

УДК 33.108

Д. Г. Фурман,
к. е. н., виконуюча обов'язки директора, Відокремлений структурний підрозділ
"Кам'янець-Подільський фаховий коледж харчової промисловості
Національного університету харчових технологій"
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-7305-5833>

DOI: 10.32702/2306-6792.2023.17.39

НАУКОВО-ПРАКТИЧНІ ПІДХОДИ ДО ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВ

D. Furman,
PhD in Economics, Acting Director, Separate Structural Subdivision
"Kamyanets-Podilsky Professional College of Food Industry of the National University of Food Technologies"

SCIENTIFIC AND PRACTICAL APPROACHES TO THE FORMATION OF A SYSTEM OF PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF PERSONNEL OF ENTERPRISES

Мета. Метою статті є узагальнення та удосконалення науково-практичних підходів до формування системи професійного розвитку персоналу підприємств.

Методика дослідження: При написанні статті було використано сукупність загальнонаукових та специфічних методів економічних досліджень, зокрема, методи теоретичних узагальнень: абстрактно-логічний метод (при обґрунтуванні проблематики процесів і системи професійного розвитку персоналу та її складових), методи логічного аналізу, порівняння (при узагальненні тлумачення поняття "професійний розвиток"); метод наукового синтезу (при обґрунтуванні комплексного підходу до професійного розвитку персоналу підприємств харчової промисловості в системі стратегічного управління персоналом за компетенціями); метод графічного відображення одержаних результатів досліджень.

Результати дослідження. Професійний розвиток персоналу підприємства набуває своєї найвищої ефективності за системного підходу та являє собою систему, що містить перелік елементів, включаючи насамперед розробку стратегії управління персоналом, яка в свою чергу є частиною корпоративної стратегії підприємства. Прогнозування і планування потреби в персоналі у відповідності до певних кваліфікацій є наступними елементами системи взаємопов'язаних дій професійного розвитку персоналу. Професійне зростання та кар'єрний ріст сприяють посиленню матеріального і морального задоволення персоналу. Наступним елементом системи взаємопов'язаних дій професійного розвитку персоналу є організація процесу адаптації, навчання, тренінгів. Формування організаційної культури підприємства є одним із допоміжних елементів даної системи, хоча даний елемент необхідно впроваджувати ще в дитячих колективах, для того щоб в період виховання і становлення особистості це заклало основу і було невід'ємною складовою характеристики кожного співробітника підприємства.

Процес професійного розвитку персоналу як складна взаємопов'язана система включає три групи елементів. Первинна підготовка персоналу та його перепідготовка є передумовою ефективного використання та стимулом для самореалізації персоналу і підвищення кваліфікації. Ці елементи забезпечують професійне навчання персоналу, що завжди є актуальним завданням в умовах зростаючих потреб у висококваліфікованому персоналі та змін у зовнішньому і внутрішньому середовищі підприємств. Адаптація персоналу до нових умов праці, до нового керівництва чи колективу, а також оцінювання персоналу з метою виявлення слабких чи сильних його сторін і атестація співробітників (реалізація особистісного потенціалу) складають другу групу еле-

ментів. Службове та професійне просування в колективі, на підприємстві являє собою третю групу елементів процесу професійного розвитку персоналу. Дана група, як правило, притаманна молодшій частині персоналу підприємства.

Розвиток інноваційно активних підприємств в харчовій промисловості зумовлює постійну потребу в професійному розвитку персоналу, який передбачає: виявлення та використання прихованих можливостей працівників; застосування компетентнісного підходу до управління персоналом; широке розкриття потенціалу працівника; реалізацію всіх можливостей персоналу, і потенційних в тому числі; постійне удосконалення складу персоналу. Процес формування компетенцій підприємств та його персоналу має стратегічний характер, оскільки може бути реалізований тільки в довгостроковій перспективі із застосуванням стратегічних інструментів управління. Це пояснюється тим, що навіть залучення висококваліфікованих, досвідчених працівників потребує тривалого періоду їх адаптації, налагодження взаємозв'язків та взаємодії в колективі, засвоєння цінностей корпоративної культури підприємства. Формування компетенцій передбачає розробку на рівні підприємств харчової промисловості системи постійного навчання, удосконалення знань і навичок, інтелектуалізацію й осучаснення процесу виробництва на основі оригінальних ідей та новітніх технологій, налагодження відносин як всередині підприємства між окремими працівниками, так і із зовнішніми контрагентами та контактними аудиторіями. Отже, ефективне використання персоналу підприємства харчової промисловості неможливе без високого рівня кваліфікації, професіоналізму працівників, а також постійного їх розвитку. Професійний розвиток персоналу, на нашу думку, має здійснюватися у відповідності до місії, головної стратегії розвитку підприємства, застосовуваної стратегії управління персоналом, фінансових можливостей та пропозицій працівників.

