

2. Блинов А.О. Искусство управления персоналом / А.О. Блинов, О.В. Василевская. – М.: ГЕЛАН, 2001. - 146 с.
3. Виханский О.С. Стратегическое управление / Виханский О.С. – М.: Гардарики, 2005. – 296 с.
4. Козлов В. В. Корпоративная культура: костюм успешного бизнеса / В.В. Козлов, А. А. Козлова. – К.: Арес, 2000. – 142 с.
5. Соломанидина Т.О. Организационная культура компании / Соломанидина Т.О. – М.: ООО Журнал управление персоналом, 2003. – 456 с.
6. Томилов В.В. Организационная культура и предпринимательство / Томилов В.В. – М.: СПб., 2005. – 162 с.
7. Шольц К. Організаційна культура: між ілюзією и реальністю / Шольц К. – К.: Лира, 2005. – 114 с.
8. Eldridge J. Sociology of organization / J. Eldridge, A. Crombie. – L.: Allen&Unwin, 1974. – 182 p.
9. Jaques E. The changing culture / Jaques E. – New York: Dryden Press, 1952. – 251 p.
10. Schwartz H. Matching corporate culture and business strategy. Organizational dynamics / H. Schwartz, S. Davis – L.: Summer, 1981. – 158 p.

### **ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ «МОДЕЛЬ КОМПЕТЕНЦІЙ ПРАЦІВНИКА»**

*Іванова К. О., студентка*

*Науковий керівник: Водолажська Т. О., к.е.н., доцент*

*Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

У наш час ні в кого не викликає сумнівів, що самим ціннішим активом будь-якого підприємства вважається персонал. Необхідність формування універсальної характеристики, яка дозволила би визначити особистісну спроможність працівника успішно працювати визначається у пошуку ідеального працівника, знання та вміння якого відповідають вимогам ринку; який показує велику результативність своєї праці; лояльний до працедавця та може бути конкурентним у професійному середовищі. Такою універсальною характеристикою стали компетенції персоналу, які являють собою комплекс знань, вмінь, навичок та досвіду.

Сьогодні модель компетенцій широко використовується у кадровій роботі підприємств, а саме від відбору персоналу до

розробки плану його професійного розвитку та під час формування та використання трудового потенціалу підприємства.

Дослідження проблем та понять щодо розробки моделі компетенцій знаходять відображення у працях вчених та науковців: О.В. Кучай, М.С. Головань, Н.А. Володина, Н.В. Дем'янченко, В.Д. Шадріков та ін. У роботах цих та інших вчених [1–11] розкрито сутність поняття «модель компетенції персоналу».

Попри достатньо велику кількість напрацювань у цій сфері, науковці не можуть дати єдиного визначення та змісту термінам, в яких розкрита повна їх сутність. Так, при дослідженні «моделі компетенцій працівника» має місце використання термінів, що є складовими цього поняття, таких як «компетенція» [1-3, 4], «модель» [4], «модель компетенцій» [4, 5].

У різних джерелах під компетенцією розуміють:

1. За Великим тлумачним словником сучасної української мови: компетенція – гарна обізнаність із чим-небудь; коло повноважень певної організації або особи. Компетентний – який має достатній рівень знань в якій-небудь галузі; кваліфікований, ґрунтується на знанні, з чим-небудь гарно обізнаний, тямущий [1].

2. В роботі О.В. Кучай [2, с. 44-48], компетенція – сукупність взаємозалежних якостей особистості (знання, уміння, навички, способи діяльності), що задаються до певного кола предметів і процесів і необхідних для якісної, продуктивної діяльності щодо них.

3. М.С. Головань [3, с. 224-233] вважає, що компетенція – це деяка відчужена, наперед задана вимога до підготовки особи (властивості або якості, потенційні здатності особи), наперед задана вимога щодо знань та досвіду діяльності у певній сфері.

Під «моделлю» розуміють відтворення чи відображення об'єкту, задуму (конструкцій), опису чи розрахунків, що відображає, імітує, відтворює принципи внутрішньої організації або функціонування, певні властивості, ознаки та характеристики об'єкта дослідження чи відтворення (оригіналу) [11].

Серед вчених та науковців [1-7] немає єдиної точки зору щодо розуміння поняття «модель компетенцій працівника», неповно розкрито його зміст та сутність.

Метою дослідження є провести теоретичний аналіз різних поглядів і трактувань понять «компетенція», «модель компетенцій»; уточнити визначення поняття «модель компетенцій працівника» та його сутність.

Існує певна кількість визначень моделей компетенцій, але всі вони принципово не відрізняються один від одного (таблиця 1).

Таблиця 1 – Існуючі визначення поняття «модель компетенцій працівника»

№ джерела інформації	П.І.Б. авторів	Сутність поняття «модель компетенцій працівника»
[4, с. 447-455]	Володина Н. А.	Модель компетенцій – повний набір характеристик, що дозволяє людині успішно виконувати функції, що відповідають його посаді. Щоб бути ефективною, модель повинна мати просту структуру, бути ясною і легкою для розуміння
[5]	Демьянченко Н. В.	Модель компетенцій – це набір ключових компетенцій, необхідних працівникам для успішного досягнення стратегічних цілей організації, з конкретними показниками їх проявів у професійній діяльності
[8]	Шеметова Н.К.	Модель компетенцій є ефективним інструментом при здійсненні підбору персоналу, дозволяючи формувати «портрет» необхідного кандидата і оцінювати претендентів на предмет відповідності цим вимогам
[9, с. 119-124]	Адова И.Б.	Модель компетенцій забезпечує узгодження критеріїв підбору та оцінки персоналу зі стратегією організації, а також сприяє виявленню пріоритетних напрямків професійного розвитку працівників організації
[10]	Спенсер С., Спенсер Л.	Модель компетенцій – базові якості індивідуума, що мають причинне відношення до ефективного і видатного виконання роботи, рівень якого визначається конкретними критеріями.

