

нестабільності ринкового середовища особливого значення набувають процеси формування нових та збереження існуючих конкурентних переваг продукції промисловими підприємствами.

Розробка та реалізація стратегії формування підприємством конкурентних переваг на продукцію що виготовляється, дозволить суб'єктам господарювання створити передумови для нарощування конкурентного потенціалу в умовах відродження конкурентного середовища.

Подальші дослідження слід сконцентрувати на визначенні складових чинників формування конкурентних переваг промислової продукції, виготовлення якої забезпечить ефективне господарювання в стратегічній перспективі, побудові багатофакторної математичної моделі, здатної забезпечити стале функціонування підприємства на засадах забезпечення конкурентних переваг.

Література

1. Булеев И. П. Антикризисное управление предприятием / И. П. Булеев, Н.Е. Брюховецкая. – Донецк: ИЭП НАН Украины, 1999. – 178 с.
2. Воронкова А.Э. Стратегическое управление конкурентоспособным потенциалом предприятия: диагностика и организация: [монография] / А.Э. Воронкова. – Луганск: ВНУ, 2000.
3. Лепа Н.Н. Управление конкурентными преимуществами предприятия / Н.Н. Лепа / НАН Украины. Ин-т экономики пром-сти. – Донецк: Юго-Восток, 2003. – 296 с.
4. Портер М. Конкуренция: Пер. с англ. / М. Портер. - М.: Вильямс, 2001. – 495 с.
5. Пономаренко В.С. Стратегія розвитку підприємства в умовах кризи: моногр. / В.С. Пономаренко, О.М. Тридід, М.О. Кизим. – Х.: ІНЖЕК, 2003. – 328 с.
6. Тридід О.М. Організаційно-економічний механізм стратегічного розвитку підприємства / О.М. Тридід. - Монографія. – Харків: Вид-во ХДЕУ, 2002. – 364 с.
7. Prahalad С. К. The Core Competence of the Corporation/ С. К. Prahalad. G. Hammel//Harvard Business Rewiew. – 1990 (May-June). – P. 79-91/.
8. Хэмел Г. Во главе революции: как добиться успеха в турбулентные времена, превратив инновации в образ жизни : [пер. с англ.] / Гэрри Хэмел. – СПб : Бест Бизнес букс. 2007. – 365 с.

Стаття надійшла до редакції 25.05.2015р.

Рекомендовано до друку д.е.н., проф. **Гораль Л.Т.**

УДК 330.341.1

ОЦІНКА РІВНЯ КОМПЕТЕНТІСТНОЇ СКЛАДОВОЇ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ІНЖЕНЕРНО-ТЕХНІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

О.І. Савченко

*Національний технічний університет „Харківський політехнічний інститут”
61002, м.Харків, вул.Фрунзе, 21, e-mail: osavchenko2006@rambler.ru*

Резюме. У статті розглядаються проблеми й переваги необхідності розвитку компетенцій інженерно-технічних працівників в системі управління людськими ресурсами підприємства та трудового потенціалу персоналу. Недостатня продуманість механізму своєчасного розвитку, як суто професійних, так і трансверсальних знань, сучасних процедур оцінювання вивчається в даному дослідженні. Розглянуто європейські проекти формування профілю компетенцій інженерно-технічних працівників. Проаналізовано необхідність застосування компетентнісного підходу до управління інженерним персоналом промислових підприємств за допомогою розгляду особливостей структурно-змістовних та організаційно-процесуальних аспектів системи підготовки. Доведено необхідність розробки адаптивної моделі переходу фахівця до нового компетентнісного рівня інженерно-технічного персоналу. Досліджено перелік пріоритетних компетенцій інженерно-технічних спеціалістів, шляхом залучення експертного методу. Визначено найбільш затребувані загальні компетенції та навички визначеної групи персоналу. Встановлено необхідність зміни змісту навчання та переходу до компетентнісного підходу при підготовці спеціаліста до проектно-конструкторської діяльності за допомогою компетентнісно-орієнтованої системи підготовки або перепідготовки. У статті визначено роль компетенцій як складової трудового потенціалу у підвищенні ефективності діяльності підприємств; вивчені основні зовнішні та внутрішні фактори для стратегічного розвитку системи компетенцій.

