

**Електронний додаток до матеріалів
Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції**

**«КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ТА ІННОВАЦІЇ:
ПРОБЛЕМИ НАУКИ ТА ПРАКТИКИ»**

присвячена видатному вченому-економісту О. Г. Ліbermanу

Тези доповідей

19 листопада 2021 року
м. Харків, Україна

Харків
2021

Рекомендовано на засіданні вченої ради Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця (протокол № 5 від 03.11.2021 р.), вченої ради Науково-дослідного центру індустріальних проблем розвитку НАН України (протокол № 11 від 19.10.2021 р.)

Рецензенти: **Криворучко Оксана Миколаївна** – доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри менеджменту Харківського національного автомобільно-дорожнього університету;
Назарова Галина Валентинівна – доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри управління персоналом та соціальних наук Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця;
Перерва Петро Григорович – доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри організації виробництва та управління персоналом Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут»

Конкурентоспроможність та інновації: проблеми науки та практики : матеріали Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції, 19 листопада 2021 р. Харків : ФОП Лібуркіна Л. М., 2021. 92 с. Укр. мова, англ. мова

Наведено результати наукових досліджень учасників, проведених у рамках шістнадцятої Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції «Конкурентоспроможність та інновації: проблеми науки і практики», присвяченої видатному вченому-економісту О. Г. Ліберману. Розглянуто питання теоретичних і прикладних засад формування та активізації інноваційних процесів на всіх економічних рівнях відносин в Україні, управління розвитком діяльності підприємств в умовах міжнародної конкуренції, проблем розвитку національної інноваційної системи та інноваційної діяльності підприємств. Видання складається зі збірки тез доповідей учасників конференції на електронному носії.

Видання може бути корисним для використання у подальших наукових дослідженнях, для формування практичних рекомендацій та управлінських рішень з підвищення конкурентоспроможності й інноваційного розвитку економіки. Рекомендовано фахівцям різних галузей економіки, державним службовцям, представникам бізнесу, науковцям, освітніх і громадських організацій, науковцям, аспірантам і студентам економічних спеціальностей.

Особливості функціонування компетентних організацій, що самонавчаються

Іпполітова Інна Ярославівна,

кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри підприємництва
і готельно-ресторанного бізнесу ХНЕУ ім. С. Кузнеця (м. Харків, Україна),
e-mail: inna.ippolitova@gmail.com

Здатність до самонавчання – це необхідна й достатня внутрішня умова для розвитку організації та підвищення її конкурентоспроможності. Це стосується як організації, так і суспільства в цілому. Самонавчання як здатність організації зберегти свій потенціал, знайти нову якість, знайти й зайняти нову нішу в ситуації, що змінилася, не примха, а вимога часу. Для індустріальної економіки ця якість не була необхідною умовою успішності. У рамках адміністративно-командної економіки можливість самонавчання була мінімізована, тому що навчання організацій було уніфіковано та стандартизовано в рамках держави й носило іноді формальний характер. Одним із найбільш негативних наслідків централізації сьогодні є відсутність інфраструктури й досвіду самонавчання, поряд з іншими навичками самостійного функціонування.

Організація, що самонавчається, – самий сучасний вид підприємства, на якому кожен окремий співробітник є по-справжньому розвинутим, що прагне до навчання та є причасним до загальної справи [1]. Компетентна організація, що самонавчається, – це сучасний вид підприємства, де кожен окремий співробітник розвиватися за власною траєкторією, але відповідно до потреб організації, на всіх рівнях функціонування підприємства використовується здатність персоналу до навчання, і формується причетність до спільної справи з метою приросту ключових компетенцій організації, що затребувані ринком, для формування стійкої конкурентної переваги у довгостроковій перспективі.

Тому основними завданнями при створенні компетентної організації, що самонавчається, є:

- формування ключових компетентностей, які повинні мати співробітники організації;
- оцінка відповідності співробітників цій моделі;
- виявлення недостатності знань, умінь і навичок персоналу для формування ключових компетентностей;
- створення системи навчання персоналу відповідно до визначених компетентностей;
- створення системи мотивації персоналу до самовдосконалення, особистісного й професійного зростання;
- створення умов для розкриття прихованого потенціалу працівників за допомогою самозрозуміння, самоорієнтації і самореалізації;
- моніторинг розвитку працівників і оцінка ефективності набуття персоналом ключових компетентностей.

Як відомо, кожна людина прагне задовольнити свої потреби і спрямовує дії таким чином, щоб досягнути поставленої мети [2].

Тому досить актуальною є проблема формування потреби персоналу у навчанні. Наявність особистісної потреби у навчанні є необхідною умовою його ефективності, проте тільки формування потреби недостатньо.

Найважливішим є трансформація цієї потреби у конкретні дії персоналу з підвищення власного рівня знань, вмінь і навичок для досягнення кращого професійного результату, котрий цікавить керівників. Розглядаючи більш ретельно цей процес трансформації, доцільно згадати теорію діяльності О. Н. Леонтьєва, згідно з якою певна діяльність є кінцевою ланкою у ланцюгу перетворень; потреба – мотив – мета – умови та співвіднесена з ними діяльність [3]. Потреба у навчанні є похідною від інших потреб, що наведено на рис. 1.

