

Прикладами монетарних соціальних пільг можуть бути оплата лікарняних листків, доплати до пенсій, виплати у зв'язку з народженням дитини, оплата проїзду до місця праці, оплата транспортних витрат на подорожі, позики молодим сім'ям та ін. Приклади немонетарних соціальних пільг – надання туристичних путівок, знижки на придбання товарів підприємства чи ділових партнерів, безкоштовні абонементи (спортивні, культурно-розважальні заклади), безкоштовний мобільний зв'язок, доставка до місця праці й додому або надання у безоплатне користування автомобіля, що належить підприємству, комплексні обіди та ін.

Отже, соціально-економічна мотивація за своїм змістом передбачає поєднання економічних та соціальних методів впливу. Така мотивація робить акцент на можливості соціалізації особи через результати трудової діяльності. Здійснення соціально-економічної мотивації може бути доволі варіативним. На рівні підприємств й організацій має розроблятися механізм соціально-економічної мотивації з набором стандартизованих важелів та інструментів впливу, доповнений можливостями індивідуальної мотивації.

### Література:

1. Семикіна М.В. Соціально-економічна мотивація праці: методологія оцінки ефективності та принципи регулювання / М.В. Семикіна. – Кіровоград: ПВД "Мавік", 2004. – 124 с.
2. Які професії будуть затребувані і де платять найбільше в Україні (інфографіка) : Дивись.інфо (26.04.2017) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://dyvys.info/2017/04/26/yaki-profesiyi-budut-zatrebuvani-i-de-platyat-najbilshe-v-ukrayini-infografika/>
3. Мінімальна заробітна плата з 2000 по 2018 : Мінфін [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://index.minfin.com.ua/ua/labour/salary/min/>
4. Волкова М. В. Особливості формування соціально-економічної мотивації праці персоналу підприємства / М. В. Волкова, В. С. Шевченко // «Глобальні та національні проблеми економіки». Електронне наукове фахове видання. – Випуск 9, лютий 2016 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://global-national.in.ua/issue-9-2016>



**Горпинченко О.В.**

*асистент кафедри економіки,*

*менеджменту та комерційної діяльності,*

*Центральноукраїнський національний технічний університет,*

*м. Кропивницький, Україна*

## **ЗНАЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПРАЦІВНИКІВ В УКРАЇНІ НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ РОЗВИТКУ ІННОВАЦІЙНОЇ МОДЕЛІ ЕКОНОМІКИ**

Сучасний етап економічного та соціального розвитку характеризується глобалізацією та інтеграцією економічних процесів. У таких умовах вимоги до компетенції працівників постійно зростають, а перспективи їх кар'єрного росту, зростання доходів, здатності до адаптації до змінної середовища безпосередньо визначаються здатністю оволодіти новими знаннями та навичками, готовністю постійно вдосконалювати свої навички або змінювати свою професію. В результаті науково-технічного прогресу протягом століття, технології постійно оновлюються (і ці темпи прискорюються з кожним днем) і при цьому відбувається "старіння" знань та навичок. За таких умов складно підготувати працівника протягом одного навчального циклу: за оцінками аналітиків, щорічно оновлюються близько 5% теоретичних і 20% професійних знань. Одиниця вимірювання зносу спеціальних знань, яка була прийнята в США, - період

напіврозпаду компетенції, тобто 50% зменшення його компетенції через появу нових інформація показує, що в багатьох професіях цей період настає менше ніж 4-5 років. У зв'язку з цим, навчання протягом усього життя стає все більш актуальним з дня.

Работодавці більше не можуть покладатися виключно на випускників або нових учасників ринку праці як основне джерело нових навичок та знань. Натомість вони потребують працівників, які бажають і здатні оновлювати свої навички протягом усього життя. Країни повинні реагувати на ці потреби, створюючи системи освіти та навчання, які забезпечать людей відповідними навичками.

Навчання протягом усього життя стає дедалі важливішим для країн, які бажають бути конкурентоспроможними у світовій економіці знань. Отже, епоха XXI століття є не тільки новим значним розвитком, але, перш за все, трансформаційним зрушенням до інтелектуалізації як процес насичення інформаційного середовища інтелектуальними активами.

