

глобальні стратегічні цілі – виживання підприємства, збереження робочих місць, проведення антикризової політики.

#### Анотація

В статті розглянуто сутність управлінського обліку як складової частини системи контролінгу підприємства та обґрунтовано неможливість ототожнення понять «контролінгу» та «управлінського обліку».

**Ключові слова:** облік, контролінг, управління, витрати, аналіз, фінанси, підприємство.

#### Аннотация

В статье определена сущность управленческого учета как составной части системы контроллинга предприятия и обосновано невозможность отождествления понятий «контроллинга» и «управленческого учета».

**Ключевые слова:** учет, контроллинг, управление, расходы, анализ, финансы, предприятие.

#### Summary

In the article essence of administrative account is considered as component part of the system of controlling enterprise and grounded impossibility of equation of concepts «controlling» and «administrative account».

**Keywords:** account, controlling, management, charges, analysis, finances, enterprise.

#### Список використаної літератури:

1. Голов С.Ф. Управленческий бухгалтерский учет / С.Ф. Голов. — К.: Скарби, 1998. — 384 с.
2. Давидович І.Є. Контролінг [Навчальний посібник] / І.Є. Давидович. — К.: Цент учбової літератури, 2008. — 552 с.
3. Пушкар М.С. Контролінг [Монографія] / М.С. Пушкар/ — Тернопіль, 1997.— 146 с.
4. Чумаченко М. Управлінський облік в Україні // Бухгалтрський облік і аудит. — 2001. - № 6. — С. 43-47.

УДК 330.111

Кругіт І.А.

### ВИМОГИ ДО УПРАВЛІНСЬКИХ КАДРІВ В СУЧАСНИХ РИНКОВИХ УМОВАХ

**Постановка проблеми.** Для нашого часу характерні кардинальні зміни в політиці, економіці, суспільному житті. Надзвичайно динамічний світ навколо нас більше ніж будь-коли потребує ефективного керівництва в усіх сферах взаємозалежного життя. Нині економіці України особливо необхідні керівники, здатні працювати активно, зацікавлено, з високою професійною майстерністю та новаторським підходом, які вміють аналізувати факти і явища економічного життя, фактори та способи вирішення економічних завдань, установлювати зв'язки й відношення між ними.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблеми якості кадрового потенціалу взагалі та потенціалу управлінських кадрів зокрема розглядалися багатьма вітчизняними вченими, такими, як Бандур С., Богиня Д., Лібанова Е., Калініна С., Лук'янченко Д., Шаульська Л. та інші.

Разом із тим, динамічний характер змін у сфері кола компетенцій управлінських кадрів потребує постійної адаптації вимог управлінських кадрів до сучасних соціально-економічних умов.

**Мета.** Дослідити специфічні сучасні потреби роботодавців щодо менеджерів всіх рівнів та визначити основні вимоги до управлінських кадрів у нинішніх соціально-економічних умовах.

**Результати дослідження.** Кадри – це основний (штатний) склад працівників підприємств, установ та організацій у різних галузях народного господарства.

Управлінські кадри – це працівники сфери матеріального та нематеріального виробництва, діяльність яких пов'язана з виконанням функцій з управління виробництвом.

Розрізняють три основних ланки управлінських кадрів:

- 1) керівники – мають право ухвалювати рішення і керують ними упроваджуючи їх у практику;
- 2) фахівці – здійснюють підготовку різних варіантів рішень і беруть участь у їх реалізації;
- 3) допоміжний персонал – займаються збором інформації, підготовкою документів для фахівців.

Серед управлінських кадрів на мікрорівні виступають менеджери вищої, середньої та нижньої ланки.

До кола компетенцій менеджера будь-якого рівня обов'язково повинні входити вміння осмислювати й систематизувати безліч економічних процесів, відношень, подій, фактів, явищ, спостережень економічного життя, а також уміння приймати відповідні рішення [1].

Роботодавці висувають певні вимоги до потенційних працівників, основними з яких є глибока теоретична підготовка, комунікабельність, здатність до швидкого «реагування», здатність мислити на перспективу, організованість, трудова дисциплінованість.

Потенційний працівник повинен уміти відповідно спілкуватися. Цінується його здатність відстоювати свою думку, підтверджувати її фактичними даними, підбирати зрозумілі аргументи, пояснювати всі питання вдало та зрозуміло. Якщо в гарного спеціаліста немає цієї риси, йому буде дуже складно не тільки знайти спільну мову з іншими, а й зробити кар'єру.

