

последствия, то в рыночных условиях эти операции следует отражать на балансовых счетах на основе принципа двойной записи. Экономические последствия передачи орудий труда на консервацию заключаются в том, что с момента консервации объектов прекращается начисление амортизации (восстановления) в денежной форме денежных средств первоначально, авансированных на эти орудия труда. В связи с этим необходимо усиливать контроль над своевременностью и правильностью отражения этих операций, поскольку с ними связано объективное начисление амортизации и налогообложение. Насколько важно образование фондов амортизации и учет их использования свидетельствует ситуация сложившаяся в экономике страны с воспроизводством основного капитала. Кроме того при передаче орудий труда на консервацию, происходит уменьшение капитала, авансированного в производственную деятельность, что также должно получить отражение в финансовой отчетности.

Для обеспечения отражения операций по передаче орудий труда на консервацию и обратно, которые не следует рассматривать весьма упрощенно: как внутреннее перемещение объектов, предлагается ввести в план счетов балансовый счет «Объекты на консервации». Аналитический учет по этому счету, как и по

другим счетам, следует вести в разрезе видов орудий труда.

Выводы исследования и перспективы дальнейших работ в этом направлении. Такое совершенствование бухгалтерского учета орудий труда и финансового учета капитала и на основе этого финансовой отчетности, позволит достаточно объективно характеризовать размер заемного основного капитала, а также размер и структуру всего основного капитала и капитала, авансированного в производственную деятельность транспортных компаний, характеризовать их финансовое состояние и эффективность деятельности.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Бланк И.А. Управление активами и капиталом предприятия. / И.А. Бланк – К.: Ника-Центр, Эльга, 2003. – 448с.
2. Вовк А.А. Характеристика размера заемного основного капитала транспортных компаний / А.А.Вовк, Ю.А. Вовк // «Экономика железных дорог». – 2012. - № 3. - С. 76-83.
3. Бухгалтерский финансовый учет на железнодорожном транспорте; Учебник для вузов железнодорожного транспорта/А.П. Красов, А.А. Вовк и др. Под ред. проф. А.П. Красова. –М.:ГОУ «Учебно-методический центр по образованию на железнодорожном транспорте, 2008.–672 с.

Аннотация. В статье раскрывается сущность заемного основного капитала, как слагаемой основного капитала, находящегося в юридическом распоряжении транспортной компании и обосновывается порядок характеристики его размера. Поскольку определение размера заемного основного капитала затрагивает вопросы учета аренды орудий труда, то обосновываются направления совершенствования этого раздела бухгалтерского учета.

Ключевые слова: заемный основной капитал, транспортные компании, орудия труда, бухгалтерский учет.

Summary. The article reveals the essence of the main debt capital, as element of the basic capital, which is in legal possession of the transport company and is the order of the characteristics of its size. Since the definition of the size of the debt of the basic capital raises questions of lease accounting instruments of labour, the justified directions improvement of this section of accounting.

Keywords: debt capital assets, transportation companies, tools, accounting.

Рецензент д.э.н., профессор МГУПС Соколов Ю.И.

Эксперт редакционной коллегии к.э.н., доцент УкрГАЗТ Боровик Ю.Т.

УДК 658.310

СУТНІСТЬ, ЗМІСТ ТА СПІВВІДНОШЕННЯ ПОНЯТЬ КОМПЕТЕНТНІСНОГО ПІДХОДУ ДО ОЦІНКИ ПРАЦІВНИКІВ

Водолажська Т.О., аспірант (ХНАДУ)

Розглянуто визначальні поняття компетентнісного підходу до оцінки працівників та встановлено співвідношення і відмінності між ними. Уточнено сутність поняття компетенції працівників шляхом врахування більш повного переліку його складових та обґрунтовано їх зміст. Здійснено групування складових компетенції працівника..

Ключові слова: компетентність, компетенції працівника.