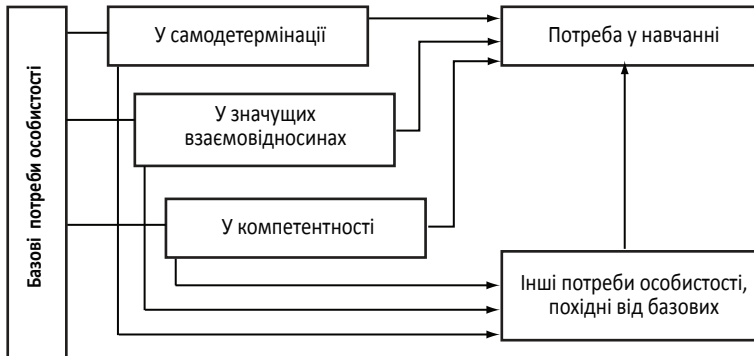


Рис. 1. Зв'язок потреби у навчанні з іншими потребами особистості

За основу як базові потреби прийняті потреби, що були запропоновані Е. Дері. Він вважав, що всі потреби людини можуть бути зведені до трьох основних: потреби у самоідентифікації, у включенні в значущі відносини і в компетентності [4].

Потреба у навчанні може бути похідною як безпосередньо від кожної з базових потреб, так і від інших потреб особистості, що не є базовими. Так, очевидний зв'язок між потребою людини бути компетентною і потребою у навчанні як засоби набуття цієї компетентності. Потреба у значущих відносинах також може знаходитися в основі потреби у навчанні, наприклад, у тих випадках, коли конкретний вид навчання чи підвищення кваліфікації дозволить співробітникові потрапити до референтної для нього групи.

Потреба в самоідентифікації виражається у бажанні людини бути самостійною і відчувати себе джерелом власної активності, тобто спроможною впливати на ситуацію та обирати свої дії. Ця потреба може безпосередньо знаходитися в основі потреби у навчанні в тих випадках, коли навчання дійсно є надійним шляхом до самостійності та свободи і людина не має сумнівів щодо такого зв'язку. В інших ситуаціях потреба у навчанні, підвищенні кваліфікації, перекваліфі-

Конкурентоспроможність та інновації: проблеми науки та практики

кації та різних видах безперервної освіти може бути похідною від вторинних потреб особистості. У кожному конкретному випадку цей зв'язок індивідуальний і залежить від багатьох факторів, включаючи виховання, попередній рівень освіти, особистісні цінності, світогляд та інші. До числа основних ознак компетентної організації, що само-навчається, можна віднести такі:

- 1) реалізація політики всебічного самонавчання на індивідуальному, груповому й організаційному рівнях;
- 2) пріоритет стратегій інтенсивного розвитку людських ресурсів;
- 3) стимулювання пізнавальної мотивації й створення умов, що сприяють самонавчанню, груповому навчанню і розвитку творчого потенціалу співробітників;
- 4) здатність організаційної структури до автономного функціонування у швидко мінливому середовищі завдяки корпоративному досвіду, оперативному сприйняттю змін і використанню прогностичних стратегій;
- 5) накопичення, розвиток, узагальнення й продуктивне використання свого та чужого досвіду;
- 6) наявність спеціальних комп'ютерних засобів, що забезпечують «інформаційну прозорість» і циркуляцію знань між підрозділами, а також між організацією і її партнерами (одержання зворотного зв'язку від клієнтів і постачальників);
- 7) проведення процедур «еталонного тестування» або «зіставлення зі зразком», тобто порівняльна оцінка продуктів, послуг, методів і коштів даної організації відповідно до найбільш сильних конкурентів або світових лідерів у цій сфері;
- 8) побудова на цій основі «профілю майбутнього»;
- 9) прояв інтегративного соціального поведіння, тобто формування у співробітників загальних цінностей, єдиних прагнень і інтересів, спільних намірів і взаємних зобов'язань, пов'язаних із подальшим розвитком організації;

Секція 1. Стратегічне управління конкурентоспроможністю та інноваційною діяльністю

- 10) поширення своєї організаційної культури на партнерів (постачальників, підрядників, клієнтів).

Отже, єдність трьох компонентів – зміни бачення майбутнього, формування лідерської культури та створення компетентної організації, що самонавчається, є довгостроковими конкурентними перевагами, які необхідні будь-якій організації.

Література

1. Senge P. *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*. New York : Bantam Doubleday Dell Publishing Group, 1990, 324 p.
2. Савченко В. А. *Розвиток персоналу : підручник*. Київ : КНЕУ. 2015. 351 с.
3. Леонтьев Л. Н. *Деятельность. Сознание. Личность*. Москва : Академия, 2005. 346 с.
4. Deri E. I., Conneli J. P., Ryan R. M. Self-determination in a work organization. *Journal of Applied Psychology*. 1989. No. 74. P. 580–590.



ЕЛЕКТРОННИЙ ДОДАТОК
до матеріалів
Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції

**КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ
ТА ІННОВАЦІЇ:
ПРОБЛЕМИ НАУКИ ТА ПРАКТИКИ**

присвячена видатному
вченому-економісту О. Г. Ліберману

Тези доповідей
Міжнародної науково-практичної конференції

19 листопада 2021 року
м. Харків, Україна