

Список використаних джерел:

1. Кузнецова, О. (2021). Гнучкі організаційні структури в умовах нестабільності. *Наукові праці з управління та адміністрування*, 45(3), 12-20.
2. McKinsey & Company. (2023). The state of HR in a digital world. Retrieved from <https://www.mckinsey.com>.
3. Gartner. (2022). Future of work trends: Digital skills for the new era. Retrieved from <https://www.gartner.com>.
4. Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2018). Job crafting and work engagement. *Journal of Organizational Behavior*, 39(2), 125-138.
5. Forbes. (2023). Building trust in leadership during uncertain times. Retrieved from <https://www.forbes.com>.
6. LinkedIn Talent Solutions. (2022). Global recruiting trends: AI in hiring. Retrieved from <https://business.linkedin.com>.
7. Harvard Business Review (HBR). (2021). Retaining talent in a competitive market. Retrieved from <https://hbr.org>.
8. Schein, E.H. (2017). *Organizational culture and leadership*. Wiley Publications.
9. Gallup. (2022). Employee well-being and productivity: Key insights. Retrieved from <https://www.gallup.com>.
10. World Health Organization (WHO). (2021). Workplace mental health and well-being. Retrieved from <https://www.who.int>.
11. OECD. (2022). Lifelong learning in the modern workforce. Retrieved from <https://www.oecd.org>.
12. PwC. (2023)

УДК 331.658

*Журило І.В., к.е.н., доцент;
Бедряк О.М.,
здобувач вищої освіти другого (магістерського) рівня
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький*

ОЦІНКА ТА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОМПЕТЕНЦІЙ ЕЛЕКТРОМОНТАЖНОГО ПІДПРИЄМСТВА

Теорія компетенцій виникла у межах інноваційного підходу до управління компаніями в умовах ринку. Сучасною наукою вона вважається однією із ефективних методологічних напрямків, використання яких у практиці промислових підприємств сприяє формуванню оптимальної стратегії їхнього розвитку та досягненню на цій основі високого рівня конкурентоспроможності. Основне завдання підприємства в умовах сучасного ринку полягає у забезпеченні свого інтелектуального лідерства за рахунок формування та розвитку власних складно імітованих суперниками, специфічних ключових компетенцій, які є джерелом стійких конкурентних переваг.

На думку більшості провідних науковців [1, 2 та ін.], можна виділити п'ять рівнів компетенцій:

1) професійні – компетенції окремого працівника, що їх формують базові знання, здібності та вміння особистості;

2) посадові компетенції (рольові) – визначають трудову й соціальну активність кожного члена колективу в групах під час організації та здійснення спільної діяльності при виконанні виробничих завдань;

3) функціональні – передбачають здатність підсистем підприємства здійснювати виробничі та комерційні функції з максимальною ефективністю;

4) стратегічні – відбивають визначальні характеристики підприємства як учасника ринкових відносин, як бізнес-системи, націленої на довгострокове функціонування у ринковому середовищі;

5) ключові – компетенції найвищого рівня. Вони відбивають визначальні характеристики підприємства як генератора та носія унікальних корпоративних знань і досвіду, що визначають його неповторність і відмітність та сприяють досягненню стійкої конкурентної переваги на ринку.

Оцінка рівнів компетентностей підприємства необхідна не лише для виявлення недостатньо розвинутих з них з метою їх подальшого розвитку, а також для встановлення тих ключових компетентностей, які забезпечують підприємству вагомі конкурентні переваги у найближчій перспективі та у довгостроковому майбутньому.

У розвиток досліджень, розпочатих І.Я. Іпполітовою в [2] і взявши за основу вищезазначені рівні компетенцій, ми провели оцінку компетенцій одного з електромонтажних підприємств м. Кропивницького. Для цього ми виокремили 15 компетенцій, найбільш актуальних для успішного функціонування суб'єкта господарювання на ринку електромонтажних послуг (табл. 1).

Таблиця 1

Деталізація компетенцій електромонтажного підприємства

Познач.	Рівні та складові компетенцій підприємства
<i>Стратегічні компетенції</i>	
X_1	Наявність стратегії управління компетенціями (знаннями)
X_2	Наявність корпоративної культури, орієнтованої на знання
X_3	Імідж і ділова репутація підприємства серед партнерів і споживачів
X_4	Знання ринку
<i>Функціональні компетенції</i>	
X_5	Сучасна матеріально-технічна база та її оновлення
X_6	Запровадження інновацій у виробничий процес
X_7	Наявність повного пакету дозвільної документації
X_8	Висока якість послуг
<i>Рольові компетенції</i>	
X_9	Здатність персоналу приймати рішення відповідно до ситуації
X_{10}	Ефективні організаційні комунікації
X_{11}	Ефективна командна робота
<i>Професійні компетенції</i>	
X_{12}	Високий професійний рівень управлінського персоналу
X_{13}	Наявність у персоналу знань, вмінь, здібностей та навичок виконувати професійні завдання
X_{14}	Здатність персоналу до саморозвитку
X_{15}	Відповідальність персоналу за виконувані завдання

За допомогою спеціальних анкет-опитувань було зібрано думки експертів (всього 25 осіб), які оцінили рівень кожного запропонованого індикатора компетенцій даного підприємства за десятибальною шкалою (де «0» – компетенція взагалі не розвинута; «1» – рівень її розвитку дуже низький; 10 – рівень розвитку компетенції знаходиться на найвищому рівні).

