

производится несколько видов продукции и вспомогательные работники выполняют работы не только на производстве нистатина 500000 ЕД, поэтому по участку в целом доля вспомогательного персонала будет невелика.

Таким образом, кадровое планирование, отбор и расстановка кадров на предприятии являются важнейшими функциями работы отдела кадров и обеспечивают максимальное использование потенциала трудовых ресурсов предприятия, что существенно повышает эффективность деятельности предприятия.

Список использованных источников

1. Пожидаева А. Алгоритм разработки кадровой политики предприятия // Кадровик. Управление персоналом. – 2006. – № 2. – С. 71 – 77.
2. Малуев П.А., Мелехов Ю.Е. Управление персоналом. – М.: Альфа-Пресс, 2005. – 184 с.

УДК 338:347.9

МЕСТО ТРУДОВЫХ ЦЕННОСТЕЙ В КОМПЕТЕНТНОСТНОЙ МОД МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

Л.В. Демьянчик

*Гомельский государственный технический университет
имени П.О. Сухого, г. Гомель, Беларусь*

Моделирование компетентности персонала современного промышленного предприятия является актуальной задачей, поскольку формирует основу для эффективного управления их адаптацией, обучением, повышением квалификации, оценки и аттестации. В существующих трактовках подчеркиваются следующие сущностные характеристики компетентности: эффективное использование способностей, позволяющее плодотворно осуществлять профессиональную деятельность согласно требованиям рабочего места; овладение знаниями, умениями и способностями, необходимыми для работы по специальности при одновременной автономности и гибкости в части решения профессиональных проблем; развитое сотрудничество с коллегами и профессиональной межличностной средой.

В обобщенном виде компетентность специалиста можно представить как совокупность способностей, качеств и свойств личности, необходимых для успешной профессиональной деятельности в определенной сфере, а также способность и готовность применить их на практике. Компетентность можно трактовать также как определенную совокупность компетенций. Для каждой профессии свойственны свои виды компетенций. Выделим основные виды компетенций, которые должны быть присущи молодому специалисту: функциональная (профессиональная); интеллектуальная и ситуативная; социально-личностная.

Для анализа уровня компетентности нами использовались итоги успеваемости студентов и специально сформированная анкета. В качестве объекта исследования для моделирования компетентности были избраны студенты специальности «Менеджмент».

Функциональная компетенция оценивалась по среднему баллу по ряду предметов: по теоретическим основам менеджмента; по управлению персоналом; по планированию и прогнозированию экономики. Студентам было предложено ответить на 29 вопросов, которые характеризовали различные элементы контекстуальной и социально-психологической компетенций. Контекстуальная компетенция в разработанной нами модели включает следующие составляющие: способность к инновациям, переменам; способность к получению информации, к самообучению; способность к методическому мышлению; толерантность. В социально-

психологическую компетенцию, на наш взгляд, входят следующие элементы: решительность; организаторские способности; уверенность в себе; творческий потенциал; неконформизм.

Представим полученные результаты исследований в виде таблиц.

Таблица 1 - Элементы контекстуальной компетенции студентов-менеджеров

№	Параметр	Балл
1	Контекстуальная компетентность	4,43
2	Толерантность	7,80
3	Способность к методическому мышлению	2,00
4	Способность к обучению, получению информации	2,44
5	Способность к переменам, инновациям	5,48

Таблица 2 - Элементы социально-психологической компетенции студентов-менеджеров

№	Параметр	Балл
1	Социально-психологическая компетентность	4,86
2	Неконформизм	3,00
3	Творческий потенциал	6,44
4	Уверенность в себе	6,28
5	Лидерство	7,20
6	Организаторские способности	2,44
7	Решительность	3,80

Профессиональная компетентность наиболее качественно выявляется у работающего специалиста, в то же время ее предпосылки и отдельные стороны формируются уже в период обучения в высшем учебном заведении. В структуру компетенции, определяющей уровень профессиональной готовности по разработанной нами модели, входят следующие элементы: мотивы профессионального выбора; профессионально-ценностные ориентации; потребности. Среди общетрудовых ценностей на первом месте у студентов группы находится хороший заработок. Работа по специальности, полезность для общества и стремление к профессиональному самосовершенствованию имеют низкие ранги, что свидетельствует о необходимости активации учебно-воспитательной работы, необходимости формирования у студентов стремления быть лучшим по профессии.

Что касается специфических трудовых ценностей, то здесь студенты на первое место поставили возможность общения с людьми, что для специалиста является очень важным и занимает много времени. Структура специфических ценностей показывает, что опрошенные молодые специалисты готовят себя к роли менеджера-диспетчера, а не менеджера-руководителя.

Таблица 3 - Иерархическая система основных трудовых ценностей студентов

Показатель	Ранг
Общетрудовые ценности	
1. Занятие любимым делом	2
2. Хороший заработок	1
3. Возможность продвижения	4
4. Полезность для общества	6
5. Надежное место работы	3
6. Постоянное самосовершенствование	5
7. Работа по специальности	7
Специфические ценности	
8. Возможность общения с людьми	1
9. Возможность управления	6
10. Возможность принятия решений	4
11. Возможность проявлять инициативу	3
12. Работать творчески	2
13. Применять свои способности по специальности	5

Проведенное исследование демонстрирует важность включения в компетентностную модель специалиста блока трудовых ценностей, поскольку они влияют на направленность самообразования, трудовые ожидания и мотивацию работников.

Формирование компетентностных моделей специалистов на производственных предприятиях с учетом трудовых ценностей работников позволит более эффективно управлять качеством их труда.

УДК 005.334.4

ИСТОРИЯ РАЗВИТИЯ БАНКРОТСТВА

Е.В. Яромчук

*Академия МВД Республики Беларусь,
г. Минск, Беларусь*

Исторически в славянской среде сформировались четыре этапа развития института экономической несостоятельности. На первом этапе получило развитие конкурсное производство как основная процедура банкротства, появился институт антикризисных управляющих в лице государственных чиновников, а также разрабатывались основные принципы распределения конкурсной массы с установлением очерёдности платежей. На этом этапе вмешательство государственных органов носило карательный характер. Изменение условий экономической жизни обязательно приводило к реформированию законодательства. Период времени в развитии законодательства о банкротстве с 1800 по 1917 г. можно отнести ко второму этапу формирования института о банкротстве. На этом этапе были разработаны проекты Устава о банкротстве (1753, 1763, 1768 гг.), которые не воплотились в жизнь. В 1800 г. в Российской империи был принят и вступил в силу первый специализированный законодательный акт об экономической несостоятельности «Устав о банкротах», который с некоторыми видоизменениями существовал до начала XX в..