

Міністерство освіти і науки України
Навчально-науковий інститут фінансів, економіки, управління та права
Національного університету
«Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка» (Україна)
Полтавська обласна державна адміністрація (Україна)
Білостоцький технологічний університет (Польща)
Університет Гренландії (Гренландія)
«1 грудня 1918 р» Університет Альба Юлія (Румунія)
Сучавський університет імені Штефана Маре (Румунія)
Інститут транспорту та зв'язку (Латвія)
Бургенландський університет прикладних наук (Австрія)
Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна (Україна)
Київський національний університет будівництва та архітектури (Україна)
Національний університет «Запорізька політехніка» (Україна)
Львівській державний університет фізичної культури імені Івана Боберського (Україна)
Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця (Україна)
Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького (Україна)
Сумський державний аграрний університет (Україна)

СУЧАСНІ ІННОВАЦІЙНО-ІНВЕСТИЦІЙНІ МЕХАНІЗМИ РОЗВИТКУ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ

07 листопада 2024 року



Co-funded by
the European Union



Полтава
2024

умови; недостатній рівень розвитку ринку товарів та послуг; відсутність зовнішніх джерел фінансування бізнесу на адекватних умовах; політична нестабільність; жорстку конкуренцію та недостатній рівень підприємницької компетентності. Враховуючи, що з моменту проведення дослідження минуло шість років, а політична та економічна ситуація в Україні зазнала суттєвих змін, є необхідним проведення подальших досліджень у цьому напрямку.

Таким чином, підприємницька компетентність є однією із ключових навичок, які повинна опанувати людина протягом навчання впродовж життя. Наразі, існують невідповідності між понятійним апаратом країн ЄС та тим, що визначений у вітчизняному законодавстві. Дослідження підприємницької компетенції серед різних верств населення є актуальною проблемою, яка потребує вирішення.

Список використаних джерел

1. Key Competences for Lifelong Learning: COM(2018)24 – Recommendation. URL: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604(01)) (дата звернення: 14.10.2024).
2. Про освіту: Закон України від 05.09.2017 р. № 2145-VIII (зі змінами і доповненнями). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text> (дата звернення: 14.10.2024).
3. Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014 р. № 1556-VII (зі змінами і доповненнями). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text> (дата звернення: 14.10.2024).
4. Про підприємництво: Закон України від 07.02.1991 р. № 698-XII (зі змінами і доповненнями). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/698-12#Text> (дата звернення: 14.10.2024).
5. Алексеева С.В., Базиль Л.О., Байдулін В.Б., Гриценко І.А., Єршова Л.М., Орлов В.Ф., Сохацька Г.В. Підприємницька компетентність майбутніх фахівців: методичний посібник / За наук. ред. М.Т. Теловатої. Житомир: «Полісся», 2021. 266 с.
6. Шеліган О.Н. Підприємницька компетентність у наукових рецепціях вчених. *Педагогічна освіта: теорія і практика. Психологія. Педагогіка*. 2019. № 31. С. 86-90. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Potip_2019_31_16 (дата звернення: 14.10.2024).
7. Chaikina A., Chaikina N., Zerniuk O., Frolina K. (2018). Synergistic Catalysts of the Region's Entrepreneurial Potential Realization in Conditions of Ukraine's Integration into the European Union. *International Journal of Engineering & Technology*, 7(4.8), 697-701. <https://doi.org/10.14419/ijet.v7i4.8.27443>. URL: <https://www.sciencepubco.com/index.php/ijet/article/view/27443> (дата звернення: 14.10.2024).

УДК 331.101.3

Добровольська А.А., студентка
Науковий керівник – Карпенко Ю.В., к.е.н., доцент
Національний університет «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»
(м. Полтава, Україна)

УПРАВЛІННЯ ПРОФЕСІЙНИМ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ В СИСТЕМІ ЄВРОПЕЙСЬКИХ КООРДИНАТ

Професійний розвиток персоналу підприємства – це безперервний процес удосконалення знань, умінь та навичок працівників з метою підвищення їхньої продуктивності, кваліфікації та відповідності вимогам сучасного ринку праці. В умовах стрімких змін у технологіях, глобалізації економіки та зростаючої конкуренції між підприємствами, питання розвитку компетенцій працівників стає стратегічно важливим для будь-якої організації. Управління професійним розвитком передбачає систематичну діяльність, спрямовану на вдосконалення людських ресурсів підприємства, що дозволяє

підвищити його конкурентоспроможність.

Основною метою управління професійним розвитком є досягнення гармонійного поєднання інтересів працівників і підприємства через розвиток професійних компетенцій, збільшення мотивації до праці та забезпечення кар'єрного зростання. Професійний розвиток працівників допомагає їм пристосовуватися до нових умов, ефективно виконувати свої обов'язки та адаптуватися до змін на підприємстві [1].

Існує декілька основних теоретичних підходів до управління професійним розвитком персоналу:

1. Компетентнісний підхід полягає в орієнтації на розвиток конкретних компетенцій, які є необхідними для ефективного виконання професійних обов'язків. Цей підхід акцентує увагу на практичних знаннях, уміннях і навичках, що забезпечують ефективність працівників на своїх посадах. У рамках компетентнісного підходу визначаються ключові компетенції для кожної позиції, а професійний розвиток орієнтується на їх удосконалення.

2. Адаптивний підхід базується на необхідності гнучкості та швидкої реакції на зміни зовнішнього та внутрішнього середовища підприємства. У сучасних умовах працівники мають вміти швидко засвоювати нові знання, освоювати нові технології та пристосовуватися до змін у структурі роботи. Управління професійним розвитком у цьому випадку спрямоване на розвиток навичок самонавчання та критичного мислення.

