

УДК 331.5.024.54

Герашенко І. М.
*аспірант кафедри економіки, організації
та планування діяльності підприємства
Харківського національного економічного університету
імені Семена Кузнеця*

Herashchenko I. M.
*Postgraduate Student of Department of Economy, Organization
and Planning of the Enterprise
Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics*

ОЦІНЮВАННЯ РІВНЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ НА РИНКУ ПРАЦІ НА ОСНОВІ КОМПЕТЕНТНІСНОГО ПІДХОДУ

BASED COMPETENCE APPROACH TO THE ASSESSMENT COMPETITIVENESS OF HUMAN RESOURCES IN THE LABOUR MARKET

Анотація. У роботі розглянуто особливості формування конкурентоспроможності людських ресурсів, які пропонуються розглядати через набір ключових компетентностей працівника відповідно до посади та рівня управління на підприємстві. Представлено послідовність реалізації методичного підходу до оцінювання конкурентоспроможності людських ресурсів на ринку праці, який включає вісім взаємопов'язаних етапів. У межах його реалізації визначено ключові компетентності керівників економічної служби підприємств машинобудування Харківського регіону, які згруповано до функціональної, інтелектуальної, соціальної, особистісної, ситуативної. Кожна група включає перелік із конкретних компетентностей, що описує специфіку діяльності керівника середньої ланки управління. На основі експертного аналізу виявлено вагомість та значення кожної компетентності, що дозволило розрахувати інтегральний показник рівня конкурентоспроможності людських ресурсів на ринку праці. Розроблено шкалу, в межах якої подано характеристику рівнів конкурентоспроможності людських ресурсів на ринку праці.

Ключові слова: конкурентоспроможність людських ресурсів, ринок праці, компетентність, працівник, економічна служба, підприємство.

Вступ та постановка проблеми. Результатом тісної та плідної взаємовигідної праці освітніх установ та підприємств виступає формування конкурентоспроможного працівника з тим набором компетентностей, які користуються попитом не тільки в короткостроковій перспективі, але й у стратегічному аспекті, тобто формування праців-

ника, здатного виконувати покладений на нього функціонал з урахуванням реалізації потенціалу розвитку. За таких умов вбачається актуальним, по-перше, визначення ключових компетентностей працівника, які й презентують рівень конкурентоспроможності на ринку, по-друге, оцінку їх важливості та реальний стан, що доцільно пред-

ставити у вигляді методичного підходу, який дозволить комплексно вирішити питання того, на які питання при підготовці працівників відповідного профілю та рівня підготовки зміщувати акценти.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. На думку апологетів теорії конкурентоспроможності, її сутність зводиться до: «ступеня привабливості певного продукту для споживача, який здійснює реальну покупку» [1, с. 38]; здатності витримувати конкуренцію у порівнянні з аналогічними об'єктами [2]; «комплексної порівняльної характеристики підприємства, яка відображає ступінь переваги

сукупності оціночних показників його діяльності, що визначають успіх підприємства на певному ринку за певний проміжок часу, по відношенню до сукупності показників конкурентів» [3, с. 220]. У відбитті трудової сфери конкурентоспроможність людських ресурсів розглядається в працях відомих вітчизняних вчених, серед яких: Богиня Д.П., Грішнова О.А., Лісогор Л.С., Семикіна М.В., Цимбалюк С.О., Щербак В.Г., Ястремська О.М.

З наукової точки зору вже не підлягає сумніву, що конкурентоспроможність працівника – це «сукупність якісних та вартісних характеристик специфічного товару

