

управлінській діяльності, створення єдиного інформаційного простору системи професійної освіти регіону, запровадження в навчальний процес інноваційних педагогічних та виробничих технологій, вивчення новітніх матеріалів, освоєння сучасної техніки та ін.

Отже, забезпечення здійснення інноваційної діяльності у сфері професійно-технічної освіти регіону, аналіз механізмів її стимулювання та існуючих бар'єрів при її реалізації, а також розробка теоретичних і практичних рекомендацій з удосконалення організації управління цією діяльністю, є надзвичайно актуальним та вимагає подальшої розробки даної тематики.

Література

1. Радкевич В. Інноваційні процеси у сучасній професійній школі / В. Радкевич // *Професійно-технічна освіта*. – 2005. – №1. – С. 9-11.

2. Ничкало Н. Педагогічна інноватика у профтехосвіті // *Професійно-технічна освіта*. – №3. – 2007. – С.69-71.

Ирина ПАВЛЮК

Тернопільський національний економічний університет

РОЛЬ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ В РОЗВИТКУ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПЕРСОНАЛУ

В умовах ринкових відносин на конкурентоспроможність організації величезний вплив виявляє конкурентоспроможність персоналу. Якби нові технології не впроваджували на підприємстві, якби позитивно не впливали фактори зовнішнього середовища на діяльність організації, без висококваліфікованого персоналу, готового до цих змін, підприємство не може досягти бажаних результатів.

Підвищення конкурентоспроможності персоналу організацій тісно пов'язане зі «сплеском» його інноваційної активності. Обидва ці явища у світі не є випадковими. Вони ґрунтуються на комплексному підході менеджерів до створення різноманітних економічних, психологічних, соціальних, статусних стимулів до постійного освітньо-професійного розвитку персоналу та прояву творчості, оскільки це приносить підприємству очевидні економічні зиски і бажані конкурентні позиції на ринку.

З посиленням конкуренції на ринку великого значення набувають такі складові конкурентоспроможності персоналу підприємства, як освіта, професійні знання, уміння та практичні навички; відповідність психофізіологічних і соціально-психологічних особливостей людини вимогам професії. Одне із завдань управління розвитком персоналу – забезпечення організації тими працівниками, які здатні реалізувати стратегію управління компанії, мають для цього необхідні здібності та компетенції.

Поняттю «компетенція» у сучасних умовах доцільно дати інтегроване визначення згідно з яким компетенція – це сукупність необхідних для успішної діяльності і виконання поставлених завдань кваліфікаційних і особистісних якостей, якими володіє індивід; а також формально описані вимоги до кваліфікаційних та особистісних якостей працівника, за допомогою яких він може успішно виконати поставлене завдання (компетенції посади). В ідеальному випадку компетенції працівника повинні збігатися з компетенціями посади, яку він займає. Відповідно до цього під компетентністю слід розуміти сферу збігу компетенцій працівника і компетенцій посади [2].

Визначення потреби організації у професійно придатних, компетентних працівниках передбачає впровадження в її структурних підрозділах систем профорієнтації, професійного навчання і прогнозування персоналу у професійному та кваліфікаційному розрізах. Призначення останньої системи полягає в тому, щоб установити в якісному і кількісному виразі потребу організації у персоналі на короткостроковий, середньостроковий та довгостроковий періоди й порівняти цю потребу з наявним трудовим потенціалом.

Конкурентоспроможність персоналу організації визначається не лише відповідністю психофізіологічних та соціально-психологічних особливостей людини вимогам робочого місця чи

посади, рівнем її освітньої або професійної підготовки, стажем роботи, а й ступенем задоволеності працівника своєю працею. У тих, хто не задоволений працею, якість її невисока, часті випадки порушення трудової дисципліни, відсутня достатня зацікавленість у подальшому професійному розвитку. Людина може виявити свої здібності, успішно їх розвинути у процесі навчання, а потім і реалізувати їх під час трудової діяльності лише в тому разі, коли вона зацікавлена у роботі, усвідомлює та приймає до виконання цілі компанії [1].

Важливою складовою конкурентоспроможності персоналу є також стан здоров'я і фізичного розвитку працівника. Тому в організації для забезпечення збереження та розвитку трудового потенціалу повинні проводитися заходи щодо здорового способу життя, запобігання випадків професійних захворювань, травматизму й інвалідності.

Отже, виявлення професійної придатності та розвиток компетенції персоналу – важливі складові реалізації організацією обраної стратегії управління. Мова йде про створення сприятливих умов для розвитку загальних і професійних знань, умінь та практичних навичок, належної психологічної, моральної і економічної готовності персоналу до продуктивної праці. Це забезпечує високий рівень конкурентоспроможності як самого персоналу, так і організації в цілому.

Література

1. Савченко В. А. *Управління розвитком персоналу: навч. посіб.* / В. А. Савченко. – К.: КНЕУ, 2007. – 351 с.

2. Сардак О. В. *Розробка системи компетенцій персоналу.* – [Електронний ресурс] / О. В. Сардак. – Режим доступу: <http://www.vestnikdn.com.ua/archive/201043/122-126.pdf>.

Інна ПЕТРУК

Тернопільський національний економічний університет

ІНФОРМАЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ

Важливим фактором забезпечення конкурентоспроможності підприємств, установ і організацій та впливу на кінцеві результати їх роботи є здійснення ними інноваційної діяльності. Причому, як пише О. Єфремов, “економічний розвиток промислового виробництва, з сучасної наукової точки зору, є інноваційним процесом, пов’язаним з упровадженням у сферу його функціонування різного роду нововведень. Для підтримання певного рівня інноваційності підприємства потрібне постійне зростання ресурсного потенціалу, який має визначитися конкретно системою чинників” [1]. Крім того, А. Полянська наголошує на тому, що “значення та вплив ресурсів на ефективність роботи підприємства визначається роллю, яку відіграє ресурс для досягнення цілей підприємства, можливостями його заміни, рівнем впливу ціни на окремі ресурси та оцінюється системою показників, що характеризують ефективність використання ресурсів підприємства та визначають їх вплив на кінцеві результати діяльності” [2].

Сучасні економічні умови функціонування організацій сформували ситуацію нестачі у них необхідних ресурсів для здійснення інноваційної діяльності. Для активізації витрачання організаціями ресурсів на інноваційну діяльність необхідним є: побудова системи адміністрування ресурсного забезпечення такої діяльності; формування ресурсної стратегії розвитку та стратегії залучення інноваційних ресурсів у роботу підприємств та ін.

Вкрай важливим в процесі здійснення організацією інноваційної діяльності є інформаційні ресурси та інформаційне забезпечення такої діяльності. Складовою інформаційного забезпечення роботи організації (в тому числі, щодо здійснення інноваційної діяльності) та управління нею є інформаційні технології.

Інформаційні технології виступають сукупністю засобів і методів збирання, реєстрації, опрацювання, накопичення і доведення до виконавців (користувачів) необхідних даних в системі внутріорганізаційного управління на основі застосування засобів обчислювальної техніки [3].