

У цьому контексті зазначаємо, що у формі взаємопов'язаних послуг та у формі побічних продуктів, разом з головними параметрами дизайну механістичної структури (техноструктура як ключова частина організації, стандартизація робочих процесів як головний координаційний механізм та обмежена селективна вертикальна децентралізація) мають місце головні параметри дизайну дивізіональної форми (серединна лінія як ключова частина, стандартизація випуску як головний координаційний механізм та обмежена паралельна вертикальна децентралізація) [2]. При цьому, дубль-бюрократія залишається з параметрами дизайну механістичної форми і лише за зовнішніми контурами нагадує дивізіональну структуру.

Саме тому, для запобігання утворенню дубль-бюрократії з надмірною техноструктурою в якості складової частини організації та тотальним контролем, необхідно вірно проектувати параметри організаційного дизайну, з використанням параметрів дивізіональної і механістичної конфігурацій одночасно на всіх рівнях організації.

### *Література:*

1. Андреева Т. Є., Гетьман О. О., Леонтьєва Л. В. Особливості процесу дивізіоналізації підприємства. Управлінська діяльність: досвід, тенденції, перспективи : тези доп. всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 12 листоп. 2019 р.) Харків, 2019. С. 251-255.

2. Гетьман О.О. Оцінка ефективності процесу зміни конфігурації підприємства. *Економіка транспортного комплексу*. Харків: ХНАДУ. 2023. Вип. 41. С. 18-31.

## **ТИПОЛОГІЯ СКЛАДОВИХ ЕЛЕМЕНТІВ МОДЕЛІ КОМПЕТЕНЦІЙ ПРАЦІВНИКІВ**

*Гура К.В., здобувачка вищої освіти-бакалавр 4 року навчання,  
Попович Є.С., здобувачка вищої освіти-бакалавр 4 року навчання  
Науковий керівник: Водолажська Т.О., к.е.н., доцент  
Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

В теперішніх непростих умовах функціонування підприємств та організацій як на світовому, так і на українському ринку вкрай важливим їх завданням є посилення та розвиток рівня конкурентоспроможності персоналу як одного із ключових засобів забезпечення їх сталої діяльності та розвитку. Для цього провідні господарства в менеджменті персоналу застосовують дієвий та сучасний компетентнісний підхід, «заснований на єдності знань, умінь та навичок, доповнених додатковими, зокрема діяльними та емоційно-ціннісними складовими. Він спирається на попередній досвід та дозволяє людині бути самостійною, мобільною, своєчасно підлаштовуватися до змін, вибирати власні шляхи вирішення поставлених завдань, нести за них відповідальність, проявити свою активність та дієвість у якості громадянина та фахівця» [1, с. 195].

Його реалізація передбачає побудову та подальше використання моделей компетенцій працівників різних категорій та посад у широкому колі кадрових питань : підбір, відбір, наймання, розташування та вивільнення персоналу, його оцінювання, стимулювання, адаптація, мотивування, розвиток та навчання, контролювання, планування кар'єрне зростання та формування резерву кадрів тощо [2, 3].

Підґрунтям для складання таких моделей є вибір оптимального підходу до їх побудови та загальної структури. Наукова спільнота [1-8] досі не дійшла згоди у цьому питанні, оскільки для формування моделей компетенцій працівників застосовуються різні підходи, а до їх складу включають відмінну чисельність різних видів складників, що зумовлює потребу у їх дослідженні та обґрунтуванні найбільш значимих у кожному окремому випадку з урахуванням особливостей роботи працівника та галузі його діяльності.

Загалом, у складі моделей компетенцій у новітніх публікаціях фахівців та наукових дослідників за даною тематикою зустрічаються такі складові їх елементи :

- у статті О.М. Петровської та Т.С. Познякової - 11 складників : інтелектуальна, комунікативна, персональна, часова складова; стресостійкість, нормативно-правова, дослідна, соціально-психологічна, ситуативна, функціональна [4, с. 44];

- в роботі Д.С. Корольова - 6 складників : вроджені здібності, особистісні, інтелектуальні та психофізіологічні можливості; соціальні та професійні характеристики» [5, с. 404];

- у праці А.В. Гонтюк - 5 складників : професійні, соціальні (комунікативні), особистісні, трудові, лідерські [6, с. 42];

- у публікації І. Волобоевої, О. Кравчук, Є. Паращук - 4 складники : соціальні, лідерські, вольові, інтелектуальні компетенції [7];

- у статті Н.В. Насад - 4 складники : професійні, корпоративні, поведінкові компетенції [8, с. 634] тощо.