Наукова новизна результатів дослідження полягає в удосконаленні науково-практичних підходів до формування системи професійного розвитку персоналу підприємств з метою підвищення ефективності його використання як важливої передумови реалізації стратегії розвитку підприємств харчової промисловості.

Практична значущість результатів дослідження. Сформовані в результаті проведених досліджень науково-практичні підходи до формування системи професійного розвитку персоналу підприємств є визначальними для подальшого вирішення завдання забезпечення ефективного стратегічного управління персоналом підприємств харчової промисловості за компетенціями.

Goal. The purpose of the article is to generalize and improve scientific and practical approaches to the formation of a system of professional development of personnel of enterprises.

Research methods: The writing of the article used a set of general scientific and specific methods of economic research, in particular, methods of theoretical generalizations: abstract-logical method (in substantiation of problems the concept of "professional development"); method of scientific synthesis (in substantiating a comprehensive approach to the professional development of food industry personnel in the system of strategic personnel management by competencies); The method of graphical display of the obtained research results.

Research results. Professional development of the enterprise staff becomes the highest efficiency in the system approach and is a system that contains a list of elements, including the development of a personnel management strategy, which in turn is part of the corporate strategy of the enterprise. Prediction and planning of staffing needs in accordance with certain qualifications are the following elements of a system of interrelated actions of professional development of staff. Professional growth and career growth contribute to increased material and moral satisfaction of staff. Another element of the system of interconnected actions of professional development of staff is the organization of the process of adaptation, training, trainings. The formation of the organizational culture of the enterprise is one of the auxiliary elements of this system, although this element must be introduced in children's teams, so that during the period of education and formation of personality it laid the basis and is an integral part of the characteristics of each employee of the enterprise. The process of professional development of staff as a complex interrelated system includes three groups of elements. Primary training and retraining is a prerequisite for efficient use and an incentive for personnel self-realization and advanced training. These elements provide professional training of staff, which is always an urgent task in the conditions of growing needs for highly skilled personnel and changes in the external and internal environment of enterprises. Adaptation of staff to new working conditions, new management or team, as well as assessment of staff in order to identify weak or strengths of its parties and certification of employees (realization of personal potential) make up the second group of elements. Service and professional promotion in the team, at the enterprise is the third group of elements of the process of professional development of staff. This group is usually inherent in the younger part of the company staff. The development of innovative active enterprises in the food industry necessitates a constant need for professional development of staff, which involves: identification and use of hidden opportunities of employees; application of a competent approach to personnel management; wide disclosure of the employee's potential; realization of all staff opportunities, including potential; Continuous improvement of staff composition. The process of forming competencies of enterprises and its personnel is strategic, since it can only be implemented in the long run with the use of strategic management tools. This is due to the fact that even the involvement of highly qualified, experienced workers requires a long period of adaptation, establishing relationships and interaction in the team, mastering the values of corporate culture of the enterprise. The formation of competencies involves the development at the level of the food industry of the system of permanent training, improvement of knowledge and skills, intellectualization and modernization of the production process on the basis of original ideas and the latest technologies, establishment of relations between individual workers and external

counterparties and contact audiences within the enterprise. Therefore, the efficient use of food industry personnel is impossible without a high level of qualification, professionalism of employees, as well as their constant development. In our opinion, the professional development of staff should be carried out in accordance with the mission, the main strategy of enterprise development, the staff management, financial capabilities and proposals of employees.

The scientific novelty of the research results is to improve scientific and practical approaches to the formation of a system of professional development of enterprise personnel in order to improve the efficiency of its use as an important prerequisite for the implementation of the strategy of development of food industry.

The practical significance of the results of the study. The scientific and practical approaches formed as a result of the conducted research to form a system of professional development of enterprise personnel are decisive for further solving the problem of ensuring effective strategic management of the personnel of the enterprises of the food industry on competencies.

Ключові слова: персонал, управління, професійний розвиток, компетенція, навчання, стратегія.

Key words: staff, management, professional development, competence, training, strategy.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Проблема професійного розвитку персоналу в Україні останніми роками швидко набуває все більшої актуальності в умовах підвищення світових вимог до якості підготовки працівників на тлі прискореної інформатизації суспільства, глобальних інноваційних процесів, посилення інноваційного змісту праці. Нестача затребуваних професійних компетентностей порівняно з працівниками провідних фірм та корпорацій розвинених держав перешкоджають підвищенню конкурентоспроможності вітчизняних підприємств, української держави загалом. Накопичені недоліки в організації та якості професійного розвитку, зумовлені деформаціями у трудовому вихованні, освіті, оцінці та оплаті праці, перекосами у взаємодії ринків праці та освітніх послуг, слабкістю співробітництва соціальних партнерів (органів влади, закладів освіти, підприємств) в питаннях розвитку працівників, призводять до низької мобільності та слабкої соціалізації працівників, неготовності мотивувати себе до постійного професійного зростання, брати відповідальність за власну конкурентоспроможність, стан розвитку підприємства, регіону, країни [1, с. 10].