Постановка проблеми. Сучасні умови господарювання підприємств України характеризуються значним ростом зацікавленості роботодавців у вимірі, оцінці та прогнозуванні ефективності роботи найманих робітників. У зв'язку з цим широкого застосування набув компетентністний підхід до їх оцінки, який передбачає чітке визначення професійних і поведінкових вимог, що висуваються до працівника в залежності від його професії, посади, виконуваних завдань, керівного рівня і інших чинників. Однак використовуваний понятійний апарат цього підходу є нечітким, ряд понять і термінів набули лише певного окреслення, окремі з них взагалі не знайшли свого наукового визначення.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проведений аналіз літератури [2,4-14] дозволив встановити, що на практиці при застосуванні методу оцінки компетенцій має місце термінологічне змішування та взаємозамінне використання базових понять: «компетенція» і «компетентність». Це пояснюється в першу чергу тим, що в англійській мові, з якої вони прийшли, терміни «competence» і «competency» є синонімами. Також слід зазначити, що існує достатньо велика кількість суперечливих теоретичних тлумачень їх сутності. Спроби провідних вчених [2,4-14] виробити єдину термінологію компетентнісного підходу на даний момент часу не дали потрібних результатів.

Вивчення та аналіз досліджень науковців вказують на існування двох варіантів співвідношення понять «компетенції» та «компетентності»: 1) вони ототожнюються та використовуються в якості синонімів; 2) диференціюються та відрізняються за певними ознаками.

Розмежування цих понять дотримується переважна більшість вчених [6,С.123;7,С.61;10,С.477;12]. При цьому компетентністю працівника вважають: ступінь кваліфікації працівника, що дозволяє успішно вирішувати його професійні завдання [7,С.61]; відповідну підготовку, знання, досвід і навички працівника для виконання конкретних робіт [10,С.477]; уміння виконувати свої робочі функції відповідно до передбачених посадою стандартів [12] та ін.

Наведені тлумачення сутності даного терміну є різними. Однак всі вони вказують на необхідність працівнику відповідати певним встановленим вимогам. Тому, узагальнюючи їх, можна стверджувати, що *компетентність працівника* у широкому розумінні - це набір його компетенцій; у вузькому – рівень досягнення необхідних результатів за певною компетенцією.

Поняття «компетенція» у загальному вигляді зустрічається у словниках у двох значеннях. Так, у Радянському енциклопедичному словнику [1,С.621] компетенції визначаються, по-перше, як «знання, досвід в тій чи іншій галузі»; по-друге, як «коло повноважень, наданих законом, статутом або іншим актом конкретного органу або посадовій особі». У Великому тлумачному словнику сучасної української мови [3,С.445] також наведено два варіанти розуміння компетенцій: «добра обізнаність із чим-небудь» та «коло повноважень якої-небудь організації, установи або особи».

Розуміння компетенцій як сукупності знань, досвіду і ін. характеристик людини має місце і в американському підході. Його представники [7-9] компетенціями вважають основні характеристики співробітника, володіючи якими він здатний показувати правильну поведінку і, як наслідок, добиватися високих результатів в роботі. Так, українські вчені Л.В. Балабанова та О.С. Сардак їх тлумачать як «професійно необхідні якості працівника» [7,С.61]; Т.А. Гилева компетенції персоналу визначає як «інтегральну характеристику, що поєднує в собі знання, навички, цінності, норми, моделі поведінки, необхідні для виконання роботи відповідно до цілей і цінностей організації» [8,С.109].

Відмінним від Американського є європейський підхід [9-13], якому властиве розуміння компетенцій як здібностей співробітника діяти відповідно до стандартів, прийнятих в організації (визначення стандарту-мінімуму, який має бути досягнутий співробітником). Так, наприклад, І.Б. Дуракова під цим поняттям розуміє «набір професійних знань, навичок, умінь, особистих і інших якостей, якими повинен володіти виконавець завдань і функцій на конкретному робочому місці (на посаді)» [11,С.154].

Отже, відповідно принципам американському підходу при визначенні компетенцій персоналу основна увага приділяється особистим та особистісним якостям та характеристикам працівника; європейського підходу - характеристикам та вимогам до робочого місця працівника (посади).

Спроби об'єднати точки зору представників обох підходів зроблені в праці О.В. Сардак [6,С.123], в якій дається інтегроване визначення компетенції – «сукупність необхідних для успішної діяльності і виконання поставлених завдань кваліфікаційних і особистісних якостей, якими володіє індивід (компетенції працівника); а також формально описані вимоги до кваліфікаційних та особистісних якостей працівника, за допомогою яких він може успішно

виконати поставлене завдання (компетенції посади)». Таке твердження теоретично є більш досконалим, однак в практичній діяльності викликає труднощі, пов'язані із вибором таких компетенцій, які одночасно характеризують як працівника, так і його робоче місце (посаду).

