

## МОДЕЛЬ ОЦІНЮВАННЯ РІВНЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ФАХІВЦІВ СУЧАСНИХ ВИСОКОТЕХНОЛОГІЧНИХ ВИРОБНИЧИХ ПРОЦЕСІВ

локальну орієнтацію подій, вони передають також емоційно-естетичне ставлення народу до місць – арицих подій. Назви стають не лише засобом вираження, а й засобом зображення певних місць. В жодних випадках топонімізберігають своє пряме, номінативне значення, а в інших стають суто художніми, символічними образами.

До перспектив дослідження можна віднести детальніший розгляд утворення нових фразеологізмів з топонімічним компонентом на базі вихідних ФОТК, що відбувається за допомогою семантичних видозмін при стабільній формі фразеологізму, шляхом структурних

видозмін (без зміни значення ФО), а також за допомогою структурно-семантичних видозмін.

1. Ажнюк Б. *Англійська фразеологія у культурно-етнічному висвітленні*. – К.: Наук. думка, 1989. – 136 с.
2. Удовиченко Г. *Фразеологічний словник української мови*. – К.: Вища школа, 1984. – 384 с.
3. *Longman Dictionary of Contemporary English*. – L.: Pearson Education Limited, 2009. – 2081 p.
4. *Longman Dictionary of English Language and Culture*. – L.: Longman Group UK Limited, 1992. – 1555 p.
5. *Webster's Encyclopedic Unabridged Dictionary of the English Language*. – New York: Gramercy Books, 1996. – 2230 p.

Стаття надійшла до редакції 15.04.2015

УДК 331.543 – 047.22:005.311.6 – 044.3

*Олександр Лактіонов, аспірант Полтавського національного технічного університету імені Юрія Кондратюка*

## МОДЕЛЬ ОЦІНЮВАННЯ РІВНЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ФАХІВЦІВ СУЧАСНИХ ВИСОКОТЕХНОЛОГІЧНИХ ВИРОБНИЧИХ ПРОЦЕСІВ

У статті пропонується модель оцінювання рівня професійної компетентності фахівців сучасних високотехнологічних виробничих процесів, яка описує всі складові, необхідні для розробки автоматизованої системи, яка дозволить реалізувати технологію оцінювання рівня компетентності співробітника.

**Ключові слова:** компетентність, виробничі процеси, автоматизовані системи, модель.

*Табл. 1. Літ. 8.*

*Александр Лактионов, аспирант Полтавского национального технического университета имени Юрия Кондратюка*

## МОДЕЛЬ ОЦЕНИВАНИЯ УРОВНЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ СПЕЦИАЛИСТОВ СОВРЕМЕННЫХ ВИСОКОТЕХНОЛОГИЧЕСКИХ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ПРОЦЕССОВ

В статье предлагается модель оценивания уровня профессиональной компетентности специалистов современных высокотехнологических производственных процессов, которая описывает все составляющие, необходимые для разработки автоматизированной системы, которая позволит реализовать технологию оценивания уровня компетентности сотрудника.

**Ключевые слова:** компетентность, производственные процессы, автоматизированные системы, модель.

*Olexander Laktionov, Postgraduate Student  
Poltava National Technical University by Y. Kondratyuk*

## EVALUATION MODEL OF PROFESSIONAL COMPETENCE LEVEL OF SPECIALISTS IN MODERN HI-TECH PRODUCTIVE PROCESSES

The evaluation model of professional competence level of specialists in modern hi-tech productive processes is offered in the article, which describes all constituents, necessary for development of CAS, which will allow to realize technology of evaluation of level of competence of employee.

**Keywords:** competence, manufacturing processes, automated system, model.

**А**наліз останніх досліджень і публікацій. Для підвищення ефективності сучасних високотехнологічних виробничих процесів необхідно мати оцінку компетентності фахівців по автоматизації цих процесів, які дозволяють якісно проводити підбір

і розставляння кадрів по ключових позиціях підприємства [1 – 10].

