

поліпшенню результатів діяльності підприємств, підвищенню ефективності системи управління, формуватиме позитивний імідж корпорацій і фірм, розширюватиме коло потенційних споживачів за рахунок «екологічно свідомих» покупців, підвищуватиме конкурентоспроможність підприємств.

Література:

1. Shapoval V. Ecologic Component of Social Responsibility of Business (Experience of Poland and Ukraine) / V. Shapoval, A. Ashcheulova // Єдина Європа: перспективи розвитку : Монографія = United Europe: prospects of development : Monograph / Національний гірничий університет, Дніпропетровськ; Вища банківська школа, Вроцлав; наук. ред. О.І. Амоша. – Дніпропетровськ: Національний гірничий університет, 2010. – 254 с.

2. Розпорядження про схвалення концепції національної екологічної політики України до 2020 року від 17 жовтня 2007 р. N 880-р [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=880-2007-%F0>.

3. Веклич О.О. Економічний механізм екологічного управління в Україні [Електронний ресурс] / О.О. Веклич. – Режим доступу: <http://agrofin.com.ua/files/dre.pdf>.

4. Соколов В.И. Проблемы экологической безопасности [Электронный ресурс] / В.И. Соколов. – Режим доступа: <http://www.wpec.ru/text/201002051504.htm>.

5. Джигирей В.С. Екологія [Електронний ресурс] [Електронний ресурс] / В.С. Джигирей. – Режим доступу: http://pidruchniki.ws/11510513/ekologiya/ekonomichniy_mehanizm_ohoroni_navkolishnogo_prirodnogo_seredovischa.

6. Шаповал В.М. Соціальна відповідальність бізнесу в структурі управління економікою: монографія / В.М. Шаповал. – Д.: Державний ВНЗ «Національний гірничий університет», 2011. – 357 с.

Науковий керівник: д.е.н., проф. **Шаповал В.М.**, Державний ВНЗ «Національний гірничий університет»

ОРГАНІЗАЦІЯ СИСТЕМИ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ ТА ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ЇЇ ЕФЕКТИВНОСТІ

Білоус Я.О.

Дніпропетровська державна фінансова академія

Стратегічні можливості і стійкий розвиток підприємств в умовах жорсткої конкуренції залежить від якості вирішення задач управління персоналом, відбору працівників, здатних на високому професійному рівні виконувати свої обов'язки. Нині зростає значення психологічного чинника робочої сили, інтелектуальної діяльності працівників, виробничої та загальної культури, вміння працівниками сприймати і обробляти наукову інформацію. Набувають актуальності дослідження системи маркетингу персоналу. З економічної точки зору культурно-технічний рівень підприємства – це багатство, яке є передумовою для розвитку і підвищення ефективності виробництва та науково-технічного прогресу.

Вплив професійного навчання працівників на економічне зростання полягає в тому, що працівники, що володіють необхідним обсягом знань, умінь

і навичок, забезпечують більш високу продуктивність та якість праці при раціональному використанні матеріальних ресурсів.

Метою роботи є обґрунтування значення системи розвитку персоналу, напрями її удосконалення, задля підвищення продуктивності праці, конкурентоспроможності підприємства та його працівників.

Зміни в економіці, глобалізація, необхідність мінімізації витрат призводять до зміни цілей, які ставлять перед собою організації та підприємства, та підштовхують працівників до розвитку: удосконалення знань та навичок, отримання освіти, підвищення кваліфікації, саморозвитку в цілому. Розвиток персоналу – охоплює широке коло психологічних, економічних, соціальних проблем. Сьогодні питаннями підвищення ефективності розвитку персоналу займаються такі вчені як Савченко В.А., Семенченко Н.В., Мельниченко О.В., Паладій М., Васильченко В.С., Грішнова О.А., Керб Л.П., Гриненко А.М. Крушельницька О.В. та багато інших. Н. Том під системою розвитку персоналу розуміє цілеспрямований комплекс інформаційних, освітніх та прив'язаних до конкретних робочих місць елементів, які сприяють підвищенню кваліфікації працівників даного підприємства у відповідності із завданнями розвитку самого підприємства і потенціалом та нахилами співробітників. В свою чергу, Марра Р. і Шмидт Г. розглядають розвиток персоналу, як навчання і підвищення кваліфікації персоналу. Хоча таке розуміння дещо звужує розуміння розвитку персоналу, але не заперечує думку Н. Тома. Здатність підприємства навчатися і розвиватися швидше за своїх конкурентів є джерелом його соціальних, стратегічних, економічних переваг. Підприємство повинно сприяти розвитку найманих працівників, через те, що розвиток персоналу забезпечує розвиток підприємства. Якість людського капіталу – головна цінність і перевага в конкурентній боротьбі.

