

Міністерство освіти і науки України  
Сумський державний університет

**Міжнародна стратегія  
економічного розвитку регіону**

**Международная стратегия  
экономического развития региона**

**International Strategy  
of Region Economic Development**

Матеріали  
IV Міжнародної науково-практичної конференції  
(Суми, Україна, 3–5 вересня 2013 року)



Суми  
Сумський державний університет  
2013

впровадження інновацій у діяльність територіального апарату, наявність ресурсів та засобів праці, а також їх ефективне використання.

Глобалізація економіки дає змогу територіям, які процвітають розвиватися успішно і інтегруватися в Європейський економічний простір, що навпаки негативно впливає на «депресивні» території.

Формування конкурентної політики, яка включає ряд факторів є необхідною передумовою забезпечення стабільного розвитку як території, так і підприємства в сучасних умовах. Даний процес повинен бути послідовним, щоб досягти бажаного довготермінового результату. Для забезпечення конкурентоспроможності території необхідно спрямувати значні зусилля на поліпшення інфраструктури, а також підтримки тих галузей, які забезпечують робочі місця, розвиток людських ресурсів.

1. Шульц С. Економічний простір України: формування, структурування та управління / С. Шульц. – Львів: ІРД НАН України, 2010. – 408 с. (Серія «Проблеми регіонального розвитку»).

2. Тарнавська Н.П. Інноваційне управління конкурентоспроможністю логістичних ланцюгів: Монографія / Н.П. Тарнавська, Р.Б. Сивак. – Тернопіль: Підручники та посібники, 2011. – 240 с.

## **УДОСКОНАЛЕННЯ ПРОЦЕДУРИ ОЦІНКИ ЯКОСТІ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ**

**Захарова О. В.**, д-р. екон. наук, проф., **Городничук Н. В.**  
*ДВНЗ «Донецький національний технічний університет», Україна*

На сучасному етапі розвитку економіки України основною метою діяльності підприємства є отримання прибутку, що можливо досягти виключно шляхом забезпечення якості й конкурентоспроможності власної продукції та підприємства в цілому. Водночас досягнення такого стану неможливо без максимально ефективного використання персоналу підприємства, тому необхідно створювати всі умови для раціонального використання персоналу та інтенсивного розвитку його професійного потенціалу. При цьому формування професійного потенціалу працівника відбувається, у першу чергу, за рахунок безперервного здійснення процесу професійного навчання, досягнення якості якого зумовлює якість трудових ресурсів і якість праці та впливає на формування достатньої якості продукції й ефективності діяльності підприємства.

Найбільшу складність для керівництва підприємства викликає процедура оцінки якості професійного розвитку персоналу через відсутність обґрунтованої комплексної системи показників, які б давали змогу всебічно здійснити таку оцінку з мінімальними втратами часу та коштів. Існуюча система показників оцінки якості професійного розвитку на переважній більшості підприємств має ряд недоліків і неповною мірою відповідає вимогам міжнародних стандартів, а також не враховує стратегічних завдань підприємства. Отже, існує нагальна потреба у вдосконаленні системи

показників оцінки якості професійного розвитку персоналу шляхом уточнення змісту та критеріїв оцінки існуючих і застосування нових показників.

Враховуючи те, що професійний розвиток персоналу є складовим процесом системи менеджменту якості підприємства та згідно до вимог ДСТУ ISO 9001:2009 підприємство має здійснювати її оцінку шляхом розрахунку показників результативності кожного зі складових процесів [1]. Водночас існують труднощі з визначенням показників результативності, а саме, розрахунок показників здійснюється для системи в цілому, не враховуючи особливостей всіх складових підсистем в межах системи розвитку персоналу. Отже, необхідно визначити систему показників оцінки якості розвитку персоналу з урахуванням особливостей дії всіх складових системи задля забезпечення результативності функціонування загальної системи менеджменту якості підприємства. При цьому якість системи позначається на якості процесів і, відповідно, на якості кінцевих результатів [2, с.27-28].

