

оценивать на основе учета определенных свойств информации, а именно: наличия, доступности, скорости получения, полноты, своевременность предоставления; простоты и комфортность восприятия.

Основным источником получения информации о деятельности высших учебных заведений является официальный сайт высших учебных заведений, его наличие определяется и обязательная информация, которая должна содержаться на сайты определяется в соответствии со статьей 36 Лицензионных условий Лицензионных условий осуществления образовательной деятельности [1]. Результаты деятельности высших учебных заведений должны публиковаться на их сайте в соответствии с Законом Украины про доступ к публичной информации [2].

В основу предлагаемой методики положено комплексный метод оценки информации, подтверждающей результаты деятельности высшего учебного заведения, на основе публичной информации содержащейся в открытом доступе на официальном сайте высшего учебного заведения, который предусматривает определение показателя уровня информационно-коммуникационного обеспечения деятельности высших учебных заведений путем выполнения ряда этапов.

Список литературы

1. Про затвердження Ліцензійних умов провадження освітньої діяльності : Постанова Кабінету Міністрів України від 30 грудня 2015 р. № 1187 / Кабінет Міністрів України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1187-2015-%D0%BF> (дата звернення: 02.06.2019).

2. Про доступ до публічної інформації : Закон України / Верховна Рада України. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*, 2011, № 32, ст. 314 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2939-17> (дата звернення: 02.06.2019).

УДК 331

Гаркуша І. Р.

студентка,

Київський національний університет технологій та дизайну

Науковий керівник:

Пузирьова П. В.

доцент кафедри підприємництва та бізнесу,

Київський національний університет технологій та дизайну

АНАЛІТИЧНІ ДОСЛІДЖЕННЯ СУЧАСНОГО ПІДХОДУ ДО ФОРМУВАННЯ НОВИХ КОМПЕТЕНЦІЙ МЕНЕДЖЕРА

Для управління будь-якою організацією, з будь-якою кількістю кадрів, з будь-якими перспективами і напрямком діяльності, необхідна особистість, яка бере на себе відповідальність за всі процеси, що відбуваються. Їм'я такої людині – менеджер.

В індустріально розвинених країнах поняття «менеджер» часто ототожнюють з поняттям «бізнесмен». Проте бізнесмен і менеджер – це не одне і те саме. Бізнесмен – той, хто «робить гроші», власник капіталу, що перебуває в обороті та приносить дохід, або власник, який не займає ніякої постійної посади в організації, але є власником акцій і може бути членом її правління. Менеджер обов'язково займає постійну посаду, у нього є підлегли. В поняття менеджер вкладають різний зміст. Найчастіше під ним розуміють особливий тип ефективного управлінця в нових економічних умовах господарювання або управлінця, на якого покладено права і відповідальність за рішення організаційних і фінансових проблем.

Отже, менеджер – це:

– керівник, який має спеціальну управлінську освіту і відповідає за розробку і прийняття рішень щодо організаційних питань менеджменту [1];

– людина, яка добивається результатів у вигляді організації та співпраці з іншими людьми [2];

– керівник, котрий обіймає постійну посаду і наділений повноваженнями у сфері прийняття рішень щодо конкретних видів діяльності фірми [2].

Наразі, у формуванні моделей якостей менеджера можна виділити три основні підходи:

Перший підхід, що сформувався на початку ХХ ст. науковою школою та назується на розгляданні змісту управлінської діяльності. Так, на думку класика наукового менеджменту Ф. У. Тейлора, майстер (менеджер низової ланки) зобов'язаний мати такі якості, як: розум, освіта, спеціальні або технічні знання, фізична спритність або сила, такт, енергія, рішучість, здоровий глузд, міцне здоров'я [5]. Тобто головними рисами менеджера на початку 20 ст. були вміння підтримувати стосунки з людьми, тактовність і ввічливість, переважання демократичності в стосунках з людьми, гнучкість, інтуїтивність, логічність.

У другій половині ХХ ст. вимоги до менеджерів дещо змінилися і формувалися з урахуванням динамізму внутрішнього і зовнішнього середовища. Головним визнається вміння адаптуватися до умов, що швидко змінюються, сильні вольові якості, готовність до розумного ризику, прагнення до успіху, честолюбство, здатність до домінування в екстремальних умовах, комбінаторно-прогностичний тип мислення, стійкість проти стресу, швидка пристосованість до нових умов, психологічна освіта [3].

Сучасний підхід до якостей менеджера по-іншому представляє постать менеджера ХХІ століття і передбачає відмову від узагальнення. За цим підходом, головним у забезпеченні ефективного управління організацією є вивчення конкретних умов її діяльності.

Серед якостей, які необхідних менеджеру, англійські фахівці з управління Майкл Вудкок і Дейв Френсіс пропонують здатність керувати собою, розумні особистісні цінності, чіткі особисті цілі, акцент на постійне особисте зростання, навички вирішувати проблеми, винахідливість і здатність до інновацій, висока здатність впливати на оточуючих, знання сучасних управлінських підходів, здатність керувати, вміння навчати і розвивати підлеглих, здатність формувати і розвивати ефективні робочі групи [4].

Пітер Вейл у сучасних умовах виділяє такі вимоги до менеджерів: більше звітності, лідерства, увага колективній роботі, тісний контакт з людьми, більше індивідуальності, самовіддачі, нове сполучення інтелекту та оперативних якостей [6].

