

Список використаних джерел:

1. United Nations Sustainable Development Knowledge Platform, Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://sustainabledevelopment.un.org/post2015/transformingourworld>.
2. Ytokazu G. The Trans-Pacific Partnership: A New Role of the United States of America and Japan in the Asia-Pacific / G. Ytokazu. – 2017 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://ssrn.com/abstract=2934300>.
3. Urata S. The Trans-Pacific Partnership Agreement as a Vehicle for Revitalizing the Japanese Economy and Rebuilding the World Trade Regime / S. Urata. – February, 2016 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://voxeu.org/article/transpacificpartnershipandrevitalisationjapaneseeconomy>.
4. Quantifying the TPP Without the United States / [D. Ciuriak, A. Dadkhah, J. Xiao]. – 2017 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://ssrn.com/abstract=297995>.
5. Karacaovali B. International Trade Effects of Trans-Pacific Partnership for North America / B. Karacaovali, D. Talagi // University of Hawaii at Manoa, Department of Economics, Working Paper. – 2017. – № 17-01.
6. WTO [Електронний ресурс]. – Режим доступу : https://docs.wto.org/dol2fe/Pages/FE_Search/FE_S_S006.aspx.
7. International Monetary Fund (IMF). April 2017. World Economic Outlook Database [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.imf.org/external/pubs/ft/weo/2017/01/weodata/index.aspx>.

Анотація. В статті аналізуються міжнародні торговельні відносини країн Північної Америки з країнами-учасницями Транстихоокеанського партнерства в нинішній час з метою забезпечити розуміння необхідності існування цього партнерства, особливо після того, як США перестали підтримувати угоду про ТПП з січня 2017 року. Ця невизначена ситуація може створити нові можливості для країн, які підписали угоду про партнерство. Розглянуто перспективи створення ТПП без США відповідно до початкових умов, створених при підписанні угоди в жовтні 2016 року.

Ключові слова: Угода про Транстихоокеанське партнерство, зона вільної торгівлі, НАФТА, ВТО, зовнішньоторговельний оборот.

Summary. The article analyzes the international trade relations of North American countries with the countries of the Trans-Pacific Partnership at the present time in order to provide an understanding of the necessity of this partnership, especially after the United States stopped supporting the TPP agreement from January 2017. This uncertain situation may create new opportunities for countries that have signed a partnership agreement. Prospects of the creation of the TPP without the United States are considered according to the initial conditions created by the signing of the agreement in October 2016.

Key words: Trans-Pacific Partnership Agreement, Free Trade Area, NAFTA, WTO, foreign trade turnover.

УДК 658:005.95

Серіков Д. О.

*викладач кафедри соціології та психології управління
Харківського національного економічного університету
імені Семена Кузнеця*

Serikov D. O.

*Teacher of the department of sociology and management psychology
S. Kuznets Kharkiv National University of Economics*

ВИЗНАЧЕННЯ НАПРЯМІВ РОЗВИТКУ УПРАВЛІНСЬКОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ КЕРІВНИКІВ

DETERMINATION WAYS OF MANAGERIAL COMPETENCE FOR MANAGERS

Анотація. У статті обґрунтовано методичний підхід до визначення ключових чинників розвитку управлінської компетентності керівників підприємства за функціональною та особистісною складовими. Цей підхід поєднує застосування методу факторного аналізу та ранжирування з метою визначення найбільш критичних точок розвитку компетентності.

Ключові слова: компетентність, керівник, управлінська компетентність, функціональна складова компетентності, особистісна складова компетентності.

Вступ та постановка проблеми. Управлінська компетентність керівників потребує значної уваги та розвитку, адже сучасні проблеми підприємств нині багато в чому обумовлені недостатнім рівнем розвитку потенціалу сис-

теми управління, який залежить від професійного потенціалу, компетентності керівників. Компетентність керівників в сучасних динамічних умовах повинна розвиватися вищезгаданими темпами, що вимагає застосування

ефективних програм розвитку професійності керівників. Однак забезпечується ефективність цих програм лише у разі розробки їх на основі повної і достовірної інформації про ключові проблеми компетентності керівників. Таким чином, питання, які вирішуються у статті є актуальними.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Управлінська компетентність є предметом дослідження багатьох вітчизняних і зарубіжних вчених. Серед останніх публікацій, присвячених дослідженню управлінської компетентності, слід відзначити роботи М. Дороніної [1], І. Литовченко [2], В. Лугової [3], С. Михеєва, А. Деркача [4], Л. Оліфіри [5] та інших вчених. Незважаючи на значну кількість досліджень і публікацій, проблема отримання актуальної інформації щодо стану і напрямів розвитку управлінської компетентності керівників підприємств вимагає подальшого наукового пошуку, що пов'язано з уточненням сутності і структури поняття «управлінська компетентність керівника» та виокремленням у її складі функціонального й особистісного компонентів [6; 7].