Оцінку професійного розвитку персоналу слід здійснювати комплексно з урахуванням всіх етапів його протікання та інтересів всіх зацікавлених сторін. Якісна підготовка та проведення процедури професійного навчання персоналу вимагає якомога більш повного врахування організаційних умов, здатних вплинути на його результати, і подальшого визначення досягнутого рівня продуктивної та ефективної віддачі від навчання. Чим ретельніше буде визначена потреба в навчанні персоналу, тим краще зміст і форми навчання будуть співвіднесені з цілями і завданнями діяльності підприємства, а тим самим скоріше буде отримано соціально-економічний ефект. Висока віддача від навчання можлива лише в тому випадку, якщо організація буде тримати під постійним контролем питання, пов'язані з ефективністю навчання персоналу. Саме тому існує необхідність у доповненні існуючої системи показників оцінки результативності професійного розвитку персоналу узагальнюючим показником, який би дозволив встановити залежність між кінцевим результатом діяльності підприємства та розміром інвестицій, спрямованих на професійний розвиток персоналу. В якості такого показника пропонується коефіцієнт ефективності інвестування у професійний розвиток персоналу, який розраховується шляхом співвідношення темпів зростання прибутку підприємства та темпів зростання інвестицій у професійний розвиток персоналу, що дозволяє кількісно охарактеризувати фінансово-економічну та непрямо соціальну складові ефективності інвестування:

$$K_{\text{ср}} = \frac{T_{\text{зр}}^{\text{Ір}}}{T_{\text{зр}}^{\text{Ірп}}}, \quad (1)$$

де  $T_{\text{зр}}^{\text{Ір}}$  – темпи зростання прибутку підприємства;

$T_{\text{зр}}^{\text{Ірп}}$  – темпи зростання інвестицій у професійний розвиток персоналу.

Критеріями оцінки рівня даного показника є:

Якщо  $K_{\text{енр}} > 1$ , то інвестування у професійний розвиток персоналу є ефективним як з економічної, так і з соціальної точок зору;

якщо  $K_{\text{енр}} < 1$ , то окупність інвестування у професійний розвиток персоналу або ще не настала завдяки нетривалому періоду часу, який пройшов з моменту початку інвестування підприємством коштів у професійний розвиток, або спостерігається досить низький рівень продуктивної віддачі від інвестованих коштів.

Розрахунок пропонованого показника слід здійснювати з певною періодичністю, а отримані результати будуть слугувати вихідною інформаційною базою для здійснення моніторингу загальної якості та результативності наявної системи управління персоналом та управління підприємством загалом.

1. Системи управління якістю. Вимоги. (ISO 9001:2008, IDT): ДСТУ ISO 9001:2009. – [Чинний від 2009–09–01]. – К.: Держспоживстандарт України, 2009. – 26 с.

2. Момот А.И. Экономический механизм управления качеством: монография / А.И. Момот. – Донецк: Норд-Пресс, 2005. – 383 с.

## **МІЖНАРОДНІ КОНЦЕПТУАЛЬНО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ ЕНЕРГОЕФЕКТИВНОГО РОЗВИТКУ РЕГІОНІВ УКРАЇНИ**

**Карасва Н. В.**, канд. екон. наук, доц.

*Національний технічний університет України  
«Київський політехнічний інститут», Україна*

Глобальні зміни клімату та вичерпання ресурсів нафти та інших енергоносіїв стають чинниками соціально-економічних конфліктів. При цьому через специфіку ресурсної та екологічної кризи та сучасні тенденції розвитку світової економічної системи загрози соціальної стабільності мають глобальний характер, а їх вирішення є компетенцією не тільки державних, а й міжнародних інститутів. Також в умовах глобалізації світових економік та інтеграції енергетичних ринків високі та нестійкі ціни на основні енергоресурси, обмеженість заходів щодо підвищення енергоефективності їх споживання стають джерелом формування ризиків сталого розвитку енергетики та економіки багатьох країн світу.

На Міжнародному енергетичному форумі-виставці "World Future Energy Summit", що відбувся в АБУ-ДАБІ 18 червня 2011, Генеральний секретар Організації Об'єднаних Націй (ООН) Пан Гі Мун проголосив 2012 рік Міжнародним роком сталої енергетики для всіх [1]. Також на його думку для протидії зміні клімату потрібна енергетична революція, що має супроводжуватися розвитком інфраструктури із запровадження відновлювальних джерел енергії. Зазначене може стати не лише запорукою збереження чистого довкілля, а й ефективним способом розбудови нової