Трудові колективи підприємств харчової промисловості чітко усвідомлюють необхідність пройти ще значний шлях для перетворення харчової промисловості у сучасну галузь, що відповідає світовим стандартам, насичення продовольчого ринку високоякісними продуктами за помірними цінами. Персонал галузі зосереджує зусилля на підвищенні ефективності ви-

робництва шляхом оновлення матеріально-технічної бази підприємств, розширення застосування сучасного устаткування і прогресивних технологій, більш повного завантаження наявних виробничих потужностей, скорочення витрат, освоєння виробництва нових видів продукції. Все це стає можливим за умови формування і ефективного функціонування системи безперервного професійного розвитку персоналу.

Узагальнення та розвиток науково-практичних підходів до формування системи професійного розвитку персоналу підприємств залишається вкрай важливим напрямом дослідження науковців.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Наукові і практичні положення формування системи професійного розвитку персоналу підприємств як важливої складової стратегічного управління персоналом сучасних підприємств закладені в роботах таких науковців, як В. Белік, А. Білоус, О. Вдовічена, О. Грішнова, С. Дудко, А. Зленко, С. Лучик, М. Лучик, Д. Мірошніченко, І. Мосійчук, М. Ніколайчук, А. Орлова, В. Рябенко, І. Седікова, М. Семикіна, О. Тимченко, О. Чернушкіна, А. Чикуркова та інших.

Разом з тим, враховуючи вагомий внесок провідних вітчизняних науковців у розвиток науково-практичних підходів до формування системи професійного розвитку персоналу підприємств, залишаються ще досі нерозкритими окремі питання. Зокрема, потребу-

ють подальших досліджень складові системи професійного розвитку персоналу підприємств, основні моделі і процеси професійного розвитку персоналу підприємств, засади розвитку професійної компетентності виробничого персоналу в умовах внутрішньо фірмового навчання працівників харчової промисловості. Усе це зумовило актуальність обраної теми дослідження, його мету і завдання.

ПОСТАНОВКА ЗАВДАННЯ

Розвиток інформаційних технологій в усіх підприємствах України зумовлює потребу в постійному удосконаленні професійного розвитку персоналу підприємств. Стає цілком очевидною тісна залежність перспектив економічного зростання країни, підвищення конкурентоспроможності підприємств за умови ефективного розвитку системи безперервної професійної освіти і навчання, що включає внутрішньофірмову підготовку і постійний професійний розвиток персоналу.

Враховуючи актуальність і потребу у подальшому розкритті наукових і практичних положень даної проблематики, можна сформулювати завдання дослідження, яке полягає в узагальненні та удосконаленні науково-практичних підходів до формування системи професійного розвитку персоналу підприємств.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ ДОСЛІДЖЕННЯ

Складовою ефективного розвитку підприємств харчової промисловості є професійний розвиток їх персоналу. Під впливом різних зовнішніх та внутрішніх факторів проблемі професійного розвитку персоналу в періоди криз та військових подій не приділяють належної уваги, але досягти бажаних результатів на підприємстві можна за допомогою людей, які володіють необхідними знаннями, навичками та цілеспрямованістю. Навчання та освіта на підприємстві повинна бути постійна для забезпечення необхідного професійного розвитку, що стало актуальним в умовах реформ. Внутрішні фактори, що впливають на функціонування підприємств, нерозривно пов'язані з використанням і управлінням персоналом. Персонал відіграє найважливішу роль для підприємств. Талант, знання, професійна майстерність, винахідливість, уміння ризикувати, організаторські, виконавські здібності відіграють найважливішу роль у діяльності виробників [1].

Переваги підприємств харчової промисловості включають наступні фактори: швидка адаптація до місцевих умов господарювання; велика незалежність дій у прийнятті рішень; гнучкість дій виробників харчової промисловості; гнучкість і оперативність у прийнятті і виконанні рішень; велика можливість для індивідуума реалізувати свої ідеї, виявити свої здібності; відносно невисокі витрати, особливо на управління [2].

Робота з персоналом на підприємствах харчової промисловості повинна стати системною і комплексною при удосконаленні форм, методів і механізму кадрового менеджменту з урахуванням взаємозв'язків й інтеграції функцій управління трудовою діяльністю, кадрами та соціальним розвитком. Керівникам і кадровим службам підприємств харчової промисловості, виходячи з вітчизняного й зарубіжного досвіду управління персоналом, необхідно забезпечити стабільність зайнятості й службового становища працівників, розробити довгострокові програми, що виключають раптові масові звільнення, направити діяльність на створення й поліпшення організації робочих місць, удосконалити оплату й стимулювання роботи працівників на основі об'єктивної оцінки їхнього трудового внеску, розширити пільги й привілеї, створювати умови для систематичного підвищення кваліфікації [3].

