

Міжособові конфлікти відносяться до найпоширеніших. Вони охоплюють практично всі сфери людських відносин. Управління міжособовими конфліктами можна розглядувати в двох аспектах – внутрішньому і зовнішньому. Внутрішній аспект передбачає застосування технологій ефективного спілкування і раціональної поведінки в конфлікті. Зовнішній аспект відображає управлінську діяльність суб'єкта стосовно конкретного конфлікту.

#### **Використані джерела**

1. Карнегі Дейл. Як завойовувати друзів та впливати на людей. Харків : Промінь, 2001. 560 с.
2. Джелалі В. О. Психологія вирішення конфліктів: навч. посібник. Харків-Київ : Р.И.Ф., 2006. 320 с.
3. Дубравська Д. М. Основи психології: навч. посібник. Львів: Світ, 2001. 296 с.

**Ліщук Маріанна**

(науковий керівник: к.е.н., професор кафедри менеджменту,  
публічного управління та персоналу ЗУНУ Качан Є. П.)

### **РОЛЬ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ В ЗАБЕЗПЕЧЕННІ КОНКУРЕНТОЗДАТНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА**

Ефективність будь-якої організації багато в чому визначається рівнем розвитку людських ресурсів. Завдяки сучасному швидкому старінню теоретичних знань, умінь та практичних навичок, здатність організації постійно підвищувати свій професійний рівень персоналу є одним із найважливіших факторів забезпечення її конкурентоспроможності на ринку, аналізу та зростання товарів чи послуг.

Розвиток персоналу – це добре запланований процес безперервного професійного розвитку, спрямований на підготовку працівників до продуктивної роботи, підвищення професійних навичок, створення керівної посади та поліпшення соціального статусу працівників. Цей процес забезпечується влаштуванням на

роботу та сертифікаційним тестуванням, планами розвитку кар'єри та просуванням по службі [1, с. 351].

Професійне навчання персоналу є запорукою успіху будь-якого бізнесу, оскільки прискорення розвитку науки і техніки значно прискорює процес старіння знань та навичок. Сьогодні людські ресурси набувають стратегічного значення, вони стають все більш важливим чинником економічного успіху підприємства.

Надання працівникам можливостей для професійного розвитку зміцнює їх лояльність до роботодавця, позитивно впливає на мотивацію та навчання працівника. Однак його основна мета – не покращення морального стану бізнесу. Провідні організації витрачають значні суми на розвиток персоналу – від 2 до 10% фонду заробітної плати. Це інвестиційні витрати організації на розвиток людських ресурсів, де віддача очікується у вигляді підвищення продуктивності праці, щоб збільшити внесок кожного працівника у досягнення цілей організації[4, с. 416].

Наявність кваліфікованих працівників, які відповідають вимогам сучасного ринку праці, є надзвичайно важливим для виробництва конкурентоспроможної продукції. Тобто, однією з речей, що підвищує конкуренцію та інтегрує позиції компанії на ринку, є наявність висококваліфікованих робітників, рівень знань, який зростає відповідно до існуючих маркетингових потреб.

Конкуренція організації на ринку визначається шляхом визначення місця розташування бізнесу, порівнянням його з іншими за такими показниками: здатність адаптування до змін; технологія, яка застосовується підприємством; властивості і якість обладнання, яке використовується; знання і практичний досвід персоналу; система управління і комунікацій. На цьому етапі одним із найважливіших напрямків є показники освіти та професійного розвитку для працівників організації[2].

На сучасних конкурентних ринках найголовніше – це якість товару, тобто система контролю якості, ефективність роботи залежить від персоналу, його кваліфікації, здатності регулярно

вчитися та вдосконалювати свої знання та вміння. Що обумовлює необхідність приділення особливої уваги стратегії розвитку персоналу підприємства на ґрунті формування відповідної організаційної культури

Загалом, правильно підібрані компоненти відповідно до професійного розвитку персоналу сприяють підвищенню рівня конкуренції для робітників на ринку праці. Поліпшуючи свої навички або опановуючи нову професію, набуваючи нових знань, умінь та навичок, вони отримують додаткові можливості для планування кар'єри в компанії та за кордоном. Навіть якщо ситуація безробіття зумовлена звільненням з компанії, кваліфікована особа швидко знайде нову роботу, їй простіше організувати власну справу, а потім забезпечити працевлаштування інших громадян.

Таким чином, розвиток персоналу передбачає підвищення рівня особистості, збільшення знань та діапазону спілкування, оскільки освічена людина може вільно орієнтуватися в сучасному складному світі, у людських стосунках. Як результат, поліпшується етичне та психологічне середовище ділової структури галузі, спонукає працівників до роботи, їх надійність у цілях та завданнях бізнес-плану, забезпечує безперервність управління та зменшує плинність працівників[3, с. 427].

Сьогодні все більше менеджерів усвідомлює, що корпоративна перевага багато в чому залежить від добробуту працівників компанії порівняно з іншими. Оскільки нові машини, обладнання, невикористані предмети будь-якого виду однаково доступні для всіх конкурентів на існуючому ринку [1, с. 301]. Саме унікальність праці робітників, їх знань, рівень підготовки та кваліфікації, постійний розвиток, сучасна організація праці та мотивація робітників можуть бути недосяжними у конкурентній боротьбі.

На сучасному рівні розвитку ринку та громади рівень людського капіталу є найважливішою та конкурентною перевагою. Компанії потрібно стимулювати зростання співробітників, оскільки розвиток людських ресурсів забезпечує зростання компанії. Здатність компанії

вчитися і рости швидше, ніж її конкуренти, є джерелом добробуту, ефективності та економіки.

#### **Використані джерела**

1. Савченко В. А. Управління розвитком персоналу [Електронний ресурс]: навч. посіб. К. КНЕУ, 2002. 351 с. Режим доступу: <http://library.if.ua/books/104.html>
2. Потапов Д. Тренируем корпоративную культуру. *Управление компанией*. 2006. №1. Доступний з <http://www.management.com.ua>
3. Управління розвитком персоналу. Навчальний посібник / за заг. ред. М.С. Татаревської. Одеса. Атлант, 2013. 427с.
4. Федорова Н. В. Управление персоналом организации. Учебное пособие Н. В. Федорова, О. Ю. Минченкова. М. КНОРУС, 2005. 416 с.

**Мариняк Ігор**

(науковий керівник: д. е. н., професор, професор кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ Мельник А.Ф.)

### **КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ ПОБУДОВИ СИСТЕМИ ОРГАНІЗАЦІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТРАТЕГІЇ РЕГІОНАЛЬНОГО РОЗВИТКУ**

Система стратегічного планування регіонального розвитку в Україні представлена стратегічними та програмними документами чотирьох рівнів: державного, регіонального, субрегіонального та базового. Державна стратегія регіонального розвитку на період до 2020 року [1] представляє державний рівень.

Найважливішим аспектом становлення та розвитку території є питання створення її майбутнього із рівним доступом до послуг, високою якістю життя та комфортними і безпечними умовами проживання населення. Це вимагає включення у вирішення цього питання інститутів, що виконують функції розвитку, передусім, «держави як мети-інституту». Крім того, у сучасних умовах функція основного трансформаційного суб'єкта покладається на державу, яка повинна проводити цілеспрямовану і планомірну політику з метою подолання суперечностей економічного розвитку. Саме