



Бухгалтерський фінансовий облік на підприємствах України : підручник / Н. М. Ткаченко. – К. : Вид. А.С.К., 2002. – 784 с. 7. Лишилєнко О. В. Теорія бухгалтерського обліку : навч. посібн. / О. В. Лишилєнко. – К. : Центр навч. літ-ри, 2003. – 215 с. 8. Швець В. Г. Теорія бухгалтерського обліку : навч. посібн. / В. Г. Швець. – К. : Вид. "Знання-Прес", 2003. – 444 с. 9. Бобко В. В. Поняття "прибуток" і "збитки" в контексті бухгалтерського обліку / В. В. Бобко // Облік і фінанси АПК. – 2010. – № 2. – С. 21–23. 10. Покропивний С. Ф. Економіка підприємства : підручник / С. Ф. Покропивний, М. Г. Грецак, В. М. Колот. – К. : КНЕУ, 2008. – 528 с. 11. Пігуль Н. Г. Управління прибутком підприємства / Н. Г. Пігуль // Проблеми і перспективи розвитку системи управління прибутком в Україні. – 2010. – № 28. – С. 125–132. 12. Сидяга Б. Механізми управління формуванням і використанням прибутку підприємствами / Б. Сидяга // Галицький економічний вісник. – 2010. – № 1(26). – С. 41–45.

Сторонкіна М. С.

УДК 005.91–057.212:658

Студент 4 курсу
факультету економіки і права ХНЕУ

РОЛЬ МЕНЕДЖЕРА В ПІДВИЩЕННІ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Анотація. Доведено, що діяльність підприємства повинна бути ефективною та результативною. Головну увагу приділено діяльності суб'єкта управління. Запропоновано основні компетентності та якості менеджерів, володіння якими дозволить підвищити ефективність діяльності підприємства.

Анотация. Доказано, что деятельность предприятия должна быть эффективной и результативной. Главное внимание уделено деятельности субъекта управления. Предложены основные компетентности и качества менеджеров, обладание которыми позволит повысить эффективность деятельности предприятия.

Annotation. Enterprise activity has been proved to be efficient and effective. The subject of management was emphasized. The basic competencies and qualities of managers, the possession of which will improve enterprise performance, have been offered.

Ключові слова: система управління підприємством, ефективність, результативність, менеджер, компетентності.

В умовах сучасної ринкової економіки процес діяльності підприємства повинен постійно розвиватися і вдосконалюватися для відповідності об'єктивним вимогам виробництва і реалізації товарів, ускладнення господарських зв'язків і значущості бажань споживачів.

Проблемами підвищення ефективності діяльності підприємства займалися такі вчені, як: В. Абчук, М. Альберт, М. Афанасьєв, Х. Віссем, Ю. Васильєв, П. Друкер, Г. Емерсон, Т. Лепейко, Дж. А. Макьярелло, М. Мескон, В. Набоков, В. Парахіна, А. Семенов, П. Сперроу, Ф. Тейлор, Л. Ушвицький, А. Файоль, Р. Фатхутдінов, Г. Форд, Ф. Хедоурі, Д. Ходкінсон та ін. [1 – 8]. Однак деякі аспекти підвищення ефективності діяльності підприємства вимагають подальшого розгляду й удосконалення.

Метою статті є теоретичне обґрунтування та вибір компетентностей та якостей, необхідних менеджеру, що в свою чергу приведе до підвищення ефективності діяльності підприємства загалом.

Ефективність – це відносна характеристика результативності діяльності конкретної керуючої системи, що відображається в різних показниках як об'єкта управління, так і власне управлінської діяльності (суб'єкта управління). Причому ці показники мають як кількісні, так і якісні характеристики. А результативність визначає здатність підприємства досягти поставленої цілі кінцевих результатів, задовольняючих потреби та утворюючих умови для стійкого розвитку підприємства [3, с. 228].

Діяльність підприємства повинна бути ефективною та спрямованою на кінцевий результат, тому визначимо зміст кожної категорії, однією з яких є система управління підприємством.

Система управління підприємством – це організований колектив фахівців, що виконує всі функції управління, що забезпечують досягнення цілей діяльності підприємства з використанням необхідної інформації, методів і техніки управління [1, с. 125].

Менеджери підприємств повинні залежно від обраного напрямку діяльності підприємства зміщувати центр уваги між системами показників ефективності діяльності підприємства.



Крім того, необхідно приділити значну увагу саме суб'єкту управління, тобто менеджеру.

