



УДК 378.17:378.124

СУТНІСТЬ КОМПЕТЕНЦІЙ КЕРІВНИКІВ

Студ. Р.С. Клименко, гр. БЕП-1-15

Науковий керівник к.е.н., ст. викл. О.Ю. Будякова

Київський національний університет технологій та дизайну

Мета і завдання. Мета – визначити сутність компетенцій керівників.

Завдання – проаналізувати компетенції, необхідні для ефективного господарювання підприємств в сучасних умовах цифрової економіки. Сформулювати пріоритетність професійно-кваліфікаційних якостей (компетенцій).

Об'єкт та предмет дослідження є процеси управління ефективністю господарювання підприємств в епоху цифрової революції.

Результати дослідження. Впровадження інновацій у діяльність підприємств, розвиток ринкових відносин обумовлюють зміну змісту та характеру роботи працівників, а також зміни в професійно-кваліфікаційному складі персоналу. Четверта цифрова революція платформ обумовлює ліквідацію вузької спеціалізації багатьох професій, потребує збільшення чисельності працівників високої кваліфікації. Разом з тим, в сучасних умовах зростає роль спеціальних знань та умінь, зменшується питома вага операцій, що вимагають важкої фізичної та некваліфікованої праці, підвищується значення творчого підходу до роботи, креативності, самостійності в прийнятті рішень, ініціативності тощо [1].

Стрімкі зміни в економіці України висувають нові вимоги до професійно-кваліфікаційних якостей персоналу та вимагають нові сучасні стратегії управління персоналом підприємств. Наявність тільки необхідних компетенцій уже не задовольняє вимоги сучасних підприємств. Від працівників вимагають швидкого реагування, адаптивності, лояльності і мобільності, готовності відповідати за делеговані повноваження і додаткові навантаження, постійного прагнення до професійного зростання, самовдосконалення як особистісних, так і ділових якостей [2, с. 175].

Ефективність використання кожного окремого робітника залежить від його здатності виконувати необхідні функції (професійно-кваліфікаційна якість) та прилаштування (мотивації), з якими ці функції виконуються. Одна здатність виконати професійні обов'язки недостатня для досягнення цілей підприємства, оскільки будь-який кваліфікований співробітник, його продуктивність залежить також від бажання працювати або мотивації до праці. В сучасних умовах широке розповсюдження отримало поняття компетенції, яка представляє демонстраційну здатність співробітника виконувати певні виробничі функції. Компетентність об'єднує здатність і мотивацію співробітника та описує його виробничу поведінку [3]. Як приклад управлінських компетенцій – рішення управлінських проблем (збір та аналіз інформації, визначення проблем, розробка альтернативних рішень та вибір курсу дій), вплив на оточення (передача необхідної інформації, подолання бар'єрів та протистояння, здатність визначати дії людей).

Для забезпечення конкурентоспроможності підприємства в сучасних складних умовах економіки, стає нагальною потреба забезпечення підприємств кваліфікованим, мотивованим людським потенціалом, який здатний вирішити стратегічні задачі підприємства. Спроби України значно розширити міжнародні зв'язки, залучити країну в світовий ринок, у міжнародний розподіл праці постійно натикаються на проблему конкурентоспроможності української продукції, що є наслідком низької конкурентоспроможності вітчизняних підприємств. Тому підвищення конкурентоспроможності підприємств у сучасних умовах є однією з ключових проблем, вирішення якої сприяє розвитку та інтенсифікації економіки [4].

Компетентність – це ступінь кваліфікації працівника, яка дозволяє успішно вирішувати задачі, що стоять перед ним. Вона визначає здатність працівника якісно й безпомилково виконувати свої функції як у звичайних, так і в екстремальних умовах, успішно освоювати нове і швидко адаптуватися до умов, що змінюються. Виділяють такі види компетентності:

1. Функціональна (професійна) компетентність: характеризується професійними знаннями та умінням їх реалізовувати. Вимоги до професійної компетентності багато в чому залежать від рівня управління та характеру посади. Сьогодні для вищих керівників



скорочується значення спеціальних та зростає роль методичних й соціальних знань та навичок, здібностей в області спілкування, керівництва робітниками, здатності сприймати та інтерпретувати інформацію. В основі професійної компетентності полягає професійна придатність, що являє собою сукупність психічних та психофізіологічних особливостей людини, необхідних для здійснення ефективної професійної діяльності. В умовах сучасної цифрової революції чітко просліджується тенденція до швидкого старіння знань й досвіду персоналу, що виражається у відставанні індивідуальних знань і досвіду від сучасних вимог до посади і професії.