Таблиця 1

Групи та складові компетентностей керівників економічних служб на ринку праці

Група компетентності	Складові компетентності
1. Функціональна	1.1. Виконувати покладені на працівника посадові обов'язки
	1.2. Використовувати знання законодавства про працю, розпорядчі документи Національного агентства зайнятості у професійній діяльності
	1.3. Використовувати методичні матеріали з професійного консультування підлеглих
	1.4. Ураховувати фактори професійного розвитку та види професійної деформації особистості при роботі з підлеглими й плануванні кадрових заходів в підрозділі
	1.5. Організувати запровадження пропонуванних ідей у практичну діяльність
	1.6. Використовувати різноманітні методи управління колективом та трудовим процесом
	1.7. Забезпечувати оптимальний розподіл ресурсів між окремими проектами, цілями, підлеглими
	1.8. Контролювати використання ресурсів підрозділу
	1.9. Здійснювати оцінку власної праці та досягнень підлеглих
	1.10. Приймати участь в обговоренні та прийнятті рішень щодо змісту функціональної стратегії за напрямом, який відповідає специфіці діяльності підрозділу
2. Інтелектуальна	2.1. Володіти навичками генерування нових ідей
	2.2. Володіти навичками креативності
	2.3. Здатність грамотно, чітко та обгрунтовано висловлювати власні думки, ідеї, пропозиції тощо
	2.4. Використовувати можливості емоційного інтелекту в професійній діяльності
	2.5. Визначати професійні, соціально-психологічні та інтелектуальні здатності кожного підлеглого
	2.6. Організувати та підтримувати практику колективного прийняття рішень на основі застосування відповідних методик (мозкового штурму, методу Дельфі, морфологічного методу, методу аналізу кола проблем, методу аналогій, випадкового імпульсу тощо)
3. Соціальна	3.1. Здатність до професійного спілкування
	3.2. Брати відповідальність за результати власної професійної праці
	3.3. Ураховувати особливості типів особистості при спілкуванні
	3.4. Володіти методами психологічного впливу на людей
	3.5. Організувати діяльність підлеглих, взаємодію з іншими структурними підрозділами та зовнішніми контрагентами
	3.6. Організувати діяльність працівників різних професійно-кваліфікаційних груп при виконанні тимчасових проектів
	3.7. Дотримуватися норм моралі та етики в процесі спілкування
	3.8. Оцінювати, організувати та обмінюватися інформацією
	3.9. Визначати особистісні особливості людей та їх емоційний стан у процесі взаємодії
4. Особистісна	4.1. Здатність до саморозвитку у професійній площині
	4.2. Здатність до самоорганізації
	4.3. Здатність до самоконтролю
	4.4. Планувати розвиток власної кар'єри
	4.5. Засвоювати культурні норми та принципи, прийняті на даному підприємстві
	4.6. Використовувати техніки, що запобігають професійному вигоранню
	4.7. Рационально організувати власний робочий час без перевантажень, втоми, стресів
5. Ситуативна	5.1. Ураховувати вплив чинників зовнішнього та внутрішнього середовищ при роботі в нестандартних ситуаціях
	5.2. Використовувати нестандартні підходи до управління колективом та трудовим процесом
	5.3. Використовувати навички ситуаційного лідерства
	5.4. Здатність домовлятися у суперечливих або конфліктних ситуаціях
	5.5. Уміння знаходити вихід з критичних / кризових ситуацій
	5.6. Володіти здатностями до стресостійкості

«робоча сила», яка забезпечує задоволення конкретних потреб роботодавців у працівниках певної професії або кваліфікації» (Богиня Д.П.).

Незважаючи на розмаїття авторських підходів до наукового сприйняття та практичної апробації розробок щодо оцінювання рівня конкурентоспроможності, єдиної думки в напрямі вирішення означеного питання

не вироблено. Тому уявляється безумовно корисним для сучасної теорії та господарської практики України поглибити існуючі наукові уявлення про визначення рівня конкурентоспроможності людських ресурсів на ринку праці.

Метою даної роботи виступає розробка методичного підходу до оцінювання рівня конкурентоспроможності



Рис. 1. Послідовність реалізації методичного підходу до оцінювання конкурентоспроможності людських ресурсів на ринку праці

людських ресурсів на ринку праці на основі виявлення ключових компетентностей працівників.

Результати дослідження. Для оцінки рівня конкурентоспроможності людських ресурсів на ринку праці скористуємося методом експертного аналізу, у результаті чого формується сукупність вихідних показників у вигляді компетентностей керівників економічної служби підприємств, які, на їх думку, є визначальними на ринку праці (табл. 1). При цьому якісні оцінки компетентностей потребують трансформації у кількісну площину для побудови інтегрального показника рівня конкурентоспроможності людських ресурсів на ринку праці.

