

**Чикуркова Алла Дмитрівна,**

доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри менеджменту організацій і адміністрування

Подільського державного аграрно-технічного університету,  
м. Кам'янець-Подільський

## **МЕТОДОЛОГІЧНІ ПІДХОДИ ДО УПРАВЛІННЯ КОМПЕТЕНЦІЯМИ**

Протягом останніх 25 років управління компетенціями набувало значення основної концепції управління людськими ресурсами у західному менеджменті. Народившись в управлінській практиці компаній, компетенції згодом стали важливими орієнтирами університетських навчальних програм, суттєво зближуючи освітні стандарти з очікуваннями та вимогами роботодавців. Визначення та використання ключових компетенцій відповідно до поточних і перспективних потреб роботодавців виступає найважливішим інструментом збалансування ринку праці та ринку освітніх послуг, які нині перебувають у суперечливому протистоянні [1, с. 23].

Під компетенцією слід розуміти сукупність трьох факторів: знань, навичок і засобів спілкування в колективі, які можуть порівнюватися із розробленими нормативами, оцінюватися з позиції економічної ефективності та удосконалюватися в процесі навчання. Тобто, засоби спілкування виступають невід'ємною складовою компетенції працівника і являють собою вміння спілкуватися з людьми і працювати в групі.

Управління компетенцією — це процес порівняння потреб підприємства (необхідного кількісного та якісного складу персоналу у відповідності з обраною стратегією розвитку) з наявними ресурсами (працівниками з досягнутими рівнями компетенції) та вибір форм впливу для приведення їх у відповідність. Результатом такого порівняння потреб і ресурсів підприємства можуть бути: перестановка, пересування, набір, навчання тощо [3, с. 48].

Вважаємо, що стратегічне управління персоналом суб'єктів господарювання може розглядатись як управління компетенцією підприємства з реалізацією практики її придбання, стимулювання та розвитку. Ці три завдання необхідно реалізувати для впровадження стратегії аграрного підприємства. Воно дозволяє ув'язати індивідуальну поведінку співробітника підприємства з стратегічними цінностями та цілями підприємства.

Управління компетенцією на рівні особистості полягає в оцінці особою своїх можливостей у відповідності з вимогами посади. Така оцінка дає можливість особі активізувати одержані ним раніше знання, навички, інформацію. Вона формує мету своєї діяльності на обраній посаді, приймає для себе рішення: відповідає його компетенція вимогам посади чи необхідне додаткове навчання [2, с. 18].

Основним змістом цієї системи слугує визначення в кількісному і якісному виразі потреби в компетенції підприємства на плановий період, як правило, на 5 років (рис. 1).

З огляду на це, для прогнозування своїх потреб підприємство повинно: мати чіткий розподіл посад і обов'язків у відповідності до місії і цілей підприємства; визначити необхідний склад компетенцій під кожен посаду; провести аналіз взаємозв'язку між посадами в розрізі складових компетенцій.

Методологія комплексного підходу до стратегічного управління персоналом, заснованого на компетенціях, на наш погляд, містить три взаємозв'язані аспекти :

- 1) підхід до компетенцій як моделі взаємопов'язаних процесів;
- 2) підхід до компетенцій як інструменту реалізації стратегії та формування

організаційної культури;

3) підхід до компетенцій як засобу координації роботи з персоналом.



Рис. 1. Процес прогнозування компетенції\*

\*Розроблено за дослідженнями автора.

Компетенції як сукупність процесів забезпечують намір працівника діяти й досягти результату, який реалізується у певних ефектах (економічних, соціальних тощо). Використання ефектів відтворює намір, за допомогою якого знання, здібності, навички, мотиви та цінності, набувши нових властивостей, знову включаються до процесу. За умови стратегічного управління персоналом результат діяльності кожного співробітника має розглядатися як його внесок у досягнення стратегічних цілей підприємства (рис. 3).

