

6. Нонака И., Такеучи Х. Компания-создатель знания. Зарождение и развитие инноваций в японских фирмах. — М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 2003. — 384 с.

7. Эдвидсон Л., Мелоун М. Интеллектуальный капитал. Определение истинной стоимости компаний. Новая постиндустриальная волна на Западе: Антология / Под. ред. В. Иноземцев. — М.: Академия, 1999. — 1067 с.

Стаття надійшла до редакції 27.05.2010 р.

УДК 658.015

С. В. Позднякова, канд. екон. наук,
О. В. Захарова, канд. екон. наук, докторант,
ДВНЗ «Донецький національний технічний університет»

КРИТЕРІЇ ЕФЕКТИВНОСТІ ФОРМУВАННЯ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПРАЦІВНИКА НА РІВНІ ПІДПРИЄМСТВА

АНОТАЦІЯ. Обґрунтовано економічну та соціальну доцільність професійного навчання персоналу з метою розвитку людського капіталу підприємства та країни. Визначено критерії та показники ефективності якісного процесу формування компетентності працівника підприємства.

КЛЮЧОВІ СЛОВА. Людський капітал, соціально-економічна ефективність, інвестиції у людський капітал, компетентність працівника, складові компетенцій посади.

АННОТАЦИЯ. Обоснована экономическая и социальная целесообразность профессионального обучения персонала с целью развития человеческого капитала предприятия и государства. Определены критерии и показатели эффективности качественного процесса формирования компетентности работника предприятия.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА. Человеческий капитал, социально-экономическая эффективность, *ИНВЕСТИЦИИ* в человеческий капитал, компетентность работника, составляющие компетенций должности.

SUMMARY. The economic and social expediency of personnel vocational training for the purpose of the human capital development at enterprise and the state is proved. Criteria and indicators of qualitative process efficiency of workers competence formation at enterprise are defined.

KEYWORDS. The human capital, social and economic efficiency, investments into the human capital, the competence of the worker, competence components of the post.

Перехід від індустріального суспільства до постіндустріального, зміна структури світового валового продукту з переважного матеріального виробництва у бік нематеріальної сфери, інтенсивний розвиток інформаційних та комунікаційних технологій сприяють значному підсиленню ролі людського капіталу, тобто сукупності знань, умінь і творчих здібностей особистості в сучасній економіці. З цієї причини ефективність сучасної світової економічної політики, включаючи процес матеріального виробництва, все більшою мірою визначається наявністю, ступенем розвитку і можливостями використання людського капіталу, інноваційного й інтелектуально-творчого потенціалу особистості та підприємства. Однак, визначити вплив людського капіталу на загальну ефективність виробництва та економіки в цілому є досить складно із-за наявності різних методик оцінки, кожна з яких має обмежену область використання, що значно звужує сферу їх застосування на практиці та зменшує рівень об'єктивності отриманих результатів дослідження. Саме тому виникла потреба у проведенні більш глибоких наукових досліджень з метою визначення критеріїв ефективності використання людського капіталу як на рівні підприємства, так і країни в цілому.

Дослідженню різних аспектів оцінки ефективності використання людського капіталу присвячено праці багатьох науковців. Так, В.Й. Марцинкевич досліджує вплив людського фактору на загальний рівень ефективності економіки [6]. В.П. Антонюк здійснює оцінку вартості людського потенціалу і людського капіталу та визначає доцільні обсяги інвестування у людський потенціал і людський капітал на макrorівні [1, с. 82—89, 125—137]. Процедуру оцінки ефективності інвестування у освіту, як головної складової інвестування у людський капітал, досліджує О.А. Грішнова [3, с. 39—46]. О.І. Добринін та С.О. Дятлов визначають особливості формування, оцінки та ефективності використання людського капіталу в транзитивній економіці [4]. Проте з практичної точки зору залишається невирішеною проблема створення методологічних основ оцінки соціально-економічної ефективності використання людського капіталу з метою його продуктивного розвитку.