3. Стратегічний підхід орієнтований на довгострокове планування професійного розвитку персоналу відповідно до загальних стратегічних цілей підприємства. У межах цього підходу управління розвитком персоналу є частиною загальної стратегії організації, яка включає кадрове планування, оцінку ефективності роботи, планування кар'єри та інші елементи людського капіталу.

4. Індивідуально-орієнтований підхід передбачає персоналізацію процесу професійного розвитку. Кожен працівник має власні цілі, мотивації та потреби, тому ефективно управління розвитком має враховувати індивідуальні особливості та потенціал кожного працівника. Це дозволяє краще мотивувати співробітників та забезпечувати більш ефективне виконання завдань [2].

Управління професійним розвитком персоналу включає застосування різних методів та інструментів, які допомагають формувати необхідні знання та навички, а також оцінювати результати навчання. До основних методів належать:

1. Навчання (курси, семінари, тренінги) – найпоширеніший інструмент розвитку професійних компетенцій. Він дозволяє не тільки здобувати нові знання, але й підвищувати кваліфікацію, що сприяє адаптації до нових вимог ринку праці.

2. Наставництво та коучинг – методи, спрямовані на індивідуальну підтримку працівників у процесі професійного розвитку. Наставництво передбачає передачу знань і досвіду більш досвідченим колегою, а коучинг орієнтований на розвиток потенціалу працівника через активну участь і підтримку з боку коуча.

3. Ротація посад – процес тимчасової зміни працівником своєї посади для здобуття нового досвіду та розширення професійних навичок. Це сприяє розвитку універсальних знань та покращенню розуміння різних аспектів діяльності підприємства.

4. Оцінка ефективності – важливий інструмент управління професійним розвитком, який дозволяє контролювати досягнення поставлених цілей, оцінювати прогрес працівників і визначати необхідні корективи в стратегії розвитку.

5. Самоосвіта – сучасний тренд, який набирає популярності завдяки доступності інформації та можливостям онлайн-навчання. Співробітники, які активно залучені до процесу самоосвіти, мають більше шансів на успішну кар'єру та підвищення своєї цінності для підприємства.[2]

Керівництво підприємства відіграє ключову роль в управлінні професійним розвитком. Ефективні лідери повинні створювати умови для безперервного навчання, сприяти розвитку культури навчання та заохочувати працівників до розвитку. Важливим аспектом є також формування мотивації працівників, що досягається через систему

винагород, планування кар'єрного зростання та визнання досягнень. Керівники мають забезпечувати баланс між інтересами підприємства та потребами працівників у професійному розвитку, що сприяє підвищенню ефективності та продуктивності роботи [3].

Наразі, на наш погляд, актуальними напрямками професійного розвитку персоналу підприємств в Україні в системі європейських координат є:

- необхідність системного підходу: для забезпечення сталого розвитку та підвищення конкурентоспроможності українських підприємств необхідно переходити від стихійного підходу до професійного розвитку персоналу до системного, стратегічного;

- індивідуальний підхід, коли кожен працівник унікальний, тому важливо розробляти індивідуальні плани розвитку для кожного співробітника;

- комбінація різних методів розвитку персоналу, а саме: для ефективного розвитку персоналу необхідно використовувати різноманітні методи навчання, такі як тренінги, коучинг, менторство, ротація;

- підтримка держави, яка має створювати сприятливі умови для розвитку людського капіталу, надавати податкові пільги підприємствам, які інвестують у навчання своїх співробітників.

Загалом, професійний розвиток персоналу є одним з ключових чинників, що забезпечують сталий розвиток та інноваційну активність українських підприємств. Інвестуючи в розвиток своїх співробітників, компанії не тільки підвищують свою ефективність, але й роблять внесок у розвиток економіки країни в цілому.

Список використаних джерел

1. Гугул О.Я. Теоретичні засади управління розвитком персоналу. *Інноваційна економіка*. 2013. Вип. 6. С. 194-198.

2. Бугайова М.В., Дудко С.В. Теоретичні основи мотивації професійного розвитку персоналу підприємств. *Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки*. 2016. Вип. 30. С. 127-139.

3. Гугул О.Я., Брич В. Я. Теоретичні аспекти розвитку персоналу. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2009. № 2. С. 13-16.

УДК 351:304.4

Дубинка О.В., Завідувачка Гендерного центру, провідний юрисконсульт
Національний університет «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»
(м. Полтава, Україна)

ІНСТРУМЕНТИ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ У СВІТІ: ПРИКЛАДИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ДЛЯ УКРАЇНИ

Досвід країн світу свідчить, що ставлення до гендерної політики в різних державах постійно змінювалось протягом останнього часу, результатом чого є створення відповідних міністерств та комітетів. Членство в міжнародних організаціях сприяло усвідомленню важливості феномена дискримінації, що знаходить відображення в національних законодавствах. Це призвело до того, що в діяльності державних інституцій здійснено перехід від захисту виключно прав жінок до вирішення проблем паритету обох статей.

Для розгляду процесу формування та реалізації державної гендерної політики в Україні досить цікавим і корисним є, на наш погляд, досвід таких країн, як Нідерланди, а також Швеції та Литви, які є країнами «жіночої культури».

Нідерланди досягли значних успіхів з питань гендерної політики завдяки унікальній організації національного механізму забезпечення політики рівності статей, який базується на міжвідомчому підході [2, с. 56]. Головними факторами успіху стали політика державного фемінізму та існування чималої когорти фемократок (феміністок, які увійшли до владних