

ТЕСЛЕНКО І.Є., магістрант першого року навчання за заочною формою за спеціальністю 073 «Менеджмент», Університет митної справи та фінансів, м. Дніпро;

ЄДИНАК В.Ю., к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту зовнішньоекономічної діяльності, Університет митної справи та фінансів, м. Дніпро.

ІННОВАЦІЙНИЙ РОЗВИТОК ПЕРСОНАЛУ – ОСНОВА КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ

Сучасні організації мають за ціль ефективне використання власних ресурсів, збільшення продажів, отримання максимальних прибутків, задоволення власних потреб, а також мати першість серед конкурентів. Всі ці елементи неможливі без ефективної та злагодженої роботи персоналу.

Першочерговою проблемою сучасного менеджменту стала активізація персоналу для досягнення управлінського успіху в підвищенні конкурентоспроможності підприємств. Практика засвідчила, що персонал є основним джерелом конкурентних переваг, що обумовило ставлення до нього як до ресурсу, стосовно якого необхідно реалізувати стратегічний підхід та постійно удосконалювати, розвивати й спонукати до ефективної діяльності та активізації участі у програмах підвищення кваліфікації [1].

Конкурентоспроможність підприємства визначається як одна із найважливіших категорій ринкової економіки, що характеризує можливість ефективної адаптації підприємства до умов конкурентного середовища, що змінюється, за допомогою раціонального використання наявних ресурсів та шляхом досягнення конкурентних переваг [2].

Конкурентоспроможність окремого працівника – це його реальна та потенційна здатність, ділова та професійна компетентність, відповідний рівень кваліфікації, прояви ініціативності, креативне мислення, винахідливість у роботі та соціальна відповідальність, які вигідно

відрізняють його від інших працівників і дозволяють витримувати конкуренцію на ринку праці [3].

Сьогодні стратегічними пріоритетами систем менеджменту передових компаній світу передбачено виділення значних коштів на розвиток персоналу, оскільки досвід свідчить, що інновації у галузі персоналу є найбільш захищеними і надійними. Потенційна ефективність робочої сили є вищою від ефективності інших ресурсів організації, що пов'язується з можливістю її постійного удосконалення. Саме тому на сьогодні спостерігається ставлення до персоналу як до основного джерела конкурентних переваг, що зумовлює необхідність пріоритетного інвестування у такий персонал. Часто інвестиції у персонал розуміють як прямі інвестиції у людський капітал і його носія, які пов'язуються, з одного боку, з інвестиціями у знання кожного працівника, а з іншого – з інвестиціями у здоров'я і можливості людини здійснювати повноцінно свою інтелектуальну діяльність. Широке розуміння інвестицій у персонал передбачає врахування витрат на медичні, оздоровчі, культурні, наукові заходи, які призводять до створення нових знань і, в кінцевому результаті, є основою підвищення вартості підприємства [1].

Отже, ефективність системи управління персоналом потребує багато зусиль для розвитку працівників, зокрема фінансову складову, інноваційні методи, формування мотивації та побудову конкурентоспроможної системи винагород, створення індивідуального підходу до кожної особистості. В результаті врахування всіх аспектів утворюється ефективне підприємство, яке здатне бути кращим серед конкурентів.

Список літератури: 1. *Тарнавська Н.П.* Управління конкурентоспроможністю підприємств / монографія. – Тернопіль: Економічна думка, 2008. 570 с. 2. *Брусенцева О.А.* Теоретико-методологічні засади управління конкурентоспроможністю підприємства в умовах цифровізації суспільства / Всеукраїнська науково-практична інтернет конференція: тези доповідей, м. Херсон, 29 травня 2020 року. 469с. С.43-45. 3. *Борис Н.А.* Методи оцінки конкурентоспроможності персоналу як складова успішного управління підприємством / Міжнародна науково-практична конференція молодих вчених і студентів: тези доповідей, м. Дніпро, 23 квітня 2020 року. 178 с. С. 28-30