

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
«КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВАДИМА ГЕТЬМАНА»**

ВОЛОБОЄВА ІРИНА ОЛЕКСАНДРІВНА

УДК 331.108.43+005.96]:336.71](043.3)

**ФОРМУВАННЯ КОМПЕТЕНТІСНОЇ КОМПОНЕНТИ
ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ
(НА ПРИКЛАДІ БАНКІВСЬКИХ УСТАНОВ)**

Спеціальність 08.00.07 – демографія, економіка праці,
соціальна економіка і політика

АВТОРЕФЕРАТ
дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата економічних наук

Київ – 2019

Дисертацією є рукопис.

Роботу виконано на кафедрі управління персоналом та економіки праці ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана» Міністерства освіти і науки України, м. Київ.

Науковий керівник: кандидат економічних наук, професор
Петюх Василь Миколайович,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»,
завідувач кафедри управління персоналом
та економіки праці

Офіційні опоненти: доктор економічних наук, професор
Безтелесна Людмила Іванівна,
Національний університет водного господарства
та природокористування (м. Рівне),
професор кафедри трудових ресурсів
і підприємництва

кандидат економічних наук, доцент
Кравець Ірина Михайлівна,
Хмельницький національний університет,
доцент кафедри управління персоналом
і економіки праці

Захист відбудеться 30 жовтня 2019 р. о 12⁰⁰ годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 26.006.03 ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана» за адресою: 03057, м. Київ, проспект Перемоги, 54/1, ауд. 203.

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана» за адресою: 03113, м. Київ, вул. Дегтярівська, 49-Г, ауд. 601.

Автореферат розіслано 30 вересня 2019 р.

В. о. вченого секретаря
спеціалізованої вченої ради
доктор економічних наук, доцент

Л.М. Ємельяненко

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. За останні десятиліття відбулися важливі зміни в економіці, пов'язані з інформатизацією, мережизацією, розвитком цифрової інфраструктури та інтенсивним впровадженням інновацій. Зростання продуктивності економіки України виступає ключовим завданням її збалансованого розвитку та забезпечення конкурентних переваг вітчизняних підприємств у глобальному просторі. В умовах посилення конкуренції економічного середовища, що виражається в невизначеності фінансових ринків і нестабільності діяльності організацій, виникає нагальна потреба стратегічного підходу до бізнесу в цілому, і управління персоналом зокрема. Це вимагає від учасників господарської діяльності формувати стійкі конкурентні переваги, що значною мірою визначається якістю людських ресурсів, які є основним ресурсом та рушійною силою нової економіки.

Підвищена увага до системи управління персоналом організацій за нових умов потребує перегляду низки ортодоксальних поглядів на основи її функціонування та розвитку. Сучасні організації все частіше транслиують ідеологію компетентнісного підходу на всі сфери управління персоналом, при цьому центральним елементом системи управління персоналом, навколо якого зосереджені конкретні функціональні напрями служб управління персоналом, стає модель компетентностей. Концепція компетентнісного підходу є інтегрованою, вона формує основні принципи управління персоналом сучасної організації. Нині виникає гостра потреба у фахівцях з високим рівнем сформованості трудового потенціалу, зокрема, компетентнісної його компоненти. Особливо це стосується банківського сектору, який відіграє важливу роль в збалансованому розвитку економіки країни та є основною ланкою фінансово-економічної системи. В Україні частка створюваного ним валового внутрішнього продукту становить майже 5%. У нашій країні сформований потужний банківський сектор, який на початок 2019 року охоплював 81 банківську установу із загальною кількістю зайнятого персоналу 140 тис. осіб, що підтверджує актуальність дослідження потенціалу людських ресурсів з позицій активації компетентнісної компоненти.

Дослідження ролі людських ресурсів у підвищенні рівня продуктивності, ефективності й конкурентоспроможності підприємств та організацій здійснювалися багатьма зарубіжними та вітчизняними науковцями. Значний внесок у розвиток теоретичних та концептуальних засад про людські ресурси як інтенсивний виробничий чинник економічного розвитку зроблено іноземними дослідниками, що відображено в наукових роботах М.Армстронга, Г.Беккера, Д. Гелбрейта, О.Єгоршина, Л. Едвінссона, Дж.Іванцевича, Дж.Кендрика, А.Кібанова, Дж.Лафти, Ф.Махлупа, М.Мелоуна, Ю.Одегова, К. Свейбі, Д.Торрінгтона та інших. Різновекторні питання відтворення та управління людськими ресурсами висвітлено в багатьох працях українських учених: Л.Безтелесної, Н.Гавкалової, О.Герасименко, О.Грішнєвої, О.Даниленко, В.Данюка, Л.Довгань, М.Дороніної, О.Дороніної, О.Дяків, Л.Ємельяненко, С.Калініної, Н.Ковтун, А.Колота, Т.Костишиної, І.Кравець, І.Кравченко, О.Кравчук, О.Кузьміна, Е.Лібанової, Л.Лісогор, Г.Лопушняк, Ю.Маршавіна, Є.Матвіїшина, Д.Мельничука, В.Надраги, Г.Назарової, В.Никифорець, О.Новікової, І.Петрової, В.Петюха, В.Савченка, М.Семикіної,

С.Цимбалюк, Л.Червінської, О.Чернушкіної, Л.Шаульської, Л.Щетініної та інших. Проте залишаються невирішеними на теоретичному, методологічному та практичному рівнях проблемні питання щодо відтворення компетентнісної компоненти людських ресурсів в організації.

Сучасна концепція розвитку компетентнісної компоненти людських ресурсів залишається недостатньо сформованою. Дискусійними є концептуальні положення щодо формування та реалізації компетентнісної компоненти людських ресурсів у банківських установах. Суперечливість наукових підходів у цій царині вносить певну неоднозначність у систему методів та принципів оцінювання якості людських ресурсів. Науковий пошук шляхів вирішення зазначених проблем, спрямований на розроблення практичних рекомендацій для створення сучасної концепції ефективного управління людськими ресурсами банківських установ на основі інноваційних підходів до формування компетентнісної компоненти, зумовили вибір теми, визначили мету, об'єкт, предмет та логіку дисертаційної роботи.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційна робота виконана згідно з планом науково-дослідних робіт кафедри управління персоналом та економіки праці ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана» за темами: «Інноваційна модель компетенцій фахівців з менеджменту персоналу в умовах формування сучасної стратегії управління людським капіталом» (державний реєстраційний номер 0111U000295), «Соціально-трудові відносини в сучасній українській економіці: стан, тенденції розвитку, регулювання» (державний реєстраційний номер 0111U002618), «Соціально-трудова сфера в умовах глобальних викликів: стан, тенденції, шляхи стійкого розвитку» державний реєстраційний номер 0116U001427). У межах зазначених тем особисто автором доведено можливість ефективного управління людськими ресурсами організації на основі формування та розвитку їх компетентнісної компоненти, узагальнено теоретичні засади та запропоновано методичні підходи до формування компетентнісної компоненти людських ресурсів банківських установ шляхом розроблення комплексної системи оцінювання компетентностей персоналу.

Мета і завдання дослідження. Метою дисертаційної роботи є поглиблення теоретичних засад, а також наукове обґрунтування методичних підходів та практичних рекомендацій щодо формування та розвитку компетентнісної компоненти людських ресурсів банківських установ.

Відповідно до визначеної мети в роботі поставлено і вирішено такі науково-прикладні завдання:

- аргументувати посилення ролі людських ресурсів у забезпеченні стійкого розвитку банківського сектору економіки;
- визначити змістовну характеристику компетентнісної компоненти людських ресурсів як чинника зростання інтелектуального потенціалу організації;
- систематизувати методичні підходи щодо побудови моделі компетентностей за поведінковими індикаторами людських ресурсів;
- виявити рівні управлінської відповідальності персоналу банківських установ на основі типологізації їх організаційної структури;

- розробити контент універсальної моделі загальних компетентностей для працівників банків з урахуванням їх поведінкових ознак на початковому, середньому, старшому та вищому рівнях управлінської відповідальності;
- проаналізувати дієвість чинного методичного інструментарію оцінювання компетентнісної компоненти людських ресурсів;
- обґрунтувати доцільність застосування методичного підходу щодо ідентифікації компетентнісної компоненти людських ресурсів та ефективність використання багатofакторного оцінювання персоналу банку;
- запропонувати алгоритм інтегрального оцінювання компетентності персоналу банківських установ та здійснити його апробацію на різних рівнях управлінської відповідальності;
- обґрунтувати напрями удосконалення організаційно-економічного механізму розвитку компетентнісної компоненти на основі запропонованих науково-прикладних рекомендацій прийняття управлінських рішень щодо кадрових переміщень та стимулювання персоналу банку.

