

населення: рівень споживчих настроїв або рівень споживання населення, непоінформованість, панічні очікування та недовіра до уряду, напруження та стрес через проведення бойових дій на території України тощо.

Список використаних джерел:

1. Геєць В. Цінова конкуренція чи цінова стабільність: дуалізм політики економічного зростання – [Електронний ресурс] – режим доступу: http://f.ief.org.ua/Text/Dualizm_EP405.pdf
2. Голуб Р. Теоретико-методологічний аналіз монетарного підходу до моделювання валютного курсу. – Бізнес-інформ, № 1, 2015. – С. 116-123. – [Електронний ресурс] – режим доступу: http://www.business-inform.net/pdf/2015/1_0/116_123.pdf
3. Колдовський О. Гібридна динамічна модель прогнозування як інструмент дослідження оптимального валютного курсу в системі валютного регулювання – [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://dspace.uabs.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/10048/1/Hibrydna%20dinamichna%20model.pdf>
4. Ставицький А., Хом'як В. Вплив монетарної політики на економічну безпеку України – [Електронний ресурс] – режим доступу: http://andriystav.cc.ua/Downloads/Articles/A_037.pdf
5. Черняк О., Хом'як В. Причини валютної кризи та індикатори, що сигналізують про її наближення. – [Електронний ресурс] – режим доступу: http://www.econom.univ.kiev.ua/articles/EC/Chernyak/Prychyny_Valutnoi_Kryzy_ta_indykatory_yki_sygnalisuyt_pro_nablyzheniya.pdf
6. Dornbusch R. Exchange Rate Economics: Where Do We Stand? / Rudiger Dornbusch // Brookings Papers on Economic Activity. – 1980 [Electronic resource]. – Mode of access: http://www.brookings.edu/~media/Projects/BPEA/1980%201/1980a_bpea_dornbusch_branson_whitman_kenen_houthakker_hall_lawrence_perry_fellner_brainard_vonfurstenburg.PDF
7. Flood R. Explanations of Exchange-Rate Volatility and other Empirical Regularities in some Popular Models of the Foreign Exchange Market. 1981 – [Електронний ресурс] – режим доступу: <http://www.nber.org/papers/w0625.pdf>
8. Kim S. Global corporate finance: text and cases/ Suk H Kim, Seung H. Kim. 2006 – 6th edition. – [Електронний ресурс] – режим доступу: <https://books.google.com.ua/books?id=ooabd-PVКacC&printsec=frontcover&hl=uk#v=onepage&q&f=false>

Субота І.Г.

студент;

Петрова О.О.

кандидат технічних наук, доцент,

Харківський національний університет будівництва та архітектури

ІНФОРМАЦІЙНА МОДЕЛЬ КОМПЕТЕНЦІЙ КЕРІВНИКА

Керівник для успішної роботи повинен мати не тільки знання в обраній сфері діяльності, але й сукупність характеристик–компетенцій. Компетенція (управління персоналом) – це особиста здатність спеціаліста вирішувати певний клас професійних задач. В управлінні персоналом найчастіше під компетенцією розуміють формально описані вимоги до особистих, професійних та інших якостей кандидата на посаду співробітника чи до групи

співробітників компанії [1]. Сукупність компетенцій, наявність знань і досвіду, необхідних для ефективної діяльності в заданій предметній області називають компетентністю.

Базові компетенції – це компетенції, які базуються на інтелектуальних, емоційних, вольових та комунікативних якостях людини. Професійні компетенції – це здатність суб'єкта професійної діяльності виконувати роботу відповідно до посадових вимог.

В статті [2, с. 189] авторами запропонована методика визначення базових компетенції керівника на основі параметрів, що визначають компетенцію кандидата [3, 4]. Згідно з запропонованою методикою були розроблені таблиці для компетенцій з урахуванням різнорівневих вимог до кожної компетенції та загальну таблицю з переліком всіх розглянутих компетенцій та списком всіх претендентів на посаду з вказанням згідно запропонованої шкали набраних претендентами балів, визначених на основі метода опитування.

Базові компетенції були розбиті на 4 групи: емоційно–вольові, комунікативні, інтелектуальні, етичні базові компетенції (табл. 1).

