

харчування, медичне страхування тощо). Як підсумок, на «Liebherr Group» більшу увагу приділяють питанням розвитку персоналу, тому можуть розраховувати на його більшу зацікавленість у результатах праці. Що ж до українських машинобудівних підприємств, то можна сказати, що вони знаходяться в тяжких умовах фінансової нестабільності, тому заходи по управлінню персоналом (кадрів), як правило, зводяться до скорочення штату з метою зменшення витрат на персонал.

Таким чином, проведене дослідження показало, дає змогу зрозуміти, що персонал підприємства є найважливішою складовою діяльності підприємства. Ефективність використання персоналу прямопропорційно залежить від витрат, пов'язаних з ними і зумовлює необхідність зміни відношення щодо управління та використання людського потенціалу як основної складової підвищення конкурентоспроможності.

1. Коломієць В.М. *Формування конкурентного середовища персоналу на підприємстві в умовах транзитивної економіки України // Економіка: проблеми теорії та практики: Зб. наук. праць. – Вип. 215: В 4 т. Т. 2. – Дніпропетровськ, 2006. – С. 407–417.*

2. *Процес мотивації персоналу підприємства та його складові / В. В. Бала, А. Г. Мацак // Технологический аудит и резервы производства. - 2014. - № 3(3). - С. 46-50. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Tatrv_2014_3.3_12.*

3. Самуляк В.Ю. *Оцінювання конкурентоспроможності підприємств// Обліково-аналітичне забезпечення системи менеджменту підприємства: Тези доп. наук.-практ. конф. – Львів: Вид-во НУ "Львівська політехніка", 2007. – С. 201-204.*

Приз В.Ю.

студент

Бала В.В.

к.е.н., доцент

Кременчуцький національний університет імені Михайла Остроградського

ЯКОСТІ (ВЛАСТИВОСТІ) ПЕРСОНАЛУ, ЯКІ ЗАБЕЗПЕЧУЮТЬ РІВЕНЬ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА

На сьогоднішній день персонал підприємства характеризується високим динамізмом розвитку. Це проявляється і у швидкому оновленні професійних знань, навичок, умінь, і в зростанні ролі ділових якостей працівників.

Якості персоналу, які визначають конкурентоспроможність підприємства вивчали як зарубіжні, так і вітчизняні вчені, серед яких – М. Армстронг, І. Ансофф, В. Гриньова, А. Кібанов, Г. Лич, В. Маслов, Г. Назарова, А. Ткаченко, О. Ястремська.

Ринкове середовище ставить жорсткі вимоги до якісних характеристик працівників в умовах загострення конкурентної боротьби підприємств. Тому необхідно детальніше розглянути види якостей персоналу:

– психофізіологічні якості персоналу пов'язані з фізичними та психологічними можливостями організму працівника. Це – стан здоров'я, працездатність, темперамент, характер.

– кваліфікаційні якості – освіта, загальні і спеціальні знання, професійний досвід і навички, стаж, рівень кваліфікації, вміння, професійна мобільність. Ця складова найлегше піддається вимірюванню та порівнянню і для її визначення існують розроблені методики [2, с. 408].

– особистісні якості – морально-етичні якості, креативність, комунікативні здібності, схильність до лідерства, здатність до розвитку, інноваційність, підприємливість, адаптивність, лояльність, а також ті характеристики, які визначаються інструментально – стать, вік, сімейний стан. и т. д.) [1, с. 82].

Можна визначити найбільш значимі якості персоналу для підприємств машинобудівної галузі та сформувані їх у п'ять основних груп (табл. 1).

Таблиця 1

Основні групи якостей персоналу підприємства та їх компоненти

Групи якостей персоналу	Компоненти	
1. Особистісні якості	Інтелектуальна активність	<ul style="list-style-type: none"> – здатність до генерування ідей; – володіння інформацією про НДДКР та участь в них; – робота з великими обсягами інформації та аналітичні здібності;
	Емоційний інтелект	<ul style="list-style-type: none"> – Здатність швидко адаптуватися до змін; – самостійність у прийнятті рішень, відповідальність за їх виконання; – здатність контролювати емоції, стресостійкість; – емпатія, здатність налагоджувати контакти і взаємодіяти з іншими людьми; – внутрішні стимули і мотиви.
2. Професійно-кваліфікаційні якості	<ul style="list-style-type: none"> - Рівень освіти (кваліфікація); - стаж роботи; - проходження тренінгів, курсів підвищення кваліфікації 	
3. Психологічні якості	<ul style="list-style-type: none"> - Стан здоров'я; - вікова категорія; 	
4. Зовнішньо-орієнтовані якості	<ul style="list-style-type: none"> - відповідність персоналу правилам існування організації; - схильність до інтеріоризації - володіння іноземними мовами 	

