

Література:

1. Михаліцька Н.Я., Верескля М.Р. Логістичний менеджмент : навч. посіб. Львів : Львівський державний університет внутрішніх справ, 2020. 440 с.
2. Шинкаренко В.Г., Ананко І.М. Аудит логістики на АТП. *Економіка транспортного комплексу*. Харків : ХНАДУ. 2013. №22. С.123-136.
3. Панченко А.С., Величко Я.І. Етапи оцінки ефективності управління логістичною діяльністю підприємства. *Міжнародна транспортна інфраструктура, індустриальні центри та корпоративна логістика*: матеріали дев'ятнадцятої науково - практичної міжнародної конференції (1 червня 2023 р., м. Харків). Харків: Видавництво УкрДУЗТу, 2023. С. 249-251.

МОДЕЛЬ КОМПЕТЕНЦІЙ ТА СИСТЕМА КОМПЕТЕНЦІЙ ПРАЦІВНИКА : СПІВВІДНОШЕННЯ ПОНЯТЬ

*Водолажська Т.О., к.е.н., доцент,
Жеведь А.О., здобувачка 6 курсу магістратури
Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

Натепер досить сучасним та затребуваним в галузі управління персоналом підходом до оцінювання працівників став компетентністний підхід, який передбачає виділення та оцінку компетенцій працівників в якості підґрунтя для прийняття подальших управлінських рішень в роботі з персоналом підприємства.

При цьому компетенціями доцільно вважати «сукупність знань, умінь, навиків, здібностей, досвіду, цінностей та мотивів, моделей поведінки, особистісних якостей працівника в певній галузі» [1]. Однак, компетенції слід розглядати та досліджувати не відокремлено стосовно одна одної, а в сукупності та взаємодії. Їх взаємозв'язок в межах певної посади чи працівника, зазвичай відображається у моделі компетенцій та системі компетенцій працівника (посади). Дійсно, обидва зазначені терміни вживаються, досліджуються та застосовуються для окреслення якостей та характеристик працівників у літературі за даною тематикою [1-8]. Однак, у наукових колах дотепер залишається спірним та невирішеним питання : ці терміни є синонімами чи між ними все ж є відмінність. Тому, вочевидь, завданням дослідження є визначення співвідношення між категоріями «модель компетенцій працівника» та «система компетенцій працівника».

В науковій спільності переважна більшість теперішніх вчених та науковців використовують термін «модель компетенцій» [3-5]. Зокрема, у науковій статті групи авторів Ліпич Л.Г., Хілухи О.А. та Кушнір М.А. використовується термін «модель компетентності» – це «сукупність усіх компетентностей, які вимагаються від працівників у певній організації, вона складається з окремих груп компетентностей, тобто профілів компетентностей» [3, стор. 88]. У праці Волобоєва І., Кравчук О. та Паращук Є. також зазначається аналогічний термін, що за змістом поєднує у собі набір «ключових

компетентностей, що визначають індивідуальні характеристики, необхідні для успішної діяльності спеціаліста» [4]. У науковому дослідженні Кузьміна В.М. зазначено, що моделлю компетенції є «термін для позначення повного набору компетенцій (з рівнями або без них) та індикаторів поведінки». При цьому чітко виділені зазначені рівні моделі компетенцій: «операційного рівня – спеціалізовані (для конкретного для підрозділів або окремих посад), тактичного рівня – спеціальні (наприклад управлінські) і стратегічного рівня – загальні (корпоративні)» [5].

Термін «система компетенцій» також має місце у наукових здобутках дослідників проблемних питань галузі управління персоналом. Водночас, він застосовувався у попередні часи, а не в сьогоденні. Зокрема, в статті Кузьменко О.М. вирішуються питання визначення та змісту системи компетенцій персоналу підприємства [7]. Відповідно, така система представлена у вигляді таблиці, що містить перелік її складових (груп та підгруп, в які об'єднані певні компетенції). При цьому автор зазначає, що міст системи компетенцій працівників підприємства «полягає у можливості формування поведінкового портрету працівника задля того, щоб підприємство вирішала важливі завдання управління» [7, стор. 96].

Підсумовуючи вищезазначене можна стверджувати, що поняття моделі компетенцій та системи компетенцій працівника є взаємозамінними; більш сучасним є термін «модель компетенцій працівника».

