Міністерство освіти і науки України

Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника

Економічний факультет

ВАРХАЛ НАДІЯ ЯРОСЛАВІВНА

РОЛЬ НАВЧАННЯ ПЕРСОНАЛУ У ПІДВИЩЕННІ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

073 «Менеджмент організації і адміністрування» (галузь наук – «Управління та адміністрування»)

Автореферат

на здобуття першого (бакалаврського) рівня вищої освіти

Івано-Франківськ – 2023

Дипломна робота виконана в Прикарпатському національному університеті імені Василя Стефаника

Науковий керівник доктор економічних наук, професор, професор кафедри менеджменту і маркетингу Ткач Олег Володимирович

(науковий ступінь, вчене звання, місце роботи, посада, прізвище, ім’я, по батькові)

Рецензент доктор економічних наук, професор, професор кафедри обліку і оподаткування Василюк Марія Михайлівна

(науковий ступінь, вчене звання, місце роботи, посада, прізвище, ім’я, по батькові)

Захист відбудеться «22» червня 2023 р.

Завідувач кафедри \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ д.е.н., проф. Романюк М.Д.

(підпис) (посада, прізвище, ініціали)

**ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ**

**Актуальність теми**. У сучасних умовах бізнесу, де конкуренція стає все більш жорсткою і швидко змінюється, підприємства повинні бути гнучкими і адаптовуватися до нових вимог ринку. Навчання персоналу є важливим інструментом для забезпечення високого рівня компетентності співробітників, що дозволяє їм ефективно впроваджувати нові технології, процеси і стратегії. А також, в умовах швидкого розвитку технологій і наукових відкриттів, знання стають основним ресурсом для досягнення конкурентної переваги. Підприємства, які інвестують у розвиток свого персоналу, отримують не тільки спеціалістів з актуальними знаннями, але й створюють культуру навчання і постійного самовдосконалення, що сприяє інноваціям і розвитку організації. Крім того, в контексті національних інтересів України, підвищення конкурентоспроможності підприємств є важливим завданням для стабільного економічного розвитку країни. Інвестиції в навчання персоналу сприяють підвищенню якості праці, підвищенню продуктивності та інноваційному потенціалу підприємств, що сприяє їх успішній конкуренції на міжнародних ринках. Таму, актуальність навчання персоналу у підвищенні конкурентоспроможності підприємства визначаються потребою підприємств у підготовці конкурентоспроможного персоналу, швидкими змінами в бізнес-середовищі, роллю знань у сучасному світі та національними інтересами країни.

Вивченню аспектів навчання персоналу у підвищенні конкурентоспроможності підприємства присвячено багато досліджень як вітчизняних, так і зарубіжних авторів. Це важлива тема, що привертає увагу науковців, практиків з усього світу. Зокрема можна виокремити таких авторів Ю. Барського, Д. Богиню, О. Босака, М. Виноградського, Б. Генкіна, О. Грішнову, І. Грузіну, М. Долішню, П. Друкера, Г. Захарчина, О. Кузьміну, Л. Лісогора, О. Макарову, М. Портера, О. Славгородську, А. Стрикленда, Л. Струтинську, А. Ткаченко, А. Томпсона та низку інших. Вони внесли вагомий вклад у розуміння цієї теми та розробку стратегій навчання персоналу. Кожен з них має власні підходи та погляди на проблему, що доповнюють загальний образ досліджень в цій галузі. Однак, сьогодні в умовах нестабільності, дана тема потребує постійного оновлення та дослідження. Змінюючий економічний, технологічний та соціальний контекст ставить нові виклики перед підприємствами і вимагає адаптації їх навчальних практик. У сучасному світі, де швидкість змін зростає експоненціально, підприємства повинні бути готовими до нових викликів і змінюватися разом з оточуючим середовищем. Навчання персоналу є необхідним інструментом для забезпечення компетентності співробітників у нових умовах, розвитку їх навичок і вмінь, а також пристосування до нових технологій, стратегій і процесів, що і зумовило вибір даної теми дослідження.

**Мета дослідження** – дослідити роль навчання персоналу у підвищенні конкурентоспроможності підприємства на прикладі СФГ «Сонячне».

