

Таким чином, в умовах глобалізацій них перетворень, впровадження зазначених заходів буде сприяти підвищенню конкурентних переваг та стратегічному успіху українських підприємств на ринку.

Література.

1. Зайченко О. І. Управління людськими ресурсами / О. І. Зайченко, В. І. Кузнєцова. – Івано-Франківськ : Лілея-НВ, 2015. – 232 с.
2. Гавкалова Н. Л. Управління ефективністю менеджменту персоналу : монографія / Н. Л. Гавкалова, Т. А. Власенко. — Х. : ХНЕУ, 2011. — 295 с.

ОЦІНЮВАННЯ КОМПЕТЕНЦІЙ СЛЮСАРІВ-РЕМОНТНИКІВ

Водолажський А.Ю., студент

Науковий керівник: Шинкаренко В.Г., д.е.н., професор

Харківський національний автомобільно-дорожній університет

Для підвищення ефективності діяльності кадрів необхідно чітко розуміти, який набір компетенцій має кожна посада та кожен працівник, зокрема. Однак не всі підприємства розробляють для своїх працівників переліки компетенцій. У більшості випадків це обумовлюється відсутністю конкретного плану дій по визначенню та оцінці компетенцій персоналу.

Процес визначення та оцінки компетенцій працівників є складним, тому викликає необхідність застосування блок-схеми здійснення такого процесу [1].

Для БЕМЗ філії ДНВП «Об'єднання Комунар» ціллю є оцінка рівня компетенцій працівників окремо і дільниці в цілому, а також визначення набору базових компетенцій слюсаря-ремонтника. Для проведення оцінки компетенцій працівників БЕМЗ філії ДНВП «Об'єднання Комунар» обрано категорію робітників, а саме ремонтних робочих дільниці з ремонту складної побутової та автотранспортної техніки (слюсар-ремонтник).

Експертами розробляється перелік запитань для проведення інтерв'ю, «мозкового штурму» та тестування. Кожне запитання, на яке працівнику (слюсарю-ремонтнику) необхідно відповісти, повинно передбачати компетенцію, виявлення якої можливе, та мати силу прояву (слабка, середня, сильна).

Наприклад, під час «мозкового штурму», можна винести на обговорення наступну тему (таблиця 1).

Таблиця 1 – Можливі варіанти відповідей слюсарів-ремонтників БЕМЗ та сила їх прояву під час проведення «мозкового штурму»

Варіанти відповідей	Сила прояву	Виявлені компетенції
<p><i>Тема обговорення:</i> «Виникла поломка автомобіля ŠKODA FELICIA: при екстреному гальмуванні припинила працювати система ABS (антиблокувальна гальмівна система) та ввімкнувся аварійний індикатор системи</p> <p><i>Завдання:</i> Виявіть причину поломки автомобіля та запропонуйте дії щодо її усунення»</p>		
підключити автомобільний сканер та перевірити наявність відхилень показників системи, що впливають на дану несправність автомобіля. Місце наявності відхилення (електронний блок ABS; датчик колеса; трубопровід високого тиску; ланцюг датчика) вказує на причину несправності	сильна	<ul style="list-style-type: none"> – вміння швидко орієнтуватися в ситуації; – досвід визначення та усунення несправностей; – вміння працювати з сучасними приладами та обладнанням;
визначити перелік всіх можливих причин несправності (електронний блок ABS; датчик колеса; трубопровід високого тиску; ланцюг датчика) та перевірити окремо кожен на наявність поломки	середня	<ul style="list-style-type: none"> – логічність мислення; – знання будови сучасних автомобілів; – відповідальність;
замінити по черзі всі робочі компоненти системи ABS (електронний блок ABS; датчик колеса; трубопровід високого тиску; ланцюг датчика), які можуть впливати на причину поломки	слабка	<ul style="list-style-type: none"> – старанність; – вміння користуватися допоміжним обладнанням; – винахідливість

На підставі результатів проведення інтерв'ю, «мозкового штурму», «ділової гри» та тестування слюсарів-ремонтників БЕМЗ філії ДНВП «Об'єднання Комунар» складений узагальнений перелік наявних компетенцій працівників заводу (таблиця 2).