Резюме. В статье рассматриваются проблемы и преимущества необходимости развития компетенций инженерно-технических работников в системе управления человеческими ресурсами предприятия и трудового потенциала персонала. Недостаточная продуманность механизма своевременного развития, как сугубо профессиональных, так и трансверсальных знаний, современных процедур оценивания изучается в данном исследовании. Рассмотрены европейские проекты формирования профиля компетенций инженерно-технических работников. Проанализирована необходимость применения компетентностного подхода к управлению инженерным персоналом промышленных предприятий посредством рассмотрения особенностей структурно-содержательных и организационно-процесуальных аспектов системы подготовки. Доказана необходимость разработки адаптивной модели перехода специалиста к новому

компетентностному уровню инженерно-технического персонала. Исследован перечень приоритетных компетенции инженерно-технических специалистов, путем привлечения экспертного метода. Определены наиболее востребованные общие компетенции и навыки исследуемой группы персонала. Установлена необходимость изменения содержания обучения и переход к компетентностному подходу при подготовке специалиста для проектно-конструкторской деятельности посредством компетентностно-ориентированной системы подготовки или переподготовки. В статье определена роль компетенций как составляющей трудового потенциала для повышения эффективности деятельности предприятий; изучены основные внешние и внутренние факторы для стратегического развития системы компетенций.

Summary. The article deals with the problems and advantages of necessity to develop competencies of technical officers in the human resources management and labor potential of the enterprise. The lack of forethought of the on-time development mechanism, as a purely professional and transversal knowledge, modern estimation procedures are examined in this study. European projects of forming competency profile for engineering and technical personnel are considered. The necessity of competence-based approach application for the management of the engineering personnel of industrial enterprises by considering the features of structural and substantive organizational and procedural aspects of the training is analyzed. The necessity of the development of adaptive model of transition to a new professional competency level of engineering and technical personnel is proved. The list of priority competencies of engineering professionals by expert method is studied. The most popular generic competences and skills of the studied personnel group are determined. The necessity of changes in the content of education and the transition to a competence-based approach in the training of specialists for design activity through competency-based system of training or retraining is determined. The article defines the role of competences as a part of the labor potential for increasing the efficiency of enterprises; the main external and internal factors for the competency system strategic development are studied.

Ключові слова. Трудовий потенціал, оцінювання, компетенції, економіка знань, інноваційний розвиток, людський капітал.

Ключевые слова. Трудовой потенциал, оценивание, компетенции, экономика знаний, инновационное развитие, человеческий капитал.

Key words. Labor potential, assessment, competencies, knowledge economy, innovation development, human capital.

Вступ. Світова економіка переходить до нового технологічного устрою, у зв'язку з чим з'являються нові вимоги до всіх складових економічної системи країни. Для забезпечення конкурентоспроможності країни на світовій арені необхідно правильно визначити напрями розвитку нової структури економіки і знайти адекватні ним механізми підготовки та розвитку трудового потенціалу персоналу.

Інвестиції в людські ресурси розглядаються у всьому світі як одна з найбільш ефективних форм вкладень капіталу, вони приносять національній економіці найбільший дохід і сприяють її зростанню, визначають сприйнятливість суспільства до нових знань і технологій, створюють мотивацію до розвитку і прогресу.