Професійний розвиток персоналу описується багатьма науковцями, в результаті чого в економічній літературі є цілий ряд визначень даного поняття (табл. 1).

Професійний розвиток персоналу підприємства набуває своєї найвищої ефективності за системного підходу та являє собою систему, що містить перелік елементів, включаючи насамперед розробку стратегії управління персоналом, яка в свою чергу є частиною корпоративної стратегії підприємства. Прогнозування і планування потреби в персоналі у відповідності до певних кваліфікацій є наступними елементами системи взаємопов'язаних дій професійного розвитку персоналу. Професійне зростання та кар'єрний ріст сприяють посиленню матеріального і морального задоволення персоналу. Наступним елементом системи взаємопов'язаних дій професійного розвитку персоналу є організація процесу адаптації, навчання, тренінгів. Формування організаційної культури підприємства є одним із допоміжних елементів даної системи, хоча даний елемент необхідно впроваджувати ще в дитячих колективах, для того щоб в період виховання і становлення особистості це заклало основу і було невід'ємною

**Таблиця 1. Сутність поняття
"професійний розвиток персоналу"**

Автор (джерело)	Трактування поняття
С. Лучик, М. Лучик [4]	Це не лише професійний вибір і подальше навчання, а й тактика побудови кар'єри, вироблення професійної поведінки, наявність професійних досягнень, задоволення від процесу та результатів праці, зміну або стабільність робочого місця, професії
О. Чернушкіна [5]	Постійне професійне самовдосконалення, саморозвиток на основі оновлення професійних знань, вмінь, навичок, набуття нових компетентностей
О. Грішнова [6]	У вузькому розумінні - сукупність всіх організаційно-економічних заходів підприємства у сфері навчання персоналу, його перепідготовки і перекваліфікації; в широкому розумінні – професійну адаптацію, оцінку кандидатів на вакантні посади, поточне періодичне оцінювання персоналу, планування ділової кар'єри, службово-професійне просування
А. Зленко, Д. Мірошніченко [7], І. Мосійчук [8]	Набуття працівниками нових компетенцій, знань, умінь і навичок, які суб'єкт праці використовує чи буде використовувати у своїй професійній діяльності
М. Семікіна, С. Дудко, А. Орлова [8]	Професійний розвиток на рівні підприємства передбачає мотиваційне забезпечення зацікавленості персоналу у такому розвитку і при цьому спрямовує вектор такого розвитку у напрямі нарощування професійних компетентностей, прояву інноваційної активності, зростання конкурентоспроможності підприємства. Професійний розвиток на рівні працівника, передбачає безперервне підвищення професіоналізму через набуття затребуваних професійних компетентностей (знань, вмінь, досвіду), що включає поєднання саморозвитку з професійним навчанням на підприємстві, підвищення ролі самомотивації людини до повнішого використання трудового потенціалу в інтересах реалізації цілей підприємства в економічному зростанні та інноваційному розвитку.
І. Седікова [9]	Підвищення кваліфікації з метою випуску нової продукції, правильного використання, техобслуговування та ремонту засобів виробництва, підготовка та перепідготовка кадрів, навчання сучасним технологіям; здатність до комунікації, роботи в групі.
Авторське визначення	Сукупність взаємопов'язаних заходів, спрямованих на підвищення конкурентоспроможності персоналу шляхом набуття нових компетентностей, підвищення кваліфікації, перепідготовки з метою адаптації до нових умов діяльності, забезпечення саморозвитку та реалізації цілей діяльності підприємства

складовою характеристики кожного співробітника підприємства (рис. 1).

Процес професійного розвитку персоналу як складна взаємопов'язана система включає три групи елементів. Первинна підготовка персоналу та його перепідготовка є передумовою ефективного використання та стимулом для самореалізації персоналу і підвищення кваліфікації. Ці елементи забезпечують професійне навчання персоналу, що завжди є актуальним завданням в умовах зростаючих потреб у висококваліфікованому персоналі та змін у зовнішньому і внутрішньому середовищі підприємств. Адаптація персоналу до нових умов праці, до нового керівництва чи колективу, а також оцінювання персоналу з метою виявлення слабких чи сильних його сторін і атестація співробітників (реалізація особистісного потенціалу) складають другу групу елементів. Службове та професійне просування в колективі, на підприємстві являє собою третю групу

елементів процесу професійного розвитку персоналу. Дана група, як правило, притаманна молодшій частині персоналу підприємства.

Розвиток інноваційно активних підприємств в харчовій промисловості зумовлює постійну потребу в професійному розвитку персоналу, який передбачає: виявлення та використання прихованих можливостей працівників; застосування компетентнісного підходу до управління персоналом; широке розкриття потенціалу працівника; реалізація всіх можливостей персоналу, і потенційних в тому числі; постійне удосконалення складу персоналу.