**Постановка проблеми.** Для оцінки компетентності фахівців, як засіб контролю, можна застосовувати автоматизовані системи контролю знань і умінь комп'ютеризованих систем

## МОДЕЛЬ ОЦІНЮВАННЯ РІВНЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ФАХІВЦІВ СУЧАСНИХ ВИСОКОТЕХНОЛОГІЧНИХ ВИРОБНИЧИХ ПРОЦЕСІВ

навчання, які є діалектичним розвитком технічних засобів контролю знань на вищому якісному рівні. Досвід роботи в цьому напрямі, аналіз досліджень показують, що розробка і впровадження таких систем вимагає розробки нових методів, моделей і технологій контролю (оцінювання), для яких необхідно, передусім, здійснити формалізацію складових процесу оцінювання індивідуальної компетентності фахівця з автоматизації виробничих технологічних процесів [1].

**Метою роботи** є розробка моделі оцінювання рівня професійної компетентності фахівців сучасних високотехнологічних виробничих процесів, що описує усі складові, необхідні для розробки автоматизованої системи, яка дозволить реалізувати технологію оцінювання рівня компетентності співробітника.

### **Виклад основного матеріалу дослідження.**

*Компетентнісний підхід* до оцінювання фахівців сучасних високотехнологічних виробничих процесів означає, що результат оцінювання діагностується як підготовленість фахівців (також і ступінь його підготовленості) до здійснення професійної діяльності, такого, що має не тільки знання, уміння і навички по спеціальності підготовки, але й такі особистісні якості як мотивація до продуктивної діяльності, рівень розвитку інтелекту, ступінь засвоєння культурних та етичних норм та інших якостей соціального і гуманітарного характеру.

В наукових публікаціях з проблем оцінювання фахівців розглядаються різні підходи до структурування видів компетенцій. Всі види компетенцій можна об'єднати у три групи [1].

*Перша група* об'єднує компетенції, що відносяться до самої людини як особистості, суб'єкту діяльності та спілкування. До цієї групи входять компетенції: збереження здоров'я; ціннісно-смилова; громадянськості; самовдосконалення та саморозвитку.

*Друга група* об'єднує компетенції, що відносяться до соціальної взаємодії людини та соціальної сфери. До цієї групи входять компетенції: інтеграції знання; соціальної взаємодії; спілкування.

*Третя група* об'єднує компетенції, що відносяться до діяльності людини: пізнавальна, інформаційно-технологічна, предметна.

Тобто такий поділ компетенцій на групи повністю співпадає з рекомендаціями Комісії європейських спільнот щодо складових компетенцій фахівця.

Виходячи з наведених вище компетенцій,

можна перейти до визначення компетентності фахівця сучасних високотехнологічних виробничих процесів, розуміючи під компетентністю якість фахівця, який має вищу освіту певного ступеня (бакалавр, магістр), що виражається в готовності (здатності) на його основі до успішної (продуктивної, ефективної) діяльності з урахуванням її соціальної значущості і соціальних ризиків, які можуть бути з нею пов'язані. Метою ж оцінювання рівня компетентності є визначення міри відповідності співробітника на займаній посаді.

Для ілюстрації компетентнісного підходу до оцінювання фахівців сучасних високотехнологічних виробничих процесів нижче наводиться таблиця 1, де три групи компетентностей поділяються на складові, а для якісної оцінки кожної з них використовуються характеристики, запропоновані в роботі [1]. Ці характеристики використовуються як *критерії кількісних оцінок* кожної складової компетентності й інтегральної компетентності фахівця.

У прикладі (табл. 1), з метою скорочення її об'єму, наведені далеко не всі складові кожної групи компетентностей. Визначення повного переліку складових компетентностей кожної групи та їх найменувань є предметом самостійних досліджень. Згідно з табл. 1 інтегральна оцінка компетентності фахівця  $O_K$  буде визначатися сумою оцінок  $O_i$  трьох груп компетентностей з урахуванням їх вагових коефіцієнтів  $\alpha_i$ :

$$O_K = \sum_{i=1}^3 \alpha_i \times O_i. \quad (1)$$

Чисельне значення вагових коефіцієнтів кожної групи компетентностей  $\alpha_i$  можуть бути визначені шляхом опитування експертів. Ці значення залежать від вимог до компетентностей фахівців у залежності від особливостей високотехнологічних виробничих процесів та соціальної сфери, в якій ця діяльність здійснюється.

