

Таблица 6

Матрица распределения отраслей экономики Украины по интегральной качественной оценке концентрации крупнейших компаний

Объем продаж в масштабе отраслей экономики	Средний размер 3-х крупнейших корпораций отраслей экономики			
	Низкий	Ниже среднего	Выше среднего	Высокий
Высокий	"Средний": черная металлургия			"Высокий": газовая промышленность
Выше среднего	"Средний": электроэнергетика			
Ниже среднего	"Низкий": нефтяная промышленность; железнодорожный транспорт; телекоммуникации; диверсифицированные финансовые институты; "Низкий": угольная промышленность; горнодобывающая промышленность; коксохимическая промышленность; трубная промышленность; промышленная химия; алкогольная промышленность; строительство; банки; управляющие компании; цветная металлургия; ферросплавная промышленность; мебельная промышленность;			
Низкий	бумажная промышленность; фармацевтическая промышленность; промышленность строительных материалов; автомобилестроение; авиационная промышленность; оборонно-промышленный комплекс; высокие технологии; производство аппаратных и программных решений; пищевая промышленность; безалкогольная промышленность; молочная промышленность; мясная промышленность; масложировая промышленность; кондитерская промышленность; авиационный транспорт; автомобильный транспорт; порты и водный транспорт; полиграфическая промышленность; издательское дело; туристическая индустрия; гостиничное хозяйство; Интернет-услуги			

Как видно из табл. 6, отрасли экономики Украины по интегральной оценке концентрации объема реализации продукции ведущих компаний распределились на три группы.

В группу отраслей экономики Украины с "высоким уровнем" концентрации объема реализации продукции крупнейших компаний вошла газовая промышленность.

Во вторую группу отраслей экономики Украины со "средним уровнем" концентрации объема реализации крупнейших компаний вошли черная металлургия и электроэнергетика.

Остальные 28 отраслей экономики Украины вошли в группу с "низким уровнем" концентрации объема реализации продукции крупнейших компаний.

Литература: 1. Рейтинг лучших компаний Украины: самые динамичные компании // Инвест Газета. — 2004. — 26 сентября. №3. — 100 с. 2. Гвардия 500 / Галицкие контракты. — 2004. — №1. — 96 с. 3. Рейтинг лучших компаний Украины: топ 100 лучших компаний // Инвест Газета. — 2004. — 22 июня. №2. — 144 с. 4. Шерер Ф. Структура отраслевых рынков: Пер с англ. / Ф. Шерер, Д. Росс — М.: ИНФРА-М, 1997. — 700 с. 5. Кизим Н. А. Концентрация и интеграция капитала. — Харьков: Бизнес Информ, 2000. — 104 с. 6. Хаустова В. Е. Моделирование маркетинговой стратегии предприятия на рынках продукции производственного назначения / В. Е. Хаустова, Ю. А. Лидовский. — Харьков: ИД "ИНЖЭК", 2004. — 176 с. 7. Боровиков В. П. Программа STATISTICA для студентов и инженеров. — М.: Компьютер Пресс, 2001. — 302 с. 8. Мандель И. Д. Кластерный анализ. — М.: Финансы и статистика, 1998. — 176 с. 9. Малхотра Н. К. Маркетинговые исследования. Практическое руководство: Пер. с англ. — М.: ИД "Вильямс", 2002. — 960 с.

Стаття надійшла до редакції
08.09.2005 р

УДК 658.012.4

**Наумік К. Г.
Нечепуренко К. І.**

КОМПЕТЕНТНІСТЬ СУЧАСНОГО КЕРІВНИКА: СУТНІСТЬ І КЛАСИФІКАЦІЯ

The article is devoted to the problems of preparation the leaders of a new type. The characteristics that are necessary for the modern leader are analysed. The definition of the notion "competence" on the basis of analysis its existing definitions is specified. The classification of the leader's competence is given.

Новий етап розвитку України, реалізація сучасних економічних перетворень вимагає підготовки керівників нового типу. Але якими вони повинні бути в нових умовах господарювання? Інформативною з цієї позиції є еволюційна систематизація і. Марченком типів керівників залежно від зміни умов господарювання. Він зупиняється на четвертому, з його точки зору, поколінні керівників – управлінців-аналітиків, потреба в яких з'явилась у середині 1980-х років [11, с. 113]. Але сучасне ХХІ ст. характеризується новими ознаками — глобалізацією та інтеграцією соціально-економічних процесів, гуманізацією, інформатизацією й інтелектуалізацією виробничої діяльності, та, як наслідок, виникає потреба визначення нового "портрету" ефективного керівника.

