повинен здійснюватися у трьох напрямках: професійному, соціальному, особистісному.

Проводити навчання можливо як з відривом від виробництва, так і без, але краще обрати другий варіант, тому що в такому випадку не буде втрат від упущеної вигоди компанії внаслідок відсутності працівників на робочому місці, що відобразиться на зменшенні доходу.

Результатом курсів підвищення кваліфікації персоналу має стати: систематизація наявного досвіду і підвищення професійної компетентності; підвищення якісних та кількісних показників результативності діяльності.

Продуктивність праці є відображенням того, наскільки ефективним є розвиток персоналу і чи здатна існуюча система управління персоналом та

організацією гарантувати ефективний результат виконаної роботи.

Тому на сьогоднішній день персонал стає ключовим ресурсом, який забезпечує ефективність функціонування кожного підприємства, тому його розвиток є невід'ємною складовою загальної стратегії організації.

#### Використані джерела

1. Балабанова Л.В. Стратегічне управління персоналом підприємства: навч. посіб. / Л.В. Балабанова, О.В. Стельмашенко. – К.: Знання, 2011. – 229 с.
2. Грішнова О.А. Розвиток персоналу як інвестиційний проект: методичні підходи до визначення ефективності / О.А. Грішнова, В.В. Небукін // Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України: 36. наук. пр. – Тернопіль: Економічна думка, 2004. – Вип. 9. – С. 15–19.
3. Татаревська М.С. Управління розвитком персоналу: Навчальний посібник / Т.П. Збрицька, Г.О. Савченко, М.С. Татаревська. – Одеса: Атлант, 2013.
4. Брич В.Я. Теоретичні аспекти розвитку персоналу / В.Я. Брич, О.Я. Гугул // Вісник Хмельницького національного університету. – №5. – 2009. – Т. 2. – С. 13–16.
5. Виноградський М.Д. Управління персоналом: Навч. Посібник / М.Д. Виноградський, С.В. Беляєва, А.М. Виноградська, О.М. Шкапова. – К.: Центр навчальної літератури, 2006. – 504 с.
6. Система развития персонала. Словарь терминов [Электронный ресурс]. – Режим доступу: [https://www.consultant.ru/law/ref/ju\\_dict/word/sistema\\_razvitiya\\_personala/](https://www.consultant.ru/law/ref/ju_dict/word/sistema_razvitiya_personala/).

#### Бурчик Ольга, Борис Наталя

(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри управління персоналом і регіональної економіки Дяків О.П.)

### ІННОВАЦІЙНІ ПІДХОДИ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Серед основних факторів економічного зростання та глобалізації в сучасних умовах є адаптивна, мобільна кадрова політика та інноваційні процеси, які впливають при її формуванні. Проблеми кадрової політики постають в центрі уваги керівників багатьох підприємств та організацій. Якісно найняти персонал у даний час дуже важко, тому що в активній мірі вона впливає на рівень прийнятих рішень, на технічний рівень розробок, на продуктивну співпрацю, а також збутову політику компанії.

На сучасному етапі «кадрова політика»- це критерії прийняття рішень у сфері управління персоналом, формування особистих цілей організації та створення ґрунтовної основи для прийняття ефективних управлінських рішень.

Кадрова політика визначає генеральну лінію і принципи настанови в роботі з персоналом на довготривалу перспективу. Вона повинна бути розроблена враховуючи стратегічні цілі підприємства та всі можливі загрози з боку зовнішнього середовища (зокрема, економічну кризу), а також використовувати всі переваги підприємства з метою формування якісного трудового потенціалу та створення оптимальних умов його використання.