

ксерокопія правовстановлюючого документу (державного акту, свідоцтва на право власності, договору купівлі-продажу); ксерокопія паспорту і коду власника земельної ділянки.

«До територіального органу Держгеокадастру (за місцем розташування земельної ділянки) для присвоєння кадастрового номера земельної ділянки замовник (уповноважена ним особа) чи розробник документації з землеустрою, подає: заяву про визначення кадастрового номера земельної ділянки; копію документа яка посвідчує особу набувача права на земельну ділянку або її власника, а в разі подання заяви уповноваженою особою – копію документа яка підтверджує повноваження діяти від імені цих осіб; документацію з землеустрою; файл обміну (в електронному вигляді) даними про результати робіт з землеустрою» [5].

Отже, інформація про земельну ділянку, яка внесена до Державного земельного кадастру, надається (присвоюється) кадастровий номер який не повторюється на території України та виконує функцію її ідентифікатора (особливого ознака, який служить для виокремлення земельної ділянки або її атрибутів у реєстрах, базах даних, відповідних інформаційних системах).

Список використаних джерел

1. Закон України «Про державний земельний кадастр» (зі змінами) URL: [https:// zakon.rada.gov.ua/laws/show/3613-17](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3613-17) (дата звернення: 01.04.2023).
2. Про затвердження Порядку ведення Державного земельного кадастру: Постанова Кабінету Міністрів України від 17 жовтня 2012 р. № 1051. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1051-2012-п> (дата звернення: 01.04.2023).
3. Про внесення змін до Порядку ведення Державного земельного кадастру : Постанова Кабінету Міністрів України від 18 липня 2018 р. № 710. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/710-2018-п> (дата звернення: 1.04.2023).
4. Державний земельний кадастр: підручник / М. Г. Ступень та ін. ; за заг. ред. М. Г. Ступеня. Львів, 2011. 309 с.
5. Теоретичні основи державного земельного кадастру: навчальний посібник / М. Г. Ступень та ін. ; за заг. ред. М. Г. Ступеня. 2-ге видання, стереотипне. Львів : «Новий Світ-2000», 2006. 336 с.

Марина Нагірняк

УПРАВЛІННЯ ПРОФЕСІЙНИМ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ

Головним фактором успішності будь-якого підприємства є його персонал. Від рівня професійних якостей, освіченості, мотивації та досвіду працівників залежить результативність підприємств. Оскільки люди є найважливішим ресурсом підприємства, відділ кадрів створює систему для

адаптації нових працівників та забезпечення підприємства необхідною чисельністю кваліфікованого персоналу.

Кадрове забезпечення є основним завданням професійного розвитку персоналу задля підвищення ефективності діяльності підприємства. При наборі нових співробітників складно забезпечити підприємство найнеобхіднішими, професійно кваліфікованими кадрами. Саме тому постійний розвиток персоналу підприємства є важливим фактором мотивації працівників до саморозвитку та самовдосконалення, а також підвищення якості персоналу підприємства.

Персонал є одним з найбільш складних об'єктів управління на підприємстві, оскільки на відміну від матеріальних чинників виробництва персонал має можливість приймати рішення і критично оцінювати вимоги. Крім того, персонал має суб'єктивні інтереси і надзвичайно чутливий до управлінських дій, реакція на які не визначена. Сьогодні управління персоналом набуває особливого значення, і при побудові системи управління персоналом організації можна враховувати індивідуальний елемент, а також реалізувати та ідентифікувати будь-які проблеми, пов'язані з адаптацією людини до зовнішнього середовища.

Персонал підприємства завжди має власні потреби та бажання, а тому сприймає усі управлінські рішення через призму власних потреб. Таким чином, персонал може відображати спрямовану на нього поведінку, що може призвести до результатів, які суперечать очікуванням керівництва.

В управлінні персоналом беруть участь як усі керівники організації, так і фахівці кадрових служб, що може бути джерелом певних протиріч між обумовленими потребами виробництва, бажаннями керівників і рекомендаціями фахівців.

В останні роки можливість професійного розвитку працівників набуває все більшого значення в Україні, адже для безперервного підвищення результатів підприємства та економіки країни потрібне набуття нових навичок, умінь та знань працівником. Формування відповідних професійних навичок починається у відповідних навчальних закладах, однак там можна отримати лише теоретичні знання і вже застосовувати їх на практичній діяльності.

Професійний розвиток людини починається до робочої діяльності, але отриманих навичок та знань є недостатньо в такому середовищі, яке постійно розвивається. Тому процес розвитку персоналу повинен продовжуватися на протязі всього життя людини.

Професійний розвиток персоналу – це вплив на працівника за допомогою професійного навчання протягом усього періоду їх роботи в організації. Усе спрямоване на досягнення максимальної ефективності виробництва чи надання послуг для підвищення конкурентоспроможності. Професійний розвиток також дозволяє співробітникам виконувати більш

складні завдання та максимально використовувати здібності та можливості працівника.

Як показують результати дослідження, найбільше працівники підприємства зацікавлені у отриманні винагород за результати та якість роботи, високому рівні заробітної плати [1]. Також для працівників важливо працювати у комфортних умовах праці, мати можливість для навчання та кар'єрного зростання.

У конкурентній підприємницькій діяльності, професійні навички та компетенції працівників є важливими, оскільки відіграють ключову роль в ефективному використанні ресурсів підприємства. Для того, щоб підприємство було висококонкурентним, вже недостатньо просто знайти кваліфікованих працівників, необхідно постійно навчати, розвивати та мотивувати їх до ефективної роботи, що буде сприяти підвищенню постійної конкурентоспроможності підприємства [2].

Підприємства, які не витрачають ресурсів на професійний розвиток своїх працівників, не зможуть залишатися конкурентоспроможними в довгій перспективі, що призведе до зниження якості продукції та послуг, зменшення прибутку і навіть до банкрутства.

Так само, управління розвитком персоналу сприяє ефективному використанню робочої сили, підвищує її соціальну та професійну мобільність і відіграє важливу роль у навчанні працівників для підвищення ефективності сучасної організації.

Працівники що пройшли підвищення кваліфікації, краще будуть виконувати свої посадові обов'язки, за певний проміжок часу вони будуть надавати більше послуг, а їх кількість буде також підвищуватися, вони генерують більшу кількість ідей чи рішень для вирішення певної ситуації. Також, з розвитком професіоналізму збільшується можливість підвищення заробітної плати або підвищення по посаді.

Отже, професійний розвиток персоналу є гарантією успіху підприємства. Оскільки розвиток персоналу забезпечує загальний інтелектуальний рівень людини, розширює її ерудицію та коло спілкування. Це пов'язано з тим, що освічені люди краще орієнтуються в складнощах сучасного світу та його взаємовідносинах з людьми. Як наслідок, покращується морально-психологічний клімат у структурних підрозділах підприємствах, підвищується мотивація працівника до праці, зростає лояльність до цілей і стратегічних завдань організацій, забезпечується спадкоємність керівництва та зменшується плинність кадрів.

Список використаних джерел

1. Балабанова Л. В., Сардак О. В. Управління персоналом : підручник. К., 2017. 468 с.
2. Семикіна М. В. (ред.), Дудко С. В., Орлова А. А. та ін. Професійний розвиток персоналу підприємств в системі мотиваційного менеджменту : кол. моногр. Кропивницький, 2021. 440 с.