

**Міністерство освіти і науки України**  
**Навчально-науковий інститут фінансів, економіки, управління та права**  
**Національного університету «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»**  
**(Україна)**

**Варненський вільний університет Чорноризця Храбра (Болгарія)**  
**Гентський університет (Бельгія)**

**Сучавський університет ім. Стефана чел Маре (Румунія)**

**Міжнародний науково-освітній та навчальний центр (Естонія)**

**Київський національний університет імені Тараса Шевченка (Україна)**

**Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна (Україна)**

**Київський національний університет будівництва і архітектури (Україна)**

**Сумський державний університет (Україна)**

**Сумський національний аграрний університет (Україна)**

**Національний університет «Запорізька політехніка» (Україна)**

**Державна установа**

**«Інститут економіки та прогнозування НАН України» (Україна)**

**Державна установа**

**«Інститут демографії та проблем якості життя НАН України» (Україна)**

**Державна податкова інспекція у м. Полтава Головного управління Державної**  
**податкової служби у Полтавській області (Україна)**

**Полтавське територіальне відділення Всеукраїнської професійної громадської**  
**організації «Спілка аудиторів України» (Україна)**

**Торгово-промислова палата України (Україна)**

**НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**  
**ПОЛТАВСЬКА ПОЛІТЕХНІКА**  
**ІМЕНІ ЮРІЯ КОНДРАТЮКА**



**ЗБІРНИК**

**II Міжнародної науково-практичної Інтернет-конференції**  
**«СТАЛИЙ РОЗВИТОК: ВИКЛИКИ ТА ЗАГРОЗИ В**  
**УМОВАХ СУЧАСНИХ РЕАЛІЙ»**



**With the support of the**  
**Erasmus+ Programme**  
**of the European Union**

**06 червня 2024 року**

**ПОЛТАВА**

Міняйленко І.В., к.е.н., доцент;  
Щур-Дунець О.І., студент  
*Національний університет «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»*  
(м. Полтава, Україна)  
Лучко А.В., аспірант  
*Полтавський університет економіки і торгівлі (м. Полтава, Україна)*

## **ЄВРОПЕЙСЬКИЙ ДОСВІД УПРАВЛІННЯ СТАЛИМ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ**

У країнах ЄС значно раніше, а ніж в Україні, звернули увагу на потребу в розвитку персоналу підприємств. Передусім це виходило з встановлення чіткої залежності від фінансових результатів роботи підприємства та рівня компетенцій персоналу. У країнах Європи була створена стратегія розвитку «Європа 2020» у якій наголошувалася потреба в організації якісного розвитку персоналу підприємства з метою повного використання її трудового потенціалу. В Україні ж вітчизняні підприємства тривалий час абсолютно не приділяли уваги питанню розвитку персоналу та намагалися знайти кваліфіковані кадри на ринку праці. Але така стратегія не спрацьовує зараз, коли на ринку праці відчутний дефіцит кваліфікованих кадрів. Тому вітчизняним підприємствам слід брати приклад з кращих європейських підприємств та намагатися його адаптувати до українських реалій. Посилюється зазначене активними процесами повноцінного членства України до ЄС. Відповідно, щоб конкурувати з кращими компаніями слід приділяти уваги розвитку персоналу та на цій основі забезпечити стабільне функціонування не лише на вітчизняному ринку, але й європейському.

Останнім трендом у плані управління розвитком персоналу на європейських підприємствах є CPD (Continuing Professional Development), що передбачає безперервне навчання співробітника протягом всієї його трудової кар'єри. На європейських підприємствах глибоко переконані у тому, що персонал повинен розвиватися у відповідності до змін у діяльності підприємства, появи нових технологій. У рамках CPD для кожного співробітника розробляються індивідуальні плани розвитку на короткостроковий та довгостроковий період. У цих планах визначаються конкретний перелік заходів, у яких той чи інший персонал повинен взяти участь з метою підвищення своєї компетентності, освоєння нових навиків. Для визначення найбільш підходящих методів навчання для кожного працівника на підприємствах використовують різні тестування, оцінки керівниками структурних підрозділів їх роботи, рівень професійної майстерності тощо. Для кожного працівника використовуються індивідуальний підхід й намагаються інвестувати в нього з користю для обох сторін. Також існують випадки, коли в умовах високих витрат на навчання й розвиток персоналу з працівником складають контракт, за яким підприємство інвестує в нього кошти, а він повинен пропрацювати мінімальну певну кількість років. Це дозволяє убезпечити підприємство від ризику звільнення працівника. Концепія CPD дозволяє враховувати індивідуальні професійні потреби працівника та створити його його професійний план на декілька років [1].

Що стосується найбільш поширених методів навчання персоналу на іноземних компаніях, то користуючись тим самим звітом CPD на рисунку 1 відобразимо рейтинг вживаності цих методів у відповідності до опитування керівників.



Рисунок 1 – Рейтинг вживаності методів навчання персоналу на іноземних компаніях

Іноземні підприємства віддають перевагу внутрішнім методам навчання персоналу. У 2020 р. суттєво знизилася затребуваність таких традиційних методів навчання персоналу як навчання на робочому місці, ротація, коучинг [2]. Їх роль на підприємствах знижується, на їх зміну приходять інноваційні методи. Зокрема, суттєвий приріст затребуваності мають такі методи навчання персоналу як E-learning method, участь в зовнішніх конференціях, спеціалізованих курсах, зовнішні тренінги [3].

Зростання затребуваності вказаних вище методів обумовлений діджиталізацією. Впровадження нових інформаційних технологій дозволило підприємствам перевести навчання своїх працівників з режиму офлайн в онлайн. Так, сьогодні працівники підприємств можуть у зручний час для себе проходити спеціалізоване навчання у дистанційному режимі, переглядати мотиваційні лекції, навчальні ролики тощо. Передбачається, що з кожним роком роль та поширення дистанційних методів навчання персоналу буде зростати в цілому в світі та Україні.

### Список використаних джерел

1. CIPD. URL: <https://www.cipd.co.uk/knowledge/strategy/development/learning-skills-work>.
2. Eurostat: official site. URL: <https://ec.europa.eu/eurostat>.
3. LEARNING AND SKILLS AT WORK SURVEY 2021. URL: [https://www.cipd.co.uk/Images/learning-skills-work-report-2021-1\\_tcm18-95433.pdf](https://www.cipd.co.uk/Images/learning-skills-work-report-2021-1_tcm18-95433.pdf)