Метою роботи є встановлення критеріїв ефективного формування компетентності працівника підприємства з метою перспективного розвитку та використання людського капіталу.

Визначальною складовою формування ефективної економічної політики країни є досягнутий рівень інноваційної наукової діяльності і досліджень, а також стан їх державного фінансування. Дана складова являється не лише чинником інноваційного розвитку

країни, але й забезпечує високий рівень економічної ефективності інвестованих коштів. Так, за розрахунками ОЕСР на кожну одиницю вкладених у науку коштів у середньому можна отримати віддачу у розмірі біля п'яти грошових одиниць [8, с. 28]. Проте досягти такого рівня ефективності можливо лише за умови одночасного забезпечення високого рівня якості освіти і професійної підготовки кадрів, створення ефективної системи поширення прогресивних знань та формування налагоджених тісних зв'язків між інноваційними науковими дослідженнями та організацією і технологією виробництва, фінансування на достатньому рівні.

Однією з особливостей сучасного етапу розвитку економіки та надання освітніх послуг в Україні є невідповідність можливостей освітніх закладів з професійно-кваліфікаційної підготовки наявному попиту на кваліфікованих фахівців на ринку праці. В результаті вітчизняні підприємства гостро відчують дефіцит кваліфікованих представників робітничих, інженерно-технічних професій та соціально значимих і суспільно визначальних спеціальностей. Основною причиною такого стану є низький рівень престижу даних професій у суспільстві і невисокий рівень оплати їх праці. Крім того, на первинному ринку робочої сили України спостерігається значна перевага чисельності молодих дипломованих фахівців із вищою освітою над чисельністю дипломованих кваліфікованих працівників. У цих умовах повне забезпечення підприємств всіх видів економічної діяльності високо кваліфікованим персоналом можливо, в першу чергу, завдяки створенню гнучкої та конкурентоспроможної системи вищої і професійно-технічної освіти. Наблизитися до створення такої системи можливо шляхом:

- 1) розробки довгострокових двосторонніх програм співробітництва у сфері освіти між вищими та професійно-технічними закладами, з одного боку, і суб'єктами господарювання, з іншого боку, із метою наближення реальної кваліфікації та компетентності випускників до сучасних вимог роботодавців;

- 2) здійснення маркетингового моніторингу попиту суб'єктів господарювання на різні категорії фахівців та осіб із професійно-технічною освітою із метою своєчасного регулювання державного замовлення у бік першочергової підготовки фахівців дефіцитних професій;

- 3) приведення навчальних програм з підготовки фахівців за найбільш важливими для промисловості України спеціальностями у відповідність до сучасних передових вимог та умов виробництва;

- 4) створення системи ефективного залучення молоді до оволодіння робітничих професій шляхом підвищення престижності такої праці та пропаганди соціального престижу робітничих професій.

Проте освітні заклади не можуть в повній мірі задовольнити попит підприємств за всіма спеціальностями та спеціалізаціями, які існують на ринку праці. Так, на сьогоднішній день виробництво забезпечується працівниками близько 7 тисяч професій, у той час як професійно-технічні навчальні заклади здійснюють підготовку лише за 550 спеціальностями [2, с. 23]. Ситуація погіршується ще й тим, що в сучасних умовах промислові підприємства України мають значну потребу у забезпеченні, оновленні та омолодженні робітничого персоналу та кваліфікованих робітників. Рішенням даної проблеми може стати удосконалення системи професійної підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації персоналу підприємств, а також розвиток системи безперервної післядипломної освіти персоналу як одного з основних видів інвестування у людський капітал.

Упровадження безперервної системи професійної освіти персоналу дозволяє не лише забезпечити виробничо-господарську діяльність підприємства власними кадрами необхідної кваліфікації на перспективу, а також створює умови для зростання продуктивності праці і скорочення рівня плинності кадрів завдяки підвищенню ступеню вмотивованості персоналу. Так, за результатами досліджень мотиваційних установок працівників було встановлено наявність прямого тісного зв'язку між можливістю професійної самореалізації і підвищенням професійної компетентності персоналу та ступенем зацікавленості у роботі на підприємстві, яке надає таку можливість [5, с. 91]. Результативність створеної системи професійної освіти залежить від рівня використання отриманих знань та вмінь у практичній діяльності працівника та якості освітнього процесу.

