

БІЗНЕС ІНФОРМ

БІЗНЕС ІНФОРМ ■ BUSINESS INFORM

ОЦІНКА ЙМОВІРНОСТІ НАСТАННЯ КРИЗОВИХ ЯВИЩ У ФІНАНСОВОМУ СЕКТОРІ УКРАЇНИ

Світова фінансова криза призвела до необхідності переосмислення підходів щодо оцінки й управління ризиками, а також визначення ймовірності наближення кризових явищ з метою прийняття програмних заходів їх можливого запобігання

У НОМЕРІ:

- АНАЛІЗ ФІНАНСОВОГО СТАНУ ПІДПРИЄМСТВА
- МОНІТОРИНГ ВНУТРІШНЬОГО СЕРЕДОВИЩА ПІДПРИЄМСТВА
- СТІЙКІСТЬ ФІНАНСОВОГО РИНКУ КАЗАХСТАНУ
- ЯКІ ПОДАТКИ НЕОБХІДНІ ДЛЯ ЗБІЛЬШЕННЯ ВВП
- МОДЕЛІ ПРИЙНЯТТЯ РІШЕНЬ В УПРАВЛІННІ



№ 5(2)
2011

НАУКОВИЙ ЖУРНАЛ
«БІЗНЕС ІНФОРМ»
№ 5(2) '2011 г. (399)
Періодичність 1 раз на місяць
Видається з січня 1992 р.
Свідоцтво про реєстрацію
КВ № 17288-6058-ПР від 18.11.2010 р.

ЗАСНОВНИКИ:

ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ
ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
НАУКОВО-ДОСЛІДНИЙ ЦЕНТР
ІНДУСТРІАЛЬНИХ ПРОБЛЕМ РОЗВИТКУ
НАН УКРАЇНИ (ХАРКІВ)

ВИДАВЕЦЬ:

ВИДАВНИЧИЙ ДІМ «ІНЖЕК»

РЕДАКЦІЯ

Головний редактор: д-р екон. наук, проф.

В. С. Пономаренко

Науковий редактор: д-р екон. наук, проф.

М. О. Кизим

Заст. гол. редактора: д-р екон. наук, проф.

О. М. Тищенко

Випускаючий редактор:

Л. М. Лібуркіна

Відповідальний секретар:

канд. екон. наук, доцент

В. Є. Хаустова

РЕДАКЦІЙНА КОЛЕГІЯ:

д-р екон. наук, проф.

Благуи І. С. (Івано-Франківськ)

д-р екон. наук, проф.

Булєєв І. П. (Донецьк)

д-р екон. наук, проф.

Заруба В. Я. (Харків)

д-р екон. наук, проф.

Іванов Ю. Б. (Харків)

д-р екон. наук, проф.

Клебанова Т. С. (Харків)

д-р екон. наук, проф.

Ковальчук К. Ф. (Дніпропетровськ)

д-р екон. наук, проф.

Орлов П. А. (Харків)

д-р екон. наук, проф.

Тищенко О. М. (Харків)

д-р екон. наук, проф.

Узунов В. М. (Сімферополь)

д-р екон. наук, проф.

Христиановський В. В. (Донецьк)

**У журналі можуть друкуватися основні
результати дисертаційних робіт
з економічних наук**

**З ПЕРЕЛІКУ НАУКОВИХ ФАХОВИХ ВИДАНЬ
УКРАЇНИ, В ЯКИХ МОЖУТЬ ПУБЛІКУВАТИСЯ
РЕЗУЛЬТАТИ ДИСЕРТАЦІЙНИХ РОБІТ
НА ЗДОБУТТЯ НАУКОВИХ СТУПЕНІВ ДОКТОРА
ТА КАНДИДАТА НАУК**

(Затверджено постановою президії ВАК України
від 16.12.2009 р. № 1-05/6)

Журнал «Бизнес Информ» (Харківський національний економічний університет МОН України)

Бюлетень ВАК України, № 1, 2010

ЗМІСТ

ЕКОНОМІКА ПІДПРИЄМСТВА

Андреева Т. А., Андреев В. В. Моделирование и экономический анализ различных способов формирования себестоимости продукции	3
Иванова Р. Н. Модели анализа финансового состояния предприятия	5
Иполітова І. Я. Вибір заходів з мотивації ресурсозбереження за допомогою методів лінійного програмування	8
Карпець О. С., Чуйко І. М. Когнітивна модель оцінки фінансової стійкості підприємства	10
Клебанова Т. С., Коваленко Е. С. Модели мониторинга внутренней среды промышленного предприятия	13
Панасенко О. В. Модель аналізу прибутковості підприємства	17
Полякова О. Ю., Чуйко І. М., Гольяєва Л. А. Механізм оцінки фінансового ризику підприємства	21
Равенєва О. В., Чанкіна І. В. Модель діагностики розвитку промислового підприємства	23
Тимчев М. Л. Модели антикризисного анализа предприятия в условиях финансового и экономического кризиса	26
Трунова Т. Н., Смирнова А. Ю. Модель выбора типа финансовой стратегии предприятия	28
Тисячная Ю. С. Определение взаимосвязи эффективности деятельности предприятия и функционирования составляющих системы управления его воспроизводственными процессами	33