Останнім часом все більшого значення набуває компетентнісний підхід до формування трудового потенціалу підприємства, який передбачає створення та розвиток компетенцій персоналу як сукупності навичок, знань, досвіду, ноу-хау і відносин, а також компетенцій підприємства, як здатності до формування унікальних комбінацій ресурсів. Процес форму-

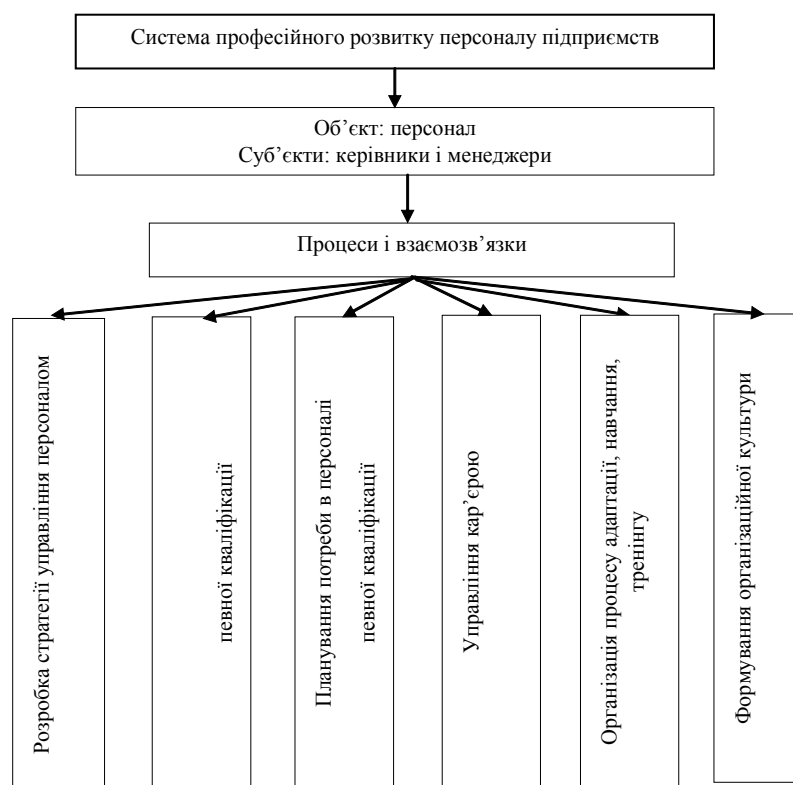


Рис. 1. Складові системи професійного розвитку персоналу підприємств

Джерело: складено за дослідженнями автора [1, 7, 8, 10].

вання компетенцій підприємств та його персоналу має стратегічний характер, оскільки може бути реалізований тільки в довгостроковій перспективі із застосуванням стратегічних інструментів управління. Це пояснюється тим, що навіть залучення висококваліфікованих, досвідчених працівників потребує тривалого періоду їх адаптації, налагодження взаємозв'язків та взаємодії в колективі, засвоєння цінностей корпоративної культури підприємства. Формування компетенцій передбачає розробку на рівні підприємств харчової промисловості системи постійного навчання, удосконалення знань і навичок, інтелектуалізацію й осучаснення процесу виробництва на основі оригінальних ідей та новітніх технологій, налагодження відносин як всередині підприємства між окремими працівниками, так і із зовнішніми контрагентами та контактними аудиторіями [10, с. 115].

Під компетенцією слід розуміти сукупність трьох факторів: знань, навичок і засобів спілкування в колективі, які можуть порівнюватися із розробленими нормативами, оцінюватися з позиції економічної ефективності та удосконалюватися в процесі навчання. Тобто, засоби спілкування виступають невід'ємною складовою компетенції працівника і являють собою вміння спілкуватися з людьми і працювати в групі [11].

Запропонуємо комплексний підхід до професійного розвитку персоналу підприємств харчової промисловості в системі стратегічного управління персоналом за компетенціями (рис. 2).

Кар'єрне зростання — це спосіб професійного розвитку персоналу та переміщення його за ієрархічною структурою організації. Задоволеність персоналу своєю роботою, як правило, підвищується, коли вони розуміють, що роботодавець зацікавлений у їхньому індивідуальному кар'єрному зростанні. Кар'єрний розвиток — механізм підвищення кваліфікації внаслідок вдосконалення професійних навичок та накопичення знань, що дозволяє досягати високого рівня професійної майстерності та підвищувати кар'єрну мобільність. Забезпечення кар'єрного розвитку має позитивний ефект на організацію загалом внаслідок підвищення корпоративного духу, задоволеності індивідуальною кар'єрою, підвищення мотивації, продуктивності та активності у рішенні організаційно значущих завдань [12].