Сучасні автори пропонують різноманітні переліки характеристик ефективного керівника [1, с. 29; 2, с. 202 – 206; 3, с. 35; 4, с. 261; 5, с. 21; 6, с. 25 – 27; 7, с. 46; 8, с. 128; 9, с. 24; 10, с. 7, 118 – 119; 11, с. 114].

Найбільш розповсюдженим недоліком існуючих авторських переліків характеристик ефективного керівника, з точки зору авторів, є їх несистематизованість та невключеність такої якості, як компетентність. Вважаємо, що компетентність — одна з найважливіших характеристик ефективного керівника в сучасних умовах інформаційного суспільства.

Поняття компетентність, на жаль, не має однозначного трактування в науковій літературі. В основному автори ототожнюють компетентність із знаннями, авторитетністю, вміннями та здібностями особистості (таблиця).

Таблиця

Аналіз визначень поняття "компетентність"

Визначення поняття "компетентність"	Тотожні поняття
1	2
<i>В. Яременко, О. Сліпушко [12, с. 305]</i> Компетентний — 1) який має достатні знання в якій-небудь галузі; з чим-небудь добре обізнаний; тямущий; ґрунтується на знаннях; 2) який має певні повноваження; повноправний; повновладний	Знання, обізнаність, повноваження
<i>С. Ожегов [13, с. 123]</i> Компетентний — знаючий, поінформований, авторитетний у будь-якій галузі	Знання, авторитетність
<i>В. Ленін [14, с. 215]</i> Щоб управляти, потрібно бути компетентним, необхідно повністю і до точності знати всі умови виробництва, необхідно знати техніку цього виробництва на її сучасній висоті, необхідно мати відому наукову освіту	Знання, наукова освіта
<i>П. Журавльов, С. Карташов, Н. Маусов, Ю. Одегов [15, с. 123]</i> Компетентність — це не тільки й не стільки наявність і значний обсяг знань та досвіду, скільки вміння їх актуалізувати в потрібний час і використовувати в процесі реалізації своїх службових функцій	Вміння
<i>В. Тарасенко [9, с. 29]</i> Професійна компетентність керівника передбачає наявність у нього організаційної, економічної, виховної і правової культури	Культура
<i>Є. Жаріков [16, с. 10]</i> Рівень компетентності визначається особистими можливостями працівника, його кваліфікацією (знання, досвід), які дозволяють йому брати участь у розробці певного кола рішень або вирішувати самому питання завдяки наявності у нього певних знань	Особисті можливості, знання, досвід
<i>Н. Кабушкін [17, с. 150]</i> Компетентність менеджера: професіональна (знання, вміння, практична поведінка); методична (здатність самостійно вирішувати проблеми, які виникають); соціальна (здатність до конструктивної комунікабельності); особиста (сумлінність, реальна самооцінка)	Знання, вміння, здібності, особисті якості
<i>Р. Мар [18, с. 14 – 16]</i> Вміння і якості керівника підрозділяються на три блоки: професійна компетентність (специфічні знання, вміння і навички в певній галузі); методична компетентність (здібності до сприйняття та інтерпретації інформації, системного мислення);	Знання, вміння, навички, здібності

1	2
соціальна компетентність (здібність до спілкування, співробітництва, вирішення конфліктів, тобто здібність до керівництва — контактність, вміння вести переговори, досягати поставлених цілей, здібність до адаптації, навчання, особиста ініціатива, готовність брати на себе відповідальність)	

Не тільки знання, навички, вміння, професійний досвід, але й особистість керівника, його ділові і характерологічні якості відіграють ведучу роль в ефективному управлінні організаціями. У роботах, присвячених вивченню особистості керівника, відзначається, що не можна говорити про якість його особистості взагалі, з відривом від конкретного змісту діяльності керівника — його компетенції. Поняття "компетенція" застосовується багатьма авторами для визначення якостей, необхідних ефективному керівникові. Так, В. Галенко, О. Страхова, С. Файбушевич замість поняття "компетентність" використовують поняття "компетенція" і визначають її як сукупну характеристику та комплексну оцінку відповідності людини конкретній посаді в організації або, іншими словами, її здатність виконувати ту чи іншу роботу [19, с. 7]. Будь-яка компетенція, з їх точки зору, формується як якась сукупність здібностей людини, її знань у професійній сфері, навичок і вмінь, поводження в організації. Вони виділяють чотири види компетенцій: професійна (управлінський досвід, превентивне мислення); соціальна (сильний в комунікаційному плані, дотепний у різній роботі, здатний до переконання людей); методична (мотивування, обґрунтування виконуваної роботи, ведення, коментування напрямку виконуваної роботи); особистісна (оптиміст, готовність до навчання, знання людей, їхньої психології, здатність до критики та ін.) [19, с. 10].

