

країни прямо залежить від можливості та зацікавленості громад долучатись до місцевого економічного розвитку своєї території.

Органи місцевого самоврядування отримають можливість та мотив для належного виконання повноважень. Вперше в історії незалежної України територіальні громади будуть нести відповідальність за планування свого бюджету, за економічний розвиток, залучення інвестицій та розвиток бізнесу, пошуку механізмів здешевлення енергоресурсів на місцях.

### УДК 331.3

*Л. С. Вербовська, к.е.н., доцент*

*В. Б. Дрогомирецький, магістр*

*Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу*

## ДОСЛІДЖЕННЯ НАВЧАННЯ І РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ

У наших швидкозмінних умовах навчання персоналу набуває особливого значення і стає невід'ємною умовою успішного функціонування будь-якої організації. Враховуючи специфіку українського ринку, особливістю якого є швидкі і часті зміни, як зовнішніх умов підприємства, так і внутрішніх, можна констатувати, що розвиток і навчання персоналу в організації визначає не тільки успішність її розвитку, але і її виживання.

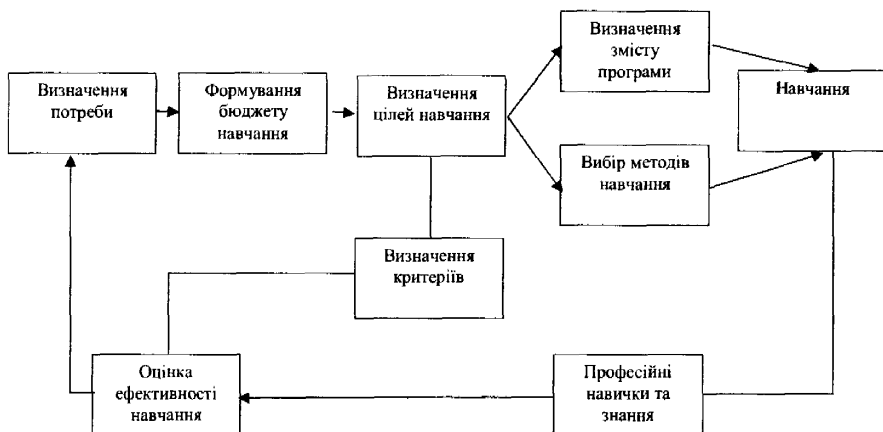
Під навчання персоналу розуміють розвиток професійних знань, умінь і навичок співробітників з урахуванням цілей відповідних підрозділів, які у свою чергу визначаються стратегією компанії.

Професійний розвиток – це набуття працівником нових компетенцій, знань, умінь і навичок, які він використовує чи буде використовувати у своїй професійній діяльності. Це процес підготовки, перепідготовки й підвищення кваліфікації працівників з метою виконання нових виробничих функцій, завдань і обов'язків нових посад. Про важливість професійного розвитку свідчить той факт, що більшість зарубіжних підприємств виділяють для цієї цілі 10 % фонду заробітної плати [1, с. 90].

Розвиток персоналу включає:

- підвищення кваліфікації і перепідготовку;
- планування кар'єри;
- формування й підготовку кадрового резерву.

В сучасних організаціях професійне навчання представляє собою комплексний неперервний процес, який включає в себе кілька етапів і представлений циклічною моделлю (рис. 1).



**Рис. 1. Процес організації професійного навчання [1, с. 95]**

Розрізняють три види навчання: підготовка, підвищення кваліфікації та перепідготовка кадрів.

Підготовка кадрів – планомірне і організоване навчання і випуск кваліфікованих кадрів для всіх областей людської діяльності, які володіють сукупністю спеціальних знань, умінь, навичок і способів спілкування.

Підвищення кваліфікації кадрів – навчання кадрів з метою удосконалення знань, умінь, навичок і способів спілкування у зв'язку із зростанням вимог до професії або підвищенням на посаді.

Перепідготовка кадрів – навчання кадрів з метою засвоєння нових знань, умінь, навичок і способів спілкування у зв'язку з оволодінням новою професією або зміненіми вимогами до змісту та результатів праці [2, с. 225].

Витрати на навчання персоналу можна розрахувати з урахуванням потенційних переваг (рис. 2).

Отже узагальнюючи вище сказане ефективне функціонування будь-якої організації насамперед визначається ступенем розвитку її персоналу. Навчання і розвиток персоналу сприяє ефективному використанню трудового потенціалу особистості, підвищенню її соціальної та професійної мобільності, є засобом профілактики масового безробіття, відіграє значну роль у підготовці працівників для здійснення структурної й технологічної перебудови. Це позитивно впливає на продуктивність та результативність праці, забезпечує покращання результатів фінансової діяльності.

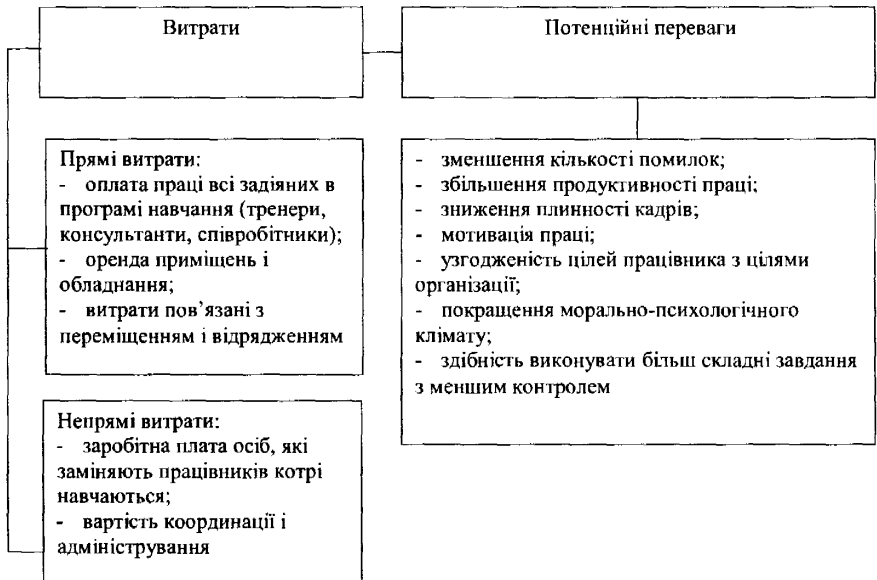


Рис. 2. Вартісна оцінка ефективності навчання персоналу [2, с. 240]

В умовах сучасного швидкого старіння 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.

#### Список посилань на джерела

1. Крушельницька О. В. Управління персоналом: Навчальний посібник / О. В. Крушельницька, Д. П. Мельничук. – К., "Кондор". – 2003.-296 с
2. Маслова В. М. Управление персоналом : учебник и практикум для академического бакалавриата / В. М. Маслова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2015. – 492 с. – Серия : Бакалавр. Академический курс.

УДК 657. 37

*Н. М. Євдокимова, к.е.н., доцент  
ДВНЗ "Київський національний економічний  
університет імені Вадима Гетьмана"*

## ЕКОНОМІЧНЕ УПРАВЛІННЯ СИСТЕМНИМИ ВЛАСТИВОСТЯМИ ПІДПРИЄМСТВА

Логіка становлення вітчизняного бізнесу диктує необхідність активного