Глобальна економічна кон'юнктура, приводить до формування суспільства знань, розвитку трудового потенціалу персоналу, характеризується, перш за все, стрімкими змінами і жорсткою конкуренцією, коли саме швидкість ухвалення рішень може привести до ефективних результатів. Інформація стає чинником виробництва, актуалізується постійна діагностика і оцінка стану компетенцій персоналу. Бізнес-середовищу все більше властиві глобалізм, інноваційність, технологічні зміни. Його організаційними складовими стають: неповний робочий день, контрактна система, плаваючі ставки оплати праці; оцінка за ключовими показниками виконання; харизматичне лідерство; перехід від стабільних, незмінних знань до розвитку, перш за все, комунікативних і аналітичних компетенцій; формування клієнтських баз; врахування лідерства, мотивації і бази знань організації; партнерські стосунки і домінуючий вплив людського чинника.

Ринкова економіка вимагає від підприємств швидкого переорієнтування діяльності у мінливих умовах ринку, що у свою чергу змінює й напрямок розвитку та використання трудового потенціалу його працівників. При чому доволі часто виникає ситуація, при якій рівень трудового потенціалу не відповідає новим вимогам діяльності. В таких умовах необхідним є пошук використання резервів можливостей персоналу у трудовій діяльності шляхом впровадження нових підходів управління людським капіталом.

Розвиток трудового потенціалу будь-якої компанії в умовах економіки знань є запорукою її конкурентоспроможності. Особливо важливим це стає в період прискореної інформатизації економіки, коли будь-який ресурс, за винятком трудового, може бути скопійований. Трудовий потенціал персоналу у такий період стає основою отримання нових, більш переконливих, конкурентних переваг на різних за структурою ринках. Дозволяє ефективно організувати роботу підприємства шляхом оптимізації чисельності персоналу при високому рівні розвитку його якісних характеристик. Так, якісна складова трудового потенціалу підприємства виступає виміром розвитку його людського капіталу, що у сучасних вимогах економіки знань та поступового переходу до інноваційного шляху розвитку всіх галузей промисловості відіграє найважливішу роль. Одним з варіантів такого цілеспрямованого переходу виступає використання у своїй діяльності компетентнісно-орієнтованого підходу до управління персоналом.

Роль аналізу і прогнозування професійно-значимих компетенцій на ринку праці як одного з основних чинників розвитку людського капіталу є особливо важливою для українського суспільства, що переходить до інноваційної економіки.

Слід зазначити, що якщо раніше співробітників кадрових служб українських підприємств цікавили в основному питання грамотного підбору кадрів, то тепер все частіше піднімаються складніші проблеми, такі як підвищення розвитку та навчання співробітників, створення ефективних мотиваційних систем, введення корпоративних стандартів, принципів корпоративної культури та визначення компетентності персоналу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблему необхідності розвитку, мотивації та підвищення кваліфікаційної діяльності на підприємствах досліджували в своїх роботах такі вчені-економісти: А.М. Колот, Р. Монди, Г. Хагеманн, А. Слободской, А. Харзинг, З. Стрит, Л. Портер, В.М. Гринева, О.М. Ястремська, О. Грیشнова [1-8], питання вивчення теорії та розвитку трудового потенціалу вивчали Н.О. Бочарова, С.С. Гринкевич, І.І. Демко, Р.К. Шурпенкова [9-11].

Доцільно проаналізувати європейські проекти за обраним напрямком дослідження. Так, за підтримки «Європейської комісії» виконувався проект «EUR-ACE», результатом якого стала розробка компетенцій випускників інженерних програм та створення загальноєвропейської системи гарантії якості інженерної освіти у відповідності зі стандартами «ENQA».

Загальноєвропейська система формування профілю компетенцій інженерно-технічних кадрів сприяла практиці взаємного транснаціонального визнання кваліфікацій випускників інженерних програм в Європі. Реалізація даної системи сприяє розвитку інженерної освіти в країнах Європи: «FEANI», «SEFI» (European Society for Engineering Education), «CESAER» (Conference of European Schools for Advanced Engineering Education and Research) та роботі національних акредитаційних агентств Великобританії, Ірландії, Німеччини, Франції, Італії, Португалії, Румунії та Росії. Під час реалізації даного проекту було сформовано загальні вимоги до оцінки якості підготовки спеціалістів в галузях техніки і технологій, які було відображено в документі «Рамкові стандарти акредитації інженерних програм» «EUR-ACE» [12].

