

УДК 331.5

## **USING THE RESULTS OF RATIG EVALUATION OF THE INDIVIDUAL LABOR SUPPLY CHARACTERISTICS IN THE EDUCATIONAL PROCESS**

**L. Maznyk**

*National University of Food Technologies*

**K. Maznyk**

*National Technical University of Ukraine "Igor Sikorsky Kyiv Polytechnic Institute"*

---

**Key words:**

*Assessment  
Rating  
Individual supply  
Labor  
Students  
Characteristics  
Quality*

---

**Article history:**

Received 10.01.2017  
Received in revised form  
18.01.2017  
Accepted 03.02.2017

---

**Corresponding author:**

L. Maznyk  
**E-mail:**  
solieri@i.ua

---

---

**ABSTRACT**

The necessity of pedagogical approaches correction according to the results of rating of individual characteristics of the labor force is justified in the article. These characteristics are discussed in details and the choice of the most important characteristics for conducting a survey is justified. Such assessment is carried out on the base of a survey of students of the specialty "Personnel Management and Labour Economics" of different years of study. The authors have validated the results using relevant statistical coefficients and criteria. The survey results allow to harmonize the interaction of all participants of the educational process in order to develop the appropriate competencies of the university students.

## **ВИКОРИСТАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ РЕЙТИНГОВОЇ ОЦІНКИ ХАРАКТЕРИСТИК ІНДИВІДУАЛЬНОЇ ПРОПОЗИЦІЇ РОБОЧОЇ СИЛИ В НАВЧАЛЬНОМУ ПРОЦЕСІ**

**Л.В. Мазник**

*Національний університет харчових технологій*

**К.С. Мазник**

*Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут ім. І. Сікорського»*

*У статті обґрунтовано необхідність корегування педагогічних підходів у навчальному процесі на основі рейтингової оцінки індивідуальних характеристик робочої сили та обґрунтовано вибір найбільш важливих для проведення опитування. Оцінку проведено на основі опитування студентів спеціальності «Управління персоналом та економіка праці» різних років навчання з валідацією результатів на основі відповідних статистичних коефіцієнтів і критеріїв. Результати дослідження дають змогу гармонізувати*

взаємодію всіх суб'єктів навчального процесу з метою формування відповідних компетенцій для студентів вищих навчальних закладів.

**Ключові слова:** оцінка, рейтинг, індивідуальна пропозиція, робоча сила, студенти, характеристики, якість.

**Постановка проблеми.** Вивчення різноманітних характеристик індивідуальної пропозиції на ринку праці, їх комбінацій і рейтингування таких характеристик — важливе завдання для гармонійного формування відповідних компетенцій для студентів вищої школи. Враховуючи зростаючу конкуренцію на ринку праці, тенденції до збільшення структурної невідповідності між ринковим попитом і пропозицією робочої сили, дуже важливо визначити пріоритетність окремих характеристик.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Теоретичним і прикладним проблемам вивчення факторів впливу на індивідуальну пропозицію праці і, особливо, її якість присвячені сучасні економічні розробки А.М. Колота (соціально-трудові відносини і економіка знань), О.А. Грیشнової (складові людського капіталу), С.О. Цимбалюк (технології управління персоналом, особливо практичні аспекти підбору персоналу), Л.П. Червінської (управління та стимулювання інноваційної діяльності персоналу), Я.В. Крушельницької (фізіологія та психологія праці). Обраний аспект дослідження продиктував необхідність ознайомлення із сучасними досягненнями у сфері педагогіки вищої школи щодо існуючих підходів до підготовки студентів економічних спеціальностей. Однією з найбільш цікавих розробок у цьому напрямку є монографія Г.І. Матукової (стосовно підприємницької компетентності в підготовці студентів економічних напрямків). Однак, враховуючи концепцію суб'єкт-суб'єктного підходу в педагогіці вищої школи, згідно з якою студенти є активними учасниками процесу викладання-навчання, що приходить на зміну суб'єкт-об'єктного підходу (згідно з яким студенти є пасивними учасниками цього процесу), пропонується вивчення саме ставлення студентів до найважливіших характеристик індивідуальної пропозиції на ринку праці.

**Мета статті:** на основі обґрунтованого вибору характеристик робочої сили на ринку праці визначити пріоритетні характеристики для студентів різних років навчання, пояснити диференціацію пріоритетів для подальшого корегування педагогічних підходів.

**Виклад основних результатів дослідження.** До основних характеристик індивідуальної пропозиції робочої сили віднесені: загальна та професійна освіта, досвід, навички, якість робочої сили (фізіологічні здібності, соціально-психологічні, адаптивність, професійна придатність), особисті характеристики (вік, здоров'я, швидкість реакції, зріст, зовнішність).

