

Станьковська Ірина
кандидат економічних наук, доцент
доцент кафедри менеджменту та адміністрування
Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу,
м. Івано-Франківськ, Україна

Шиптур Олександра
студентка спеціальності менеджмент
Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу,
м. Івано-Франківськ, Україна

Iryna Stankovska
PhD (Economics), Docent
Associate Professor of Management and Administration Department
Ivano-Frankivsk National Technical University of Oil and Gas
Ivano-Frankivsk, Ukraine

Oleksandra Shuptyr
Student of Management
Ivano-Frankivsk National Technical University of Oil and Gas
Ivano-Frankivsk, Ukraine

СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ ЯК СКЛАДОВОЇ УПРАВЛІННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВА MODERN APPROACHES TO PERSONNEL DEVELOPMENT AS A COMPONENT OF ENTERPRISE COMPETITIVENESS MANAGEMENT

Розвиток суспільства ставить відповідні вимоги перед бізнесом, зокрема забезпечення його конкурентоспроможності, пошуку нових конкурентних переваг та шляхів досягнення стратегічної конкурентоспроможності.

Науковці виокремлюють біля двадцяти наукових підходів до забезпечення та управління конкурентоспроможністю, зокрема це:

- управління конкурентоспроможністю підприємства, через конкурентоспроможність продукції. Дані поняття розглядаються як загальне на основі часткового, або як конкурентоспроможна продукція (причина) – (наслідок) конкурентоспроможне підприємство.

- управління процесами, наприклад, через процеси із забезпечення якості продукції, управління ефективністю, інше;

- управління конкурентоспроможністю через стратегічне планування;

- маркетинговий підхід до управління конкурентоспроможністю підприємства на ринку;

- управління конкурентоспроможністю через загальні функції менеджменту та інші.

Реалізація цих підходів вимагає висококваліфікованого персоналу, який відповідає вимогам сучасності. Тому стратегічно мислячі підприємства вже тепер активно спрямовують зусилля і кошти в розвиток та навчання персоналу.

Розвиток персоналу це – цілеспрямований системний підхід до вдосконалення якісних характеристик персоналу організацій з метою підвищення трудових показників та зростання загальної продуктивності і результативності.[1] Для досягнення тогочасного результату підприємству необхідно забезпечувати розвиток персоналу у всіх напрямках: соціальному, професійному та особистісному. Також необхідно враховувати, що, як зазначає Ю.А. Пругіна, професійне зростання ґрунтується на кваліфікаційному, психофізіологічному та особистісному потенціалі працівника [2]. Для повного використання потенціалу працівників, необхідно визначити як розуміє поняття розвитку та власної кар'єри працівник, а як це – розуміє підприємство та чи співпадає їхнє розуміння кар'єри розвитку через

навчання. Розрізняють традиційний (характеризується повним робочим днем, просуванням по кар'єрній драбині, рівнем заробітної плати, близькістю до керівництва та інше) та поліваріативний (характеризується самовизначенням) підхід до кар'єри, а відповідно і до розуміння розвитку персоналу та окремого працівника.

У більшості випадків підприємства є прихильниками традиційної кар'єри тому повинні забезпечити певні умови для розвитку з метою забезпечення або підтримання конкурентоспроможності.

Для забезпечення ефективного розвитку персоналу необхідно вирішити такі завдання:

- визначення цілей розвитку персоналу;
- аналіз потреби в розвитку персоналу;
- визначення вимог (критеріїв) до рівня кваліфікації персоналу;
- оцінка персоналу за обраними критеріями;
- планування кар'єри та соціального розвитку;
- організація розвитку персоналу;
- визначення технологій та методів навчання;
- мотивація розвитку персоналу;
- контроль результатів навчання та розвитку персоналу (моніторинг, порівняння за визначеними критеріями).

Однією із складових розвитку є навчання персоналу. Важливо оцінити як доцільніше проводити навчання - власними силами чи запрошеними організаціями.

При плануванні та організації навчання слід визначити відповідні технології, які будуть найбільш ефективними для конкретної ситуації, найкраще забезпечать процес навчання та розкривають потенціал працівника.

До таких технологій можна віднести технології:

- інтерактивного навчання,
- особистісно-орієнтованого навчання,
- проблемного навчання,
- проектного навчання,
- критичного мислення,
- ігрові,
- інформаційно-комп'ютерні.