Менеджер – це людина, що займає постійну управлінську посаду й наділена повноваженнями приймати рішення з певних видів діяльності організації, що функціонує в ринкових умовах. Термін "менеджер" має широке поширення і вживається стосовно: організатора конкретного виду робіт у рамках окремого підрозділу або програмно-цільової групи, керівника підприємства або його підрозділу, адміністратора будь-якого рівня управління, фахівця з управління виробництвом, підприємця-організатора у певній сфері, члена керівного складу фірми [6, с. 365].

Менеджери займають різні позиції в організації, вирішують різноманітні завдання, виконують зовсім неоднакові функціональні обов'язки. Така різноманітна діяльність зобов'язує менеджера бути компетентним фахівцем та володіти широким колом компетентностей та якостей.

Компетентність – поняття значно ширше і воно припускає володіння певними компетентностями. Поняття "компетентність" використовується для оцінки рівня кваліфікації людини в окремих питаннях. Компетентність – це володіння колом питань, в якому людина має певні знання, досвід, які дозволяють судити про що-небудь, визначають можливості, здібності, вміння людини у певній сфері діяльності [8, с. 223].

На основі узагальнення літературних джерел [1; 4; 6 – 8] автором було визначено перелік компетентностей менеджерів, володіння та реалізація яких в практичній діяльності дозволить підвищити ефективність діяльності підприємства.

У таблиці розглянуто головні компетентності та якості менеджера, які дають змогу підвищити ефективність діяльності підприємства.

Таблиця

Компетентності та якості менеджера, що впливають на підвищення ефективності діяльності підприємства

Компетентності та якості менеджера	Зміст компетентностей та якостей
Особистісні цінності і чітко поставлені особисті цілі	Менеджер щодня приймає рішення, засновані на особистих принципах. Вони повинні бути чіткими для твердого прийняття рішень та наведення переконливих аргументів підлеглим. На сьогоднішній день такими цінностями є ефективне виробництво, розкриття потенціалу співробітників і сміливість до нововведень
Організаторські здібності	Дозволяють менеджеру керувати як самим собою, так і іншими. Володіння собою означає раціональну оцінку і використання своїх фізичних і моральних можливостей, грамотне використання енергії, досвіду та часового ресурсу. Керівництво над підлеглими характеризується не тільки впливом на них для кращої організації роботи, але і підтримкою, що дозволяє розкрити потенціал працівників і направити його в потрібне русло
Навчання підлеглих	Діяльність менеджера спрямована на розвиток, навчання персоналу, що дозволить їм і підприємству в цілому досягти бажаних результатів. Підвищити ефективність роботи підлеглих можливо завдяки постійно налагодженому контакту та обміну інформацією між вищим керівництвом і нижчими підсистемами
Формування робочих груп	Раціональне використання знань, вмінь, навичок і досвіду персоналу дозволить досягти підприємству бажаних цілей. Для цього необхідно кваліфікованих фахівців об'єднати в робочі групи, створити колектив із сприятливим внутрішнім середовищем і в той же час ефективним робочим механізмом
Комунікабельність	Керівник повинен постійно спілкуватися з працівниками, при цьому кожен працівник повинен відчувати себе комфортно під час бесіди. Це дозволить керівництву з'ясувати необхідну інформацію про поточні проблеми на підприємстві, направити дії на їх виправлення
Ораторські здібності	Керівник повинен вміти переконувати співробітників в необхідності і важливості кожного з них і його діяльності. Він повинен вміти висловлювати свої думки таким чином, щоб кожному було зрозуміло, про що йде мова, і так, щоб підлеглі хотіли слідувати за ним і його ідеями
Ініціативність	Керівник повинен вміти мислити і приймати певні рішення самостійно, особливо в ситуаціях, які мають короточасний характер. Він має бути сміливим і готовим йти на усвідомлений ризик, розраховуючи при цьому тільки на себе
Гнучкість	Змінюване ринкове середовище, новий колектив, зміни вимог до посади зобов'язує керівника бути готовим до деяких змін: підвищення кваліфікації, самонавчання, зміни методик управління відповідно до ситуації
Аналітичні здібності	Менеджер повинен вміти збирати й обробляти необхідну для його діяльності інформацію, а також робити висновки і приймати рішення, спираючись на ці висновки

