

атрибутом інноваційного процесу. Тому, конкурентоспроможність та інноваційність суб'єктів господарювання та національної економіки потребують постійного вивчення та нарощення інтелектуальної складової.

Література

1. Галюк І.Б. Теоретичні аспекти інноватизації як об'єктивного процесу розвитку економічних систем / І. Б. Галюк // Економічний вісник НГУ. – 2012. - № 3. – с. 12 – 17.
2. Лі Цзіньбо Державне регулювання інноваційних процесів в економіці перехідного періоду: Автореф. дис ... канд. екон. наук: 08.02.03 / Лі Цзіньбо; Харк. нац. ун-т ім. Каразіна. - Х., 2002. - 21 с.
3. Павлов І.В. Інноваційний потенціал регіону: діагностика та ре-закція: монографія/І.В. Павлов, Ю.Н. Корецький. - Київ: Надстир'я, 2004. - 244 с.
4. Чухно А. А. Модернизация экономики и экономическая теория / А. А. Чухно // Экономика Украины. - 2012. - № 10. - С. 24-33.
5. Янковський К.П. Введення в Інноваційне підприємництво / К.П. Янковський. - СПб.: Питер, 2004. - 189 с.
6. Toffler A. The Third Wave / A. Toffler. – N.Y., 1980. – 150 p.

УДК 331.53

Кир'янова О.В.,
канд. екон. наук, доц.,
кафедра управління персоналом та економіки праці
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

ОСОБИСТІСНА СКЛАДОВА КОМПЕТЕНТІСНОГО ПІДХОДУ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ

Із зміною стратегічних пріоритетів України, враховуючи сучасні політичні, економічні, соціальні реалії, постає ряд проблем, пов'язаних з необхідністю формування генеричних моделей компетенцій у різних видах економічної діяльності, що сприятиме більш ефективному функціонуванню вітчизняного ринку праці, його «цивілізації» та наближенню до європейських стандартів.

Актуальність компетентнісного підходу на сьогодні підтверджується широким застосуванням корпоративних моделей компетенцій у практиці управління персоналом більшості успішних організацій всіх видів економічної діяльності як інструментарію, що забезпечує розширення набору критеріїв ефективності діяльності для всієї організації.

Одночасно, за останнє десятиріччя відбулося виокремлення наукового напрямку всебічного дослідження компетенцій вітчизняними та зарубіжними науковцями (О.О. Герасименко, О.А. Грішнова, В.М. Данюк, А.М. Колот, Л. Лепіхова, О. Овчарук, В.М. Петюх, Л. Спенсер, С.О. Сисоєва, А.В. Тряпцін, В.Д. Шадриков тощо). Проте, варіативність і навіть суперечливість підходів не лише до класифікації компетенцій, а й до базової термінології, переконливо свідчать на користь подальших наукових розвідок.

Глобальні тенденції в освіті та формування єдиного освітнього простору актуалізували потребу переорієнтації вітчизняних навчальних закладів на засадах компетентнісного підходу як механізму гармонізації взаємодії ринку праці та ринку освітніх послуг. Зауважимо, що компетенції молодих фахівців, які формуватимуться в межах вітчизняної системи освіти, мають забезпечувати їх конкурентоспроможність на ринку праці завдяки синергетичному поєднанню професійного та особистісного аспектів, врахуванню ментальних особливостей, морально-етичних та ціннісних орієнтирів особистості.

Саме розвиток особистісних компетенцій молодих фахівців одночасно з професійними відповідатиме сучасним вимогам ринку праці та суттєво підвищить їхні шанси на успішне працевлаштування, враховуючи наступні аспекти:

- особистісні компетенції задіяні в роботі кожного працівника і кожного дня, саме вони забезпечують самоорганізацію, самомотивацію, ефективну міжособистісну взаємодію, ефективну комунікацію тощо;
- ефективна управлінська «Я-концепція» передбачає не лише високий професійний рівень, а й розвинуті особистісні компетенції, які стають

запорукою успіху керівника, зростання його авторитету серед колег та кар'єрного просування;

- розвиток особистісних компетенцій має надпрофесійний характер і передбачає зміну світогляду, засвоєння соціокультурного досвіду, самореалізацію всебічно розвиненої особистості;
- високий рівень розвитку особистісних компетенцій забезпечує успішність будь-якої професійної діяльності;
- чим вищу керівну посаду обійматиме фахівець, тим більш значущими ставатимуть саме особистісні компетенції на відміну від фахових;
- більше 70% тренінгів та корпоративних навчальних програм спрямовані на розвиток саме особистісних компетенцій.

Особистісні компетенції - інтегративні поведінкові характеристики, які дозволяють керівникові бути ефективним та успішним незалежно від специфіки його конкретної діяльності, мають соціальну спрямованість, їх важко систематизувати та наочно продемонструвати (наприклад, самоорганізація, міжособистісне взаєморозуміння, емпатія або делегування повноважень).

До основних кластерів особистісних компетенцій нами віднесено: «Управління особистісним потенціалом», «Управління емоціями», «Управління комунікаціями», «Управління цілями та часом», «Управління конфліктами», «Управління колективом та лідерство».

Враховуючи вище наведене, важко переоцінити значущість особистісної складової при побудові як генеричних, так і корпоративних моделей компетенцій на різних рівнях управління.

Література

1. . Спенсер Л.М. Компетенции на работе: модели эффективного исполнения / Сайн Спенсер, Лайл Спенсер ; пер. с англ. – М. :НПРО,2005. – 384 с.
2. Зимняя И.А. Ключевые компетенции новая парадигма результата образования / И.А.Зимняя // Высшее образование сегодня. – 2003. - №5. – С. 34-42.