Таблиця 1

Групи базових компетенцій

№ №	Емоційно–вольові базові компетенції	Комунікативні базові компетенції	Інтелектуальні базові компетенції	Етичні базові компетенції
1	орієнтація на досягнення	незалежність	комбінаторне мислення	вірність слову
2	організованість	схильність до лідерства	концептуальне мислення	патріотизм
3	організація власної діяльності	ініціативність	аналітичне мислення	активність
4	професіоналізм	зовнішні контакти	оригінальність мислення	оптимізм
5	якість роботи	навички спілкування	креативність	чіткі моральні принципи
6	новаторство	управління конфліктами	інтелектуальни й рівень	відданість справі
7	працездатність	розвиток співробітників	кмітливість	
8	цілеспрямованість	вплив	робота з інформацією	
9	вміння доводити справу до результату	далекоглядність	здатність до навчання	
10	дисциплінованість	відповідальність		
11	самомотивація	планування		

12	гнучкість	вміння пояснювати		
13	впевненість в собі	робота в команді		
14		побудова відносин		

Джерело: розроблено авторами по джерелу [3, 4]

Для реалізації моделі потрібна база даних з кандидатами на посаду керівника агрофірми, розроблена в табличному процесорі Excel. В якості вихідних даних є вибірка, що складається з певного кількості фізичних осіб, де кожен запис – це опис характеристик претендента і параметр, що описує його поведінку.

У самому спрощеному вигляді модель представляє собою зважену суму певних характеристик. У результаті обраховується інтегральний показник, чим він вищий, тим вірогідність зайняття посади керівника вище.

Інтегральний показник кожного клієнта порівнюється з числовим порогом, або лінією розділу, яка, по суті, є сумарним значенням. Кандидат з інтегральним показником вище цієї лінії може презентувати на посаду керівника, кандидат з інтегральним показником нижче цієї лінії – ні.

Для визначення числового порогу було запропоновано використовувати профіль компетенцій. Профіль компетенцій – всебічно, структурований опис вимог (характеристик) до заняття тієї чи іншої посади, що дозволяють максимально ефективно виконувати дану роботу в даній компанії.

В якості числового порогу для визначення найкращого претендента на посаду керівника було обрано число 105, яке є сумарним значенням показника між середнім та максимальним значенням для кожної з компетенцій.

В аналітичній платформі Deductor Academic [5] було побудовано інформаційну модель визначення претендентів на посаду керівника агрофірми, яка отримана за допомогою інформаційного підходу з побудовою профілів кандидатів на посаду керівника та сформульовані ієрархічні правила, які можна використовувати для підбору більш якісного персоналу, контролю плинності кадрів.

При створенні дерева використовувалися всі наведені в табл. 1 компетенції. Цільовим полем було поле «Запрошуємо на співбесіду/Не запрошуємо на співбесіду», яке має значення «Так» (True) та «Ні» (False).

За допомогою отриманого дерева рішень можна проводити аналіз значущих чинників. Таке можливо завдяки тому, що при визначенні параметра на кожному рівні ієрархії, за яким відбувається поділ на дочірні вузли, використовується критерій найбільшого усунення невизначеності. Таким чином, більш вагомні чинники, за якими проводиться класифікація, знаходяться на більш близькій відстані (глибині) від кореня дерева, чим менш значущі.

Значущим чинником в побудованій моделі з чотирьох груп компетенцій (табл. 1) аналітичною системою було обрано група «Комбінаторне мислення», а група «Емоційно-вольові базові компетенції» повністю проігнорована. Основною компетенцією, яка дозволить претендувати на посаду керівника

агробізнесу, згідно з побудованою моделлю, є компетенції «Відданість справі», яка належить до групи «Етичні базові компетенції».

Розроблена прийнятна модель компетенції управлінського персоналу в вигляді самоадаптованої моделі класифікації (дерево рішень), що дозволяє визначити з претендентів на посаду керівника найбільш підготовлену та відповідну за багатьма критеріями особистість.

Правильно побудоване на даних минулих періодів дерево рішення має особливість, яка називається «здатність до узагальнення», тобто, якщо виникає нова ситуація (звернувся потенційний кандидат), то швидше за все ситуації такі вже були і достатньо багато. Внаслідок чого можна з великою часткою впевненості сказати, що кандидат, який звернувся поведе себе так само, як і ті кандидати, характеристики яких дуже схожі на характеристики кандидат, який звернувся.

Дуже важливою особливістю побудованої моделі є те, що правила, за якими визначається належність кандидата до тієї чи іншої групи, записані на природній мові.

Список використаних джерел:

1. Режим доступу: <https://uk.wikipedia.org>
2. Петрова О. О., Субота І. Г. Методика визначення компетенцій керівника //Матеріали міжнародної науково-практичної конференції «Модернізація національної економіки: зміни в умовах кризи. – Херсон, 2015. – С. 189–191.
3. Центр бизнес–процессов «Заводсков и партнеры». Компетенции руководителя – таблицы для оценки. Режим доступу: http://spb-progressor.ru/st_kompetencii.htm
4. Суханова И. М. Какими компетенциями должен обладать руководитель отдела продаж. – Компания «Аксима», «Управление сбытом», май 2007. Режим доступу: <http://www.axima-consult.ru/stati-kompetrukprod.html>
5. Електронний ресурс: www.basegroup.ru