

Організація створення підприємства інтелектуального бізнесу в Україні включає надати наступні документи в місцеві органи реєстрації: заяву підприємця про реєстрацію підприємства, патент на винахід особисто автора або право наступника, бізнес-план на створення підприємства інтелектуального до малого та середнього бізнесу, інвестиційний проект до підприємства великого бізнесу, платіж за послугу єдиного реєстраційного вікна. Отже, інноваційний розвиток підприємств та інтелектуальний бізнес є головний напрям світового науково-технічного прогресу.

Список використаних джерел

1. Бошицький Ю.Л. Право інтелектуальної власності : навч. посіб. для студ. виш. навч. закл. / Ю.Л. Бошицький. — К.: Логос. 2007. - 488 с.
2. Вачевський В.М. Соціально-економічні аспекти використання інтелектуальної власності в сучасних умовах. Теорія і практика : навч. посіб. / В.М. Вачевський. - К. : ЦУЛ, 2004.
3. Славина Н.А. Ситуаційний аналіз в управлінні підприємством. ECONOMIC AND LAW PARADIGM OF MODERN SOCIETY, 2016. №1. С.212-217.

Годнюк Святослав,
Здобувач вищої освіти 1 курсу
ОС Магістр спеціальності «Менеджмент»
Науковий керівник: **Лаврук О.С.,**
к.е.н., доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та адміністрування
Подільський державний аграрно-технічний університет,
м. Кам'янець-Подільський

АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ЯК ОСНОВИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЙОГО КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ НА РИНКУ ПРАЦІ

У зв'язку зі входженням України у глобальний економічний простір відбуваються постійні зміни, ускладнюються проблеми менеджменту,

загострюється конкуренція, і для забезпечення інноваційного прориву в розвитку економіки України необхідний перехід на якісно новий рівень управління. Це зумовлює формування нового типу менеджерів, які мають системне, нестандартне та стратегічне мислення і здатні до застосування сучасної філософії управління [2]. Тому постає проблема підвищення рівня освіти управлінського персоналу шляхом накопичення не тільки професійно спрямованих знань, вмінь і навичок, а й загальнокультурного рівня особистості.

Соціально-економічний розвиток України в умовах глобалізації визначає необхідність підготовки менеджерів нового формату. Сучасний ринок праці вимагає нової концепції професійної підготовки фахівців, яка ґрунтується на його тісній взаємодії з ринком освіти. Основними вимогами в цьому процесі є забезпечення умов для самореалізації творчого потенціалу особистості, зв'язок фундаментальних теоретичних знань із високопрофесійними практичними навичками й уміннями, спрямованими на інтелектуалізацію праці. Необхідно готувати управлінський персонал до середовища, де обов'язки постійно змінюються, інформація надходить через безліч каналів, а ефективність діяльності залежить від уміння вирішувати проблеми обумовлені:

- глобальною конкуренцією, більш широким спектром протидіючих сил. Це пов'язано з інтернаціоналізацією економік усіх країн, тому сучасні менеджери повинні вміти працювати в різних умовах. До того ж покликані враховувати у своїй діяльності особливості національної культури тієї країни, з якою вони співпрацюють;

- зміною критеріїв, що визначають кваліфікацію робіт. Застосування інформатизаційних інновацій вимагає підготовки співробітників, які повинні досконало володіти сучасними технологіями;

- наявністю політичних, соціальних, економічних і психологічних дестимулюючих факторів: стрес, тиск, невизначеність як у суспільстві, так і в конкретних колективах; кількісне збільшення та якісне ускладнення проблем,

які потрібно вирішувати поряд з обмеженістю засобів для їх вирішення;

- недостатністю ділової репутації менеджерів, що вимагає управлінських успіхів, великого досвіду й глибокого знання своєї сфери діяльності, високих моральних якостей, знання іноземних мов тощо;

- зміною в ціннісних орієнтаціях працівників. Так, одержує новий зміст етика праці: робота виступає не тільки як засіб заробити для задоволення матеріальних потреб, але й як інструмент для саморозвитку і самоорганізації, що потребує безперервного вдосконалення і розвитку професійних умінь та навичок [5].