ФІНАНСИ, ГРОШОВИЙ ОБІГ І КРЕДИТ

Вардиашвили Н. Н. Моделирование устойчивости финансового рынка Казахстана	36
Вігліньський В. В., Лук'янова К. Ю. Аналіз програмних засобів підтримки прийняття рішень у системі управління кредитним портфелем комерційного банку	38
Гужва В. М., Скрилова О. С. Агентно-орієнтована система для управління страховою компанією	40
Кононенко В. В., Пирх Д. О. Аналіз показників ринка цінних паперів на основі сплайн-моделей	43
Лабскер Л. Г., Амелина А. В. Приоритетная последовательность выбора корпоративного заемщика банка на основе синтетического критерия Вальда-Сэвиджа ..	46

Лук'яненко І. Г. Оцінка ймовірності настання кризових явищ у фінансовому секторі України	51
Пелих В. И. Какие налоги нужны для увеличения ВВП	54
Прокопович С. В., Тутова С. О. Оцінка і прогнозування впливу соціально-демографічних факторів на фінансовому ринку	58
Сергієнко О. А., Сагайдачна О. С. Комплекс моделей управління економічною безпекою комерційного банку	62
Соколовський Д. Б. Підхід до визначення оптимальних параметрів управління поведінкою контролера принципалом у системі агентських взаємовідносин	68
Степаненко О. П. Моделювання вибору стратегії розвитку банківської системи	71
Стрижиченко К. А., Дмитрусенко К. О. Дослідження динаміки валютного ринку за допомогою методу вейвлет-аналізу	73
Устенко С. В., Макаровська Н. Р. Аналіз скорингових систем для підтримки прийняття кредитних рішень	77
Ястребова А. С. Моделирование последствий принятия Налогового кодекса	79

МЕНЕДЖМЕНТ І МАРКЕТИНГ

Голубєва Т. В., Литовченко І. В. Оцінювання рівня розвитку професійної компетентності управлінського персоналу промислового підприємства	83
Гончарова С. Ю. Направлення розвитку технології управління персоналом	88
Дудар А. В., Осипенко І. М. Моделі прийняття рішень в управлінні	90
Клебанова Т. С., Грачов В. І., Зима О. Г., Яценко Р. М., Баликов О. Г. Системи організації групової роботи в управлінні кафедрою ВНЗ	92
Степурина С. О. Використання когнітивного підходу для прийняття управлінських санаційних рішень	96

ІНФОРМАЦІЯ

Анотації	98
Відомості про авторів	102

АДРЕСА РЕДАКЦІЇ:

Україна, 61001, Харків,
пров. Інженерний, 1а,
Бібліотечний корп., 2 пов., к. 203
Тел./факс (057) 758-74-31

АДРЕСА ВИДАВЦЯ

ТА ВИГОТІВНИКА:

Україна, 61001, Харків,
пр. Гагаріна, 20, оф. 2227
Тел./факс (057) 703-40-21, 732-09-59

ПІДПИСКА:

- у Видавця;
- **Агентство «Меркурій»:**
49056, Дніпропетровськ,
Набережна Леніна, 15-а, оф. 39.
Тел. (056) 744-16-61,
744-72-87, 778-52-85

ДЛЯ ЛИСТІВ:

61001, Харків, а/с 870
Редакція журналу «Бізнес Інформ»

Науковий журнал
«БІЗНЕС ІНФОРМ»

Видається 1 раз на місяць
Мова видання – українська, російська,
англійська

Рекомендовано до друку рішеннями
вченої ради ХНЕУ № 8 від 10.05.11 р.
вченої ради НДЦ ІПР НАНУ
№ 5 від 12.05.11 р.

Здано до набору 10.04.2011 р.

Формат 60 x 84/8.

Друк різнографічний.

Ум.-друк. арк. 19,7. Обл.-вид. арк. 22,6.

Надруковано у ВД «ІНЖЕК»

Замовлення № 459. Наклад 300 прим.

© **БІЗНЕСІНФОРМ**, 2011

6. Податковий кодекс України № 2756-VI від 2 грудня 2010 р. // Голос України. – 2010. – № 229–230. – с. 4–62.

7. Показники виконання бюджету України [Електронний ресурс] / Міністерство фінансів України. – Режим доступу: http://www.minfin.gov.ua/control/uk/publish/archive/main?cat_id=77643

8. Статистична інформація [Електронний ресурс] / Державний комітет статистики України – Режим доступу: <http://ukrstat.gov.ua>

9. Форрестер Дж. Основы кибернетики предприятия / Дж. Форрестер : [Пер. с англ. Балыков Л. А., Баясний Л. Е., Гоман А. И.] ; Под ред. Д. М. Гвишиани. – М. : Прогресс, 1971. – 340 с.