Згідно із цим документом, вимоги до професійних і особистих компетенцій інженерно-технічних кадрів представлені у розділах: знання і розуміння; інженерний аналіз; інженерне проектування; дослідження; інженерна практика; особистісні навички.

Розгляд компетенцій працівників як складової трудового потенціалу підприємства потребує дослідження змісту зазначених понять. Вивчаючи праці вчених [9-11] можна стверджувати, що трудовий потенціал персоналу доцільно розглядати як сукупність можливостей працівників та умов, які пропонує підприємство. Можливості працівників реалізуються у процесі трудової діяльності та складаються з особистісних та професійних характеристик. Особистісні характеристики дають уявлення про риси характеру, професійні орієнтири, уподобання, інтереси, цінності, тощо. Професійні характеристики, у свою чергу, дають можливість зрозуміти цілеспрямованість працівника, вміння концентруватися та відволікатися від роботи, швидкість виконання виробничих завдань, можливість працювати у стресових умовах, орієнтованість на досягнення високого виробничого результату, бажання просуватися за кар'єрними сходами у вертикальному чи горизонтальному напрямку тощо. Умови, які може запропонувати для виконання посадових обов'язків персоналом підприємство, у значній мірі визначають загальний результат діяльності, його ефективність та шляхи подальшого розвитку. До умов підприємства для реалізації трудового потенціалу працівників відносяться різні складові: фінансова, виробнича, технічна, інноваційна, інформаційна, кожна з них задовольняє певну потребу працівника, яка виникає під час трудової діяльності.

Поняття компетенції ряд авторів визначає як групу взаємозв'язаних і взаємообумовлених знань, умінь і навиків, що забезпечують виконання одного конкретного (професійного) завдання, тоді як компетентність – це здатність здійснювати (професійну) діяльність в рамках освоєної компетенції, приймати відповідальні рішення і діяти адекватно вимогам ситуації, що склалася.

Будемо приймати визначення, що модель компетенцій – це набір компетенцій, необхідних співробітнику на зазначеній посаді для досягнення підприємством своїх бізнес-цілей. Найчастіше компетенції діляться на професійні (технічні знання та вміння) і універсальні (особистісні, загальнокультурні). Зазвичай професійні компетенції інженерів діляться на організаційно-управлінські, проектно-технологічні та проектно-конструкторські. Дослідження вимог ринку праці актуалізує, в першу чергу, потребу нових знань саме цієї категорії промислово-виробничого персоналу підприємств. Виділяють загальнокультурні компетенції, такі як здатність володіти однією з іноземних мов на відповідному рівні, і професійні компетенції для різних напрямів діяльності: здатність зрозуміти і застосовувати в дослідницькій і прикладній діяльності сучасний математичний апарат, збирати, обробляти і інтерпретувати дані сучасних наукових досліджень і тому подібне [13-14].

У той же час, учасники Організації економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР) розуміють термін «компетенції» (англ. skill, competence) як набір навиків, якостей і здібностей, які дозволяють індивіду успішно і постійно виконувати дії, функції, завдання, що конкретно визначені, і можуть бути вдосконалені і розширені через процедуру навчання [15-18].

Мета статті, постановка проблеми. Слід зазначити, що ринку праці в Україні притаманний певний парадокс. З одного боку, високий рівень безробіття, а, з іншого, дефіцит компетентних і вмотивованих працівників. Процес втрати на українських підприємствах інтересу до роботи та

відсутності тенденцій до постійного безперервного розвитку трудового потенціалу характеризується декількома причинами: низькою оплатою праці, яка сприяє виникненню негативного відношення до виробництва, небажання якісно виконувати свої обов'язки, низький рівень трудової дисципліни та продуктивності праці, відсутність індивідуального підходу до працівників. Відсутність системи стимулювання ініціативи і творчості, оцінювання по результатах праці, врахування індивідуальних заслуг і успіхів на виробництві призводить до безініціативності, відсутності креативної складової у трудовому процесі.