Таким чином, проаналізувавши усі вищенаведені якості персоналу, можна стверджувати, що властивості персоналу, як об'єкт дослідження, є складною категорією, структурованою за якісними і кількісними характеристиками. Процес формування якостей персоналу відбувається під впливом певних факторів. Визначено, що на якості персоналу безпосередньо впливають фактори макро- і мікросередовища [3, с. 47]. Серед макрофакторів, які опосередковано впливають на формування якостей персоналу, основними є соціально-економічні умови розвитку країни, регіону, НТР та інформаційні технології, трансформаційні процеси на ринку праці, характер державної політики у сфері регулювання трудових відносин, система освіти, демографічна ситуація. Фактори мікросередовища мають безпосередній вплив на формування якостей персоналу, які здатні підвищити конкурентоспроможність підприємства. Однак варто зазначити, що кожен із факторів внутрішнього середовища так чи інакше характеризується з погляду зовнішніх впливів. Серед них доцільно виділити: корпоративну культуру підприємства, інтелектуальне середовище, умови праці, рівень заробітної плати, методика обліку та оцінки результатів праці, внутрішньо фірмові відносини.

Отже, на основі розглянутих якостей персоналу, які мають вплив на підвищення конкурентоспроможності підприємства, можна розробити відповідні кадрові нововведення на підприємстві. Основною метою управління людськими ресурсами є найбільш ефективне використання здібностей співробітників відповідно до цілей підприємства. Для цього необхідно створити атмосферу конструктивної співпраці, при якій персонал зацікавлений в найбільш повній реалізації своїх здібностей. Основними завданнями ефективних кадрових нововведень на підприємстві повинні стати: випереджувальна безперервна підготовка кадрів в умовах підвищення конкурентоспроможності підприємства; відбір і підготовка управлінців, здатних до творчої

діяльності, що забезпечує довгостроковий і динамічний розвиток підприємства в умовах модернізації країни і жорсткої конкурентної боротьби.

1. Дударь А.П. К вопросу об использовании зарубежного опыта инвестирования в человеческий капитал предприятия // Инвестиционная поддержка инновационной деятельности предприятия. Материалы Всеукраинской международной научно-практической конференции. – Симферополь: НАПЭКС, 2005. – С. 81-83.

2. Коломієць В.М. Формування конкурентного середовища персоналу на підприємстві в умовах транзитивної економіки України // Економіка: проблеми теорії та практики: Зб. наук. праць. – Вип. 215: В 4 т. Т. 2. – Дніпропетровськ, 2006. – С. 407–417.

3. Процес мотивації персоналу підприємства та його складові / В. В. Бала, А. Г. Мацак // Технологический аудит и резервы производства. - 2014. - № 3(3). - С. 46-50. - Режим доступа: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Tatrv_2014_3.3_12.

Прокопишин-Рашкевич Л.М.

к.е.н., старший викладач

Національний університет «Львівська політехніка»

КОМПЕТЕНТНІСТЬ СУЧАСНОГО КЕРІВНИКА

Сьогодні визначальна особливість розвитку сучасної економіки зумовлена знаннями, інформацією, інтелектом та інноваціями. Так, традиційні засоби забезпечення конкурентоспроможності підприємств вже не здатні гарантувати їм довгострокову перевагу. Тому управлінський потенціал та управлінські інновації набувають величезного значення для створення нових конкурентних переваг підприємства.

Управлінський потенціал характеризує в сукупності рівень професійно-кваліфікаційного розвитку працівників апарату управління, їхні творчі можливості та організаційну спроможність забезпечити управлінську діяльність. Ці компоненти управлінського потенціалу підприємства тісно взаємопов'язані між собою і в остаточному підсумку можуть забезпечити синергійний ефект у результаті його використання. Однак, насамперед, необхідно правильно досягнути формування компонентів потенціалу, вміло їх розвиваючи. Тому формування управлінського потенціалу підприємства є важливим напрямом його стратегії та передбачає створення та удосконалення компетентностей персоналу для досягнення цілей діяльності підприємства та успішного його функціонування.

Багато дослідників ототожнюють компетентність із знаннями, авторитетністю, вміннями та здібностями особистості. Доволі близьким до поняття «компетентність» є поняття «компетенція». Однак компетентність – це особистісна риса, а компетенція – це коло питань, у яких особа достатньо обізнана, або здатність виконувати будь-яке завдання чи робити що-небудь.

Враховуючи різноплановість компетенцій сучасного керівника, у межах їх системи виділяють дві підсистеми: якісних і функціональних компетенцій. Якісні компетенції характеризують професійний рівень керівника та значною мірою пов'язані з наявністю і ступенем використання його особистісних якостей. Тому підсистема якісних компетенцій поєднує професійні й особистісні компетенції [1].

Керівники підприємств повинні володіти арсеналом знань та здатністю використовувати їх для його управління. Проте низький рівень їх компетенції як джерело невизначеності має негативний вплив на прийняття управлінських рішень.

Сучасні керівники повинні володіти такими компетентностями:

- професійна, тобто наявність та здатність сприймання фахових знань у сфері управління підприємствами, економіки, базових знань фінансів, господарського права та соціальної психології, навичок та вмінь виконувати управлінські функції.