

часу виконуваних робіт для виробництва продукції покращеної якості. Одиначним циклом інвестиційно-інноваційної діяльності промислового підприємства є здійснення інвестиційно-інноваційного проекту, який характеризується комплектом документів, що визначають механізм і результати діяльності по вкладенню ресурсів в створення (придбання) основних засобів і технологій з метою випуску продукції, що характеризується вищими споживчими властивостями.

На підставі узагальнення особливостей складання бізнес-плану інвестиційно-інноваційного проекту встановлено, що для вирішення завдання планування фінансового забезпечення проекту доцільно використовувати балансову модель і матрицю фінансових ресурсів проекту по конкретних напрямках їх використання. З її допомогою можна наочно побачити не тільки суму коштів, що поступають з кожного джерела фінансування, але і визначити період їх залучення і термін використання, а також забезпеченість кожної категорії витрат джерелами фінансування.

Список використаних джерел:

1. Микитюк П., Микитюк Ю., Завитій Я. Дослідження концепції організації проектування та оцінка факторів формування економічної ефективності інвестиційних проектів. *Вісник економіки*. 2022. № 3. С. 169-182.
2. Микитюк П., Микитюк Ю., Завитій Я. Методика аналізу та управління ефективністю використання виробничих ресурсів організації. *Економічний аналіз*. 2022. 32 (4). С. 217-228. DOI: <https://doi.org/10.35774/econa2022.04.217>
3. Інвестиційно-інноваційний менеджмент : навч. посіб. для студентів ВНЗ / Терноп. нац. екон. ун-т; за заг. ред. д-ра екон. наук, проф. П. П. Микитюка. Тернопіль : Економічна думка ТНЕУ, 2015. 451 с.
4. Інноваційний менеджмент : навч. посіб. / Горбовий А. Ю. та ін.; за ред. д-ра екон. наук, проф. Л. Г. Ліпич; Ун-т держ. фіск. служби України. Вид. 2-е, випр. і допов. Ірпінь : Ун-т ДФС України, 2019. 285 с.

Віталій АНДРОНЯК, Олег ДОМБРОВИЧ, Михайло КОРНУТЯК

здобувачі освітньо-професійної програми

«Управління персоналом» ЗУНУ

Науковий керівник – к.е.н., доцент кафедри

менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ

Світлана ПРОХОРОВСЬКА

МІСЦЕ КОМПЕТЕНЦІЙ В ОЦІНЦІ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЙ

Забезпечення стабільності економіки України відповідно до стратегії ефективного розвитку вимагає конкурентоспроможну робочу силу, основою якої є професійно-кваліфікаційні й особистісні характеристики працівників. Тому компетентність персоналу, яка

характеризує його знання, вміння й навички є питанням актуальним і необхідним в умовах сучасних викликів.

В управлінні людськими ресурсами організацій роль професійної компетентності постійно зростає, набуваючи стратегічного значення. Вона стає вирішальною у підвищенні ефективності трудової діяльності, а для працівника – фактором конкурентоспроможності на ринку праці. У сучасних умовах надається значна увага формуванню та практичному використанню компетенції персоналу. В умовах нових викликів інноваційного розвитку, посилення динамічних інформаційних потоків, напруженість праці зростає, тому персонал стає головним ресурсом будь-якої організації.

Одним з найважливіших ресурсів організацій є персонал. Оцінювання персоналу здійснюється за допомогою методів та критеріїв, які дозволяють визначити особливості розвитку працівника, здійснити прогнозування та планування кар'єри працівника.

Любов Семів розглядає компетентність як «спроможність кваліфіковано впроваджувати діяльність, виконувати завдання або роботу» [4, с. 152]. В поняття «компетентність» включається набір знань, вмінь та навичок, що дозволяють працівникові виконувати безпосередні функціональні обов'язки. Компетенції виступають основою для застосування ключових процедур управління персоналом. Вони дозволяють: чітко сформулювати критерії відбору кандидатів на вакантні посади; оцінити потенціал кандидата на вакантну посаду і знизити ризики прийняття непридатного працівника; сформулювати конкретні цілі для нового працівника в період адаптації, співставивши його наявні компетенції з необхідними для певної посади; зробити цілеспрямованим процес навчання і розвитку персоналу; обґрунтувати систему винагороди в організації, порівнюючи різні посади; обґрунтувати кадрові переміщення.

Компетентність залежить від фахово-кваліфікаційного рівня персоналу організації, а з іншого – від переліку компетенцій, які персонал повинен виконувати. Тому метою і результатом управління розвитком професійної компетентності на підприємстві є забезпечення необхідного і достатнього рівня освіченості (що включає як освітньо-фахову підготовку, тренінг-підготовку, а також досвід) персоналу, який відповідає його компетенціям.

Компетентнісний підхід передбачає оцінку персоналу через порівняння результативності, якості та складності здійсненого процесу праці з еталонними характеристиками на даній посаді. Тому трудову поведінку, яку потрібно для успішної роботи на даній посаді або по групі подібних посад можна досить точно описати набором компетенцій. Цей набір називається моделлю компетенцій.

Серед методів розвитку компетенцій працівника варто виокремити:

- 1) «навчання на робочому місці, без відриву від виробництва; використання досвіду інших працівників;
- 2) виконання спеціальних завдань, спрямованих на підвищення рівня компетентності;
- 3) участь у тренінгах, семінарах, читання спеціальної літератури;
- 4) рішення практичних спільних завдань у динамічному режимі, для розвитку навичок взаємодії в команді» [3].

Провідними компаніями пропонуються такі моделі компетенцій для оцінки персоналу:

- Модель «20 граней» британської компанії ADC, яка показує сфери діяльності менеджера через компетенції (управлінські навички, мотивація, навички прийняття рішень, індивідуальні риси, міжособистісні навички);

- Модель «Восьми компетенцій» компанії SHL світового лідера в оцінюванні персоналу;

- консультанти SHL застосовують метод прямих атрибутів на основі карток з універсальними моделями компетенцій для окремих категорій персоналу;

- Модель DDA (Director's Development Audit), призначена для вищих менеджерів та керівників.

Оцінка персоналу вважається основою для прийому працівника на конкретну посаду, його підвищення та внутрішніх переміщень, матеріальної та моральної мотивації, удосконалення структури апарату, контролю персоналу і використання санкцій.

Отже, використання моделі компетенцій є єдиною системою координат оцінки персоналу, яка створює умови для узгодження критеріїв підбору і оцінки персоналу із стратегічними цілями організації для найму і просування працівників, компетенції яких максимально відповідають поточним і стратегічним вимогам організації.

Список використаних джерел:

1. Дяків О. П., Прохоровська С.А. Методичні підходи щодо формування лідерських компетенцій менеджера. *Вісник Донецького Національного університету*: [наук. журнал]. 2012. Серія В. Економіка і право. Спец. вип.: том 1. С. 74–78.
2. Прохоровська С. А, Гринчуцький В. І. Конкурентоспроможність персоналу промислових підприємств регіону. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2016. Економічні науки. Том 1, Хмельницький, 2016, С. 80-87.
3. Прохоровська С. А. Компетентісний підхід в управлінні персоналом. *Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України*. Тернопіль.: Економічна думка, 2018. 86- 90.
4. Семів Л. К. Управління персоналом в умовах економіки знань: моногр. / кол. авт.; за заг. ред. д-ра екон. наук, проф. Л. К. Семів. К.: УБС НБУ, 2011. 406 с.