

3. Яцковий Д. В. Сучасні методи оцінки конкурентоспроможності підприємства. Вісник соціально-економічних досліджень, 2013 рік, випуск 4 (51). С. 185.

4. Чикуркова А.Д. Теоретико-методичні і практичні засади використання бенчмаркінгу в управлінні економічним розвитком підприємств. Соціально-економічний та технічний розвиток підприємств: проблеми, рішення, оцінка ефективності: монографія. Дніпропетровськ, 2016. С. 156-169.

5. Чикуркова А.Д., Горіховський М.В. Система управління конкурентоспроможністю сільськогосподарських підприємств. Міжнародний науковий журнал «Економічний дискурс». 2019. №1. С. 70-78.

6. Чикуркова А.Д., Горіховський М.В. Конкурентоспроможність як складова розвитку фермерських господарств: теоретичний аспект. Науковий журнал "Причорноморські економічні студії". 2016. Вип. 12, Ч. 1. С. 5-9.

Бондар Уляна

Здобувач вищої освіти ОС Магістр
спеціальності 281 «Публічне управління та адміністрування»

Науковий керівник **Лаврук О.С.**,

к.е.н., доцент кафедри менеджменту, публічного
управління та адміністрування

Подільський державний аграрно-технічний університет,
м. Кам'янець-Подільський

ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПЕРСОНАЛУ

Професійна компетентність персоналу є невід'ємною складовою успіху роботи підприємства. Компетентність полягає у своєчасному та правильному прийнятті рішення у працівника як у штатних, так і стресових ситуаціях. Для підприємств усіх розмірів критично важлива компетентність працівників, адже це прямо впливає на ефективність роботи підприємства.

Відповідно до цього головними завданнями управління є постійне вдосконалення професійних компетентностей співробітників і керівників в

умовах бізнес-середовища, яке хаотично змінюється, а також формування сучасних управлінських технологій і технік формування та розвитку професійної компетентності персоналу.

Вирішення проблеми удосконалення професійної компетенції персоналу стало важливою характерною особливістю сучасного стану економіки. Адже саме низький рівень компетенції управлінського персоналу призводить до неефективного використання людських ресурсів підприємства. Тому підвищення компетенції персоналу слід вважати передумовою вирішення завдання ефективного управління людськими ресурсами, що вимагає визначення нових ефективних методів і форм розвитку професійної компетенції [1].

Сучасним керівникам підприємств доводиться постійно пристосовуватися до змін у бізнес-середовищі та приймати рішення, враховуючи велику кількість елементів, їх складність, багаторівневість та постійну зміну зв'язків між ними. Таким чином, складність рішень, що приймаються керівниками, а також рівень відповідальності за прийняті рішення постійно збільшуються, що зумовлює необхідність постійного вдосконалення їх професійної компетентності як необхідної та цілісної умови їх конкурентоспроможності на ринку праці.

Варто зазначити, що бізнес-середовище, яке постійно змінюється, постійно висуває нові вимоги до професійної компетентності персоналу, що потребує формування та розвитку нових компетенцій, які знаходяться в сфері когнітивної (пізнавальної) діяльності людини та відображають одну з основних тенденцій сучасності – розвиток когнітивної економіки. Необхідність врахування сучасних тенденцій розвитку бізнес-середовища в процесі формування професійної компетентності персоналу сучасних підприємств зумовлює необхідність досліджень даної теми.

Термін «компетентність» (від лат. competence) трактується як поняття, що розкриває аспекти поведінки людини, пов'язані з виконанням роботи, визначає основну характеристику особистості, яка досягла або здатна досягти

високих результатів у діяльності [2, с. 2–5].

В основі концепції професійної компетентності лежить ідея виховання компетентного працівника, який не лише має необхідні знання, професіоналізм, але й уміє діяти адекватно у відповідних ситуаціях, застосовуючи ці знання, і бере на себе відповідальність за певну діяльність. В умовах конкуренції основними пріоритетами фахівця стосовно професійної компетентності є вміння пристосовуватися до швидких змін і нових потреб ринку праці, бути освіченим щодо інформації, уміти її аналізувати, активно діяти, швидко приймати рішення і навчатися упродовж усього життя [3].

Професійну компетентність персоналу можна визначити як комплекс особистісних якостей, здібностей, знань та досвіду (психофізіологічні характеристики, цінності, мотиви, ставлення та когнітивні здібності), які знаходять своє вираження у відповідних компетенціях, які в сукупності формують модель фахівця професійної поведінки визначити модель професійної поведінки та визначити здатність до професійної діяльності.