Грунтовний аналіз існуючих тлумачень компетенцій дозволив зробити наступні висновки: по-перше, представники американського та європейського підходів розглядають компетенцію з різних боків: працівника та посади (робочого місця); по-друге, коли мова йде про компетенції працівника, то мається на увазі його готовність до виконання роботи з необхідним рівнем якості; коли - про компетенції посади, то маються на увазі вимоги, необхідні для успішного виконання роботи.

Невирішені складові загальної проблеми.

Аналіз досліджень провідних вчених дозволив з'ясувати, що на сьогодні серед авторів не існує узгодженості думок відносно використовуваних термінів, змісту та відмінностей понять компетентнісного підходу.

Формулювання цілей статті - уточнити сутність та зміст понять «компетенції» та

«компетентності» працівників підприємства і встановити співвідношення між ними.

Виклад основного матеріалу дослідження. Компетенції можуть бути різними: компетенції працівника, компетенції посади, компетенції персоналу тощо. «Компетенція посади» містить лише певні визначені вимоги до працівника, необхідні для виконання роботи (завдань). «Компетенції працівника», окрім компетенції посади, включають і такі, що присутні у найманого робітника, але не є необхідними для виконання поставлених завдань. Найбільш широким поняттям є «компетенція персоналу», оскільки включає узагальнені компетенції всіх окремо взятих працівників та посад на підприємстві.

Оскільки в наш час найдієвішим способом є досягнення успішності підприємства за рахунок кожного окремого співробітника, доцільним є визначення саме компетенцій його працівників.

Дані літературних джерел [2,4,5,8-14] показали, що різні автори до компетенції працівника включають різну кількість складових (табл.1).

Таблиця 1

Існуючі основні структурні елементи (складові) компетенції працівника

Існуючі варіанти складових елементів компетенції працівника	№ джерела інформації										Ранг
	[10,с.211]	[5,с.34]	[12]	[2]	[8,с.109]	[4,с.146]	[9]	[14,с.3]	[11,с.154]	[13]	
Знання	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	1
Навички		+	+	+	+	+		+	+	+	2
Уміння	+		+	+		+		+	+	+	3
Мотиви, цінності	+			+	+		+	+		+	4
Особистісні якості	+		+	+					+	+	5
Здібності (психофізіологічні властивості)		+		+				+			7-8
Стереотипи (моделі, особливості) поведінки		+			+	+	+				6
Досвід			+			+				+	7-8
Установки				+				+			
Прикладені зусилля		+									
Освіта			+								
Норми					+						
Технологія ефективної діяльності										+	

Результати узагальнення отриманої інформації дозволили констатувати, що найбільш вагомими із всього переліку є перші вісім елементів. Відповідно до цього компетенцією працівника будемо вважати сукупність знань, умінь, навиків, здібностей, досвіду, цінностей та мотивів, моделей поведінки, особистісних якостей працівника в певній галузі.

Оскільки кількість складових є значною, доцільним вважається їх групування за [14] на знаннєві (знання), вміннєві (уміння, здібності,

навички, досвід) та поведінкові (мотиви і цінності, моделі поведінки, особистісні якості).

Розуміння сутності понять «компетентності» та «компетенції працівника» дає змогу встановити співвідношення між ними. Їх відмінність доцільно зобразити графічно. У термінах тестології «компетенцію працівника» зручно інтерпретувати як назву шкали, а «компетентність працівника» - як рівень на шкалі або область дії компетенції в робочій діяльності (рис.1).