Об'єктом дослідження є процеси формування компетентнісної компоненти управління людськими ресурсами банківських установ.

Предметом дослідження є теоретичні, науково-методичні засади та прикладні напрями розвитку компетентнісної компоненти людських ресурсів організацій.

Методи дослідження. Методологічною основою дисертаційної роботи є комплекс методів наукового пізнання, діалектичного, структурно-функціонального, системного та емпіричного підходів, застосування яких визначене метою і завданнями дисертації. Наукові результати одержано внаслідок застосування загальнонаукових та спеціальних методів: історичного узагальнення – для дослідження еволюції теоретичних поглядів щодо управління людськими ресурсами і ролі компетентнісної компоненти в сталому економічному розвитку; діалектичного пізнання та порівняльного аналізу – для вивчення економічних явищ та методичних основ побудови моделі компетентностей управління людськими ресурсами; експертного опитування – для визначення рівня значущості складників розрахунку інтегрального показника компетентності працівника; економіко-статистичного, системного та порівняльного аналізу – для систематизації, аналізу та виявлення взаємозв'язку між факторами впливу на дохідність банківської установи; економіко-математичний – для розрахунку інтегрального показника оцінювання рівня компетентності працівника, для розроблення та апробації двоконтурної методики оцінювання ефективності управлінських рішень найвищого рівня менеджменту банківської установи.

Інформаційною базою дослідження стали: законодавчі та нормативно-правові акти України; Класифікатор професій України ДК 003:2010; Національна рамка кваліфікацій; наукові праці провідних вітчизняних та зарубіжних учених з проблем економіки праці, управління людськими ресурсами та розвитку компетентностей; теоретичні та практичні напрацювання у сфері менеджменту персоналу господарюючих суб'єктів; нормативні акти і документи банківських установ; наукові публікації зарубіжних і вітчизняних учених у періодичних виданнях; матеріали міжнародних науково-практичних конференцій; авторські розрахунки, зроблені на базі офіційної інформації Державної служби статистики України та

фінансової звітності вітчизняних банківських установ; експертні опитування, а також результати власних досліджень автора.

Наукова новизна одержаних результатів. До найбільш вагомих результатів дослідження, що отримані особисто здобувачем, містять наукову новизну та практичну цінність і виносяться на захист, належать такі:

вперше:

- обґрунтовано методичні підходи до визначення рівня компетентності персоналу банківських установ стратегічного рівня управлінської відповідальності, які базуються на зіставленні фактично отриманих фінансових результатів діяльності банку та очікуваних, за наявної ринкової кон'юнктури, із застосуванням модифікованого автором коефіцієнта альфа Йенсена в двоконтурній моделі оцінювання ефективності управлінських рішень стратегічного рівня менеджменту банку для кількісного виміру економічного ефекту прийнятих стратегічних управлінських рішень і оцінювання компетентності персоналу банку стратегічного рівня управління;

удосконалено:

- змістовну характеристику компетентнісної компоненти людських ресурсів, яка, на відміну від існуючих трактувань, розглядається як комплекс знань, творчих та наукових умінь, навичок, здібностей, досвіду роботи та особистісних характеристик і водночас як фактор розвитку людського та інтелектуального потенціалу, що сприяє зростанню загальнофакторної продуктивності;

- методологічне забезпечення процесів формування компетентнісної компоненти концепції управління людськими ресурсами, доповнене критеріальною базою, яка в авторській інтерпретації містить такі складники: інструмент (модель компетентностей), елементи (загальні й фахові компетентності), індикатори (ключові показники ефективності, інтегральна компетентність), важелі (посадові інструкції, поведінкові індикатори), рівні управлінської відповідальності (посади), рівень організації (стратегічні компетентності організації), рівень взаємодії з ринком;

- контент універсальної моделі загальних компетентностей за виявленими рівнями управлінської відповідальності персоналу банку (початковим, середнім, старшим та вищим), сформований за допомогою методу експертних оцінок з виокремленням поведінкових ознак кожної компетентності, які мають властивість трансформуватися відповідно до рівня управлінської відповідальності, що дозволило розробити методичну базу оцінювання компетентностей персоналу банківських установ;

- організаційно-економічний механізм розвитку компетентнісної компоненти персоналу банку, в якому виділено рівні, суб'єкти, інструменти, способи та процеси функціонування, з виокремленням форм корпоративного навчання та запропоновано авторський підхід до формування системи створення ланцюга цінностей корпоративним університетом;

набули подальшого розвитку:

- систематизація категорій персоналу банківських установ за кар'єрними рівнями (початковий, середній, старший, вищий) з виокремленням функціональної відповідальності за реалізацію прийнятих рішень та введення запропонованого

автором концепту стратегічного рівня керівників, відповідальних за прийняття стратегічних рішень;

- комплекс поведінкових ознак для початкового, середнього, старшого та вищого рівнів управлінської відповідальності персоналу банку, що дозволило запропонувати контент універсальної моделі загальних компетентностей;

- методичний інструментарій комплексного оцінювання загальних компетентностей персоналу банку всіх рівнів управлінської відповідальності у вигляді кількісної багатовимірної моделі, яка містить: метод бальних оцінок, метод інтегрального показника - для початкового, середнього, старшого і вищого рівнів посад працівників банку та модифікований показник альфа Йенсена - для стратегічного рівня персоналу банку, що уможливорює більш об'єктивне оцінювання компетентнісного складника людських ресурсів;

- алгоритм інтегрального оцінювання компетентностей персоналу банку початкового, середнього, старшого та вищого рівнів управлінської відповідальності, який передбачає поетапне визначення рівня досягнення кожної з восьми компетентностей з використанням бального методу оцінювання за шкалою Харрінгтона, методу інтегрального показника та вагових коефіцієнтів важливості компетентностей, визначених за шкалою Лайкерта;

- науково-прикладні рекомендації обґрунтування управлінських рішень, які дозволяють аргументувати кадрову політику банку щодо кадрових переміщень, стимулювання та формування компетентнісної компоненти персоналу банку на основі запропонованого автором інструментарію оцінювання компетентностей працівників банку на всіх рівнях управлінської відповідальності.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що вони створюють методичне забезпечення для формування та розвитку людського капіталу. Теоретичні та методологічні положення наукової роботи доведені до рівня практичних рекомендацій, які можуть бути використані фінансовими установами для створення систем та механізмів управління компетентнісним складником людських ресурсів.

Наукові результати аналізу умов та процесів формування компетентнісної компоненти управління людськими ресурсами впроваджено в діяльність «АТ АЛЬПАРИ БАНК» при вдосконаленні «Концепції оцінювання персоналу» та розробленні Положення «Про методи і критерії оцінювання при атестації персоналу» (довідка № 1072/01 від 27.06.2018 р.). За результатами апробації методики комплексного оцінювання компетентності персоналу в банку АТ «УКРСІББАНК» підтверджено ефективність її використання в частині розрахунку інтегрального показника компетентності та рекомендовано запровадити у практичну діяльність банку (довідка №54-1/64992 від 20.12.2018 р.). Науково-практичні рекомендації щодо методики розрахунку комплексного оцінювання компетентності персоналу запроваджено у практичну діяльність ПАТ «КРИСТАЛБАНК» (довідка №81-1 від 18.02.2019 р.). За результатами апробації методики дворівневого оцінювання ефективності управлінських рішень стратегічного рівня менеджменту банку рекомендовано до практичного використання в діяльності ПАТ «МЕГАБАНК» (довідка № 75/01 від 10.04.2018 р.). Окремі результати дослідження

запроваджені в навчальний процес ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана» під час викладання дисциплін «Управління персоналом», «Професійна орієнтація» (довідка від 27.02.2019).

