

JEL I21, J24

Сновидович Ірина Григорівна

к.е.н., доцент

кафедри економіки та публічного
управління

Львівський національний університет

імені Івана Франка, Україна

ORCID: 0000-0002-5058-8661

e-mail: iryna.snovydyvych@lnu.edu.ua

Iryna Snovydyvych

PhD, Associate Professor

Ivan Franko National University of
Lviv, Ukraine**НАВЧАННЯ ВПРОДОВЖ ЖИТТЯ
ЯК КЛЮЧОВИЙ ЕЛЕМЕНТ
РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ В
УМОВАХ СТАЛОГО РОЗВИТКУ****LIFELONG LEARNING IS
A KEY ELEMENT OF PERSONNEL
DEVELOPMENT IN THE
CONTEXT OF SUSTAINABLE
DEVELOPMENT**

Анотація. У статті аналізується важливість навчання впродовж життя як одного із ключових інструментів розвитку персоналу в умовах сталого розвитку, з особливим акцентом на кризові періоди, зокрема, такі як війна. Розглядаються процеси навчання та розвитку всередині компанії, що формує систему підтримки з боку HR фахівців. Особливу увагу приділено викликам війни та кризовим ситуаціям, які вимагають гнучких навчальних програм, що допомагають працівникам залишатися стійкими й адаптивними.

Ключові слова: Цілі сталого розвитку, євроінтеграція, навчання впродовж життя, управління персоналом, коучинг.

Summary. The article analyses the importance of lifelong learning as one of the key tools for personnel development in the context of sustainable development, with a special focus on crisis periods, such as war. The article examines the processes of training and development within the company, which forms a support system for HR professionals. Particular attention is paid to the challenges of war and crisis situations, which require flexible training programmes to help employees remain resilient and adaptive.

Keywords: Sustainable Development Goals, European integration, lifelong learning, human resources management, coaching.

Процес євроінтеграції України та впровадження Цілей сталого розвитку у вітчизняне законодавство і суспільне життя активно триває. Проте, на жаль, війна, що триває вже третій рік зовсім змінює фокус уваги, зокрема, у процесі управління та розвитку персоналу у вітчизняних компаніях та організаціях. Інновації та перспективи у формуванні пріоритетних принципів сталого розвитку в управлінні людськими ресурсами мають значний потенціал для позитивного впливу на суспільство. Адже інтеграція сталих практик у сфері HR сприяє підвищенню конкурентоспроможності організацій, залученості та лояльності працівників, покращенню корпоративної репутації та ефективному використанню ресурсів. Водночас, ці заходи сприяють соціальній стабільності, економічному розвитку та екологічній відповідальності, що є ключовими аспектами сталого розвитку суспільства [1].

Вертаючись до схваленої ще у 2018 році Європейським парламентом і Радою Європейського Союзу Рамкову програму оновлених ключових компетентностей для навчання протягом життя в якій зазначається, що розвиток компетенцій спрямований на створення засад для досягнення більш рівноправних і більш демократичних суспільств. Вони відповідають необхідності забезпечення всебічного та сталого розвитку, соціальної єдності та подальшого розвитку демократичної культури [2]. Варто наголосити, що навчання впродовж життя передбачає постійний розвиток знань і навичок, що відповідають викликам сучасного світу. У контексті євроінтеграції України це питання набуває особливого значення через необхідність адаптації до вимог Європейського Союзу та підвищення конкурентоспроможності на ринку праці.

Сучасні реалії та сьогодення, які по різному впливають на робочі процеси у компаніях, а особливо на емоційний та психологічний стан колективу, що у свою чергу пов'язаний із якістю та ефективністю виконання своїх професійних обов'язків формує чітку потребу у формуванні інноваційних підходів до турботи та розвитку персоналу. Коучинг, на нашу думку є одним із таких методів, що можна розглядати та використовувати у процесі управління персоналом. Сучасні HR менеджери вже активно використовують різноманітні методики, інструменти та принципи коучингу у своїй професійній діяльності. Коучинг, як форма професійного консультування, відіграє значну роль у системі управління персоналом. Загальний підхід до коучингу розглядається як процес, спрямований на підтримку працівників у максимальному реалізації їхнього потенціалу та досягненні найкращих результатів. Він включає розвиток сильних сторін людей, допомогу у подоланні бар'єрів та підвищення результативності роботи в команді. Цей підхід відзначається як актуальний та необхідний у сучасних умовах управління персоналом [3].

Дотримуючись Цілей сталого розвитку, навіть у час війни сучасні вітчизняні компанії пропонують гнучкі навчальні програми для працівників, що сприяє мотивації та підтримувати персоналу, підвищуючи їхню стійкість і професійні навички. Внутрішні програми розвитку та навчання в компанії необхідні й корисні тим, що вони враховують специфіку діяльності організації, допомагають співробітникам адаптуватися до змін, а також розвивати необхідні компетенції відповідно до потреб компанії. Це підвищує лояльність до компанії, сприяє кар'єрному зростанню та утримує таланти, оскільки працівники відчують інвестиції у свій розвиток і професійне зростання.

Варто наголосити, що сучасні процеси пошуку роботи та управління кар'єрою зазнали значних змін під впливом технологій і глобальних економічних тенденцій, а також війна дуже змінила вітчизняний ринок праці. Сучасні вітчизняні компанії у цілях збереження та підтримки персоналу пропонують корпоративні програми розвитку, навчання та перенавчання, рескілінг і перекваліфікацію. Кар'єрний розвиток сьогодні базується на гнучкості, здатності до навчання та досвіді. Нові технології трансформують системи навчання та управління ефективністю, підвищуючи важливість безперервного вдосконалення навичок для професійного росту [4].