Залучення до кар'єри (участь у кар'єрі) — це готовність працівника працювати для досягнення цілей організації. Високий рівень професійної участі означає, що співробітник поділяє цілі організації як власні; приймає відповідальність за свої дії; готовий докласти максимум зусиль

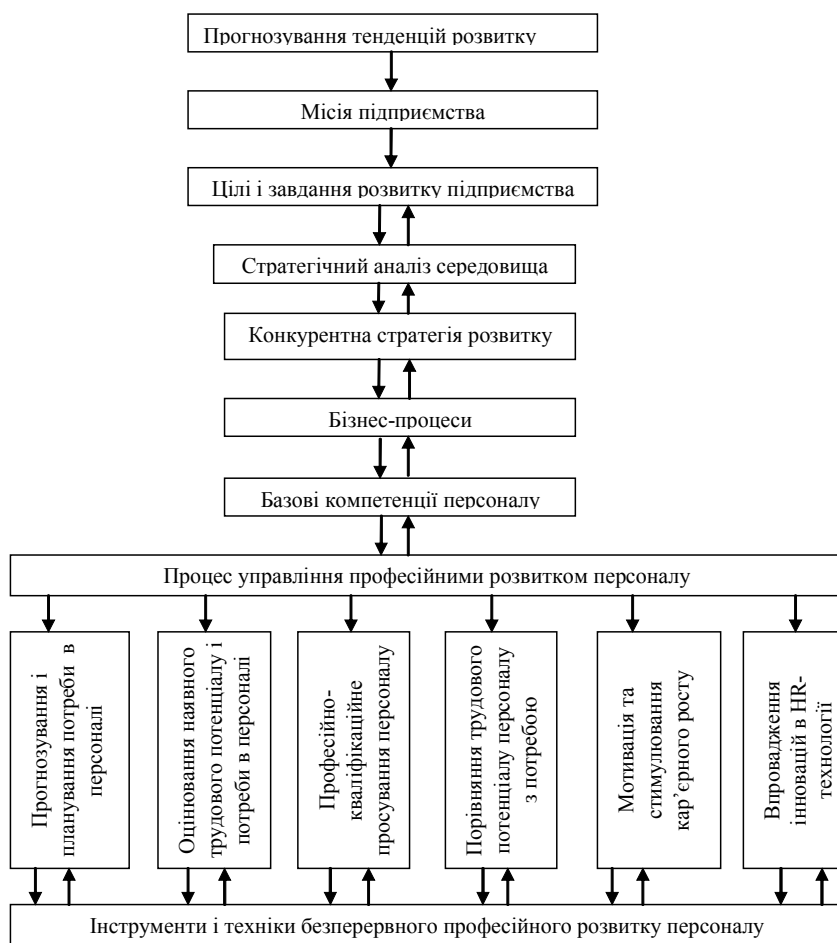


Рис. 2. Комплексний підхід до професійного розвитку персоналу підприємств харчової промисловості в системі стратегічного управління персоналом за компетенціями

Джерело: розроблено автором.

для їх виконання, зокрема за рахунок особистого часу і без додаткової оплати. Низький рівень — це відсутність інтересу працівника до цілей організації (працівник спрямовує великі зусилля і бажання за межі роботи і реалізує свої особисті цілі в кар'єрі, не входячи в них) [13].

Розвиток професійної компетентності виробничого персоналу при внутрішньофірмовому навчанні працівників харчової промисловості представляє собою системний керований процес розширення професійних знань персоналу в харчовій та супутніх сферах; інтенсифікації оперативних умінь з обслуговування, ремонтом, модернізацією та встановлення обладнання; актуалізації особистого відповідального ставлення робітників до забезпечення безаварійного та безперервного постачання споживачів продуктами харчування. Змістовними аспектами внутрішньофірмового навчання виробничого персоналу є: визначення і розвиток взаємопов'язаних компетенцій персоналу; проектування і реалізація методів, засобів і методик освоєння персоналом способів безаварій-

ної та безперебійної роботи; розвиток особистісної відповідальності персоналу; формування корпоративної культури; контроль розвитку професійних компетенцій персоналу; створення відповідної навчальної та програмно-методичної документації [14, с. 193].

Отже, професійний розвиток персоналу є важомою складовою стратегії управління персоналом, оскільки доведення фактичних компетенцій персоналу до необхідних через систему управління професійним розвитком, становить стратегічну мету управління персоналом підприємств.

Основні моделі професійного розвитку персоналу, що можуть застосовуватися на практиці підприємствами харчової промисловості, показані на рис. 3.

Важливим напрямом роботи підприємства є постійний аудит персоналу, що є основою моделі конкурентних переваг розвитку персоналу. Дана модель передбачає постійний контроль за працівниками, оцінка знань, навичок та здібностей персоналу, а також встановлення адекватності працівників на підприємстві.