Метою статті є розробка методичних рекомендацій щодо визначення ключових чинників розвитку управлінської компетентності керівників підприємства за функціональною та особистісною складовими.

Результати дослідження. Визначення напрямів розвитку управлінської компетентності керівників пропонується здійснювати із застосуванням експертної оцінки. Експертне (лат. “expertus” – «досвідчений») оцінювання (експертиза) – метод отримання узагальненої інформації шляхом оцінювання ситуації, події чи явища групою незалежних експертів [8–11]. Було використано класичну структуру експертного дослідження, основними складовими етапами якої є [12; 13; 14] прийняття рішення про необхідність проведення експертизи; формування основного складу робочої групи, на яку покладатиметься орга-

нізація експертизи; розробка технічного завдання на проведення експертизи (де визначаються терміни проведення експертизи, її фінансове, кадрове та матеріальне забезпечення); розробка сценарію проведення експертизи (де визначається методика отримання інформації від експертів, створюється відповідне забезпечення); формування експертної комісії; ознайомлення експертів зі сценарієм експертизи; безпосередньо оцінка об'єктів експертизи членами експертної комісії згідно з прийнятою процедурою та системою оцінювання; аналіз та інтерпретація результатів експертизи.

Визначення критичних точок розвитку управлінської компетентності було здійснено у послідовності, яку представлено на рис. 1.

Як експерти виступили керівники підприємства, які були вибрані методом «снігової кулі». На основі теоретичного узагальнення наукових досліджень було сформовано перелік чинників розвитку управлінської компетентності керівників за функціональною та особистісною складовими, а також розроблено комплект анкет. З метою уникнення конформізму було проведено індивідуальне опитування експертів.

Визначення латентних чинників розвитку управлінської компетентності керівників здійснювалось за допомогою використання сучасного пакета статистичної обробки інформації “STATISTICA”, версія 10.0. В результаті застосування методу факторного аналізу було отримано такі результати.

Навантажувальні характеристики показників функціональної складової компетентності на ТОВ «Лозівський ковальсько-механічний завод» представлені у табл. 1

Щодо показників функціональної складової компетентності, то на ТОВ «Лозівський ковальсько-механічний завод» виділили 3 фактори, які мають відповідний відсоток дисперсії 58,6; 26,6; 13,0.

