

забезпечення публічної служби в Україні. URL: http://www.pubadm.vernadskyjournals.in.ua/journals/2020/2_2020/5.pdf

2. Закон України «Про державну службу» (редакція 22.02.2024 року). URL: <https://ips.ligazakon.net/document/T150889?an=20>

3. Поліщук І.В. Механізми забезпечення розвитку професійного потенціалу державних службовців в Україні : автореф. дис. ... к. н. держ. упр. : 25.00.02. Київ : Національна академія державного управління при Президентові України, 2018. 26 с.

4. Скібіцька Л.І. Організація праці менеджера. Навч. посібник. К.: Центр учбової літератури, 2010. 360 с.

Михайло КОЛОДІЙ

здобувач освітньо-професійної програми
«Управління персоналом», ЗУНУ

Науковий керівник: к.е.н., професор кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ЗУНУ

Євген КАЧАН

ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ЯК ІНСТРУМЕНТ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТНИХ ПЕРЕВАГ ПІДПРИЄМСТВА

У сучасному динамічному світі ринкових змін і технологічного прогресу конкурентоспроможність будь-якого підприємства залежить не лише від інноваційного обладнання чи стратегій, але й, передусім, від професійної підготовки його працівників. Персонал із високою кваліфікацією – це рушійна сила, яка дозволяє компаніям відповідати сучасним викликам, адаптуватися до нових умов і досягати стратегічних цілей.

Підвищення кваліфікації – це процес вдосконалення знань, умінь і навичок працівників відповідно до сучасних вимог. У світі, де технології змінюються блискавично, безперервний розвиток персоналу стає умовою не лише виживання, але й процвітання підприємства. Це дозволяє організаціям:

- підвищувати продуктивність праці, забезпечуючи ефективне використання ресурсів;
- адаптуватися до змін у ринкових умовах, модернізуючи виробничі процеси;
- запроваджувати інновації шляхом підготовки працівників до використання новітніх технологій;
- створювати сприятливу корпоративну культуру, що сприяє залученню та утриманню талановитих кадрів.

Інвестиції в розвиток персоналу не лише підвищують професійний рівень працівників, але й позитивно впливають на репутацію компанії. Співробітники, які отримують можливість навчатися, зазвичай більш мотивовані, віддані своїй роботі та готові активно брати участь у досягненні корпоративних цілей.

Підвищення кваліфікації може здійснюватися через різні форми навчання, кожна з яких має свої переваги. Серед них найпоширенішими є:

- довгострокові програми навчання. Програми спрямовані на всебічний розвиток професійних компетенцій працівників і можуть тривати від кількох місяців до року. Вони дозволяють глибоко зануритися в тематику та отримати знання, які є актуальними для виконання стратегічних завдань;
- короткострокові курси. Програми зазвичай розробляються для швидкого оновлення знань у конкретних напрямках. Вони є ефективними в умовах оперативних змін, наприклад, під час впровадження нових стандартів чи оновлення нормативної бази;
- стажування. Один із найбільш практичних методів навчання, що дозволяє працівникам не лише отримати нові знання, але й набувати досвіду у реальних робочих умовах. Особливо цінними є міжнародні стажування, які відкривають доступ до передових світових практик;
- семінари та круглі столи. Форми навчання спрямовані на обговорення актуальних питань, обмін досвідом та формування нових підходів до вирішення професійних завдань.

Особливістю підвищення кваліфікації є акцент на практичному

застосуванні знань. Теорія тут виконує роль основи, а практичні завдання, рольові ігри чи аналіз реальних кейсів допомагають закріпити матеріал. Наприклад, під час стажування працівники мають можливість освоювати нові методи роботи безпосередньо в процесі виконання своїх обов'язків.

Практична спрямованість є ключовим фактором успішного навчання, адже вона дозволяє співробітникам швидко інтегрувати нові знання в робочий процес, підвищуючи ефективність своєї діяльності.

Підвищення кваліфікації працівників приносить підприємствам численні переваги:

Підвищення якості продукції чи послуг. Завдяки сучасним знанням працівники можуть краще відповідати вимогам клієнтів;

Зменшення плинності кадрів. Можливість навчатися і розвиватися мотивує співробітників залишатися в компанії;

Створення кадрового резерву. Навчання дозволяє готувати працівників до виконання нових, складніших завдань, що забезпечує гнучкість організації;

Формування іміджу відповідального роботодавця. Компанії, які інвестують у розвиток персоналу, викликають більшу довіру серед клієнтів і партнерів.

У сучасних реаліях, коли технології та ринки змінюються надзвичайно швидко, компанії, що не інвестують у підвищення кваліфікації свого персоналу, ризикують втратити конкурентні переваги. Адаптивність стає головною рисою успішного бізнесу, і саме кваліфіковані працівники є тією рушійною силою, яка допомагає організаціям залишатися гнучкими та ефективними.

Підвищення кваліфікації персоналу – це не разовий процес, а системний елемент стратегічного управління підприємством. Ефективне навчання базується на аналізі потреб організації, довгостроковому плануванні програм розвитку та регулярній оцінці результатів. Компанії, які розглядають навчання як інвестицію, а не витрату, отримують значні конкурентні переваги.

Підсумовуючи, підвищення кваліфікації є потужним

інструментом, що дозволяє підприємствам не лише відповідати сучасним викликам, але й випереджати конкурентів. Це процес, який сприяє розвитку не лише працівників, але й самої організації, формуючи основу для її довгострокового успіху.

Список використаних джерел

1. Вагонова О. Г., Беклєшов Д. О., Терехов Є. В. Методичне обґрунтування напрямів підвищення кваліфікації персоналу підприємства. Економічний вісник Дніпровської політехніки. 2021. № 4. С. 200-206.
2. Погребняк А. Ю., Ліннік І. М. Інноваційне управління персоналом як фактор підвищення ефективності діяльності підприємства. Актуальні проблеми економіки та управління. 2018. Вип. 12. URL: https://ela.kpi.ua/bitstream/123456789/24667/1/2018-12_4-01.pdf
3. Шевченко В. С. Фактори успішної реалізації підвищення кваліфікації персоналу підприємств залізничного транспорту. Наукові записки Національного університету "Острозька академія". Серія : Економіка. 2023. № 31. С. 48-54.

Тарас КОПЕСТИНСЬКИЙ

здобувач освітньо-наукової програми

«Публічне управління та адміністрування», ЗУНУ

Науковий керівник - д.е.н., професор кафедри менеджменту,

публічного управління та персоналу ЗУНУ

Григорій МОНАСТИРСЬКИЙ

ІННОВАЦІЙНІ ПІДХОДИ ДО УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД У ПЕРІОД ВІЙНИ

Війна в Україні створила нові виклики для територіальних громад, які змушені оперативно адаптуватися до надзвичайних умов, забезпечуючи стабільність і безпеку місцевого населення. У цих умовах виникає необхідність у впровадженні інноваційних підходів в управління розвитком громад, що дозволяє забезпечити