

4. Куріс, Ю. В. Соціально-психологічні засади виробничої діяльності / Ю. В. Куріс, В. К. Тарасов, А. В. Банах // Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії / ред. В. Г. Воронкова. – Запоріжжя, 2017. – Вип. 68 (2017). – С. 116 – 124.

5. Менеджмент персоналу: навч. посіб. / за заг. ред. д. е. н., проф. В.Я. Брича. – Тернопіль : ТНЕУ, 2012. – 520 с.

**Войцішук Андрій**

(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри управління персоналом і регіональної економіки Дяків О.П.)

## **РОЛЬ ТА КОМПЕТЕНЦІЇ СУЧАСНОГО КЕРІВНИКА**

Ефективність роботи персоналу багато в чому визначається ефективністю управлінської діяльності його керівника. Сучасний керівник має багато назв: лідер, провидець, аналітик, стратег, мотиватор, натхненник, психолог, тренер і координатор. Але всі вони є не тільки організатори та контролери, вони є мотиваторами, спаринг-партнерами та наставниками. Керівник – особа, яка наділений необхідними повноваженнями для прийняття рішень та відповідальна за здійснення діяльності підлеглих людей. Його метою є підвищення ефективності роботи, застосовуючи відповідні способи управління людьми. У роботі керівника багато привабливих сторін: вона надає великі можливості для розвитку особистості, надає людині гідність, є захоплювальною та цікавою [3, с. 59].

"Немає поганих команд. Є лише погані офіцери". Наполеон Бонапарт підкреслив необхідність сильного лідера, коли справа доходить до досягнення оптимальної продуктивності для команди – або, можливо, найкраща економічна ситуація для довгострокового успіху організації.

Компетентний менеджмент – основна умова конкурентоспроможності компанії та її успіху на світовому ринку. Можна впевнено сказати, що організація не досягне успіху, не маючи достатньо компетентних менеджерів.

Однак, говорячи про розвиток менеджера організації, доцільно зауважити, що на кожному рівні ієрархії процесу управління необхідно розвивати ті чи інші компетенції, тобто здатності застосовувати свої знання і досвід при виконанні певних завдань. Чим нижчий рівень керівника в управлінській структурі, тим більше йому потрібно набути нових професійних навичок та компетенцій [1, с.67].

Сучасний керівник у своїй діяльності має володіти такими управлінськими компетенціями:

Самоорганізація в часі. Правильно витратити свій час і ефективно виконувати завдання шляхом: визначення короткострокових та довгострокових цілей, щоденного складання справ, визначення пріоритетів найважливіших

пунктів останнього, складання графіка, делегування повноважень, де це можливо, залишення часу для непередбачених завдань.

Здатність критично мислити. Успішний критичний мислитель збирає інформацію, перш ніж інтерпретувати її, аналізувати її та використовувати логічні міркування для досягнення висновків. Щоб стати кращим критичним мислителем, потрібно бути поінформованим, уникати прийняття рішень занадто рано, володіти відкритим розумом.

Здатність володіти HR-аналітикою ринку праці. Хороший керівник повинен бути добре обізнаний сьогодишньою ситуацією на ринку праці; прогнозами на коротко- і довгострокову перспективу; аналізувати вакансії; використовувати соціальні мережі для залучення та утримання персоналу тощо.

Здатність чітко та структурно викладати інформацію. Чітко та ясно, однозначно повідомляти про свої рішення, завдання та думки, оскільки здатність вміло спілкуватися з працівниками є основою ефективної роботи. Створювати узгоджену комунікаційну стратегію, яка зробить команду ефективною і це сприятиме досягненню поставленої мети.

Здатність слухати та чути співробітників. Володіючи вмінням слухати, та чути підлеглих, керівник швидше отримуватиме інформацію. Це допоможе виявити та уточнити проблеми, приймати рішення, вирішувати конфлікти та бути креативним.

