

**ЕФЕКТИВНІСТЬ УПРАВЛІННЯ ДІЯЛЬНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВА НА
ОСНОВІ ПЕРСОНАЛЬНИХ КОМПЕТЕНЦІЙ КЕРІВНИКІВ**

У сучасних умовах соціально-економічного розвитку та швидкого оновлення теоретичних напрацювань, практичних навичок, підходів до управління, появи нових ідей, кризових ситуацій та непередбачуваних ситуацій спроможність суб'єкта господарювання вести ефективну діяльність на пряму залежить від рівня розвитку та складу компетенцій персоналу. Зазначене у більшій мірі стосується керівників, що в результаті впливає на його конкурентоспроможність підприємства на цільових ринках, збільшенні обсягів виробництва або підвищення якості надання послуг.

Базуючись на первинних результатах дослідження та аналізі низки літературних джерел як наукового характеру, так і загальнодоступних публікацій, можна зробити висновок, що основними пріоритетними компетенціями керівників підприємства є: навички ефективної комунікації та ведення переговорів, лідерство, аналітичне та критичне мислення, фокусування на вирішенні проблем, стратегічне мислення, адаптивність, раціональність прийняття рішень і відповідальність. При цьому важливу роль, іноді ключову, відіграють особливості та специфіка діяльності підприємства, які в свою чергу вимагають певних спеціалізованих компетентнісних характеристик менеджменту. Базуючись на компетентнісному підході управління, чітке визначення останніх дає можливість організувати підбір та призначення керівників відповідно до потреб підприємства і поточних ринкових умов, знижуючи ризики та підвищуючи ефективність управління підприємством в цілому.

Частою практикою сучасності є те, що на керівні посади в основному призначають працівників з нижчих ланок, які переходять від вузькоспеціалізованих функцій до вищих рівнів управління підприємством, базуючись на практичному попередньому досвіді. При цьому доволі часто виникає недостатність саме управлінських компетенцій, що негативно впливає на діяльність та колектив підпорядкованих їм підрозділів. Визначення необхідних компетенцій керівників відповідно до рівня управління, а також потреб і цілей підприємства є важливою складовою його діяльності, що дає можливість нівелювати зазначені ризики. Управління, засноване на компетенціях – це спосіб, у який підприємства управляють організаційними компетенціями груп та окремих осіб [1], де головною метою є визначення компетенцій, необхідних підприємству для досягнення та постійної підтримки успіху відповідно до його цілей. Тому управління, засноване на компетенціях, вважається важливим для досягнення його цілей, покращення бізнес-процесів і обслуговування клієнтів [2, 3].

Отже, важливо організувати можливість розвитку персоналу, їх професійних здібностей, навчання новим навичкам, а також розвиток їх персональних компетенцій, які покращать діяльність за проектами згідно місії підприємства. Поки люди розвиваються вони зацікавлені в тому що виконують певні види робіт, без розвитку знижується інтерес і мотивація, а відповідно – віддача та ефективність будуть зменшуватися. У такому аспекті розвиток персональних компетенцій і навчання керівників є надважливою складовою успішності підприємства на її цільових ринках, саме розвиток їх персональних компетенцій за сучасними методиками, школами бізнесу, міжнародними підходами та методами управління в кінцевому результаті буде створювати позитивну динаміку зміни показників господарювання.

Список літератури

1. Hamel, G.; Prahalad, C.K. Competing for the Future. *Harvard Business Review*. July–August 1994. P. 327–336. URL: <https://hbr.org/1994/07/competing-for-the-future>.
2. Kaplan, R.S.; Norton, D.P. The Balanced Scorecard: Translating Strategy into Action. USA, Boston: Harvard Business Review Press, 1996. P 336.
3. Boyett I., Currie G. The failure of competence-based management education in the public sector – A problem of generic transfer or implementation? *Personnel Review*. 2001. V. 30, № 1. P. 42–60. URL: <https://doi.org/10.1108/00483480110380136>.