В умовах постійної зміни техніки і технології обов'язковою умовою ефективної діяльності будь-якого суб'єкту господарювання стає процес підвищення кваліфікації персоналу для забезпечення спроможності створення конкурентоспроможної продукції високої якості. Працівник, який постійно розвиває виробничі здібності, стає здатним здійснювати функціональні обов'язки із застосуванням сучасних більш досконалих, прогресивних прийомів, способів та методів праці. Тому актуальною стає розробка комплексу заходів щодо забезпечення необхідної якості процесу формування людського капіталу підприємства.

Французький учений Гай Ле Ботер сформулював особливості цілісної системи ефективного навчання. На його думку, для створення якісного навчання, та, як наслідок, і отримання працівником якісної компетентності необхідна злагодженість дій усіх осіб,

які залучені у процесі навчання [10]. Управління якістю формування компетентності персоналу являє собою безперервний процес, що має забезпечувати кілька напрямків: по-перше, контролювати рівень володіння отриманих у процесі формування та розвитку складових компетенцій, по-друге, забезпечувати наявність тих виробничих здібностей персоналу, через використання яких стає можливим отримання бажаного кінцевого результату діяльності підприємства [7; 9].

Для забезпечення формування компетентності персоналу високої якості при організації безперервної системи професійного навчання слід дотримуватися таких принципів:

- своєчасне виявлення процесів формування компетентності окремого працівника та обов'язкове їх закріплення шляхом своєчасного професійного навчання у певному напрямку;

- забезпечення високої ймовірності отримання очікуваної компетентності персоналу шляхом створення сприятливого мотиваційного клімату для активізації процесів професійного навчання та самонавчання персоналу та здійснення дієвого контролю ступеню практичного використання отриманих знань, вмінь та навичок;

- забезпечення високого рівня професіоналізму осіб, які беруть безпосередню участь у процесі формування компетентності персоналу.

Сформовану в результаті професійного навчання персоналу компетентність можна вважати якісною за умов наявності кількох складових якості, основними з яких є такі:

- якість адміністративних рішень, що складається із сукупності прийнятих управлінських рішень, необхідних дій та осіб, які беруть безпосередню участь у розробці та впровадженні політики формування компетентності;

- якість проектування, яка стосується певних рішень, дій та фахівців, що визначають сукупність потреб та розробляють на їх основі нормативні вимоги до процесу навчання, систему оцінних показників;

- якість програмування, яка передбачає розробку необхідних методичних рекомендацій щодо формування та можливого поточного коригування навчальних програм;

- якість формування компетентності, яка визначається складом та кваліфікацією фахівців, які мають формувати та розвивати професійні здібності працівників безпосередньо на виробництві із використанням наявного обсягу знань, умінь та навичок персоналу;

- якість отриманої компетентності, яка передбачає не лише отримання необхідного рівня володіння певними професійними

та особистісними характеристиками персоналом, а й забезпечення необхідних умов для одержання бажаного кінцевого результату від практичного використання складових компетенцій;

— якість оцінки компетентності, яка визначається відповідністю й ефективністю заходів, спрямованих на оцінку використання складових компетенцій з метою поліпшення якості бізнес-процесів та їх результатів.

Аналіз складових якості процесу формування компетентності свідчить про наявність певної закономірності у послідовності формуванні кожної окремої компетенції та отриманні очікуваного результату. Якщо політика формування компетентності є обґрунтованою, а будь-яка із складових якості не була досягнута, то існує можливість повторного повернення до процедури формування попередньої її складової. Запобігання таких повторів можна досягти при повному дотриманні необхідних умов якісного процесу формування компетентності персоналу підприємства (табл. 1).

