

Міністерство освіти і науки України  
Сумський державний університет

**Міжнародна стратегія  
економічного розвитку регіону**

**Международная стратегия  
экономического развития региона**

**International Strategy  
of Region Economic Development**

Матеріали  
IV Міжнародної науково-практичної конференції  
(Суми, Україна, 3–5 вересня 2013 року)



Суми  
Сумський державний університет  
2013

економічний обіг категоріального апарату, що описував би механізм функціонування інтелектуальних чинників.

Під інтелектуальним потенціалом підприємства, на наш погляд, слід розуміти кількісну характеристику результативності інтелектуального капіталу, або максимально можливий результат використання наявного інтелектуального капіталу за збігом сприятливих умов середовища.

Процес управління інтелектуальним потенціалом підприємства охоплює поряд з безпосередньо управлінням інтелектуальним капіталом дії з узгодження його з внутрішнім і зовнішнім середовищем.

Зауважимо, що результат управлінських зусиль у напрямку інтелектуального потенціалу підприємства має простежуватись як за критеріями економічної ефективності, так і за показниками розвитку людських ресурсів, задоволення споживачів, повноти використання інформаційних технологій, а також непрямыми індикаторами – ринковою вартістю компанії, вартістю продуктів фірми, розвитком інфраструктурних галузей.

## **КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ТЕРИТОРІЇ ЯК ОДНА З ПЕРЕДУМОВ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЇЇ СТАБІЛЬНОГО РОЗВИТКУ**

**Дриль О. І.**

*Національний університет «Львівська політехніка»*

На сучасному етапі розвитку економіки України основною проблемою виступає її низька конкурентоспроможність.

Факторами конкурентоздатності згідно із стратегією ЄС є поняття конкуренції, просторовий вимір, мета зростання добробуту, роль урядів і економічної політики, роль знань [1, с. 14].

Конкурентоспроможність формується на різних рівнях: товару, підприємства, території, галузі, регіону, країни. Як відомо, на мікрорівні та мезорівнях конкурентоспроможність являє собою здатність підприємств, на макрорівні – територій конкурувати між собою, активно і багатогранно розвиватися, що і слугує цілі максимізації прибутку підприємств, зростання доходів населення, підвищенням якості життя на певній території та держави зокрема. Також показником успішної комерційної діяльності підприємства на ринку є його здатність конкурувати з аналогічними підприємствами на певній території в межах певної галузі.

Конкурентоспроможність також можна розглядати і в просторовому вимірі, зокрема [2, с.92]: конкуренція в просторі, конкуренція просторів. До просторової конкуренції можна віднести боротьбу як за території, так і територій, тому що територія може виступати як об'єктом, так і суб'єктом в конкурентному середовищі.

Основними джерелами конкурентоспроможності територій є

впровадження інновацій у діяльність територіального апарату, наявність ресурсів та засобів праці, а також їх ефективне використання.

Глобалізація економіки дає змогу територіям, які процвітають розвиватися успішно і інтегруватися в Європейський економічний простір, що навпаки негативно впливає на «депресивні» території.

Формування конкурентної політики, яка включає ряд факторів є необхідною передумовою забезпечення стабільного розвитку як території, так і підприємства в сучасних умовах. Даний процес повинен бути послідовним, щоб досягти бажаного довготермінового результату. Для забезпечення конкурентоспроможності території необхідно спрямувати значні зусилля на поліпшення інфраструктури, а також підтримки тих галузей, які забезпечують робочі місця, розвиток людських ресурсів.

1. Шульц С. Економічний простір України: формування, структурування та управління / С. Шульц. – Львів: ІРД НАН України, 2010. – 408 с. (Серія «Проблеми регіонального розвитку»).

2. Тарнавська Н.П. Інноваційне управління конкурентоспроможністю логістичних ланцюгів: Монографія / Н.П. Тарнавська, Р.Б. Сивак. – Тернопіль: Підручники та посібники, 2011. – 240 с.

## **УДОСКОНАЛЕННЯ ПРОЦЕДУРИ ОЦІНКИ ЯКОСТІ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ**

**Захарова О. В.**, д-р. екон. наук, проф., **Городничук Н. В.**  
*ДВНЗ «Донецький національний технічний університет», Україна*

На сучасному етапі розвитку економіки України основною метою діяльності підприємства є отримання прибутку, що можливо досягти виключно шляхом забезпечення якості й конкурентоспроможності власної продукції та підприємства в цілому. Водночас досягнення такого стану неможливо без максимально ефективного використання персоналу підприємства, тому необхідно створювати всі умови для раціонального використання персоналу та інтенсивного розвитку його професійного потенціалу. При цьому формування професійного потенціалу працівника відбувається, у першу чергу, за рахунок безперервного здійснення процесу професійного навчання, досягнення якості якого зумовлює якість трудових ресурсів і якість праці та впливає на формування достатньої якості продукції й ефективності діяльності підприємства.

Найбільшу складність для керівництва підприємства викликає процедура оцінки якості професійного розвитку персоналу через відсутність обґрунтованої комплексної системи показників, які б давали змогу всебічно здійснити таку оцінку з мінімальними втратами часу та коштів. Існуюча система показників оцінки якості професійного розвитку на переважній більшості підприємств має ряд недоліків і неповною мірою відповідає вимогам міжнародних стандартів, а також не враховує стратегічних завдань підприємства. Отже, існує нагальна потреба у вдосконаленні системи