Розглянемо ці характеристики більш детально. Освіта — це цілеспрямований процес навчання і виховання в інтересах людини, суспільства, держави, що супроводжується констатацією досягнення громадянином встановлення державою освітньо-кваліфікаційних рівнів (освітніх рівнів, освітніх ступенів). У широкому розумінні слова «освіта» охоплює всі форми

навмисного й ненавмисного впливу середовища на людину, які поряд із самоосвітою та самовихованням мають своїми результатами формування і розвиток її особистості. Професійні знання визначаються рівнем розвитку людини, що базується на її розумових здібностях, досвіді, освіті, необхідних для виконання конкретного виробничого завдання. Сюди можна віднести здібності думати і розмірковувати, знання про способи дії і можливості застосування необхідних для виконання роботи методів, процесів і засобів виробництва або засобів праці, їх вірний вибір, досвід використання або поводження з ними, а також знання виробничих зв'язків і співвідношень. При цьому достатньо дискусійним є те, на чому більшою мірою ґрунтуються необхідні знання — на освіті чи на досвіді [2].

За загальноприйнятим визначенням, досвід роботи — це сукупність знань, умінь, які здобуваються в житті, на практиці. Статтею 48 Кодексу законів про працю України визначено, що основним документом про трудову діяльність працівника є трудова книжка. Однак запис у ній не може підтвердити наявний досвід роботи, а фіксує лише трудовий стаж (пояснювальна записка до проекту Закону України «Про внесення змін до законодавчих актів України з питань створення фермерських господарств»).

Навички людини визначаються її фізичними даними, необхідними для виконання виробничого завдання. Вправність заснована на постановці та тренуванні спритності, досвіді й умінні пристосовуватися. Вона виявляється у швидкості, впевненості та точності рухів людини [5].

Під якістю робочої сили розуміється комплексне поняття, яке охоплює сукупність таких властивостей людини, як рівень освіти і кваліфікації, фізіологічні, фізичні, соціально-психічні характеристики, здатність адаптуватися до умов виробництва, професійну орієнтованість і мобільність. Якість робочої сили — це сукупність людських характеристик, що проявляються в процесі праці й включають в себе кваліфікацію та особисті якості працівника: стан здоров'я, розумові (інтелектуальні) здібності, здатність адаптуватися, гнучкість, мобільність, мотивованість, інноваційність, професійну придатність, моральність тощо

Особисті характеристики включають фізичні дані, розумові здібності, спеціальні нахили, інтереси та характер особи, адаптованість, мотивованість, професійну орієнтованість, професійну придатність, інноваційність. До фізичних характеристик людини відносяться її вік, стан здоров'я, швидкість реакції, зовнішність, зріст, фізичні дані тощо. Вік є важливою особистою характеристикою якості робочої сили, оскільки рівень трудової активності людини, її працездатність та пізнавальні здібності залежать від стадій її життєвого циклу (період підготовки до трудової діяльності, період активної трудової діяльності та період її припинення). Стан здоров'я — це певний рівень досконалості саморегуляції організму, фізичної і соціальної адаптації людини, недопущення і швидкості подолання хвороб. Він проявляється у комфортності фізичного, розумового і соціального самопочуття людини. Стан здоров'я значною мірою визначає спосіб життя людини: рівень соціальної, економічної і трудової активності, міру міграційної рухливості, прилучення до сучасних досягнень

культури, науки, мистецтва, техніки і технології, характер і способи проведення дозвілля і відпочинку. В той же час стиль життя людини, міра її активності, особливо у трудовій діяльності, багато в чому визначають стан її здоров'я. Такий взаємозв'язок відкриває великі можливості для профілактики та покращання здоров'я. Від рівня здоров'я і фізичного розвитку залежить можливість участі людини у певних видах трудової діяльності. Вже на етапі вибору спеціальності і виду професійного навчання вирішується проблема психофізіологічної відповідності особи конкретним видам професійної діяльності як етап визначення професійної придатності. Рівень здоров'я населення здійснює величезний вплив на продуктивність суспільної праці, і таким чином на динаміку економічного розвитку суспільства. [5]

Узагальнюючи характеристики для проведення рейтингування, студентам була запропонована анкета, в якій слід було присвоїти вагові коефіцієнти окремим характеристикам від 0 до 1, щоб сума ваг дорівнювала одиниці (табл. 1).