Для досягнення сформульованої мети дипломної роботи необхідно виконати такі **завдання:**

* визначити поняття «навчання персоналу» та його роль на підприємствах;
* розглянути вплив навчання персоналу на ефективність та результативність роботи;
* з’ясувати зв'язок між навчанням персоналу та конкурентоспроможністю підприємства;
* провести організаційно-економічну характеристика підприємства СФГ «Сонячне»
* дослідити професійний розвиток і навчання персоналу;
* провести діагностику рівня навчання персоналу СФГ «Сонячне»;
* розглянути інноваційні підходи до навчання персоналу;
* запропонувати впровадження інноваційних підходів навчання персоналу в практику підприємства СФГ «Сонячне»;
* обґрунтувати доцільність впровадження інноваційних підходів навчання персоналу в практику підприємства СФГ «Сонячне».

**Об’єкт дослідження** – підприємство СФГ «Сонячне».

**Предмет дослідження** – навчання персоналу на підприємстві СФГ «Сонячне».

**Методи дослідження**. У бакалаврській роботі для дослідження теоретичних аспектів навчання персоналу як чинника конкурентоспроможності підприємства ми використали загальнонаукові методи, такі як аналіз, синтез, порівняння, моделювання, узагальнення, систематизація та класифікація; для аналізу навчання персоналу як чинника конкурентоспроможності підприємства СФГ «Сонячне», ми використали спеціально наукові методи, пов'язані з аналізом фінансових показників: вертикальним, горизонтальним аналізом показників, використали також аналіз, узагальнення та систематизації, індукції та дедукції; для шляхів удосконалення навчання персоналу як чинника конкурентоспроможності підприємства СФГ «Сонячне» ми використали метод аналіз, порівняння, класифікації та моделювання.

**Інформаційна база дослідження**: при написанні роботи та вирішенні поставлених завдань ми опиралися на праці вітчизняних та зарубіжних вчених, які займалися вивченням основних аспектів навчання персоналу підприємства для підвищення його конкурентоспроможності, ми використовували Інтернет-джерела, фінансову звітність СФГ «Сонячне» за останні три роки, використовували інформацію, надану підприємством.

**Структура роботи**: бакалаврська робота складається зі вступу, трьох розділів (9 підрозділів), висновків, списку використаних джерел (56 найменувань) та 3 додатків. Загальний обсяг роботи – 77 сторінок друкованого тексту, з них 65 сторінок – це основний текст, який супроводжується 6 таблицями та 5 рисунками.

**ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ**

**У розділі 1 «Теоретичні аспекти навчання персоналу як чинник конкурентоспроможності підприємства»** характеризується сутність навчання персоналу, та його роль і значення у діяльності відповідного підприємства, наводяться аргументи щодо необхідності здійснення. Дається характеристика процесу навчання персоналу, визначаються його особливості та значення в діяльності підприємства. Дається характеристика впливу навчання персоналу на ефективність та результативність роботи відповідного персоналу, визначається характер взаємозв’язку між зростанням чи зменшенням ефективності персоналу із наявністю чи відсутністю навчання персоналу.

Також у даному розділі дається характеристика зв’язку між навчанням персоналу та конкурентоспроможністю підприємства. Такий взаємозв’язок характеризується крізь призму взаємозв’язку між ефективністю роботи персоналу та його навчанням. Відзначено взаємозалежність між конкурентоздатністю підприємства та ефективністю роботи персоналу та відзначено роль фактору навчання персоналу, як ключового в системі зростання ефективності роботи такого персоналу.

**У розділі 2 «Аналіз навчання персоналу як чинник конкурентоспроможності підприємства СФГ «Сонячне»»** дається характеристика організаційно-економічних ознак підприємства, визначаються основні види та напрями діяльності підприємства, дається характеристика економічних показників діяльності підприємства та відзначається рівень професійного розвитку персоналу в даній організації. Також розкривається питання професійного розвитку та навчання персоналу у досліджуваній організації. Дається характеристика застосовуваних організацією методів навчання персоналу та способів стимуляції його професійного розвитку.

Також у даному розділі здійснюється діагностика рівня навчання персоналу СФГ «Сонячне».

**У розділі 3 «Шляхи удосконалення навчання персоналу як чинник конкурентоспроможності підприємства СФГ «Сонячне»»** характеризуються інноваційні підходи до навчання персоналу та дається характеристика можливостей застосування таких підходів у покращенні навчання та професійного розвитку персоналу даного підприємства. Крізь призму цього питання розкривається можливість впровадження інноваційних підходів навчання персоналу в практику підприємства СФГ «Сонячне», визначаються можливі наслідки від такого впровадження та інші важливі, пов’язані з цим питання.

