

майна тривалого використання, рівня поточних доходів та витрат, заробітної плати, рівня накопичених доходів тощо. Наявність нерухомості донедавна вважали об'єктивним показником рівня добробуту, проте сьогодні цей критерій практично повністю втратив свою об'єктивність.

З огляду, на те, що показник забезпеченості населення майном та нерухомістю втрачає свою об'єктивність, для врахування матеріальної складової при аналізі стратифікаційної структури доцільно використовувати показник поточних доходів. Проте варто зазначити, що в умовах значної тінізації національної економіки, науковці надають перевагу показнику середньодушових витрат, скоригованого на шкалу еквівалентності (сукупні еквівалентні витрати в розрахунку на одну особу).

Отож, автором запропоновано визначати соціально-економічну стратифікацію як ієрархічно організовану структуру суспільства, яка відображає суспільну диференціацію за освітніми, доходними та характеристиками рівня здоров'я, виявом якої є нерівність у розширенні можливостей людського розвитку.

Романюк Л.М., к.е.н., доц., Бондаренко Ю.Г., студ. гр. МБ-13с  
Кіровоградський національний технічний університет

### ОЦІНКА КОМПЕТЕНТНОСТІ ПЕРСОНАЛУ

Важливий етап роботи кадрового менеджменту, щодо підвищення рівня компетентності – це оцінка (атестація) персоналу. В ході атестації оцінюється ступінь відповідності наявного рівня компетентності окремих працівників, вимогам тих посад, які вони займають. Для успішної діяльності необхідна не тільки цілеспрямована концентрація сил та правильно обрана стратегія, але й спроможність персоналу реалізувати розроблену конкурентну стратегію, що значною мірою залежить від сформованих умінь та навиків.

Компетентність – це сукупність спеціальних знань, умінь та практичних навичок, що визначають ступінь підготовленості до виконання певних функцій відповідної складності. Компетентність підприємства – це сукупність технологічних, організаційних характеристик та характеристик всього персоналу, які забезпечують переваги у конкурентній боротьбі.

Управління компетентністю являє собою процес порівняння потреб якісних рис персоналу підприємства з його наявними характеристиками та визначення форм впливу на них для приведення у відповідність до потреб.

З точки зору управління компетентністю, тобто цілеспрямованого впливу на неї через оцінку, створення умов для формування і розвитку, важливим є визначення окремих складових компетентності, які включають такі професійно важливі якості, як: загальні та професійні знання; уміння та навички, отримані під час навчання та професійної діяльності; здібності природні та придбані протягом життя; способи спілкування; особистісні якості працівника.

Оскільки компетентність персоналу є стратегічним ресурсом підприємства, то кадровий менеджмент має забезпечити необхідні умови для її формування і розвитку. Організація роботи в цьому напрямку передбачає низку послідовних етапів: формування бази даних щодо точного та детального опису усіх посад та притаманних їм функцій; визначення необхідних компетенцій та компетентностей для кожної із посад, тобто розробка карт компетентності та розподіл необхідних компетенцій; аналіз та оцінка відповідності персональних компетентностей працівників тим функціям, які вони виконують; здійснення заходів щодо забезпечення більшої відповідності між виконуваними функціями та компетентністю працівника, шляхом посадового переміщення або підвищення компетентності; розробка та реалізація системи заходів щодо підвищення компетентності персоналу у відповідності до зміни трудових функцій та до вимог підвищення конкурентоспроможності підприємства; забезпечення постійного моніторингу відповідності між компетентністю працівників та їх функціональними обов'язками.

В ході атестації оцінюється ступінь відповідності наявного рівня компетентності окремих працівників, вимогам тих посад, які вони займають.

Для оцінки (атестації) персоналу запропоновано використати бальний метод. На початковому етапі проведення атестації персоналу доцільно здійснювати оцінку тільки ключових компетентностей як найбільш значимих. На основі здійсненої оцінки виводиться середній бал компетентності працівника:

$$X = \frac{\sum_{i=1}^m x_i \cdot n_i}{n}, \quad (1)$$

де  $x$  – варіанта вибірки – значення бала;  $m$  – кількість варіант вибірки;  $n_i$  – частота варіант  $x_i$ ;  $n$  – обсяг вибірки ( $n \leq N$ ) – кількість ознак характеристик, які вивчаються,  $N$  – загальна кількість ознак характеристик компетентності.