Особистий внесок здобувача. Дисертаційна робота є самостійно виконаною науковою працею. Подані до захисту наукові положення, методичні розробки та прикладні рекомендації й пропозиції отримані автором самостійно. Із наукових праць, опублікованих у співавторстві, дисертантом використано лише ті ідеї та положення, які є результатом його особистих досліджень.

Апробація результатів дисертації. Основні положення та висновки дисертації доповідалися й обговорювалися на міжнародних та всеукраїнських наукових і науково-практичних конференціях: «Проблемы развития финансовой системы Украины в условиях глобализации» (г. Симферополь, 2011 г.); «Аудиторна робота викладача і студента: досвід і напрями вдосконалення» (м. Київ, 2012 р.); «Організаційно-управлінські та соціально-економічні аспекти функціонування сучасного ринку праці України в умовах інституційних трансформацій» (м. Київ, 2014 р.); «Трансформація соціально-трудової сфери: сучасні виклики, тенденції, домінанти інноваційного розвитку» (м. Київ, 2015 р.); «Інновації в бізнес-освіті» (м. Київ 2016 р.); «Імперативи та інноваційні механізми забезпечення гідної праці в умовах становлення нової економіки» (м. Київ, 2017 р.); «Стратегія підприємства: підприємницький контекст» (м. Київ, 2017 р.); «Соціально-трудова сфера: сучасний стан, проблеми та стратегічні напрями розвитку» (м. Київ, 2017 р.); «Соціально-трудова сфера в умовах становлення нової економіки: глобальні виклики та домінанти розвитку» (м. Київ, 2018 р.); «Соціально-трудова сфера в умовах інформаційної економіки: сучасний стан, проблеми та стратегічні напрями розвитку» (м. Київ, 2018 р.); «Інновації в бізнес освіті» (м. Київ, 2019 р.).

Публікації. Основні ідеї, положення та результати дисертаційної роботи опубліковано у 20 наукових працях, у тому числі: 3 статті у наукових фахових виданнях, 4 – у наукових фахових виданнях, що входять до міжнародних наукометричних баз, 13 – в інших наукових виданнях; загальний обсяг публікацій становить 3,7 друк. арк.

Структура та обсяг роботи. Дисертаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел, додатків. Текст основної частини дисертації викладено на 179 сторінках. Робота містить 38 рисунків на 23 сторінках, 27 таблиць на 14 сторінках, 25 додатків на 80 сторінках. Список використаних джерел налічує 204 найменування.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ ДИСЕРТАЦІЇ

У **вступі** обґрунтовано актуальність теми дисертаційного дослідження, сформовано мету, завдання, об'єкт, предмет і методи дослідження, висвітлено наукову новизну, практичне значення одержаних результатів та особистий внесок здобувача, подано відомості про апробацію отриманих результатів.

У **розділі 1 «Теоретичні основи формування компетентнісної компоненти людських ресурсів банківського сектору»** визначено стратегічно значущу роль людських ресурсів банківської системи у забезпеченні довгострокового розвитку економіки та її стійкої конкурентоспроможності; визначено сутність компетентнісної компоненти людських ресурсів; систематизовано методичні

підходи до формування моделі компетентностей персоналу організації за його поведінковими індикаторами.

Як випливає з проведеного дослідження, основною рушійною силою постіндустріальної економіки є індустрія знань, у якій найбільш цінними якостями працівника визначено рівень освіти, професіоналізм, здатність до навчання, творчий та креативний підхід до вирішення завдань. Саме людські ресурси виступають носієм знань, навичок, здібностей та є провідним фактором розвитку будь-якої організації та основним чинником формування її стійких конкурентних переваг.

Обґрунтовано важливість для стійкого економічного розвитку організації наявності процесу постійного накопичення та збільшення компетентнісної компоненти людських ресурсів як фактору збагачення людського та інтелектуального потенціалу. У роботі систематизовано класифікацію складників інтелектуального капіталу, які визначають константу загальнофакторної продуктивності моделі економічного зростання Р. Солоу. Запропоновано модифіковану структуру інтелектуального капіталу, складниками якої визначено: а) людський капітал, що складається зі знань, навичок, здібностей, мотивації, реалізованих в процесі трудової діяльності; б) капітал установи, що складається з ліцензій, патентів, технологій; в) капітал взаємодії з інститутами ринку, що складається з іміджу, вартості бренду, комунікативних стратегій, маркетингу. Людський капітал у процесі накопичення і використання генерує асимільовану інтелектуальну власність, яка належить організації – капітал установи та його неуречевлену форму – капітал взаємодії з інститутами ринку. Постійне відтворення цього процесу зумовлює зростання загальнофакторної продуктивності, яка визначає стійке економічне зростання, при якому кожна одиниця праці може забезпечуватися більшою кількістю капіталу без зменшення факторної продуктивності. На теоретичному рівні це дозволяє обґрунтувати важливість ролі людських ресурсів у стійкому економічному зростанні.

Поглиблено теоретичні засади формування та розвитку компетентнісної компоненти працівника комерційного банку в рамках існуючої концепції управління людськими ресурсами (УЛР), метою якої є управління складниками людського капіталу, тобто індивідуальними компетентностями колективу працівників (рис.1).

Запропоновано вирішувати проблему ефективного функціонування концепції УЛР в рамках методологічних аспектів побудови моделі компетентностей – набору компетентностей та характеристик, необхідних для успішного виконання роботи в даній організації з урахуванням її ключових конкурентних факторів та довгострокової стратегії розвитку.

В дисертації доведено, що використання в системі управління персоналом банківських установ традиційно побудованих посадових інструкцій за сучасних умов себе не виправдовує, тому що в них враховані тільки фахові компетентності. Ці нормативні акти не охоплюють загальних компетентностей, та не містять показників ефективності виконання службових обов'язків. Застосування запропонованої автором моделі компетентностей дозволяє скасувати подібні обмеження, оскільки передбачає встановлення прозорих критеріїв оцінювання в формі індикаторів поведінки. Рекомендовано об'єднати фахові компетентності, прописані в посадовій інструкції, з загальними компетентностями, що

запропоновані автором в моделі компетентностей, в єдиному нормативному документі.