Література:

1. Криворучко О.М., Водолажська Т.О. Управління персоналом підприємства: навч. посібн. Харків : ХНАДУ, 2016. 200 с.
2. Яцина П.А., Водолажська Т.О. Уточнення понятійного апарату компетентнісного підходу до оцінки персоналу. *Управлінська діяльність : досвід, тенденції та перспективи* : зб. матер. III Всеукр. наук.-практ. конф. 27 квіт. 2021 р. Харків: ХНУБА, 2021. 209 с. С.133-135.
3. Ліпич Л.Г., Хілуха О.А., Кушнір М.А. Структура моделей компетентностей у контексті розвитку персоналу. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: «Економіка та менеджмент»*. 2019. № 40. С. 88-94. URL : <http://www.vestnik-econom.mgu.od.ua/journal/2019/40-2019/14.pdf>
4. Волобоєва І., Кравчук О., Паращук Є. Універсальна модель компетентностей для роботи у дистанційному режимі. *Економіка та суспільство*. 2021. № 25. URL : <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/273>
5. Кузьмін В.М. Розвиток підприємства на основі моделі компетенцій. *Причорноморські економічні студії*. 2018. № 28–1. С. 165–169. URL : [http://www.irbis-nbu.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbu/cgiirbis_64.exe?I21DBN=LINK&P21DBN=UJRN&Z21ID=&S21REF=10&S21CNR=20&S21STN=1&S21FMT=ASP_meta&C21COM=S&2_S21P03=FILA=&2_S21STR=bses_2018_28\(1\)_35](http://www.irbis-nbu.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbu/cgiirbis_64.exe?I21DBN=LINK&P21DBN=UJRN&Z21ID=&S21REF=10&S21CNR=20&S21STN=1&S21FMT=ASP_meta&C21COM=S&2_S21P03=FILA=&2_S21STR=bses_2018_28(1)_35)

6. Галайда Т.О., Олешко К.В. Формування комплексної системи оцінювання персоналу на основі компетентнісного підходу. *Економіка та управління підприємствами*. 2022. № 1(34). С. 61-68. URL : http://www.easterneurope-ebm.in.ua/journal/34_2022/13.pdf

7. Кузьменко О.М. Значення та зміст системи компетенцій персоналу підприємства. *Вісник Східноукраїнського національного університету ім. Володимира Дяля*. 2015. № 6. С. 94-37. URL : http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?I21DBN=LINK&P21DBN=UJRN&Z21ID=&S21REF=10&S21CNR=20&S21STN=1&S21FMT=ASP_meta&C21COM=S&2_S21P03=FILA=&2_S21STR=VSUNU_2015_6_12

ЦИФРОВИЙ МАРКЕТИНГ ЯК КЛЮЧОВА ТОЧКА РОСТУ ТОРГОВЕЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Деділова Т.В., к.е.н., доцент

*Красиля Д.О., здобувач вищої освіти на рівень PhD, ОНП «Економіка»
Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

Цифровий маркетинг – це не просто інструмент, він є підґрунтям стратегічного розвитку торговельного підприємства, дозволяючи йому насичувати свій онлайн простір та ефективно взаємодіяти з аудиторією. Ключові аспекти, які підкреслюють важливість цифрового маркетингу у стратегічному розвитку бізнесу, є наступними.

Завдяки цифровому маркетингу торговець може здобути глобальну видимість. Онлайн-простір не обмежується географічними рамками, що дозволяє привертати увагу клієнтів з усього світу.

Крім того, цифровий маркетинг дозволяє створювати деталізовані портрети цільової аудиторії і надсилати рекламу лише тим, хто є ймовірними покупцями, що, в свою чергу, оптимізує витрати та підвищує конверсію. Спрощений доступ до соціальних мереж та інших онлайн каналів сприяє активній взаємодії з клієнтами, а зворотний зв'язок і комунікація дозволяють швидко відреагувати на їхні потреби та вдосконалювати продуктові пропозиції. Через цифровий маркетинг підприємство може побудувати сучасний та інноваційний образ. Створення якісного контенту, участь у соціальних мережах та запровадження технологій формують позитивне сприйняття бренду [1].

Інструменти аналітики в цифровому маркетингу дозволяють отримувати вичерпні дані про ефективність кампаній, аналіз яких робить можливим виправлення стратегій та забезпечення стійкого росту. Також цифровий маркетинг надає можливість точно контролювати рекламні витрати. Зокрема, можна визначити, наскільки ефективно використовуються бюджетні кошти та коригувати їх розподіл для максимального результату.

Торговельні підприємства, які успішно впроваджують цифровий маркетинг, отримують конкурентну перевагу через більш ефективну привабливість клієнтів і оптимізацію процесів. Він дозволяє швидко