Виходячи з наведеного вище, під **моделлю компетенцій працівника** слід розуміти сукупність компетенцій, які необхідні для вирішення певних завдань в підприємстві та у яку включаються найбільш важливі компетенції для організації на даному етапі її розвитку, а саме: знання, вміння, навички та індивідуальні характеристики.

Шадріков В. Д., аналізуючи різні підходи до класифікацій і визначення компетенцій при професійній підготовці фахівця, пропонує виділяти наступні три групи компетенцій (рисунок 1) [6]:

1) Соціально-особистісні компетенції (що відносяться до людини як до індивіду, суб'єкта діяльності й особистості).

2) Загальнопрофесійні компетенції (інформаційні, розрахункові, експлуатаційні, управлінські, організаційні, економічні).

3) Спеціальні компетенції (професійно-функціональні знання та вміння, які забезпечують прив'язку до конкретного предмету праці).



Рисунок 1 – Групи компетенцій за Шадріком В. Д.

В інтересах розуміння потрібності і цінності моделі компетенцій для виконання роботи кожним працівником і всім підприємством процес створення моделі компетенцій необхідно представити як ясну і спільну мету всього персоналу.

Розробка моделі компетенцій, яка відповідає професійним потребам широкого кола користувачів, можлива на основі структурного підходу. Для розробки моделі компетенцій і для виховання у працівників відчуття того, що використовується модель – продукт і власність самих працівників, необхідні залучення персоналу в розробку моделі і хороша поінформованість у всьому, що відноситься до моделі [7, с. 447-455].

Отже, проаналізувавши різні точки зору вчених та науковців щодо визначення поняття «модель компетенцій працівника», можна зробити висновок, що серед авторів немає єдиної думки з цього приводу. Уточнено поняття «модель компетенцій працівника», відмінністю якого є більш повне розкриття його сутності та змісту.

### Література.

1. Бусел В.Т. Великий тлумачний словник сучасної української мови / В.Т. Бусел. – К.: Ірпінь: ВТФ «Перун», 2002. – 1440 с.
2. Кучай О.В. Компетенція і компетентність – відображення цілісності та інтеграційної суті результату освіти / О.В. Кучай // Рідна школа. – 2009. – № 11. – С. 44-48.
3. Головань М.С. Компетенція та компетентність: порівняльний аналіз понять / М.С. Головань // Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології. – 2011. – № 8. – С. 224-233.
4. Володина Н.А. Модель компетенций – это не сложно [Электронный ресурс] / Н.А. Володина // «Kadrovik.ru». – 2007. – № 6. – Режим доступа: <http://www.podborkadrov.ru/articles/detail.php?ID=24400>
5. Калюжная Н.В. Разработка модели компетенций организации / Н.В. Калюжная // Молодой ученый. – 2016. – № 6. – С. 447-455.

6. Демьянченко Н.В. Компетенция персонала в системе менеджмента современной организации / Н.В. Демьянченко // Сфера услуг: инновации и качество. – 2012. – № 5.

7. Богачева Л. С. Компетентность и компетенция как понятийно-терминологическая проблема / Богачева Л.С. // Актуальные вопросы современной педагогики: материалы II междунар. науч. конф. — Уфа: Лето, 2012.

8. Шеметова Н.К. Использование модели компетенций как метод принятия управленческих решений в сфере управления персоналом / Н.К. Шеметова // «ЭГО». – 2010. – № 1(1).

9. Адова И.Б., Симонова М.В. Оценка компетентности как инструмент управления вознаграждением персонала организации / И.Б. Адова, М.В. Симонова // Вестник Томского государственного университета. – 2010. – № 336. – С. 119-124.

10. Спенсер С., Спенсер Л. Компетенции на работе / С. Спенсер, Л. Спенсер. — М.: НИРРО, 2005. — 384 с.

11. Моделі та способи їх зображення [Електронний ресурс].- Режим доступа: <http://um.co.ua/4/4-15/4-158816.html>

УДК 331.104.22

## **ФОРМУВАННЯ МОДЕЛІ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ АТП**

*Букарєв Д. В., студент*

*Науковий керівник: Федотова І. В., к.е.н., доцент*

*Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

Організація виступає в суспільстві не тільки як виробничо-економічна ланка, а й як фактор соціальний. Весь уклад суспільного буття сприймається працівником насамперед через призму мікросередовища, у якому безпосередньо відбувається його трудова діяльність. Практика роботи організацій показує, що чим міцніший і змістовніший зв'язок між членами колективу, тим успішніше він вирішує виробничі та інші проблеми.

Дослідженню корпоративної культури присвячували свої праці багато вчених. Так, при розгляді проблематики корпоративної культури, у дослідників неминуче виникає потреба в якійсь теоретичній схемі, яка б узагальнила всі чинники функціонування корпоративної культури – моделі корпоративної культури. У даній роботі буде