Якщо врахувати різну вагу характеристик відповідних компетентностей фахівця, то чисельне значення  $i$ -ої оцінки у співвідношенні (1) буде визначатися сумою:

$$O_1 = \sum_{j=1}^5 \beta_{1j} \times O_{1j}; \quad O_2 = \sum_{j=1}^2 \beta_{2j} \times O_{2j}; \quad O_3 = \sum_{j=1}^7 \beta_{3j} \times O_{3j} \quad (2)$$

де  $O_{1j}$ ,  $O_{2j}$ ,  $O_{3j}$ ,  $\beta_{1j}$ ,  $\beta_{2j}$ ,  $\beta_{3j}$  – оцінки складових компетентностей в кожній групі компетентностей і вагові коефіцієнти цих оцінок.

Таблиця 1 – Види компетентностей фахівця високотехнологічних виробничих процесів (приклад)

Види компетентностей Фахівця високотехнологічних виробничих процесів	Характеристики складових компетентностей					Оцінка складових компетентностей фахівця
	Готовність до прояву компетентності (мотиваційний аспект)	Володіння знаннями змісту компетентності (когнітивний аспект)	Прояв компетентності в стандартних ситуаціях (поведінський аспект)	Ставлення до компетентності та об'єкту прикладання (ціннісно-смисловий аспект)	Емоційно-вольова регуляція процесу результати прояву компетентності	
1. Компетентності, що відносяться до самої людини як особистості, суб'єкту виробничої діяльності						
1.1. Знання та дотримання норм здорового образу життя	O <sub>111</sub>	O <sub>112</sub>	O <sub>113</sub>	O <sub>114</sub>	O <sub>115</sub>	O <sub>11</sub>
1.2. Ціннісно-смилова орієнтація у світі (цінності життя, культури, науки, історії України)	O <sub>121</sub>	O <sub>122</sub>	O <sub>123</sub>	O <sub>124</sub>	O <sub>125</sub>	O <sub>12</sub>
1.3. Інтеграція знань: структурування знань, розширення та застосування накопичених знань	O <sub>131</sub>	O <sub>132</sub>	O <sub>133</sub>	O <sub>134</sub>	O <sub>135</sub>	O <sub>13</sub>
1.4. Громадянськість: знання та дотримання прав і обов'язків громадянина України	O <sub>141</sub>	O <sub>142</sub>	O <sub>143</sub>	O <sub>144</sub>	O <sub>145</sub>	O <sub>14</sub>
1.5. Саморозвитку та вдосконалення: смисл життя, професійний розвиток, мовний і мовний розвиток, оволодіння культурою української мови, володіння іноземною мовою	O <sub>151</sub>	O <sub>152</sub>	O <sub>153</sub>	O <sub>154</sub>	O <sub>155</sub>	O <sub>15</sub>
Оцінка компетентностей 1						O <sub>1</sub>
2. Компетентності, що відносяться до соціальної взаємодії фахівця та соціальної сфери						
2.1. Соціальна взаємодія з суспільством, сім'єю, колективом; конфлікти та їх гасіння; соціальна мобільність	O <sub>211</sub>	O <sub>212</sub>	O <sub>213</sub>	O <sub>214</sub>	O <sub>215</sub>	O <sub>21</sub>
2.2. Спілкування: усне та письмове, діалог, створення та сприйняття тексту; діловодство; комунікативні здібності	O <sub>221</sub>	O <sub>222</sub>	O <sub>223</sub>	O <sub>224</sub>	O <sub>225</sub>	O <sub>22</sub>
Оцінка компетентностей 2						O <sub>2</sub>
3. Компетентності, що відносяться до професійної діяльності фахівця						
3.1. Пізнавальна діяльність: постановка та вирішення пізнавальних завдань; створення та вирішення проблемних ситуацій; продуктивне пізнання	O <sub>311</sub>	O <sub>312</sub>	O <sub>313</sub>	O <sub>314</sub>	O <sub>315</sub>	O <sub>31</sub>
3.2. Знання нормативних документів високотехнологічних виробничих процесів	O <sub>321</sub>	O <sub>322</sub>	O <sub>323</sub>	O <sub>324</sub>	O <sub>325</sub>	O <sub>32</sub>
3.3. Уміння організувати виконання підлеглими вимог сучасних високотехнологічних виробничих процесів	O <sub>331</sub>	O <sub>332</sub>	O <sub>333</sub>	O <sub>334</sub>	O <sub>335</sub>	O <sub>33</sub>
3.4. Знання устрою устаткування сучасних високотехнологічних виробничих процесів	O <sub>341</sub>	O <sub>342</sub>	O <sub>343</sub>	O <sub>344</sub>	O <sub>345</sub>	O <sub>34</sub>
Оцінка компетентностей 3						O <sub>3</sub>