В якості суб'єктів анкетування обираємо керівників економічної служби підприємства (планово-економічного відділу, відділу маркетингу та збуту, відділу матеріально-технічного забезпечення, відділу бухгалтерії, відділу зовнішньоекономічних зв'язків, фінансового відділу, відділу НДДКР), які найчастіше, ніж інші підрозділи підприємства, стикаються з проблемою підбору компетентного персоналу, щодо яких, з одного боку, спостерігається на ринку праці кон'юнктурний зсув у бік пропозиції, з іншого – має місце невідповідність вимог роботодавців тим формальним характеристикам, яким вони відповідають. Так, служба зайнятості Харківської області у січні-червні 2014 р. зафіксувала наступне навантаження на одне вільне робоче місце в розрізі керівників та менеджерів – 21 особа, що на дев'ять осіб більше, ніж аналогічні показники попереднього року [4].

На основі аналізу літературних джерел з експертного аналізу [5] можна визначити послідовність його проведення. Ураховуючи методологічні надбання вчених, послідовність реалізації методичного підходу до оцінювання конкурентоспроможності людських ресурсів на ринку праці представимо на рис. 1. У межах другого етапу визначено, що кількість респондентів дорівнюватиме 30 особам, що здійснено на основі математичного обґрунтування. Щодо якісного складу експертів, то пропонується залучення керівників економічних служб, їх заступників та ведучих фахівців відповідних підрозділів таких підприємств промислового сектору економіки Харківського регіону, як ПАТ «Харківський машинобудівний завод «Світло шахтаря», ПАТ «Науково-виробниче підприємство «Теплоавтомат», ПАТ «Електромашина», ПАТ «Харківський тракторний завод ім. С. Орджонікідзе», ПАТ «Харківський підшипниковий завод».

Серед аргументів вибору цих підприємств виступають наступні: вони є потужним промисловим базисом не тільки Харківщини, але й усієї України; акумулюють міцний кадровий та науково-технічний потенціал.

Якісний склад експертів перевірено на основі аналітичного визначення їх компетентності виходячи з висновків минулої професійної діяльності та з урахуванням того, що за результатами підсумкової атестації й первинних оціночних випробувань вони відповідають критеріям посад, які обіймають. З огляду на це їх компетентнісний склад не можна ставити під сумнів.

У дослідженні формою проведення експертизи обрано анкетування, форма якого базується на визначенні ваг та значень за представленими в табл. 1 компетентностями керівників економічної служби підприємства.

Обробка результатів здійснювалась на основі метода безпосереднього оцінювання (бального методу), який представляє собою упорядкування показників, що досліджуються, у залежності від важливості шляхом наведення балів кожному з них. Так, найменш важлива, на думку експерта, компетентність отримує перший ранг і т. д.

Щодо ранжування груп компетентностей, то, на думку експертів, на перше місце за важливістю посідає функціональна компетентність із значенням 0,318, друге – ситуативна (0,256), третє – соціальна (0,207), четверте – особистісна (0,111), п'яте – інтелектуальна (0,109). Отриманий розподіл пояснюється перш за все тим, що професійні характеристики, які визначають рівень спроможності працівника виконувати покладений на нього функціонал, зумовлюють ефективність роботи і підрозділу, і підприємства, і ступінь досягнення виробничих завдань. Цілком справедливо ситуативна компетентність посідає друге місце, адже вона дозволяє керівнику в мінливих, турбулентних умовах приймати рішення, брати на себе зобов'язання з їх вирішення, шукати правильний вибір в альтернативах з низькою вірогідністю успіху, злагоджувати суперечливі ситуації тощо. Соціальна компетентність визначає вміння керівника знаходити базис для спільних дій не тільки з підлеглими та колегами, але й із зовнішніми контрагентами, підтримувати стосунки на рівні «мій виграв – виграв партнера».

Узгодженість думок експертів здійснено на основі розрахунку коефіцієнту конкордації (результати більше за 0,6) та коефіцієнту конкордації Кендела (табличне значення χ^2 менше фактичного) за кожною групою компетентностей. Таким чином, автором доведена узгодженість думок експертів, розраховані величини не є випадковими, що надає засади для використання результатів експертного опитування вагомості компетентностей керівників у подальших дослідженнях.

Експертне анкетування застосовується й для оцінки складових груп компетентностей керівників, що дозволить визначити ступінь важливості певної компетентності за номінальною лінгвістичною шкалою, яка включає три рівня відповідей: високий, середній, низький. Указані лінгвістичні змінні в кількісному вигляді дорівнюватимуть 3, 2, 1 відповідно. Тобто чим більше вказана компетентність буде користуватися попитом на ринку праці, тим більше значення вона матиме.