2. Інтелектуальна компетентність: виражається у здатності до аналітичного мислення і здійснення комплексного підходу до виконання своїх обов'язків.

3. Ситуативна компетентність: означає уміння діяти відповідно до ситуації.

4. Часова компетентність: відображає уміння раціонально планувати і використовувати робочий час. Вона містить адекватну оцінку витрат часу ("почуття часу"), уміння конструювати програму досягнення мети в часовому континуумі (просторі), правильно визначати витрати часу.

5. Соціальна компетентність: передбачає наявність комунікаційних та інтеграційних здібностей, уміння підтримувати відносини, впливати, домагатися свого, правильно сприймати та інтерпретувати чужі думки, висловлювати до них відношення, вести бесіди. Соціальна компетентність містить: знання етики ділового спілкування; уміння запобігати і відносно безболісно вирішувати конфлікти; уміння швидко і правильно передавати інформацію; уміння налагоджувати комунікації; уміння давати ясні і чіткі завдання і відповідно мотивувати робітників; уміння тактовно вказувати на недоліки, коректно робити зауваження, викликати довіру і т.п. Такого роду знання та уміння необхідні усім робітникам, а особливо – керівникам, оскільки у сучасному виробництві від злагодженості і гармонійності відносин у групі багато в чому залежить успіх підприємства в цілому. Вивчення управління персоналом забезпечує формування не тільки соціальної, але багато в чому інтелектуальної і часової компетентності працівників усіх рівнів, та в першу чергу – керівників. В сучасних умовах цінність цих якостей для ефективної діяльності неухильно підвищується. До того ж, знання науки управління персоналом виступає найважливішою складовою частиною професійної компетентності керівників підприємств.

Висновки. Ефективність господарювання підприємства залежить не тільки від правильності обраної стратегії діяльності, використання сучасних принципів організації виробництва, але й від знань, умінь, компетентності його працівників, їхньої кваліфікації, здатності вирішувати нестандартні завдання, приймати правильні рішення в найкоротший термін і таким чином реалізовувати обрану стратегію підприємства [5, с. 237].

Ключові слова: підприємство, компетентність, професійно-кваліфікаційні якості.

ЛІТЕРАТУРА

1. Сучасні проблеми економічного розвитку України: монографія / за ред. О.В. Ольшанської, А.О. Мельник, Т.Є. Воронкової – К.: ТОВ «ДКС центр», 2018. – 184 с. – С. 18-27.

2. Денисенко М.П. Сучасні стратегії управління персоналом підприємств / М.П. Денисенко, О.Ю. Будякова // Приазовський економічний вісник. – 2018. – № 5(10). – С. 175-181.

3. Будякова О.Ю. Менеджмент персоналу: професійно-кваліфікаційний аспект / О.А. Кратт, О.Ю. Будякова // Наукові праці Донецького національного технічного університету. Серія: економічна. – Донецьк: ДонНТУ, 2008. – Вип. 33-1(128). – С. 201-206.

4. Будякова О.Ю. Зарубіжний досвід прогнозування попиту ринку праці в контексті розвитку вищої освіти / О. Будякова, Н. Заріцька // Вісник КНУТД. Спецвипуск. – Київ: КНУТД, 2018. – С. 86-98.

5. Денисенко М.П. Кадрова політика як основа формування інноваційної стратегії управління персоналом підприємств / М.П. Денисенко, О.Ю. Будякова // Вчені записки Університету "КРОК" (економічні науки). – № 4(52). – 2018. – С. 231-238.