**МОДЕЛЬ ОЦІНЮВАННЯ РІВНЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ФАХІВЦІВ  
СУЧАСНИХ ВИСОКОТЕХНОЛОГІЧНИХ ВИРОБНИЧИХ ПРОЦЕСІВ**

Сума вагових коефіцієнтів:

$$\sum_{j=1}^5 \beta_{1j} = \sum_{j=1}^2 \beta_{2j} = \sum_{j=1}^7 \beta_{3j} = 1 \quad (3)$$

Компетентність фахівця сучасних високотехнологічних виробничих процесів проявляється в процесі його діяльності, у поведінці в сфері соціального та суспільного життя. Тому рівень компетентності можна діагностувати з певною об'єктивністю (достовірністю) тільки після деякого періоду його професійної діяльності на конкретній посаді. До діагностики компетентності фахівця можуть залучатися експерти, в якості яких повинні виступати посадові особи, що посідають вищі службові посади і мають більш високий рівень компетентності порівняно з оцінюваним фахівцем.

Для оцінювання рівня компетентності запропоновано використовувати системи комп'ютерного тестового контролю, отже, узагальнену модель оцінювання рівня компетентності можна представити у вигляді сукупності моделей [2]:

$$M_{ОРК} = \langle M_{\Pi}, M_{СТя}, M_{СТв}, M_C \rangle, \quad (4)$$

де:  $M_{\Pi}$  – модель компетенцій посади;  $M_{СТя}$  – модель системи тестування;  $M_{СТв}$  – модель системи тестів;  $M_C$  – модель співробітника.

Для опису вимог до кандидата на посаду, а також до співробітника, який обіймає цю посаду, в сучасній практиці використовують методики побудови профілю посади, який містить інформацію про компетенції, необхідні співробітникам для роботи [3]. Вимоги посади – завдання і стандарти їх виконання, прийняті в організації або галузі відбиваються в моделі компетенцій.

Модель компетенцій можна розглядати, як інструмент, використовуваний на усіх сідцях роботи з персоналом.

Під час підбору персоналу – модель компетенцій є критерієм відбору необхідних співробітників, що значно економить час і засоби, що витрачаються на процес підбору.

Розглянемо модель компетенцій співробітника для автоматизованого оцінювання рівня компетентності.

Модель компетенцій посади можна представити у вигляді:

$$M_{\Pi} = \{K_1, K_2, \dots, K_{k_n}\}, \quad (5)$$

де:  $K_i$  – компетенція, необхідна для успішної роботи на даній посаді;

$k_n$  – кількість компетенцій,  $k_n > 0$ .

За своєю суттю кожна з компетенцій – це або професійно-необхідна якість, або знання, уміння або навичка, необхідні для роботи, отже, деталізуючи (4), отримаємо:

$$M_{\Pi} = \{ПВЯ, ЗУН\}, \quad (6)$$

де: *ПВЯ* – безліч професійно-важливих якостей; *ЗУН* – безліч знань, умінь і навичок.

