

Для упорядочения предложений их необходимо распределить по уровням управления, которые задействованы в механизме стратегического планирования, как при разработке стратегий, программ, так и при определении источников их финансирования, где максимально эффективно могут быть решены вопросы улучшения работы угольной отрасли. С этой целью рассмотрим, какие программы, отдельные проекты и мероприятия можно осуществить на уровне государства, отрасли и отдельного предприятия:

1) на уровне государства: а) разработка стратегии развития угольной отрасли в совокупности со стратегиями развития других отраслей национальной экономики, основанной на критериях народнохозяйственной эффективности и обеспечения национальных интересов; б) создание системы стимулов, прав и ответственности для повышения инвестиционной привлекательности отрасли для отечественных и зарубежных инвесторов; в) обеспечение инвестиционной привлекательности отрасли для отраслей-смежников, входящих с угледобывающими предприятиями в технологическую цепочку; г) консолидация государственных средств и средств инвесторов на стратегических направлениях стабилизации состояния и последующего роста угольной отрасли для выхода ее на путь развития;

2) на уровне отрасли: а) разработка и реализация программ по формированию шахтостроительного комплекса на основе стратегии развития энергетической безопасности страны; б) разработка программ обеспечения шахт современным горно-шахтным оборудованием; в) разработка механизма ценообразования на продукцию угольной отрасли и др.;

3) на уровне субъекта хозяйствования: а) выделение стратегических приоритетов развития исходя из имеющихся ресурсов: запасов угля, его качества; состояния собственного производственного потенциала, уровня его механизации, автоматизации; кадрового потенциала и др.; б) оценка внешних и собственных возможностей обеспечения развития предприятия на ближнюю и дальнюю перспективу; в) оценка угроз внешней среды, представляющих опасность для улучшения деятельности предприятия, в особенности тех, которые могут кардинально ухудшить состояние предприятия и довести до утраты самостоятельности и банкротства; г) оценка собственных сильных и слабых сторон деятельности предприятия; д) разработка комплекса мероприятий, направленных на уменьшение влияния слабых сторон и превращение их в нейтральные, а в дальнейшем – в сильные стороны; е) максимальное использование сильных сторон для повышения конкурентоспособности предприятия и улучшения инвестиционной привлекательности.

После осуществления приведенных выше мероприятий целесообразно провести уточнение имеющейся стратегии развития, а при ее отсутствии разработать стратегию предприятия и обеспечить ее эффективную реализацию.

**Литература:** 1. В.Г. Красник. Программы перспективного развития угольной промышленности Украины. «Уголь Украины», №12, 2006– С.6-8. 2. Официальный портал Министерства топлива и энергетики Украины // [Электронный ресурс] / Режим доступа <http://mpe.kmu.gov.ua/fuel/control/uk/index> 3. 3. Национальный институт стратегических исследований // Угольная промышленность Украины / И. Хаджинов [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://www.niss.gov.ua/>

*Гвініашвілі Т.З.,  
студентка магістратури ДВНЗ «НГУ»,  
Дніпропетровськ, Україна*

### **ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ НА ПРОМИСЛОВОМУ ПІДПРИЄМСТВІ**

Найбільш важливим елементом продуктивних сил і головним джерелом розвитку економіки є люди; їх майстерність, освіта, підготовка, мотивація діяльності. Існує непересічна залежність конкурентоспроможності економіки, рівня добробуту населення від якості трудового потенціалу персоналу підприємства, організації. Проблему адекватного до сучасних вимог розвитку персоналу, оптимального використання трудового потенціалу як важливого фактора конкурентоспроможності підприємства не завжди вдається практично вирішити у системі загального управління вітчизняними підприємствами. У сучасному підприємстві недостатньо впроваджуються ефективні напрямки розвитку персоналу (навчання і підвищення кваліфікації, планування кар'єри, формування резерву працівників) під час здійснення виробничої,

інноваційної діяльності підприємств та управління персоналом. Недостатнє врахування окремих аспектів розвитку персоналу пояснюється не тільки відсутністю коштів підприємств, але й нерозумінням управлінцями важливості цієї проблеми, швидкої окупності грошових коштів і зусиль, вкладених у підвищення ефективності діяльності на основі розвитку персоналу та дієвих мотиваційних механізмів на підприємстві.