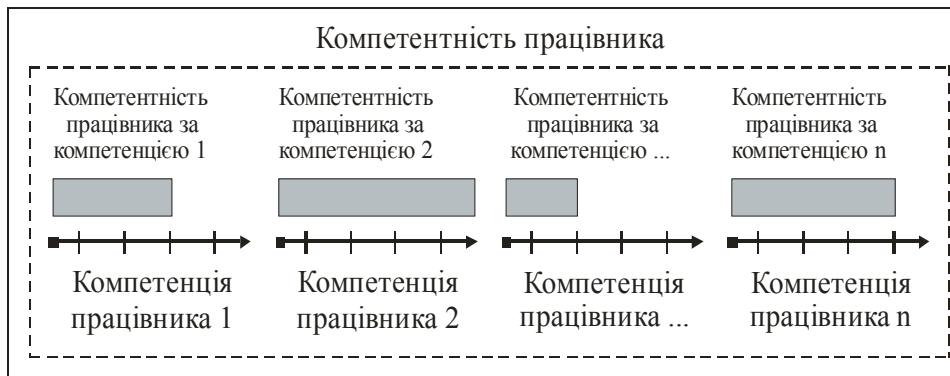


Рис. 1. Співвідношення понять «компетенцій» та «компетентності» працівника

Кожна компетенція працівника (1,2,...,n) оцінюється та набуває певного рівня (величина його компетентності). Сукупність його компетентностей за усіма необхідними компетенціями визначає загальну компетентність працівника.

Висновки. Таким чином, уточнено сутність та зміст поняття «компетенції працівників» як сукупності знань, умінь, навиків, здібностей, досвіду, цінностей та мотивів, моделей поведінки, особистісних якостей працівника в певній галузі. Встановлено співвідношення між «компетенціями» та «компетентністю» працівників. У широкому розумінні компетентністю працівника доцільно вважати набір його компетенцій; у вузькому – рівень досягнення необхідних результатів за певною компетенцією.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Советский энциклопедический словарь [ред. А.М. Прохоров].- М.: Сов. Энциклопедия, 1989.-1632 с.
2. Ситник Н.І. Вимоги до посади і компетенції як інструменти управління персоналом [Електронний ресурс] / Н.І. Ситник - Режим доступу: http://inkos.com.ua/article_info.php?articles_id=90#Тор
3. В.Т.Бусел. Великий тлумачний словник сучасної української мови / Уклад. і голов. ред. В.Т.Бусел. – К.: Ірпінь: ВТФ «Перун», 2004. – 1440 с.
4. Клецова К.В. Формування компетенцій персоналу як основа забезпечення його конкурентоспроможності на ринку праці / К.В. Клецова // Вісник Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. — 2010. — №1 (143). Ч. I. — С. 144-151
5. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация: [учеб. пособие] / А.Я.

Кибанов, И.Б. Дуракова.- М.: ИНФРА-М, 2005.-301 с.

6. Сардак О.В. Розробка системи компетенцій персоналу підприємства / О.В. Сардак // Вісник Дніпропетровського університету. Серія «Економіка».- Дніпропетровськ: ДНУ.- 2010.- Вип. 4(3).- С.122-126.
7. Балабанова Л.В. Управління персоналом: [підручник] / Л.В. Балабанова, О.В.Сардак. - К.: Центр учбової літератури, 2011.- 468 с.
8. Гилева Т.А. Технология разработки программы стратегического развития персонала / Т.А. Гилева // Менеджмент в России и за рубежом.- 2008.-№5.-С.108-116.
9. Бугенко Я.В. Компетенции персонала: что это такое и как их оценить [Электронный ресурс] / Я.В. Бугенко - Режим доступа: http://www.training.com.ua/live/release/Kompetentsii_personala_что_это_такое_i_kak_ih_otsemit_ТС
10. Хміль Ф.І. Управління персоналом: [підручник для студентів вищих навчальних закладів] / Ф.І. Хміль. –К.: Академвидав, 2006. -488 с.
11. Дуракова И.Б. Управление персоналом: [учебник] / И.Б. Дуракова.- М.: ИНФРА-М, 2011.- 570 с.- (Высшее образование)
12. Скляр Є.П. Сутність та складові компетенції персоналу [Електронний ресурс] / Є.П. Скляр - Режим доступу: http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Emp/2011_23_1/26Sklyar.htm
13. Стеганцев А. Компетентностный поход: от профессионального образования к образованию профессионалов ресурсами [Электронный ресурс] / Андрей Стеганцев. – Режим доступа: http://www.stiogantsev.ru/st/biz_komp-podhod.html
14. Калашнікова С.А. Технология застосування компетентісно-орієнтованого підходу для професійної підготовки керівників навчальних закладів / С.А. Калашнікова // Теорія та методика управління освітою : електронне наукове фахове видання. – ДВНЗ "Університет менеджменту освіти", 2010.- Вип. №4.- С. 1.-14.