Враховуючи виводи, викладені в [5], доцільно виконати розбиття (6) на складові, і представити модель у вигляді:

$$M_{\Pi} = \{ПВЯ, М, ЗУ, Н\}, \quad (7)$$

де: *М* – безліч мотивів діяльності для посади співробітника; *ЗУ* – безліч знань і умінь; *Н* – безліч навичок, необхідних співробітникам.

Оцінювання якостей співробітника, його знань і умінь, а також рівня внутрішньої мотивації на працю, може бути формалізоване і реалізоване з використанням засобів рішення функціональних завдань – засобів комп'ютерного тестування.

Для оцінювання рівня компетенції в АС ОРК необхідно реалізувати три різні системи тестування (6).

$$M_{СТя} = \{M_{S_{ЗУ}}, M_{S_{ПВЯ}}, M_{S_M}\}, \quad (8)$$

де:  $M_{S_{ЗУ}}$  – модель системи тестування знань і умінь;

$M_{S_{ПВК}}$  – модель системи тестування *ПВЯ*;

$M_{S_M}$  – модель системи тестування внутрішньої мотивації співробітника на роботу.

Враховуючи, що в загальному вигляді модель системи тестування [5] можна представити у вигляді:

$$M_{СТя_{обц}} = \langle Ц, З, Ш, X, A \rangle, \quad (9)$$

де *Ц* – цілі тестування;

*З* – ЗРФЗ тестування;

*Ш* – шкала оцінок.

Тоді модель системи тестування знань і умінь матиме вигляд:

$$M_{S_{ЗУ}} = \langle Ц_{ЗУ}, З_{ЗУ}, Ш_{ЗУ}, \{X_1, X_2, \dots, X_L\}, \{A_1, A_2\} \rangle \quad (10)$$

Для системи  $S_{ПВК}$  (і системи  $S_M$  так, як мотиви є складовою *ПВЯ*) у зв'язку з неможливістю ділення безлічі відповідей (15) на

**МОДЕЛЬ ОЦІНЮВАННЯ РІВНЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ФАХІВЦІВ  
СУЧАСНИХ ВИСОКОТЕХНОЛОГІЧНИХ ВИРОБНИЧИХ ПРОЦЕСІВ**

правильні і неправильні, перспективним напрямом є використання систем тестування з використанням елементів нечіткої логіки [5]. В цьому випадку варіанти відповідей задаються лінгвістичними змінними наступного вигляду:

$$A_{ПВЯ} = A_M = \{A_1, A_2, A_3, A_4, A_5\}, \quad (11)$$

де  $A_1$  – відповідь, яка вказує на те, що це ПВЯ (або мотив) у співробітника не проявляється;

$A_2$  – проявляється недостатньо;

$A_3$  – проявляється з середньою активністю;

$A_4$  – проявляється добре;

$A_5$  – проявляється відмінно.

Моделі виглядатимуть таким чином:

$$M_{S_{ПВК}} = \langle \Pi_{ПВЯ}, \mathcal{Z}_{ПВЯ}, \mathcal{Ш}_{ПВЯ}, \{x_1, x_2, \dots, x_{ПВЯr}\}, \{A_1, A_2, A_3, A_4, A_5\} \rangle \quad (12)$$

та

(13) складаються з простіших. Так в  $K_C$  можна виділити:

$$M_{S_M} = \langle \Pi_M, \mathcal{Z}_M, \mathcal{Ш}_M, \{x_1, x_2, \dots, x_{Mr}\}, \{A_1, A_2, A_3, A_4, A_5\} \rangle$$