Також у даному розділі обґрунтовується доцільність впровадження відповідного інноваційного підходу у роботу господарства, прогнозоване зростання ефективності роботи персоналу та підвищення конкурентоспроможності підприємства.

**ВИСНОВКИ**

В ході виконання поставлених завдань для досягнення мети кваліфікаційного дослідження, ми прийшли до низки важливих та доцільних висновків:

1. З’ясовано, що навчання персоналу на підприємстві відіграє важливу роль у досягненні стратегічних цілей організації. Воно сприяє підвищенню професійної компетентності співробітників, поліпшує якість роботи та збільшує продуктивність. Навчання персоналу також стимулює інновації та зміни, допомагаючи співробітникам оволодіти новими технологіями та методами. Від навчання залежить мотивація та задоволення співробітників, що позитивно впливає на їхню роботу. Крім того, навчання персоналу допомагає підприємствам адаптуватися до змін у середовищі та забезпечує гнучкість та конкурентоспроможність. Узагалі, навчання персоналу є необхідною складовою успіху підприємства, сприяючи підвищенню професіоналізму, інноваційності та залученню талановитих працівників.

2. Визначено, що ефективне навчання персоналу має велике значення для підприємства, оскільки воно сприяє поліпшенню продуктивності та результативності роботи. Шляхом надання нових знань та навичок співробітникам, навчання допомагає підвищити їхню кваліфікацію і професійний рівень. Це призводить до поліпшення якості виробленого продукту або наданої послуги, зменшення кількості помилок і дефектів, задоволення клієнтів і забезпечення конкурентної переваги. Крім того, навчання персоналу сприяє підвищенню мотивації та привабливості для талановитих працівників, а також розвитку лідерських якостей. Усього цього сприяє стійкому розвитку та зростанню підприємства.

3. Встановлено, що навчання персоналу відіграє ключову роль у покращенні конкурентоспроможності підприємства. Крім підвищення кваліфікації працівників, навчання сприяє розвитку інноваційного потенціалу, що дозволяє підприємству зберігати свою конкурентну позицію на ринку. Також, навчання допомагає персоналу легше адаптуватися до змін у внутрішньому та зовнішньому середовищі, підвищує їхню задоволеність роботою та відданість підприємству. Інвестування в навчання персоналу також позитивно впливає на репутацію підприємства, сприяючи привабливості для талановитих працівників та залученню клієнтів. Усі ці фактори спільно сприяють підвищенню конкурентоспроможності підприємства.

4. Досліджено, що організаційна структура СФГ «Сонячне» є лінійною і добре організованою, з чіткими структурними відділами, що сприяє ефективному управлінню. Проте, аналіз фінансових показників СФГ «Сонячне» свідчить про зростання витрат, що перевищило збільшення доходів, що призвело до зниження фінансових результатів та чистого прибутку. Це вказує на неефективне управління витратами та потребу впровадження заходів для покращення фінансової продуктивності. Останнім часом виникають проблеми з фінансовою стійкістю та ліквідністю СФГ «Сонячне». Недостатній рівень оборотних активів та велика кількість поточних зобов'язань свідчать про обмежені можливості фінансування та залежність від зовнішніх джерел. Коефіцієнти фінансової стійкості та фінансової залежності також знаходяться на незадовільному рівні. Тому необхідно вжити заходів для покращення фінансового стану СФГ «Сонячне» та забезпечення його стабільності в майбутньому.

5. Визначено, що управління людськими ресурсами в СФГ «Сонячне», яке здійснює безпосередньо директор підприємства, активно сприяє професійному розвитку персоналу. Працівникам надаються різноманітні можливості для навчання та активно стимулюється їх участь у тренінгах та семінарах, організованих директором. Крім того, підприємство сприяє неформальній освіті, надаючи доступ до різних курсів і ресурсів для самостійного вивчення. Працівники отримують матеріальні заохочення за успішне завершення навчання та здобуття нових навичок. Цей підхід сприяє підвищенню рівня кваліфікації та професійної компетентності персоналу, що сприяє загальному успіху підприємства.