Мета дослідження полягає в розгляді основних методологічних підходів до формування української компетентнісної моделі інженерно-технічних працівників, яка забезпечувала б успішний розвиток бізнес-структур і раціональне використання наявних матеріальних і нематеріальних ресурсів та сприяла підвищенню ефективності формування та використання трудового потенціалу персоналу.

Передбачається вивчення наступних завдань:

сутності та особливостей оцінювання, методології, інструментарію формування української компетентнісної моделі інженерно-технічних працівників;

обґрунтування ключових компетенцій в професійній діяльності інженерно-технічного персоналу підприємств.

Результати дослідження. Зміни, що відбуваються в області праці і зайнятості, необхідність вирішення економічних проблем в цілях підвищення конкурентоспроможності і ефективності підприємств, швидкого і адекватного реагування на зміни, які пов'язані з розвитком нових технологій, вимагають відповідної організації кваліфікованої праці.

У ході виконання спільного проекту «TEMPUS Project 530278-TEMPUS-1-2012-DE-TEMPUS-JPHES Industrial Cooperation and Creative Engineering Education based on Remote Engineering and Virtual Instrumentation» було досліджено структурно-змістовні та організаційно-процесуальні аспекти системи підготовки інженерних кадрів промислових підприємств Харківського регіону. Прикладом є ситуація, що склалася на Казенному підприємстві «Харківське конструкторське бюро по двигунобудуванню» (КП «ХКБД») [14].

Кількісний і якісний склад персоналу оцінено на основі форми № 1 – ПВ «Звіт з праці» і форми № 6 – ПВ «Звіт про кількість працівників, їхній якісний склад та професійне навчання» за 2011 – 2012 роки. Проводячи аналіз трудових ресурсів підприємства, варто розглянути працівників за категоріями в динаміці (табл. 1).

Таблиця 1 – Порівняльний аналіз структури працівників КП «ХКБД»

Категорія працівників	2011 рік		2012 рік		Відхилення	
	Кількість, осіб	Питома вага, %	Кількість, осіб	Питома вага, %	абс., осіб	відн., %
Керівники	3	1,19	3	1,16	0	-0,03
Спеціалісти	123	57,82	120	55	-3	-2,82
МОП	13	6,14	13	5,82	0	-0,32
Робочі	74	34,85	82	37,53	8	2,68
- основні	48	22,97	57	26,16	9	3,19
- допоміжні	26	11,88	25	11,37	-1	-0,51
Загальна кількість працівників	217	100	218	100	1	-

Найбільшу частку в загальній кількості працівників КП «ХКБД» складають спеціалісти, проте дана категорія працівників має тенденцію до скорочення. Також, динаміка зменшення кількості працівників спостерігається серед обслуговуючого персоналу. Відмічено тенденцію до збільшення кількості основних робочих та загальної кількості працівників. Беручи до уваги, що підприємство є інноваційно активним, займається розробкою нових та вдосконаленням існуючих моделей техніки, відповідний освітній рівень працівників (табл. 2), здатність до саморозвитку та підвищення рівня власного трудового потенціалу стають ключовими факторами успіху.

Трудовому колективу притаманна негативна тенденція зниження рівня освіти різних категорій працівників, що свідчить про недостатній рівень управління інтелектуальним капіталом та потребу розвитку ключових компетенцій.

Для того, щоб підприємство почало розробку заходів для підвищення рівня компетенцій інженерно-технічних спеціалістів підприємства необхідно спочатку визначити, які компетенції є пріоритетними. З цією метою було проведено анкетування серед 22 провідних фахівців та керівників підприємства. Результати із визначення важливості загальних компетенцій приведені на рисунку 1 [19-25].

Компетенції, в яких є гостра потреба сьогодні: креативність, здатність до навчання, готовність до прийняття рішень, дослідницькі навички, наявність широкого кругозору та мультикультурності.