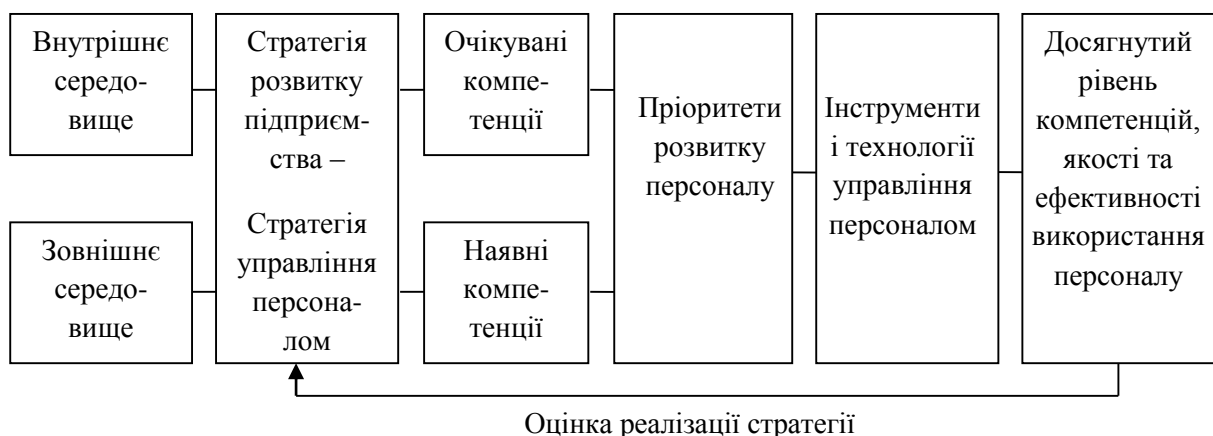


Рис. 3. Процес стратегічного управління персоналом аграрних підприємств\*

\*Розроблено автором.

Отже, компетенції слугують головним інструментом механізму реалізації організаційної стратегії підприємства та пріоритетом стратегії управління персоналом, оскільки доведення фактичних компетенцій до необхідних становить стратегічну мету управління персоналом підприємств. Підпорядкування всієї кадрової політики підприємства досягненню цієї мети виступає процесом горизонтального узгодження.

Отже, стратегічне управління персоналом суб'єктів господарювання може розглядатись як управління компетенцією підприємства з реалізацією практики її придбання, стимулювання та розвитку. Ці три завдання необхідно реалізувати для впровадження стратегії аграрного підприємства. Воно дозволяє ув'язати індивідуальну поведінку співробітника підприємства з стратегічними цінностями та цілями підприємства.

### **Список використаних джерел**

1. Організаційний менеджмент та управління людськими ресурсами / [Д. Гроссман, Я. Ліпец, П. Мурманн та ін.]. — К. : НМЦ „Консорціум із удосконалення менеджмент-освіти в Україні”, 2004. — 286с.
2. Мохер Ф. К. Професионалізм и кадровая політика. Зарубежный опыт / Мохер Ф. К. — М. : РАГС, 1995. — 186 с.
3. Чикуркова А. Д. Система стратегічного управління персоналом в аграрному секторі економіки : монографія / Чикуркова А. Д. — Кам'янець-Подільський : Видавець ПП Зволейко Д. Г., 2012. — 456 с.

**Маркіна Ірина Анатоліївна,**

д.е.н., професор, завідувач кафедру туризму та адміністрування Полтавського національного технічного університету імені Юрія Кондратюка

**Дячков Дмитро Володимирович,**

к.е.н., доцент кафедри туризму та адміністрування Полтавського національного технічного університету імені Юрія Кондратюка

## **ПРАВОВІ ЗАСАДИ РЕГУЛЮВАННЯ ІНФОРМАЦІЙНОГО СЕРЕДОВИЩА**

В результаті переходу суспільства до інформаційної стадії розвитку відбуваються радикальні зміни соціально-економічних структур, що передбачає розширення сфери інформаційної діяльності і послуг. Вищезазначене висуває нові вимоги до інформаційного середовища, які передбачають застосування сучасних інформаційних технологій та інформаційних систем, розширення та уніфікацію баз і банків даних, інтенсивне використання внутрішніх та глобальних мереж, що спрямовані на підвищення ефективності інформаційних процесів та якості інформаційного обслуговування [3].

Формування новітнього інформаційного забезпечення спричинило виникнення нових відносин, пов'язаних з особливостями автоматизованої обробки інформації. Це відносини з приводу: права інтелектуальної власності; права авторства на документовану інформацію; права авторства і власності на інформаційні технології та засоби; права на створення і застосування інформаційних ресурсів, АІС, баз даних; безпеки інформації тощо [4].

Із зазначеного випливає, що правовий аспект регулювання інформаційного середовища є недостатньо вивченим та врегульованим, що потребує досліджень в даній сфері.

Варто відзначити, основним об'єктом правовідносин в інформаційному середовищі є інформація, розповсюджується на суб'єктів права, що здійснюють таку діяльність, об'єктів права, по відношенню до яких або у зв'язку з якими ця діяльність здійснюється, і соціальних відносин [2].

З метою врегулювання визначених аспектів, інформаційне середовище як середовище