

РОЗДІЛ 4. ЕКОНОМІКА ТА УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВАМИ

МЕТОДИЧНИЙ ПІДХІД ДО ОЦІНЮВАННЯ РІВНЯ РОЗВИТКУ КОМПЕТЕНЦІЙ ПРАЦІВНИКІВ ПІДПРИЄМСТВ ЗАЛІЗНИЧНОГО ТРАНСПОРТУ

METHODICAL APPROACH TO EVALUATION OF THE LEVEL OF DEVELOPMENT OF COMPETENCES OF EMPLOYEES OF RAILWAY TRANSPORT ENTERPRISES

У статті досліджено підходи до оцінювання трудового потенціалу підприємств, виділено їх переваги та недоліки. Оцінювання трудового потенціалу підприємств залізничного транспорту запропоновано здійснювати на основі оцінювання рівня розвитку компетенцій працівників підприємств залізничного транспорту. Сформовано методичний підхід до оцінювання рівня розвитку компетенцій працівників підприємств залізничного транспорту, який полягає у визначенні інтегральних показників ключових груп компетенцій, що дає змогу оцінити рівень розвитку кожної компетенції і розробити ефективний механізм розвитку трудового потенціалу підприємств залізничного транспорту.

Ключові слова: методичний підхід, трудовий потенціал, компетенції, розвиток, оцінка.

В статье исследованы подходы к оценке трудового потенциала предприятий, выделены их преимущества и недостатки. Оценка трудового потенциала предприятий железнодорожного транспорта предложено осуществлять на основе оценки уровня развития компетенций работников предприятий железнодорожного транспорта. Сформирован методический под-

ход оценки уровня развития компетенций работников предприятий железнодорожного транспорта, который заключается в определении интегральных показателей ключевых групп компетенций, позволяет оценить уровень развития каждой компетенции и разработать эффективный механизм развития трудового потенциала предприятий железнодорожного транспорта.

Ключевые слова: методический подход, трудовой потенциал, компетенции, развитие, оценка.

The article analyzes approaches to assessing the labor potential of enterprises, highlights their advantages and disadvantages. The evaluation of the labor potential of railway enterprises is proposed on the basis of assessing the level of development of the competences of railway transport enterprises. A methodical approach is developed for assessing the level of development of the competences of railway transport enterprises employees, which consists of identifying integrated indicators of key competencies, which allows assessing the level of development of each competency and developing an effective mechanism for developing the labor potential of railway enterprises.

Key words: methodical approach, labor potential, competence, development, evaluation.

УДК 331.101:652

Гребенюк Г.М.

асистент кафедри економіки та менеджменту Дніпропетровський національний університет залізничного транспорту імені академіка Всеволода Лазаряна

Постановка проблеми. Успішне функціонування і розвиток підприємств залізничного транспорту неможливо здійснювати без постійного вдосконалення системи управління розвитком трудового потенціалу, що визначає виробничі, економічні та соціальні функції. Для формування та ефективного функціонування трудового потенціалу необхідно володіти достовірною інформацією про його оцінку в якісних, кількісних, вартісних показниках та величинах. Оцінювання є одним з основних структурних елементів компетентного підходу до управління розвитком трудового потенціалу та потребує формування методичного підходу до оцінювання рівня розвитку компетенцій працівників підприємств залізничного транспорту, який дасть змогу якісно оцінити рівень розвитку компетенцій, закладених у запропоновану модель компетенцій.

Аналіз останніх досліджень. Проблемам оцінки рівня трудового потенціалу підприємств, зокрема, залізничного транспорту присвячено багато робіт вітчизняних та зарубіжних учених, таких як В.В. Аллавердян, К.В. Білецька, О.В. Боднарук, Л.В. Галаз,

Б.М. Генкин, Л.С. Головова, В.М. Гриньова, І.В. Дехтяренко, О.М. Дмитренко, С.В. Засанська, Л.Л. Калініченко, В.В. Компанієць, В.В. Польова, А.С. Коцур, О.В. Посилкіна, О.О. Раєнкова, С.Н. Рекуненко, О. Сімчера, І.В. Токмакова, О.А. Харун, І.Ю. Шевченко та ін. Однак упровадження компетентного підходу до управління розвитком трудового потенціалу, який передбачає формування моделі компетенції, потребує формування методичного підходу до оцінювання рівня розвитку компетенцій працівників підприємств залізничного транспорту.

Метою статті є формування методичного підходу до оцінювання рівня розвитку компетенцій працівників підприємств залізничного транспорту.

