

Або інакше – це баланс інтересів трьох головних суб'єктів: споживача, суспільства, виробника на основі принципів партнерства та гуманності [1].

Отже, на закінчення доцільно сказати, що у багатьох високо розвинутих країнах світу звички, наміри і в цілому поведінку економічних суб'єктів формує культура маркетингу, який, дослівно згідно з одною із версій, означає завоювання ринку, тобто ефективно його регулювання, правильна організація та підвищення виробництва і дохідності.

Поняття «маркетинг» є дуже складним, тому його використання та запровадження потребує глибоких знань та правильного розуміння суті та явищ, які пов'язані з ним [3].

Література:

1. Історія виникнення та основні етапи розвитку маркетингу [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://marketing-helping.com/konspekti-lekcz/21-konspekt-lekczj-qosnovi-marketinguq/382-storya-viniknennya-ta-osnovn-etapi-rozvitku-marketingu.html>.

2. Еволюція розвитку маркетингу [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://ua-referat.com>.

3. Поняття маркетингу та історія розвитку маркетингу [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.refine.org.ua/pageid-2885-1.html>.

ПОСЛІДОВНІСТЬ ЕТАПІВ ФОРМУВАННЯ КОМПЕТЕНЦІЙ ПРАЦІВНИКІВ

Павленко С.С.

*Науковий керівник: Водолажська Т. О., к.е.н., доцент
Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

Питанням щодо розробки процесу оцінки компетенцій працівників підприємства присвячена значна кількість робіт науковців та вчених [1-4]. Всі вони пропонують процеси, що включають відмінні етапи визначення компетенцій персоналу, що обумовлює необхідність уточнення їх змісту.

Процес формування компетенцій, на думку Х.З. Ксенофонтової, [1, с.319-325] представляє собою складний динамічний процес (рис. 1).



Рисунок 1 – Процес формування компетенцій працівників
[1, с. 319-325]

Під визначенням поточної компетенції автор має на увазі визначення знань, умінь, навичок і здатності їх застосовувати при вирішенні практичних завдань – описання вихідної (поточної) компетенції [1, с. 319-325].

Приведений процес формування компетенцій працівників (рис. 1) має логічну послідовність, але не має уточнення як саме проводиться оцінка компетенцій. Тому виникає необхідність розглянути процеси формування компетенцій, запропоновані іншими авторами.

Так, науковці С.В. Філіппова та С.О. Черкасова [2, с. 87-93] також виділяють етапи проведення аналізу й оцінювання компетенцій працівників:

1. Ідентифікація взаємозв'язку внутрішніх чинників процесу забезпечення конкурентоспроможності (КС);
2. Визначення переліку зовнішніх чинників процесу забезпечення КС;
3. Експертне оцінювання управлінських компетенцій;
4. Визначення взаємозв'язку внутрішніх чинників процесу забезпечення КС у рамках визначення керуючого впливу;
5. Визначення взаємозв'язку внутрішніх та зовнішніх чинників процесу забезпечення КС;
6. Обробка та інтерпретація розрахунків.

Наведені етапи формування компетенцій працівників направлені на забезпечення конкурентних переваг підприємства за допомогою визначення компетенцій працівників. Але в наведених етапах відсутній конкретний план дій щодо визначення компетенцій працівників підприємства.

Розробці процесу визначення компетенцій працівників присвячено роботи науковця К.В. Клецової [3, с. 144-151]. Пропонована загальна послідовність формування компетенції персоналу підприємства:

1. Аналіз досвіду роботи персоналу і підприємства;
2. Визначення первинних характеристик компетенції персоналу на основі використання аналітичних методів;
3. Визначення ключових індикаторів компетенції персоналу;
4. Формування моделі компетенцій персоналу.

Представлений процес формування компетенцій працівників визначений в логічній послідовності, здійснюється на підставі використання методів оцінки та визначення компетенцій працівників, але не враховує специфіку жодного наведеного методу.

На думку І.Б. Адової та М.В. Симонової [4, с. 119-124] оцінка персоналу з урахуванням компетенцій передбачає реалізацію рівною мірою значущих і відповідальних етапів, наведених на рис. 2.

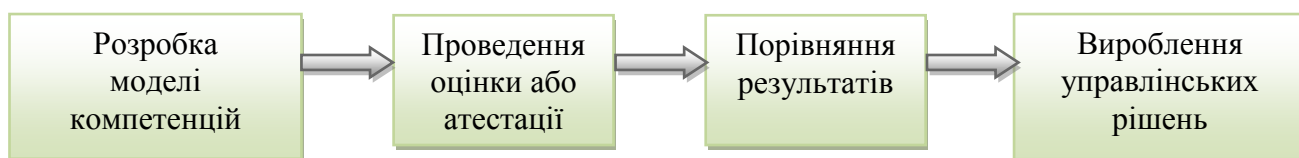


Рисунок 2 – Процес формування компетенцій працівників

На етапі проведення оцінки або атестації [4, с. 119-124] оцінка здійснюється шляхом зіставлення еталонних профілів посади з аналізом компетенцій, виявлених у працівників.

На третьому етапі порівнюються результати, отримані за підсумками оцінок, з компетенціями в розрізі кожної посадової позиції. Кінцевий результат – вироблення відповідних управлінських рішень щодо винагороди та розвитку персоналу організації.

Розглянуті процеси визначення компетенцій працівників мають досить обґрунтовані етапи, але не наведені методики, за якими буде проводитися оцінка компетенцій персоналу.

Література:

1. Ксенофонтова Х.З. Процесс формирования компетенций управленческого персонала на промышленных предприятиях корпоративного типа / Х.З. Ксенофонтова // Известия ПГПУ им. В.Г. Белинского. – 2011. – № 24. – С. 319-325.

2. Філіппова С.В. Моніторинг та інструментарій оцінювання управлінських компетенцій персоналу в контексті забезпечення конкурентоспроможності промислових підприємств / С.В. Філіппова, С.О. Черкасова // Економіка розвитку. – 2013. – № 1 (65). – С. 87–93.

3. Клецова К.В. Формування компетенцій персоналу як основа забезпечення його конкурентоспроможності на ринку праці / К.В. Клецова // Вісник східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. – 2010. – № 1 (143). Ч.1. – С. 144–151.

4. Адова И.Б. Оценка компетентности как инструмент управления вознаграждением персонала организации / И.Б. Адова, М.В. Симонова // Вестник Томского государственного университета. – 2010. – № 336. – С. 119–124.

ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ФУНКЦІОНУВАННЯ АТП ЗА РАХУНОК ЛОГІСТИЧНОГО УПРАВЛІННЯ ЗАПАСАМИ

Петрейко О.В.

*Науковий керівник: Шинкаренко В.Г., д.е.н., професор
Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

Актуальність теми. В сучасних умовах господарювання перед АТП постає завдання підвищення ефективності функціонування підприємства, вирішення даного завдання можливе при компетентному управлінні запасами на підприємстві. Таким чином, підвищення ефективності функціонування АТП за рахунок логістичного управління запасами є актуальною науковою задачею.

Вирішення цієї проблеми присвячені праці багатьох вчених: Горобець О.І., Іванова М.І., Миротин Л.Б., Рижиков Ю.І. та інші