

Список використаних джерел

1. Довгань Л. Е., КаракайЮ. В., АртеменкоЛ. П. Стратегічне управління: навчальний посібник. К.: ЦУЛ, 2009. 440 с.
2. Полторак В. А. Маркетингові дослідження: навчальний посібник. К.: Центр учбової літератури, 2014. 342 с.
3. Саєнко М.Г. Стратегія підприємства: [навч. посіб.]. Тернопіль: ТАЙП, 2010. 223 с.
4. Хрупович С., Борисова Т. Теоретичні підходи до організування процесу збуту на підприємстві [Текст]. Галицький економічний вісник. 2009. № 2. С. 57-61.

Черковська Гелена,
Здобувач вищої освіти 2 курсу ОС Магістр
спеціальності 073 «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

СУТНІСТЬ І ЗМІСТ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ УПРАВЛІНСЬКОГО ПЕРСОНАЛУ

Ключову роль у забезпеченні ефективного функціонування і розвитку підприємства відіграє компетентний управлінець. Саме від професійної компетентності цієї категорії працівників залежить реалізація тактичних і стратегічних цілей підприємства.

Фахівці стверджують, що управлінці в першу чергу є носіями інтелектуального капіталу, навички і здібності яких є основними складовими будь-якого успішного бізнесу і прямо впливають на показники його ефективності та конкурентоспроможності [1, с.95]. Поєднання знань і навичок з психології, риторики, філософії, теорії управління, права, соціології при виконанні управлінської діяльності робить її мистецтвом [2, с.

32], тому «сучасні менеджери – це системні професіонали, які сьогодні роблять те, про що інші будуть думати тільки завтра» [3, с. 295].

Розвиток професійної компетентності набуває значення як для керівників колективів, так і для їх підлеглих. Фахівці з управління персоналом вже відчули необхідність капіталізації знань, умінь, навичок та досвіду, необхідних для реалізації персоналом трудових функцій, намагаючись впроваджувати компетентнісний підхід в практику вітчизняних підприємств. Основними перевагами останнього є такі: він базується на виділенні компетенцій, які відрізняються від знань існуванням у вигляді діяльності, а не тільки у вигляді інформації про неї; від класичного розуміння умінь компетенції відрізняються перенесенням на різні об'єкти впливу; навички в компетентнісному підході розглядаються як усвідомленість, яка дозволяє людині діяти навіть у нестандартних ситуаціях. Вчені дійшли висновку, що компетентнісний підхід посилює практичну орієнтованість освіти, її прагматичний та предметно-професійний аспекти.

Компетентність вчені розглядають як сукупність якостей, знань і навиків працівника, необхідних для реалізації професійних компетенцій, тобто переліку відповідних повноважень якого-небудь органу або посадовця згідно законам, нормативним документам, статутам, положенням [6]. Вони обґрунтовують своє бачення підстав розмежування термінів компетенція та компетентність, стверджують, що компетентність є похідною від компетенцій. Компетенція визначає функції і задачі професійної діяльності, а компетентність представляє відповідний набір знань і навиків, необхідних для реалізації відповідної компетенції [4]. Тобто компетенція в даних випадках визначається як ознака посади.

Професійну компетентність доцільно розглядати як індикатор якості реалізації освітніх процесів на підприємстві, особливість якого полягає у поєднанні знань, здібностей персоналу та спроможності їх використання в управлінській діяльності відповідно до функціональних обов'язків;

інтегральне системне утворення, що забезпечує якість його професійної діяльності з урахуванням життєвого циклу знань, умінь та навичок.

Різновиди вітчизняної освіти формують у майбутнього фахівця основні типові компетенції: соціальну (здатність жити в соціумі, дотримуватись соціальних норм і правил та ін.), комунікативну (володіння технологіями усного і письмового спілкування та ін.); когнітивну (наявність самостійного і критичного мислення, готовність до постійного підвищення освітнього рівня, вирішення проблем, та ін.), інформаційну (здатність до пошуку, обробки, збереження і створення інформаційних ресурсів та обміну ними) та спеціальну (підготовленість особистості до самостійного виконання професійних дій, оцінки результатів власної праці) компетенції. Ці типові компетенції лежать в основі стандартних посадових інструкцій. Однак їх сьогодні недостатньо для повноцінного забезпечення трудових процесів. Тому стандартний перелік компетенцій робочого місця доповнюють і розвивають з врахуванням умов конкретного підприємства. Ці компетенції формуються черезкурси підвищення кваліфікації, наставництво, коучинг та інші форми.