Таблиця 2 – Наявні компетенції слюсарів-ремонтників БЕМЗ

Наявні компетенції слюсарів-ремонтників	Ум. позн.
1	2
ЗНАННЯ:	
Знання будови сучасних автомобілів та побутової техніки	K ₁
Знання технології проведення ТО та ремонту автомобілів та складної побутової техніки	K ₂
Знання правил техніки безпеки	K ₃
Знання основних механічних властивостей оброблюваних матеріалів	K ₄
Знання інструкцій та положень з охорони праці	K ₅
Знання конструктивних особливостей застосовуваного обладнання	K ₆
ВМІННЯ:	
Вміння швидко засвоювати нові знання	K ₇
Вміння організувати робочий час	K ₈
Вміння швидко орієнтуватися в ситуації	K ₉
Вміння працювати з сучасними приладами та обладнанням	K ₁₀
Вміння користуватися допоміжним обладнанням	K ₁₁
Вміння працювати з документацією	K ₁₂

1	2
ДОСВІД:	
Досвід визначення та усунення несправностей систем автомобіля	K ₁₃
Досвід ремонту обладнання	K ₁₄
ЗДІБНОСТІ:	
Здібність до роботи з технікою	K ₁₅
Здатність дотримуватися технологічних правил і процедур	K ₁₆
Здатність працювати в умовах багатозадачності	K ₁₇
Здатність доводити справу до кінця	K ₁₈
Здатність до переконання	K ₁₉
ОСОБИСТІСНІ ЯКОСТІ:	
Логічність мислення	K ₂₀
Ініціативність в робочому процесі	K ₂₁
Старанність	K ₂₂
Стресостійкість	K ₂₃
Організованість	K ₂₄
Відповідальність	K ₂₅
Цілеспрямованість	K ₂₆
Уважність	K ₂₇
Винахідливість	K ₂₈
Професіоналізм	K ₂₉
МОТИВИ ТА ЦІННОСТІ:	
Орієнтація на якість роботи	K ₃₀
Орієнтація на результат	K ₃₁
Орієнтація на саморозвиток	K ₃₂
Прагнення до нововведень	K ₃₃
Прагнення до кар'єрного росту	K ₃₄

Оцінювання сили прояву виявлених компетенцій за шкалою (таблиця 3) наведено у таблиці 4.

Таблиця 3 – Шкала оцінки сили прояву компетенцій слюсарів-ремонтників

Сила прояву компетенції	Символ	Оцінка (балів)
Слабка	◆	1
Середня	●	3
Сильна	■	5

Таблиця 4 – Матриця оцінки компетенцій слюсаря-ремонтника Бунатян В.М.

Виявлені компетенції слюсарів-ремонтників	Методи оцінки				Всього, бали	Середня оцінка, бали	Ранг
	Інтерв'ю	«Мозковий штурм»	«Ділова гра»	Тестування			
K ₁	1	3	5	3	12	3,0	
K ₂	5	1	5	3	14	3,5	5-8
K ₃	3	5	1	1	10	2,5	
K ₄	5	5	3	3	16	4,0	3-4
K ₅	1	3	1	5	10	2,5	
..
K ₃₄	1	3	1	3	8	2,0	

Аналогічним чином проводиться оцінка компетенцій К₁-К₃₄ усіх слюсарів-ремонтників. Для виведення підсумкових оцінок компетенцій в цілому по бригаді слюсарів-ремонтників формується таблиця 5.

