

- бажання підтримати зміни та брати в них участь;
- отримання знань яким чином здійснювати зміни та яким повинен бути результат;
- здатності щодо впровадження змін;
- здатності закріпити зміни.

Ця модель є універсальною, тому може застосовуватися при різних життєвих ситуаціях. Наприклад, коли людина починає усвідомлювати проблему, вона потрапляє у фокус її уваги і це, по суті, є першим кроком до її вирішення. В процесі аналізу проблеми визначається її важливість, розуміння необхідності змінюватися. Для цього необхідно вивчити причини, фактори і симптоми виникнення проблеми та отримати нові знання. Нові знання можуть продемонструвати необхідність набуття нових навичок. Однак, навіть коли людина набула нової моделі поведінки, існує спокуса повернути до минулої моделі поведінки. Тому необхідним є закріплення навичок з метою перетворення їх у звичку.

В організаціях цю модель можна застосовувати, визначивши на якому із п'яти етапів знаходиться працівник і яка саме допомога йому є необхідною.

Література

1. Адизес Ицхак К. *Управляя изменениями/ Ицхак К. Адизес* Издательство: Питер, 2008 . - 224 с.
2. Дэн С. Козн *Суть перемен. Путеводитель. Инструменты и тактика руководствапреобразованиями в компании/ Дэн С. Козн. - Пер. з англ. Е. Пестерева. – Изд-во: Олимп-Бизнес, 2006*
3. Камерон Э. *Управление изменениями / Камерон Э., Грин М.. - М.: Издательство "Добрая книга", 2006.-360 с.*

Бородатий Олександр

(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри управління персоналом і регіональної економіки Дяків О.П.)

КОМПЕТЕНЦІЇ СТУДЕНТА ВИЩОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ

Диплом про вищу освіту не гарантує роботодавцю досконалих знань та вмінь претендента на посаду. Часто молоді люди не можуть отримати

гідне місце роботи через відсутність професійних навиків, надто високі амбіції, перенасичення ринку праці фахівцями управлінського профілю та ін. Звідси впливає важливість побудови базових компетенцій випускника вищого навчального закладу, що дасть змогу зрозуміти, якими якостями володіє сучасний студент і чи зможе в майбутньому зацікавити роботодавця.

Метою дослідження є визначення компетенцій, які потрібні студентам вищих навчальних закладів.

Єдиного підходу щодо трактування компетенції немає. Наприклад, компетенція – це комплексний феномен, сукупність взаємопов'язаних смислових орієнтацій, знань, умінь, навичок і досвіду діяльності, вивчення яких необхідне для того, щоб особисто виконувати соціально важливу продуктивну діяльність стосовно реальних об'єктів [1, с. 9]. Компетенція – це готовність людини до мобілізації знань, умінь, зовнішніх ресурсів для ефективної діяльності в конкретній життєвій ситуації [4]. Функції компетенцій відображають потребу в підготовці молоді, є умовою реалізації особистих смислів навчання; охоплюють реальні об'єкти навколишньої дійсності для цілеспрямованого застосування знань, навичок та вмінь діяльності; формують досвід предметної діяльності студента; наявні у різних навчальних дисциплінах і освітніх галузях. Компетенції студента можна поділити на: комунікативні, інформаційні, особистого вдосконалення, загальнокультурні, соціально-трудова й кваліфікаційні.

Як стверджують О. Дяків та С. Прохоровська, «...комунікативні компетенції передбачають оволодіння складними комунікативними навичками та вміннями, формування адекватних умінь у нових соціальних структурах, засвоєння знань про культурні норми і стандарти у спілкуванні, звичаї, традиції, етикет у сфері спілкування, необхідність дотримання пристойності, вихованість, орієнтацію в засобах комунікації» [2, с.54]. До них слід віднести: 1) уміння висловлювати свою думку письмово й усно, заповняти анкети, складати та оформляти заяви, резюме, листи, документи; 2) знання іноземних мов і вміння використовувати їх, щоби презентувати себе, групу чи університет на міжнародних конференціях, або в особистому спілкуванні; 3) уміти поводити себе з довколишніми, пов'язане з цим уміння слухати, прислухатися до думок інших; 4) наявність ораторських здібностей,

лінгвістичних і мовних компетенцій; 5) уміння працювати в команді, знання і використання вмінь інших, уміння створювати та доходити до компромісів; 6) наявність позитивних навичок спілкування у багатокультурному й багатоконфесійному суспільстві, базованих на знаннях історії і традицій різних національних та соціальних груп.

