

тільки від знань, навичок і здатностей цих людей. Ефективна діяльність можлива лише при наявності в працівників відповідної мотивації, тобто бажання працювати.

На сучасному етапі розвитку економіки України для досягнення стабільності й високого рівня продукції, що виробляється вітчизняними підприємствами, для покращення якості та навіть собівартості виробництва, обов'язково необхідно звертати увагу та розробляти гідну систему мотивації праці на підприємствах, адже не дарма в усьому світі персонал – є найважливішою цінністю, а умови його праці - фактором руху до розвитку та процвітання.

Література.

1. Маскон М. и др. Основы менеджмента / Маскон М. [Пер. с англ.] – М.: Дело, 1992.-702с.
2. Бородкин Л.И. Об эволюции мотивации труда промышленных рабочих: [Электрон. ресурс] – Режим доступа: <http://www.hist.msu.ru/Department/Ecohist/OBC/borodkin.htm>
3. Мотивация персонала. // Вопросы экономики,- 1996,- №2. стр.76-91.
4. Сардак С. Мотивація та стимулювання працівників вітчизняних підприємств / С. Сардак // Україна: аспекти праці. – 2008. – № 6.
5. Галайда Т.О., Цись Л.В. Сучасні методи стимулювання праці на підприємствах: [Електрон. ресурс] – Режим доступу: http://www.nbu.gov.ua/portal/soc_gum/Eir/2009_3/147-150.pdf

КОМПЕТЕНТНІСТЬ КЕРІВНИКА ТА ЙОГО ІМІДЖ

***Дуднева Ю.Е., к.е.н., доцент,
Українська інженерно-педагогічна академія***

Сучасна іміджологія розвивається на стику наук, увагу феномену іміджу приділяють психологи, політологи, соціологи та спеціалісти в галузі маркетингу та менеджменту. Імідж керівника є достатньо складним явищем, зокрема, може розглядатися як управлінська та соціально-психологічна категорія. Сучасні дослідники [наприклад, 2] підкреслюють взаємозв'язок професійних та особистісних характеристик в іміджі керівника та виокремлюють в процесі формування іміджу дію двох груп факторів. Перша група діє на первинній стадії та включає такі елементи, як первинна інформація про особистість, перше враження і ефект ореолу. Друга група об'єднує професійні та особистісні фактори формування іміджу, які активізуються безпосередньо при здійсненні професійної управлінської діяльності. Тому можна стверджувати, що на імідж

керівника впливає рівень його компетентності у різних сферах.

В управлінській практиці поняття «компетентність» застосовується достатньо широко, особливо в HR-менеджменті, при побудові корпоративних моделей компетентностей керівника, персоналу, окремих підрозділів та організації в цілому. Дослідники розглядають компетентність не тільки як засіб успішної професійної діяльності, але і як інструмент оптимізації взаємодії суб'єкта з об'єктом управління, необхідну умову розвитку організації.

Поняття «компетентність» тісно взаємодіє із поняттям «компетенція». Зараз компетенції розглядаються як самостійні універсальні складові будь-якої успішної професійної діяльності та можуть бути визначені як особиста здатність фахівця вирішувати певний клас професійних завдань. Компетенції складають основу компетентності, однак компетентність – це не просто сукупність компетенцій. На наш погляд, компетентність вказує на відповідність реального і необхідного в особистості фахівця, на ступінь оволодіння ним різними компетенціями, необхідними для ефективної професійної діяльності, включаючи психологічну спроможність до виконання певного виду роботи та відповідні повноваження. Вважаємо, що, з погляду на специфіку управлінської діяльності, загальну компетентність керівника доцільно розглядати як сукупність наступних складових: професійної (спеціальної) компетентності, соціальної компетентності, комунікативної компетентності, особистісної та індивідуальної компетентностей.

Професійна (спеціальна) компетентність представляє собою інтегральну характеристику особистості керівника, яка відображає наявність здібностей вирішувати професійні проблеми та управлінські завдання, що виникають у реальній діяльності, з використанням знань у різних сферах і професійній області, а також професійного і життєвого досвіду [2]. Професійна компетентність керівника, зокрема, повинна включати і здатність його творчо мислити, передбачати наслідки власних рішень, критично оцінювати свої можливості і досягнення, володіння інноваційними технологіями в професійній та управлінській сферах. Ці здатності можуть бути об'єднані поняттям «управлінська компетентність». Також складовою професійної компетентності управлінця виступає і так звана правова компетентність. Безпосередня взаємодія з підлеглими, здійснення владного та лідерського впливу потребують від керівника певного рівня правових знань та юридичної відповідальності, які реалізуються в рамках його правової компетентності. Професійна компетентність менеджера дає можливість досягати запланованих результатів

діяльності підлеглих, підвищувати свій статус в межах організації, управляти власною кар'єрою тощо.

Соціальна компетентність управління передбачає наявність у нього здібностей, знань і навичок ефективної взаємодії як у ролі підлеглого з керівниками більш високого рівня, так і в ролі керівника з підлеглими, управління трудовим колективом, організації групової взаємодії, формування та підтримки нормального соціально-психічного клімату в групі. Соціальна компетентність керівника має розглядатися як професійний фактор формування іміджу.

Комунікативна діяльність керівника – це професійно значуща складова управлінської діяльності, тому комунікативна компетентність є для менеджера обов'язковою. Розвиток комунікативної компетентності має на увазі оволодіння системою комунікативних знань (норм і правил вербального та невербального спілкування), формування комплексу комунікативних вмінь та навичок (вміння вступати в контакт з людьми з урахуванням їх статевих, вікових, соціально-культурних, статусних характеристик; вміння використовувати специфіку ситуації для реалізації власних комунікативних цілей; вміння переконувати співрозмовника тощо), накопичення комунікативного досвіду.

Особистісна компетентність - володіння прийомами особистісного самовираження і саморозвитку, прийомами протистояння професійним деформаціям особистості. Індивідуальна компетентність має на увазі спроможність до самореалізації і розвитку індивідуальності, готовність до професійного росту, індивідуального самозбереження, неохочість до професійного старіння тощо. Розглянуті складові компетентності керівника впливають на формування його іміджу під час взаємодії з оточуючими при здійсненні управлінської діяльності. Свідомий підхід до розвитку власної компетентності, як синтезу різних складових, дозволить управлінцю формувати бажаний імідж та використовувати його для досягнення власних цілей та цілей організації.

Література.

1. Скрипаченко Т.В. Соціально-психологічний імідж сучасного керівника: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.05 «Соціальна психологія» / Скрипаченко Т.В. — К., 2001. — 18 с.
2. Лапшина Е.Г. Компетентностный подход как условие формирования профессиональной компетентности специалиста в сельскохозяйственном вузе [Текст] / Е.Г. Лапшина // Педагогика: традиции и инновации: материалы междунар. заоч. науч. конф. (г. Челябинск, октябрь 2011 г.). Т. II. — Челябинск: Два комсомольца, 2011. — С. 74-76.