Особистісні цінності і чітко поставлені особисті цілі менеджера впливають на пряму на прийняття його рішень. Менеджер повинен бути організатором, що означає володіння цілим рядом здібностей: практичність, активність, наполегливість, спостережливість, організованість та рішучість. Він повинен навчати підлеглих, вирішувати виникаючі між ними конфлікти ще до їх появи, що



може негативно вплинути на ефективність діяльності підприємства. Менеджер повинен раціонально формувати робочі групи таким чином, щоб кожен робітник міг відкрити та використати свій потенціал відповідно до головної цілі діяльності підприємства. Менеджер повинен бути комунікабельним та мати ораторські здібності, інформація, яку він оголошує повина бути почута та прийнята підлеглими як керівництво до дії. Він повинен бути аналітиком, вміти змінювати свої дії та рішення залежно від змін зовнішнього та внутрішнього середовища, а також ініціювати нові ідеї.

У подальших дослідженнях автор зосередить свою увагу на доцільності та повноті запропонованого набору компетентностей та якостей менеджерів на конкретному підприємстві.

Наук. керівн. Іпполітова І. Я.

Література: 1. Абчук В. А. Менеджмент / В. А. Абчук. – СПб. : Союз, 2002. – 463 с. 2. Афанасьєв М. В. Економіка підприємства [текст] : навч.-метод. посібн. / М. В. Афанасьєв. – Х. : ІНЖЕК, 2007. – 319 с. 3. Васильєв Ю. В. Теорія управління / Ю. В. Васильєв, В. Н. Парахіна, Л. И. Ушвицкий. – 2-е изд. доп. – М. : Финансы и статистика, 2005. – 608 с. 4. Друкер П. Менеджмент / П. Друкер, Дж. А. Макьярелло. – М. : 2010. – 704 с. 5. Лепейко Т. І. Теоретико-методичні засади управління підприємством: забезпечення гнучкості [текст] : монографія / Т. І. Лепейко ; Укр. інж.-пед. акад. – Х. : [б. в.], 2012. – 220 с. 6. Набоков В. И., Основы менеджмента / В. И. Набоков, А. К. Семенов. – 5-е изд., перераб. и доп. – М. : Издательско-торговая корпорация "Дашков и Ко", 2008. – 556 с. 7. Фатхутдинов Р. А. Стратегический менеджмент / Р. А. Фатхутдинов. – 7-е изд., испр. и доп. – М. : Дело, 2005. – 448 с. 8. Ходкинсон Д. П. Компетентная организация: психологический анализ процесса стратегического менеджмента / Д. П. Ходкинсон, П. Р. Сперроу ; пер. с англ. – Х. : Изд. Гуманитарный Центр, 2007. – 392 с.

Бойко Т. С.

УДК 005.95:005.336.2

Магістр 2 року навчання
факультету економіки і права ХНЕУ

КОМПЕТЕНТІСНИЙ ПІДХІД ЯК ОСНОВА УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

Анотація. Доведено, що компетентісний підхід виступає ключовим фактором успішного управління персоналом підприємства і передбачає трудову поведінку, яка потрібна для успішної роботи. Описано набір компетентностей, якими повинен володіти працівник.

Аннотация. Доказано, что компетентностный подход выступает ключевым фактором успешного управления персоналом и предполагает трудовое поведение, необходимое для успешной работы. Описан набор компетентностей, которыми должен обладать работник.

Annotation. Competence approach is the key factor of successful personnel management at an enterprise. This approach involves labour proved to be behaviour necessary for successful operation. The set of competencies, which should the employee have, is described.

Ключові слова: персонал підприємства, управління персоналом підприємства, компетентісний підхід.

У сучасних умовах людський капітал є головною цінністю суспільства, визначальним чинником сталого розвитку та економічного зростання, оскільки конкурентні переваги економічних систем багато в чому досягаються не за рахунок природних ресурсів, а за рахунок знань, інформації, інновацій, джерелом яких виступає людина.

Дослідження питань компетентісного підходу відображені в працях як зарубіжних вчених-економістів, так і вітчизняних дослідників. Серед останніх наукових досліджень, присвячених компетентісному підходу до управління персоналом необхідно виділити праці Арутюнової А. Л., Каплана Р. С., Сотникової С. І., Хуторського А. В., Хлопова Т. В., Яковлевої М. А. та ін. [1 – 4].

У нестабільному конкурентному середовищі трудові ресурси стають одним з ключових факторів успіху організації, який безпосередньо впливає на досягнення цілей організації. Для багатьох

© Бойко Т. С., 2013