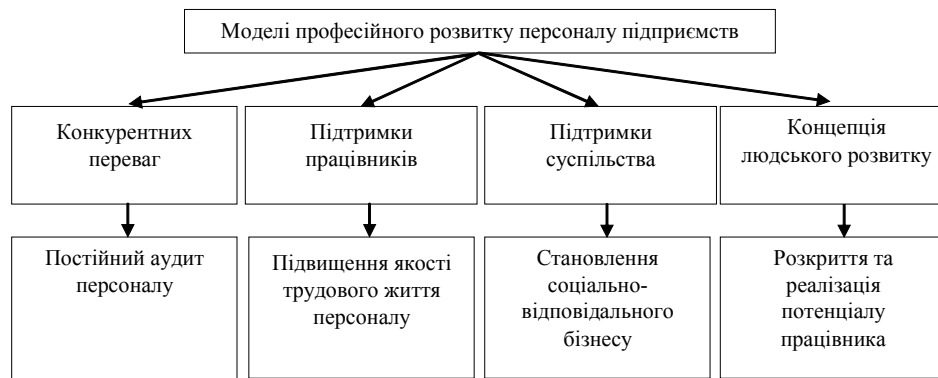


Рис. 3. Основні моделі професійного розвитку персоналу підприємств

Джерело: складено за дослідженнями автора [3, 6, 8, 11].

Ліквідація важкої праці, автоматизація та механізація всіх процесів, соціальна підтримка, покращення умов праці та відпочинку, тобто підвищення якості трудового життя персоналу складає наступну модель розвитку персоналу — модель підтримки працівників. Дана модель націлена на підвищення внутрішньої мотивації персоналу.

На підприємствах, де господарювання здійснюється із дотриманням етичних, правових, благодійних, природоохоронних, комерційних та громадських принципів, застосовується модель підтримки суспільства, яка мало поширена в теперішній час на українських підприємствах.

Концепція людського розвитку включає найкращі характеристики попередніх моделей і ґрунтується на багатогранному професійному розвитку працівників, що потребує фінансові, управлінські та організаційні вкладення.

ВИСНОВКИ

Таким чином, можна підвести підсумок, що підприємства харчової галузі на шляху досягнення своєї мети постійно здійснюють своє функціонування з метою підвищення ефективності і отримання приросту прибутку. Дана ситуація може бути реальною тільки при належній роботі з персоналом. Ефективне використання персоналу підприємства харчової промисловості неможливе без високого рівня кваліфікації, професіоналізму працівників, а також постійного їх розвитку. Професійний розвиток персоналу, на нашу думку, має здійснюватися у відповідності до місії, головної стратегії розвитку підприємства, застосованої стратегії управління персоналом, фінансових можливостей та пропозицій працівників.

Література:

1. Семікіна М.В., Дудко С.В., Орлова А.А. та ін. Професійний розвиток персоналу під-

приємств в системі мотиваційного менеджменту: колективна монографія. Кропивницький: КОД, 2021. 440 с.

2. Белік В.Д. Методичні підходи щодо реалізації процесу управління персоналом на підприємствах харчової промисловості. Ефективна економіка. 2014. № 7. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=3179> (дата звернення 09.08.2023). Назва з екрана.

3. Белік В.Д. Реінжиніринг управління персоналом на підприємствах харчової промисловості. Інноваційна економіка. 2014. Вип. 3 [52]. [Електронний ресурс]. Режим доступу: [file:///E:/Downloads/inek_2014_3_22%20\(1\).pdf](file:///E:/Downloads/inek_2014_3_22%20(1).pdf) (дата звернення 09.08.2023). Назва з екрана.

4. Лучик С.Д., Лучик М.В. Професійне самовизначення і професійний розвиток молоді. Вісник ЧТЕІ. Економічні науки. 2017. № III (67). С. 26.

5. Чернушкіна О.О. Мотиваційні засади професійного розвитку персоналу підприємства. Вісник Хмельницького національного університету. 2017. № 6. Т. 2. С. 87.

6. Грішнова О.А. Людський розвиток. К.: КНЕУ. 2006. 308 с.

7. Зленко А.М., Мірошніченко Д.А. Професійний розвиток персоналу як передумова підвищення рівня продуктивності праці. Економічний вісник університету. 2015. Вип. № 24/1. С. 36.

8. Мосійчук І.В. Удосконалення системи управління розвитком персоналу в сучасних ринкових умовах. Економіка. Управління. Інновації. 2016. Вип. № 2(17). [Електронний ресурс]. Режим доступу: http://eprints.zu.edu.ua/22482/1/eui_2016_2_20.pdf

9. Седікова І.О. Управління професійно-кваліфікаційним розвитком працівників на підприємствах виноробної галузі. Економіка харчової промисловості. 2017. Том 9, Вип. 4. С. 62—67.

10. Рябенко В.В., Тимченко О.І. Формування трудового потенціалу підприємств харчової

промисловості. Інфраструктура ринку. Вип. 69. 2022. С. 113—117.