Виклад основного матеріалу. Своєрідність і складність проблеми виміру трудового потенціалу полягає насамперед у множинності його проявів. Він може виступати як миттєво зафіксований рівень; як потік із невизначеним поданням про його одиницю; як запас, який існує у фізично різних формах, що зберігається впродовж невизначеного періоду; як різниця значень його компонент, що відповідають різним, але

порівнюваним об'єктам (компонентам потенціалу); як розходження, які відповідають різним моментам часу стану потенціалу, який сприймається у вигляді єдиного об'єкта; як розносне або мультиплікативне відношення напружених станів різних його носіїв або змістовно різних компонентів [6, с. 38].

Дослідження підходів та методик оцінювання трудового потенціалу підприємства дало змогу виділити основні підходи: витратний, порівняльний, результативний, ресурсний, факторний, інтегральний, суб'єктивний. Переваги та недоліки підходів подано в табл. 1.

Таблиця 1

Наукові підходи до оцінювання трудового потенціалу підприємств [4; 9; 17; 18; 19]

Науковий підхід	Показники	Переваги	Недоліки	Вчені-прихильники
1	2	3	4	5
Витратний	Операційні, фінансові, інвестиційні, виробничі витрати	Можливість оцінки вартості трудового потенціалу та ефективності витрат на нього; можливість використання для оцінки трудового потенціалу на будь-якому з рівнів прояву	Обмеженість у застосуванні залежно від цілей та завдань проведення оцінки трудового потенціалу	В. Аллавердян [1]
Порівняльний	Показники професійної компетентності, показники творчої активності, показники кількості, якості та оперативності виконання робіт, показники трудової дисципліни, показники колективної роботи	Орієнтація на фактичні дані дає змогу уникнути розбіжностей під час оцінки трудового потенціалу; достовірна фактична інформація підвищує точність аналітичних розрахунків оцінки трудового потенціалу	Потребує прозорої оцінки трудового потенціалу; неможливість оцінки унікальних чи специфічних характеристик трудового потенціалу; значні витрати часу та ресурсів на збирання та опрацювання великого масиву інформації	І.В. Дехтяренко [9]
Результативний	Показники продуктивності праці та трудомісткість, прибуток	Відображення безпосередніх результатів праці носія (носіїв) трудового потенціалу; цінність для внутрішнього обліку праці на підприємстві	Обмеженість у застосуванні залежно від рівнів прояву трудового потенціалу, цілей та завдань проведення оцінки трудового потенціалу	О. Посилкіна, О. Доровський, Ю. Братішко, М. Сидоренко [14, с. 80-811]
Ресурсний	Відпрацьований час, працеемність	Можливість використання для оцінки трудового потенціалу за його компонентами на будь-якому з рівнів прояву; доступність інформації для оцінки трудового потенціалу; простота розрахунків показників оцінки трудового потенціалу	Окремість показників трудового потенціалу один від одного: вони не пов'язуються навіть у рамках компонент трудового потенціалу; обмеженість методичного інструментарію (використання лише показників рядів динаміки для аналізу результатів оцінки)	Б. Генкін [5, с. 94], С. Засанська [4], А. Коцур [13], К. Білецька [2]
Факторний	Тривалість трудового життя, рівень зайнятості населення, рівень підвищення кваліфікації, рівень інтелектуального потенціалу; кількість захворювань, рівень вивільнення працівників із підприємств за економічними причинами та ін.	Відображення характеру та сили впливу факторів зовнішнього та внутрішнього середовища на трудовий потенціал та тенденції його розвитку; значний методичний інструментарій	Суб'єктивність під час виділення факторів впливу на трудовий потенціал; обмеженість у застосуванні (переважно застосування для оцінки трудового потенціалу на мезорівні)	В. Гриньова, М. Новікова, В. Самойленко, В. Смолук, М. Бріль [8, с. 192-194]
Інтегральний	рівня освіти, коефіцієнт інноваційної активності, коефіцієнт плинності кадрів, коефіцієнт фізичної працездатності	інструментарій (у т. ч. кореляційний, факторний, кластерний аналізи, побудова рівняння регресії)	широке застосування методу експертних оцінок, що знижує достовірність результатів оцінки	Л. Галаз [4], О. Боднарук [3], С. Рекуненко [162], В. Гриньова, Г. Писаревська [7, с. 91], О. Раєнкова, Л. Полонська [15]
Суб'єктивний	Показники професійної компетентності	Індивідуальний підхід до оцінки трудового потенціалу працівника; значна кількість різноманітних методів оцінки	Обмеженість у застосуванні; високий рівень суб'єктивізму, недостовірності, варіативності результатів оцінки трудового потенціалу	О. Дмитренко [10]

Аналіз підходів, їх переваг та недоліків засвідчує, що основними показниками оцінювання є показники досвідченості, працездатності, здоров'я, фахового досвіду, показники професійної компетентності, показники творчої активності, показники повноти, якості та оперативності виконаних робіт, показники трудової дисципліни, показники колективної роботи тощо, які в комплексі формують інтегральний показник.