Наявність чималої кількості відмінних варіацій компонентної структури моделей компетенцій працівників підтверджує та зумовлює потребу в індивідуальному підході до вибору її складових елементів зважаючи на умови та обставини діяльності кожного окремого працівника (посади). Універсальним (базовим) варіантом, на думку авторів, є виокремлення у складі моделей компетенцій таких складників, як-от : професійні (інтелектуальні), соціальні, поведінкові та лідерські (лише для працівників керівних посад).

### ***Література:***

1. Шаров С. Компетентнісний підхід : переваги, структура та особливості. *Науковий вісник МНУ ім. В.О. Сухомлинського. Педагогічні науки*. 2018. № 4 (63). URL : [http://eprints.mdpu.org.ua/id/eprint/4847/1/sharov\\_2019\\_194.pdf](http://eprints.mdpu.org.ua/id/eprint/4847/1/sharov_2019_194.pdf)

2. Водолажська Т.О., Жеведь А.О., Гура К.В. Уточнення категорійного апарату компетентнісного підходу. *Modern knowledge: research and discoveries : with the proceedings of the 2nd International scientific and practical conference (December 19-20, 2023; Vancouver, Canada) / comp. by LLC SPC «InterConf»*. 40

(183). Vancouver: A.T. International, 2023. 611 p. P. 94-103. URL : <https://archive.interconf.center/index.php/2709-4685/issue/view/19-20.12.2023/193>

3. Тимошик В. Компетентнісний підхід в оцінюванні трудових ресурсів підприємства. *Галицький економічний вісник*. 2019. № 6 (61). С. 155-163. URL : <https://galicianvisnyk.tntu.edu.ua/pdf/61/778.pdf>

4. Петровська О.М., Познякова Т.С. Сучасна модель компетенцій для співробітників центрів допомоги біженцям та тимчасово переміщених осіб. *Управління змінами та інновації*. 2022. № 3. С. 43-47. URL : <http://cmi.politehnica.zp.ua/index.php/journal/article/view/46>

5. Корольов Д.С. Компетентнісний підхід в управлінні персоналом компанії: термінологічні засади. *Бізнес Інформ*. 2019. № 3. С. 399-405. URL : [https://business-inform.net/article/?year=2019&abstract=2019\\_3\\_0\\_399\\_405](https://business-inform.net/article/?year=2019&abstract=2019_3_0_399_405)

6. Гонтюк А.В. Компетентнісний підхід в системі управління кадровим потенціалом підприємства : дис. ... к-та екон. наук : 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності) / Донецький нац. Ун-т ім. Василя Стуса. Вінниця, 2019. 212 с.

7. Волобояєва І., Кравчук О., Паращук Є. Універсальна модель компетентностей для роботи у дистанційному режимі. *Економіка та суспільство*. 2021. № 25. URL : <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/273>

8. Насад Н.В. Професійна компетентність – підґрунтя професійного розвитку персоналу. *Економіка та суспільство*. 2017. № 13. С. 632-635. URL : [https://economyandsociety.in.ua/journals/13\\_ukr/106.pdf](https://economyandsociety.in.ua/journals/13_ukr/106.pdf)

## **ФАКТОРИ СТРИМАННЯ ПОШИРЕННЯ ТА РОЗВИТКУ АУТСОРСИНГОВИХ ПОСЛУГ В УКРАЇНІ**

*Гура К.В., здобувачка вищої освіти-бакалавр 4 року навчання,  
Семенова Т.Ю., здобувачка вищої освіти-магістр 5року навчання,  
Науковий керівник: Водолажська Т.О., к.е.н., доцент  
Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

Теперішні обставини діяльності провідних підприємств та господарств різних галузей для забезпечення сталого розвитку потребують впровадження «сучасних форм організації бізнес-процесів та реалізації нових бізнес-стратегій» [1]. Одним із дієвих інструментів їх прояву та використання є аутсорсинг, що застосовується в багатьох галузях та сферах, зокрема : маркетинг, виробничо-господарська, логістика, бухгалтерський облік, юридичне забезпечення, виробництво комплектуючих, управління персоналом, ІТ-технології тощо [2].

В нинішніх умовах війни підприємства України змушені зменшувати витрати та ефективно використовувати наявні ресурси, щоб задовольнити вимоги споживачів та не втратити свою конкурентоспроможність. Тому для досягнення таких цілей розглядається можливість (необхідність) передачі певних функцій на аутсорсинг іншим підприємствам.