

**Назар ЧУБА**

здобувач освітньо-професійної програми  
«Менеджмент», ЗУНУ

Науковий керівник – д. т. н., професор, професор кафедри менеджменту,  
публічного управління та персоналу ЗУНУ Павло ПОПОВИЧ

## **ПЕРСОНАЛ ОРГАНІЗАЦІЇ ЯК ОБ'ЄКТ УПРАВЛІННЯ ТА СТРАТЕГІЧНИЙ РЕСУРС ПІДПРИЄМСТВА**

У сучасних умовах розвитку глобалізаційних та трансформаційних процесів успішна діяльність підприємства може забезпечуватися результативним управлінням його розвитку. Зміни, що відбуваються в діяльності підприємства, створюють потребу в нових знаннях, посилюють інтерес до формування персоналу з високими професійнокваліфікаційними характеристиками.

Персонал є головною ланкою виробничого процесу на підприємстві, тому якими б не були новітні технології, інноваційні ідеї, вони ніколи не будуть ефективними, не принесуть максимальну користь без високоефективної роботи, належної підготовки і кваліфікації людських ресурсів. Без сумніву, персонал є важливим стратегічним ресурсом підприємства, який потрібно раціонально використовувати і створювати сприятливі умови для його розвитку. Принципова відмінність персоналу від інших ресурсів підприємства полягає у тому, що працівники:

- наділені свідомістю і поєднують у собі тілесне, духовне, інтелектуальне начало;
- мають неповторні індивідуальні якості, мотиви, інтереси;
- думають, прогнозують і оцінюють рішення керівництва;
- постійно розвиваються та змінюються, зокрема, змінюється структура та пріоритетність мотивів, компетенції, працездатність, світогляд;
- емоційно реагують на дії керівників, зовнішні та внутрішні умови діяльності організації;
- лише частину свого життя проводять на роботі, але інша частина (за межами підприємства) значною мірою визначає їхнє ставлення до себе, колег, компанії;
- володіють здатністю до постійного самовдосконалення і розвитку [4].

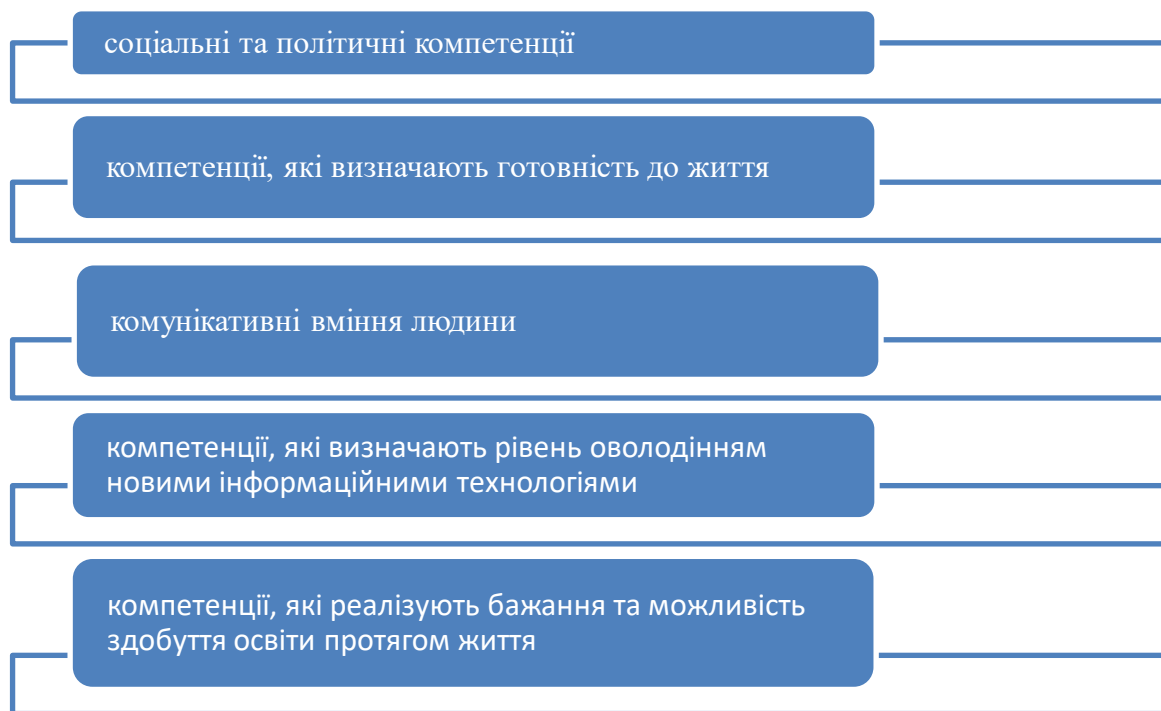
Ключові компетенції працівників є внутрішньою конкурентною перевагою будь-якого підприємства, що допоможе вивести його на якісно новий рівень. Під конкурентоспроможністю працівника розуміють – його реальну і потенційну здатність, ініціативність, ділову та професійну компетентність, почуття відповідальності, винахідливість у роботі, які відрізняють його від інших

працівників аналогічної спеціальності і дозволяють конкурувати з ними на ринку праці.

