

СОЦІАЛЬНІ ІНВЕСТИЦІЇ БІЗНЕСУ У ФОРМУВАННІ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНИХ ФАХІВЦІВ ТА ВЛАСНОЇ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ

Визначаючи глобальну мету функціонування організації, яка є критерієм її функціонування, звернемося до думки відомого вченого І. Адізеса, який визначає її у тому, щоб задовольняти потреби клієнтів. Якщо організація не виробляє те, що потрібно її клієнтам, вона не результативна, а відсутність результативності та ефективності не дозволить їй добитися рентабельності [1]. Тільки тоді основними фінансово-економічними результатами функціонування організації стають повторні продажі клієнтам (виручка від реалізації), які формують її прибуток і рентабельність, і супровідні результати (не передбачувані), як то позитивний імідж самої організації та її служби персоналу. У свою чергу, наведені прямі і супровідні результати значно підвищують загальний рівень конкурентоспроможності організації.

Сформульована подібним чином мета характерна для соціально відповідальної організації і вимагає від неї відповідних соціальних інвестицій/витрат, що спрямовуються безпосередньо в бізнес-середовище та на персонал організації, зокрема у відповідальність перед споживачами та добросовісну ділову практику (у відносинах зі споживачами, партнерами, інвесторами, конкурентами).

Соціальні інвестиції/витрати у персонал організації можна визначити як витрати, спрямовані на професійний розвиток, на оздоровлення, охорону здоров'я тощо з метою забезпечення організації висококваліфікованим, а значить й конкурентоспроможним персоналом, який у свою чергу забезпечить конкурентоспроможність організації, підвищить продуктивність та ефективність праці і приносить прибуток.

В умовах нестабільності та кризи організації скорочують соціальні інвестиції/витрати у персонал разом із скороченням чисельності самого персоналу. Однак персонал, що залишається у таких складних умовах, має стати ще компетентнішим та конкурентоспроможнішим для «виживання».

Основні характеристики конкурентоспроможності, за якими працівник здатний забезпечувати конкурентоспроможність організації у кризових умовах, – це компетентність і професійна мобільність; здатність до ризику і захисту прав і свобод; цілеспрямованість і впевненість у своїх силах; володіння навиками самонавчання і підвищення кваліфікації; ініціативність і самодисципліна; діловитість; здібність до самоаналізу і прийняття нестандартних рішень; відповідальність; емоційна стійкість і комунікабельність.

У зв'язку з цим з метою виживання в конкурентній боротьбі в умовах нестабільності та кризи основний акцент у проведенні соціальної політики (політики соціальної відповідальності) організації повинен бути зроблений на вирішенні таких завдань: забезпечення якості і кількості робочої сили через професійне навчання, підвищення кваліфікації, забезпечення гідних і безпечних умов праці, охорону здоров'я працівників, найефективніше використання людського капіталу відповідно до його професійно-кваліфікаційного рівня тощо.

Таким чином, для постійної конкурентоспроможності в умовах кризи організації «вимушено» мають здійснювати соціальні інвестиції/витрати у персонал, й особливо у його розвиток, який відіграє вирішальну роль у цьому.

Література

1. Адизес І. Идеальный руководитель. Почему им нельзя стать и что из этого следует / Ицхак Калдерон Адизес; Пер. с англ., – 2-е изд. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2008. – 262 с.

Денісова О.О., к.е.н.,
доцент кафедри інформаційних систем в економіці

ЗМІШАНЕ НАВЧАННЯ ЯК СПОСІБ ОПТИМІЗАЦІЇ НАВЧАЛЬНОГО ПРОЦЕСУ

Забезпечити оптимізацію навчального процесу, сприятливі умови для засвоєння знань і підвищення якості освіти сьогодні можна лише за умов використання новітніх інформаційних технологій. Практичним стандартом сьогодні стало існування систем електронного навчання, що здійснюється з використанням Інтернет і мультимедіа: адаптивне навчання, віртуальний клас, масовий відкритий онлайн-курс, перевернуте навчання, хмарне навчання, мобільне навчання та ін.