

вого залучення центральних органів виконавчої влади до розробок ПС. Таким інструментом має бути використання можливостей, що надає Закон України «Про державну допомогу суб'єктам господарювання». Ця допомога може реалізовуватися формами надання субсидій, дотацій, грантів тощо.

Література

1. Закон України «Про освіту» // Голос України. 2017. — №№ 178–179. — С. 10–22.
2. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку розроблення та затвердження професійних стандартів» від 31 травня 2017 р. № 373: портал [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1555-18>. — Назва з екрану. — Дата звернення: 01.07.2019.
3. Наказ Міністерства соціальної політики України «Про затвердження Методики розроблення професійних стандартів» від 22.01.2018 № 74: [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <https://xn--80aagahqwyibe8an.com/ukrajini-minsotspolitiki/nakaz-vid-22012018-pro-zatverdjen-pu-metodiki-2018-62808.html>. Назва з екрану. Дата звернення: 01.07.2019.

УДК 658.131.331

Ведерніков М.Д.,

доктор економічних наук, професор,
завідувач кафедри управління персоналом і економіки праці
Хмельницького національного університету

Клімас В.А.,

студент,
кафедри управління персоналом і економіки праці
Хмельницького національного університету

СУТНІСТЬ УПРАВЛІНСЬКОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ КЕРІВНИКА У СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Функціонування сучасних підприємств відбувається в умовах нестабільного бізнес-середовища, яке характеризується зростанням ступеня його невизначеності і непередбачуваності, що ускладнює як взаємодію з діловими партнерами, так і внутрішньофірмові відносини в колективі. Це вимагає від підприємств оперативного та адекватного реагування на зміни в бізнес-середовищі, пошуку способів подолання зовнішніх загроз, а та-

кож постійного підвищення професійної компетентності керівників підприємств. Сучасні менеджери все більше сприймаються як керівники-інноватори, які повинні мати глибокі знання і компетентності в різних сферах, що потрібно постійно поповнювати та актуалізувати, демонструвати гнучкість поведінки й ухвалювати оригінальні творчі рішення щодо управління підприємствами. В умовах професіоналізації менеджменту, яка має на меті підвищення якості та ефективності управління шляхом професійної підготовки управлінців, розвиток управлінської компетентності керівників є запорукою забезпечення якісного управління підприємствами, їх ефективного функціонування.

Основою наукового пошуку у сфері управлінської компетентності керівників підприємства, її діагностики, пошуку резервів її розвитку стали роботи таких вітчизняних і закордонних вчених, як І. Бузько, О. Вартанова, Д. Гоулман, О. Грішнова, А. Деркач, Г. Дмитренко, М. Дороніна, Т. Калінеску, А. Колот, І. Литовченко, В. Лугова, С. Міхеєв, Л. Орбан-Лембрик, Р. Пейтон, Р. Шакуров, О. Шаріпова, В. Шепель, Б. Швальбе та ін. Аналіз наукових напрацювань цих авторів дозволив зробити висновок про те, що проблеми розвитку управлінської компетентності керівників підприємства в умовах професіоналізації менеджменту, її структуризації, визначення факторів, що на неї впливають, обґрунтування першочергових заходів і технологій подолання критичних ситуацій у роботі керівників залишаються недостатньо вивченими і потребують подальших досліджень.

Розгляд поняття й сутності базової професійної компетентності передбачає розв'язання проблеми співвідношення понять «компетенція» і «компетентність».

У цьому означенні ми відслідковуємо досвід, знання і вміння людини в певній галузі, але поняття «компетентність» має більш широкий зміст.

Поряд із поняттям «компетентність» в науковій літературі ми часто можемо спостерігати використання поняття «професійна компетентність». В своїх працях дослідники поняття «професійна компетентність» трактують по-різному.

На прикладі таблиці 1 поняття «професійна компетентність» розглянемо детальніше [1, с. 57].

