

**ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД УКООПСЛКИ  
«ПОЛТАВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ І ТОРГІВЛІ»  
(ПУЕТ)**

**Київський національний  
торговельно-економічний університет  
Черкаський національний університет  
імені Богдана Хмельницького**

# **СУЧАСНЕ МАТЕРІАЛОЗНАВСТВО ТА ТОВАРОЗНАВСТВО: ТЕОРІЯ, ПРАКТИКА, ОСВІТА**

**МАТЕРІАЛИ  
VII Міжнародної науково-практичної  
інтернет-конференції**

*(12–13 березня 2020 року, м. Полтава)*

**Полтава  
ПУЕТ  
2020**

## **СЕКЦІЯ 5. ВЗАЄМОДІЯ В СИСТЕМІ «ВИЩА ОСВІТА – РИНОК ПРАЦІ»**

---

*С. В. Бестужева, к. е. н., доцент,  
svitlana.bestuzheva@gmail.com  
Харківський національний економічний  
університет імені Семена Кузнеця, Україна*

### **УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ У СФЕРІ МІЖНАРОДНОГО БІЗНЕСУ НА ОСНОВІ КОМПЕТЕНТІСНОГО ПІДХОДУ**

Сучасний розвиток економіки України супроводжується формуванням моделі ефективної інтеграції вітчизняної економіки до світогосподарських процесів, адаптації вітчизняних суб'єктів господарювання до постійно мінливих умов розвитку міжнародного середовища. Через сучасний кризовий стан економіки в цілому та підприємств різних сфер діяльності, необхідне глибоке вивчення нових теоретичних положень та розробки практичних підходів до управління персоналом підприємств, адже персонал є головним ресурсом від якого залежить успіх організації.

У сучасних умовах загострення конкуренції на світовому ринку і нестабільності зовнішнього середовища основою для створення стійкої конкурентної переваги у сфері міжнародного бізнесу стають компетенції підприємства, укладені в технологіях, знаннях, навичках, взаємопов'язаних в організаційних системах і бізнес-процесах. Тому найважливішим завданням для нього стає ідентифікація ключових компетенцій і визначення напрямів їх подальшого розвитку з урахуванням змін у зовнішньому середовищі і у відповідності зі стратегічними цілями. Успіх підприємства залежить від наявності у неї унікальних ресурсів і організаційних здібностей (компетенцій), які і визначають конкурентні переваги даної організації.

Теоретико-методичні засади впровадження компетентісного підходу в систему управління персоналом викладені в наукових працях учених І. Ансоффа, М. Бомензата, В. Врума, Г. Коннака, К. Прахалада, Г. Хемела, Лайла М. Спенсера-мол. і Сай-

на М. Спенсера, А. Я. Кибанова, Ю. Г. Одегова, Е. А. Мігрофанової, В. І. Маслова, О. Л. Чуланової та інших.

Суть компетентнісного підходу полягає у підтримці та розвитку у працівника набору ключових компетенцій, які визначають його конкурентоспроможність на ринку праці. Ключовим параметром компетентнісного підходу є вміння працівника використовувати його теоретичні знання і практичні навички при виконанні тієї чи іншої роботи [3].

У сфері міжнародного бізнесу великі корпорації розглядають персонал як персонал як стратегічний актив, який має володіти, перш за все, компетентністю – знаннями, навичками та моделями поведінки, необхідними для ефективного виконання роботи в ній.

Формування системи управління персоналом на основі компетентнісного підходу припускає, по-перше, визначення предметної області компетентнісного підходу, і, по-друге, формування консолідуючих принципів компетентнісного підходу у рамках кадрової політики підприємства.

До основних принципів управління персоналом підприємства у зовнішньоекономічній сфері слід віднести наступні.

Принцип системності – використання компетентнісного підходу в управлінні персоналом має базуватись на взаємопов'язаних цілей, завдань, процесів з орієнтацією на короткострокові і довгострокові цілі підприємства.

Принцип комплексності – розробка тактичних і стратегічних рішень в повинна здійснюватися з урахуванням взаємозв'язків між різними областями і аспектами управління персоналом.