УДК 005.911-057.17:005.336.2

ОЦІНЮВАННЯ РІВНЯ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ УПРАВЛІНСЬКОГО ПЕРСОНАЛУ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА

ГОЛУБЄВА Т. В.

кандидат економічних наук

ЛИТОВЧЕНКО І. В.

ХАРКІВ

В сучасних умовах функціонування соціально-економічних систем питання формування та розвитку компетентності персоналу підприємства набуває особливого значення. Будь-яке підприємство для успішного функціонування на ринку має бути конкурентноздатною організацією. В значній мірі це забезпечується висококваліфікованим управлінським персоналом, який є невичерпним джерелом інноваційних процесів на підприємстві. Однак в умовах мінливого зовнішнього середовища сучасний управлінець має постійно нарощувати професійні знання та вміння з метою результативного виконання своїх функціональних обов'язків. Враховуючи роль та значення управлінського персоналу у забезпеченні успішного функціонування підприємства, а також підвищення вимог до виконання ним своїх функціональних обов'язків, питання розвитку професійної компетентності управлінського персоналу є актуальними.

Значну увагу проблемам дослідження професійної компетентності персоналу підприємства приділили такі вітчизняні та західні вчені, як: К. Абульханова-Славська, О. Антонов, В. Беспалько, О. Денисова, І. Дроздова, Є. Зеер, М. Євтух, І. Зязюн, Н. Кузьміна, О. Ломакіна, А. Маркова, В. Монахов, Н. Нічкало, Є. Павлутенков, А. Писькунов, О. Поліщук, М. Розов, В. Сластьонін, Л. Сперсер, Дж. Ходкінсон, П. Шендерей та ін. Окремо слід відзначити монографію І. Іванова «Професіоналізація менеджменту» [1], в якій запропоновано розглядати професійну компетентність фахівця як інтегративну величину, яку можна виразити у вигляді функціональної залежності: $K = F(K_1, K_2, K_3, K_4, K_5)$, інтегративної, технологічно-операціональної, міжособистісно-комунікативної, контекстуальної, адаптивної та концептуальної компетентності [1, с. 368]. Однак поза увагою більшості фахівців з питань управління персоналом залишається проблема оцінки рівня розвитку професійної компетентності управлінського персоналу, що не дозволяє розробити відповідну програму щодо її розвитку у межах окремих вітчизняних підприємств.

Враховуючи вище означене, метою статті є розробка методичного підходу до оцінювання рівня розвитку професійної компетентності управлінського персоналу та виявлення резервів її розвитку.

Слід зазначити, що поняття «компетентність» є достатньо багатограним. Ряд фахівців, Л. Спенсер, Д. Мак-Клелланд, М Лайл, О. Волобуєва, І Зимня, Е. Зеер, С. Трубич, Г. Селевко та ін. визначають його в межах особистісного (американського) підходу, де основою вивчення виступають якості людини, які забезпечують успіх у роботі. Представники «функціонального підходу» (британська школа), Е. Андрущенко, Г. Єльнікова, В. Луговий, О. Слюсаренко, Г. Полякова, Реггат, С. Трубич, Уільямс, А Хуторский та ін., вважають, що професійну компетентність слід розглядати як результат набуття компетенцій, а сама «компетенція» розглядається як коло питань в якому людина добре обізнана та володіє пізнанням та досвідом [2]. Основними представниками підходу, де поняття «компетенція» та «компетентність» розглядаються як синоніми є Л. Дибкова, В. Пономаренко, А. Тупчії, І. Чемерис та ін.

На нашу думку, поняття «професійна компетентність персоналу» доцільно розглядати як багатогранне явище, в основу якого покладено поєднання відповідних знань і здібностей людини, спроможність використовувати їх в трудовій діяльності відповідно до встановлених вимог робочого місця, професії; інтегральне системне утворення, що забезпечує якість професійної діяльності управлінського персоналу. Таке трактування дозволяє зосередити увагу на сформованості та цілісності її структурних компонентів: функціонального (компетенції) та особистісного (освітньо-фаховий потенціал працівника).

У науковій літературі пропонуються різні підходи до оцінювання професійної компетентності. Наприклад, в роботі К. Спруде обґрунтовано бальний метод оцінки компетенцій як технології використання компетентнісного підходу в питаннях оплати та мотивації праці, навчання та оцінки персоналу. Основними змістовними характеристиками оцінки компетенцій автор розглядає: сукупність, необхідних для виконання роботи, знань, умінь та навичок працівника, особистісні якості; ступінь інтегрованості в корпоративну культуру підприємства, інші характеристики працівника, важливі для виробничого процесу [3].

Але, на наш погляд, для вирішення поставленого завдання найбільш прийнятним є застосування методу таксономії [4] для визначення інтегрального показника складових професійної компетентності, серед яких першочергове значення мають освітньо-фаховий потенціал працівника, стадія життєвого циклу його знань, умінь, навичок, а також оптимальність виконаних ним компетенцій, тобто функціональних обов'язків. Використання таксономічного показника рівня розвитку професійної компетентності управлінського персоналу обумовлено тим, що він представляє собою синтетичну величину, яка коливається від 0 до 1. Це дозволяє не тільки дослідити критичні елементи досліджуваної сукупності, а також порівнювати їх рівень розвитку з іншими одиницями сукупності.

