

ЗБІРНИК НАУКОВИХ СТАТЕЙ МАГІСТРІВ

**ІНСТИТУТ ЕКОНОМІКИ,
УПРАВЛІННЯ ТА ІНФОРМАЦІЙНИХ
ТЕХНОЛОГІЙ**



**Полтава
2019**

**Вищий навчальний заклад Укоопспілки
«ПОЛТАВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ І ТОРГІВЛІ»
(ПУЕТ)**

**ЗБІРНИК
НАУКОВИХ СТАТЕЙ МАГІСТРІВ**

**ІНСТИТУТ ЕКОНОМІКИ,
УПРАВЛІННЯ ТА ІНФОРМАЦІЙНИХ
ТЕХНОЛОГІЙ**

**ПОЛТАВА
ПУЕТ
2019**

Друкуються відповідно до наказу по університету № 135-Н від 20 серпня 2019 р.

Редакційна колегія:

Головний редактор – **О. О. Нестуля**, д. і. н., професор, ректор Вищого навчального закладу Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі» (ПУЕТ).

Заступник головного редактора – **С. В. Гаркуша**, д. т. н., професор, проректор з наукової роботи ПУЕТ.

Відповідальний секретар – **Н. М. Бобух**, д. філол. н., професор, завідувач кафедри української, іноземної мов та перекладу ПУЕТ.

Відповідальний редактор:

К. Ю. Вергал, к. е. н., доцент директор Інституту економіки, управління та інформаційних технологій ПУЕТ.

Члени редакційної колегії:

О. О. Ємець, д. ф.-м. н., професор (за спеціальністю Комп'ютерні науки), завідувач кафедри математичного моделювання та соціальної інформатики ПУЕТ;

В. В. Карцева, д. е. н., професор (за спеціальністю Фінанси, банківська справа і страхування), завідувач кафедри фінансів та банківської справи ПУЕТ;

Т. А. Костишина, д. е. н., професор (за спеціальністю Публічне управління та адміністрування), завідувач кафедри управління персоналом, економіки праці та економічної теорії;

В. А. Кулик, д. е. н., доцент (за спеціальністю Облік і оподаткування), завідувач кафедри бухгалтерського обліку і аудиту ПУЕТ;

Г. В. Лаврик, д. ю. н., професор (за спеціальністю Публічне управління та адміністрування), завідувач кафедри правознавства ПУЕТ;

Т. В. Онішко, д. і. н., професор (за спеціальністю Інформаційна, бібліотечна та архівна справа), завідувач кафедри документознавства та інформаційної діяльності в економічних системах ПУЕТ;

Л. М. Шимановська-Діанич, д. е. н., професор (за спеціальністю Менеджмент), завідувач кафедри менеджменту ПУЕТ.

Збірник наукових статей магістрів. Інститут економіки, управління та інформаційних технологій. – Полтава : ПУЕТ, 2019. – 504 с.

ISBN 978-966-184-361-4

У збірнику представлено результати наукових досліджень магістрів спеціальностей: Інформаційна, бібліотечна та архівна справа освітня програма «Документознавство та інформаційна діяльність»; Комп'ютерні науки освітня програма «Комп'ютерні науки»; Менеджмент освітня програма «Менеджмент та адміністрування»; Облік і оподаткування освітня програма «Облік і аудит»; Фінанси, банківська справа і страхування освітня програма «Фінанси і кредит»; Публічне управління та адміністрування освітні програми «Публічне адміністрування» та «Міське самоврядування»; Економіка освітня програма «Управління персоналом та економіка праці».

УДК 33+3.077+004](062.552)

*Матеріали друкуються в авторській редакції мовами оригіналі.
За виклад, зміст і достовірність матеріалів відповідальні автори.
Розповсюдження та тиражування без офіційного дозволу ПУЕТ заборонено*

СПЕЦІАЛЬНІСТЬ ЕКОНОМІКА

Освітня програма «Управління персоналом і економіка праці»

<i>Мусієнко Г. В.</i> Формування системи мотивації персоналу в умовах обмеженого бюджету.....	474
<i>Несен І. С.</i> Методи розвитку персоналу підприємства	479
<i>Пащенко Ю. В.</i> Деякі аспекти діяльності центрів надання адміністративних послуг	484
<i>Степанян К. Н.</i> Формування мотивації персоналу підприємства як складової соціально-трудова відносин.....	489
<i>Чуприна В. О.</i> Шляхи підвищення ефективності управління персоналом.....	496
<i>Уманець В. О.</i> Формування компетенцій працівників в контексті забезпечення ефективного розвитку підприємства	502

13. Храмов В. О. Основи управління персоналом : навч.-метод. посіб. / В. О. Храмов, А. П. Бовтрук. – Київ : Вид-во МАУП, 2001. – 112 с.

УДК 331. 101

ФОРМУВАННЯ КОМПЕТЕНЦІЙ ПРАЦІВНИКІВ У КОНТЕКСТІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА

*В. О. Уманець, магістр спеціальності Економіка освіти
програма «Управління персоналом і економіка праці»
Л. В. Степанова, к. е. н., доцент – науковий керівник*

Анотація. У статті розглядаються теоретичні основи формування професійних компетенцій працівників в контексті забезпечення ефективного розвитку підприємства. Запропоновані класифікацію професійних компетенцій, яка ґрунтується на розподілі їх на професійні «hard» та «soft» компетенції.