Виділяють такі ключові компетенції персоналу:

- стратегічна спрямованість розвитку персоналу, обумовлена взаємозв'язком зі стратегією підприємства та стратегічним спрямуванням ринку;
- знання є основними структурними елементами персоналу;
- персонал кожного підприємства є унікальним, тому що конкуренти не в змозі точно його відтворити через багатоаспектність проявів та не повторюваність структурних елементів;
- персонал підприємства може адаптуватися до нових вимог ринку завдяки власній гнучкості, мобільності, можливості творчо мислити та швидко засвоювати інформацію;
- персонал безпосередньо пов'язаний з усіма видами діяльності підприємства через соціально-трудова відносини [3].

Рада Європи визначила п'ять основних груп ключових компетенцій, якими має оволодіти людина в процесі навчання (рис.1).



**Рис. 1. Основних групи компетенцій, якими має оволодіти людина в процесі навчання, визначені Радою Європи [3]**

За сучасних умов розвиток працівника, перетворення його з «простого кваліфікованого працівника» на «творчу особистість» змінює і його мотивацію. З'являються мотиви, які раніше не мали суттєвого впливу на вибір працівника та його зацікавленість у процесі праці. Наприклад, для творчої людини,

інтелектуала важливий рівень свободи у процесі праці, самореалізація, змістовна насиченість діяльності, ідея. Саме нематеріальні цінності та інтереси забезпечують прогрес сучасного суспільства.

**Список використаних джерел:**

1. Менеджери, їх основні компетенції, рівні управління. Типи менеджменту. URL:[http://intranet.tdmu.edu.ua/data/kafedra/internal/pharma\\_3/classes\\_stud125](http://intranet.tdmu.edu.ua/data/kafedra/internal/pharma_3/classes_stud125)
2. Менеджмент, його еволюція, рівні і підходи до управління. Функції менеджменту. URL: [http://intranet.tdmu.edu.ua/data/kafedra/internal/pharma\\_3/classes\\_stud125](http://intranet.tdmu.edu.ua/data/kafedra/internal/pharma_3/classes_stud125)
3. Котлер Ф. Корпоративна соціальна відповідальність. Як зробити якомога більше добра для вашої компанії та суспільства [Текст] / Ф. Котлер, Н. Лі. / [пер. з англ. С. Яринич]. К. : Стандарт, 2005. 302 с.
4. Виноградський М.Д., Виноградська А.М., Шканова О.М. Менеджмент в організації: Навч. посіб. для студ. екон. спец, вузів. К.: "КОНДОР" 2004. 598 с.
5. Власов Е. Ключові компетенції HR. Що робить і чого не робить HR.. URL: <http://hrm.ru/kljuchevyekompetencii-hr-menedzhera-chto-delaet-i-chto-ne-delaet-hr>

**Іван ЧУМАКОВ**

здобувач освітньо-професійної програми  
«Публічне управління та адміністрування», ЗУНУ

**Михайло НАГОРНЯК**

здобувач освітньо-професійної програми  
«Публічне управління та адміністрування», ЗУНУ  
науковий керівник: д.е.н., професор, професор кафедри менеджменту,  
публічного управління та персоналу ЗУНУ Петро МИКИТЮК

## **ПУБЛІЧНЕ АДМІНІСТРУВАННЯ В СФЕРІ ЗАХИСТУ КОНКУРЕНЦІЇ У ПІДПРИЄМНИЦЬКІЙ ДІЯЛЬНОСТІ**

У Конституції України встановлені основні засади організації та діяльності місцевого самоврядування. Також рядом повноважень у сфері місцевого самоврядування наділяються органи державної влади. Це пояснюється тим, що в силу багатогранності проявів і множинності організаційних форм місцевого самоврядування, держава у своїй діяльності зобов'язана сприяти становленню дієздатних територіальних громад і розвитку місцевого самоврядування в Україні. Основні напрями та повноваження державного органу щодо організації функціональної діяльності, її адміністрування та управлінням змістом робіт визначаються Законом України «Про місцеве самоврядування в Україні», а також рядом законодавчих та підзаконних актів, особливо якщо йде мова про