Слід зазначити, що одним з найважливіших етапів побудови таксономічного показника рівня розвитку будь-якого соціально-економічного явища розподіл ознак на стимулятори або дестимулятори. Відомо, що ознаки, які здійснюють позитивний вплив, відносяться до стимуляторів, тоді як інші, при негативному впливі на досліджуване явище, – до дестимуляторів [4, с. 16].

Наступним етапом застосування методу таксономічного аналізу є побудова еталону професійної компетентності управлінського персоналу. Він характеризується високими значеннями показників серед стимуляторів та найнижчими з дестимуляторів. При дослідженні рівня розвитку професійної компетентності до ознак-стимуляторів були віднесені компетенції, освітньо-фаховий потенціал, стадія достатності знань, умінь та навичок, до дестимуляторів – стадія недостатності знань, умінь та навичок. Це означає, що високий рівень розвитку даного явища забезпечується завдяки високим показникам прояву стимуляторів та низькими показниками дестимуляторів.

Для оцінки рівня розвитку професійної компетентності було проведено анкетне опитування працівників системи управління на 6 підприємствах машинобудування Харківської та Полтавської області (ВАТ «Турбоатом», Харківське державне авіаційне орденів Жовтневої Революції та Трудового Червоного Прапора виробниче підприємство (ХДАВП), ЗАТ «Лозівський ковальсько-механічний завод», ВАТ «Карлівський машинобудівний завод» (м. Карлівка, Полтавської області), ВАТ завод «Потенціал» (м. Харків), ТОВ «Завод Укрелектроремонт» (м. Харків).

Анкетне опитування передбачало самооцінку працівників відносно знання функціональних обов'язків (компетенції), компонентів освітньо-фахового потенціалу (когнітивна готовність, стратегічне та ситуаційне бачення, здатність до управління та саморозвитку, стресостійкість) та оцінку стадії життєвого циклу знань, умінь, навичок за п'ятибальною шкалою: 5 – «так»; 4 – «скоріше так, ніж ні»; 3 – «скоріше ні, ніж так»; 2 – «ні»; 1 – «не знаю». У табл. 1 наведено отримані показники рівня розвитку окремих складових професійної компетентності управлінського персоналу зазначених підприємств.

Як можна побачити, найбільші високі рівні розвитку професійної компетентності управлінського персоналу в цілому та її окремих складових спостерігається на підприємствах ТОВ «Завод Укрелектроремонт» – інтегральний показник професійної компетентності склав 0,75, ХДАВП – 0,56 та ВАТ «Турбоатом» – 0,52. Виходячи з цього ці промислові підприємства можна віднести до групи лідерів. Що стосується інших підприємств – ЗАТ «ЛКМЗ», ВАТ «КМЗ» та ВАТ завод «Потенціал», – то рівень розвитку професійної компетентності їхнього управлінського персоналу значно нижче, ніж у першій групі підприємств.

Проте застосування термінів «високий» або «низький» відносно рівня розвитку професійної компетентності потребує обґрунтування з метою уникнення суб'єктивності при інтерпретації отриманих значень показників. Сьогодні важливо знати критерії за якими особа, яка приймає рішення, розпізнає поточну ситуацію та стан об'єкта дослідження. У зв'язку із перенасиченням інформації та невисокою її якістю фахівець відходить від числових оцінок, замінюючи їх якісними характеристиками ситуації, наприклад, «високий/низький рівень чинника», «прийнятний/поза межний ризик» та ін. Проте перш ніж говорити «високий» чи «низький», «прийнятний» чи «поза межний» необхідно прийняти умову, як розрізняти ці суб'єктивні висловлювання. Тому сьогодні поступово суб'єктивна вірогідність експерта заміщується нечіткими множинами.

Для обґрунтування шкали рівня розвитку професійної компетентності управлінського персоналу на основі застосування теорії нечітких множин скористаємось підходом, запропонованим О. Ястремською при дослідженні інвестиційної привабливості

Таблиця 1

Рівень розвитку професійної компетентності управлінського персоналу на основі розрахованого таксономічного показника

Підприємство	Функціональний компонент (компетенція)	Особистісний компонент (ОФП)	Стадія достатності професійних знань, умінь та навичок	Стадія недостатності професійних знань, умінь та навичок	Рівень розвитку компетентності
	стимулятор	стимулятор	стимулятор	дестимулятор	
ВАТ «Турбоатом»	0,59	0,55	0,54	0,71	0,52
ХДАВП	0,56	0,8	0,78	0,65	0,56
ЗАТ «ЛКМЗ»	0,51	0,37	0,58	0,81	0,37
ВАТ «КМЗ»	0,45	0,38	0,52	0,73	0,35
ТОВ «Завод Укрелектроремонт»	0,77	0,84	0,77	0,43	0,75
ВАТ завод «Потенціал»	0,3	0,33	0,44	0,86	0,31

