

ПОСТІЙНИЙ РОЗВИТОК КОМПЕТЕНЦІЙ ПЕРСОНАЛУ — СТРАТЕГІЯ ПІДПРИЄМСТВА

У сучасних економічних умовах одним із найважливіших чинників стратегічного планування є грамотне управління персоналом. Проте оптимальні дії з управління персоналом підприємства забезпечують підприємству першість на ринку вагомими перевагами у вирішенні питань конкурентної боротьби.

В діяльності українських підприємств стратегічне управління людськими ресурсами передбачає використання ключових компетенцій працівників, тобто тих унікальних можливостей персоналу, що створюють високу вартість і диференціюють організацію від конкурентів, для збереження та отримання конкурентних переваг організації, що сприяє підвищенню організаційної ефективності. Керівники сучасних підприємств недооцінюють роль персоналу у формуванні та реалізації стратегії діяльності. Адже створення добре мотивованого, кваліфікованого і працездатного колективу, націленого на повноцінну віддачу власного потенціалу, сприяє досягненню підприємством високих результатів діяльності та забезпеченню вигідної позиції на ринку.

У сучасній економічній літературі, присвяченій проблемам виживання та стратегічного успіху фірм в умовах висококонкурентного середовища, велика увага приділяється чинникам успіху підприємства, зокрема ключовим ринковим чинникам успіху, ключовим компетенціям, що надалі формують конкурентні переваги підприємства [2].

Управління персоналом повинно відповідати стратегії розвитку підприємства, захищати інтереси працівників і забезпечувати дотримання законодавства про працю при формуванні, закріпленні і використанні персоналу. Стратегія — це система дій і розподілу ресурсів для досягнення місії підприємства і цілей власників.

Компетентність — це стратегічний ресурс, який поєднує у собі інтелектуальний капітал, організаційні, управлінські здібності та неповторну технологію, що дає змогу створювати конкурентні

переваги підприємства та підтримувати його унікальність у зовнішніх конкурентних умовах.

Все більше керівників переконані в тому, що конкурентною перевагою підприємства, передусім, є його персонал, а без розвитку персоналу неможливий і розвиток самого підприємства [1].

Кадровим капіталом сучасного бізнесу стає «спеціаліст, який постійно розвивається» — особистість із постійно оновлюваним індивідуальним і професійним досвідом.

Розвиток співробітників призводить до розвитку організації, у тому числі внаслідок еволюційного процесу самонавчання, оскільки співробітники мають можливість і бажання самостійно вдосконалювати процеси праці та управління [3]. У цьому разі під управлінням розуміється сукупність усіх особистісних аспектів формування, керівництва і розвитку соціальної системи, орієнтованої на досягнення стратегічних цілей.

Щоб програми навчання були націлені на здійснення виробленої стратегії бізнесу неможливо, щоб HR-спеціалісти бачили та розуміли вигоди від вкладення капіталу в інтелектуальні ресурси їх розвиток та могли оцінити їх ефективність. Тому розвиток персоналу має бути пов'язаний із показниками роботи, а саме їх поліпшення по підприємству вцілому та по кожному працівникові.

Стратегія підприємства тісно пов'язана зі стратегією управління персоналом. Стрижнева ідея організаційного навчання укладається в створенні малих груп, покликаних здійснити два завдання: виробити рекомендації для розв'язкування проблеми або реалізувати проект і передати отримані матеріали керівникам для подальшого застосування; вчитися в ході здійснення завдання, набуті знання поширити між усіма учасниками.

Слід проводити навчання персоналу не лише в традиційних формах (семінари, курси підвищення кваліфікації, тренінги тощо), а також значний ефект можна отримати від навчання безпосередньо у процесі виробничої діяльності. Варто на регулярній основі проводити обговорення перспектив розвитку підприємства та його стратегії. Це повинно відбуватися у дружній невимушеній атмосфері та за погодженими заздалегідь правилами. Це допомагає підвищити ефективність таких обговорень. Працівники беруть участь у виробленні стратегічних планів, при цьому такі обговорення проводяться як у формі регулярних нарад, так і у формі мозкових атак. Формування стратегічного бачення у працівників сприяє загальному взаєморозумінню та злагодженості роботи всього колективу. Стратегічні й тактичні завдання стають не тільки завданнями керівника, але й усіх працівників колективу. Загальне

бачення сприяє узгодженості дій, а також носить стимулюючий характер.

Розвиток трудових ресурсів, використовуючи професіоналізацію менеджменту праці і різноманітні мотиваційні механізми гарантує стабільний розвиток на економічному ринку, прибуткове функціонування, безперервний розвиток персоналу підприємства, зменшення плинності кадрів, а головне — швидкий позитивний економічний ефект [4].

Керівникам і фахівцям сучасних українських підприємств, незалежно від юридичної форми їх власності, слід мати на увазі, що навчання та розвиток персоналу його підприємства — це не просто отримання певного досвіду — це стратегічний вклад в майбутній успішний результат діяльності підприємства.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Бившева Л.О. та ін. Стратегічне управління персоналом як фактор зростання конкурентоспроможності промислового підприємства. *Економічний вісник Донбасу*. 2020. № 1(59). С. 137–144. URL: <http://dspace.nbuv.gov.ua/bitstream/handle/123456789/170211/20-Byvsheva.pdf?sequence=1>.
2. Галич О.А. та ін. Стратегічне управління персоналом як фактор зростання конкурентоспроможності підприємства. *Агросвіт*. 2019. № 6. С. 27–32. URL: <http://dspace.pdaa.edu.ua:8080/handle/123456789/4573>.
3. Зось-Кіор М.В., Семенюта М.В. Система оцінки персоналу підприємства в конкурентних умовах ведення бізнесу. *Ефективна економіка*. 2020. № 2. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=7648>.
4. Маркіна І.А., Вороніна В.Л., Хорошко Д.Р. Управління інноваційним потенціалом як фактор стратегічного розвитку та конкурентних переваг підприємства. *Східна Європа: економіка, бізнес та управління*. 2020. № 3(26). С. 76–81.

УДК 338

Сидоренко О. В.

здобувач вищої освіти, Державного торговельно-економічного університету

СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ БІЗНЕСУ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

У сучасних умовах соціальна відповідальність бізнесу є невід’ємною складовою його повноцінного функціонування та еле-