Розглядаючи структуру професійних компетенцій персоналу, ми встановили їх ієрархію, яка полягає у виокремленні рівнів сформованості компетентності: первинний, вторинний, третинний та рівень вираження компетентності, що демонструє співвідношення компетентності з професійною діяльністю. Цей поділ видається цілком логічним, оскільки формування компетентностей людини ґрунтується на його психофізіологічних властивостях (первинних компетенціях).

На другому рівні знаходяться компетенції, що формують Я-концепцію і визначають людську ідентичність, її принципи, мотиви та настанови, а також формують моделі поведінки, використовувані в професійній діяльності.

Третій рівень формує когнітивні компетентності, які впливають на здатність опановувати професійні знання, вміння, навички, вміння аналізувати попередній досвід і використовувати його в конкретних ситуаціях [4].

Одним з вкрай важливих аспектів формування професійної

компетентності персоналу, зокрема керівників, є концепція ментальних шаблонів як складова компетенції персоналу. Ментальні шаблони – це стійкі та упереджені настанови, які формуються під впливом виховання, образу життя, освіти, персональних уявлень про оточуюче середовище, моральних норм та цінностей, особистісних зв'язків та спілкування, що за результатом здатності аналізувати процеси та явища зовнішнього середовища дають змогу сформувати моделі поведінки, які знаходять вияв як у суспільній, так і в професійній сферах.

Так, можна простежити певні зміни у основних необхідних професійних компетенціях працівників найближчим часом (табл.).

Таблиця

**Трансформація ключових компетенцій персоналу в умовах змінення
бізнес середовища [5]**

В 2015 р.	В 2020 р.
Вирішення комплексних проблем	Вирішення комплексних проблем
Узгоджені дії з іншими людьми	Критичне мислення
Управління людьми	Креативність
Критичне мислення	Управління людьми
Ведення переговорів	Узгоджені дії із іншими людьми
Контроль якості	Емоційний інтелект
Орієнтація на надання послуг	Експертна оцінка і прийняття рішень
Експертна оцінка і прийняття рішень	Орієнтація на надання послуг
Активне слухання	Ведення переговорів
Креативність	Гнучкість мислення

Зважаючи на це, найближчі п'ять років передбачається подальший перехід до розвитку когнітивних компетенцій людини (вирішення складних проблем, креативності, спілкування та узгодження дій з іншими працівниками).

Таким чином, постійні трансформації бізнес-середовища відображаються на переліку компетенцій, що формує підвищені вимоги до професійної компетентності персоналу.

Список використаних джерел

1. Лаврук О.С. Управління формуванням професійної компетенції персоналу підприємств. Збірник наукових праць ПДАТУ. Вип. 24. Частина 3. Кам'янець-Подільський, 2016. С.116-121.
2. Олійник В.В., Даниленко Л.І. Професійне зростання педагогічних працівників : організаційно-педагогічний аспект. Методист. 2003. № 3. С. 2-5.
3. Тараненко І. Розвиток життєвої компетентності та соціальної інтеграції: досвід Європейських країн. Кроки до компетентності та інтеграції в суспільстві. К. : «Контекст», 2000.
4. Вартанова О. Ментальні шаблони як складова компетенції персоналу. Соціально-трудові відносини: теорія та практика: зб. наук. пр. Київського національного економічного університету ім. В. Гетьмана, 2017. Вип. 1(13). С. 80-88.
5. Станченко А., Богданов Л. Прогноз «Бизнес-компетенции – 2020» от АТД. Режим доступу: <http://hrliga.com/index.php?module=profession&op=view&id=1741>.

Бурковський Станіслав,
Студент 2СТН курсу, спеціальність 072
«Фінанси, банківська справа та страхування»
Науковий керівник: **Чикуркова А.Д.,**
д.е.н., професор, завідувач кафедри менеджменту,
публічного управління та адміністрування
Подільський державно аграрно-технічний університет,
м. Кам'янець-Подільський

ЗАВДАННЯ МАРКЕТИНГ-МЕНЕДЖМЕНТУ В УПРАВЛІННІ ДІЯЛЬНОСТЮ ПІДПРИЄМСТВ

Сучасний етап розвитку економіки України характеризується формуванням принципово нових за змістом відносин у сфері праці, яка була і залишається головним елементом розробки та реалізації стратегії