промислових підприємств [5]. Застосування цього підходу передбачає реалізацію наступних етапів:

1) проведення експертами ранжування показників (працівників) до класів низького, середнього та високого рівня розвитку професійної компетентності. Приналежність до першого класу оцінювалася в 1 бал, до другого – в 2, до третього в 3 бали;

2) розрахунок значення частоти віднесення різними експертами працівників до певних класів, що для кожного працівника було співставлено із значенням його інтегрального показника професійної компетентності. Отримані дані є вихідними для побудови функції приналежності управлінських працівників до класів з низьким, середнім та високим рівнем розвитку їх професійної компетентності;

3) вимірювання узгодженості думок експертів на основі коефіцієнта конкордації та критерію Пірсона;

4) побудова графіку функції приналежності інтегрального показника професійної компетентності до якісних ознак низького, середнього, високого рівнів розвитку.

З отриманими вихідними даними графік функції приналежності побудовано як залежність між значеннями відповідних інтегральних показників професійної компетентності на осі X та частоти віднесення проаналізованих показників (працівників) до трьох класів за відповідями експертів. Графік функції приналежності наведено на рис. 1.

Аналізуючи наведений графік можна чітко визначити межі виділених класів, що дозволить позиціонувати як окремих працівників, так і підприємства відносно рівня професійної компетентності персоналу. В результаті отримана шкала кількісно-якісних оцінок характеристик професійної компетентності має наступний вигляд (табл. 2).

Таким чином, виходячи з отриманих результатів оцінювання рівня розвитку окремих складових професійної компетентності персоналу підприємств, що досліджувались, можна встановити наступне: високий рівень професійної компетентності управлінського персоналу спостерігається на ТОВ «Завод Укрелектроремонт», який визначається високим рівнем розвитку

компетентній (0,77), ОФП (0,84), а також достатністю професійних знань, умінь та навичок (0,77) (рис. 2).

Таблиця 2

Розроблена шкала професійної компетентності персоналу згідно з побудованими функціями приналежності

Якісна оцінка характеристики	Кількісне значення інтервалу оцінки характеристики
Висока	0,64 – 1,00
Висока або середня	0,56 – 0,63
Середня	0,38 – 0,55
Середня або низка	0,33 – 0,37
Низька	0,00 – 0,32

При високому показнику ОФП і якості компетенцій управлінського персоналу на ТОВ «Укрелектроремонт» варто зазначити, що для підтримки цих показників на достатньому та необхідному рівні слід здійснювати перманентний моніторинг професійної компетентності персоналу.

Наступним підприємством, яке характеризується високим-середнім рівнем розвитку професійної компетентності є ХДАВП. Незважаючи на те, що рівень розвитку компетенцій управлінського персоналу є середнім (0,56), на даному підприємстві спостерігається високий рівень розвитку ОФП персоналу (0,80) та достатність професійних знань, умінь, навичок (0,78). Зазначимо, що дестимулятори (недостатність професійних знань, умінь та навичок) на даних підприємствах є найнижчими – 0,43 та 0,65 відповідно.

Що стосується інших підприємств досліджуваної групи, то ВАТ «Турбоатом» відноситься до підприємств з середнім рівнем розвитку професійної компетентності управлінського персоналу. В даному випадку рівень розвитку компетенцій та ОФП персоналу є високим-середнім та середнім, тобто ОФП не відповідає тим компетенціям, які повинен виконувати персонал. Така ситуація вимагає негайного перегляду посадових інструкцій управлінців. В той же час дестимулятор «недостатність професійних знань, умінь та навичок» є високим – 0,71, що не може не викликати стурбованість з боку керівництва.

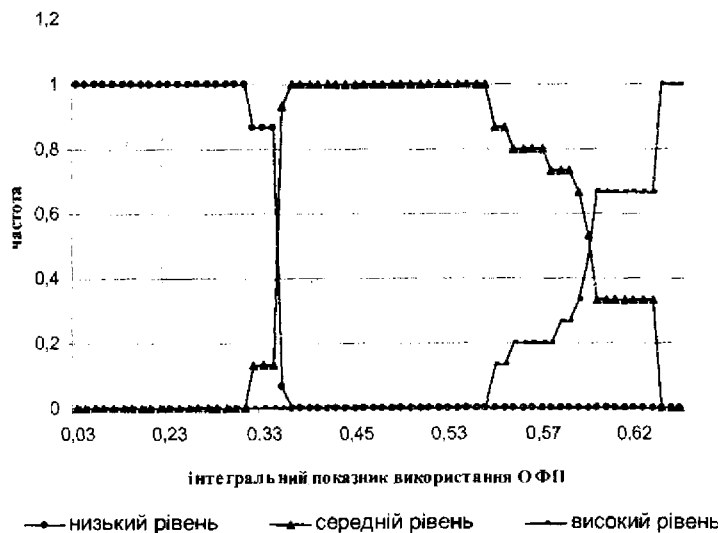


Рис. 1. Функція приналежності інтегрального показника професійної компетентності до якісних ознак низького, середнього, високого рівня розвитку