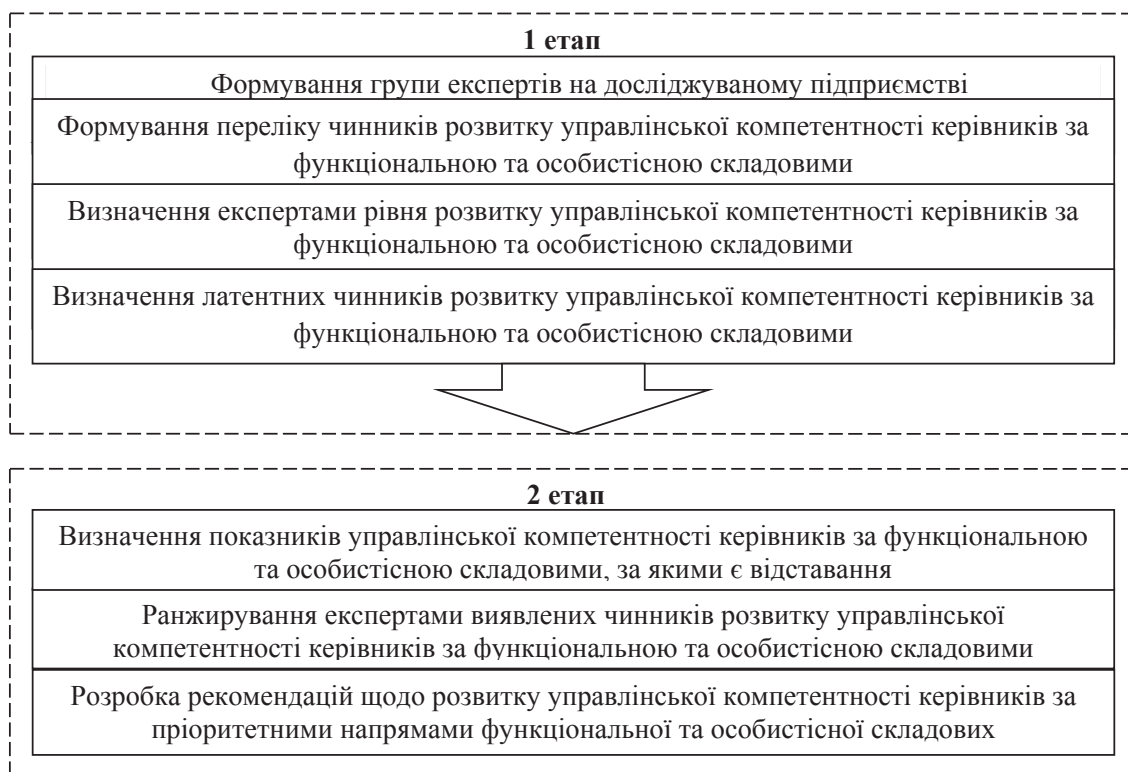


Рис. 1. Технологія визначення напрямів розвитку управлінської компетентності

Таблиця 1

Навантажувальні характеристики показників функціональної складової компетентності на ТОВ «Лозівський ковальсько-механічний завод»

| Фактори | Дисперсія, % | Код показника | Навантаження | Зміст показника |
|----------|--------------|---------------|--------------|--|
| Фактор 1 | 58,6 | ZM4 | -0,89 | знання про особливості мотивації різних категорій персоналу |
| | | UP4 | 0,94 | уміння та навички щодо доведення планів до виконавців |
| | | UM1 | -0,94 | уміння та навички щодо ефективного використання форм і методів мотивації в управлінні персоналом |
| Фактор 2 | 26,6 | ZP3 | 0,80 | знання про сутність процесу стратегічного планування |
| | | ZO3 | 0,91 | знання про інформування |
| | | UK3 | 0,84 | уміння та навички щодо виявлення проблем та розробка заходів щодо їх вирішення у процесі виконання завдань |
| Фактор 3 | 13,0 | UP1 | 0,83 | уміння та навички щодо делегування обов'язків і повноважень |
| | | UO3 | 0,80 | уміння та навички щодо налагодження зворотного зв'язку |

Таблиця 2

Навантажувальні характеристики показників особистісної складової компетентності на ТОВ «Лозівський ковальсько-механічний завод»

| Фактори | Дисперсія, % | Код показника | Навантаження | Зміст показника |
|----------|--------------|---------------|--------------|---|
| Фактор 1 | 43,3 | PT4 | 0,88 | готовність прийти на допомогу іншим, чуйність, уважність, співчутливість по відношенню до людей |
| | | V2 | 0,85 | наполегливість у вимогливості |
| | | IV7 | 0,87 | емоційна форма впливу («заражає» інших своїми почуттями, емоціями) |
| | | KKJ1 | 0,81 | знання, що професійні здібності та можливості знаходяться на високому рівні |
| | | EKJ2 | 0,86 | відчуття досягнення своєї професійної зрілості |
| Фактор 2 | 13,3 | M10 | 0,85 | практично-активна форма впливу (схильний впливати показом, дією) |
| | | IV6 | -0,86 | прагнення бути креативними, відкритими до нових ідей, займатися творчою діяльністю |

Для показників особистісної складової компетентності виділили 2 фактори, які мають відповідний відсоток дисперсії 43,3; 13,3 (табл. 2).

Розглянемо процедури другого етапу запропонованої технології (рис. 1).

Серед визначених чинників розвитку управлінської компетентності керівників першочергової уваги заслуговують ті, які розвинені недостатньо. У зв'язку із зазначеним вище виникає питання вибору критеріїв, за якими керівник має робити висновки про необхідність розвитку власної компетентності.

Для обґрунтування такого критерію скористаємося висновками Ф. Ільєсова щодо приведення порядкової шкали до абсолютної [16]. На основі емпіричних даних автор обґрунтував підхід, згідно з яким відстані між альтернативами нерівні, тому в разі використання 5-інтервальної шкали слід виходити з того, що різниця між середнім та високим рівнями розвитку складової компетентності має становити 27,4%, тобто керівник має приймати рішення щодо необхідності розвитку складових власної компетентності, якщо він не є високим, тобто нижче 3,63 бали.