Інформаційні компетенції – це здатність за допомогою засобів новітніх технологій (телевізор, комп'ютер, телефон, інтернет та ін.) самостійно шукати, аналізувати, відбирати, опрацювати і передавати необхідну інформацію, організувати й покращувати своє життя.

Компетенції особистого самовдосконалення – це володіння навичками діяльності у власних інтересах і можливостях, що виражається в безперервному самопізнанні, розвитку необхідних сучасній людині особистих якостей: 1) уміння створювати особисті життєві орієнтири стосовно навчальних дисциплін, які студент вивчає, і сфер зайнятості, тобто бути цілеспрямованим; 2) вміння вчитись і бути наполегливим у навчанні 3) володіння силою для визначення у ситуаціях вибору на основі особистих позицій, уміння самостійно приймати рішення, перебирати відповідальність за їхні наслідки, робити важливі речі на основі вибраних цільових і змістових установок; 4) вибір власної освітньої траєкторії з урахуванням загальних вимог і норм; 5) уміння вибирати індивідуальні засоби і методи для розвитку своїх якостей.

Компетенції загальнокультурні – це рівень освіченості, широта поглядів студента, потрібна для самоосвіти і самостійного розв'язання пізнавальних проблем, які при цьому виникли, визначення своєї позиції та створення нових ініціатив на основі досвіду.

Соціально-трудова компетенція – це володіння знаннями і досвідом у громадсько-суспільній діяльності: 1) володіння знаннями та досвідом виконання типових соціальних ролей: громадянина, робітника, споживача, покупця; уміння поводитись у сімейно-побутових обставинах; 2) уміння визначити своє місце і роль у навколишньому світі, у колективі, державі, володіння культурними нормами й традиціями, прижитими у власній діяльності, ефективна організація вільного часу; 3) наявність уявлення про систему соціальних норм і цінностей в Україні та у світі, досвіду життя у багатонаціональному, багатокультурному суспільстві; 4) уміння діяти у сфері трудових відносин відповідно з особистою і суспільною користю, володіння трудовою етикою та нормами

громадянських відносин.

Кваліфікаційні компетенції – це володіння знаннями і навичками, необхідними для майбутньої професії. Активне формування професійних умінь потрібне для практичної діяльності[3]. Для менеджера необхідно:

- володіння базовими категоріями та новітніми теоріями, концепціями, технологіями та методами, необхідними для виконання професійних функцій у сфері управлінської діяльності;

- володіння аналітичним мисленням і практичними навичками з методики систематизації даних, вміння застосовувати економіко-математичні методи і програмне забезпечення з метою опрацювання великих масивів даних у сфері управління;

- володіння практичними навичками з операційного менеджменту, розроблення бізнес-планів, бізнес-стратегій, методами й технологіями стратегічного менеджменту;

- уміння визначати форму виходу підприємства на зовнішній ринок, встановлювати контакти з потенційним контрагентом, укласти зовнішньоекономічні контракти, володіння навичками аналізу та оцінки ефективності зовнішньоекономічної діяльності;

- володіння навичками формування команди, добору персоналу відповідно до цілей та структури управління, мотивування, оцінювання і розвитку персоналу;

- здатність здійснювати маркетингові дослідження на внутрішньому і зарубіжних ринках із використанням сучасних технологій;

- уміння здійснювати проектний аналіз та управління міжнародним проектом з метою забезпечення його ефективної реалізації;

- володіння практичними навичками економічного аналізу, фінансового та інвестиційного менеджменту, вміння розраховувати фінансові показники для обґрунтування відповідних управлінських рішень, а також формувати диверсифікований портфель інвестицій;

- здатність до розуміння психології поведінки споживачів та працівників організації, врахування цих особливостей при здійсненні управлінської діяльності;