До підприємств з середнім-низьким рівнем розвитку професійної компетентності управлінського персоналу належать ЗАТ «ЛКМЗ» та ВАТ «КМЗ». На даних підприємствах цей показник становить 0,37 та 0,35 відповідно. Безперечно, цьому факту сприяє те, що рівень розвитку таких складових як компетенції є також середнім (0,37 та 0,38 відповідно). Що стосується ОФП, то в даному випадку ситуація набагато краще – він становить 0,51 та 0,45, що дозволяє віднести його до високого та високого-середнього рівня розвитку. Але при цьому управлінський персонал відмітив, що наявних професійних знань, умінь та навичок йому бракує – дестимулятор «недостатність професійних знань, умінь та навичок» є високим – 0,81 та 0,73 відповідно. Наведені дані свідчать про необхідність уточнення компетенцій та оптимальне використання ОФП. Тобто варто звернути увагу саме на розвиток ОФП управлінського персоналу з урахуванням стадії життєвого циклу професійних знань, умінь та навичок.

Найнижчий рівень інтегрального показника рівня розвитку професійної компетентності управлінського персоналу спостерігається на ВАТ завод «Потенціал» – 0,31. Аналізуючи рівень розвитку окремих складових професійної компетентності, можна відмітити, що цьому сприяє низький та середній-низький рівень розвитку компетенцій та ОФП персоналу (0,30 та 0,33 відповідно), а також висока недостатність професійних знань, умінь та навичок – 0,86.

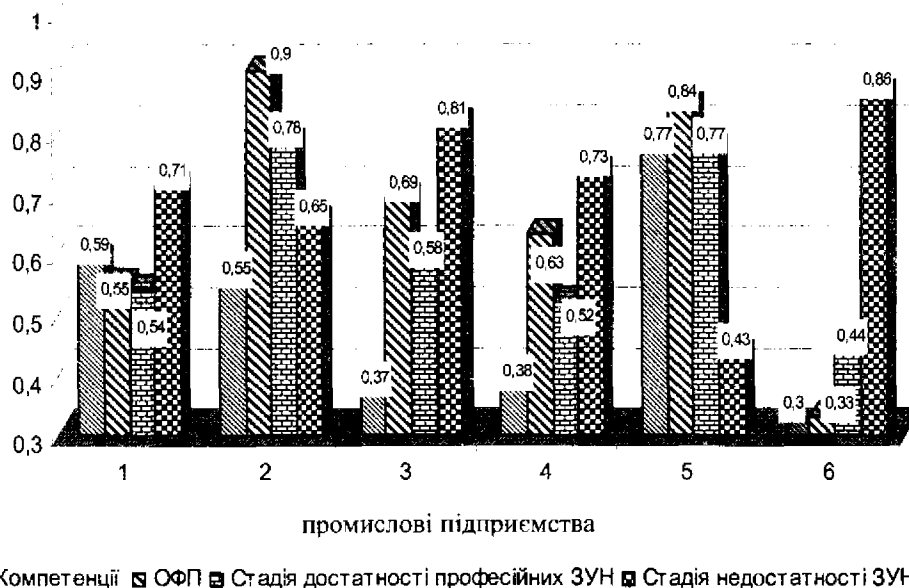
Значимо, що оцінювання загального рівня розвитку професійної компетентності управлінського персоналу та окремих складових цього явища дозволяє класифікувати підприємства на наступні види: механічна, адаптаційна та компетентна організація. Ця класифікація базується на позиціонуванні підприємств у залежності від рівня розвитку профес-

ійної компетентності управлінського персоналу в координатах орієнтації на розвиток ОФП та компетенцій з урахуванням стадій життєвого циклу знань, умінь та навичок організації. На рис. 3 наведена класифікація досліджуваних підприємств у залежності від рівня розвитку професійної компетентності управлінського персоналу з визначеними зонами достатності, активного розвитку та швидкого старіння знань, умінь та навичок.

Запропоновані типи організацій мають певні особливості, врахування яких дозволяє створити унікальну для кожного з підприємств програму розвитку професійної компетентності персоналу.

Так, підвищення професійної компетентності в «механістичній організації» відбувається лише в межах своєї професії (перепідготовка або підвищення кваліфікації), воно спрямоване на вирішення конкретної проблеми, не пов'язане із загальною стратегією розвитку підприємства. За результатами отриманих даних до механістичної організації можна віднести ВАТ завод «Потенціал», оскільки протягом періоду, що аналізується він має найнижчий показник рівня розвитку професійної компетентності управлінського персоналу. Основними рекомендаціями відносно розвитку професійної компетентності можна запропонувати паралельний та комплексний розвиток цих складових. Крім того, отримані дані з низьким значенням показника розвитку ОФП визначають необхідність кардинальних перетворень у діяльності таких підприємств як ЗАТ «ЛКМЗ» (0,37) та ВАТ «КМЗ» (0,38). Ці перетворення пов'язані із використанням сучасних технологій розвитку ОФП.