Впровадження компетенційного підходу до управління розвитком трудового потенціалу

підприємств залізничного транспорту, впровадження запропонованої моделі компетенції [20] зумовлює необхідність формування методичного підходу до оцінювання рівня розвитку компетенцій.

Для визначення рівня розвитку компетенцій пропонуємо використовувати п'ять рівнів (табл. 2): рівень обізнаності; рівень знань; рівень досвіду; рівень майстерності; експертний рівень.

Для описання професійних компетенцій слід використовувати три рівні:

Таблиця 2

Рівень розвитку компетенцій працівників підприємств залізничного транспорту

Компетенція	Рівень розвитку				
	Обізнаність	Знання	Досвід	Майстерність	Експертний
1	2	3	4	5	6
Корпоративні					
Компетентність	0,6	0,8	1,00	1,20	1,30
Клієнтоорієнтованість	0,6	0,8	1,00	1,20	1,30
Корпоративність та відповідальність	0,6	0,8	1,00	1,20	1,30
Якість та безпека	0,6	0,8	1,00	1,20	1,30
Інноваційність	0,6	0,8	1,00	1,20	1,30
Професійні					
Володіння фаховими знаннями та навичками	0,9	1,0	1,15		
Відповідальність	0,9	1,0	1,15		
Уважність	0,9	1,0	1,15		
Системне мислення	0,9	1,0	1,15		
Знання підприємства та його цінностей	0,9	1,0	1,15		
Результат та досвід роботи					
Рівень працездатності	0,6	0,8	1,00	1,20	1,30
Рівень якості продукції (послуг)	0,6	0,8	1,00	1,20	1,30
Інтенсивність праці	0,6	0,8	1,00	1,20	1,30
Задоволеність працею	0,6	0,8	1,00	1,20	1,30
Рівень оперативності виконання робіт	0,6	0,8	1,00	1,20	1,30
Орієнтація на результат	0,6	0,8	1,00	1,20	1,30
Орієнтація на команду	0,6	0,8	1,00	1,20	1,30
Дисциплінованість	0,6	0,8	1,00	1,20	1,30
Потенціал розвитку					
Рівень інтелекту	0,6	0,8	1,00	1,20	1,30
Рівень свідомості	0,6	0,8	1,00	1,20	1,30
Рівень ділової активності	0,6	0,8	1,00	1,20	1,30
Рівень раціоналізаторської активності	0,6	0,8	1,00	1,20	1,30
Здатність до самонавчання	0,6	0,8	1,00	1,20	1,30
Здатність до саморозвитку	0,6	0,8	1,00	1,20	1,30
Адаптованість	0,6	0,8	1,00	1,20	1,30
Управлінські					
Лідерство	0,6	0,8	1,00	1,20	1,30
Організаторські здібності	0,6	0,8	1,00	1,20	1,30
Здатність до керівництва	0,6	0,8	1,00	1,20	1,30
Стратегічне мислення	0,6	0,8	1,00	1,20	1,30
Вміння контролювати	0,6	0,8	1,00	1,20	1,30
Креативність	0,6	0,8	1,00	1,20	1,30
Комунікабельність	0,6	0,8	1,00	1,20	1,30
Орієнтація на довгострокові цілі	0,6	0,8	1,00	1,20	1,30
Здатність приймати рішення, вирішувати проблеми	0,6	0,8	1,00	1,20	1,30

– пороговий – рівень обізнаності – наявність допустимого рівня знань та навичок для виконання службових обов'язків;

– стандартний – рівень знань – наявність достатнього рівня знань, навичок для виконання службових обов'язків;

– просунутий – рівень досвіду – виконання службових обов'язків здійснюється на основі знань, умінь, отриманих у процесі роботи, здобутого досвіду.

Рівні описані за допомогою індикаторів – проявів знань, умінь, навичок, які повинні демонструвати працівники підприємств залізничного транспорту на цьому рівні розвитку компетенцій. Кожний наступний рівень передбачає володіння попереднім.