В результаті застосування цього критерію були обрані чинники розвитку функціональної та особистісної складових управлінської компетентності. У ході дослідження

було організовано опитування експертів для визначення важливості зазначених чинників для розвитку управлінської компетентності керівників за функціональною та особистісною складовими.

Результати ранжирування чинників розвитку управлінської компетентності керівників за функціональною та особистісною складовими на досліджуваних підприємствах наведено у табл. 3, 4.

Використання методу ранжирування вимагає визначення погодженості думок експертів щодо обраних резервів, тобто передбачає розрахунок коефіцієнта конкордації (W). Його розраховують за формулою, запропонованою Кендаллом [6; 12; 14; 15; 16]:

$$W = \frac{12S}{m^2(n^3 - n)} \quad (1),$$

де S – сума квадратів відхилень суми рангів від середньої суми рангів;

m – кількість експертів;

n – кількість оцінюваних якостей.

За відсутності злагоженості думок експертів коефіцієнт конкордації близький до 0, за повної злагоженості думок експертів – до 1.

Для оцінки значущості коефіцієнтів конкордації розраховувався критерій узгодженості Пірсона χ^2 [12; 15; 17; 18; 19]:

Таблиця 3

Матриця рангів ТОВ «Лозівський ковальсько-механічний завод» (функціональна складова)

| Фактори/Експерти | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | Сума рангів |
|------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|-------------|
| x_1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 11 |
| x_2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 20 |
| x_3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 29 |
| Σ | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 60 |

Таблиця 4

Матриця рангів ТОВ «Лозівський ковальсько-механічний завод» (особистісна складова)

| Фактори/Експерти | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | Сума рангів |
|------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|-------------|
| x_1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 29 |
| x_2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 12 |
| x_3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 19 |
| Σ | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 60 |

Таблиця 5

Результати розрахунку коефіцієнта конкордації та критерію Пірсона

| Коефіцієнт | Функціональна складова | Особистісна складова |
|------------------------|----------------------------------|-------------------------------|
| Коефіцієнт конкордації | 0,81 | 0,73 |
| Критерій χ^2 | $16.2 \geq$ табличного (5,99146) | $14.6 \geq$ табличного (5,99) |

Таблиця 6

Критичні точки розвитку управлінської компетентності за функціональною та особистісною складовими компетентності керівників

| Ранг | Показник |
|------------------------|--|
| ФУНКЦІОНАЛЬНА СКЛАДОВА | |
| 1 | знання про особливості мотивації різних категорій персоналу |
| 2 | уміння та навички щодо виявлення проблем, розробка заходів щодо їх вирішення у процесі виконання завдань |
| 3 | знання про сутність процесу стратегічного планування |
| ОСОБИСТІСНА СКЛАДОВА | |
| 1 | практично-активна форма впливу (схильний впливати показом, дією) |
| 2 | наполегливість у вимогливості |
| 3 | емоційна форма впливу («заражає» інших своїми почуттями, емоціями) |

$$\chi^2 = m(n-1)W = \frac{S}{\frac{1}{12} \min(n+1)} \quad (2),$$

де W – коефіцієнт конкордації;

S – сума квадратів відхилень суми рангів від середньої суми рангів;

m – кількість експертів;

n – кількість оцінюваних якостей.

Результати розрахунку коефіцієнта конкордації та критерію Пірсона на досліджуваних підприємствах представлені у табл. 5.

Отримані коефіцієнти конкордації, значення яких наближаються до одиниці, свідчать про існування злагоженості думок експертів на кожному окремому підприємстві.

Розраховане значення χ^2 перевищує табличне для відповідної кількості ступенів свободи, тобто узгодженість висновків експертів є не випадковою.

Проведене дослідження дає змогу визначити критичні точки розвитку управлінської компетентності за функціональною та особистісною складовими (табл. 6).

Висновки. Таким чином, в результаті проведеного дослідження було виявлено ключові чинники розвитку управлінської компетентності керівників підприємства за функціональною та особистісною складовими. Крім цього, підтверджено можливість і необхідність використання запропонованої технології, яка включає прийоми факторного аналізу для визначення латентних факторів розвитку управлінської компетентності керівників та ранжирування з метою визначення найбільш критичних точок розвитку компетентності.