До особливостей сучасних технологій розвитку та навчання персоналу можна віднести:

- Smart-навчання - увага приділяється підвищенню лояльності програмам навчання, визначенню стратегії і тактики, а також вибудовуванню загальних і індивідуальних планів навчання.

- Візуалізацію – подання інформації максимально лаконічно, спрощено, яскраво та динамічно.

- Цифровізацію HR-процесів – що передбачає онлайн-тренінги вебінари і семінари, платформи для розвитку кваліфікаційних здібностей та електронні майданчики.

- Онлайн навчання - базові тренінги підприємства можуть проводити та записувати самостійно, а більш складні – купувати в онлайн-школах.

- Гейміфікацію навчання та розвитку персоналу – використання ігрової технології, яка базується на естетиці, сюжетності («gameplay»), емоційній залученості, соціальній взаємодії.

- Змішане навчання – яке включає повністю віртуальне цифровізоване навчання у поєднанні з персоналізованим коучінгом на вимогу.

- Навчання нових ролей – що передбачає надання працівнику можливості спробувати себе у новій ролі.

Перераховані вище особливості формують сучасні методи розвитку та навчання персоналу. Навчання є одним із найбільш дієвих способів розвитку персоналу будь-якого підприємства. Саме воно здатне не тільки забезпечити продуктивну та результативну

діяльність працівника, а й зробити його більш креативним, розвинути у нього нові погляди та бачення функціонування підприємства, а головне сформувані у працівнику відданість та лояльність до підприємства. А це в свою чергу дасть можливість забезпечити його конкурентоспроможність.

Перелік використаних джерел:

1. Гетьман О.О, Білодід А.О. Інноваційні методи розвитку персоналу. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2017. Вип. 17. URL: <https://cutt.ly/dznhaHQ>
2. Плугіна Ю.А. Розвиток персоналу підприємства: підходи, сутність, моделі. *Вісник економіки транспорту і промисловості*. 2014. № 42. С. 323–327. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/rozvitok-personalu-pidpriemstva-pidhodi-sutnistmodeli>

УДК 334.021

Сукач Галина
викладач II категорії
ДВНЗ «Тернопільський коледж харчових технологій і торгівлі»
м. Тернопіль, Україна
Sukach Halyna
Second category teacher
SHEI "Ternopil College of Food Technology and Trade»
Ternopil, Ukraine

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ THEORETICAL ASPECTS OF COMPETITIVENESS OF ENTERPRISES

На сучасному етапі розвитку економічних відносин між різними сферами підприємницької діяльності, постає питання суперництва, боротьби та досягнення більш вигідної та високої позиції функціонування підприємств на конкурентного ринку своєї діяльності. Кожен підприємець має за мету отримати значимий прибуток від роботи власного підприємства, зважаючи на прийняття правильного та раціонального управлінського рішення, ефективність віддачі господарства та здатність підприємства тримати лідируюче місце між конкуруючими суб'єктами. Відповідно, виникають такі поняття, як конкуренція та конкурентоспроможність підприємства [1, с. 58-63].

Отже, на даний час не існує сталого і загальноприйнятого визначення поняття конкурентоспроможності підприємства, оскільки кожен із вітчизняних та зарубіжних вчених, дає своє тлумачення і бачення цього питання, спираючись на різні фактори, ознаки, властивості, які безпосередньо впливають або можуть вносити свої корективи на сутність та значення поняття конкурентоспроможності господарства. За проведеним аналізом економічної літератури, можемо сказати, що суть понять конкуренція, конкурентоспроможність, конкурентоспроможність підприємства, конкурентоспроможність нації не є абсолютно тотожними за змістом, але поєднані такою основною складовою – значенням слів «боротьба», «суперництво». Адже на усіх рівнях конкурентної боротьби, за умови активної діяльності кожен суб'єкт (держава, підприємство, організація) має одну і ту ж саму ціль – значний очікуваний дохід від своєї роботи. Конкуренцію можемо вважати тим стимулюючим важелем, з допомогою якого підприємство намагатиметься випускати якіснішу продукцію, товари та послуги за оптимальними цінами, зважаючи на потреби споживача [5, с. 62-69].

Розвиток національної економіки України відбувається в умовах глобалізації, що приводить до необхідності підвищення її конкурентоспроможності. В сучасних умовах, формування конкурентоспроможності економіки України є одним з пріоритетних завдань, яке визначено Стратегією сталого розвитку «Україна – 2020». Реформа захисту економічної