Ключові слова: компетенції, розвиток, персонал, підвищення кваліфікації.

Abstract. The theoretical bases of formation of professional competencies of employees in the context of ensuring effective development of the enterprise are considered in the article. the classification of professional competences is proposed, which is based on the division of them into professional "hard" and "soft" competences.

Keywords: competences, development, personnel, professional development.

Постановка проблеми. Сучасні трансформації в національній економіці вимагають швидкого розвитку персоналу, формування нових компетенцій працівників. Певні професійні компетенції «відмирають» як непотрібні, але на їх заміну мають поставати інші, іноді такі, які передбачають знання корпоративної культури, правил ефективної взаємодії, безконфліктного конструктивного діалогу тощо.

Аналіз основних досліджень і публікацій. Питаннями формування професійних компетенцій персоналу підприємства зай-

мались багато зарубіжних та вітчизняних вчених, серед яких можна відмітити таких як: Д. П. Богиня, М. Д. Ведерніков, О. А. Грішнова, В. М. Данюк, А. П. Єгоршин, Т. А. Костишина, Г. В. Назарова, І. Л. Петрова, О. В. Сардак, М. В. Семикіна, Л. В. Степанова та інші.

Формулювання мети. Метою статті є формування теоретичних засад професійних компетенцій персоналу, їх класифікація.

Виклад основного матеріалу дослідження.

Компетенції є системою індивідуальних і колективних знань, навичок, умінь, прийомів, яка зберігається та поширюється всередині підприємства шляхом навчання, комунікацій, і, головне, набуття досвіду роботи. Вони завжди мають «внутрішнє» походження практично без часових обмежень їх використання, а також є підґрунтям для створення неповторної відмітності підприємства у ринковому просторі [1, с. 25].

Поділяючи думку І. Л. Петрової, зазначимо, що процес моделювання компетенцій здійснюється у напрямку від ключових компетенцій підприємства до особистісних. При цьому всі компетенції є компетенціями управлінського персоналу, оскільки без його участі торговельне підприємство не зможе реалізувати жодної конкурентної переваги.

Практичне втілення компетенцій підприємства утворює серцевину інтелектуального капіталу. У свою чергу, інтелектуальний капітал перетворюється на реальне джерело ділового успіху тоді, коли він використовується в контексті її стратегічних цілей і спрямовується на реалізацію визначених завдань [2, с. 62].

Серед визначених компетенцій особливу роль відіграють ключові компетенції – все те, що компанії або її підрозділам вдається краще за інших. Це може бути унікальна технологія, ноу-хау, маркетингові навички та знання, щось цінне й оригінальне, що забезпечує конкурентні переваги [3, с. 35].

Г. Хемел і С. Прахалад визначають ключові компетенції як навички і вміння, які дозволяють компанії представляти споживачам фундаментальні переваги, або як набір умінь і технологій, обсяг безсистемно накопичених знань і досвіду, які стають основою успішної конкуренції [4, с. 3].

Компетенції, як внутрішні знання, недоступні опосередкованому сприйняттю споживача, як, утім, і співробітникам підприємства. Вони знаходять непряме вираження у споживчій вартості кінцевого продукту через ефективність використання здібностей і ресурсів у виробничій і організаційній системі з певною конфігурацією. Ключовою називається компетенція вищого порядку, що бере участь у створенні найбільшої споживної вартості, яка є колективним знанням, що дозволяє організовувати й керувати використанням інших компетенцій і здібностей, створюючи таким чином додаткову споживчу вартість [4, с. 3].

Ми пропонуємо класифікувати професійні компетенції на «суто професійні» (hard-skills) та «соціальні» (soft-skills).

Перші – професійні знання і навички: їх ми потребуємо на роботі і в виконанні бізнес-процесів. Інші – соціально-психологічні навички, яких працівники потребують в більшості життєвих ситуацій: комунікативні, лідерські, командні, публічні, мисленнєві та інші.

Висновки.

Формування компетенцій персоналу має ґрунтуватися як на надбанні та розвитку суто професійних, так і соціальних компетенцій, які забезпечують конкурентоспроможний розвиток працівників і ефективний розвиток підприємства в цілому.

Список використаних інформаційних джерел

1. Верба В. А. Проблеми ідентифікації компетенцій підприємства / В. А. Верба, О. М. Гребешкова // Проблеми науки. – 2004. – № 7. – С. 23–28.
2. Петрова І. Л. Стратегічне управління людськими ресурсами : навч. посіб. / І. Л. Петрова. – Київ : КНЕУ, 2013. – 466 с.
3. Междисциплинарный словарь по менеджменту / под общ. ред. С. П. Мясоедова. – Москва : Дело, 2005. – 108 с.
4. Prahalad С. К. The core competence of the corporation / С. К. Prahalad, G. Hamel // Harvard Business Review. – 1990. – Vol. 68.