В результаті, деталізуючи (9), отримаємо модель системи тестування для оцінювання рівня компетентності співробітника:

$$M_{СТЯ} = \{ M_{S_{ЗУ}}, M_{S_{ПВК}}, M_{S_M} \} = \left\{ \begin{array}{l} \langle \Pi_{ЗУ}, \mathcal{Z}_{ЗУ}, \mathcal{Ш}_{ЗУ}, \{X_1, X_2, \dots, X_L\}, \{A_1, A_2\} \rangle, \\ \langle \Pi_{ПВЯ}, \mathcal{Z}_{ПВЯ}, \mathcal{Ш}_{ПВЯ}, \{x_1, x_2, \dots, x_{ПВЯr}\}, \{A_1, A_2, A_3, A_4, A_5\} \rangle, \\ \langle \Pi_M, \mathcal{Z}_M, \mathcal{Ш}_M, \{x_1, x_2, \dots, x_{Mr}\}, \{A_1, A_2, A_3, A_4, A_5\} \rangle \end{array} \right\} \quad (14)$$

де позначення відповідно до прийнятих в цій статті.

Моделювання процесу оцінювання, не можливо без побудови моделі співробітника, причому цей процес необхідно розглядати з точки зору взаємодії співробітника з АС ОРК, оскільки на результати оцінювання впливають як об'єктивні чинники, так і суб'єктивні, наприклад, готовність співробітника до роботи з АС ОРК.

Модель співробітника може бути представлена в наступному вигляді:

$$M_C = \langle K_C, R, \Gamma_C, B_C \rangle, \quad (15)$$

де:  $K_C$  – безліч компетенцій співробітника, таке, що може відрізнятися від безлічі компетенцій, необхідних для успішної роботи на даній посаді;

$R$  – безліч оцінок рівнів вираженості компетенцій, необхідних для успішної роботи на даній посаді;

$\Gamma_C$  – рівень готовності співробітника до роботи з АС ОРК, у тому числі відношення співробітника до АС ОРК (сприйняття або неприйняття);

$B_C$  – виробничі показники роботи співробітника, навички роботи, що характеризують його, на посаді.

Усі складові (15) у свою чергу, є складними, і

$$K_C = \{Mn, Лг, Ум, Тв, Псх\} \quad (16)$$

де:  $Mn$  – моторні навички;  $Лг$  – лінгвістичні навички;  $Ум$  – розумові здібності (інтелект, тип пам'яті і так далі);  $Тв$  – творчі здібності;  $Псх$  – психологічні властивості (увага, стійкість до стресів і так далі).

Оцінками  $R$  рівнів вираженості компетенцій являється множина:

$$R = \{R_K, R_i, R_{ij}\}, \quad (17)$$

де:  $R_K$  – підсумковий (шуканий) інтегральний рівень компетентності співробітника;  $R_i$  – рівень вираженості  $i$ -ї групи компетенцій;  $R_{ij}$  – рівень вираженості  $j$ -ї компетенції у співробітника з  $i$ -ї групи.

Враховуючи декомпозицію показника  $R$  по

**МОДЕЛЬ ОЦІНЮВАННЯ РІВНЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ФАХІВЦІВ  
СУЧАСНИХ ВИСОКОТЕХНОЛОГІЧНИХ ВИРОБНИЧИХ ПРОЦЕСІВ**

складових (17) для наших цілей оцінками рівнів вираженості компетенцій буде множина:

$$R = \{R_K, R_{ПВЯ}, R_M, R_{ЗУ}, R_H, R_{ПВЯ}^i, R_M^j, R_{ЗУ}^k, R_H^l\} \quad (20)$$

(18) прийнятих в цій статті.

де:  $R_{ПВЯ}^i$  – рівень  $i$ -го ПВЯ у співробітника;

$R_M^j$  – рівень  $j$ -го мотиву у співробітника;

$R_{ЗУ}^k$  – рівень  $k$ -го знання або уміння співробітника;

$R_H^l$  – рівень  $l$ -го навички у співробітника.

Підставляючи (17) і (18) в (15) отримуємо модель співробітника для автоматизованого оцінювання рівня його компетентності:

$$M_C = \langle K_C, R, \Gamma_C, B_C \rangle = \left\langle \begin{matrix} \{M_H, L_G, U_M, T_B, P_Sx\}, \\ \{R_K, R_{ПВЯ}, R_M, R_{ЗУ}, R_H, R_{ПВЯ}^i, R_M^j, R_{ЗУ}^k, R_H^l\} \\ \Gamma_C, \Pi_C \end{matrix} \right\rangle \quad (19)$$

де позначення відповідно до прийнятих в цій статті.