Вже чітко відбувається усвідомлення керівниками колективів необхідності формування нових особистісних компетенції, які працівник повинен розвивати протягом життя через самоосвіту та саморозвиток. Тому створення надійного фундаменту розвитку професійної компетентності управлінського персоналу на основі синтезу ключових та нових компетенцій забезпечить, з одного боку, життєдіяльність підприємств в конкурентному середовищі, з іншого, – позитивне сприйняття випускників вищої школи власниками робочих місць. Однак слід зважати на той факт, що перелік компетенцій фахівця слід постійно діагностувати на предмет відповідності його профілю вимог, стратегіям розвитку конкретних підприємств та необхідність збагачення новими.

Ефективність принципів розвитку професійної компетентності управлінського персоналу забезпечується створенням певних умов. Узагальнення

наукової літератури дозволило визначити такі їх різновиди: організаційно-управлінські, фінансово-технологічні, навчально-методичні та морально-психологічні. Організаційно-управлінські умови розвитку професійної компетентності управлінського персоналу стосуються організаційних та управлінських здібностей керівника. Фінансово-технологічні умови передбачають наявність грошових коштів, направлених на професійне навчання, підвищення кваліфікації, поліпшення фізично-психологічного самопочуття, забезпеченість необхідними технічними ресурсами (приміщення для навчання, доступ до мережі Інтернет). До навчально-методичних умов включають досвід праці наставника, забезпеченість науковою та навчально-методичною літературою, організація конференцій та семінарів з актуальних тем, проведення тренінгових вправ тощо. До морально-психологічних умов розвитку професійної компетентності управлінського персоналу варто віднести рівень згуртованості колективу, спільність цілей і завдань працівника й керівника, якість соціально-психологічного клімату в колективі, лояльність персоналу. Дотримання перелічених умов забезпечить якісний розвиток професійної компетентності управлінського персоналу.

Таким чином, управління розвитком професійної компетентності персоналу підприємств буде ефективним за умови одночасного використання сформульованих принципів і умов. Дієвим інструментом розвитку є зв'язок таких освітніх процесів на підприємствах як навчально-пізнавальна діяльність, трудове виховання та розвиток потенціалу працівника.

Список використаних джерел

1. Верхоглядова Н.І., Ільїна С.Б., Іваннікова Н.А., Лаврінченко О.В. Управління розвитком людських ресурсів : монографія. Дніпропетровськ : Наука і освіта, 2006. 317 с.
2. Доронін А. В. Поведінка персоналу виробничої організації. Оцінка, управління, розвиток : монографія. Х. : ВД «ІНЖЕК», 2008. 320 с.

3. Іванова І. В. Професіоналізація менеджменту : монографія. Київ : КНТЕУ, 2006. 695 с.

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

5. Лаврук О.С., Ковальчук В.Г. Управління емоційним станом і згуртованістю колективу. Збірник наукових праць ПДАТУ. Вип. 22.2014. С.201-205.

6. Чемерис І. Нові вимоги до спеціаліста: поняття компетентності й компетенції. Вища освіта України. 2006. № 2. С. 84–87.

Щегельський Максим,
студент 3 курсу спеціальності 073 «Менеджмент»
Науковий керівник : **Славина Н.А.,**
д.е.н., кафедри менеджменту,
публічного управління та адміністрування,
Подільський державний аграрно-технічний університет,
м. Кам'янець –Подільський

ЛОГІСТИКА ЯК ФАКТОР ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

У сучасних умовах в Україні відбувається посилення конкуренції, унаслідок чого керівники підприємств знаходяться в постійному пошуку нових(адекватних умовам конкуренції) інструментів керування підприємствами і важелів підвищення конкурентоспроможності(КС).

Конкурентоспроможність підприємств розглядається як здатність підприємств проектувати, виготовляти та реалізувати конкурентоспроможну продукцію, а також цілеспрямовано взаємодіяти з ринковим оточенням [2].

Розгляд логістики як фактора підвищення конкурентоспроможності передбачає, що наслідки прийнятих рішень у даній сфері повинні піддаватися виміру в плані їх впливу на функціональні затрати і на доходи від продажу