

що головним завданням створення ефективної системи управління є оптимальне використання наявних ресурсів й концентрація їх на пріоритетних напрямках на основі ефективності управління персоналом. Володіння способами оптимізації ресурсів – один з найважливіших критеріїв підготовленості персоналу до роботи в ринкових умовах і створенню конкурентних переваг.

Використані джерела

1. Дяків О. П., Островерхов В. М. Управління персоналом: навчально-методичний посібник. – Тернопіль : ТНЕУ, 2018. – 288с.
2. Балабанова Л. В. Управління персоналом : підручн. / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак. – К. : ЦУЛ, 2011. – 468 с.
3. Виноградський М. Д. Управління персоналом : навч. посіб. / [М. Д. Виноградський, А. М. Виноградська, О. М. Шканова]. – Київ : Центр навчальної літератури, 2009. – 502 с.

Пацин Назарій, Харкавий Павло

Тернопільський національний економічний університет
(науковий керівник: к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу Островерхов В. М.)

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ЗАСАДАХ КОМПЕТЕНТНІСНОГО ПІДХОДУ

Розвиток ринкових відносин в Україні передбачає формування нових підходів в управлінні персоналом, оскільки більшість українських підприємств через брак висококваліфікованого персоналу та недостатньо гнучку і застарілу концепцію кадрової політики не встигає реагувати на швидкі зміни ситуації на ринку, на нові вимоги до мобільної переорієнтації власного кадрового потенціалу, впровадження сучасних технологій кадрової роботи. Ефективне управління персоналом є основним резервом зростання обсягів виробництва підприємств. Виходячи з цього, особливої актуальності набуває розробка механізму ефективного управління персоналом підприємств для забезпечення результативності роботи в довгостроковій перспективі, що створить нові умови розвитку та підвищить їх конкурентоспроможність.

Тому ретельніше проаналізуємо та розкриємо зміст поняття “компетентність”.

На думку І.А. Ібрагімова, компетенція – це «сукупність повноважень, прав і обов'язків посадової особи». Компетентність розглядається 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» [2].

О.А.Грішнова стверджує, що «компетентність працівника (професіоналізм) – це рівень його загальної та професійної підготовки, а також широта професійного світогляду, що дозволяє йому адекватно реагувати на вимоги конкретного робочого місця чи виконуваної роботи, які постійно змінюються» [1].

У більшості випадків до компетенцій відносяться всі характеристики працівника, які впливають на його поведінку в процесі професійної діяльності і визначають успішність роботи. З такої позиції головними структурними елементами компетенцій виступають: знання, вміння, навички; цінності, мотиви, установки (установка – це здатність поводити себе певним чином або виконувати роботу у такий спосіб, що найбільше відповідає вимогам посади); інтелектуальні здібності (рівень інтелекту і особливості розумової діяльності людини, наприклад, здатність до навчання); психофізіологічні якості (наприклад, пам'ять, увага, швидкість переробки інформації, стресостійкість); особистісні якості (темперамент, емоційно-вольова сфера, тощо).

Компетенції виступають основою для застосування ключових процедур управління персоналом. Вони дозволяють: чітко сформулювати критерії відбору кандидатів на вакантні посади; оцінити потенціал кандидата на вакантну посаду і знизити ризики прийняття непридатного працівника; сформулювати конкретні цілі для нового працівника в період адаптації, співставивши його наявні компетенції з необхідними для певної посади; зробити цілеспрямованим процес навчання і розвитку персоналу; обґрунтувати систему винагороди в організації, порівнюючи різні посади; обґрунтувати кадрові переміщення.

Щодо поняття «компетентність», то Зімяня І.А. вважає, що компетентність – це актуальний прояв компетенції, інтелектуально й особистісно-обумовлений досвід соціально-професійної діяльності людини, знання, на базі яких людина може використовувати компетенції. Є. Іванова підкреслює, що, як правило, компетентність розглядається як володіння відповідною компетенцією, тобто сукупністю взаємозалежних знань, умінь, навичок і відносин, пов'язаних із предметом навчання, що дозволяють виконувати цілеспрямовані й результативні дії з ним.

З позиції Л. Семів [4] компетентність – це спроможність кваліфіковано впроваджувати діяльність, виконувати завдання або роботу. При цьому поняття «компетентність» містить набір знань, навичок і ставлень, що дають змогу особистості ефективно діяти або виконувати певні функції, спрямовані на досягнення певних стандартів у професійній галузі або певній діяльності. Поняття «компетенція» автор розглядає як коло повноважень будь-якого органу

чи посадовця або коло питань, в яких певна особа має досвід та знання.

Компетентністний підхід в управлінні персоналом – це технологічний інструмент відповіді на питання, як в постійно мінливих ситуаціях при дефіциті трудових ресурсів, все більшої і більшої залежності організації від кваліфікації співробітників, не просто підтримувати наявний рівень ефективності компанії, але і рухатися вперед, розвиватися, добиватися успіхів у конкуренції, бути кращими. Компетентністний підхід стає основою, яка дозволяє розробити систему, що сполучає вимоги бізнесу та управління персоналом.

Суть компетентнісного підходу повинна полягати в розробці та застосуванні на підприємстві моделей компетенції співробітників, їх підбору, оцінці та підготовці у відповідності з цими моделями.

Модель компетенції – це повний набір компетенції та індикаторів поведінки, необхідних для успішного виконання співробітником його функцій, які проявляються у відповідних ситуаціях і часу, для конкретного підприємства за індивідуальними цілями і корпоративною культурою.

Використані джерела

1. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник / О. А. Грішнова. К. : Знання, 2006. 559 с.
2. Ибрагимов Г. И. Компетентностный подход в профессиональном образовании / Г. И. Ибрагимов / Educational Technology & Society. 2007. № 10 (3) С. 361–365.
3. Прохоровська С. А. Компетентістний підхід в управлінні персоналом. Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України. [наук. журнал]. Тернопіль.: Економічна думка, 2018. 86- 90.
4. Семів Л. К. Управління персоналом в умовах економіки знань: моногр. / кол. авт.; за заг. ред. д-ра екон. наук, проф. Л. К. Семів. К.: УБС НБУ, 2011. 406 с.

Пошелюжний Вадим

Тернопільський національний економічний університет
(науковий керівник: к. е. н. доцент, доцент кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу Дяків О.П.)

ІСТОРІЯ РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ ЗНАНЬ

«Знання – це сила», цей усім відомий афоризм англійського філософа Френсіса Бекона набув широкої популярності із моменту свого виникнення. У сучасному світі його актуальність можна лише підкреслити, адже на сьогоднішній день знання відіграють дедалі вагомішу роль, оскільки саме даний аспект служать основним джерелом зростання та стимулом розвитку економіки в передових країнах світу.

Однією з трансформацій сучасної світової економіки, яка заслуговує на