

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.

- інноваційно-інтелектуальна – це здатність керівництва до інноваційного мислення, прийняття нестандартних, але ефективних рішень та вміння розвивати творчі здібності колективу, щоб отримати унікальні інноваційні ідеї та матеріалізувати їх у виробництві.

- соціально-психологічна – це компетентність, яка дає змогу керівникові вирішувати конкретні стратегічні та тактичні завдання, здатність до сприйняття, осмислення та адекватної інтерпретації інформації, структурування проблеми, системного реагування на виклики зовнішнього і внутрішнього середовища, вміння здійснювати аналітико-прогностичну діяльність, розробляти альтернативні рішення й обґрунтовувати вибір найефективніших та розвивати ораторські, комунікативні здібності, вміння працювати «в команді», бути готовим до співпраці та вирішення конфліктів.

Швидкі темпи змін управлінських технологій, створення та впровадження інновацій в менеджменті, удосконалення інформаційних систем для управління підприємством та прийняття управлінських рішень вимагають значної уваги їх керівництва. Постійна реакція на зміни, які відбуваються не тільки у внутрішньому, але й у зовнішньому середовищах, зумовлює необхідність поповнювати знання керівників, розвивати здібності і спрямовувати їх на те, щоб забезпечувати стабільне ефективне функціонування підприємства. В цьому напрямі важливу роль відіграє підвищення рівня знань та практичних навичок управлінського персоналу, необхідних для виконання завдань певної складності у конкретних виробничих умовах. Отже, професійно-кваліфікаційна складова управлінського потенціалу відображає потенційну здатність керівників застосовувати професійну компетентність задля інтегрування своїх знань, навичок у виконання професійних обов'язків та створення умов на підприємстві для удосконалення і розвитку компетентностей персоналу.

Важливим завданням керівництва підприємства є створення сприятливих умов для розвитку їхнього творчого потенціалу, зростання інноваційно-інтелектуальної компетентності. Рівень креативності керівника як складова інноваційно-інтелектуальної компетентності є дуже важливим для бізнесу. Якщо виникають цікаві та корисні для підприємства ідеї, то згодом вони перетворюються на інновації. А інновації – запорука розвитку підприємства та його ефективного функціонування.

Ефективний розвиток підприємства залежить передусім від керівників, які є частиною команди щасливих та вмотивованих людей зі спільними цінностями, які здатні працювати на позитивний результат. У зв'язку з цим творча складова управлінського потенціалу відображає потенційну здатність керівництва підприємства набувати та використовувати інноваційно-інтелектуальну компетентність для постановки і розв'язання нових творчих завдань, створення умов на підприємстві для прояву цих творчих здібностей та їх реалізації з метою досягнення встановлених цілей.

Визначальними для сьогодення стають і зміни в характері управлінської діяльності керівників підприємства, які повинні володіти організаційною спроможністю, щоб бути ініціативними, комунікабельними, працювати в команді, вміти створювати сприятливий клімат у колективі, швидко сприймати інформацію та увалювати ефективні управлінські рішення, бути психологічно витриманими, готовими до стресових ситуацій, а також вміти виходити із них.

Отже, організаційна спроможність керівництва пов'язана із наявністю та використанням соціально-психологічної компетентності (здатності до сприйняття, осмислення та адекватної інтерпретації інформації, часу та наявності ораторських, комунікативних здібностей, вміння працювати «в команді», готовності до співпраці та вирішення конфліктів), які сприяють повній реалізації потенційних можливостей керівництва з метою ефективного управління підприємствами. Тому набути організаторської спроможності доволі складно, оскільки неможливо всебічно пояснити, як досягти певного рівня комунікабельності, як стати вольовим, як вірити у свої сили та створити сприятливий клімат в організації. Таку соціально-психологічну компетентність можна продемонструвати

лише особистим прикладом – власною поведінкою. Однак для цього необхідно досягти певного ступеня соціальної та особистісної зрілості.

І.Швець І. Компетентність управлінського персоналу: формування, розвиток та ефективність використання / І.Швець, С. Позднякова// Україна: аспекти праці. – 2011. - № 1. С.31-36.

Русановська О.А.

к.е.н., асистент

Національний університет «Львівська політехніка»

ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРОЦЕСУ ПРИЙНЯТТЯ СТРАТЕГІЧНИХ ЛОГІСТИЧНИХ РІШЕНЬ

Досягнення ефективних результатів діяльності будь-якого підприємства безперечно пов'язане з плануванням його поточних, тактичних та стратегічних рішень. Враховуючи, що оперативні та поточні плани повинні підпорядковуватись генеральній стратегії підприємства, то доцільно суттєву увагу приділити формуванню та прийняттю саме стратегічних планів та рішень.

Логістичні стратегії класифікують за різними ознаками та виділяють різні їх види. Загалом, серед логістичних стратегій можна виділити наступні: мінімізації витрат та інвестицій в логістичну діяльність підприємства, максимізація обсягу інвестицій в логістичну діяльність та покращення логістичного обслуговування клієнтів, максимізація прибутку підприємства через збільшення доходу, що базується на реорганізації логістичних процесів підприємства з метою досягнення вищезгаданої цілі, підвищення конкурентоспроможності, застосування логістичного аутсорсингу [0].

Однак, в процесі формування логістичної стратегії підприємства, важливим є не лише вибір виду стратегії, визначення спрямованості стратегії, але й процес прийняття стратегічного рішення, вибір оптимального рішення серед можливих альтернативних варіантів.

Важливість та актуальність пошуку шляхів вибору оптимального варіанту рішення зумовлюється значними динамічними змінами в суспільстві та цілому світі, стрімкій зміні цінностей та потреб фактичних і потенційних споживачів, економічній нестабільності та науковим проривам. Таким чином, методи, які застосовувались у минулому столітті, чи навіть десятиліття тому назад, для прийняття стратегічних рішень втрачають свою актуальність та ефективність в сьогоденні.

Сьогодні вже незавжди ефективно буде приймати стратегічні рішення лише на досвіді попередніх років діяльності підприємства, бо в майбутньому вплив факторів зовнішнього середовища може змінитись у порівнянні з попередніми роками.

Проте, важливість планування стратегічної діяльності є безперечною, тому що тільки те підприємство, яке змогло розглянути усі можливі варіанти розвитку подій і підготуватись (навіть до найгіршої ситуації) зможе вчасно відреагувати на зміну потреб ринку та забезпечити актуальність своєї логістичної діяльності.

Таким чином, коли спостерігаються нестабільні умови зовнішнього середовища та складність врахування досвіду функціонування логістики в минулих періодах, ефективним способом прийняття стратегічних логістичних рішень буде застосування економіко-математичних методів прийняття рішень в умовах невизначеності, зокрема: критерій Байєса, критерій мінімуму середнього ризику, критерій Ходжеса-Лемана, критерій Лапласа, Севіджа, Вальда, Гурвіца та ін.

Застосування запропонованих методів прийняття стратегічних логістичних рішень дозволить формувати економічно обґрунтовані логістичні стратегії з врахування можливих