Узагальнюючи вимоги до менеджера ХХІ століття, можна стверджувати, що професійний керівник повинен бути: добре тренуваним (як розумово, так і фізично), вченим і одночасно лідером, зібраний і в той же час здатним до творчості, старанним працівником, але мати розвинену уяву, здатним до ризику і одночасно до виконання рутинних завдань, людиною «технологічного» розуму, стійким до стресів, здатним швидко приймати рішення.

Крім того, головним для сучасного керівника є професіоналізм, важливі також набута освіта й постійне поповнення знань, життєвий досвід, прагнення до нововведень, здоровий глузд на науковому ґрунті. Важливою умовою відтворення потенціалу менеджера є його авторитет, а не влада, тобто наявність носія авторитету з таким особистим статусом у колективі, який дає змогу впливати на поведінку інших.

Сьогодні знання і навіть навички (як окремі елементи) застарівають досить швидко, тому підхід на основі компетенцій є найбільш перспективним. Він дозволяє стратегічно бачити картину, забезпечувати високу гнучкість.

Компетенція – базова якість індивідуума, що включає в себе сукупність взаємопов'язаних якостей особистості, необхідних для якісно – продуктивної діяльності. Розглядаючи ключові компетенції, які будуть максимально затребувані в найближчому майбутньому менеджеру, можна буде визначати конкурентоспроможність керівника на ринку праці, а для компанії це означатиме максимально ефективно управління наявним людським капіталом. Так, серед основних компетенцій можна виділити наступні: системне мислення; міжгалузева комунікація; управління проектами та процесами; робота з ІТ-системами; клієнтоорієнтованість; робота з людьми і робота в команді; робота в умовах невизначеності; мультикультурність і відкритість; усвідомленість; комунікація.

Отже, в майбутньому роботи, які наділені штучним інтелектом зможуть допомогти швидко обробляти великі масивні інформації, але у них відсутнє творче мислення, здатність генерувати нові ідеї. Однак у найближчому майбутньому такі навички як уміння вести переговори і когнітивна гнучкість не входитимуть до десятку затребуваних, оскільки рішення за людину зможуть приймати машини за допомогою масивів даних. На зміну придуть такі нові затребувані навички як: комплексне розв'язання проблем, критичне мислення, креативність, уміння керувати людьми, взаємодія з людьми, емоційний інтелект, уміння формувати власну думку та приймати рішення, орієнтація на клієнтів, уміння вести переговори та гнучкість розуму (вміння швидко переключатися з однієї думки на іншу).

Список літератури

1. Осовська Г. В. Основи менеджменту: навч. посібник для студентів вищих навчальних закладів. К.: «Кондор», 2013 556 с.
2. Курулев О. П. Основи менеджменту. Курс лекцій. 2015. 140 с.
3. Балабанова Л. В., Сардак О. В. Управління персоналом: навч. посіб. Донецьк: Дон ДУЕТ. 2016. 340 с.
4. Мескон М. Х., Альберт М., Хедаури Ф. Основи менеджмента. М.: Дело. 2015. 702 с.
5. Федулова Л. І. Менеджмент організацій: Підручник / Л. І. Федулова, І. В. Сокирник, В. В. Стадник, М. А. Йохна, О. С. Новиков, Є. Г. Рясних [за редакцією Л. І. Федулової]. К. Либідь, 2014. 448 с.
6. Вейл П. Искусство менеджмента. Новые идеи мира хаотических перемен. М.; 2016. 34 с.

УДК 332.146

Запорожець Г. В.

к. е. н., доцент,
доцент кафедри менеджменту і публічного адміністрування,
Харківський національний університет міського
господарства імені О. М. Бекетова,

Алхатіб Файсал

Харківський національний університет міського
господарства імені О. М. Бекетова

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ БУДІВЕЛЬНИМИ ПІДПРИЄМСТВАМИ

Будівельний комплекс України тісно пов'язаний з усіма галузями національного господарства. За його участю створюється більшість основних виробничих й невиробничих фондів. Водночас, будівельні підприємства є споживачами продукції багатьох галузей національної економіки. Для виробництва будівельної продукції потрібна велика кількість матеріально-технічних, енергетичних та кадрових ресурсів. Будівельні підприємства України є стратегічно важливими для розвитку національної економіки, оскільки вони є складовими однієї з найбільш бюджетоутворюючих галузей національного господарства.

Будівельний комплекс України у 2017 – 2018 рр. став найбільш швидкозростаючим серед усіх галузей національного господарства, що пов'язано, в першу чергу, з поліпшенням фінансового стану провідних промислових та комерційних підприємств, з розвитком інфраструктури і зростанням інвестиційної привабливості. Будівництво, як галузь матеріального виробництва, призначено для створення основних фондів виробничого і невиробничого призначення та відновлення основних засобів всіх учасників економічної системи. Важлива роль, що відведена будівельним підприємствам, вимагає якісного його забезпечення всіма необхідними ресурсами: людськими, фінансовими, енергетичними, інформаційними, технологічними. Тобто, розвиток фінансово-економічної діяльності будівельних підприємств є важливим для досягнення стратегічних цілей національного господарства України. До того ж, аналіз виконання будівельних робіт в Україні за останні роки свідчить, що будівельні підприємства України виконали роботи на суму 103,7 млрд. грн.