Такі закордонні і вітчизняні вчені вказують, що на ринку праці формуються стійкі тенденції посилення уваги до якісних показників робочої сили, раціонального використання і розвитку найманих працівників підприємств: Беседіна В.Н., Волгіна Н.А., Карташова С.А., Коваленко Н.Я., Крушельницька О. В., Левченко О. М., Нікіфорова А.А., Савченко В. А. Розвиток персоналу є необхідною умовою функціонування будь-якого підприємства. Особливо в умовах сучасних змін у вимогах до професійних знань на тлі науково-технічного прогресу. Розвиток персоналу повинен бути безперервним, включаючи в себе професійне навчання і підвищення кваліфікації. Умови формування та вдосконалення методів розвитку персоналу, корпоративної культури компанії всебічно розглянули вчені і практики М.Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоурі, Р. Блейк, С.Дж. Сайлас, А. Бхайд, Р. Перо, Н. Тічі, В. Леонард, Т. Госс, Р. Паскаль, А. Томпсон, Я. Джонс, Д. Оліан, С. Рінз, М. Полліт, А. Стрікланд та ін.

Професійний розвиток — це набуття працівником нових компетенцій, знань, умінь і навиків, 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. Інвестиції в людський капітал — це вкладання, спрямовані на підвищення кваліфікації і здібностей персоналу, це витрати на освіту, здоров'я, на мобільність переміщення робочої сили з низькопродуктивних робочих місць до більш високопродуктивних. Капіталовкладення в персонал сприяють створенню сприятливого клімату в колективі, мотивують працівника до свого удосконалення і підвищують його відданість організації.

Навчання персоналу дозволяє вирішувати основні завдання як в інтересах організації — підвищення ефективності і якості праці, так і в інтересах людини підвищується рівень життя, створюється можливість для реалізації своїх здібностей. Професійний розвиток - це безперервний комплексний процес, який включає: професійне навчання, розвиток кар'єри та підвищення кваліфікації. Реалізація концепції розвитку персоналу передбачає створення гнучкої, конкретної системи професійного навчання, зорієнтованої на вирішення стратегічних завдань організації. Освіта і навчання виконують об'єднуючу роль в досягненні цілей. Невипадково управління професійним розвитком посідає значне місце в роботі лінійних керівників, оскільки вони добре знають рівень знань, здібностей, умінь своїх підлеглих. Лінійні керівники і менеджери з персоналу розробляють програму розвитку персоналу. Недосконалість існуючих систем і заходів розвитку персоналу та механізмів мотивації працівників зумовлена такими чинниками: – недостатнім врахуванням глобалізаційних процесів, всезростаючими вимогами до кваліфікації працівників на ринку праці; – складністю розвитку персоналу у сучасних фінансових умовах діяльності підприємств, врахування особистісних аспектів розвитку та мотивації працівників; – суб'єктивність при вивченні та формуванні мотиваційних механізмів розвитку персоналу; – недостатнім врахуванням психологічних аспектів при розвитку персоналу та мотивації персоналу, формуванні та впровадженні дієвих механізмів мотивації працівників з метою підвищення розвитку персоналу; – необхідністю формування тіснішого зв'язку розвитку персоналу з корпоративною культурою.

Однією з причин недостатньої уваги до розвитку персоналу є те, що підготовка кадрів в межах підприємства потребує власних засобів, яких не вистачає у підприємства. Ще однією причиною недостатнього розвитку підготовки кадрів на підприємстві є небажання управлінців витрачати кошти на навчання персоналу через можливу зміну роботи останніми, побоювання втратити витрачені кошти. Впровадження нових методів та інструментів розвитку персоналу матиме такі позитивні наслідки: – підвищення конкурентоспроможності підприємства, мотивації працівників у процесі розвитку персоналу, планування кар'єри; – підвищення прибутковості, продуктивності праці, ефективності використання не тільки людських ресурсів, але й фінансових, матеріальних та інформаційних ресурсів організації; – забезпечення

синергічного ефекту від застосування у виробництві нововведень на основі проведеного навчання персоналу, заходів з підвищення ефективності використання ресурсів підприємства; – зменшення коштів на заміщення працівників; – зниження плинності кадрів; – набуття працівниками знань і розвиток професійних навичок, необхідних для подальшої організаційної діяльності. Розвиток персоналу пов'язаний із сильною корпоративною культурою, ґрунтується на етичних принципах ведення бізнесу, моральних цінностях і соціальній відповідальності. Це передбачає щиру турботу про підвищення кваліфікації персоналу, відкритість, дотримання громадянської позиції.