Отримавши окремі моделі для оцінювання рівня компетентності співробітника, шляхом підстановки їх в (4) отримуємо розгорнуту модель:

де позначення відповідно до

**Висновки.** Ця модель описує усі складові, необхідні для розробки автоматизованої системи, яка дозволить реалізувати технологію оцінювання рівня компетентності співробітника.

Розробка профілю посади з використанням запропонованої моделі  $M_o$  повинна проводитися на підставі вимог, що висуваються керівниками, стандартів освіти і відповідних довідників з урахуванням особливостей професійної діяльності фахівця і соціальної політики підприємства.

1. Зимняя И.А. Ключевые компетенции – новая парадигма результатов образования // Высшее образование сегодня. – 2003. – №5. – С. 34 – 42.

2. Уидетт С., Холлифорд С. Руководство по компетенциям. / Пер. с англ. – М.: "НИРРО", 2004. – 228 с.

3. Бояцис Р. Компетентный менеджер. Модель эффективной работы. / Пер. с англ. – М.: НИРРО, 2008. – 352 с.

4. Миллс Р. Компетенции (карманный справочник). – М. "НИРРО", 2004. – 128 с.

$$M_{ОРК} = \langle M_D, M_{СТЯ}, M_{СТБ}, M_C \rangle = \left\langle \left\{ \{ЗУ, ПВЯ, М, Н\}, \{M_{ТПВЯ}, M_{ТЗУ}, M_{ТМ}\}, \{M_{SЗУ}, M_{SПВЯ}, M_{SМ}\}, \{K_C, R, \Gamma_C, B_C\} \right\} \right\rangle = \left\langle \begin{matrix} \{ЗУ, ПВЯ, М, Н\}, \\ \left\langle \left\langle \langle B_{ЗУ}, Ч_{ЗУ}, Д_{ЗУ}, O_{ЗУ}, \{TЗ_{лог}, TЗ_{одн}, TЗ_{мнж}, TЗ_{кон}, TЗ_{стн}, TЗ_{прз} \rangle \rangle \right\rangle \right\rangle \\ \left\langle \left\langle \langle B_{ПВК}, Ч_{ПВК}, Д_{ПВК}, O_{ПВК}, \{TЗ_{лог}, TЗ_{одн}, TЗ_{мнж} \rangle \rangle \right\rangle \right\rangle \\ \left\langle \left\langle \langle B_M, Ч_M, Д_M, O_M, \{TЗ_{лог}, TЗ_{одн}, TЗ_{мнж} \rangle \rangle \right\rangle \right\rangle \\ \left\langle \left\langle \langle Ц_{ЗУ}, З_{ЗУ}, Ш_{ЗУ}, \{X_1, X_2, \dots, X_L\}, \{A_1, A_2\} \rangle \right\rangle \right\rangle \\ \left\langle \left\langle \langle Ц_{ПВЯ}, З_{ПВЯ}, Ш_{ПВЯ}, \{x_1, x_2, \dots, x_{ПВЯr}\}, \{A_1, A_2, A_3, A_4, A_5\} \rangle \right\rangle \right\rangle \\ \left\langle \left\langle \langle Ц_M, З_M, Ш_M, \{x_1, x_2, \dots, x_{Mr}\}, \{A_1, A_2, A_3, A_4, A_5\} \rangle \right\rangle \right\rangle \\ \{M_H, L_G, U_M, T_B, P_Sx\}, \\ \{R_K, R_{ПВЯ}, R_M, R_{ЗУ}, R_H, R_{ПВЯ}^i, R_M^j, R_{ЗУ}^k, R_H^l\} \\ \Gamma_C, B_C \end{matrix} \right\rangle$$

## ОСОБЛИВОСТІ НАЛЕЖНОЇ ПРАВОВОЇ ПРОЦЕДУРИ В НОТАРІАЛЬНОМУ ПРОЦЕСІ

5. Толочко В.М., Галий Л.В. *Требования к персоналу фармацевтических организаций: квалификация или компетенции?* // *Провизор*. – 2009. – № 3. – С. 20 – 22.