Таблиця 2 – Освітній рівень працівників КП «ХКБД»

Рівень освіти	2011 рік		2012 рік		Абсолютне відхилення, %
	Усього, осіб	Питома вага, %	Усього, осіб	Питома вага, %	
неповна та базова вища освіта	25	11,52	37	16,97	5,45
повна вища освіта	183	84,33	131	60,09	- 24,24
мають наукову ступінь	4	1,84	3	1,38	0,46
Загальна кількість	217	100	218	100	–

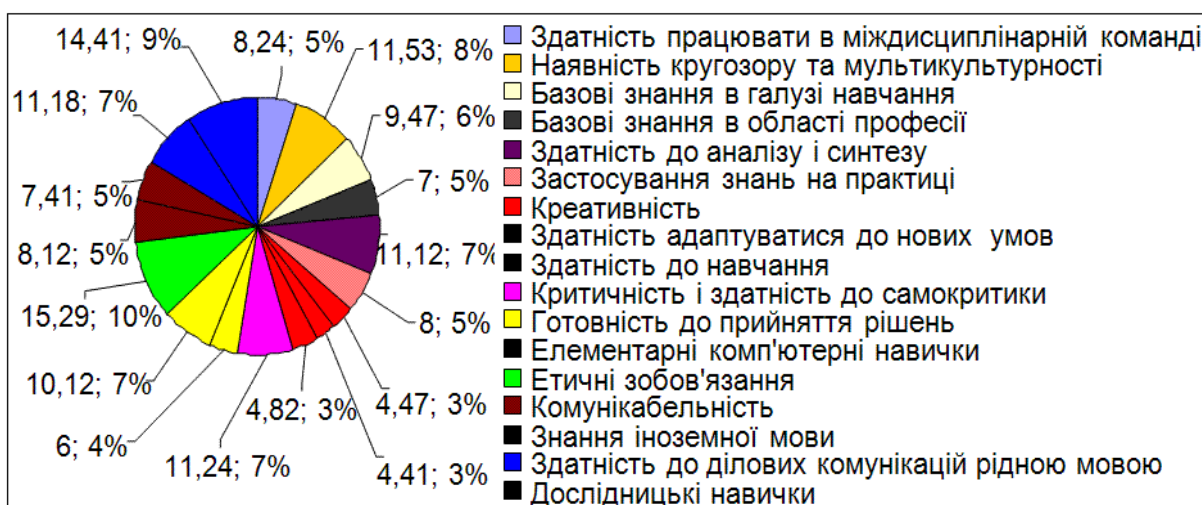


Рисунок 1 – Питома вага середньої оцінки загальних компетенцій

Наступні дані (таблиця 3) стосуються важливості практичних навичок інженерно-технічного персоналу для підприємств.

Таблиця 3 – Питома вага оцінок кожної професійної компетенції

Навички і компетенції	Питома вага, %			
	Оцінка			
	1	2	3	4
1. Здатність розуміти технічну документацію у відповідній області компетенцій	5,88	35,29	17,65	41,18
2. Розуміння бізнес-процесів підприємства	0	11,76	47,06	41,18
3. Розуміння і використання корпоративних стандартів роботи і дисципліни	0	11,76	41,18	47,06
4. Уміння виконувати практичні завдання, необхідні для досягнення результатів проекту	0	11,76	23,53	64,71
5. Знання та використання основ охорони праці, навколишнього середовища та техніки безпеки на робочому місці	17,66	29,41	35,29	17,64
6. Розуміння вимог посадових інструкцій	0	17,65	58,82	23,53
7. Здатність використовувати професійну термінологію	0	11,76	58,82	29,41
8. Здатність використовувати «мову» підприємства	11,76	29,41	52,94	5,88
9. Здатність розуміти і діяти відповідно з корпоративною культурою, історією та традиціями	0	17,66	52,94	29,41
10. Володіння організаційними цілями і цінностями	0	17,66	35,29	47,06
11. Розуміння структури управління підприємством, формального і неформального лідерства	5,88	29,41	29,41	35,29
12. Можливість успішної побудови співпраці всередині колективу	0	5,88	41,18	52,94
13. Навики самонавчання і пошук інформації для успішного вирішення практичних проблем	0	5,88	47,06	47,06

Найбільш важливими стають такі компетенції та навички:

уміння виконувати практичні завдання;

необхідні для досягнення результатів проекту;

можливість успішної побудови співпраці в середині колективу;

навички самонавчання і пошук інформації для успішного вирішення практичних проблем.