**Література:** 1. Власова А., Левицькі Ж. Еволюція концепції управління людськими ресурсами // Києво-Могилянська Бізнес-Студія. – 2004. – № 7. – С. 57-61. 2. <http://studentbooks.com.ua/content/view/128/39/1/16/>. 3. Крушельницька О.В., Мельничук Д.П. Управління персоналом. Навч. посібник. – К.: Кондор, 2006. – 292 с.

**Гернего Ю.О.,**  
*аспірант кафедри банківських інвестицій ДВНЗ «КНЕУ ім. В. Гетьмана»,*  
*м. Київ, Україна*

### **МІСЦЕ ІННОВАЦІЙНОЇ СКЛАДОВОЇ В СТРУКТУРІ СТАЛОГО РОЗВИТКУ СЬОГОДЕННЯ**

В умовах сучасності для забезпечення конкурентоспроможності економіки країни на світових ринках особливої актуальності набувають питання стабільності, можливостей та перспектив подальшого зростання. Виникає потреба узгодження цілей функціонування ключових сфер розвитку суспільства, зокрема актуальності набуває дослідження скоординованості інноваційних зрушень для кожної із них. Консолідація економічних процесів набула свого поширення в рамках концепції сталого розвитку, що характеризує важливість структуризації зазначеної категорії, враховуючи всебічну інноваційну спрямованість розвитку сьогодення. Внаслідок своєї актуалізації зазначені вище питання набули відображення у працях ряду вітчизняних та зарубіжних вчених. Теоретичним основам проблем сталого розвитку присвячені розробки таких зарубіжних фахівців, як Ф. Агійон, Дж. Гросман, Е. Денісон, Дж. Мід, П. Ромер, Г. Дейлі, О. Кузнецова, К. Лосєв, А. Севастьянов, Т. Сухоруков та ін. Окремі аспекти сталого розвитку сучасності відображені в працях вітчизняних економістів В. Гейця, В. Герасимчука, Б. Данилишина, Л. Мельника, А. Шапара, В. Шевчука та інших.

У теоретичному аспекті в основу трактування «сталого розвитку» покладено визначення подане у «Програмі дій ХХІ століття», прийнятій на Конференції ООН в Ріо-де-Жанейро в 1992 р. Згідно з ним, сталий розвиток – це розвиток, який не тільки породжує і сприяє економічному зростанню, але і справедливо розподіляє його результати, відновлює навколишнє середовище більш, ніж знищує його, сприяє зростанню можливості людей, а не збіднює їх [2, с. 51]. На початковому етапі свого виникнення концепція сталого розвитку поєднували три базові складові: економічну, соціальну та екологічну, а саме обумовлювала гармонізацію взаємовідносин суспільства з природним середовищем в умовах глобалізаційних викликів [3, с. 214]. Економічна складова проявляється загалом за посередництвом економічного зростання, яке в свою чергу визначає ефективність використання природних ресурсів та технологій, збалансованість процесів виробництва, конкурентоспроможність та якість новоствореної продукції. Соціальна складова заснована на рівні життя суспільства, ґрунтується на специфіці диференціації доходів, визначенні стабільності соціально-культурних систем. Екологічна складова повинна забезпечувати цілісність біологічних і фізичних природних систем. Необхідно зауважити, що зазначені складові зберегли свої позиції в системі сталого розвитку сьогодення, що пов'язано з його першочерговою направленістю на досягнення соціальної та економічної стабільності за умов збереження його екологічної безпеки. Проте, поряд зі змінами в суспільстві, відбулися окремі удосконалення та поглиблення в розумінні сталого розвитку. На сьогодні, поряд з економічною, екологічною та соціальною окремими авторами відокремлено так звані забезпечуючі складові – політичну, правову та духовну. Духовна складова представлена рівнем суспільної свідомості та освідченості. Політична складова полягає у мистецтві управління суб'єктами сталого розвитку. Правова складова полягає в розробці та дотриманні певних визначених загальнообов'язкових норм та правил поведінки [4, с. 160]. В умовах сучасності