Таблиця 5 – Підсумкові оцінки компетенцій бригади слюсарів-ремонтників БЕМЗ філії ДНВП «Об'єднання Комунар»

Виявлені компетенції слюсарів-ремонтників	Середня оцінка наявних компетенцій					Середня оцінка бригади слюсарів-ремонтників, бали	Ранг
	Бунагян В.М.	Шквар М.Ю.	Омелянко М.В.	Дрозд О.Г.	Семененко С.М.		
К ₁	3,0	4,0	4,5	4,0	4,5	4,0	3-4
К ₂	3,5	3,0	1,5	2,0	2,0	2,4	
К ₃	2,5	2,5	3,5	1,5	2,0	2,4	
К ₄	4,0	3,5	4,0	4,5	3,5	3,9	5-7
К ₅	2,5	1,5	1,5	3,0	4,5	2,6	
...
К ₃₄	2,0	2,5	3,5	3,0	2,5	2,7	

На підставі результатів ранжування середніх оцінок наявних компетенцій бригади слюсарів-ремонтників БЕМЗ філії ДНВП «Об'єднання Комунар» виявлено, що різкий «скачок» значень компетенцій відбувається на позначці 3,8 балів та вище. Тому до переліку ключових компетенцій включені саме ті наявні компетенції, що мають середню оцінку 3,8 та вище балів (таблиця 6). Еталонні значення ключових компетенцій слюсарів-ремонтників та відхилення наявних значень ключових компетенцій від еталонних також наведено в таблиці 6.

Таблиця 6 – Відхилення наявних значень ключових компетенцій бригади слюсарів-ремонтників БЕМЗ філії ДНВП «Об'єднання Комунар» від еталонних

Ключові компетенції		Значення, балів		Відхилення	
		наявне	еталонне	балів	тип
К ₁₅	Здібність до роботи з технікою	4,1	4,0	+0,1	допустиме (<0,5 балів)
К ₁₀	Вміння працювати з сучасними приладами та обладнанням	4,1	4,5	-0,4	допустиме
К ₁	Знання будови сучасних автомобілів і побутової техніки	4,0	4,8	-0,8	не допустиме
К ₂₈	Винахідливість	4,0	3,8	+0,2	допустиме
К ₇	Вміння швидко засвоювати нові знання	3,9	4,7	-0,8	не допустиме
К ₂₀	Логічність мислення	3,9	4,0	-0,1	допустиме
К ₄	Знання основних механічних властивостей оброблюваних матеріалів	3,9	4,5	-0,6	не допустиме
К ₁₃	Досвід визначення та усунення несправностей автомобіля	3,8	4,5	-0,7	не допустиме

Більшість компетенцій має допустиме відхилення ($B_j > - 0,5$ балів). Тому необхідно підвищити рівень таких компетенцій бригади слюсарів-ремонтників БЕМЗ філії ДНВП «Об'єднання Комунар»: знання будови сучасних автомобілів і побутової техніки; вміння швидко засвоювати нові знання; знання основних механічних властивостей оброблюваних матеріалів; досвід визначення та усунення несправностей автомобіля. Для цього на БЕМЗ філії ДНВП «Об'єднання Комунар» для слюсарів-ремонтників планується проводити семінари та курси підвищення кваліфікації.

Література.

1. Ужченко М.Р. Визначення та оцінка компетенцій працівників підприємства / М.Р. Ужченко // Економічні перспективи : Збірник наукових праць. – 2015. – № 7 (1). – С. 90-94.

ДОСЛІДЖЕННЯ СУЧАСНИХ МЕТОДІВ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Шульга К.Р., студент

Науковий керівник: Калашнікова Х.І., к.е.н., доцент

Харківський національний університет міського господарства ім. О.М. Бекетова

Головним елементом будь-якої системи управління є персонал, які в один і той же час можуть бути як об'єктом, так і суб'єктом управління. Працівники підприємства (організації) виступають об'єктом, тому що вони є продуктивною силою, головною складовою будь-якого виробничого процесу. Тому планування, формування, перерозподіл і раціональне використання персоналу на виробництві складають основний зміст управління ним і з цієї точки зору розглядаються аналогічно управлінню як матеріально-речовинні елементи виробництва. Разом з тим персонал – це перш за все люди, що характеризуються складним комплексом індивідуально-типових якостей і властивостей, серед яких соціально-психологічні грають провідну роль. Здатність працівників одночасно виступати як об'єкт і суб'єкт управління є головною специфічною особливістю управління персоналом на виробництві.

Виходячи з цього під управлінням персоналом розуміється процес планування, підбору, підготовки, оцінки і безперервного