

*Чепелюк Р.В., магістрант,
Білецька І.М. к.е.н., доцент,
Івано-Франківський інститут менеджменту
Тернопільського національного економічного університету,
chepelyukr@ukr.net*

УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ ЗОВНІШНЬОТОРГОВЕЛЬНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ ЯК ФАКТОР РОЗВИТКУ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ ПРИКАРПАТТЯ

Стабільне функціонування і розвиток зовнішньоторговельних підприємств Прикарпаття можливі лише за умови використання якісно сформованої системи управління, важливою складовою якого є система управління розвитком працівників. Персонал зовнішньоторговельної організації за умов сучасних змін у вимогах до професійних знань на фоні науково-технічного прогресу та рівня конкуренції повинен відповідати необхідній освітній підготовці, кваліфікації, фаху, стажу роботи за фахом, володіти культурними особливостями країн-партнерів, стратегічним мисленням та ерудицією. Саме тому питання розвитку персоналу, яке полягає у нарощуванні умінь,

навичок та знань, є актуальним та своєчасним сьогодні – в умовах необхідності забезпечення стійкого рівня конкурентоспроможності зовнішньоторговельного підприємства.

Таким чином, метою розвитку персоналу зовнішньоторговельних підприємств Прикарпаття стає підготовка конкурентоспроможного працівника, що зацікавлений в подальшому функціонуванні та розвитку підприємства, результатом чого стає розвиток самого регіону.

Важливою умовою розвитку персоналу є безперервність, тобто проведення систематичного професійного навчання і підвищення кваліфікації працівників зовнішньоторговельних підприємств [3].

Професійна освіта в Україні характеризується наступними законодавчими актами: Закон України "Про освіту", Закон України "Про професійно-технічну освіту" та Закон України "Про вищу освіту".

Моніторинг ділової активності Прикарпаття засвідчує позитивні тенденції її розвитку в контексті міжнародного торгового та інвестиційного співробітництва у різних сферах зовнішньоекономічної діяльності і створює передумови для формування додаткового попиту підприємств на фахівців з міжнародних зв'язків. При цьому також збільшується потреба у фахівцях даних професійних спрямувань у інституційних структурах, включаючи органи державної влади та місцевого самоврядування. Розташування та наявність природних ресурсів характеризують Івано-Франківську область як таку, що має значний промисловий та природно-ресурсний потенціал, та зумовили формування іміджу області як регіону, сприятливого для розвитку бізнесу.

Особливістю соціально-економічного розвитку регіону є наявність вже сформованих промислових центрів, біля яких розвиваються підприємства малого і середнього бізнесу. Серед областей західного регіону країни Івано-Франківщина по обсягах виробництва посідає друге місце, поступаючись тільки Львівській. У загальнодержавному виробництві області належать провідні місця з випуску калійних мінеральних добрив (76,0%), соди каустичної (53,0 %), деревостружкових плит (28,1 %), деревоволокнистих плит (48,8%), цементу (9,2%), шиферу (36,4 %), азбестоцементних труб і муфт (43,5%), промислових лічильників газу (100,0 %). За останні роки намітилася стійка тенденція зростання обсягів виробництва промислової продукції в хімічній та нафтохімічній промисловості, що зумовлено, насамперед, оптимальним завантаженням потужностей нафтохімічного комплексу ЗАТ "Лукор" та ТОВ «Карпатнафтохім». Пріоритетною в області є деревообробна промисловість, яка займає одне з провідних місць на загальнодержавному рівні. За рахунок стабільної господарської діяльності ВАТ "Івано-Франківський локомотиворемонтний завод", ВАТ "Калуський завод будівельних машин", ТОВ "Техмаш" та новостворених товариств з обмеженою відповідальністю "Агромаш-ІФ" і "Дена Метал Україна" відбулися певні позитивні зрушення в галузі машинобудування. Підприємства галузі легкої промисловості володіють великими потенційними можливостями виробництва одягу із натурального хутра, шкіртоварів для взуттєвої і шкіргалантерейної промисловості, тафтингового покриття, бавовняної пряжі, верхнього та легкого одягу, спецодягу. Стабільну роботу забезпечують підприємства харчової промисловості та підприємства з виробництва інших неметалевих мінеральних виробів. Майже 14,0% промислового виробництва області складає частка Буштинської ТЕС. В сільськогосподарському виробництві зайнята третина населення Прикарпаття [4].

Особливе місце займає туристично-рекреаційна галузь, яку визначено стратегічним напрямом розвитку Прикарпаття. Об'єктивно область має всі передумови для інтенсивного розвитку внутрішнього та іноземного туризму: особливості географічного розміщення та рельєфу, сприятливий клімат, багатство природного,

історико-культурного та туристично-рекреаційного потенціалів. Згідно з офіційною статистикою Прикарпаття входить у трійку лідерів туризму України [4].

Отже, вигідне географічне розташування, багатогалузева промисловість та розвинена невиробнича сфера, розгалужена транспортна інфраструктура дають області незаперечні переваги в частині розвитку зовнішньоекономічної діяльності, а відповідно і розвитку персоналу вказаних вище галузей.

Для забезпечення даних галузей трудовим потенціалом та розвитком працівників Прикарпаття представлено 22 професійно-технічними та 32 вищими навчальними закладами. Також на Прикарпатті функціонує значна кількість консалтингових фірм.

Вищевказані показники дозволяють зробити висновок, що Прикарпаття в достатній кількості забезпечене ресурсами для розвитку персоналу, однак тільки незначна кількість керівників зовнішньоторговельних підприємств користуються даними ресурсами.

Однією з причин того, що керівники українських підприємств нехтують можливістю розвитку кадрів, є небажання управлінців витрачати кошти на навчання персоналу. В той же час більшість закордонних підприємств організовують розвиток персоналу за кошт самих працівників, при цьому мотивуючи їх кар'єрним просуванням, підвищенням заробітної плати, або іншими матеріальними чи нематеріальними стимулами. Це забезпечує бажання працівників до власного розвитку, прив'язаність до конкретного підприємства, що зменшує плинність кадрів та дозволяє оптимізувати витрати організації.

Таким чином, розвиток персоналу зовнішньоторговельних підприємств у напрямку забезпечення відповідності кваліфікації вимогам сучасного ринку праці є необхідною складовою забезпечення конкурентоспроможності фірми та розвитку регіону. При цьому основою підвищення рівня конкурентоспроможності та зміцнення ринкових позицій підприємства є висококваліфіковані працівники, рівень знань яких зростає у відповідності з вимогами ринку.

Література

1. Виноградский М.Д. Менеджмент персоналом / М.Д. Виноградский. - ч.1. - К.: КДТЕУ, 2007.- 125 с.
2. Савченко В. А. Управління розвитком персоналу: навч. посіб. — К.: КНЕУ, 2002. - 351 с.
3. Стратегія економічного та соціального розвитку територій Івано-Франківської області до 2015 року. Івано-Франківськ: Івано-Франківська обласна державна адміністрація, 2007. - 54 с.