Взаємозв'язок понять компетентності і компетенції однозначно в літературі не визначений. Наприклад, А. Кібанов дає наступне визначення компетенції: це "...сукупність повноважень, прав і обов'язків посадової особи...", він визначає, що "...для визначення змісту компетенції необхідний детальний аналіз усіх видів діяльності, здійснюваних на даній посаді..." [20, с. 134]. Тобто компетенція — ознака посади, а не особистісна характеристика, що суперечить думці Ф. Колісника, який визначає її як "якості співробітника, необхідні йому для ефективного виконання роботи на визначеній посадовій позиції" [21, с. 30]. У словнику С. Ожегова наведене наступне визначення компетенції — це коло питань, у яких хто-небудь добре обізнаний [13, с. 234]. Тобто компетентність і компетенція об'єднані ним у загальному значенні поняттям "поінформованість" у будь-якій галузі.

З точки зору авторів, найбільш коректною є ідея визначення компетенції Л. Кісіль, яка вважає, що компетенція окреслюється державою за допомогою правових норм і є юридичним вираженням функцій їх носія [22, с. 13]. Аналогічно найбільш правильно, на погляд авторів, окреслений зв'язок компетентності із компетенцією П. Журавльовим, С. Карташовим, Н. Маусовим та Ю. Одеговим, які визначають компетентність як ступінь виразності властивого людині професійного досвіду в рамках компетенції конкретної посади [15, с. 123].

На основі аналізу існуючих визначень компетентності автори статті дають власне визначення поняття "компетентність" відповідно до завдання даного дослідження — розробка методичних рекомендацій щодо діагностики компетентності сучасного керівника.

Компетентність — це якісна характеристика особистості, яка відображає її досвід як систему знань, вмінь, навичок та здатності їх застосовувати в межах компетенції конкретної посади.

Узагальнивши погляди різних авторів щодо змісту поняття "компетентність", вважаємо необхідним класифікувати компетентність за сферою її застосування й пропонуємо наступну її схему (рисунок).

ЗАГАЛЬНОКУЛЬТУРНА
культура мови;
знання національних традицій;
знання етикету;
обізнаність у моді й стилі та ін.

КОМПЕТЕНТНІСТЬ			
ПРОФЕСІЙНА	СОЦІАЛЬНА	МЕТОДИЧНА	ОСОБИСТІСНА
кваліфікація; стаж; освіта; управлін- ський досвід; досвід роботи на інших посадах та ін.	здатність перекону- вати людей; уміння спілкува- тися, уважно слухати і чітко формулю- вати відповіді; уміння управляти конфліктами; здатність надихати й вести за собою окремих людей і групи; уміння працювати в команді; здатність співробіт- ничати з іншими на шляху до досягнення загальних цілей та ін.	здатність до сприйняття й інтерпре- тації інформації, до систем- ного мислення; здатність самостійно вирішувати проблеми, що виника- ють, та ін.	заповзят- ливість, ініціатив- ність, здат- ність до ризиків; гнучкість і раціональ- ність мис- лення та дій; логічність вчинків; розвинене почуття власної гідності; само- контроль; відповідаль- ність та ін.

Рис. Класифікація компетентності

Компетентність — не єдина важлива характеристика ефективного керівника. Автори статті згодні із В. Каменською, яка відзначає, що проблема визначення універсального набору професійно важливих якостей і вимог, яким повинен відповідати сучасний керівник будь-якого управлінського рангу, є досить актуальною, тому що її дослідження дозволить значно підвищити ефективність діагностики і прогнозування оптимальної структури особистості керівника [17, с. 47].

Але універсальний набір якостей ще не гарантує ефективність управлінської діяльності, підтвердженням цього можна навести думку В. Розанової: "очевидним є те, що просте перерахування якостей не є універсальною оцінкою. За кордоном давно відмовились від такого підходу в оцінці керівників, оскільки не було отримано достовірних даних про кореляцію між набором визначених якостей, якими гіпотетично повинен володіти керівник, та ефективністю його діяльності" [23, с. 376].

Отже, компетентність — основна характеристика особистості сучасного керівника. Вважаємо, що людина не народжується з набором перелічених вище характеристик компетентності, а всі вони розвиваються в процесі соціалізації природних здібностей. Таким чином, актуальним напрямом дослідження компетентності керівника є визначення умов та факторів формування компетентності особистості.