Далі, застосовуючи таксономічний метод (докладно описаний в [3]), ми оцінили показники розвитку кожної компетенції. Для цього використовувався модуль програми «Статистика». Таксономічний метод спрямовано на визначення слабких місць у діяльності та управлінні підприємством, з метою їх подолання, а також розвитку й укріплення існуючих та формування нових конкурентних переваг.

Розрахунок таксономічного коефіцієнта починається з побудови вихідної матриці, рядки якої формують індикатори компетенції, а стовпці – відповідні оцінки учасників експертного опитування.

Дана методика передбачає перетворення (нормалізацію) значень матриці у безрозмірні величини. В нашому випадку експертні бали вже є нормалізованими величинами, тому даний етап проводити не потрібно. Далі слід сформувати вектор-еталон $X_{0j} = (X_{01}, X_{02} \dots X_{0n})$, що описує умовне підприємство, яке, виходячи з мети дослідження, має найкращі рівні параметрів стандартизованої матриці. Цілком логічно, що у даному випадку цей вектор має вигляд: $X_{0j} = X_{01} = X_{02} = \dots = X_{0n} = 10$.

На наступному етапі визначається багатомірна евклідова відстань між окремими балами і вектором-еталоном за формулою:

$$d_{i0} = \sqrt{\sum_{j=1}^m (X_{ij} - X_{0j})^2} \quad (1)$$

Розрахунок таксономічного коефіцієнту (K_i) проводимо у такій послідовності:

1) середня евклідова відстань:

$$\bar{d}_0 = \frac{1}{m} \sum_{i=1}^m d_{i0}; \quad (2)$$

2) середньоквадратичне відхилення багатомірних відстаней:

$$S_0 = \sqrt{\frac{1}{m} \sum_{i=1}^m (d_{i0} - \bar{d}_0)^2}; \quad (3)$$

3) загальна відстань між показниками та еталоном:

$$d_0 = \bar{d}_0 + 2S_0; \quad (4)$$

4) таксономічний коефіцієнт:

$$K_i = 1 - \frac{d_{i0}}{d_0}. \quad (5)$$

Підсумковий (інтегральний) таксономічний коефіцієнт рівня розвитку компетенцій підприємства, визначений за формулою середнього геометричного значень коефіцієнтів-індикаторів, за нашими розрахунками склав $K_{int} = 0,521$, що перевищує середній рівень (нормативна величина даного коефіцієнта знаходиться в інтервалі від 0 до 1, де 1 означає найкращий розвиток компетенцій). Проте визнаного лідера ринку електромонтажних послуг отримана величина не може влаштувати. Виявлення компетенцій з низьким таксономічним коефіцієнтом потребує дослідження причин їх слабкої розвиненості і розробки відповідних заходів щодо підвищення їхнього рівня.

Проведений аналіз професійних, рольових, функціональних та стратегічних компетенцій досліджуваного підприємства дозволив сформулювати ключову компетентність, якою наразі воно володіє: *Надання широкого спектру проектних, випробних та електромонтажних послуг з гарантією їх якісного виконання в обумовлені строки за оптимальну ціну на основі використання сучасної матеріально-технічної бази, якісних та безпечних матеріалів та висококваліфікованого персоналу.*

Наступним етапом має стати формування конкурентних переваг аналізованого підприємства на основі порівняння рівнів його компетенцій з рівнями відповідних компетенцій основних конкурентів на ринку електромонтажних послуг.

Список використаних джерел:

1. Верба В.А., Гребешкова О.М. Проблеми ідентифікації компетенцій підприємства. *Проблеми науки*. 2004. № 7. С. 23-28.
2. Іпполітова І.Я. Оцінювання рівня компетентності підприємства. *Економіка та управління підприємствами*. 2018. Вип. 23. С. 210-217.
3. Сташинська Л.В., Михайлик О.М. Використання методики таксономічного аналізу для оцінювання рівня продовольчої безпеки України. *Економіка та суспільство*. 2023. Вип. 49. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/2313/2235>.

УДК 004:33:34

*Коломоєць О.Д., к.юр.н., доцент,
провідний фахівець з організації наукової роботи
Кіровоградського науково-дослідного
експертно-криміналістичного центру МВС України,
завідувач кафедри тактико-спеціальної підготовки факультету №2
Донецький державний університет внутрішніх справ*

СУДОВО-ЕКОНОМІЧНА ЕКСПЕРТИЗА У КОНТЕКСТІ РОЗСЛІДУВАННЯ КРИМІНАЛЬНИХ ПРАВОПОРУШЕНЬ У СФЕРІ ОПОДАТКУВАННЯ

Принцип загальності оподаткування досить чітко сформулював відомий північноамериканський політичний діяч Бенджамін Франклін: «Немає нічого