Таким чином, підсумовуючи сказане вище, ми повинні зробити висновок про наступне: розробка політики безперервного навчання є настільки важливою з точки зору інноваційної моделі економіки, насамперед, для "країн з перехідною економікою", оскільки це дозволить збільшити продуктивність праці завдяки до збільшення середньої заробітної плати для індивідуума та вартості ВВП на робочу силу для країни в цілому. Процес розробки політики безперервної освіти передбачає постійне навчання та перепідготовку праці шляхом модернізації та адаптації навиків до змін у світовій економіці в умовах інноваційної моделі, беручи до уваги аспекти швидких технологічних змін та збільшення частки важливість знання (нового знання) у виробничому процесі. Конкретні заходи щодо підтримки навчання протягом усього життя повинні включати: кращу співпрацю між університетами та бізнес-сектором, кращу адаптацію тренінгів та перепідготовку до існуючого попиту на ринку праці, вдосконалення освітніх програм та розвиток інформаційних послуг, консультування, посередництво та тренінги в рамках співпраці Державної служби зайнятості та роботодавців за концепцією безперервного навчання, організація навчальних курсів, залучення європейського фінансування для розробки навчальних програм, проведення навчальних програм для працівників, розширення співпраці між школами та університетами, проведення навчальних програм для працівників, розширення доступу до освіти шляхом збільшення кількості коледжів та університетів за рахунок бюджетних коштів, збільшення фінансової підтримки програм безперервної освіти, сприяння формуванню сучасних підходів до безперервного професійного розвитку із використанням інформаційно-комунікаційних технологій, залучення всіх суб'єктів соціального партнерства (працівників, роботодавців, профспілок, держави) до формування культури та програм безперервного професійного розвитку працівників, створення солідарної системи безперервного професійного розвитку працівників, в якій мають приймати участь разом як сам найманий працівник, так і роботодавець й держава. Впровадження такої системи на державному рівні, як свідчить зарубіжний досвід, є більш ефективним, ніж витрати на утримання безробітного населення, а також недоотримання податкових платежів до бюджетів різних рівнів.

Запровадження заходів безперервного навчання країни можуть відновити прогалини у порівнянні з розвиненими країнами, а в результаті - зменшити нестачу кваліфікованої робочої сили, що має бажання постійно навчатися.

### Література:

1. Левченко А.О. Особливості професійного розвитку найманих працівників в Україні Пріоритети розвитку підприємств у XXI ст. / А.О. Левченко, О.В. Горпинченко // Матеріали Міжнародної наук.-практ. конф. (12 квітня 2016 р.). – КНТУ. – Кіровоград, КОД, 2016. – 124 с.

2. Levchenko, A. Impact of lifelong learning on innovative processes in EU countries / A. Levchenko, O. Horpynchenko CEFE 2017 – Central European Conference in Finance and Economics [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://dspace.kntu.kr.ua/jspui/handle/123456789/7170>
3. Levchenko, O.M., Levchenko, A.O., Horpynchenko, O.V., Tsarenko, I.O. (2017). The impact of higher education on national economic and social development: comparative analysis. Journal of Applied Economic Sciences, Volume XII, Summer, 3(49): pp. 850 – 862. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://dspace.kntu.kr.ua/jspui/handle/123456789/7154>
4. Про Стратегію сталого розвитку "Україна - 2020" [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/5/2015>



**Корнєєва Т.С.**  
*асистент кафедри економіки,  
менеджменту та комерційної діяльності,  
Центральноукраїнський національний технічний університет,  
м. Кропивницький, Україна*

## **ІННОВАЦІЙНІ МЕТОДИ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ ТА ЙОГО ВПЛИВ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ ПРАЦІ**

Особлива роль у досягненні ефективності діяльності підприємств належить методам розвитку персоналу, які забезпечують раціональне використання трудового потенціалу, виконання виробничих завдань. Сучасна практика розвитку персоналу зазнає радикальних змін у зв'язку з появою нових тенденцій у трудових відносинах, зростанням частки інтелектуальної праці, трансформацією ціннісних орієнтирів працівників.

В умовах глобалізації соціально-трудових відносин та їх розгалуження проблема розвитку персоналу є вкрай актуальною. Сьогодні вже недостатньо знайти висококваліфікованих працівників, їх потрібно вміти втримати, грамотно мотивувати і стимулювати до результативної праці, що сприятиме підвищенню конкурентоспроможності підприємств.

Як наслідок, існуюча система розвитку персоналу потребує використання науково обґрунтованих підходів і методів управління, набуття вмінь якісного регулювання відносин у виробничій сфері, управління знаннями та успішного функціонування у кризових ситуаціях.

Вивченню комплексу питань, пов'язаних з розвитком персоналу, присвячено низку досліджень видатних зарубіжних та українських вчених-економістів, зокрема Н. Аймаутової, М. Армстронга, М. Білопольського, Д. Богині, О. Грішнкової, А. Колота, А. Маслоу, М. Мескона, Ю. Одегов, В. Травин, С. Шекшня та ін.

Метою роботи є дослідження методів розвитку персоналу та визначення потреби в інноваційних методах для підвищення трудових показників та зростання загальної продуктивності та результативності.

Окрім традиційних методів розвитку персоналу, існують інноваційні, які використовуються в практиці діяльності підприємств України.

До сучасних методів навчання персоналу відносять такі [1, с. 558]:

- відеонавчання - наочне навчання, яке реалізується за допомогою надання персоналу аудіо- та відеопрограм, електронних документів тощо;

- дистанційне навчання - використання телекомунікаційних технологій для навчання персоналу на відстані (найбільш застосовуваним його різновидом є Skype-навчання, або прослуховування вебінарів);

- модульне навчання - очне (прив'язане до навчального центру) навчання, що складається з окремих тематичних блоків (модулів), спрямованих на досягнення