Принцип актуальності передбачає відповідність управління персоналом кадровій ситуації для розробки ефективних кадрових рішень, які ґрунтуються на кращому досвіді та сучасних наукових розробках.

Принцип безперервності передбачає орієнтацію на поступальне навчання і розвиток співробітників для поліпшення виконання роботи, створення потенціалу для зростання і розвитку.

Принцип випереджаючого розвитку – розширення професійного кругозору і компетентності співробітників, для створення запасу знань, навичок і умінь, який може знадобитися при вирішенні складних проблем або нестандартних завдань підприємства в майбутньому.

Принцип саморозвитку – створення умов для самонавчання і самовираження співробітників для активізації внутрішніх механізмів розвитку, що забезпечують зростання мотивації, підвищення задоволення роботою.

Принцип ефективності передбачає забезпечення необхідного рівня досягнення економічного, організаційного і соціального ефектів для підвищення ефективності ЗЕД підприємства [4, с. 216].

Отже, впровадження компетентнісного підходу в систему управління персоналом у зовнішньоекономічній сфері дозволяє формувати цілісну кадрову політику підприємства, здатність системи управління, що забезпечує, персоналом управляти змінами, шляхом створення внутрішніх структур і процесів, що впливають на розвиток співробітників з метою формування специфічних компетенцій, а також планування, організації, підтримки і здійснення заходів по поліпшенню професійного потенціалу персоналу, сприяючи тим самим підвищенню міжнародної конкурентоспроможності підприємства.

**Список використаних інформаційних джерел:** 1. Балабанова Л. В. *Управління персоналом : навч. посіб.* / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак. – Київ : Професіонал, 2011. – 468 с. 2. Гавкалова Н. Л. *Соціально-економічний механізм ефективності менеджменту персоналу; методологія та концепція формування : наукове видання* / Н. Л. Гавкалова. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2007. – 400 с. 3. Митрофанова Е. А. *Управление персоналом: теория и практика. Компетентностный подход в управлении персоналом : учеб.-практ. пособие* / Е. А. Митрофанова, В. Г. Коновалова, О. Л. Белова. – Москва : Проспект, 2012. – 256 с. 4. Чуланова О. Л. *Компетентностный подход в управлении человеческими ресурсами как интеграционный метод стратегического управления вузом* / О. Л. Чуланова // *Имиджология – 2011: Развитие и продвижение территорий : материалы Девятого Международного симпозиума по имиджологии* / под ред. Е. А. Петровой. – Москва : РИЦ АИМ, 2011. – С. 229–237.

<i>Овсяннікова Т. М., Коваленко А. О., Панченко В. Г., Вольвач А. М., Дяченко В. Д.</i>	
Вплив селенвмісних сполук на генерацію первинних продуктів ліпопереокиснення у клітинах крові .....	170
<i>Семенов А. А., Сахно Т. В.</i>	
Воздействие УФ-излучения на предпосевную обработку семян рапса .....	175
<i>Усенко С. О., Шостя А. М.</i>	
Новий метод штучного осіменіння свиноматок .....	179
<i>Флока Л. В., Бургу Ю. Г.</i>	
Використання біотехнології в промисловості .....	182
<i>Фрідман О. А.</i>	
Інновації як основа сучасної економіки .....	184
<i>Шаферівський Б. С., Карунна Т. І., Желізняк І. М.</i>	
Трансгенез у тваринництві: значення і перспективи .....	186

## **СЕКЦІЯ 5. ВЗАЄМОДІЯ В СИСТЕМІ «ВИЩА ОСВІТА – РИНОК ПРАЦІ»**

---

<i>Бестужева С. В.</i>	
Управління персоналом у сфері міжнародного бізнесу на основі компетентнісного підходу .....	190
<i>Васильєва О. О.</i>	
Оптимальне визначення першого робочого місця випускників аграрних вузів – ефективне вирішення питання взаємодії системи вищої освіти та ринку праці .....	193
<i>Волошко Л. Б.</i>	
Компетентнісний підхід до підготовки майбутніх фахівців ....	195
<i>Волошко Л. Б.</i>	
Організація самостійної роботи майбутніх фізичних терапевтів з використанням силабусу .....	200