

Today, there is a very high level of competition between companies, but if the organization seeks success and prosperity, it needs to modify the system of personnel management, depending on the requirements dictated by the market.

References:

1. Apopiy, V. (2011). Innovative aspects of the management of the personnel of trading enterprises: *Naukoviy Vistnik*. Poltava: Economical sciences, 2011. – 249 p.
2. Babintseva, Ye., Batova, K. (2016) Innovations in the field of personnel management: *Economics and management of innovative technologies*. Byelgorod. URL: <http://ekonomika.snauka.ru/2016/10/12657>
3. Vergun, V. (2015) Modern innovations in the company's personnel management system: *Naukoviy Vistnik*. – Mukachevo: Economics. – 98 p.
4. Dovgal, O. (2015) Innovative personnel management: *Efektivna ekonomica*. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2015_5_91.

Striukov V. V.

Oles Honchar Dnipro National University (Ukraine)

ECONOMIC AND ORGANIZATIONAL MECHANISM OF COMPETENCE MANAGEMENT IN VOCATIONAL EDUCATION

In the context of the dynamic development and globalization of the world and national economies, the workforce professional leadership becomes the country's strategic commodity, a factor of its security and achieving high living standards of the population. There is a significant dynamic transformation of the model of the employee and the requirements for his/her professional competence [1]. The global phenomenon becomes the shift in demand for labor to its higher qualifications and competencies. That is why even countries with an effective system of vocational training consider it necessary for its ongoing radical reform and improvement. This requires competitive pressure, an increase in the share of non-standard forms of employment, a steady tendency to «wash out» from the production process of jobs for low-skilled employees, and an increase in demand for workers assigned to employers profile of competence [2].

Competency approach is defined as the leading methodological benchmark for the development of modern education at all its levels. Competences is a higher, generalized level of skills and abilities, set of interrelated qualities of the student's personality (Fig. 1), given in relation to a certain range of educational disciplines and processes necessary for effective activity. Competence is the skill of a person with appropriate competence, including own personal attitude towards himself/herself and towards the subject of activity.

Vocational education is an integral part of Ukraine's educational system. This is a set of pedagogical and organizational and managerial measures aimed at ensuring the acquisition of knowledge, experience, and skills of a certain profession by citizens, development of their competence (Fig. 2) and professionalism, forming of general and professional culture [5]. One of the tasks of vocational education is

the formation of a professional culture of a future specialist [4], which is a derivative of general competence.

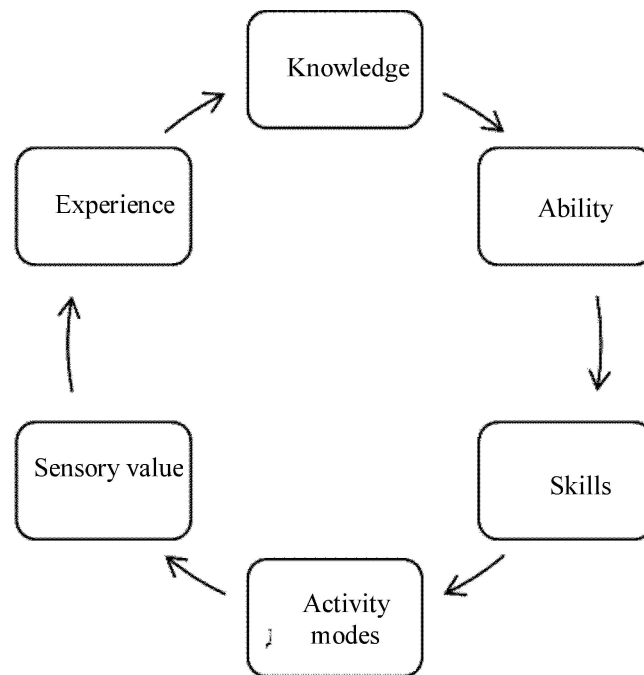


Fig. 1. Logical structure of the cycle of interrelated personality traits.
(Developed by the author)

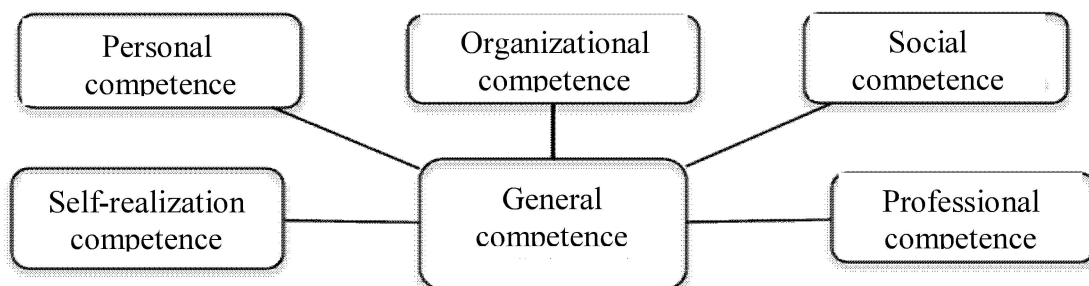


Fig. 2. Components of the student's overall competence
(Developed on the basis of the figure of S.M. Korchak [3])

The mechanism of competence management should be focused on developing solutions to practical situations in complex conditions, conditions with incomplete information, etc., and is a joint activity of a teacher – a student based on the ideas of the organizational and advisory role of the first, self-realization of the second and has its components: economic and organizational [3].