Анотація. Рассмотрены определяющие понятия компетентного подхода к оценке работников и определено соотношение и различия между ними. Уточнена сущность понятия компетенции работников путем учета более полного перечня его составляющих и обоснован их состав. Произведена группировка составляющих компетенции работника.

Ключевые слова: компетентность, компетенции работника.

Summary. Reviewed by defining the concept of competence-based approach to the assessment of the personnel and established correlation and the differences between them. Clarifying the notion of competence of the employees by taking into account the full range of its components and reasonably content. Implemented grouping components of the competence of the employee.

Keywords: competency, competence of the employee.

*Рецензент д.е.н., професор ХНАДУ Криворучко О.М.
Експерт редакційної колегії к.е.н., доцент УкрДАЗТ Назаренко І.Л.*

УДК 656.07:331.5

ОБҐРУНТУВАННЯ ФАКТОРІВ ФОРМУВАННЯ ПРИВАБЛИВОСТІ ПІДПРИЄМСТВА ЯК РОБОТОДАВЦЯ

Гладка О.І., аспірант (ХНАДУ)

Обґрунтовано фактори формування привабливості підприємства як роботодавця на зовнішньому та на внутрішньому ринку праці. При формуванні факторів доцільним вважається застосування моделі «7Р», згідно якої враховуються фактори, що відображають привабливість для наявного та потенційного персоналу. Запропоновані фактори розподілено по відношенню до формування привабливості підприємства як роботодавця на основні та супутні.

Ключові слова: привабливість підприємства як роботодавця, модель «7Р», основні фактори формування привабливості роботодавця, супутні фактори формування привабливості роботодавця.

Постановка проблеми. Оцінка факторів привабливості підприємства як роботодавця на ринку праці є одним із складових етапів процесу маркетингу персоналу на підприємстві. Вона спрямована на визначення позиції роботодавця; на виявлення його сильних та слабких сторін; виступає основою для розробки необхідних заходів з маркетингу персоналу на підприємстві, що повинні сприяти залученню та утриманню персоналу. Тому визначення таких факторів є необхідною умовою проведення оцінки привабливості роботодавця.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. В літературних джерелах [1-14] для того, щоб охарактеризувати позиції підприємства на ринку праці автори оперують найчастіше таким терміном, як «привабливість роботодавця». Але визначення поняття «привабливість підприємства» як роботодавця не надається, його напряду пов'язують із досяжністю конкурентних переваг, зі створенням більш привабливих робочих місць ніж у конкурентів та з комунікацією з цільовими групами. Так, наприклад, А.Я. Кібанов та І. Б. Дуракова зазначають, що один із аспектів персонал-маркетингу – це досягнення конкурентних переваг (маркетинг персоналу спрямований на досягнення привабливості роботодавця через комунікації з цільовими групами/сегментами ринку) [1, с. 248-

249]. І. П. Фоміченко та С. О. Баркова дотримуються схожої думки, стверджуючи, що «маркетинг персоналу спрямований на досягнення привабливості роботодавця через комунікації з цільовими групами (сегментами ринку)» [2]. О.В. Сардак [3], в одній із своїх робіт, зазначає, що завдання маркетингу персоналу є залучення кадрів та створення, при цьому, робочих місць більш привабливих, ніж у конкурентів.

Аналіз сучасних наукових робіт дозволив виявити, що серед авторів не існує узгодженості щодо визначення поняття привабливості підприємства як роботодавця, а це поняття розкривається через інші, такі як: конкурентоспроможність підприємства (організації/фірми) як роботодавця на ринку праці, імідж, бренд та репутація роботодавця.

В більшості робіт, присвячених конкурентоспроможності роботодавця [4-6] наголошується на тому, що запорукою конкурентоспроможності одного роботодавця – це наявність певних факторів, які забезпечують його конкурентними перевагами перед іншими.

Наприклад, конкурентоспроможність організації на ринку праці у фінансовому словнику було визначено як «сукупність умов, що надаються співробітникам, та які позитивно відрізняють ту чи