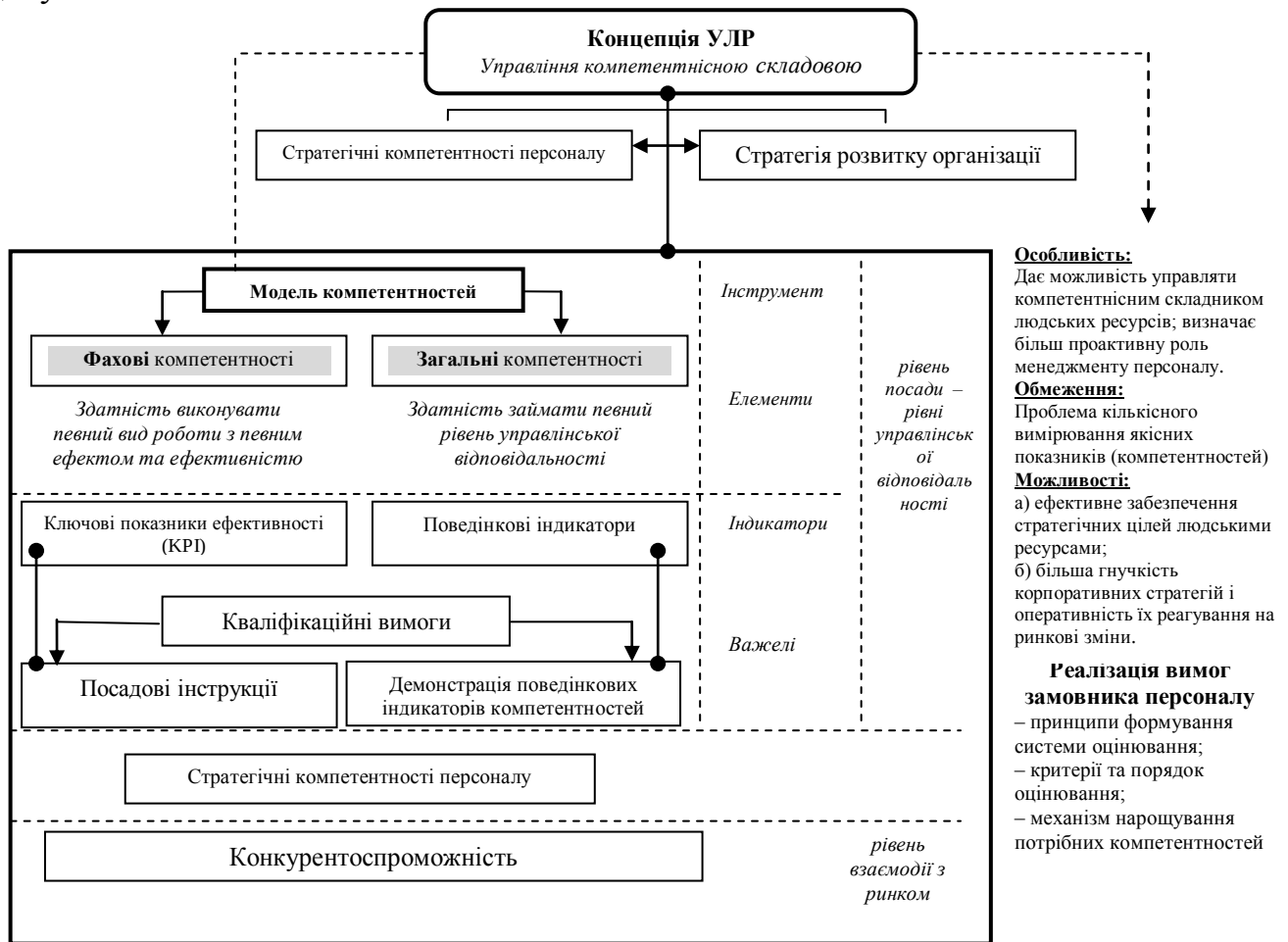


Рис.1. Схема формування компетентнісної компоненти концепції управління людськими ресурсами

Джерело: розроблено автором

В дисертаційній роботі авторську модель загальних компетентностей представлено як комплекс компетентностей та характеристик, необхідних для успішного виконання роботи в певному банку з урахуванням його ключових конкурентних факторів та довгострокової стратегії розвитку. Аргументовано, що ефективність функціонування запропонованої моделі компетентностей доцільно визначати через дієву систему оцінювання персональних компетентностей працівника, що, надає змогу обґрунтувати методичні рекомендації для створення передумов результативної реалізації концепції управління людськими ресурсами.

Обґрунтовано доцільність використання чотирьох кар'єрних рівнів при розробленні моделі компетентностей: початкового, середнього, старшого, вищого. Доведено, що диференціація кар'єрних рівнів персоналу потребує розроблення окремих індикаторів поведінки, притаманних відповідному рівню, та системи оцінювання з урахуванням поведінкових ознак наявних компетентностей для визначення інтегральної компетентності працівника. Запропоновано авторський концепт поняття стратегічний рівень управлінської відповідальності, до якого віднесено такі посади як голова Правління, заступники Голови правління, члени Наглядової ради.

У розділі 2 «Комплексний аналіз умов та процесів формування компетентнісної компоненти управління людськими ресурсами» здійснено аналіз організаційної структури комерційного банку; запропоновано контент універсальної моделі компетентностей; проведено порівняльний аналіз методичних підходів до оцінювання компетентнісної компоненти людських ресурсів.

За результатами проведеного аналізу організаційної структури управління типового комерційного банку (на прикладі п'яти банків) встановлено види професійної банківської діяльності (фахові компетентності), службові обов'язки персоналу в структурних підрозділах, ієрархічну будову банківської установи та елементи структури управління: ланки – посади, відділи, підрозділи; зв'язки – компоненти структури між усіма елементами. З урахуванням характеристики виокремлених автором кар'єрних рівнів (вищий, старший, середній, початковий) запропоновано алгоритм ідентифікації поведінкових ознак відповідно до рівня управлінської відповідальності, що дозволило провести апробацію технології побудови моделі компетентностей для визначення інтегральної компетентності працівника.

Розроблено контент універсальної моделі загальних компетентностей для комерційного банку, керуючись: а) системою Performance Management System; б) методичними матеріалами для оцінки корпоративних компетентностей (НБУ); та в) на основі узагальнення світового теоретичного та практичного досвіду розроблення моделей компетентностей, а саме проекту Тюнінг, який має на меті запропонувати конкретний підхід до впровадження кредитно-трансферної системи. Запропоновано вісім загальних компетентностей, які визначають індивідуальні характеристики, необхідні для успішної діяльності спеціаліста в банківській сфері та є ключовими для кар'єрного зростання. Такими компетентностями є: 1) управління людськими ресурсами; 2) управління взаємовідносинами; 3) коучинг; 4) управління бізнес-процесами; 5) комунікації; 6) етичність та відповідальність; 7) критичне мислення; 8) ефективне адміністрування бізнесу. Загальні поведінкові ознаки ключових компетентностей стали основою для розроблення похідних поведінкових ознак (352 ознаки) – індикаторів поведінки за кожною компетентністю для всіх управлінських рівнів.

Аргументовано важливість зазначених вище восьми компетентностей для успішної діяльності спеціаліста за результатами проведеного експертного опитування (з урахуванням співвідношення – «важливо/критично важливо») 232 респондентів за допомогою розробленого автором формалізованого інструментарію для анкетування. Результати оцінювання респондентами запропонованого контенту універсальної моделі компетентностей представлено на рис. 2.

За результатами опитування експертів встановлено, що важливість (у тому числі й критична) наявності обраних восьми компетентностей зростає відповідно до рівня управлінської відповідальності. Виявлено, що між двома рівнями – старшим і вищим існує незначне відхилення оцінок респондентів щодо важливості наявності запропонованих восьми компетентностей. Такий висновок аргументовано, перш за все, тим, що старший рівень управління, до якого належать дуже досвідчені та кваліфіковані спеціалісти широкого профілю, є управлінським резервом вищої ланки.