Залежно від одержаних балів проводиться робота з персоналом, яка потребує диференційованого

підходу до його компетентності (табл. 1).

Наступний етап у підвищенні компетентності персоналу – розробка програм особистого розвитку кожного працівника. Такі програми розробляються у відповідності до рекомендацій атестаційної комісії, з метою підвищення тих чи інших компетентностей, які ще не мають потрібного рівня або тих, які необхідні для реалізації обраної підприємством конкурентної стратегії.

Таблиця 1

Критерії оцінки рівня компетентності

| Середній бал оцінки рівня компетентності | Критерії                                                                                                                                                                                                         |
|------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Від –5 до 2                              | Рівень компетентності не відповідає вимогам посади. Працівника необхідно перевести на іншу посаду, направити на професійну підготовку або звільнити.                                                             |
| Від 2,1 до 3                             | Рівень компетентності недостатньо відповідає вимогам посади. Необхідно забезпечити підвищення професійної кваліфікації або перевести працівника на іншу посаду.                                                  |
| Від 3,1 до 4                             | Рівень компетентності в основному відповідає вимогам посади. Доцільно забезпечити підвищення рівня компетентності шляхом періодичного навчання, обміну досвідом, мотивації працівників до професійного розвитку. |
| Від 4,1 до 5                             | Високий рівень компетентності, який повністю відповідає вимогам посади. Доцільно або розширити повноваження посади або перевести його на посаду з вищим рівнем вимог.                                            |

Запропонована методика бальної оцінки рівня компетентності керівників всіх ланок та фахівців підприємства, диференційований підхід до їхнього розвитку та посадової ротації дасть змогу забезпечувати підвищення якісних характеристик, зростання конкурентоспроможності персоналу та його ефективного використання.

Література

1. Левченко О.М. Економіка знань: управління розвитком людських ресурсів Великобританії: моногр. / О.М.Левченко. – К.: Видавничий дім "Корпорація", 2005. – 292с.

Рубан Е.С., студ. 4 курса

Научный руководитель: к.э.н., доц. Стаценко Е.В.

Национальная академия природоохранного и курортного строительства, г. Симферополь

## ПРИМЕНЕНИЕ АНКЕТИРОВАНИЯ ПРИ ОЦЕНКЕ НЕМАТЕРИАЛЬНОГО МОТИВИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ

Анкетирование - один из наиболее распространенных и эффективных методов сбора первичной социологической и статистической информации, представляющий собой опрос сотрудников с помощью специального бланка с вопросами (анкеты). Цель анкетирования состоит в том, чтобы быстро и без больших затрат времени и средств получить объективное представление о мнении сотрудников относительно объекта исследования [4]. При этом анкетирование осуществляется по алгоритму, задачи которого определяются целями аналитиков, полнотой информации и видом объекта исследования.

Впервые метод анкетирования был использован Френсисом Гальтоном, изучавший происхождение умственных качеств личности по самоотчетам опрашиваемых, в 1874 году. В дальнейшем ученые различных отраслей применяли этот метод в аналитических целях, используя различные специфические методики (табл. 1.1.) [1,2,4,5]

Таблица 1.1

Методики, которые используются при оценке персонала

| Автор         | Наименование и особенности методики                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|---------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1             | 2                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| Цуканова Е.В. | «Встречное анкетирование» - методика, предполагающая оценку отношения двух сторон канализируемому объекту, в рамках которой используется соответственно 2 типа различных анкет. На основе обработки данных выявляется степень согласованности мнений, наличие проблем или конфликтов в восприятии сторонами исследуемого объекта. |
| Савкина Е.    | «Холодные контакты» - методика, предполагающая устные опросы респондентов в течение 2 – 3 минут, позволяющая получать ответы на 1 – 2 конкретных вопроса по анализируемому объекту.                                                                                                                                               |