

4. Назаришин Р. О. Взаємна мотивація якості праці персоналу / Р.О. Назаришин // Вісник Запорізького національного університету: збірник наукових праць. Економічні науки. №4 (12). – Запоріжжя: Запорізький національний університет, 2011. – С. 48-53.

5. Назаришин Р. О. Забезпечення мотивації якості праці шляхом подолання демотиваційних процесів / Р.О. Назаришин // Вісник Волинського інституту економіки та менеджменту №6. – Луцьк: Волинський інститут економіки та менеджменту, 2013. – С. 91-100.

УДК 354:332.122:304.42

*Г. В. Васильченко, к.е.н., доцент
Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу*

ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЯ ТА ПЛАНУВАННЯ МІСЦЕВОГО РОЗВИТКУ – МЕХАНІЗМ ЕНЕРГОБЕЗПЕКИ ТА ВИКЛИК ГЛОБАЛІЗАЦІЇ

Одночасна дія глобалізації та локалізації є формулою "нової" економіки: глобалізація світової економіки призводить до посилення ролі місцевих громад в економічному розвитку і локальних територій та країни. Процес глобалізації світової економіки відкриває нові закономірності, вводить нові "правила гри", змінює рівні відповідальності за місцевий розвиток та алгоритми ухвалення рішень управліннями в галузі економічної політики як на національному так і на регіональному рівнях. Глобалізація і локалізація є нерозривними процесами, вони діють синхронно: чим глибша глобалізація тим сильніша локалізація економічного розвитку. Окремі місцеві ринки конкурують за потоки міжнародного капіталу і перетворюються на своєрідні "точки росту", конкурентоспроможні території зростання стають потужними осередками прогресу. Ріст національної економіки складається з росту місцевих економік локальних територіальних громад. Економічний ріст в умовах глобалізації стає локальним.

Національні уряди та територіальні громади тепер змушені перейматись місцевим економічним розвитком, розвитком нових технологій та інновацій, шукати сучасні дешеві альтернативні джерела енергії, конкурувати за залучення ресурсів та прямих іноземних інвестицій, найефективнішим чином використовувати існуючі паливно-енергетичні ресурси для забезпечення енергетичної та економічної безпеки. Конкурентні позиції локальних громад в глобальній економіці зростають завдяки високій енергоефективності територій та міст та росту їх конкурентоспроможності в цілому. Глобалізація послужила рушійною силою потоку прямих іноземних інвестицій з високою доданою вартістю та низькою енергоємністю, які локалізуються у економічно вигідних місцевостях. Території конкурують у залученні таких інвестицій з іншими регіонами та містами – за додаткові ресурси, високу додану вартість, енергозберігаючі технології, нові робочі місця та підвищення якості життя мешканців. Суспільство починає усвідомлювати, що економічне процвітання

країни прямо залежить від можливості та зацікавленості громад долучатись до місцевого економічного розвитку своєї території.

Органи місцевого самоврядування отримають можливість та мотив для належного виконання повноважень. Вперше в історії незалежної України територіальні громади будуть нести відповідальність за планування свого бюджету, за економічний розвиток, залучення інвестицій та розвиток бізнесу, пошуку механізмів здешевлення енергоресурсів на місцях.

УДК 331.3

Л. С. Вербовська, к.е.н., доцент

В. Б. Дрогомирецький, магістр

Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу

ДОСЛІДЖЕННЯ НАВЧАННЯ І РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ

У наших швидкозмінних умовах навчання персоналу набуває особливого значення і стає невід'ємною умовою успішного функціонування будь-якої організації. Враховуючи специфіку українського ринку, особливістю якого є швидкі і часті зміни, як зовнішніх умов підприємства, так і внутрішніх, можна констатувати, що розвиток і навчання персоналу в організації визначає не тільки успішність її розвитку, але і її виживання.

Під навчання персоналу розуміють розвиток професійних знань, умінь і навичок співробітників з урахуванням цілей відповідних підрозділів, які у свою чергу визначаються стратегією компанії.

Професійний розвиток – це набуття працівником нових компетенцій, знань, умінь і навичок, які він використовує чи буде використовувати у своїй професійній діяльності. Це процес підготовки, перепідготовки й підвищення кваліфікації працівників з метою виконання нових виробничих функцій, завдань і обов'язків нових посад. Про важливість професійного розвитку свідчить той факт, що більшість зарубіжних підприємств виділяють для цієї цілі 10 % фонду заробітної плати [1, с. 90].

Розвиток персоналу включає:

- підвищення кваліфікації і перепідготовку;
- планування кар'єри;
- формування й підготовку кадрового резерву.

В сучасних організаціях професійне навчання представляє собою комплексний неперервний процес, який включає в себе кілька етапів і представлений циклічною моделлю (рис. 1).