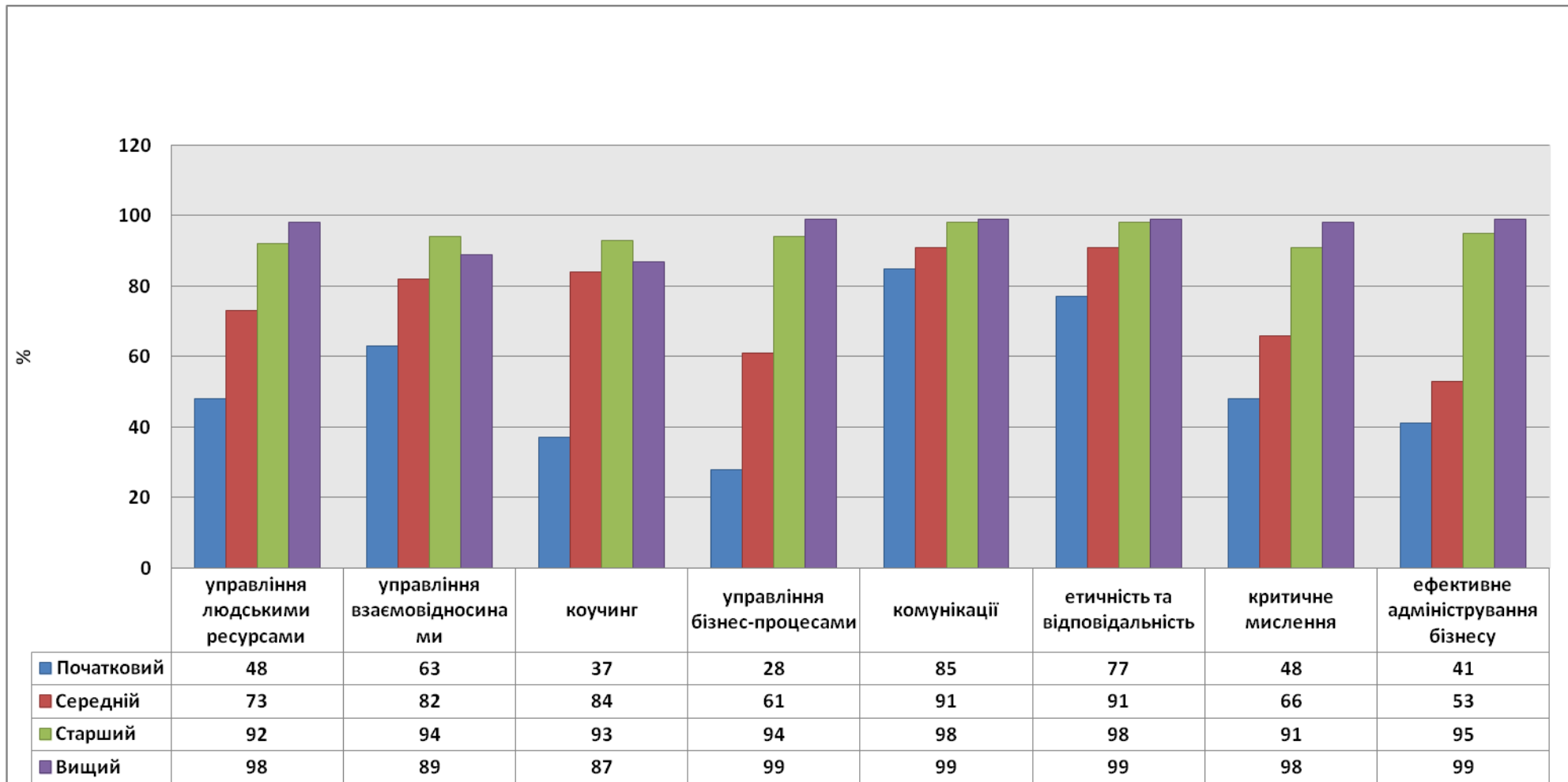


Рис. 2. Оцінювання важливості ключових компетентностей у працівників першого, середнього, старшого та вищого рівнів управлінської відповідальності за результатами експертного опитування, %

Джерело: складено автором

У дисертаційній роботі обґрунтовано, що для оцінювання компетентнісної компоненти людських ресурсів доцільно використання багатокритеріальних (багатокритеріальних) моделей різної природи з варіаціями застосування методів бальної оцінки та інтегральних показників компетентності. Доведено, що використання запропонованого методичного підходу є об'єктивним, оскільки він є більш формалізованим і зручним для порівняння та аналізу динаміки показників.

За результатами порівняльного аналізу методичних підходів рекомендовано оцінювати компетентнісну компоненту людських ресурсів за кількісною багатовимірною моделлю, складниками якої є: а) метод бальних оцінок (порядкове шкалювання) – дозволяє оцінити наявність компетентностей за обраною шкалою (для перетворення натуральних значень множини оцінок у шкалу бажаності в дисертаційній роботі запропоновано застосовувати функцію Харрінгтона); б) метод інтегрального показника – дозволяє врахувати вагомість різних складників у сукупному значенні (для визначення вагомості кожної з восьми компетентностей на одному з чотирьох рівнів управлінської відповідальності запропоновано застосовувати шкалу Лайкерта); в) модифікований показник альфа Йенсена – дозволяє оцінити ефективність прийнятих управлінських рішень персоналом стратегічного рівня банку, з урахуванням умов ринкової кон'юнктури, яка визначається таким взаємозв'язком: безризикова дохідність → ризик → середня ринкова дохідність (рис. 3).



Рис. 3. Багатовимірна модель комплексного оцінювання компетентностей персоналу банку за рівнями управлінської відповідальності

Джерело: складено автором

Визначено, що за змістовною характеристикою компетентність персоналу організації важливо ідентифікувати багатогранно, а при оцінюванні доцільно враховувати декілька факторів (критеріїв). Формування багатокритеріальних (багатокритеріальних) моделей різної природи поведінки працівників банківської установи за варіативними сценаріями можливо обґрунтувати при застосуванні двох методів: бальної оцінки - за логікою вимірювання окремих параметрів за певними шкалами; інтегрального показника - за логікою врахування в одному показнику комплексної дії різних індикаторів за вагомістю їх впливу та іншими характеристиками чинників. Це суттєво спрощує оцінку компетентності працівника, а інколи є єдиною можливим варіантом надання об'єктивних і остаточних висновків. Доведено логіку застосування багатовимірної моделі для уніфікації методики оцінювання компетентностей персоналу комерційного банку на всіх рівнях управлінської відповідальності: від початкового до стратегічного.

У розділі 3 «Науково-прикладне забезпечення розвитку компетентнісної компоненти людських ресурсів банку» запропоновано систему комплексного оцінювання компетентностей; розроблено методичні підходи до оцінювання ефективності управлінських рішень стратегічного рівня управлінської відповідальності персоналу банку; обґрунтовано науково-прикладні рекомендації щодо розвитку компетентнісної компоненти людських ресурсів банківських установ.

З метою формування системи комплексного оцінювання компетентностей у роботі передбачено послідовність виконання таких етапів: формування вихідних даних шляхом використання бального методу оцінювання компетентностей; усереднення балів експертів за індикаторами поведінки та компетентностями; розрахунок інтегрального показника компетентності працівника. Кожен етап складається з окремих кроків, виконання яких дає вхідну інформацію для подальших розрахунків.

Запропоновано вагові коефіцієнти інтегрального показника компетентності працівника на основі анкетування фахівців з менеджменту персоналу та керівників середньої ланки АТ «УкрСиббанк». За результатами анкетування та методики розрахунку вагових коефіцієнтів було отримано вагові коефіцієнти для інтегрального показника компетентності працівника: а) за управлінськими рівнями; б) для кожної з восьми компетентностей.

Розроблено методику для банківської системи України, зокрема модифіковано коефіцієнт альфа Йенсена (похідний від Моделі оцінки капітальних активів), який дозволяє оцінити різницю між фактично отриманою дохідністю банківської установи та її очікуваною дохідністю. При цьому очікувана дохідність формується під впливом поточної кон'юнктури ринкового середовища, до якої належать: середня дохідність ринку, існуюча безризикова дохідність, фактор ризику даного банку.

Розрахунок модифікованого коефіцієнта альфа Йенсена (α_{ROA} , α_{ROE}) запропоновано здійснювати за формулами (1) та (2):

$$\alpha_{ROA} = ROA - E(ROA), \quad (1)$$

$$\alpha_{ROE} = ROE - E(ROE), \quad (2)$$

Очікувану дохідність рекомендовано оцінювати за показниками ROA та ROE. Рентабельність активів (ROA) визначає ефективність використання всього майна підприємства, як власного, так й залученого/запозиченого (для банку це здатність забезпечити дохід за депозитними вкладками). Рентабельність власного капіталу (ROE) характеризує дохідність бізнесу для його власників. Складниками для розрахунку очікуваної рентабельності є: середньозважена рентабельність всієї банківської системи; модифікований коефіцієнт системного ризику (бета банку) – регресія між рентабельністю досліджуваного банку та середньозваженою рентабельністю всієї банківської системи; безризикова ставка дохідності. Для оцінювання дохідності за показниками ROA та ROE здійснюється за такими формулами (3) і (4):

$$E(ROA) = R_f + \beta_{mod,ROA} * (\overline{ROA}_m - R_f), \quad (3)$$

$$E(ROE) = R_f + \beta_{mod,ROE} * (\overline{ROE}_m - R_f), \quad (4)$$

де $E(ROA)$ – очікувана рентабельність активів банку; $E(ROE)$ – очікувана рентабельність власного капіталу банку; R_f – безризикова ставка дохідності; $\overline{ROA}_m$ – середньозважена рентабельність активів всієї банківської системи; $\overline{ROE}_m$ – середньозважена рентабельність власного капіталу всієї банківської системи; $\beta_{mod,ROA}$ – модифікований коефіцієнт бета (міра системного ризику) банку (параметр рівняння регресії між ROA банку та середньозваженою ROA всієї банківської системи); $\beta_{mod,ROE}$ – модифікований коефіцієнт бета (міра системного ризику) банку (параметр рівняння регресії між ROE банку та середньозваженою ROE всієї банківської системи).

Запропонований автором алгоритм двоконтурного оцінювання ефективності управлінських рішень стратегічного рівня менеджменту банку (за рівнями рентабельності активів та власного капіталу) доцільно реалізувати за логікою послідовного розрахунку необхідних показників, а саме: 1) рентабельності для банківської системи та для досліджуваного банку; 2) модифікованого β -коефіцієнта досліджуваного банку на основі кореляційно-регресійного аналізу; 3) безризикової дохідності; 4) очікуваної дохідності банку та визначення ефективності прийнятих управлінських рішень.