Важливою складовою, яка впливає на потенціал менеджера, є його компетентність. Компетентність включає такі складові: загальні, комунікативні, організаційні, спеціальні. Однією із головних є загальна компетентність, пов'язана з рівнем освіти співробітника, знаннями у сфері менеджменту, економіки, фінансів, маркетингу, психології. Компетентність працівників відноситься до групи якісних показників. Під професійною компетентністю менеджера ми розуміємо особистісні можливості, які дозволяють самостійно та ефективно реалізовувати цілі управлінського процесу. Високі вимоги суспільства передбачають формування нової генерації управлінців. Від рівня професійної компетентності менеджерів залежить якість та своєчасність виконання поставлених завдань у сфері планування, організації пошуку й добору, розміщення, адаптації, оцінки, стимулювання, руху, розвитку персоналу. Тому вимоги до управлінців повинні бути сформовані так, щоб вони відповідали сукупності компетенцій співробітника [1].

В цей же час підготовка конкурентоспроможного менеджера потребує потенційних конкурентних переваг трудового потенціалу, що складаються зі знань, навичок, здібностей, соціального статусу, норм поведінки і цінностей, професійно-кваліфікаційних, демографічних властивостей, рівня компетентності персоналу та потребують використання ефективної технології управління ним [7, с.159]. Іншими словами формування ефективного

механізму підготовки конкурентоспроможного менеджера має ґрунтуватися на синтезі знань, умінь і навичок; засвоєнні теоретичних знань і методичного інструментарію. Нині менеджер повинен формувати ефективні міжособистісні відносини, творчо підходити до вирішення проблем, досягати поставленої мети і результатів. Менеджер має мислити перспективно. Систематична робота над поглибленням освіченості та досвіду надають працівникові відповідно до вимог часу спеціальних знань, умінь і навичок. Під час підготовки фахівців з менеджменту варто враховувати структуру чинників, які впливають на їх професійний розвиток [3].

Нині менеджер виступає як: управлінець, який має владу та керує колективом людей; лідер, здатний координувати діяльність підлеглих, використовуючи свій авторитет, позитивні емоції та високий професіоналізм; людина, яка має комунікативні здібності, наділена стратегічним мисленням, може визначити цілі, основні види діяльності, визначати союзників і супротивників, повинна мати високий рівень культури, бути чесною, рішучою; новатор, що вміє оцінити і без зволікання впровадити у виробництво той або інший винахід; вихователь, котрий володіє високими моральними якостями, спроможний створити колектив і спрямувати його розвиток, сформувати управлінську культуру організації.

Отже, формування конкурентних переваг підприємства залежить від ключових факторів успіху, які не можуть бути сформовані без наявності професійної компетентності персоналу. Тому основні зусилля в напрямі формування мають бути спрямовані на забезпечення довгострокових стійких конкурентних переваг підприємства на ринку праці. Саме професійна компетентність фахівця більш повно відображає реальний бік його конкурентоспроможності, обумовлює здатність фахівця реалізувати свій трудовий потенціал на окремому професійному ринку праці.

Список використаних джерел

1. Формування професійної компетентності майбутніх фахівців у галузі управління [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу:

http://ru.osvita.ua/school/lessons_summary/education/48639 .

2. Котик Л. Формування професійної компетентності майбутніх фахівців. [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: [http://www.dridu.dp.ua/vidavnictvo/2016/2016_02\(29\)/21.pdf](http://www.dridu.dp.ua/vidavnictvo/2016/2016_02(29)/21.pdf)

3. Професійна компетентність керівників [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <http://visnyk.academy.gov.ua/wp-content/uploads/2013/11/2012-4-30.pdf>

4. Білянin Г.І. Профілі професійної компетентності управлінського персоналу [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: https://www.narodnaosvita.kiev.ua/?page_id=523.

5. Розвиток професійної компетентності керівників структурних підрозділів підприємств [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <http://lib.iitta.gov.ua/705226/1/Стаття%20Бородієнко.pdf>.

6. Лаврук О.С. Управління формуванням професійної компетенції персоналу підприємств. Збірник наукових праць ПДАТУ. Вип. 24. Частина 3. Кам'янець-Подільський, 2016. С. 116-121.

7. Лаврук О.С. Формування ринку праці молоді. Економіка АПК. 2001. №7. С. 100-103.

Годнюк Святослав
Здобувач вищої освіти 1 курсу
ОС Магістр спеціальності Менеджмент
Науковий керівник: **Лаврук О.С.,**
к.е.н., доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та адміністрування
Подільський державний аграрно-технічний університет,
м. Кам'янець-Подільський

РОЛЬ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ В МЕНЕДЖМЕНТІ ПІДПРИЄМСТВ

Мотивація є головним елементом активізації людського фактора, який не тільки створює матеріальні передумови виробництва, але і забезпечує їх ефективне використання. Від чіткої розробки ефективної системи мотивації залежить не тільки підвищення соціальної і творчої активності конкретних