Таким чином, необхідно змінити зміст самого навчання. Відмовитися від застарілої моделі передачі фактів і знань, розвивати компетентнісний підхід – формування професійної кваліфікації.

На основі визначених факторів, аналізу кваліфікаційних характеристик і посадових інструкцій інженерно-технічних спеціалістів КП «ХКБД», вимог до компетентності інженерів міжнародного рівня було розроблено Адаптивну модель підготовки спеціаліста до проектно-конструкторської діяльності (рис. 2).

На початковому етапі формування запропонованої моделі проводиться аналіз зовнішніх та внутрішніх факторів впливу, які дозволяють розпізнати потреби підприємства в високопрофесійних спеціалістах та поєднати можливості постійного розвитку працівника та вимоги ринку праці. На наступному етапі проводиться моніторинг проектних робіт інженерно-технічного персоналу, на основі якого складається карта компетенцій інженера. В карті компетенцій розглядається повна характеристика професійних та особистісних якостей, які розподілено на чотири блоки. На наступному етапі розглядається компетентнісно-орієнтована система підготовки або перепідготовки, яка включає до свого складу певну кількість послідовних кроків для формування нового компетентнісного рівня інженерно-технічного персоналу через дослідження видів навчання, проектування, виконання завдань різних рівнів, аналізу підсистем лідерства, мотивації, стимулювання та типового робочого місця.