Делегування повноважень. Керівник має делегувати завдання таким чином, щоб мотивувати членів команди, розвивати свої компетенції; активізувати "людський фактор" працювати краще.

Розробляти і впроваджувати політику мотивації персоналу. Хороший керівник створює та підтримує середовище, де учасники команди можуть бути мотивованими; з'ясовує що мотивує індивідуальних членів команди; запускає ініціативу, енергію та потенціал працівників.

Формування цілей для співробітників та стратегії реалізації завдань. Визначення мотиваційних та адекватних цілей для себе та працівників з метою підвищення якості виконуваних заходів є безцінною компетенцією. Приклади успішних керівників і людей успіху показують, що найбільш ефективні з них мають бачення майбутнього та сили для його реалізації та, насамперед, спонукають інших до досягнення спільних цілей.

Здатність проводити об'єктивну оцінку персоналу та використовувати її при прийнятті стратегічних рішень. Керівник має проводити оцінку в процесі відбору кандидатів на вакантні робочі місця, на відповідність їхніх характеристик стратегічним цілям і завданням; оцінку компетенцій працюючих; аналіз потреб розвитку персоналу з урахуванням стратегії підприємства (рівня невідповідності необхідних компетенцій фактичним) тощо [2, с.233].

Здатність отримувати зворотній зв'язок. Інформація про задоволеність

працівників результатами праці, використовуючи спостереження, анкетування, співбесіди, тестування тощо; обмін думками та судженнями дебрифінг (можливість членів команди обміркувати й обговорити переваги, недоліки виробничого процесу, підійти до рішення проблеми з різних точок зору). Відповідальність за якість і результати праці. Поточний контроль за діяльністю персоналу, перевірка того, як застосовуються стандарти якості, які є необхідними для запобігання виникненню кризових ситуацій у довгостроковій перспективі.

Здатність до інновацій. Можливість використовувати свої знання таким чином, що підвищить ефективність роботи команди розробляти, планувати нововведення, використовувати творчий підхід у вирішенні проблем, розвивати творче мислення, новаторські ідеї.

Наставництво. Бути наставником, прикладом для наслідування, пропонуючи поради, заохочуючи самостійне мислення; виховувати таланти та передавати знання.

Здатність працювати в команді. Співпраця в групі, що веде до спільних цілей. Ефективне проведення нарад, вході яких вирішуються поточні проблеми, враховуються різні точки зору колег, надається можливість членам команди повністю висловлювати свою думку; уникати та запобігати конфліктам.

Ключ до управління на сучасному робочому місці полягає в тому, щоб забути про контроль і, натомість, подумати про мотивацію, роботу в команді, творчість та чуйність. Тоді, коли мова йде про організацію, потрібно постійно шукати нові технології, які дозволять передавати інформацію, приймати рішення та активувати проекти швидше і дешевше.

Усе вищесказане визначає найважливіші компетенції в роботі сучасного керівника. Він поєднує в собі безліч навичок, які приписуються лідерам, домагається успіху в публічному, професійному та особистому просторі.

#### **Використані джерела**

1. Дяків О. Коучинг у системі розвитку компетенцій HR-менеджера / О. Дяків, Ю. Хрустальова // *Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України* //36. наукових праць – Випуск 22, Тернопіль: Економічна думка, 2017. с. 67-71
2. Дяків О. Корпоративна соціальна відповідальність в стратегії управління персоналом / О. Дяків // *Сучасні тенденції розвитку економічних систем: моногр./ за заг.ред. В. І. Гринчуцького.* – Тернопіль: ТНЕУ, 2015 с. 223-234
3. Сфімчук, Н. І. Культура етикету керівника – наука спілкування / Н. І. Сфімчук // *Вісник Київського інституту бізнесу та технологій.* Вип. № 1 (6) / Київський ін-т бізнесу та технологій – Київ : КІБІТ, 2007. – С. 59-60.