

ЕКОНОМІКО-СОЦІАЛЬНІ ВІДНОСИНИ В ГАЛУЗІ ФІЗИЧНОЇ КУЛЬТУРИ ТА СФЕРІ ОБСЛУГОВУВАННЯ

Тези доповідей
VI Міжнародної науково-практичної конференції
(9–10 травня 2024 року, м. Львів)

За загальною редакцією
Наталії ПАВЛЕНЧИК

Львів
ЛДУФК ім. Івана Боберського
2024

ІНСТРУМЕНТИ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ФАХІВЦІВ ДЕПАРТАМЕНТУ ЗБУТУ НА ПІДПРИЄМСТВІ ТЮТЮНОВОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ

*Сергій Путніс
здобувач*

Запорізький національний університет (Україна)

Процес професійного розвитку торгової команди: представників торговельних підприємств й їх менеджерів на підприємстві тютюнової промисловості в умовах сучасної ринкової економіки України є одним із найважливіших складників комерційної діяльності, оскільки саме торгова команда відповідає за дистрибуцію продуктів компанії на ринку й забезпечує його прибутковість. Тим більше значення має система постійного навчання й контролю рівня застосування знань і навичок персоналу Департаменту збуту на ринку тютюнових виробів у період військового стану, оскільки на її роботу безпосередньо впливають чинники безпеки, економічної нестабільності й зміни в межах споживчої поведінки.

Процес професійного розвитку працівників Департаменту збуту на підприємстві тютюнової промисловості має обов'язково враховувати такі важливі складники:

- по-перше, особливості тютюнової промисловості, включно з правовими нормами, етичними стандартами, технологічними особливостями та іншими аспектами, які є унікальними для цієї галузі;
- по-друге, особлива увага має бути приділена маркетинговим стратегіям і методам просування продукції в умовах тютюнової промисловості, оскільки ця галузь має свої специфічні особливості й ринкові тенденції;
- по-третє, потрібним є використання в процесі розвитку й навчання інноваційних інструментів комунікації (Teams, Zoom) та новітніх платформ дистанційного навчання (Academy Ocean, Coloris HRM та інші), особливо в умовах повномасштабного військового вторгнення рф на територію України;
- по-четверте, особливого значення набуває аналіз чинників, які впливають на ефективність результатів роботи торгової команди, зокрема щорічне проведення опитування щодо залученості працівників;
- по-п'яте, важливим є розвиток та уніфікація механізмів розвитку й навчання фахівців Департаменту збуту підприємства тютюнової промисловості в контексті інтеграції України в європейську та світову

економічну спільноту, на етапі майбутньої відбудови й модернізації економіки України в післявоєнний період.

Процес упровадження нових інструментів і засобів навчання й розвитку на сучасних підприємствах тютюнової промисловості має бути забезпечений за рахунок диджиталізації усіх функцій менеджменту, що забезпечить суттєве прискорення обігу управлінської інформації, а також спростить процес отримання зворотного зв'язку від співробітників підприємства щодо потреб у навчанні й розвитку навичок.

Ефективна робота над постійним професійним зростанням і розвитком працівників Департаменту збуту на підприємствах тютюнового ринку України в умовах війни й післявоєнного періоду має дати змогу зберегти кваліфікований персонал та отримати конкурентну перевагу. Крім того, сучасні платформи навчання, інструменти забезпечення лояльності персоналу, оновлені процеси менеджменту й застосування найкращих розробок забезпечать умови для прояву кваліфікації та компетенцій співробітників, потрібні мотиваційні стимули.

Одним із найбільш перспективних інструментів розвитку й дистанційного навчання представників торговельних і менеджерів Департаменту збуту підприємства тютюнової промисловості можна вважати LMS (Learning Management System) – інструмент нового покоління, що використовуються для адаптації та навчання працівників підприємства.

Основні переваги LMS (Learning Management System):

- підвищення ефективності навчання: LMS дає змогу навчати персонал у зручній для них час та зручному темпі, що сприяє збереженню концентрації та ефективному засвоєнню матеріалу;
- адаптовані навчальні програми: LMS може розробляти програми навчання, які враховують конкретні потреби й специфіку тютюнової промисловості, що сприяє більш точному й корисному навчанню;
- моніторинг прогресу й оцінювання знань: LMS дає змогу систематично моніторити прогресу кожного фахівця, а також оцінювати їхні знання і навички, що дозволяє вчасно виявляти потреби в додатковому навчанні;
- економія часу й ресурсів: використання LMS дає змогу скоротити часові й фінансові витрати на проведення навчання, оскільки воно може бути проведене дистанційно без потреби фізичної присутності фахівців із розвитку та персоналу.

Вказані переваги забезпечують поліпшення рівня навчання та розвитку фахівців підприємства завдяки можливості отримувати найактуальнішу інформацію та новітні тенденції у сфері тютюнової промисловості, а також зберігати й передавати нагромаджені знання від старших фахівців до новачків, забезпечуючи неперервність процесів у компанії.

Список використаних джерел

1. Simonson M., Smaldino S., Albright M., Zvacek S. Teaching and Learning at a Distance: Foundations of Distance Education. Pearson, 2019.
2. Rumble G. The Costs and Economics of Open and Distance Learning. Routledge, 2015.
3. Назарчук Т.В., Косіюк О.М. Менеджмент організацій. Київ: Центр навчальної літератури, 2020. 560 с.
4. Економіка та управління підприємствами: теорія, практика, перспективи розвитку: колект. моногр. Полтава: Астроя, 2021. 188 с.
5. Мінцберг Г. Анатомія менеджменту. Ефективний спосіб керувати компанією. Київ: Наш формат, 2018. 408 с.
6. Мельник О.О. Управління розвитком персоналу. Київ: КНЕУ, 2018.
7. Ткаченко С.І. Управління розвитком персоналу в організаціях. Київ: КНЕУ, 2018.