

## НАВЧАННЯ ТА РОЗВИТОК ПЕРСОНАЛУ, ЯК МЕХАНІЗМ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

*Мала І.Б.,*

*старший викладач кафедри управлінських технологій,  
ВНЗ "Університет економіки та права "КРОК", м. Київ, Україна,*

*e-mail: irynamb@krok.edu.ua,*

*ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0773-5336>*

Актуальність досліджуваного питання полягає в тому, що у ринковій економіці підприємства функціонують в умовах конкурентної боротьби і їх основною конкурентною перевагою стає високо кваліфікований персонал, як один з потенційних ресурсів розвитку.

Метою дослідження є обґрунтування розвитку персоналу у забезпеченні конкурентоспроможності сучасного підприємства.

Незважаючи на те, що конкурентоспроможність підприємства формується під впливом цілої низки внутрішніх і зовнішніх чинників, вихідною і водночас визначальною ланкою формування його конкурентних переваг є саме персонал. Унікальність персоналу у забезпеченні конкурентних переваг підприємства визначається тим, що на його основі формується людський та інтелектуальний капітал, які є утворювальною основою продукування і руху знань. Саме працівник є власником і носієм знань, кваліфікації, досвіду, інформації, які він може накопичувати, використовувати, розвивати й передавати упродовж усього періоду свого життя й трудової діяльності.

Але, роль персоналу у забезпеченні конкурентоспроможності не можна абсолютизувати, оскільки ресурсне, технічне й технологічне забезпечення підприємств, їх функціональні можливості, ринкові позиції, розміщення та інші чинники теж надзвичайно важливі, але більшість із-поміж них є похідними від впливу персоналу підприємства, зокрема управлінських та організаційних рішень його керівного складу та результатів роботи усього колективу.

Однак, визнання науковцями та практиками пріоритетності переваг персоналу конкретного підприємства порівняно з іншими у конкурентній боротьбі зумовлене тим, що сучасні технічні засоби, технології та матеріальні ресурси рівною мірою доступні на ринку всім конкуруючим суб'єктам, а тому не можуть бути джерелом забезпечення конкурентних переваг. Саме формування своєрідного набору компетенцій персоналу, їх постійний розвиток, а також специфіка організації та мотивації праці якраз і можуть стати недосяжними для конкурентів. Відповідно здатність підприємства навчати і розвивати своїх працівників швидше за конкурентів є джерелом його економічних, соціальних і стратегічних переваг не лише у галузевому чи територіальному, а й загальнонаціональному та міжнародному масштабах [1].

Тобто, конкурентоспроможний персонал, очолюваний конкурентоспроможним менеджментом і озброєний сучасними технічними засобами може забезпечити високу якість і продуктивність праці, яка формує конкурентоспроможність продукції, чого вимагає ринок. А вже конкурентоспроможність продукції забезпечує ринкову позицію виробника, формує його фінансовий стан і є запорукою досягнення високої конкурентоспроможності підприємства загалом. Тому створення умов для розвитку конкурентоспроможного персоналу є першочерговим завданням і найважливішою умовою забезпечення успішної діяльності українських підприємств.

Беззаперечно, розвиток персоналу має стратегічно важливе значення для забезпечення високого рівня конкурентоспроможності підприємства. Адже він є ефективним засобом посилення та нагромадження кадрового потенціалу працівників, як на поточному етапі функціонування підприємства, так і в перспективі. Він також забезпечує підвищення загального інтелектуального рівня особистості, розширює її ерудицію та коло спілкування, оскільки освічена людина вільно орієнтується в сучасному складному світі, у відносинах із людьми. У результаті поліпшується морально-психологічний клімат у структурних підрозділах підприємства, підвищується мотивація працівників до праці, знижується плинність кадрів.

Потреба у постійному розвитку персоналу також спричинена необхідністю підтримки його конкурентоспроможності, що зумовлено її відносністю, динамічністю та цільовим характером. Адже навіть за незмінного кількісного й якісного складу персоналу чи організаційного капіталу підприємства конкурентоспроможність персоналу відносно позицій інших підприємств може змінюватися. Ці зміни можуть бути наслідком різних тенденцій у зовнішньому середовищі, наприклад пандемія яка стала каталізатором змін ринкової кон'юнктури, інституційних правил, що спричинило коригування цілей підприємства та вимог до якості персоналу для забезпечення їх досягнення [2].

Масштаби і ключові параметри розвитку персоналу визначаються насамперед стратегією розвитку підприємства, рівнем впровадження у виробництво інноваційних технологій, конкуренцією на внутрішньо корпоративному та галузевому ринку праці, конкурентними позиціями на товарних ринках, а також його фінансовими можливостями.

На рівні підприємств управлінська робота у сфері розвитку персоналу повинна бути спрямована на постійне поліпшення навчально-методичного забезпечення процесу виробничого навчання та підвищення кваліфікації.

Формування системи розвитку персоналу передбачає також відповідне інформаційне забезпечення, у тому числі щодо умов матеріального стимулювання, конкурентоспроможності персоналу; моніторинг соціального захисту і мотивації працівників тощо.

Отже, сучасний етап розвитку українських підприємств висуває на перший план проблему їхнього забезпечення конкурентоспроможним персоналом, який здатен забезпечити довгострокову, унікальну та самозростаючу, конкурентну перевагу підприємства завдяки використанню унікального джерела конкурентоспроможності, яке неповторне для конкурентів. Тому всебічний розвиток персоналу повинен стати стратегічним завданням кадрової політики підприємств та держави і це можливо через реалізацію концепції: навчання протягом усього життя.

**Список використаних джерел:**

1. Бучинська Т. В. Конкурентоспроможність персоналу як основний чинник підвищення ефективності діяльності підприємства. Науковий вісник Ужгородського національного університету. 2016. Випуск 10, ч. 1.- С. 74-77.
2. Лавриненко Л. М. Світовий досвід професійного навчання та розвитку персоналу. Управління соціально-економічними трансформаціями господарських процесів: реалії і виклики. Матеріали конференцій. Мукачево, 2019. МДУ. С. 326-329