- здатність використовувати сучасні інструменти маркетингу та володіти практичними навичками управління брендом компанії;

- здатність застосовувати управлінські інновації, інструменти інтернет-

трейдингу та електронної комерції, використовувати он-лайн та оф-лайн канали зв'язку для реалізації цілей організації; здатність до комунікацій у міжнародному бізнес-середовищі, вміння адаптуватися до мультикультурності;

– володіння знаннями з міжнародного права, міжнародної економіки, міжнародного середовища та бізнес-процесів для управління міжнародним бізнесом;

– здатність застосовувати професійно-профільовані знання й практичні навички для розв'язання типових задач зі спеціальності й адаптації моделі управління до умов змінного середовища.

Головне в компетенціях студента, що цікавить роботодавця, – це вміння швидко й ефективно вчитися, велика енергійність, ініціативність, новаторство і комунікабельність. Тому наявність великої і високоякісної кількості компетенції студента приведе його до успіху в пошуках роботи і власної реалізації.

Література

1. Гребенюк, Т. Б. *Методологічні засади компетентнісного підходу в освіті* / Т. Б. Гребенюк // *Проблеми компетентнісного підходу в середній і вищій освіті* : зб. наук. пр. / під ред. Т. Б. Гребенюк. – Калінінград : Вид-во РГУ ім. В. Канта, 2008. – С. 7–17.

2. Дяків О.П. *Структура лідерських компетенцій менеджера* / О. Дяків, С. Прохоровська // *Міжнародна науково-практична конференція «Управління персоналом у XXI столітті: кадрова політика, мотивація, оплата праці»* // *Науковий вісник ПУЕІТ*. – №6 (62). – Полтава: ПУЕТ, 2015. – С. 48–55.

3. Ковальчук Г.О. *Активізація навчання в економічній освіті: навч. посібник* / Г. Ковальчук // *Навч. посібник*. – 2-ге вид., доп. — К.: КНЕУ, 2003. — 298 с

4. Хутірський А. В. *Ключові компетенції як компонент особистісно-орієнтованої парадигми освіти* / А. В. Хутірський // *Учень у загальноосвітній школі*. – М. : ИОСО РАО, 2002. – С. 135–157.

Бутинська Тетяна

(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри управління персоналом і регіональної економіки Марцінковська О. Б.)

ІНВЕСТУВАННЯ ЯК ОСНОВА РОЗВИТКУ ІННОВАЦІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВ

В умовах поступової інтеграції України в Європейські ринкові структури постає питання щодо підвищення конкурентоспроможності вітчизняних підприємств на зовнішньому ринку та збільшення інноваційного рівня товарів. На даний момент конкурентоспроможність українських підприємств залишається на низькому рівні, що негативно впливає на розвиток економіки держави. Для покращення даної ситуації необхідною є активізація інноваційної діяльності. Забезпечення інноваційного розвитку, науково-технічних досягнень, розповсюдження нових технологій можливі лише при наявності відповідних джерел фінансування. Тобто для здійснення інвестиційно-інноваційної діяльності необхідне залучення вільних коштів для впровадження у виробництво новітніх технологій.

Одним із шляхів вирішення проблеми інвестиційно-інноваційного розвитку підприємств є розробка стратегій, які враховували б специфіку функціонування та розвитку підприємств та підвищували можливості претендувати на місце в зовнішньому європейському ринку. На даний момент зростає потреба вітчизняних підприємств у розробці ефективних стратегій та програм щодо інвестиційно-інноваційного розвитку.

Більшість науковців визначають сучасний стан інноваційної діяльності, як кризовий, що не відповідає рівню інноваційного розвитку європейських країн. Відсутність дієвої державної політики та стратегії, відсутність фінансування науково-технічного комплексу, високі кредитні ставки, недосконалість законодавства, високий економічний ризик, низький попит на продукцію, недосконалість інформації про ринки збуту не сприяють переходу до інноваційної моделі розвитку вітчизняних підприємств [2].

Інвестиційні та інноваційні процеси формують модель, яка поєднує інвестиційні та інноваційні принципи, критерії прийняття необхідних рішень і методи та механізми реалізації цих рішень.

Запровадження ефективної інноваційно-інвестиційної моделі