11. Чикуркова А.Д. Система стратегічного управління персоналом суб'єктів господарювання в аграрному секторі економіки: монографія. Кам'янець-Подільський: Видавець ПП Зволейко Д. Г., 2012. 456 с.

12. Ніколайчук М. В. Трактатування людського капіталу в системі сучасних парадигмальних пріоритетів розвитку. Збірник наукових праць НУК. 2011. № 2. С. 150—155.

13. Вдовічена О., Гнатюк М., Вдовічен Д. Економіка та управління підприємствами за видами економічної діяльності. 2022. Вип. III (87). [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://chtei-knteu.cv.ua/herald/content/download/archive/2022/v3/6.pdf> (дата звернення 11.08.2023). Назва з екрана.

14. Білоус Л. Роль внутрішньофірмового навчання для досягнення стратегії розвитку професійних компетенцій виробничим персоналом підприємств харчової галузі. Економічний аналіз. 2020 рік. Том 30. № 1. Частина 2. С. 187—197.

References:

1. Semikina, M.V. Dudko, S.V. and Orlova, A.A. (2021), Profesijnyj rozvytok personalu pidpryemstv v systemi motyvatsijnogo menedzhmentu [Professional development of enterprise personnel in the system of motivational management], KOD, Kropyvnyts'kyj, Ukraine.

2. Bielik, V.D. (2014), "The methodical approaches to realization of managerial process by the personnel at the enterprises of the food-processing industry", Efektyvna ekonomika, vol. 7, available at: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=3179> (Accessed 09.08.2023).

3. Bielik, V.D. (2014), "The reengineering of management by the personnel at the enterprises of the food-process ingindustry", Innovatsijna ekonomika, vol. 3.

4. Luchyk, S.D. and Luchyk, M.V. (2017), "Professional self-definition and professional development of the youth", Visnyk ChTEI. Ekonomichni nauky, vol. III (67), pp. 26.

5. Chernushkina, O.O. (2017), "Motivational fundamentals of professional development of the enterprise personnel", Visnyk Khmel'nyts'koho natsional'noho universytetu, vol. 6, no. 2, pp. 87.

6. Hrishnova, O.A. (2006), Liuds'kyj rozvytok [Human development], KNEU, Kyiv, Ukraine.

7. Zlenko, A.M. and Miroschnichenko, D.A. (2015), "Professional development of personnel as pre-condition of increase of level of the labour productivity", Ekonomichnyj visnyk universytetu, vol. 24/1, pp. 36.

8. Mosijchuk, I.V. (2016), "Improving themanagement of personnel development in current

market conditions", Upravlinnia. Innovatsii, vol. 2 (17), available at: http://eprints.zu.edu.ua/22482/1/eui_2016_2_20.pdf (Accessed 09.08.2023).

9. Sedikova, I.O. (2017), "Management of professional-qualification development of employees in winery industries", Ekonomika kharchovoi promyslovosti, vol. 9, no. 4, pp. 62—67.

10. Riabenko, V.V. and Tymchenko O.I. (2022), "Labor potential formation of food industry enterprises", Infrastruktura rynku, vol. 69, pp. 113—117.

11. Chykurkova, A.D. (2012), Systema stratehichnoho upravlinnia personalom sub'iektiv hospodariuvannia v ahrarnomu sektori ekonomiky [System of strategic personnel management of business entities in the agricultural sector of the economy], Vydavets' PP Zvolejko D.H., Kam'ianets'-Podil's'kyj, Ukraine.

12. Nikolajchuk, M.V. (2011), "Interpretation of human capital in the system of modern paradigmatic development priorities", Zbirnyk naukovykh prats' NUK, vol. 2, pp. 150—155.

13. Vdovichen, O. Hnatiuk, M. and Vdovichen, D. (2022), "Current trends of employee career management at the enterprise in crisis conditions", Ekonomika ta upravlinnia pidpryemstvamy za vydamy ekonomichnoi diial'nosti, vol. III (87), available at: <http://chtei-knteu.cv.ua/herald/content/download/archive/2022/v3/6.pdf> (Accessed 11.08.2023).

14. Bilous, L. (2020), "The role of intra-firm training to achieve a strategy for the development of professional competencies by production staff of food industry enterprises", Ekonomichnyj analiz, vol. 30. no. 1, iss 2, pp. 187—197.

Стаття надійшла до редакції 13.08.2023 р.

<https://nayka.com.ua>

Електронне фахове видання

Ефективна
ЕКОНОМІКА

Виходить 12 разів на рік

Журнал включено до переліку наукових фахових видань України з ЕКОНОМІЧНИХ НАУК (Категорія «Б»)

Спеціальності – 051, 071, 072, 073, 075, 076, 292

e-mail: economy_2008@ukr.net

 viber: +38 050 3820663