Роботодавці велику увагу приділяють так званій «здатності до швидкого реагування». Вони бажають, щоб працівник швидко відстежував зміни та пристосовувався до них. Фахівець повинен мислити на перспективу, аналізувати тенденції розвитку організації, виявляти пріоритетні напрями роботи, покращувати позитивні сторони й наслідки та здійснювати заходи з ліквідації негативних. Співробітнику необхідно вміти грамотно протистояти негараздам, які виникають у процесі професійної діяльності, не опускаючи рук за певних помилок, аналізувати їх, відповідати за них і вирішувати проблему. Для цього знадобляться вольові якості. Серед особливих вимог — надійність у роботі та спроможність витримувати її рутинність (як правило, ці риси притаманні старшим працівникам), а також гнучкість та мобільність. Звичайно, ці та багато інших вимог взаємодіють у різних пропорціях і залежать від специфіки конкретної трудової діяльності. Реальна можливість підвищити ефективність роботи найманих працівників пов'язана з удосконаленням їхньої теоретичної підготовки, розвитком практичних умінь і навичок аналізу проблемних ситуацій.

Структурні зміни в національній економіці безпосередньо впливають на попит щодо кваліфікованих працівників на ринку праці. Але ринок праці має властивість попит та пропозицію через специфічну категорію «ціна товару». Якщо мова йде про такий специфічний товар, як «управлінські кадри», то їхня ціна також безперечно залежить від балансу попиту та пропозиції. Це означає, що за умов перевищення пропозиції над попитом на ринку ціна на управлінські кадри буде знижуватись навіть за умови їхньої

високої якості. Це положення є дуже важливим для наступного висновку – вимоги до компетенцій менеджерів різного рівня повинні бути чітко узгоджені з рівнем їхньої оплати, що відповідає основному принципу достатності і необхідності рівня якості управлінських кадрів.

**Висновки.** Таким чином, визначено, що поряд із професійними навичками та вміннями до менеджерів всіх рівнів висуваються вимоги психологічного характеру, тобто такі, які передбачають їх ефективний вплив на клієнтів, колег та підлеглих. Поряд з цим рівень вимог до управлінських кадрів, який є відображенням рівня їх якості, формується під впливом попиту та пропозицій на ринку праці. Звичайно висока якість управлінської праці дуже важлива для досягнення економічних результатів підприємства, але відповідно оплачуватися така праця буде тільки в разі наявності реального попиту саме на такий рівень якості праці.

#### Анотація

В статті розглянуто специфічні сучасні потреби роботодавців щодо менеджерів всіх рівнів. Досліджено фактори впливу на рівень компетенцій управлінських кадрів. Визначено основні вимоги до управлінських кадрів у нинішніх соціально-економічних умовах.

**Ключові слова:** кадри, роботодавці, управлінські кадри, менеджери, компетенції, професійні вимоги.

#### Аннотация

В статье рассмотрены специфические современные нужды работодателей относительно менеджеров всех уровней. Исследованы факторы влияния на уровень компетенций управленческих кадров. Определены основные требования к управленческим кадрам в нынешних социально-экономических условиях.

**Ключевые слова:** кадры, работодатели, управленческие кадры, менеджеры, компетенции, профессиональные требования.

#### Summary

The article considers the specific needs of modern employers regarding managers at all levels. The factors influence the level of kompetentsiy managers. The basic requirements for managerial staff in the current socio-economic conditions.

**Keywords:** employers, administrative personnel, managers, competence, professional requirements.

#### Список використаної літератури:

1. Селевко Г. Компетентности и их классификации [Электронный ресурс] / Г. Селевко. – Режим доступу: [http://matem/uspu/ru/i/inst/math/subjects/M04OPDMAT\\_MAT2007D02.pd](http://matem/uspu/ru/i/inst/math/subjects/M04OPDMAT_MAT2007D02.pd) - Назва з екрана.
2. Ксенофонтова Х. Модели компетенций различных категорий управленческого персонала // Управление персоналом. - 2009. - № 17 (219). - С. 83-87.
3. Лифшиц А.С. Оценка и развитие управленческого персонала / А.С. Лифшиц. – Иваново : Ивановский гос. ун-т, 1999. - 186 с.
4. Мотыченко Л. Оценка управленческого персонала. Анализ существующих подходов и позиционная оценка способностей к управлению // Всё о качестве. Отечественные разработки. – М., 2004. – Вып. 6 (33). Мотивация, оценка и удовлетворенность персонала; То же [Электронный ресурс] // Научно-внедренческая компания «Позиция»: [сайт]. – [М., 2004]. – URL: [http://www.pozmetod.ru/test/management\\_personnel\\_rating.html](http://www.pozmetod.ru/test/management_personnel_rating.html)