Таблиця 1

**ХАРАКТЕРИСТИКА НЕОБХІДНИХ УМОВ ДЛЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ
ЯКІСНОГО ПРОЦЕСУ ФОРМУВАННЯ КОМПЕТЕНТНОСТІ**

умови	характеристика
1. Відповідність обраної політики підприємства	відповідність планам розвитку та кінцевим цілям підприємства
2. Взаємозв'язок з процесами управління персоналом на підприємстві	узгодження процесів управління персоналом та методів формування компетентності
3. Залучення до процесу підготовки осіб, які беруть участь у навчальному процесі	відповідальність осіб-учасників процесів формування компетентності
4. Дотримання нормативної та законодавчої бази	дотримання державних норм, стандартів, законів, угод, а також внутрішніх правил регулювання соціально-трудових відносин
5. Соціально-економічна ефективність процесів формування компетентності	забезпечення процесів формування компетентності людськими, фінансовими і матеріальними ресурсами; здійснення контролю над ступенем ефективності використанням всіх видів ресурсів

Для кількісної оцінки будь-якої складової якості компетенції можуть бути використані критерії, основними з яких є такі: термін створення необхідної складової компетенції, достатній рівень

володіння компетенцією працівником, сукупність колективних компетенцій за видами, вартість формування необхідної складової компетенції. Критерій терміну створення необхідної складової компетенції має відповідати встановленим термінам формування компетентності вимогам практичних завдань, при виконанні яких використовуються відповідні складові компетенції.

Достатній рівень володіння конкретною компетенцією являє собою сукупність сформованих у процесі навчання знань, умінь та навичок у працівника, які мають бути досягнутими для одержання ефективного результату при виконанні встановленого завдання. Сукупність колективних компетенцій являє собою, з одного боку, взаємодію колективних компетенцій певного виду, тобто професійних здібностей кількох працівників для досягнення кінцевого результату, а, з другого боку — вимір рівня досягнення цієї взаємодії і синергії між складовими компетенцій. Критерій вартості характеризується оптимізацією витрат на отримання кожної компетенції таким чином, щоб досягти достатнього рівня рентабельності від використання сформованих складових компетенцій персоналу.

Очікуваний ефект від формування якісної компетентності персоналу має перевищувати витрати підприємства на програми формування та розвитку необхідних професійних знань, умінь та навичок у працівників. Зростання прибутку підприємства від використання системи компетентності персоналу обумовлено більш якісним виконанням професійних обов'язків та функцій персоналом завдяки оволодінню сучасними методами роботи, новими технологіями та їх застосуванням в практичній діяльності. Загальний показник ефективності формування та використання компетентності на підприємстві може бути розрахованим за формулою:

$$E_k = \frac{P_k}{B_k}, \quad (1)$$

де E_k — ефективність формування та використання складових компетенцій;

P_k — прибуток підприємства від використання придбаних необхідних складових компетенцій, грн;

B_k — витрати підприємства на формування та розвиток необхідних складових компетенцій працівників, грн.

Поряд із загальним показником для оцінки ефективності використання системи компетентності працівників на підприємстві можливим є використання часткових показників ефективності. Розраху-

нок ефективності формування, розвитку та використання необхідної складової компетенції може бути здійснено за формулою:

$$E_{ki} = \frac{(D_{ki} - B_{ki})}{B_{ki}}, \quad (2)$$

де E_{ki} — ефективності використання i -тої складової компетенції комплексної системи компетентності;

D_{ki} — додана вартість від формування та розвитку i -тої складової компетенції комплексної системи компетентності працівника, грн;

B_{ki} — витрати на формування та розвиток i -тої складової компетенції комплексної системи компетентності працівника, грн;

I — перелік складових компетенцій посади, од.

