

та ефективності – через опосередкований, непрямий вплив (інформаційний, мотивуючий, мобілізуючий, організаційний, освітній та допоміжний) на структурні підрозділи органу регіонального управління; 3) спонукання до дії – як інструмент пошуку та отримання додаткових ресурсів для розвитку регіонів та громад (фондів, грантів, інвестицій, інновацій тощо).

Зокрема, стратегічне планування як складова стратегування регіонального (територіального) розвитку, на нашу думку, повинно розглядатись як «управлінський процес створення і підтримки стратегічної відповідності між цілями розвитку регіону (територіальної громади), його потенційними можливостями (тобто, ресурсним та організаційним забезпеченням) і шансами в сфері регіонального маркетингу (просування регіонального (локального) продукту до споживача)». [2]

В цілому, належно організоване стратегування в системі регіонального управління повинно: визначати майбутнє розвитку регіону (територіальної громади); окреслювати ієрархію та важливість цілей та завдань соціально-економічного розвитку; організовувати заходи, які необхідно здійснити, при цьому враховувати, що слід забезпечити баланс інвестиційних (так званих «твердих») та неінвестиційних (так званих «м'яких») завдань; встановлювати конкретні способи реалізації завдань, програмних заходів та проєктів; забезпечувати систематичний моніторинг за реалізацією виконання прийнятих завдань.

Список використаних джерел:

1. Державна стратегія регіонального розвитку на 2021-2027 роки. Затверджена постановою Кабінету Міністрів України від 5 серпня 2020 р. № 695. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/695-2020-%D0%BF#Text>

2. Дудкіна О.П. Регіональне управління : навч. посібник. Тернопіль: Вид-во «Астон». 2013. 206 с.

Ольга ДЯКІВ

к.е.н., доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ЗУНУ

КОМПЕТЕНТІСНИЙ ПІДХІД ЯК ЧИННИК РОЗВИТКУ ЗНАНЬ ПРАЦІВНИКІВ

Успіх будь-якої організації багато в чому залежить від інтелектуальних ресурсів, тобто працівників з їх знаннями і компетенціями. Оскільки останні надто швидко зміцнюються і старіють, то через певний період можуть бути недостатніми для досягнення стратегічних цілей.. Функціональна стратегія

розвитку персоналу має за мету підвищити кваліфікаційний рівень працівників, змінити їхні ціннісні орієнтації з метою їхнього ефективного використання на підприємстві використовуючи при цьому компетентнісний підхід в управлінні знаннями.

Управління знаннями є частиною організаційного навчання, тим самим перетворюючи його на різновид інвестицій. Ця система дає змогу задовольнити працівника у його потребі до здобуття нових навиків та досвіду, які надалі стають активом для компанії.

На основі компетентнісного підходу розвивається творчий потенціал людини й, отже, основою організації стає система управління знаннями, тобто перетворення її на систему самонавчання, лабораторію передового досвіду, яка залучає персонал до процесу прийняття рішень.

В умовах розвитку цифрових технологій організації вимушені постійно удосконалювати підходи до роботи з персоналом не лише в царині наймання нових ефективних працівників, а й, передусім, для утримання існуючих. Адже розвиток працівників сьогодні – це інвестиції підприємства в майбутнє. Особливої уваги заслуговують талановиті працівники, які мають високий рівень компетентності, бажання вчитися і розвиватися, застосовують тайм-менеджмент, прагнуть до інновацій [1, с.140].

Талановитому працівникові здебільшого цікава захоплива робота, що передбачає впровадження інновацій, нових продуктів, безперервне навчання, постійну трансформацію та вдосконалення. Також важливими є стійка позиція компанії на ринку, дружній колектив, корпоративний дух, ефективно налагоджена система менеджменту.

Успішна діяльність компанії в умовах цифрової економіки залежатиме від здатності управляти власним розвитком, а знання співробітників є джерелом створення її конкурентних переваг на ринку. Саме стратегія постійного оновлення методів навчання, управління кар'єрним переміщенням, стимулювання та мотивація працівників сприятимуть підвищенню ефективності всіх видів діяльності [2, С.125].

З допомогою компетентнісного підходу можна оцінити якісний потенціал співробітників, посилити прагнення останнього розвивати свої вміння та навички через програми навчання, підвищення кваліфікації; тренінги, стажування у корпоративних університетах; отримання грантів, наукові та практичні розробки; впровадження інноваційної зайнятості через «економіку знань»; сприятливі умови зростання творчого потенціалу працівників.

Реалізація компетентнісного підходу передбачає широкий спектр необхідних компетенцій персоналу, формування яких можливе лише при коригуванні освітнього процесу, створення ефективних програм навчання;

розробленні індивідуального плану розвитку працівників; службово-професійне просування співробітників; планування кар'єри; управління кар'єрою (переміщення на вищі посади); формування кадрового резерву тощо.

Список використаних джерел:

1. Дяків О. П. Управління талантами в економіці знань. *Соціально-трудова сфера: сучасний стан, проблеми та стратегічні напрями розвитку*. Київ : КНЕУ, 2017. С. 139–141.

2. Дяків О., Шушпанов Д., Пошелюжний В. Розвиток економіки знань в організації, яка самонавчається. *Вісник Тернопільського національного економічного університету*. 2020. Випуск (1) 95. С.113–125.

Тетяна ЖЕЛЮК

д.е.н., професор, професор кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ЗУНУ

**НОВІ МОЖЛИВОСТІ ТА ВИКЛИКИ ДЛЯ МІСЦЕВОГО
ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ**

Підвищити інституційну спроможність органів місцевого самоврядування в умовах масштабних демократичних перетворень та поглиблення процесів децентралізації можливе лише шляхом інноватизації форм та методів управління громадою, нарощування потенціалу для місцевого економічного розвитку, активізації міжсекторної співпраці, посилення конкурентних позиції громади, забезпечення її збалансованого, інклюзивного, сталого розвитку на довгострокову перспективу. Виклики ендогенного та екзогенного характеру вимагають переосмислення та активізації чинників розвитку територій.

Розвиток – це безперервний векторний процес, який супроводжується зміною структури, виникненням нових, трансформацією чи зникненням існуючих зв'язків системи відповідно до ендогенних та екзогенних викликів, що забезпечує їй цілісність, резистентність до деструктивних впливів. Його можна характеризувати як прогресивно-поступальний, циклічний, хвилеподібний процес, який може мати форму зростання, відбору, прискореного розвитку, нестійкого розвитку, магістральної еволюції, що супроводжується якісними змінами структурних елементів національної економіки [1].

Економічний розвиток – це процес створення добробуту через мобілізацію людських, фінансових, капітальних, фізичних та природних ресурсів для генерування придатних для ринку товарів та послуг.

Місцевий економічний розвиток (МЕР) – це процес якісних структурних змін у громаді, що супроводжується якісним покращенням параметричних