

Секція 3
Підприємництво як драйвер економічного розвитку

УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ЗАСАДАХ КОМПЕТЕНЦІЙНОГО ПІДХОДУ

Ананенко А.С.

*Науковий керівник: Лисенко А.О., к.е.н., доцент
Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

В умовах постійних змін, жорсткої конкуренції та фінансових обмежень, розвитку технологій і появи нових видів продуктів та послуг успішна діяльність підприємств певним чином залежить від ефективного використання трудового потенціалу. Однією з головних складових системи управління персоналом є компетенції, які пов'язані з ефективністю їх діяльності.

Використання керівниками підприємств такого інструменту як модель компетенцій, дає змогу досягти якнайкращих результатів в управлінні персоналом. За допомогою особливих знань, вмінь та ініціативи, що можуть проявлятися у працівника по відношенню до своєї справи, досягається ефективна робота персоналу підприємств [1].

Не зважаючи на велику кількість різноманітних поглядів і визначень щодо поняття «компетенція», можна його узагальнити – це умовні здібності і особові характеристики, які за фіксованих зовнішніх умов визначають поведінку людини. Компетенції поділяються на:

1. Корпоративні – це особові і ділові якості, що повинні бути присутні незалежно від посади та обов'язків кожному співробітнику підприємства;
2. Позиційні – залежно від формального статусу в ієрархії підприємства співробітник повинен володіти такими компетенціями, як:
 - управлінські компетенції – це особові здібності, сукупність умінь і навиків, які необхідні керівнику для досягнення поставлених цілей;
 - компетенції фахівця – це особові якості, які необхідні для виконання своєї роботи фахівцям;
3. Технічні – це спеціальні уміння та знання, що необхідні співробітникам для ефективного виконання своїх обов'язків [2].

Моделювання компетенцій починається із застосування спеціальних методів аналізу компетенцій, чим ширше коло методів, тим краще. Головним завданням є із загальної маси характеристик виділити і кристалізувати структуру моделі компетенцій, це найскладніша частина роботи. Вона припускає багатократне зіставлення елементів майбутньої моделі компетенцій один з одним, виділення загальних і приватних ознак, групування елементів по ознаках і зіставлення між собою груп елементів.

Основу для ефективної системи управління персоналом на підприємстві закладає модель компетенцій:

- пошук та найм персоналу є більш результативним та ефективним, завдяки тому, що підприємство чітко уявляє, хто їм потрібен та кого вони шукають;

- за допомогою моделі компетенцій, керівники підприємств мають змогу визначити здібності та потенціал своїх майбутніх співробітників до того, як вони проявилися повною мірою;

- на основі моделі компетенцій, підприємство на чолі з керівником має можливість побудувати ефективну систему по навчанню персоналу, та зосередитись на розвитку критичних навиків задля їх усунення.

Таким чином, використовуючи модель компетенцій, для багатьох компаній стає можливим вирішити проблему дефіциту кваліфікованого персоналу, удосконалити мотиваційну систему, зміцнити свої лідерські позиції на ринку та розвиток організації загалом.

Література:

1. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом. М.: «ИНФРА-М», 2003. 287 с.

2. Ващенко Ю. Борьба за таланты, или компетенции в компетенции HR-а. URL: <http://posada.com.ua/useful/employer/7/265>.

ВПРОВАДЖЕННЯ ОРГАНІЧНОГО ВИРОБНИЦТВА З МЕТОЮ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Веденьова М.В.

*Науковий керівник: Солопун Н.М., к.е.н., доцент
Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

Подальша розбудова та підвищення конкурентоспроможності вітчизняного аграрного сектору є одними з головних задач розвитку національної економіки.

Сучасні вимоги кон'юнктури вітчизняного аграрного та продовольчих ринків визначають необхідність посилення конкурентних переваг товаровиробниками у сільському господарстві шляхом підвищення технологічної продуктивності виробництва, реструктуризації маркетингової інфраструктури, застосування новітніх підходів до управління, а також певних реформ у державній аграрній політиці.

Конкурентоспроможність в економічній науці є однією з ключових категорій, що відображає ефективність формування та використання ресурсного потенціалу спеціалізації, інвестиційно-інноваційних можливостей та резервів, важелів управління та маркетингу в аграрних підприємствах всіх форм власності та організації виробництва.

Конкурентоспроможність є критично важливим показником стану підприємства як господарської системи, який визначає перспективи його подальшого розвитку, можливість досягнення стратегічних цілей та завдань.