*Таблиця 1. Характеристики індивідуальної пропозиції робочої сили на ринку праці*

№	Фактори
1	Загальна і професійна освіта
2	Досвід
3	Навички
4	Якість робочої сили
4.1.	Фізіологічні здібності
4.2.	Соціально-психологічні
4.3.	Адаптивність
4.4.	Професійна придатність
5	Особисті характеристики
5.1.	Вік
5.2.	Здоров'я
5.3.	Швидкість реакції
5.4.	Зріст
5.5.	Зовнішність

Для оцінки однорідності сукупності опитаних студентів за окремими характеристиками використаний коефіцієнт варіації квадратичний:

$$V_{\sigma} = \frac{\sigma}{x} . \quad (1)$$

Слід враховувати, що цей коефіцієнт може варіюватися по окремих характеристиках, тому для оцінки узагальноної міри узгодженості думок за всіма напрямками (факторами, параметрами) використовується коефіцієнт конкордації:

$$K_{\text{кон}} = \frac{\sum_{j=1}^n d_j^2}{\frac{1}{12} \left[ m^2 (n^3 - n) - m \sum_{i=1}^m T_i \right]} , \quad (2)$$

де  $m$  — кількість опитаних студентів;  $n$  — кількість характеристик.

Статистичне значення коефіцієнта конкордації перевірено на основі розрахунку критерію Пірсона та порівняння його з відповідним табличним значенням:

$$\chi^2 = \frac{\sum_{j=1}^n d_j^2}{\frac{1}{12} \left[ mn(n+1) - \frac{1}{10-1} \sum_{j=1}^m T_i \right]}$$

Викладачами вищої школи традиційно вважається, що освіта є найбільш важливою характеристикою індивідуальної пропозиції праці. Проведене опитування щодо рейтингу характеристик пропозиції робочої сили серед студентів 2-го, 4-го, 5-го курсів спеціальності «Управління персоналом та економіка праці» Національного університету харчових технологій довело, що освіту на перше місце поставили студенти 2-го курсу (табл.2), на друге — якість, третє місце — особисті якості, четвєрте — навички, п'яте — досвід.

Результати розрахунків свідчать про достатню однорідність сукупності опитаних студентів за всіма ознаками, окрім особистих характеристик (значення коефіцієнта варіації перевищує 33%). Однак загальна міра узгодженості думок групи достатня для висновку про загальну однорідність опитаної групи.

*Таблиця 2. Результати опитування студентів 2-го курсу спеціальності «Управління персоналом та економіка праці» щодо вагомості індивідуальних характеристик робочої сили на ринку праці (опитування проводилось протягом 3 років, кількість опитаних осіб — 75)*

№	Характеристики	Коефіцієнт варіації квадратичний $V_{\sigma} = \frac{\sigma}{x}$	Середня вагомість	Ранг	Коефіцієнт конкордації (багатофакторний коефіцієнт рангової кореляції)
1	Загальна і професійна освіта	0,1160	30,85	1	0,763 Застосовано для оцінки узагальноної міри узгодженості думок по всім характеристикам
2	Досвід	0,2698	14,31	5	
3	Навички	0,2799	17,54	4	
4	Якість робочої сили	0,2513	19,23	2	
5	Особисті характеристики	0,3560	18,08	3	

Такі результати, ймовірно, є наслідком «романтичного» періоду в студентському житті, переконанні в правильному виборі. Але при проведенні опитування серед студентів 4-го курсу перший рейтинг отримала характеристика «якість робочої сили», а «освіта» опинилась на третьому місці після характеристики «досвід» (табл. 3).

Усі аналітичні розрахунки вказують на дуже однорідний розподіл думок, особливо стосовно зарактеристики «якість робочої сили». Результат опитування «майже бакалаврів» свідчить про те, що більше половини анкетованих студентів працюють і тому на перших етапах трудової кар'єри їм здається, що така характеристика починає переважати. Студенти починають вважати себе самостійними, незалежними, іронічно сприймають викладацькі та батьківські рекомендації і настанови. Саме тому характеристики «якість робочої сили» та «досвід» займають перші місця, а характеристика «освіта» змістилась на третє місце.

*Таблиця 3. Результати опитування студентів 4-го курсу спеціальності «Управління персоналом та економіка праці» щодо вагомості індивідуальних характеристик робочої сили на ринку праці (опитування проводилось протягом 3 років, кількість опитаних осіб — 81)*

№	Характеристики	Коефіцієнт варіації квадратичний $V_{\sigma} = \frac{\sigma}{x}$	Середня вагомість	Ранг	Коефіцієнт конкордації (багатофакторний коефіцієнт рангової кореляції)
1	Загальна і професійна освіта	0,2207	18,85	3	0,845 Застосовано для оцінки узагальноної міри узгодженості думок по всім характеристикам
2	Досвід	0,2046	21,85	2	
3	Навички	0,2777	17,62	4	
4	Якість робочої сили	0,0921	31,54	1	
5	Особисті характеристики	0,3162	10,15	5	

Результати анкетування студентів 5-го курсу щодо пріоритетності досліджуваних характеристик значною мірою збігаються з результатами опитування студентів 2-го курсу (табл. 4). Але відповіді цих студентів більш узгоджені, практично однотайні.