The mechanism of the competency management process should take into account the following features:

- the rapid aging of information, which leads to the need to sort knowledge and get rid of the outdated knowledge;
- accounting of the time factor in solving the issue of creating or acquiring additional competencies;

- the strongest assimilation of new work methods not only through their application but also through teaching others of these methods;
- the need for an integrated approach to the development of overall competence, as the development of one of its aspects, inevitably leads to a change in methods of work, which will result in the need to bring other components of overall competence into conformity.

Such a mechanism for managing competencies in vocational education can be described as follows:

1. Organizational component:

- the orientation of the entire process of studying the profession, the motivation of each stage from a professional point of view;
- use of practical, professionally oriented situations as the basis of activity;
- the fastest transition from model to independent problem solving;
- the predominant use of active, innovative methods of projective, research and problematic ones;
- obligatory reflection of their actions by students/teachers.

2. Economic component:

- stimulation of the staff of the educational institution;
- analysis of the activity of the staff of the educational institution;
- forecasting of the competence of the staff of the educational institution.

Taking into account the components and peculiarities of the mechanism of competence management in vocational education, modern trends of globalization, and increasing competition, highlight the quality of the institution, such as flexibility and adaptability, depending on the ability of both individual teachers and entire institution to accumulate experience and learn on its basis.

In the period of deep economic and political crisis in Ukraine, there are still many unresolved issues regarding the development and implementation of an effective organizational and economic mechanism for the management of competences in vocational education, which determines the feasibility of further research in this area.

References:

1. Вакуленко Н. В. Обґрунтування організаційно-економічного механізму управління освітніми послугами в регіоні / Н. В. Вакуленко, В. І. Запоточний // Електронний науковий архів Науково-технічної бібліотеки Національного університету «Львівська політехніка» 2010. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ena.lp.edu.ua:8080/bitstream/ntb/20283/1/9-39-43.pdf>
2. Гемма М. Д. Методологічні засади організаційно-економічного механізму професійного навчання / М. Д. Гемма // Соціально-трудові відносини: теорія та практика. – 2014. – № 1. – С. 345–350.
3. Корчака С. М. Компетентність персоналу як складова стратегічного управління підприємством / С. М. Корчака // Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. Серія: Економічні науки. – 2010. – № 4(3). – С. 220–223.
4. Крупський О. П. Професійна культура майбутнього менеджера: психолого-педагогічні аспекти й чинники формування / О. П. Крупський, Є. В. Намлієв // Теорія і практика професійного становлення особистості в соціокультурному просторі : монографія / кол.

авторів; ред. О. О. Лаврентьевої, О. П. Крупського, Є. В. Намлієва. – Дніпропетровськ: Акцент ПП, 2014. – С. 258–282

5. Проект концептуальних засад реформування професійної освіти України «Сучасна професійна освіта» від 16.05.2018 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://mon.gov.ua/ua/>

К. соц. н. Бержанір А. Л.

Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини (Україна)

ТРАНСПАРЕНТНІСТЬ БІЗНЕСУ ЯК ПОКАЗНИК ЙОГО СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

Функціонування і розвиток сучасної ринкової економіки потребує належного рівня інформаційного забезпечення. Великі обсяги інформації, якими оперує бізнес, стають необхідним чинником забезпечення його конкурентоспроможності. У таких умовах обмін інформацією є базисом основних економічних процесів від виробництва до споживання.

Особливої значущості проблема транспарентності набуває за умов ведення соціально відповідального бізнесу, який не стане реальністю без прозорості прийняття економічних рішень з урахуванням соціальних і екологічних наслідків для підприємців та суспільства. У науковій літературі вказується [1, с. 33], що розвиток інновацій вимагає удосконалення вертикалі управління у бік розширення дії принципів конкурентності, плюралізму, відкритості, діалогу, тобто тих основ, на яких ґрунтується діяльність громадянського суспільства. Здатність органів влади та бізнесу до консолідації заради впровадження та стимулювання інновацій – один з найважливіших критеріїв постіндустріальної цивілізації, найважливіший ресурс подолання технологічної відсталості.

Визначаючи сутність транспарентності бізнесу, Л. Т. Богуцька вказує [2, с.151], що це достовірне і неупереджене представлення інформації про діяльність суб'єкта господарювання щодо всіх активів та зобов'язань, а також наявність пояснення, що достатні для об'єктивного уявлення про фінансовий стан підприємства. На нашу думку, транспарентність соціально відповідального бізнесу – це добровільне оприлюднення результатів діяльності компаній з реалізації соціальних та екологічних заходів, спрямованих на задоволення інтересів і потреб стейкхолдерів.

Починає створюватись нова ринкова парадигма, відповідно до якої підприємці, традиційно зосереджені на зростанні прибутковості бізнесу, враховують у стратегіях ризику і можливості, пов'язані із якістю людського капіталу, корпоративного управління, впливом їх діяльності на суспільство і навколишнє середовище, тобто намагаються реалізовувати політику невіддільності сталого розвитку і економічного зростання та освіти, охорони здоров'я, поліпшення соціальної інфраструктури.

Створений в Україні Центр «Розвиток КСВ», починаючи з 2011 року за міжнародною методикою, розробленою Beyond Business (Ізраїль) і Центром, визначає Індекс прозорості найбільших українських компаній. За цією