У дослідженні представлено результати експериментальних розрахунків запропонованого автором методичного інструментарію оцінювання ефективності управлінських рішень стратегічного рівня менеджменту банку за даними вітчизняних банківських установ: ПАТ «МЕГАБАНК», АТ «УКРСІББАНК», ПАТ «АЛЬФА БАНК», АТ «ОЩАДБАНК», ПАТ «ПУМБ» (табл. 1).

Аргументовано висновки, що за умов від'ємного коефіцієнта альфа Йенсена найвищий менеджмент банку, за даної ринкової кон'юнктури, не досягає своїх цілей. І навпаки, позитивне значення коефіцієнта свідчить про ефективність існуючої стратегії та прийнятих управлінських рішень. В дисертаційній роботі доведено дієвість застосування двоконтурної методики оцінювання ефективності

управлінських рішень стратегічного рівня менеджменту банку за показниками ROA та ROE.

Таблиця 1

**Оцінювання ефективності управлінських рішень
стратегічного рівня персоналу банківських установ**

Банк	Фактичні дані (за 4 кв. 2017 року), %		Очікувані дані (за 4 кв. 2017 року),%		Модифікований коефіцієнт альфа Йенсена $\alpha \text{ mod}$	
	ROA	ROE	E(ROA)	E(ROE)	$\alpha \text{ ROA}$	$\alpha \text{ ROE}$
ПАТ «МЕГАБАНК»	4,1	3,7	5,09	11,6	-0,99	-7,9
АТ «УКРСІББАНК»	8,3	31,2	5,6	33,6	2,7	-2,4
ПАТ «АЛЬФА БАНК»	9,9	65,7	5,4	32,2	4,5	33,5
АТ «ОЩАДБАНК»	2,8	3,5	5,1	19,5	-2,3	-16
ПАТ «ПУМБ»	9,2	42,9	5,6	24,9	3,6	18

Джерело: розраховано автором

Згідно проведених розрахунків коефіцієнт альфа Йенсена досліджуваного банку може мати різні значення. Незважаючи на те, що показник ROE є від'ємним (свідчить про завищені адміністративні витрати, що штучно зменшують дохідність банку), це дає можливість інтерпретувати результати, що прийняті управлінські рішення є ефективними. Якщо за показником рентабельності активів спостерігається від'ємне відхилення від очікуваного значення, це пояснюється, перш за все, падінням надходжень за чистими доходами, показники яких використовуються для розрахунку ROA.

За результатами комплексного оцінювання працівників всіх рівнів управлінської відповідальності автором сформульовано прикладні інструменти управління компетентнісною компонентою людських ресурсів банківських установ, а саме: обґрунтовано висновки і практичні рекомендації, на підставі яких можливо прийняття подальших рішень (рис. 4) відповідно до Концепції преміювання персоналу банку. Встановлено, що оцінювання компетентностей працівників банківських установ початкового, середнього, старшого, вищого рівнів управлінської відповідальності дає можливість визначати інтегральну компетентність. На підставі визначення діапазону якості оцінки компетентності можливо обґрунтувати кадрові управлінські рішення щодо певного працівника (наприклад, звільнення, направлення на навчання, переведення на іншу посаду, стимулювання, преміювання). Впровадження запропонованої методики дозволяє корелювати оцінювання компетентності працівників банку стратегічного рівня менеджменту з показниками результатів фінансової діяльності організації та може стати дієвим аргументом для власника щодо подальшого преміювання або звільнення менеджменту найвищої ланки.

Використання даного алгоритму в Концепції дозволить реалізовувати єдину скоординовану політику в питаннях мотивації працівників банку всіх управлінських рівнів, орієнтовану на кінцевий результат разом з простотою її адміністрування.

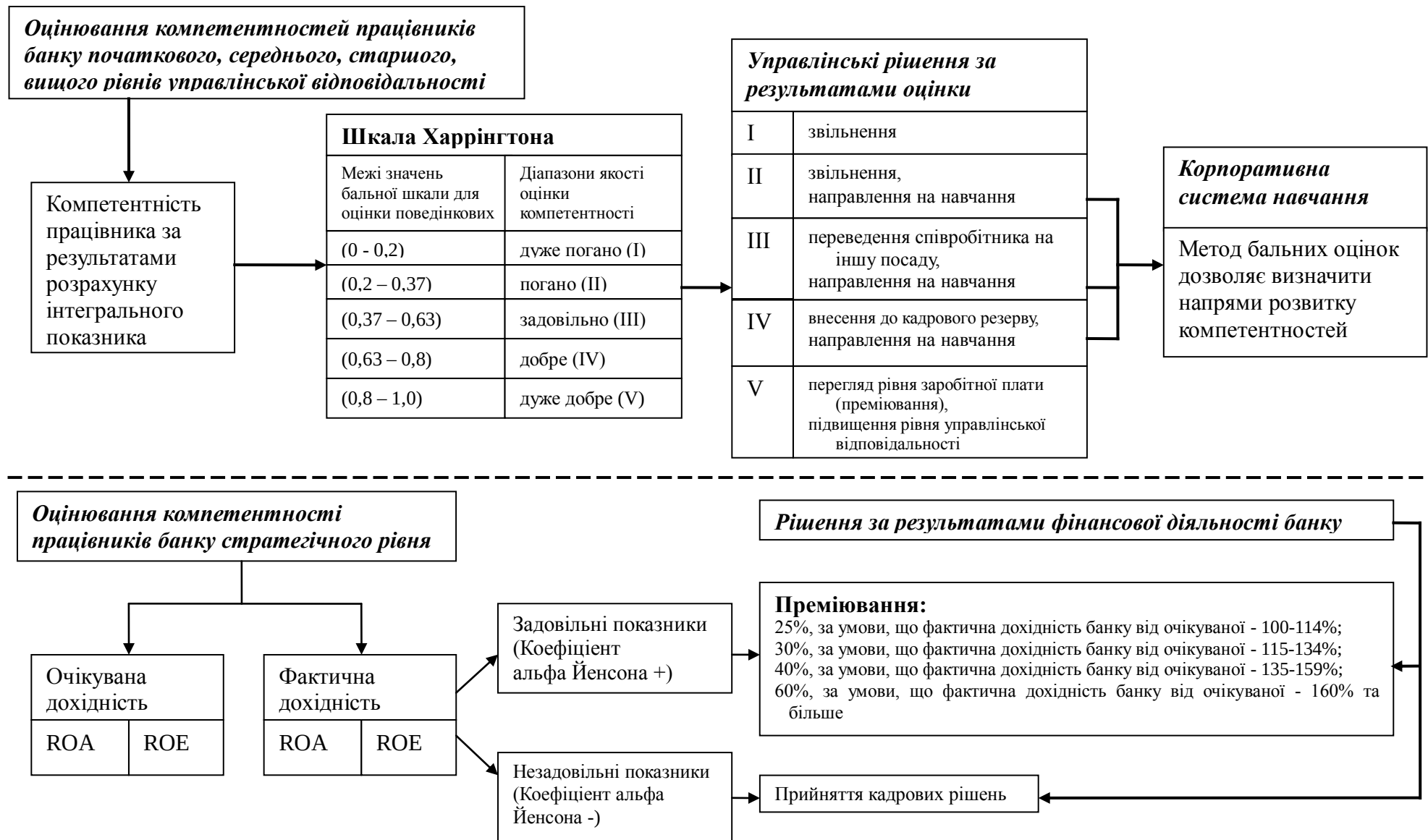


Рис. 4. Алгоритм прийняття кадрових управлінських рішень за результатами оцінювання компетентностей працівників банківської установи

Джерело: складено автором

ВИСНОВКИ

У дисертаційній роботі здійснено теоретико-методологічне узагальнення та запропоновано вирішення наукового завдання щодо управління процесами формування та розвитку компетентнісної компоненти людських ресурсів на прикладі банківських установ.

Проведене дослідження дозволило зробити такі висновки:

1. Рушійною силою інноваційної економіки є індустрія знань, розвиток якої корелює з такими конкурентними якостями працівника, як: рівень освіти, професіоналізм, здатність до навчання, творчий та креативний підхід до вирішення завдань. Необхідно визнати роль та значення людських ресурсів у формуванні механізму стійкого економічного розвитку, що є підґрунтям для визначення передумов збільшення інтелектуального капіталу, який власне і визначає константу загальнофакторної продуктивності, дозволяє на мікроекономічному рівні формувати стійкі конкурентні переваги організації, а на макрорівні забезпечувати структурні зрушення економічної системи.