Зростання ефективності діяльності персоналу від використання певних складових компетенцій комплексної системи компетентності працівників може бути наслідком як збільшення отриманого кінцевого результату, досягнутого за допомогою якісного опанування певними ключовими компетенціями, так і зменшення розміру фінансових ресурсів, витрачених на досягнення відповідного результату. Водночас може мати місце ситуація зменшення рівня ефективності використання компетентності персоналу при збільшенні обсягу інвестованих у розвиток персоналу грошових коштів без зміни розміру економічної віддачі. Так, зменшення темпів росту економічного ефекту від використання певної складової компетенції спричиняє значні темпи зниження рівня ефективності від застосування певних виробничих здібностей персоналу. Для того, щоб сформована компетентність була ефективною протягом тривалого періоду часу, необхідним стає створення умов щодо забезпечення її постійного розвитку відповідно до сучасних вимог ринку та виробництва.

Запропонований підхід до оцінки процедури формування якісних складових компетенцій та визначення економічної доцільності даного процесу дозволяє встановити ефективність від використання конкретних професійних знань, умінь та навичок, або системи компетентності працівника. Дослідження якості створення складових компетенцій дає можливість виявити недоліки на кожному етапі загального процесу формування знань, умінь та навичок, що дозволить своєчасно спрямувати необхідні заходи для їх покращення в короткостроковий період, що дозволить підвищити загальну ефективність процесів управління персоналом на підприємстві.

Одним з перспективних напрямків подальших досліджень має стати визначення ефективності використання професійних здібностей керівного персоналу підприємства, що є інструментом удосконалення не лише системи управління персоналом, а й виробничо-господарської діяльності підприємства в цілому. Оскільки від рівня володіння ключовими компетенціями керівників та якості виконання ними своїх функціональних обов'язків значною мірою залежить результативність діяльності підприємства, необхідним стає подальше поглиблене дослідження ступеню ефективності використання професійних здібностей управлінського персоналу та цілеспрямований розвиток ключових та найбільш необхідних у сучасних умовах функціонування підприємств України складових компетентності керівного персоналу.

Література

1. *Антонюк В.П.* Формування та використання людського капіталу в Україні: соціально-економічна оцінка та забезпечення розвитку: [монографія] / Валентина Полікарпівна Антонюк / НАН України. Ін-т економіки пром-сті. — Донецьк, 2007. — 348 с.
2. *Гнибіденко І.Ф.* Актуальні аспекти підготовки кадрів: стан, проблеми, перспективи / І.Ф. Гнибіденко // Економіка промисловості. — 2004. — №4 (26). — С. 23—27.
3. *Грішнова О.А.* Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / Олена Анатоліївна Грішнова. — К.: Т-во «Знання», КОО, 2001. — 254 с.
4. *Добрынин А.И.* Человеческий капитал в транзитивной экономике: Формирование, оценка, эффективность использования / Добрынин А.И., Дятлов С.А., Цыренова Е.Д. / Санкт-Петербургский гос. ун-т экономики и финансов. — СПб.: Наука, 1999. — 309 с.
5. *Желнина Е.В.* Система непрерывного обучения персонала организации / Е.В. Желнина // Кадры предприятия. — 2006. — № 4. — С. 91—106.
6. *Марцинкевич В.И.* США: человеческий фактор и эффективность экономики / Виктор Иосифович Марцинкевич. — М.: Наука, 1991. — 240 с.
7. *Миллс Р.* Компетенции / Р. Миллс; пер. с англ. — М.: НИРО, 2004. — 128 с.
8. *Сухарев О., Макаренко Т.* Теоретические основы и оценка эффективности инвестиций в человеческий капитал / О. Сухарев, Т. Макаренко // Инвестиции в России. — 2004. — № 8. — С. 28—38.
9. Управление компетентностью // [Электронный ресурс]. — Режим доступа: www.paup.perm.ru/publication.asp?id=420
10. *Guy Le Boterf.* L'ingenierie des compétences / Le Boterf Guy. — Paris: Editions d'organisation, 1998. — 416 p.

Стаття надійшла до редакції 20.05.2010 р.