Управлінська компетентність є складовою професійної компетентності. Враховуючи наявний доробок сучасних авторів у визначенні поняття професійної компетентності, а також складність і поліфункціональність професійної управлінської діяльності, особливості й специфіку її організації, слід підкреслити, що

структура та зміст професійної компетентності керівника освітнього закладу включає не тільки рівень професійних знань, а й систему професійних якостей. Вони є важливою основою особистісно-професійного зростання керівників та їх професійного успіху. Під управлінською компетентністю директора інституту (декана факультету) будемо розуміти його готовність і здатність цілісно і глибоко аналізувати, виявляти та формулювати проблеми факультету й знаходити найбільш доцільні й ефективні стосовно даної ситуації підходи щодо їх розв'язання [2, с. 18].

Таблиця 1

ПОНЯТТЯ «ПРОФЕСІЙНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ»

Дослідники	Трактування поняття
А. Маркова	психічний стан, що дозволяє діяти самостійно і відповідально, володіння людиною здатністю і умінням виконувати певні трудові функції
Т. Браже	ціннісні орієнтації фахівця, мотиви його діяльності, загальна культура, стиль взаємодії з оточуючими, усвідомлення світу навколо себе і себе у світі, здатність до власного самовдосконалення і саморозвитку
Г. Курдюмов	система знань, умінь і навиків, професійно значущих якостей особистості, що забезпечують можливість виконання професійних обов'язків певного рівня
А. Хуторський	сукупність особистісних якостей керівника, де розкривається зміст даної властивості особистості з позиції сучасної управлінської, педагогічної діяльності керівника освітнього закладу

При формуванні складу і змісту компетенцій слід мати на увазі, що кожна компетенція має когнітивну (знання і розуміння), діяльнісну (практичне і оперативне застосування знань) і мотиваційно-ціннісну (цінності як органічна частина способу сприйняття і життя з іншими людьми в соціальному контексті) складові.

Проявом високого рівня управлінської компетентності є досягнення високопродуктивної управлінської діяльності, заснованої на сукупності професійних управлінських знань, умінь і навичок, що реалізуються при наявності розвинених професійно важливих якостей, з мінімальною затратою особистісних і виробничих ресурсів [3, с. 40].

Література

1. Головань М. С. Зміст та структура професійної компетентності директора інституту (декана факультету) вищого навчального закладу / М. С. Головань // Якість технологій — якість життя : Тези VI міжнародної науково-практичної конференції, Харків (30-31 травня 2013 року) / Українська інженерно-педагогічна академія. — Харків, УПА, 2013. — С. 65–57.
2. Смирнов В. Н. Профессиональная компетентность и стиль управления командира в экстремальных условиях / В. Н. Смирнов // Психопедагогика в правоохранительных органах. — 2007. — № 4 (31). — С. 17–20.
3. Лугова В. Диагностика управлінської компетентності керівника / В. Лугова, Д. Серіков // Актуальные научные исследования в современном мире : сб. научн. трудов. — Вып. 3 (23). — Ч. 4. — Переяслав-Хмельницький, 2017. — С. 36–41.

УДК 331.5.024.54

Котенко Т.М.,

канд. екон. наук, наук. співроб.,

Інститут демографії та соціальних досліджень
ім. М.В. Птухи НАН України

КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ВИПУСКНИКІВ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ НА РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ

Сьогодні на ринку праці, з одного боку, значна частина молоді — випускники вищих навчальних закладів (ВНЗ) — не можуть знайти роботу, а, з іншого, роботодавці — потрібних кваліфікованих працівників. Такий стан зумовлений двома основними категоріями проблем: 1) загального характеру: невідповідністю між вимогами виробництва і компетентнісно-кваліфікаційним рівнем випускників ВНЗ; суперечностями між очікуванням випускників ВНЗ і реаліями сучасного ринку праці; зростанням конкуренції за кваліфіковані робочі місця та зміною критеріїв відбору кандидатів; безробіттям серед випускників ВНЗ; слабким реагуванням ВНЗ на вимоги ринку; недостатньою профорієнтацією молоді; 2) особистісного характеру: відсутністю необхідного досвіду та навичок роботи; низькою кваліфікацією; переважаючою орієнтацією випускників на зайнятість у невиробничій сфері з високими заробітками; незадоволеністю умовами праці (низьким рівнем оплати праці, відсутністю соціальних гарантій тощо); недостатньою поінформованістю випускників про тенденції ринку праці, перспектив щодо обраних професій та працевлаштування [5].