2. В умовах глобалізаційних викликів та масштабного поширення інформаційно-комунікаційних технологій для забезпечення конкурентоспроможності економіки країни необхідним є збалансований розвиток фінансової системи з дієздатним банківським сектором. Основою ефективного управління людськими ресурсами банківських установ слід визнати сучасну концепцію розвитку компетентнісної компоненти. При формуванні цієї концепції доцільно враховувати науково-методичний підхід, який дозволяє забезпечити інтеграцію наявних людських ресурсів з стратегічними цілями організації, інструментом яких виступає модель управління компетентнісною компонентою персоналу банків.

3. Методичною основою побудови моделі компетентностей управління людськими ресурсами банківської системи слід вважати розроблення кваліфікаційних характеристик профілів компетентностей з відповідними поведінковими ознаками, які диференціюються залежно від кар'єрного рівня працівника. Це дає можливість запропонувати методичні рекомендації щодо оновлення концепції управління персоналом банківських установ з урахуванням реалізації переваг компетентнісного підходу, а саме – через систему комплексного оцінювання людських ресурсів.

4. В моделі компетентностей персоналу організації доцільно врахування специфіки чотирьох кар'єрних рівнів управлінської відповідальності: початкового, середнього, старшого, вищого. Для диференціації кар'єрних рівнів персоналу необхідно розроблення окремих індикаторів поведінки, притаманних відповідному рівню відповідальності, а також системи оцінювання поведінкових ознак наявних компетентностей для визначення інтегральної компетентності працівника. Важливо виокремити концепт стратегічного рівня управлінської відповідальності, до якого слід віднести такі посади як голова Правління, заступники Голови правління, члени Наглядової ради.

5. Формування контенту універсальної моделі компетентностей має ґрунтуватися на поєднанні функціональних обов'язків працівника з ключовими

компетентностями за відповідними поведінковими індикаторами. Це дозволить визначити критерії вимог до професійних якостей працівника та створити методичну базу для запровадження комплексної системи оцінювання компетентностей персоналу банківських установ.

6. Діагностика методичних підходів, які використовуються при оцінюванні компетентнісної компоненти людських ресурсів вітчизняними банками, свідчить про недостатність застосування кількісних методів оцінювання на основі розроблення багатфакторних моделей різної природи. Доцільним слід визнати впровадження кількісних багатовимірних моделей з варіаціями застосування методів бальної оцінки та інтегрального показника компетентності, оскільки вони є більш формалізованими та зручними для порівняння та аналізу динаміки показників.

7. Методика багатовимірного оцінювання компетентнісної компоненти працівників банків повинна охоплювати комплекс формалізованих підходів, який включає в себе: метод бальних оцінок, метод інтегрального показника та модифікований показник альфа Йенсена, що уможливило б об'єктивніше оцінювати компетентнісні складники людських ресурсів банківських установ.

8. Методичний підхід оцінювання компетентності персоналу банків стратегічного рівня управлінської відповідальності повинен базуватися на встановленні модифікованого коефіцієнта альфа Йенсена, за яким можна визначити відхилення фактично отриманих фінансових результатів діяльності банку від очікуваних за умов наявної ринкової кон'юнктури. Доцільним є впровадження двоконтурної методики оцінювання ефективності управлінських рішень найвищого рівня менеджменту банків за показниками рентабельності та доходності.

9. Забезпечення розвитку компетентнісної компоненти людських ресурсів банківських установ має передбачати формування не лише фахових, але й загальних компетентностей персоналу, які будуть відповідати стратегічним цілям організацій з огляду на вплив мінливого зовнішнього середовища. Найбільш дієвими напрямками реалізації цього процесу слід вважати запровадження інститутів корпоративної освіти та корпоративного університету.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ АВТОРА ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

У наукових фахових виданнях

1. Волобоєва І.О. Нормативно-правова база вирішення трудових конфліктів. *Вісник Київського національного університету технологій та дизайну*. 2011. № 2 (58). С. 34-40 (0,3 д.а.).

2. Волобоєва І.О. Напрями покращення діяльності НСПП у вирішенні трудових конфліктів. *Формування ринкової економіки*. 2011. Ч 2. С. 351 – 359 (0,3 д.а.).

3. Волобоєва І.О. Інтелектуальний капітал, фінансизація та глобалізація – чинники, що визначають еволюцію господарської діяльності сучасності. *Формування ринкових відносин в Україні*. 2014 .Вип.2(153). С. 127 -132 (0,2 д.а.).

**У наукових фахових виданнях,
що включені до міжнародних наукометричних баз**

4. Волобоєва І.О. Компетенції: ключовий елемент управління людським капіталом організації. *Соціально-трудова відносина: теорія і практика* (Google Scholar). 2014. No2. С.223 – 229 (0,3 д.а.)

5. Волобоєва І.О. Механізм формування та впровадження моделі компетенцій. *Соціально-трудова відносина: теорія і практика*. (Index Copernicus, Ulrich Web, Google Scholar). 2018. No 1. С. 360–366. (0,3 д.а.).

6. Петюх В.М., Волобоєва І.О. Методичні засади оцінювання компетентностей функціонального персоналу банку. *Ефективна економіка*. (Index Copernicus, Google Scholar). 2019. No 2.

URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=7173> (дата звернення: 01.07.2019) (0,7 д.а., особисто автору - 0,35 д.а., запропоновано нові методичні підходи щодо оцінювання компетентності компоненти працівників банку).

7. Петюх В.М., Волобоєва І.О. Дослідження проблем оцінювання ефективності стратегічних рішень топ-менеджменту банку. *Економічний простір*. (Index Copernicus, Google Scholar). 2019. No 141. С. 97–115. (1 д.а., особисто автору - 0,5 д.а., запропоновано метод оцінювання компетентності персоналу банку стратегічного рівня управлінської відповідальності).

В інших виданнях

8. Волобоєва І.О. До питання покращення медіаційних заходів НСПП. *Проблеми розвитку фінансової системи України в умовах глобалізації: сб. трудов XIII міжнародної науково-практичної конференції аспірантів і студентів 23-26 марта 2011 г. Симферополь: «Центр Стабілізації, 2011. С. 23 - 24 (0,04 д.а.).*

9. Волобоєва І. О. Система управління персоналом: властивості та елементи. *Формування ринкової економіки*. 2012. Спец. вип. Т. 1. С. 203–209 (0,3 д.а.)

10. Волобоєва І.О. Вітчизняний і зарубіжний досвід розвитку технологій роботи з персоналом. *Міжнародна економічна політика*. 2012. Спец. вип. Ч. 1. С.467 – 471(0,2 д.а.).

11. Волобоєва І.О. Емоційна компетентність – як складова педагогічної майстерності викладача. *Аудиторна робота викладача і студента: досвід і напрями вдосконалення: збірник матеріалів науково – методичної конференції* (м. Київ 21 лютого 2012 р.). Київ: КНЕУ, 2012. С. 300-302 (0,04 д.а.).

12. Волобоєва І.О. Інтелектуальний капітал як чинник, що визначає еволюцію господарської діяльності сучасності. *Організаційно-управлінські та соціально-економічні аспекти функціонування сучасного ринку праці України в умовах інституційних трансформацій: збірник наукових праць за результатами III Всеукраїнської науково-практичної конференції студентів та аспірантів* (м. Київ 28 березня 2014 р.). Київ: ІПК ДСЗУ, 2014. С.121-123 (0,08 д.а.).

13. Волобоєва І.О. Визначення підходів щодо навчально-пізнавальної діяльності персоналу. *Трансформація соціально-трудова сфери: сучасні виклики, тенденції, домінуючі інноваційного розвитку: матеріали міжнародної науково-практичної інтернет-конференції, приуроченої до 50-я кафедри управління*

персоналом та економіки праці КНЕУ ім. В. Гетьмана (м. Київ 2–6 листопада 2015 р.). Київ: КНЕУ, 2015. С. 160–162.

URL: <http://ir.kneu.edu.ua/bitstream/2010/11857/1/160-162.pdf> (дата звернення: 14.05.2019) (0,08 д.а.).

