

Для визначенії групи авторів [1, 2, 3] загальним є твердження, що фінансова безпека є станом (позицією) підприємства чи рівнем його стану. Це є логічним з огляду на перше, неекономічне визначення, тобто на стан відсутності небезпеки. Однак дане визначення характеризує безпеку як результат, що не є динамічною системою.

Науковці [4, 5] ототожнюють фінансову безпеку з діяльністю, націленою на досягнення визначеного стану. Ця думка також є слушною, але не відповідає умовам об'єктивності, оскільки характеристики безпеки підприємства не залежать повною мірою від діяльності менеджерів. Таким чином, треба зазначити, що дефініція "безпека" прийняла нового, більш розширеного значення у процесі потрапляння на поле економічного знання.

Виходячи з наведених визначень (табл. 1.), можна зробити висновок, що всі визначення мають між собою подібності, але кожен автор зосереджується на окремому елементі характеристики фінансового права.

На нашу думку, серед наведених у табл.1., найбільш повним є визначення І. А. Бланка [3], що охоплює найважливіші аспекти процесу комплексного забезпечення високого рівня фінансової безпеки суб'єкта господарювання.

В результаті проведеної роботи можна зробити висновок, що сутність категорії "фінансова безпека підприємства" розкриває такий його фінансовий стан, який характеризується, по-перше, збалансованістю і якістю сукупності фінансових інструментів, технологій і послуг, котрі використовуються підприємством, по-друге, стійкістю до внутрішніх і зовнішніх загроз, по-третє, здатністю фінансової системи підприємства забезпечувати реалізацію власних фінансових інтересів, місії і завдань достатніми обсягами фінансових ресурсів, по-четверте, забезпечувати ефективний і сталий розвиток цієї фінансової системи.

Список літератури:

1. Горячева К.С. Механізм управління фінансовою безпекою підприємства: Автореф. дис.канд. екон. наук: 08.06.01. – К.: НАУ, 2006. – 17 с.
2. 2. Кузенко Т. Б. Управление финансовой безопасностью на предприятиях / Т. Б. Кузенко//БИЗНЕСИНФОРМ. – 2007. – № 12 (1). – с. 27-29
3. 3. Бланк И.А. Управление финансовой безопасностью предприятия. / И. А. Бланк. – К.: Эльга, Ника-Центр, 2004. – 784 с.
4. 4. Кириченко О. А. Вдосконалення управління фінансовою безпекою підприємств в умовах кризи / О. А. Кириченко, І. В. Кудря // Інвестиції : практика та досвід. – 2009. – № 10. – С. 22–26.
5. 5. Krakos Ю. Б. Управління фінансовою безпекою підприємств / Ю. Б. Krakos, Р. О. Разгон // Економіка та управління підприємствами машинобудівної галузі: проблеми теорії та практики. – 2008. – № 1(1). – С. 86–97.

O.M. Арапова

РОЛЬ ВИКОРИСТАННЯ МОДЕЛІ КОМПЕТЕНЦІЇ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ

Одеський національний політехнічний університет

Проблемі використання моделі компетенції приділяється значна увага. Моделям компетенції відводиться важлива роль як у системі підготовки кадрів, так і в управлінні персоналом. В одних компаніях модель компетенції є ключовою в роботі з кадрами, в

інших - профілі компетенції використовуються в якості прикладних інструментів.

Теоретичні та практичні аспекти цієї проблеми досліджуються вченими з 70-х років минуло сторіччя, коли Р. МакКеланд, Р. Бояціс, Л.М. Спенсер та С.М. Спенсер розкрили зміст поняття компетенції персоналу та запропонували підході щодо розробка моделі компетенції. С. Уїддett и С. Холліфорд розглянули такі напрямки практичного використання моделей компетенції, як рекрутмент и відбір персоналу, його розвиток, навчання та винагородження. [1].

Системі компетенції у організації присвячені роботи багатьох як закордонних, так и вітчизняних вчених, а саме Д. Кембелла, ХодкінсонаД.П., Сперроу П. Р., Верби В. А., Гребешкової О. М. , С.Кучерової, Плохої О.Б., Ткаченка Е.М.