Професійний розвиток особистості в межах організації виражається поняттям «професійний розвиток персоналу». Професійний розвиток персоналу – це цілеспрямований і 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 можливостей. Одна з головних проблем гальмування навчання працівників в Україні – низька відповідальність роботодавців за рівень професіоналізму і кваліфікації працівників, небажання виділяти на це кошти, що підтверджують результати моніторингу витрат організацій на навчання персоналу. На наш погляд, управління розвитком персоналу сприяє ефективному використанню трудового потенціалу особистості, виступає засобом профілактики масового безробіття, відіграє значну роль у підготовці працівників для здійснення структурної і технологічної перебудови галузей економіки. Це позитивно впливає на збільшення обсягів та оновлення номенклатури випуску продукції чи надання послуг, забезпечує покращення результатів фінансової діяльності організації. В таких умовах розвиток персоналу є одним із найважливіших напрямів

раціонального функціонування будь-якої організації. Розвиток персоналу сприяє підвищенню рівня конкурентоспроможності самих працівників на ринку праці. Підвищуючи свій рівень кваліфікації, працівники одержують додаткові можливості для планування трудової кар'єри як в організації так і за її межами. Розвиток персоналу забезпечує підвищення загального інтелектуального рівня особистості, розширює її ерудицію та коло спілкування, оскільки освічена людина вільно орієнтується в сучасному складному світі, у відносинах з людьми. В результаті покращується морально-психологічний клімат у структурних підрозділах організації, підвищується мотивація працівників до праці. Планування та організація розвитку персоналу стають важливими функціями служби управління персоналу. Для України вони є гарантом забезпечення сталого економічного зростання. Основою для розробки кошторису витрат на професійне навчання є затверджений план підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації персоналу організації у розрізі видів, форм і термінів навчання, норми витрат на навчання й утримання курсів, навчально-курсівих пунктів, що знаходяться на самостійному балансі. В річному плані професійного навчання персоналу визначається чисельність працівників, які підлягають навчанню у плановому періоді.

Отже, сучасний ринок праці вимагає від працівника не лише глибоких теоретичних знань, а й здатності самостійно їх застосовувати в нестандартних, постійно змінюваних життєвих ситуаціях. Важливість навчання підтверджується впровадженням нової техніки і технології, що створює умови для ліквідації або зміни деяких видів робіт, економіка перетворюється в ринок без меж з високим рівнем конкуренції, також для організацій ефективніше підвищення віддачі від вже працюючого персоналу на основі їх безперервного навчання, ніж залучення нових працівників. Враховуючи специфіку українського ринку, особливістю якого є швидкі і часті зміни, як зовнішніх умов підприємства, так і внутрішніх, можна констатувати, що розвиток системи професійного навчання в організації визначає не тільки успішність її розвитку, але і виживання.

Література:

1. Крушельницька О.В., Мельничук Д.П. Управління персоналом Навчальний посібник. Видання друге, перероблене й доповнене. – К., «Кондор». – 2005 –308 с.
2. Марр Р., Шмидт Г. «Управление персоналом в условиях социальной рыночной экономики». Издательство МГУ, 1997.
3. Паладій М. Сучасні тенденції управління працею в банківській сфері // Демографія, економіка праці та соціальна політика: Зб. наук. пр. (Вип.7). – Кіровоград: КДГУ, 2009. – С.55–59.
4. Савченко В.А. Управління розвитком персоналу. – К.: КНЕУ, 2002. – 351 с.
5. Семенченко Н. Образование в Украине. – К.: Саммит-книга, 2010.

Науковий керівник: к.е.н., доцент **Бикова А.Л.**, Дніпропетровська державна фінансова академія.