

**Київський національний
торговельно-економічний університет**

**Всеукраїнська науково-практична
Інтернет-конференція**

**«ЛОГІСТИКА МАЙБУТНЬОГО:
ЕФЕКТИВНІ РІШЕННЯ ДЛЯ ТОРГІВЛІ»**



**13 березня 2019 р.
м. Київ**

ЗМІСТ

Секція 1: ПІДГОТОВКА ФАХІВЦІВ З ЛОГІСТИКИ

Галько С. В. Митні аспекти логістики: формування понятійного апарату	5
Засць Г. П. Кадрова логістика в сучасних умовах розвитку трудового потенціалу працівників	10
Кубанова Т. В. Формування міжкультурної компетенції у майбутніх менеджерів на заняттях з іноземної мови.....	13
Кубанов Р. А. Якість професійної підготовки майбутнього фахівця з логістики	17
Мамиченко С. А. Компетентність менеджерів та методики її формування на основі світового досвіду	19
Миронова В. В. Проблеми підготовки професійних фахівців з логістики в Україні	23
Ходова Я. О. Формування професійних компетенцій логіста у прив'язці до первинних посад та кваліфікаційних характеристик	26

Секція 2: ЛОГІСТИКА ТА УПРАВЛІННЯ ЛАНЦЮГАМИ ПОСТАВОК В УКРАЇНІ ТА СВІТІ

Адвокатова Н. О., Моторикін В. С. Механізми реалізації логістичної стратегії морських портів України	29
Апопій В. В. Структура зв'язків і проблеми логістики в сфері торгівлі	33
Богашко О. Л. Логістика в Україні: ефективні рішення для торгівлі	37
Григоренко Т. М. Управління товаропостачанням франчайзингової роздрібно-торговельної мережі	39
Довидова Д., Гелета О. Л. Сучасні тенденції управління ланцюгами поставок	42
Зіміна А. І. Функціонування транспортних терміналів у забезпеченні обслуговування вантажопотоків в логістичних системах	44
Ільченко Н. Б. Складські логістичні центри як елемент управління ланцюгами постачання	48
Іскра О. В. Інноваційна модель регіонального транспортно-логістичного комплексу	51
Комчатних О. В. Еволюція логістичних операторів як чинник інноваційного розвитку економіки	53
Кочубей Д. В. Оцінювання результативності управління ланцюгами постачання з використанням scog-моделі	56
Куліш Л. П. Розвиток логістики в агропромисловому комплексі України	59

Мамиченко С. А.,
аспірант, Луганський національний
університет імені Тараса Шевченка,
м. Старобільськ, Україна

КОМПЕТЕНТНІСТЬ МЕНЕДЖЕРІВ ТА МЕТОДИКИ ЇЇ ФОРМУВАННЯ НА ОСНОВІ СВІТОВОГО ДОСВІДУ

Ключові слова: менеджер, компетентність, підготовка менеджерів, методики навчання.

Keywords: manager, competence, training of managers, teaching methods.

Сучасні світові тенденції і зміни в життєдіяльності людської спільноти зумовлюють посилення вимог до підготовки фахівців для здійснення конкретних видів трудової діяльності відповідно до потреб суспільства і ринку праці. На часі професійна підготовка менеджерів – посадових осіб, обов'язком яких є управління організацією, її підрозділом, провадження

певного напрямку роботи в умовах зростання співпраці і конкуренції в сфері економіки і бізнесу.

В Україні освіта менеджерів є сектором ринку освітніх послуг, що пропонує різноманітні програми підготовки фахівців такого профілю. У багатьох випадках якість цих програм є недостатньо високою, вони вимагають постійного оновлення, пристосування до змінних умов змісту, форм і методів навчальної роботи.

На становлення вищої менеджерської освіти істотно вплинули демографічні фактори. Привабливість вищої освіти необґрунтовано призводить до збільшення кількості студентів. Неможливість повно передбачити контингенти студентів у галузях освіти, в т.ч. менеджерської, збалансувати наукову і навчальну складові в діяльності викладачів ускладнює освітню ситуацію. Щоб розв'язати проблему надання вищої менеджерської освіти всім бажаючим з огляду на посилення демографічних факторів, університети впроваджують структурні реформи для адекватного реагування на ринок праці, створюють нові навчальні заклади (дистанційні університети, відкриті університети, університети, що організують навчальний процес на вихідні дні).

Адаптація вищої менеджерської освіти до потреб суспільства, які постійно змінюються, і сфери виробництва вимагає від країн розв'язання проблем співвіднесення підготовки фахівців з потребами в них економіки, бізнесу, сфери послуг і більшого фінансування. Труднощі виникають, коли уряд змушений визначити пріоритети різних сфер життєдіяльності населення: освіти, охорони здоров'я, оборони країни тощо. Отже, впровадження нового оснащення, найму викладацького штату великою мірою залежать від ресурсних можливостей країни.

Головним напрямом розроблення проблеми підготовки менеджерів у педагогіці вищої освіти є узагальнення конкретно-емпіричного досвіду сумісної діяльності учасників цього процесу за крайньої абсолютизації його психологічного й суб'єктивно-особистісного аспектів. Головна мета – формування професійної компетентності.

Професійну компетентність можна визначити як наявність умінь, знань та навичок в їх синергетичному взаємозв'язку та взаємозалежності, сформованих на базі загальної освіти, здатність до їх постійного оновлення, а також особисті якості індивіда, які з набуттям досвіду використовуються під час професійної діяльності.

