

#### Секція 1. Стратегічне управління конкурентоспроможністю та інноваційною діяльністю

місією із питань продуктивності праці в промисловості Массачусетського технологічного інституту.

1. Приділяйте менше уваги проектам, що приносять короткочасний прибуток, і інвестуйте більше засобів у науково-технічні дослідження і конструкторські розробки.
2. Періодично переглядайте корпоративну стратегію своєї компанії, включаючи в неї реакцію на зміну конкурентної ситуації на міжнародному рівні. Це, своєю чергою, означає зростання рівня інвестицій в персонал і устаткування з метою поліпшення виробничих можливостей фірми [1].

Однак це не повний перелік заходів, які можна використовувати для підвищення якості операційного менеджменту, існує багато поєднань операційних пріоритетів між собою та сучасних концепцій.

#### Література

1. Захаров В. А. Аналіз сучасного стану операційного менеджменту на закордонних промислових підприємствах. *Молодий вчений*. 2017. № 1. С. 45–52.
2. Іванова В. Й., Тімонін О. М., Ларіна К. В. Операційний менеджмент у системі управління організацією навчальної дисципліни «Операційний менеджмент»: навч. посіб. Ч. 2. Харків: Вид. ХНЕУ, 2011. 160 с.
3. Чейз Р. Б., Еквілайн Н. Д., Якобс Р. Ф. Производственный и операционный менеджмент. М.: Вильямс, 2014. 950 с.
4. Хейзер Дж., Рендер Б. Операционный менеджмент. СПб.: Питер, 2016. 1056 с.
5. Hill T. J. Manufacturing Strategy – Text and Cases. (Burr Ridge IL: Richard D. Irwin, 2014).



#### Конкурентоспроможність та інновації: проблеми науки та практики

УДК 312.552 (478)

#### Навчання людських ресурсів як чинник конкурентоспроможності об'єднаних територіальних громад

**Іванова Ольга Юрївна,**

доктор економічних наук, доцент, завідувач сектора проблем регіонального розвитку та децентралізації відділу макроекономічної політики та регіонального розвитку НДЦ ІПР НАН України; доцент, ХНЕУ ім. С. Кузнеця (м. Харків, Україна), e-mail: laptevaou@gmail.com;

**Лаптев В'ячеслав Ігорович,**

доктор економічних наук, доцент, доцент, ХНЕУ ім. С. Кузнеця (м. Харків, Україна), e-mail: vlapte777@gmail.com

Конкурентоспроможність держави залежить від спроможності їх територіальних одиниць до розвитку та формування конкурентних переваг. Євроінтеграційні процеси, в які залучена Україна, формують нові вимоги до місцевого розвитку, де територіальні громади стають важливою ланкою у досягненні стійких конкурентних позицій локальних територій, регіонів та країни в цілому. Реформа децентралізації влади почала формувати умови для розвитку об'єднаних територіальних громад (ОТГ) на умовах самодостатності з ефективним використанням власних ресурсів.

Досягнення соціально-економічних результатів на регіональному та місцевому рівнях можливе завдяки формуванню необхідних умов для життєдіяльності населення територіальних громад, надання соціальних, адміністративних послуг населенню на гідному рівні, узгодження інтересів держави та ОТГ.

Як зазначають експерти Асоціації міст України [1], «завершення процесів децентралізації та реформ самоврядування, практична реалізація принципу повсюдності місцевого самоврядування покладе на лідерів громад інший рівень відповідальності за розвиток. Територіальні громади мають перетворитись із об'єкта управління на суб'єкт управління і самостійно забезпечувати свою спроможність» [2].

#### Секція 1. Стратегічне управління конкурентоспроможністю та інноваційною діяльністю

В умовах децентралізації об'єднані територіальні громади мають нести відповідальність за розвиток територій, за економічне майбутнє та добробут населення громади. Отже, органи місцевого самоврядування мають розуміти сучасні тенденції та запити розвитку території, володіти необхідними знаннями, вміннями, компетентностями та досвідом, інформацією задля забезпечення конкурентоспроможності своїх громад.

За результатами реформи децентралізації влади у 2014–2020 рр. регіони отримали більше можливостей приймати рішення на місцевому рівні стосовно розвитку професійного навчання, охорони здоров'я, управління освітою, комунальним господарством, гуманітарною сферою, підприємницькою активністю, структурою місцевих податків тощо – великий перелік компетентостей, що мають бути у управлінських кадрів ОТГ.

Управлінський персонал ОТГ має, на жаль, недостатній кваліфікаційний рівень, що є бар'єром для формування стратегії розвитку територіальних громад, програм і планів саморозвитку, розробки проектів різного рівня для самодостатності територій.

Державне стимулювання саморозвитку ОТГ в умовах децентралізації потребує спрямування державної політики регіонального розвитку на забезпечення території висококваліфікованими людськими ресурсами; розвитку інтелектуального капіталу територіальних громад; налагодження конструктивного співробітництва між навчальними закладами, науково-дослідними установами і підприємствами ОТГ; стимулювання розвитку соціального партнерства.

Забезпечення організації навчання для кадрів органів місцевого самоврядування та об'єднаних територіальних громад є важливим завданням для реалізації реформи децентралізації влади. Державної стратегії регіонального розвитку на 2021–2027 роки [3] та досягнення конкурентоспроможності ОТГ.