Комpetентнісний підхід в управлінні персоналом - це технологічний інструмент відповіді на питання, як в постійно мінливих ситуацій при дефіциті трудових ресурсів, все більшою і більшою залежності організації від кваліфікації співробітників, не просто підтримувати наявний рівень ефективності компанії, але і рухатися вперед, розвиватися, досягати успіхів в конкуренції, бути кращими. Комpetентнісний підхід стає основою, яка дозволяє розробити систему, що сполучає вимоги бізнесу та управління персоналом.

Сутність компетентнісного підходу полягає в розробці й застосуванні на практиці моделей компетенції співробітників, їх підборі, оцінці та підготовці у відповідності з цими моделями.

На більшості зарубіжних підприємств компетентнісний підхід знайшов широке застосування. Однак у вітчизняній практиці цей інструмент управління персоналом не використовується в силу ряду причин.

В даний час у закордонній практиці дуже широко використовується опис діяльності з позиції компетентнісного підходу. Розроблено методики, опитувальники для формування профілю компетенції під різні види діяльності. У словнику вітчизняних менеджерів з персоналу термін «компетенція» з'явився в останні 10 - 12 років, але інтерес до цього інструменту управління персоналом росте повсюдно.

Моделям компетенції відводиться важлива роль як у системі підготовки кадрів, так і в управлінні персоналом. В одних компаніях модель компетенції є ключовою в роботі з кадрами, в інших - профілі компетенції використовуються в якості прикладних інструментів. Наприклад, для оцінки персоналу.

Використання компетенції при оцінці персоналу дозволяє менеджерам по роботі з персоналом не тільки аналізувати результати, досягнуті співробітником за минулий період, а й аналізувати способи досягнення таких результатів.

Модель компетенції складається з кластерів (блоків) компетенції. Кластери компетенції - набір тісно пов'язаних між собою компетенції. Кожен кластер компетенції має рівні - набір споріднених поведінкових індикаторів.

Модель компетенції - це повний набір компетенції і індикаторів поведінки, необхідних для успішного виконання співробітником його функцій, які проявляються у відповідних ситуаціях і часу, для конкретної організації з її індивідуальними цілями і корпоративною культурою [2].

При розробці моделей орієнтуються на вибір найбільш важливих компетенцій, які, як правило, групуються у кластери або функціональні блоки. Такий підхід особливо зручний для завдань навчання, тому що компетенції виявляються не тільки способом аналізу і опису профілю фахівця, але безпосередньою метою та змістом навчального процесу.

Модель компетенції дозволяє типізувати вимоги до співробітників і створити єдині стандарти поведінки, основу для оцінки й просування співробітників.

Модель розвитку компетенції, дозволяє керівникам та службам підприємства розробляти, планувати, формувати і використовувати компетенції персоналу залежно від ресурсного забезпечення організації, що створює можливості для узгодженого функціонування всіх систем [3].

Таким чином роль використання моделі компетенції в управлінні персоналом організації, у тому що це дозволить повноцінно виявити потенціал та здібності співробітників, грамотно побудувати систему навчання і розвитку кадрів підприємства та максимально підвищити конкурентоспроможність та ефективність роботи організації.

Список літератури:

1. Уиддет С. Руководство по компетенциям/ С. Уиддет, С. Холлифорд ; пер. с англ. – 3-е изд. – М.: Изд. НИПО, 2008. – 228с.
2. Столлярська К. М. Розвиток людських ресурсів підприємства поштового зв'язку з формуванням компетенцій персоналу [Электронный ресурс] / К. М. Столлярська. – Режим доступу: <http://nauka.kushnir.mk.ua/?p=39863>
3. Леонова О. В. Компетентностный подход как способ управления персоналом предприятия военно-промышленного комплекса / О. В. Леонова, О. В. Колосова // Вестник ТГТУ. – 2010. – Т. 16, № 4. - С. 995-998.