Важливу роль в аналізі зазначеної проблеми відіграє модель компетенції як теоретична система знань, умінь, навичок персоналу, що забезпечують організації реалізацію завдань менеджменту. Модель уніфікує вимоги до співробітників і створює єдині стандарти для оцінки працівників. Добре побудована модель компетенцій забезпечує життєздатний зв'язок між поведінкою, здібностями та якостями, характерними для індивідуума, і завданнями, які поставлені перед ним на роботі. Розглянемо деякі приклади компетенцій світових стандартів (базові типи компетенцій). Дослідження, представлене компанією SHL, зводить разом особистісні фактори і фактори

умінь для оцінки компетенцій та їх впливу на результати роботи. Використання схеми компетенцій розвиває більш сучасне розуміння факторів, що лежать в основі показників ефективності роботи. Таким чином, співробітники компанії SHL виділили вісім компетенцій, які є головними описовими характеристиками співробітників, це: лідерство та прийняття рішень; підтримка та кооперація; інтерактивна комунікація та вплив; аналіз та інтерпретація; креативність і стратегічне мислення; організованість і старанність; адаптація та гнучкість; орієнтація на результат бізнесу та дієздатність [1].

Модель S. Whiddett & S. Hoolyforde виділяє такі типи компетенцій: розвиток бізнесу (особистий розвиток, генерування й обґрунтування ідей); досягнення результатів (планування, чіткість менеджменту, постановка цілей); аналіз – робота з інформацією (аналіз і прийняття рішень); люди (робота в команді, вплив, керування відносинами). Модель Society for Human Resource Management виділяє наступні типи компетенцій: знання бізнесу; персональна дієздатність; стратегічний внесок; практичні навички та володіння технологіями менеджменту [3].

Однак аналіз моделей компетенцій, запропонований різними вченими, свідчить про відсутність чітко сформованих необхідних якостей майбутнього професіонала навіть на теоретичному рівні. Об'єднавши результати досліджень, можна виділити найбільш важливі компетенції, які висувають сьогодні умови ринку: морально-психологічні, педагогічні, ділові якості менеджера та аспекти його теоретичної підготовки.

На сьогоднішній день немає ідеальної методики навчання, при застосуванні якої ефективність менеджерської діяльності була найвищою. Узагальнюючи провідний світовий досвід навчання маркетингу і менеджменту, виділяють наступні підходи: 1) кейс-метод Гарвардської школи бізнесу; 2) метод досліджень Чиказької школи бізнесу; 3) навчання за допомогою практикуючих менеджерів у Кейптаунському університеті (Південно-Африканська Республіка); 4) японський підхід до навчання.

Розглянемо суть, переваги та проблеми застосування перелічених підходів на основі дослідження О.О. Красноруцьког, Н.М. Колпаченко, О.В. Смігунової [2]. 1. Кейс-метод Гарвардської школи бізнесу. Кейс-метод (від англ. case study – вивчення ситуації), відомий у вітчизняній освіті як метод ситуативного навчання на конкретних прикладах. Цей метод набув поширення завдяки Гарвардській школі бізнесу. На протязі 1909 – 1919 р. навчання відбувалося наступним чином: студентів просили описати конкретну проблемну ситуацію, провести детальний її аналіз й проробити відповідні рекомендації.

2. Метод досліджень Чиказької школи бізнесу. Основою методу є самостійне дослідження публікацій і діяльності корпорацій з зазначених питань слухачами, групове обговорення результатів і пророблення рекомендацій щодо прийняття відповідних рішень у корпораціях. Студенти за такого методу мають можливість самостійно обирати тему дослідження, керівника такого проекту та план вивчення дисциплін згідно логіки навчання.

3. Навчання за допомогою практикуючих менеджерів (Кейптаунський університет, Південно-Африканська Республіка). Цей спосіб викладання курсів дисциплін полягає у залученні менеджерів-практиків з досвідом викладацької діяльності. Як правило, це менеджери провідних компаній, які пройшли навчання у провідних школах бізнесу.

4. Японський підхід до навчання менеджменту та маркетингу. Підготовка фахівців відбувається переважно у навчальних центрах компаній, викладачі для яких готуються частіш за все в Токійським інститутом менеджменту. Переваги підходу: навчання прикладне, зорієнтоване на роботу в конкретній фірмі; висока мотивація навчання; відсутність бар'єрів між навчанням і практикою; розуміння підготовки під певну посаду створює висока віддачу від навчання. Проблеми: недостатня фундаментальна підготовка; отримані знання і навички складно застосовувати в інших фірмах, а також на вищих рівнях менеджменту. Сьогодні японці, розуміючи викладені проблеми, часом практикують підготовку управлінців у відомих школах бізнесу США та Західної Європи.

Таким чином, ефективність перелічених підходів до навчання менеджерів очевидна. Аналізуючи сильні сторони та проблеми застосування розглянутих підходів, сучасні навчальні заклади проводять навчання за одним із них, або ж комбінують їх у різному співвідношенні для різних дисциплін і програм.

Список використаних джерел

1. Скирманов В. Восемь компетенций SHL [Электронный ресурс] / Виктор Скирманов // Кадровый менеджмент. – 2006. – №1. – Режим доступа : <http://www.management.com.ua/hrm/hrm139.html>.

2. Красноруцький О.О. Методики навчання менеджерів у міжнародних корпораціях: переваги та проблеми застосування / О.О. Красноруцький, Н.М. Колпаченко, О.В. Смігунова // Вісник Харківського національного технічного університету сільського господарства імені Петра Василенка: економічні науки. – 2016. – Вип. 171. – С. 3-8.

3. Літвінова-Головань О. П. Формування професійної компетентності майбутніх фахівців з туризму у вищих навчальних закладах. / О. П. Літвінова-Головань // Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах. – 2015. – Вип. 40 (93). – С. 471-475.