Міністерство освіти і науки України для реалізації цього завдання має виконати ряд організаційних заходів, а саме:

#### Конкурентоспроможність та інновації: проблеми науки та практики

- ▶ визначити вимоги до навчання і розвитку членів громад, задоволення яких дозволить їм скористатися можливостями економічного розвитку [2];
- ▶ забезпечити організацію навчання для персоналу органів місцевого самоврядування та об'єднаних територіальних громад;
- ▶ залучення до процесу навчання ЗВО та наукових установ регіонів;
- ▶ розробити методичне забезпечення підготовки кадрів органів місцевого самоврядування та об'єднаних територіальних громад;
- ▶ забезпечити організацію консультативної допомоги органам місцевого самоврядування та об'єднаним територіальним громадам за навчальними програмами.

На місцевому рівні слід організувати локальні програми реалізації програм розвитку людських ресурсів ОТГ у поєднанні з європейськими та міжнародними грантами щодо розвитку місцевого саморядування в країні. Так, розробка спеціальних програм навчання місцевих громадських лідерів для відновлення самоорганізації населення і забезпечення сталості ОТГ має підвищити рівень її конкурентоспроможності. Такий досвід існує в країнах Європейського Союзу, де реалізуються різні програми навчання місцевих лідерів у сфері планування, проектної діяльності, залучення зовнішніх ресурсів, моніторингу тощо» [4].

В Україні восени 2020 р. пройшли місцеві вибори в органи місцевого саморядування, це обумовлює також розробку та впровадження на державному рівні навчальних програм для органів місцевого саморядування щодо набуття важливих знань, навичок та компетентностей для подальшого розвитку територій в питаннях стратегічного планування з урахуванням особливостей територій, складання бюджету, моніторингу виконання програм та стратегій розвитку, електронного управління, ефективного управління тощо.

До переліку навичок, якими мають володіти людські ресурси територіальних громад, слід віднести: навчання громади і влади публічному діалогу та конструктивному партнерству [4]; навчання громадських лідерів основам менеджменту, комунікації, плануванню можна забезпечити шляхом залучення зовнішніх громадських організацій, які зазвичай мають грантові кошти саме на цю діяльність [4]; навчання навичкам розробки стратегій розвитку громади та перспективних планів. Такі навички мають формуватися у членів ОТГ, що формують стратегії з урахуванням конкурентних переваг території та перспективних проектів; навчання навичкам розробки та реалізації проектів розвитку ОТГ; навчання лідерів громади навичками організації навчання для людських ресурсів ОТГ; формування навичок самоосвіти; формування єдиної інформаційної бази з законодавчими документами, навчальними посібниками, досвідом розвитку місцевого саморядування в країнах ЄС; створення єдиної платформи обміну досвідом ОТГ щодо реалізації проектів розвитку тощо.

Таким чином, реалізація ефективного процесу навчання людських ресурсів об'єднаних територіальних громад сприятиме поступовому формуванню конкурентних переваг ОТГ.

#### Література

1. Сайт Асоціації міст України. URL: <https://www.auc.org.ua/>
2. Васильченко Г., Парасюк І., Єременко Н. Планування розвитку територіальних громад : навч. посіб. для посадових осіб місцевого самоврядування / Асоціація міст України. Київ : ТОВ «ПІДПРИЄМСТВО «ВІ ЕН ЕЙ», 2015. 256 с.
3. Про затвердження Державної стратегії регіонального розвитку на 2021-2027 роки : Постанова Кабінету Міністрів України від 05.08.2020 № 695. URL: <https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-zatverdzhennya-derzhavnoyi-strategiyi-regionalnogo-rozvitku-na-20212027-t50820>
4. Бриль М., Врублевський О., Данчева О., Сейтосманов А., Чубаров Е. Успішна територіальна громада: будемо разом. Харків : Фактор, 2018. 128 с.



## Особливості державної підтримки розвитку малого бізнесу в умовах пандемії та економічної нестабільності

**Іванов Юрій Борисович,**

доктор економічних наук, професор, в. о. директора НДЦ ІПР НАН України (м. Харків, Україна), e-mail: [yuriy.ivanov.ua@gmail.com](mailto:yuriy.ivanov.ua@gmail.com);

**Белікова Надія Володимирівна,**

доктор економічних наук, доцент, учений секретар НДЦ ІПР НАН України (м. Харків, Україна), e-mail: [nadezdabelikova@gmail.com](mailto:nadezdabelikova@gmail.com)

Пріоритетним напрямом розвитку сучасних економік у постіндустріальному глобалізованому світі є формування соціально-орієнтованих економічних механізмів, спрямованих на забезпечення стабільного економічного розвитку країни, значну роль у якому відіграє малий бізнес. Економічна нестабільність загрожує усім видам діяльності, проте в першу чергу від неї страждають малі та середні підприємства, які, за оцінками, забезпечують до 70 % загальносвітової зайнятості та 50 % ВВП [1]. Такі підприємства не володіють ресурсами і запасом міцності великих корпорацій та потребують особливої уваги з боку держави в періоди економічних негараздів.

2020 р. став роком серйозних випробувань для малого бізнесу усіх країн світу. Зниження ділової активності внаслідок локдауну та падіння доходів населення змусило малі підприємства повністю або частково зупинити діяльність.

Згідно з дослідженням Міжнародної організації праці [1], з 1000 опитаних компаній восьми країн з чотирьох континентів, 70 % довелося припинити діяльність. Половина (50 %) тимчасово закрили свій бізнес, виконуючи прямі вказівки влади, а інші 50 % призупинили бізнес тимчасово через зменшення кількості замовлень та/або випадки зараження персоналу COVID-19, або припинили діяльність назавжди залежно від сфери діяльності.