Для «адаптаційної організації» характерним є високий рівень наукового потенціалу, підвищення ефективності у всіх ланцюгах діяльності організації; управлінський персонал володіє навичками створен-



Умовні позначки: 1 – ВАТ «Турбоатом», 2 – Харківське державне авіаційне виробниче підприємство (ХДАВП), 3 – ЗАТ «Лозівський ковальсько-механічний завод», 4 – ВАТ «Карлівський машинобудівний завод», 5 – ТОВ «Завод Укрелектроремонт», 6 – ВАТ завод «Потенціал».

Рис. 2. Результати оцінювання складових професійної компетентності управлінського персоналу промислових підприємств

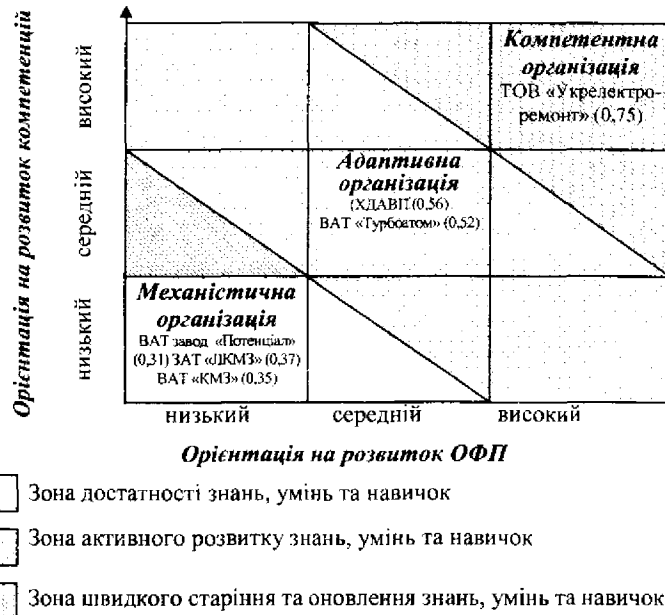


Рис. 3. Позичіонування підприємств в залежності від рівня розвитку професійної компетентності управлінського персоналу в координатах орієнтації на розвиток ОФП та компетенцій

ня, накопичення і передачі знань, а також модифікації своєї поведінки. Освітні процеси на підприємстві забезпечують можливість підвищення ефективності трудової діяльності за рахунок об'єднання зусиль і здібностей, поєднання когнітивних стилів, кооперації і координації діяльності персоналу. До «адаптивної організації» можна віднести ВАТ «Турбоатом», де показники компетентностей та освітньо-фахового потенціалу збалансовані, однак при цьому підприємство має середній рівень розвитку професійної компетентності. Особливої уваги заслуговує ХДАВП, де ОФП управлінського працівника (0,80) не повністю використовується підприємством. Тому варто переглянути посадові інструкції управлінського персоналу та запропонувати технологію формування нових актуальних компетенцій.

«Компетентна організація» представляє собою майже ідеальне об'єднання з позиції максимізації зусиль на розвиток професійної компетентності та компетенцій. Особливістю такої організації є розвиток освітньо-фахового потенціалу через залучення сторонніх організацій; формування нових і передових способів мислення. В межах організації існує свобода колективних прагнень, практикується колективне навчання та сучасні форми підвищення освітнього рівня персоналу. Така ситуація можна спостерігати на ТОВ «Укрелектроремонт», де показники професійної компетентності достатньо високі (0,75). Тому для підтримки їх на такому рівні варто проводити постійний моніторинг відповідності розвитку освітньо-фахового потенціалу компетенціям.

Таким чином, результати оцінювання та порівняльного аналізу рівня розвитку професійної компетентності управлінського персоналу промислових підприємств машинобудівної галузі дозволяють зробити наступні висновки. По-перше, рівень розвитку професійної компетентності управлінського персоналу є різним для кожного колекти-

ву працівників промислових підприємств. По-друге, низький рівень професійної компетентності управлінського персоналу обумовлений протиріччями в системі управління персоналом, зокрема в питаннях визначення компетенцій персоналу – формування посадових інструкцій та ін. По-третє, низький рівень розвитку таких складових професійної компетентності як освітньо-фаховий потенціал та достатність професійних знань, умінь, ускладнює процеси успішного функціонування промислового підприємства в конкурентоспроможному навколишньому середовищі. По-четверте, запропонована класифікація підприємств в залежності від рівня розвитку професійної компетентності управлінського персоналу в координатах орієнтації на розвиток ОФП та компетенцій дозволяє визначити необхідні заходи щодо розвитку його професійної компетентності.