Розрахункові показники варіабельності думок вказують на стабільну однорідність думок. Причому найбільш дискусійною виявляється характеристика «освіта», хоча вона займає перше місце, а на другому місці — «досвід», що вказує на певну зрілість уподобань майбутніх кар'єристів. Отже, «майже магістри» згодні із беззаперечною пріоритетністю загальної і професійної освіти. Поясненням цього може бути те, що більший практичний досвід переконує у необхідності постійно оновлювати знання, розвиватися, «студіювати» нову інформацію [6].

*Таблиця 4. Результати опитування студентів 5-го курсу спеціальності «Управління персоналом та економіка праці» щодо вагомості індивідуальних характеристик робочої сили на ринку праці (опитування проводилось протягом 3 років, кількість опитаних осіб — 61)*

№	Характеристики	Коефіцієнт варіації квадратичний $V_{\sigma} = \frac{\sigma}{x}$	Середня вагомість	Ранг	Коефіцієнт конкордації (багатофакторний коефіцієнт рангової кореляції)
1	Загальна і професійна освіта	0,1160	30,00	1	0,711 Застосовано для оцінки узагальноної міри узгодженості думок по всім характеристикам
2	Досвід	0,2698	20,08	2	
3	Навички	0,2799	17,00	4	
4	Якість робочої сили	0,2513	15,00	5	
5	Особисті характеристики	0,3560	17,92	3	

### **Висновки**

Враховуючи сучасний досвід розробок посадових інструкцій залежно від особливостей конкретного робочого місця з використанням спеціальних методик, працівникам кадрових служб слід розробляти конкретні вимоги до

якості робочої сили. Нехтування таким потенційним інструментом, який дасть змогу «вбудуватися» в контекст майбутньої посади, є просто неприпустимим.

Усвідомлення пріоритетності характеристик індивідуальної пропозиції на ринку праці надасть можливість і студентам, і викладачам гармонізувати зміст навчального процесу, підвищити його мотивованість незалежно від віку, спеціальності та інших ознак.

### **Література**

1. Колот А.М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку : монографія / А.М. Колот. — Київ : КНЕУ, 2010. — 251 с
2. Грیشнова О.А. Фіктивний людський капітал: сутність, характерні особливості, чинники формування / О.А. Грیشнова, О.Г. Брінцева // Демографія та соціальна економіка. — 2015. — № 1. — С. 90—101 [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://nbuv.gov.ua>.
3. Цимбалюк С.О. Технології управління персоналом: навч. посіб. / С.О. Цимбалюк. — Київ : КНЕУ, 2009. — 399 с.
4. Червінська Л.П. Управління інноваційною діяльністю персоналу : монографія / Л.П. Червінська. — Київ : КНЕУ, 2014. — 194 с.
5. Крушельницька Я.В. Фізіологія і психологія праці [Текст] : підручник / Я.В. Крушельницька. — Київ : КНЕУ, 2014. — 463 с.
6. Матукова Г.І. Підприємницька компетентність майбутніх фахівців економічного профілю: теорія і практика: [монографія] / Г.І. Матукова. — Кривий Ріг: Видавець ФО-П Чернявський Д.О., 2015. — 542 с.
7. Liana Maznyk Rating evaluation of characteristics of individual labor supply in the labor market . 8 th Central European Congress on Food 2016 — Food Science for Well-being (CEFood 2016): Book of Abstracts. — 23—26 May 2016. — Kyiv : NUFT, 2016. — 314 p.

## **ИСПОЛЬЗОВАНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ РЕЙТИНГОВОЙ ОЦЕНКИ ХАРАКТЕРИСТИК ИНДИВИДУАЛЬНОГО ПРЕДЛОЖЕНИЯ РАБОЧЕЙ СИЛЫ В УЧЕБНОМ ПРОЦЕССЕ**

**Л.В. Мазник**

*Національний університет пищевых технологий*

**К.С. Мазник**

*Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сикорського»*

*В статье обоснована необходимость корректировки педагогических подходов в учебном процессе в соответствии с результатами рейтинговой оценки индивидуальных характеристик рабочей силы и выбор наиболее важных из них для проведения опроса. Оценка проведена на основе опроса студентов специальности «Управление персоналом и экономика труда» разных лет обучения с валидацией результатов на основе соответствующих статистических коэффициентов и критериев. Результаты исследования позволяют гармонизировать взаимодействие всех субъектов учебного процесса с целью формирования соответствующих компетенций у студентов высших учебных заведений.*

**Ключевые слова:** *оценка, рейтинг, индивидуальное предложение, рабочая сила, студенты, характеристики, качество.*