6. Спенсер С., Спенсер Л. *Компетенции на работе*. Пер. с англ. – М.: НИППО, 2005. – 384 с.

7. Arlene S. Hirsh. *101 Proven Time-Saving Checkliststo Organizeand PlanYour Career Search*, *LISTWorks*, 2005. – 184 p.

8. Армстронг М. *Практика управления человеческими ресурсами*. – 8-е изд. / Пер. с англ. под ред. С.К. Мордовина. – СПб.: Питер, 2008. – 832 с.

Стаття надійшла до редакції 25.04.2015

УДК 347.961:35.077.7

**Василь Огородник**, студент 5-го курсу, факультету європейського права та правознавства  
Ужгородського національного університету

## ОСОБЛИВОСТІ НАЛЕЖНОЇ ПРАВОВОЇ ПРОЦЕДУРИ В НОТАРІАЛЬНОМУ ПРОЦЕСІ

У статті здійснено спробу проаналізувати особливості належної правової процедури в нотаріальному процесі України, як діяльності для забезпечення надійної охорони прав суб'єктів цивільних правовідносин.

**Ключові слова:** нотаріус, нотаріальний процес, правова процедура, охорона прав.

**Літ. 7.**

**Василий Огородник**, студент 5-ва курса, факультета європейського права и правоведения  
Ужгородского национального университета

## ОСОБЕННОСТИ НАДЛЕЖАЩЕЙ ПРАВОВОЙ ПРОЦЕДУРЫ В НОТАРИАЛЬНОМ ПРОЦЕССЕ

В статье сделана попытка проанализировать особенности надлежащей правовой процедуры в нотариальном процессе Украины, как деятельности для обеспечения надежной охраны прав субъектов гражданских правоотношений.

**Ключевые слова:** нотариус, нотариальный процесс, правовая процедура, охрана прав.

**Vasyl Ohorodnyk**, 5th year Student, European Law and Jurisprudence Faculty  
Uzhgorod National University

## FEATURES DUE PROCESS OF LAW IN THE NOTARIAL PROCEDURE

The author tried to review peculiarities of due process in the notarian procedure of Ukraine as activity to providing the reliable protection rights of subjects of civil relationship.

**Keywords:** notary, notarial process, legal procedure, protection of rights.

**Постановка проблеми.** З прийняттям Верховною Радою України 2 вересня 1993 року Закону України “Про нотаріат”, інститут нотаріату отримав нове дихання, оскільки, поряд з державним нотаріатом з’явився новий інститут – приватний нотаріат. Законодавство про нотаріат, як і все законодавство України, час від часу змінюється, і тому потребує розвитку наука, яка вивчає не лише нотаріальне законодавство, але й нотаріальну практику, з метою належного застосування нотаріусами чинного законодавства.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** У науковому дослідженні приділяється увага належній правовій процедурі в нотаріальному процесі.

Дослідженням поняттю нотаріального права та

нотаріально-процесуального права (нотаріальному процесу) присвятили свої дослідження С.Я. Фурса, Є.І. Фурса, В.В. Баранкова, В.В. Комаров, М.М. Дякович, Л.К. Радзівська та С.Г. Пасічник, Ф.М. Медвідь, В.Ф. Усенко, Я.Ф. Медвідь, Л.С. Сміян, Ю.В. Нікітін, П.Г. Хоменко та інші.

**Формулювання цілей статті** – визначити поняття належної правової процедури України та нотаріально-процесуального права України, з’ясувати завдання нотаріату та методи нотаріального права.

**Виклад основного матеріалу.** Слово нотаріус походить від латинського *notarius*, тобто писар, стенограф, секретар. Термін “нотаріат” в сучасному українському праві багатозначний та використовується в декількох значеннях.

Належна правова процедура (з англ. – *due*