14. Волобоєва І. О. Використання інноваційних підходів у формуванні професійних компетенцій сучасних економістів. *Інновації в бізнес-освіті*: збірник матеріалів II міжнародної науково-практичної інтернет-конференції (м. Київ 18 листопада 2016 р.). Київ: КНЕУ, 2016. С. 8–10.

URL: <http://ir.kneu.edu.ua/bitstream/2010/20367/1/8-10.pdf>. (дата звернення: 14.05.2019) (0,08 д.а.).

15. Волобоєва І. О. Сучасні методи професійного розвитку персоналу в Україні. *Імперативи та інноваційні механізми забезпечення гідної праці в умовах становлення нової економіки*: збірник тез доповідей учасників міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ 25–26 квітня 2017 р.). Київ: КНЕУ, 2017. С. 236–238. (0,08 д.а.).

16. Волобоєва І. О. Основні форми корпоративного навчання працівників банківських установ. *Стратегія підприємства: підприємницький контекст*: збірник матеріалів міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ 16–17 листопада 2017 р.). Київ: КНЕУ, 2017. С. 249–250. (0,04 д.а.).

17. Волобоєва І. О. Оцінювання професійних компетенцій керівників банківської сфери. *Соціально-трудова сфера: сучасний стан, проблеми та стратегічні напрями розвитку*: збірник тез доповідей учасників міжнародної науково-практичної інтернет-конференції (м. Київ 14–16 листопада 2017 р.). Київ: КНЕУ, 2017. С. 133–136.

URL: <http://ir.kneu.edu.ua/bitstream/2010/22982/1/133-135.pdf> (дата звернення: 14.05.2019) (0,08 д.а.).

18. Волобоєва І. О. Компетенції сучасного керівника. *Соціально-трудова сфера в умовах становлення нової економіки: глобальні виклики та домінанти розвитку*: збірник тез доповідей учасників круглого столу (м. Київ 15 травня 2018 р.). Київ: КНЕУ, 2018. С. 20–22. (0,08 д.а.).

19. Волобоєва І. О. Ефективність керівників вищої ланки: критерії оцінки. *Соціально-трудова сфера в умовах інформаційної економіки: сучасний стан, проблеми та стратегічні напрями розвитку*: збірник тез доповідей учасників міжнародної науково-практичної інтернет-конференції (м. Київ 26–29 листопада 2018 р.). Київ: КНЕУ, 2018. С. 148–150.

URL: http://ir.kneu.edu.ua/bitstream/2010/26870/1/STS_18_46.pdf (дата звернення: 14.05.2019) (0,08 д.а.).

20. Волобоєва І.О. Корпоративний університет як сучасна форма підготовки компетентних працівників. *Інновації в бізнес освіті*: збірник матеріалів III Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції (м. Київ 22 — 23 травня 2019 р.). Київ: КНЕУ, 2019. С102-108. URL:

https://docs.wixstatic.com/ugd/58e812_5008e70de0c24ba0acac7d8b3361c102.pdf?index=true (дата звернення: 14.05.2019) (0,25 д.а.).

АНОТАЦІЯ

Волобоєва І.О. Формування компетентнісної компоненти людських ресурсів (на прикладі банківських установ). – Рукопис.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.07 – демографія, економіка праці, (за видами економічної діяльності), ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана», Київ, 2019.

У дисертаційній роботі здійснено теоретико-методологічне узагальнення та запропоновано вирішення наукового завдання щодо управління процесами формування та розвитку компетентнісної компоненти людських ресурсів на прикладі банківських установ.

Досліджено роль та місце людських ресурсів у забезпеченні стійкого економічного розвитку банківської системи. Визначено специфічні особливості компетентнісної компоненти в управлінні людськими ресурсами. Розкрито інституційні засади формування, використання і ефективної інтеграції наявних людських ресурсів з стратегічними цілями організації. Систематизовано методичні засади побудови моделі компетентностей управління людськими ресурсами банківської системи.

Проведено аналіз організаційної структури комерційного банку в контексті побудови моделі компетентностей. Запропоновано універсальний контент моделі компетентностей, обґрунтовано поведінкові ознаки для кожної компетентності початкового, середнього, старшого та вищого рівнів управлінської відповідальності. Досліджено та узагальнено методичні підходи оцінювання компетентнісної компоненти людських ресурсів.

Ключові слова: *концепція управління людськими ресурсами, людський капітал, компетентність, модель компетентностей, оцінювання персоналу, рівні управлінської відповідальності, система комплексного оцінювання, управління персоналом банку.*

АННОТАЦИЯ

Волобоева И.А. Формирование компетентностной компоненты человеческих ресурсов (на примере банковских учреждений). - Рукопись.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.07 - демография, экономика труда, социальная экономика и политика (по видам экономической деятельности), ГВУЗ «Киевский национальный экономический университет имени Вадима Гетьмана», г. Киев, 2019.

В диссертационной работе осуществлено теоретико-методологическое обобщение и предложено решение научного задания по управлению процессами формирования и развития компетентностной компоненты человеческих ресурсов на примере банковских учреждений.

Исследованы роль и место человеческих ресурсов в обеспечении устойчивого экономического развития банковской системы. Определены специфические особенности компетентностной компоненты в управлении человеческими ресурсами. Раскрыты институциональные основы формирования, использования

эффективной интеграции существующих человеческих ресурсов со стратегическими целями банков. Систематизированы методические основы построения модели компетентностей управления человеческими ресурсами банковской системы.

Проведен анализ организационной структуры коммерческого банка в контексте построения модели компетентностей. Предложено содержание универсальной модели компетентностей, обоснованы поведенческие признаки для каждой компетентности начального, среднего, старшего и высшего уровня управленческой ответственности по 8 компетентностям и 352 поведенческим признакам. Исследованы и обобщены методические подходы оценивания компетентностной компоненты человеческих ресурсов банков.

Предложены методические основы оценки компетентностей персонала банка стратегического уровня управленческой ответственности, которые базируются на определении отклонения фактически полученного финансового результата деятельности банка (бета коэффициент (мера системных рисков банка) рентабельность активов, рентабельность собственного капитала), от ожидаемого, по имеющейся рыночной конъюнктуре, при помощи модифицированного коэффициента альфа Йенсена, в двухконтурной модели оценивания эффективности управленческих решений стратегического уровня менеджмента банка для количественного измерения экономического эффекта принятых стратегических управленческих решений и оценки компетентности персонала банка стратегического уровня управления.

Разработана и осуществлена апробация системы комплексного оценивания компетентностей методом бального оценивания и интегрального показателя. Разработана и осуществлена апробация модели оценивания эффективности управленческих решений стратегического уровня менеджмента банка. Предложены прикладные аспекты и практические рекомендации по совершенствованию процессов формирования компетентностной компоненты человеческих ресурсов. Даны практические рекомендации принятия управленческих решений по кадровым перемещениям, стимулированию и формированию компетентностной компоненты персонала банка на основе проведенного оценивания компетентностей сотрудников банка всех уровней управленческой ответственности.

Ключевые слова: концепция управления человеческими ресурсами, человеческий капитал, компетентность, модель компетентностей, оценка персонала, уровни управленческой ответственности, система комплексной оценки, управление персоналом банка.

ANNOTATION

Voloboeva I.O. The formation of competence component for human resources (on the example of banking institutions). - Manuscript.

Thesis for a candidate Degree in Economics sciences, specialty 08.00.07 – Demography, labor economics, social economy and politics (by types of economic activity), Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman, Kyiv, 2019.

In the dissertation the theoretical and methodological generalization is made and the solutions for the scientific problems of human resources management through formation

and development of the competent component on the example of banking institutions are offered.

The role and place of human resources in ensuring sustainable economic development of the banking system are investigated. The specific features of the competence component in human resource management are identified. Institutional principles of formation, using and effective integration of existing human resources with strategic goals of the organization are revealed. Methodical bases for building the human resources management competency model for the banking system are systematized.

The analysis of the organizational structure of the commercial bank in the context of competencies model building is made. The general content of the competency model is offered, the behavioral indicators for each competency of early, middle, senior and higher executive levels of managerial responsibility are substantiated. Methodical approaches for assessing the competency component of human resources are investigated and generalized.

Keywords: *concept of human resources management, human capital, competence, model of competencies, personnel evaluation, levels of managerial responsibility, complex evaluation system, bank's personnel management.*