Список використаних джерел:

1. Розвиток професійної компетентності управлінського персоналу : [монографія] / [М. Дороніна, І. Литовченко, Д. Михайленко, А. Полубедова]. – Х. : Видавничий Дім «ІНЖЕК», 2014. – 368 с.
2. Литовченко І. Методика розвитку професійної компетентності управлінського персоналу / І. Литовченко, В. Луговая // *Економіка и социум*. – 2014. – № 4 (13). – С. 880–892.
3. Луговая В. Діагностика управлінської компетентності керівника / В. Луговая, Д. Серіков // *Актуальные научные исследования в современном мире* : сб. научн. трудов. – Вып. 3 (23). – Ч. 4. – Переяслав-Хмельницький, 2017. – С. 36–41.
4. Михеев С. Развитие управленческой компетентности государственного служащего : [монографія] / С. Михеев, А. Деркач. – М. : РУДН, 2012. – 259 с.
5. Оліфіра Л. Професійна управлінська компетентність керівників вищих педагогічних навчальних закладів I–II рівнів акредитації як педагогічна категорія / Л. Оліфіра // *Нова педагогічна думка*. – 2014. – № 3 (79). – С. 47–50.
6. Серіков Д. Сущность и структура управленческой компетентности руководителя / Д. Серіков // *Економіка и социум*. – 2015. – № 1 (14). – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.iupr.ru>.

7. Лугова В. Уточнення структури управлінської компетентності керівника / В. Лугова, Д. Серіков // Розвиток європейського простору очима молоді: економічні, соціальні та правові аспекти : матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції молодих вчених та студентів (м. Харків, 22 квітня 2016 р.). – Х., 2016. – С. 3221–3236.
8. Гнатієнко Г. Експертні технології прийняття рішень : [монографія] / Г. Гнатієнко, В. Снитюк. – К. : [б. в.], 2008. – 444 с.
9. Данелян Т. Формальные методы экспертных оценок / Т. Данелян // Экономика, статистика и информатика. – 2015. – № 1. – С. 183–187.
10. Методика разработки экспертной системы руководителя для принятия управленческих решений / [Г. Петриченко, Н. Григорян, М. Медовщиков] // Научно-технические ведомости Санкт-Петербургского государственного политехнического университета. Информатика. Телекоммуникации. Управление. – 2012. – Т. 1. – № 140. – С. 60–66.
11. Галян І. Психодіагностика : [навч. посібник] / І. Галян. – К. : Академвидав, 2009. – 464 с.
12. Методологія експертного оцінювання : конспект лекцій / уклад. В. Новосад, Р. Селіверстов. – К. : НАДУ, 2008. – 48 с.
13. Шишов К. Методы организации и оценки качества экспертиз / К. Шишов [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://shishov-gip103.narod.ru/a_exp.doc.
14. Орлов А. Теория принятия решений : [учеб. пособие] / А. Орлов. – М. : Март, 2004. – 656 с.
15. Мартемьянов Ю. Экспертные методы принятия решений : [учеб. пособие] / Ю. Мартемьянов, Т. Лазарева. – Тамбов : Изд-во Тамб. гос. техн. ун-та, 2010. – 80 с.
16. Ильясов Ф. Шкалы и специфика социологического измерения / Ф. Ильясов // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. – 2014. – № 1. – С. 3–16.
17. Блюмберг В. Какое решение лучше? Метод расстановки приоритетов / В. Блюмберг, В. Глушенко. – Л. : Лениздат, 1982. – 160 с.
18. Опря А. Статистика : [навч. посіб.] / А. Опря. – К. : Центр учбової літератури, 2012. – 448 с.
19. Грабовецький Б. Планування та економічне прогнозування : [навчальний посібник] / Б. Грабовецький. – Вінниця : ВНТУ, 2013. – 66 с.

Аннотация. В статье обоснован методический подход к определению ключевых факторов развития управленческой компетентности руководителей предприятия по функциональной и личностной составляющими. Этот подход объединяет применение методы факторного анализа и ранжирования с целью определения наиболее критических точек развития компетентности.

Ключевые слова: компетентность, руководитель, управленческая компетентность, функциональная составляющая компетентности, личностная составляющая компетентности.

Summary. The article substantiates a methodical approach to determining the key factors in the development of managerial competence of the company's managers in terms of functional and personal components. This approach combines the use of methods of factor analysis and ranking to determine the most critical points of competence development.

Key words: competence, manager, managerial competence, functional component of competence, personality component of competence.