Інноваційні процеси в управлінні людськими ресурсами також є ключовим фактором успіху і для самої компанії. Впровадження нових підходів до управління персоналом, таких як гнучкі графіки роботи, програми менторингу та розвитку лідерства, сприяє не лише залученню й утриманню талановитих працівників, але і підвищує задоволеність персоналу та їх продуктивність, особливо у нестабільних періодах. Важливо зазначити, що цінність людського життя та розвиток персоналу є не тільки стратегічними завданнями для бізнесу, але й етичними питаннями, особливо в контексті сталого розвитку та соціальної відповідальності організацій. Саме через інвестиції в людей та їхній розвиток можна досягти високих результатів як на рівні організації, так і на рівні держав.

Євроінтеграція передбачає приведення законодавства, економічної політики та соціальних стандартів у відповідність до норм ЄС, а процес навчання впродовж життя дозволить українцям бути конкурентоспроможними в умовах євроінтеграції. Євроінтеграційні процеси в своїй основі ставлять також умови дотримання прав людини, демократії та соціальної рівності і саме компетенції у сфері соціальних та громадянських прав сприятимуть позитивним змінам у суспільстві. Одним з ключових аспектів є значення культури навчання в організації. Підвищення компетентностей та кваліфікації співробітників через навчання впродовж життя сприяє збільшенню конкурентоспроможності та адаптивності до змін. Це особливо важливо у сучасному світі, де швидкість змін у технологіях та вимоги ринку постійно зростають. І саме внутрішня культура навчання та розвитку персоналу у наш час є важливою, оскільки вона сприяє професійному зростанню працівників, підвищує їх мотивацію та залученість до процесів компанії. Це зміцнює команду, оскільки працівники відчують підтримку й можливості для самореалізації. Крім того, внутрішні програми розвитку допомагають співробітникам адаптуватися до нових викликів, розвивати необхідні навички, що підвищує їхню ефективність і продуктивність. У результаті компанія отримує більш кваліфікований та мотивований персонал, що сприяє розвитку компанії і формує шлях до успіху.

Література

1. Цілі сталого розвитку та Україна. Урядовий портал. URL: <https://www.kmu.gov.ua/diyalnist/cili-stalogo-rozvitku-ta-ukrayina>
2. European Commission. Council Recommendation on Key Competences for Lifelong Learning. URL: <https://education.ec.europa.eu/focus-topics/improving-quality/key-competences>
3. Сновидович І.Г. Ефективність коучингу у системі формування навичок та компетенцій в контексті управління персоналом: роль HR менеджера.

References

1. Sustainable Development Goals and Ukraine. Government portal. URL: <https://www.kmu.gov.ua/diyalnist/cili-stalogo-rozvitku-ta-ukrayina>
2. European Commission. Council Recommendation on Key Competences for Lifelong Learning. URL: <https://education.ec.europa.eu/focus-topics/improving-quality/key-competences>
3. Snovydyvych I. (2024). Efficiency of coaching in the system of skills and competences formation in the context of personnel management: the

Державне управління: удосконалення та розвиток. № 3. 2024. DOI: <http://doi.org/10.32702/2307-2156.2024.3.18> <https://www.nayka.com.ua/index.php/dy/article/view/3239/3275>

4. Абрасович В., Кубіцький С. Сучасний зарубіжний досвід управління кар'єрним зростанням персоналу. Матеріали конференцій МЦНД, (10.05.2024; Харків, Україна). С. 54–60. URL: <https://archive.mcmd.org.ua/index.php/conference-proceeding/article/view/1190>

role of HR manager. *Public administration: improvement and development.* № 3. DOI: <http://doi.org/10.32702/2307-2156.2024.3.18> <https://www.nayka.com.ua/index.php/dy/article/view/3239/3275>

4. Abrasovych V., Kubitskyi S. (2024). Modern foreign experience in managing the career growth of staff. Materials of ICPS conferences, (10.05.2024; Kharkiv, Ukraine). С.54–60. URL: <https://archive.mcmd.org.ua/index.php/conference-proceeding/article/view/1190>

JEL Q18, L51, P42

Шинькович Андрій Васильович

кандидат економічних наук,
Державний торговельно-економічний
університет, Україна
ORCID: 0000-0003-2922-3796

e-mail: a.shynkovych@knute.edu.ua

Andrii Shynkovych

Ph.D.,
State University of Trade and Economics,
Ukraine

ПЕРІОДИЗАЦІЯ ТЕОРЕТИЧНИХ ПІДХОДІВ ДО СУТНОСТІ ПРОДОВОЛЬЧОЇ БЕЗПЕКИ

Анотація. У статті викладено результати дослідження періодизації теоретичних підходів до продовольчої безпеки. Описано поділ на періоди генези підходів та змісту поняття “продовольча безпека”: радянський пострадянський до Угоди про Асоціацію з ЄС, під час угоди про Асоціацію з ЄС та після початку повномасштабного воєнного вторгнення росії в Україну.

Ключові слова: поняття “продовольча безпека”, асекурація продовольчої безпеки, періодизація, державне регулювання економіки

PERIODIZATION OF THEORETICAL APPROACHES TO THE ESSENCE OF FOOD SECURITY

Summary. The article presents the result of a study of the periodization of theoretical approaches to food security. The division into stages of the genesis of the approaches and content of the concept of «food security» is described: the Soviet period, the post-Soviet period before the Association Agreement with the EU, under during the Association Agreement with the EU and after the start of a full-scale military invasion of Russia into Ukraine.

Keywords: the concept of «food security», food security assurance, periodization, state regulation of the economy