В якості основного напрямку для подальших досліджень виступає розробка комплексного науково-методичного забезпечення щодо розвитку професійної компетентності управлінського персоналу, яке має враховувати особливості певного трудового колективу. ■

ЛІТЕРАТУРА

1. Іванова І. В. Професіоналізація менеджменту: Монографія. – Київ. – Нац. торг-екоп. університет, 2006. – 695 с.
2. Хуторской А. В. Определение общепредметного содержания и ключевых компетенций как характеристика нового подхода к конструированию образовательных стандартов // Режим доступу: <http://www.eidos.ru/journal/2002/0423.htm>.
3. Спрудэ К. А. Оценка компетенций в разработке системы персонал-технологий организации : автореф. дис. на соискание ученой степени канд. эконом. наук: спец. 08. 00. 05 «Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда)» / К. А. Спрудэ. – Санкт-Петербург, 2009. – // Режим доступа: <http://webcache.googleusercontent.com>.

4. **Плюта В.** Сравнительный многомерный анализ в экономических исследованиях: Методы таксономии и факторного анализа / Пер. с пол. В. В. Иванова; Науч. ред. В. М. Жуковской. – М. : Статистика, 1980. – 151 с.

5. **Ястремська О. М.** Застосування теорії нечітких множин для якісного розмежування характеристик підприємств (на прикладі підприємств машинобудівної, харчової та легкої промисловості) / О. М. Ястремська // Економіка розвитку, ХНЕУ. – 2006. – №3(39). – С. 95–101.

УДК 005.95:005.22

НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

ГОНЧАРОВА С. Ю.

кандидат экономических наук

ХАРЬКОВ

В современных условиях наиболее важным инструментом, обеспечивающим стабильность компании и повышение её конкурентоспособности, является система управления персоналом. Способность и готовность сотрудников компании учиться быстрее конкурентов является надежным фактором, обеспечивающим эффективное функционирование компании на рынке труда, товаров и услуг. Изменение главных принципов функционирования экономики в Украине пробудило интерес к управлению персоналом, а также создало существенный спрос на новые управленческие технологии.

Развитие методов управления персоналом приобретает все большее распространение и использование среди предприятий различных сфер деятельности. Вопросы управления персоналом предприятия для регионов Украины имеют очень большое значение, так как составляют основу их эффективного функционирования. Фундаментом экономической эффективности предприятий региона является грамотно организованная деятельность по управлению человеческими ресурсами, а также используемые технологии управления персоналом. Теоретические и прикладные аспекты проблем технологии управления персоналом, а также управленческих операций и процедур освещены в работах таких ученых: Е. Арефьевой, А. Кибанова, М. Лапусты, С. Мочерного, В. Пономаренко, М. Уорнера, В. Щербак, Е. Яхонтовой и других. Следует отметить, что должного внимания особенностям технологии управления персоналом регионов Украины не было уделено. В связи с этим, целью работы является выделение основных направлений развития технологии управления персоналом, которым следует уделять особое внимание как на уровне предприятия, так и на региональном уровне.

По мнению Б. Мизюка система управления предусматривает применение определенной технологии управления [1], которая на практике должна учитывать особенности предприятий различных видов деятельности, а также уровень и специфику социально-экономического развития региона.

Начало развития технологий управления в СССР относятся к двадцатым годам XX столетия, когда повсеместно набирало силы движение за научную организацию труда, а также развивалась организационная теория,

изучался западный опыт совершенствования производства. Основными направлениями развития управленческой науки были системный подход, математический анализ и моделирование, система материального поощрения передовиков, профессионального отбора и другие разработки первой четверти века.

Впервые о технологиях управления персоналом заговорили в начале 1960-х годов, когда в работу кадровых служб была введена технология математического расчета потребности в персонале как элемент вероятностного прогнозирования. Именно с 1960-х годов появляется большое число научных публикаций, посвященных проблемам управления персоналом, в которых обсуждаются вопросы технологий, предлагаются новые формы работы с персоналом, ориентированные на стимулирование индивидуальной активности.

Работодателей и наемных работников уже не связывают жесткие и однозначные трудовые отношения, характерные для предыдущих эпох, что налагает на обе стороны не только юридические и экономические, но и определенные психологические обязательства, которые в свою очередь вводят в практику деятельности специалистов по управлению персоналом новые технологии организационного дизайна и внутреннего PR.

Технология – это инструмент воздействия, использование которого может быть поручено различным внутриорганизационным субъектам. Технология алгоритмизирует деятельность и, следовательно, может быть многократно использована, воспроизведена и тиражирована для решения сходных задач. Объектом технологии выступает не столько система инструментальных технических средств, сколько сам человек. Таким образом, технология становится неотъемлемым элементом системы управления персоналом. Критериями эффективности разработанной технологии служат простота (она не должна быть излишне усложненной, содержать промежуточные этапы или операции), гибкость (адаптация к изменяющейся обстановке), надежность (наличие некоторого запаса прочности, дублирующего механизма), экономичность (технология может быть эффективной, но не экономичной), удобство эксплуатации.

Технология управления персоналом представляет собой совокупность приемов, способов и методов воздействия на персонал в процессе его найма, использования, развития и высвобождения с целью получения наилучших конечных результатов трудовой деятельности [2]. Так, на предприятиях особое внимание уделяют используемым методам в технологии управления персоналом, а также необходимым ресурсам для обес-