6. Після проведення анкетування лінійних працівників СФГ «Сонячне» виявлено, що більшість з них оцінюють свій рівень навчання як задовільний або високий. Вони висловили задоволення можливістю отримувати навчання та розвиватися протягом останнього року, активно брали участь у навчальних програмах та тренінгах з регулярною частотою. Після проходження навчання працівники відзначили позитивні зміни у своїй роботі. Проте деякі працівники вказали на необхідність поліпшення якості навчальних матеріалів та методів, а також виразили потребу у більшій підтримці та ресурсах для професійного розвитку. Загалом, результати анкетування підкреслюють важливість подальшого розвитку системи навчання та навчальних програм з метою забезпечення ефективного професійного зростання персоналу СФГ «Сонячне».

7. Такі новаторські методи навчання, як використання електронних платформ і мобільних додатків, створення інноваційних сільськогосподарських центрів, розвиток мереж та спільнот, а також застосування віртуальної реальності та машинного навчання, мають потенціал великою мірою покращити процес навчання та розвитку персоналу в аграрному секторі. Ці підходи дозволяють забезпечити доступ до нових знань, навичок та інформації, підвищити ефективність і якість виробництва, сприяти обміну досвідом та інноваціям, а також полегшити процес прийняття рішень на основі аналізу даних. Впровадження цих інноваційних методів може виявитися вирішальним фактором у підготовці сучасного та конкурентоспроможного персоналу в аграрному секторі.

8. Впровадження інноваційних підходів до навчання персоналу в СФГ «Сонячне» може бути реалізоване шляхом використання електронних платформ та мобільних додатків для доступу до навчальних матеріалів, створення сільськогосподарських інноваційних центрів для обміну знаннями, розвитку мереж та спільнот для співпраці та ідеї геймифікації, використання віртуальної реальності та систем машинного навчання для практичного навчання та аналізу даних. Ці ініціативи сприятимуть покращенню результативності та ефективності персоналу, сприяючи їхньому розвитку та мотивації.

9. Впровадження інноваційних підходів у навчанні персоналу в СФГ «Сонячне» має значні переваги. Використання електронних платформ та мобільних додатків сприяє ефективному навчанню, знижує витрати та підвищує продуктивність. Створення сільськогосподарських інноваційних центрів сприяє розвитку нових технологій та збільшенню прибутку. Розвиток мереж та спільнот допомагає обмінюватися досвідом та знаходити оптимальні рішення. Використання віртуальної реальності та машинного навчання оптимізує процеси та знижує витрати. Геймифікація навчання підвищує мотивацію та продуктивність. В цілому, інноваційні підходи у навчанні персоналу сприятимуть підвищенню ефективності, зниженню витрат та розвитку підприємства СФГ «Сонячне».

**СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ**

1. Богиня Д. П., Куліков Г. Т., Лісогор Л. С. та ін. Конкурентоспроможність робочої сили в системі соціально-трудових відносин: монографія. Київ: Ін-т економіки НАН України, 2018. 311 с.
2. Брич В. Я. Інноваційні технології формування персоналу підприємств в умовах оптимізаційного розвитку. Науковий вісник Ужгородського університету. Серія Економіка. 2019. № 2 (50). С. 172 – 179
3. Гетьман В. В. Інноваційні методи розвитку персоналу. Глобальні та національні проблеми економіки. 2017. № 17. С. 556 – 561
4. Грішнова О. А. Інноваційна стратегія управління персоналом у контексті забезпечення конкурентоспроможності підприємства / О. А. Грішнова, Н. М. Поливяна. Науковий вісник ЧДІЕУ. 2019. № 1(2). С. 64–75.
5. Грошелева О. Г. Конкурентоспроможність управлінського персоналу вугільних шахт: автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.00.04; Нац. гірн. унт. Дніпропетровськ, 2018. 20 с.
6. Касіч-Пилипенко Т. М., Дячко Т. А. Кадровий потенціал як ключова складова конкурентної переваги підприємства. БізнесІнформ. 2019. №7. С. 147–150.
7. Коломієць В. М. Місце конкурентоспроможності персоналу в системі трудових відносин підприємства. Економіка та підприємництво. Держава та регіони. 2016. № 4. С. 169–172.
8. Танасийчук Ю. В. Інноваційний розвиток аграрної сфери в контексті продовольчої безпеки України. Економіка харчової промисловості. 2019. № 3(23). С. 71-74.
9. Тивончук О. І. Аналіз формування системи стимулювання інноваційної діяльності підприємств. Вісник Національного університету «Львівська політехніка». 2019. № 647. С. 234–238.