Література: 1. Марченко І. П. Какой руководитель нам нужен. — М.: Экономика, 1993. — 176 с. 2. Бандурка А. М. Основы психологии управления: Учебник / А. М. Бандурка, С. П. Бочарова, Е. В. Землянская. — Харьков: Университет внутренних дел, 1999. — 528 с. 3. Вересов Н. Н. Психология управления: Учебное пособие. — М.: Московский психолого-социальный институт; Воронеж: Изд. НПО "МОДЭК", 2001. — 224 с. 4. Веснин В. Р. Практический менеджмент персонала: Пособие по кадровой работе. — М.: Юристъ, 2003. — 496 с. 5. Вудкок М. Раскрепощенный менеджер. Для руководителя — практика: Пер. с англ. / М. Вудкок, Д. Френсис. — М.: Дело ЛТД, 1994. — 320 с. 6. Деркач А. А. Формирование эффективного стиля управленческой деятельности руководителя / А. А. Деркач, Ю. В. Синягин, А. Н. Морозов. — М.: РАГС, 1999. — 104 с. 7. Каменская В. Г. Социально-психологические основы управленческой деятельности: Учебное пособие для студ. высш. учеб. заведений. — М.: Изд. центр "Академия", 2002. — 160 с. 8. Лемберт Т. Ключові проблеми керівника. 50 перевірених способів вирішення проблем: Пер. з англ. — К.: Всеуито, Наукова думка, 2001. — 304 с. 9. Тарасенко В. В. Технология успеха руководителя. — 2-е изд., перераб. и доп. — Харьков: Золотые страницы, 2003. — 588 с. 10. Типы руководителей — стили управления / Сост. Н. А. Некрасов. — Новосибирск: ВО "Наука", Сибирская издательская фирма, 1992. — 132 с. 11. Шикун А. Ф. Управленческая психология: Учебное пособие / А. Ф. Шикун, И. М. Филинова. — М.: Аспект-Пресс, 2002. — 332 с. 12. Новый тлумачний словник української мови. В 4-х т. Т. 2 / Укл. В. В. Яременко, О. М. Сліпущко. — К.: Вид. "Аконіт", 1999. — 912 с. 13. Ожегов С. И. Словарь русского языка: Ок. 57000 слов / Под ред. чл.- корр. АН СССР Н. Ю. Шведовой. — 20-е изд., стереотип. — М.: Русск. яз., 1988. — 752 с. 14. Ленин В. И. Полное собрание сочинений. Т. 40. — М.: Изд. политической литературы, 1974. — 508 с. 15. Журавлев П. В. Персонал. Словарь понятий и определений / П. В. Журавлев, С. А. Карташов, Н. К. Маусов, Ю. Г. Ожегов. — М.: Экзамен, 1999. — 248 с. 16. Жариков Е. С. Вступающему в должность. Научно-популярный справочник для начинающего руководителя. — М.: Знание, 1985. — 128 с. 17. Кабушкин Н. И. Основы менеджмента: Учеб. пособие. — 6-е изд., стереотип. — Мн.: Новое знание, 2003. — 336 с. 18. Управление персоналом в условиях социальной рыночной экономики / Под научной ред. проф. докт. Р. Мара, докт. Г. Шмидта. — М.: Изд. МГУ, 1997. — 480 с. 19. Галенко В. П. Как эффективно управлять организацией? / В. П. Галенко, О. А. Страхова, С. И. Файбушевич. — М.: Бератор-Пресс, 2003. — 160 с. 20. Управление персоналом: Энциклопедический словарь / Под ред. А. Я. Кибанова. — М.: ИНФРА-М, 1998. — VIII. — 456 с. 21. Колесник Ф. Какими компетенциями должен обладать идеальный сотрудник? // Кадровик. — 2004. — №1. — С. 30 — 33. 22. Кисиль Л. Е. Керівник підприємства: компетенція та адміністративна відповідальність. — Київ. — 1998. — 80 с. 23. Розанова В. А. Психология управления. Учебное пособие. — М.: ООО "Журнал "Управление персоналом", 2003. — 416 с.

Стаття надійшла до редакції
29.07.2005 р.

УДК 336 (477)

**Басанцов І. В.
Щербаков О. І.**

ЧИ ПОТРІБНА НОВІЙ ЕКОНОМІЦІ УКРАЇНИ "ПРОЗОРА СИСТЕМА" ФІНАНСОВИХ ВІДНОСИН?

Problems of financial transparency in conditions of the reformational process beginning were reduced basically up to the solution of problems of the elementary order, account and control in public finances. In the article the basic principles of "transparency" are offered; open and effective rules are recommended to adjust procedures of reception, reconsideration and appealing of all administrative decisions.

Проблеми фінансової "прозорості" в умовах початку реформційного процесу зводилися в основному до вирішення питань елементарного порядку, обліку та контролю в державних