Сутність шостого етапу полягає у розрахунку інтегрального показника рівня конкурентоспроможності працівників на ринку праці в цілому та за кожною групою. Тому обробка представлених результатів анкетування полягає у розрахунку інтегрального показника рівня конкурентоспроможності персоналу на ринку праці (ІКРП) (табл. 2) за формулою:

$$I_{\text{КРП}} = \sum_{j=1}^n q_j \frac{x_j}{x_{\text{max}j}}$$

де n – кількість компетентностей, од.;
 q_j – вагомість j -ї компетентності в загальній їх кількості, частки;
 x_j – фактичне значення j -ї компетентності, бали;
 $x_{\text{max}j}$ – максимально можливе значення j -ї компетентності, бали.

Таблиця 2

Результати розрахунку інтегрального показника рівня конкурентоспроможності людських ресурсів на ринку праці

Групи компетентностей	$x_j/x_{\text{max}j}$	Вага компетентності	$q_j \frac{x_j}{x_{\text{max}j}}$	$I_{\text{КРП}}$
Функціональна	0,738	0,318	0,234	0,755
Інтелектуальна	0,726	0,109	0,079	
Соціальна	0,765	0,207	0,158	
Особистісна	0,775	0,111	0,086	
Ситуативна	0,770	0,256	0,197	

Характеристика рівня конкурентоспроможності людських ресурсів на ринку праці

Інтервальна шкала	Характеристика інтервалу
Низький (0–0,2)	Така ситуація характерна при оцінці рівня конкурентоспроможності представників вторинного ринку праці (функціонує відповідно до теорії двоїстості ринку праці), для яких притаманними є наступні характеристики: високий рівень плинності персоналу; низький рівень заробітної плати; відсутність просування кар'єрними сходами; використання застарілої техніки та технології; відсутність або малодієвість профспілок; низький рівень кваліфікації працівників; утруднена мобільність персоналу між секторами тощо. Для таких працівників неважливим є місце роботи, найбільш значущим виступає більший рівень оплати праці (не завжди офіційний) та кращі умови праці. З огляду на низький рівень професійної підготовки такі працівники можуть конкурувати лише в межах вторинного сегменту, не претендуючи на перехід до тієї групи, яка формується з працівників високої кваліфікації.
Середній (0,2–0,60)	Працівники мають посередні здібності, що майже не відокремлює їх від загальної сукупності представників ринку праці, мають невеликий досвід роботи; не виділяються ярко вираженими особистісними, суспільно-комунікаційними та лідерськими характеристиками; задоволені працювати за ustalеним графіком роботи; середньомобільні як у межах сегментів ринку праці, так і в професійному та просторовому аспектах; вони не виступають об'єктами для хедхантерів; на посередньому рівні виконують покладений на них функціонал, є незамінними виконавцями.
Високий (0,6–1,0)	Характерний для представників первинного сектору ринку праці, у межах якого має місце високий рівень заробітної плати та кваліфікації працівників, постійна зайнятість, широко застосовуються соціальні пільги роботодавця; працівники, як правило, об'єднані у профспілки, попит на таких працівників постійно високий; професійна мобільність дозволяє отримувати сторонній дохід у вигляді винагороди за професійне консультування; можуть виступати об'єктами переманювання та конкуренції серед роботодавців; потрібне постійне професійне підвищення кваліфікації, що вимагає інвестицій від підприємства. Для таких працівників важлива повага з боку колег та клієнтів, можливість самореалізації, існування автономії у роботі, займатися цікавою роботою як такою.

За результатами розрахунків інтегрального показника рівня конкурентоспроможності людських ресурсів на ринку праці його значення дорівнює 0,755. При цьому в якості досліджуваного об'єкту конкурентоспроможності було прийнято представників середньої ланки управління економічної служби підприємств машинобудування Харківського регіону як репрезентантів ринку праці.

У межах сьомого етапу необхідно побудувати шкалу оцінювання рівня конкурентоспроможності людських ресурсів на ринку праці. Отримані значення інтегрального показника знаходяться в межах від 0 до 1. Для оцінки рівня набутих компетентностей людських ресурсів на ринку праці використаємо триінтервальну шкалу: низький (0–0,2), середній (0,2–0,60), високий (0,6–1,0) рівні. Вибір такої шкали пояснюється тим, що при оцінці рівня важливості певної компетентності на ринку праці експертам було запропоновано номінальну лінгвістичну шкалу за такими ж трьома рівнями відповідей. Таким чином, рівень конкурентоспроможності людських ресурсів підприємств машинобудування на ринку праці визначається на високому рівні.