Оцінку рівня розвитку компетенцій пропонуємо здійснювати експертним шляхом на основі розробленої анкети (табл. 3). Експерти з кожної посади заповнюють анкету, визначають ключові компетенції та виставляють для них рівні.

Рівень розвитку професійних компетенцій може здійснювати керівник підприємства залізничного транспорту, підрозділу. За результатами постійного моніторингу рівня розвитку компетенцій пропонується проводити управління розвитком трудового потенціалу шляхом: навчання та розвитку; атестації; формування резерву кадрів.

У разі негативних значень показників відповідності компетенцій необхідному рівню розвитку для працівника доцільно обрати навчальні заходи, що будуть внесені в індивідуальний план професійного розвитку.

Узагальнений рівень розвитку корпоративних компетенцій пропонуємо визначати:

$$I_{\text{корп}} = \frac{\sum_{i=1}^5 I_i}{5}, \quad (1)$$

де $I_{\text{корп}}$ – індекс рівня розвитку корпоративних компетенцій;

I – рівень компетенцій;

5 – кількість компетенцій у каталозі компетенцій.

Узагальнений рівень розвитку професійних компетенцій пропонуємо визначати:

$$I_{\text{проф}} = \frac{\sum_{i=1}^5 I_i}{5}, \quad (2)$$

де $I_{\text{проф}}$ – індекс рівня розвитку професійних компетенцій;

I – рівень компетенцій;

5 – кількість компетенцій у каталозі компетенцій.

Узагальнений рівень розвитку компетенцій результату та досвіду роботи пропонуємо визначати:

$$I_{\text{рез+досв}} = \frac{\sum_{i=1}^8 I_i}{8}, \quad (3)$$

де $I_{\text{рез+досв}}$ – індекс рівня розвитку компетенцій результату та досвіду роботи;

I – рівень компетенцій;

8 – кількість компетенцій у каталозі компетенцій.

Узагальнений рівень розвитку компетенцій потенціалу розвитку пропонуємо визначати:

$$I_{\text{потенц}} = \frac{\sum_{i=1}^7 I_i}{7}, \quad (4)$$

де $I_{\text{потенц}}$ – індекс рівня розвитку компетенцій потенціалу розвитку;

I – рівень компетенцій;

7 – кількість компетенцій у каталозі компетенцій.

Узагальнений рівень розвитку управлінських компетенцій пропонуємо визначати:

$$I_{\text{управ}} = \frac{\sum_{i=1}^9 I_i}{9}, \quad (5)$$

де $I_{\text{рез+досв}}$ – індекс рівня розвитку управлінських компетенцій;

I – рівень компетенцій;

9 – кількість компетенцій в каталозі компетенцій.

Рівень розвитку компетенцій визнається п'ятьма рівнями та має шкалу, яка подана в таблиці 4.

Для керівного складу першого рівня рівень розвитку компетенцій повинен досягати експертного рівня. Для керівного складу другого рівня (керівників середньої ланки) допустимою є наявність рівня розвитку управлінських компетенцій на рівні майстерності.

Висновки з проведеного дослідження. Запропонований методичний підхід до оціню-

Таблиця 3

**Анкета для визначення рівня розвитку компетенцій працівників
Посада _____**

№ п/п	Компетенції	Нормативний рівень (бажаний), бал	Фактичний рівень, бал	Відхилення
Корпоративні				
			
Професійні				
	...			
Результат та досвід роботи				
			
Потенціал розвитку				
	...			
Управлінські				
			

Таблиця 4

Шкала рівнів компетенцій

Числовий інтервал	Рівень розвитку компетенцій
Для корпоративних компетенцій, компетенцій результату та досвіду роботи, компетенцій потенціалу розвитку та управлінських	
0,4-0,6	Обізнаність
0,61-0,80	Знання
0,81-1,00	Досвід
1,01-1,2	Майстерність
1,21-1,30	Експертний
Для професійних компетенцій	
0,81-0,9	Обізнаність
0,91-1,00	Знання
1,01-1,15	Досвід

вання рівня розвитку компетенцій працівників підприємств залізничного транспорту полягає у визначенні інтегральних показників ключових груп компетенцій, що дає змогу оцінити рівень розвитку кожної компетенції і розробити ефективний механізм розвитку трудового потенціалу підприємств залізничного транспорту.