Етап 8 передбачає визначення характерологічних особливостей рівня конкурентоспроможності людських ресурсів на ринку праці щодо отриманих результатів шкалювання.

Характеристику рівня конкурентоспроможності людських ресурсів на ринку праці в залежності від отриманого значення відповідно до розробленої шкали наведено в табл. 3.

З огляду на те, що конкурентоспроможність людських ресурсів за розробленим методичним підходом прораховано на прикладі представників середньої ланки управління підприємств машинобудування, то цілком справедливими виступають її характеристики, подані в табл. 3, адже керівники економічних служб мають високий рівень професіоналізму, значний досвід роботи й достатньо конкурентоспроможні на зовнішньому ринку праці.

Висновки. Розроблений методичний підхід до визначення конкурентоспроможності людських ресурсів на ринку праці дозволяє комплексно оцінити компетентності керівників середньої ланки управління на основі розрахунку загального інтегрального показника конкурентоспроможності людських ресурсів на ринку праці.

Подальші дослідження вимагають виявлення ступеня відповідності конкурентоспроможності підприємств та людських ресурсів на ринку праці, а також розроблення комплексу заходів гармонізаційного характеру щодо узгодженості інтересів та вибагливості носіїв робочої сили та власників засобів виробництва.

Список використаних джерел:

1. Юданов А.Ю. Конкуренция: теория и практика / А.Ю. Юданов. – М. : АКАЛИС, 1996. – 272 с.
2. Фатхутдинов Р.А. Управление конкурентоспособностью организации / Р.А. Фатхутдинов. – М. : Эксмо, 2004. – 544 с.
3. Немцов В.Д. Стратегический менеджмент : [навч. посіб.] / В.Д. Немцов, Л.Є. Довгань. – К. : Экспрес-Полиграф, 2001. – 560 с.
4. Про соціально-економічне становище Харківської області за січень-червень 2014 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://kh.ukrstat.gov.ua/>.
5. Рзаєва С.Л. Экспертні оцінки в менеджменті : [монографія] / С.Л. Рзаєва. – К. : КНТЕУ, 2009. – 147 с.

Аннотация. В работе рассмотрены особенности формирования конкурентоспособности человеческих ресурсов, которые предлагается рассматривать через набор ключевых компетенций работника в соответствии с занимаемой должностью и уровнем управления на предприятии. Представлена последовательность реализации методического подхода к оценке конкурентоспособности человеческих ресурсов на рынке труда, который включает восемь взаимосвязанных этапов. В рамках его реализации определены ключевые компетентности руководителей экономической службы предприятий машиностроения Харьковской области, сгруппированные в функциональную, интеллектуальную, социальную, личностную, ситуативную. Каждая группа включает перечень конкретных компетенций, описывающих специфику деятельности руководителя среднего звена управления. На основе экспертного анализа выявлены вес и значение

каждой компетентности, что позволило рассчитать интегральный показатель уровня конкурентоспособности человеческих ресурсов на рынке труда. Разработана шкала, в рамках которой представлена характеристика уровней конкурентоспособности человеческих ресурсов на рынке труда.

Ключевые слова: конкурентоспособность человеческих ресурсов, рынок труда, компетентность, работник, экономическая служба, предприятие.

Summary. The article deals with the features of the human formation resources competitiveness, which proposed to be view through a set of core competencies of employees in accordance with the position and the level of management in the enterprise. There is sequence of the implementation methodical approach to the assessment of the competitiveness of human resources in the labour market, which contains eight steps. There is identifies key competence of heads economic service of machine-building enterprises of the Kharkiv region, grouped into functional, intellectual, social, personal, situational. Each group includes a list of the specific competencies that describe the specifics of the head middle management. To identified the weight and value of each competence that allowed the calculation the integral index competitiveness of human resources in the labour market. A scale, which characteristic the level of competitiveness human resources in the labour market is developed.

Key words: Competitiveness of human resources, labour market, competence, employee, economic service, enterprise.