Таку оцінку доцільно здійснювати по кожній посаді або працівнику на етапі формування трудового потенціалу, формування кадрового резерву. Вона дасть змогу визначити не тільки рівень компетентності працівників, а й приховані резерви та можливості.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Аллавердян В.В. Оценка стоимости «кадрового потенциала» предприятия. URL: http://www.cfin.ru/management/people/value_people.shtml.
2. Білецька К.В. Трудовий потенціал як чинник активізації інноваційних процесів [Електронний ресурс] / К.В. Білецька // Ефективна економіка. 2014. № 4. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=2932>
3. Боднарук О.В. Трудовий потенціал організації в умовах інноваційного вектору розвитку країни / О.В. Боднарук // Вісник Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля. Луганськ, 2011. № 14(168). Ч. 1. С. 26–31.
4. Галаз Л.В. Підходи щодо оцінки трудового потенціалу підприємства / Л.В. Галаз // Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Серія «Проблеми економіки та управління». Львів, 2010. № 683. С. 178–184.
5. Генкин Б.М. Экономика и социология труда : учебник для ВУЗов / Б.М. Генкин. 7-е изд., доп. М.: Норма, 2007. 448 с.
6. Головова Л.С. Методологічні проблеми вимірювання потенціалу підприємства // Економіка та держава. 2007. № 4. С. 37–39.
7. Гриньова В.М. Управління кадровим потенціалом підприємства : монографія / В.М. Гриньова, Г.І. Писаревська. Х.: Вид. ХНЕУ, 2012. 228 с.

8. Гриньова В.М. Управління розвитком трудового потенціалу підприємства : монографія / В.М. Гриньова, М.М. Новікова, В.В. Самойленко, В.Л. Смолюк, М.С. Бріль. Харків: Вид. ХНЕУ, 2009. 256 с.

9. Дехтяренко І.В. Аналіз методичних підходів та методів оцінки трудового потенціалу підприємства / І.В. Дехтяренко // Управління розвитком. 2013. № 23(163). С. 164–166. URL: http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?Pdf.

10. Дмитренко О.М. Управління трудовим потенціалом підприємства на базі розробки нової методики оцінки трудового потенціалу працівника / О.М. Дмитренко / Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії. 2012. № 2. С. 55–62.

11. Засанська С.В. Трудовий потенціал регіону: розвиток та збереження в сучасних економічних умовах : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.00.07 / С.В. Засанська. К., 2010. 21 с.

12. Компанієць В.В. Управління трудовою поведінкою працівників підприємств залізничного транспорту (соціокультурні домінанти): монографія / В.В. Компанієць, В.В. Польова. Х.: Видавництво «Лідер», 2016. 298 с.

13. Коцур А.С. Формування і реалізація регіональної соціальної політики збереження і розвитку трудового потенціалу : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.00.07 / А.С. Коцур. К., 2010. 20 с.

14. Посилкіна О.В. Управління трудовим потенціалом фармацевтичних підприємств в умовах менеджменту якості : монографія / О.В. Посилкіна, О.В. Доровський, Ю.С. Братішко, М.І. Сидоренко ; за ред. проф. О. В. Посилкіної. Х.: НФаУ, 2010. 416 с.

15. Раєнкова О.О. Методика оцінки трудового потенціалу підприємства [Електронний ресурс] / О.О. Раєнкова, Л.А. Полонська. URL: http://www.rusnauka.com/10_DN_2013/Economics/5_133695.doc.htm

16. Рекуненко С. Н. Оценка трудового потенциала строительной организации / С. Н. Рекуненко // Вісник СевНТУ : зб. наук. пр. Серія: Економіка і фінанси. Севастополь, 2012. Вип 130. С. 191–196.

17. Сімчера О. Систематизація наукового забезпечення оцінювання трудового потенціалу підприємства / О. Сімчера // Соціально-економічні проблеми і держава. 2015. Вип. 2(13). С. 105–110. URL: <http://sepd.tntu.edu.ua/images/stories/pdf/2015/15soitpp.pdf>.

18. Харун О.А. аналіз сучасних методичних підходів до оцінки трудового потенціалу підприємства // Глобальні та національні проблеми економіки Випуск 12. 2016. С. 354–358. URL: <http://global-national.in.ua/archive/12-2016/75.pdf>.

19. Шевченко І.Ю. Методичні засади оцінювання розвитку трудового потенціалу на мезорівні // Бізнес-інформ № 7. 2016. С. 170–175.

20. Гребенюк Г.М. Компетенції в управлінні розвитком трудового потенціалу підприємств залізничного транспорту // Інфраструктура ринку. 2018. № 15. URL: <http://www.market-infr.od.ua>.