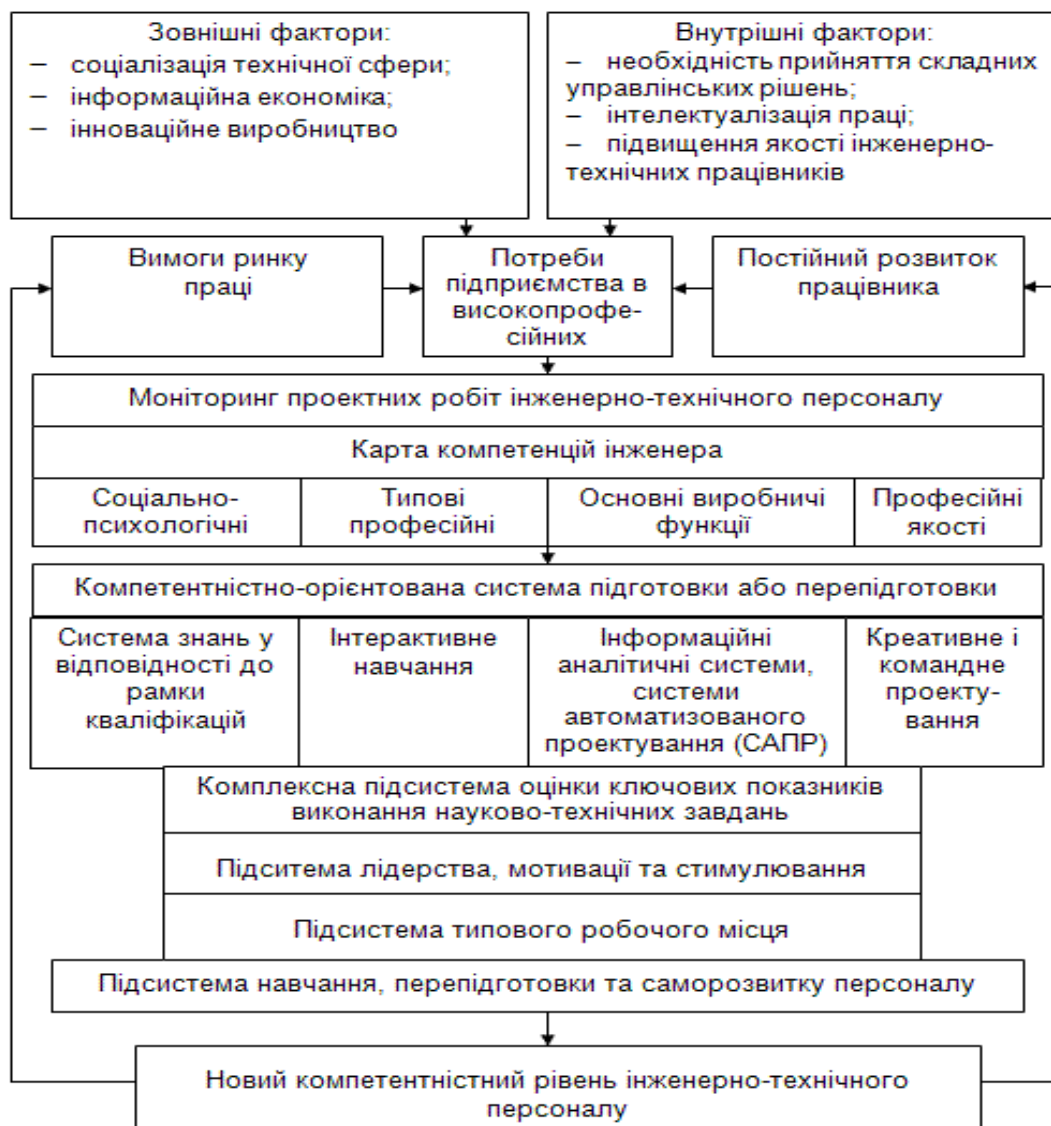


Рисунок 2 – Адаптивна модель підготовки фахівця до проектно-конструкторської діяльності

Впровадження такої моделі для підготовки та перепідготовки інженерно-технічного персоналу підприємства буде сприяти подальшому розвитку його трудового потенціалу за різними напрямками.

Висновки. Ефективність багатьох видів діяльності персоналу, її якісну та кількісну складову важко адекватно оцінити. Саме тому у багатьох випадках використовується суб'єктивна оцінка ефективності роботи співробітників, його професійних та соціальних компетенцій.

За відсутності кількісних показників діяльності (виручка, обсяг виробництва, кількість клієнтів) слід використовувати бальні системи оцінки. Завжди можна виділити показники ефективності діяльності співробітника, згрупувати їх по категоріях і оцінити в балах, заздалегідь описавши, за що привласнюється той або інший бал.

Отже, необхідна кількісна оцінка показників результативності роботи співробітників. При цьому при створенні системи стимулювання функції контролю, планування і виконання мають бути розподілені між різними структурними підрозділами.

У ряді випадків співробітник не може впливати на виконання поставлених завдань і, як правило, стимулювання проектної діяльності відбувається по принципах поточної роботи.

Зважаючи на ці фактори, є доцільним використання сучасного інструментарію для підвищення кваліфікації інженерно-технічних працівників, зокрема комплексів віддалених навчальних систем (Remoute lab), які, з одного боку, спрощували б роботу інженера, надавали їй новий якісний рівень, а, з іншого, давали змогу підвищення кваліфікаційного рівня, наближення працівників до міжнародного рівня інженерно-технічного персоналу, підвищення загального показника компетенцій працівників на підприємстві.

Науково доведено, що підвищення заробітної плати не призводить автоматично до підвищення ефективності і продуктивності праці. Виходячи з основного напрямку діяльності підприємства, має бути розроблена кваліфікаційно-компетентнісна система для кожного співробітника. Саме такий підхід вимагає чіткого визначення посадових обов'язків працівника, в рамках яких він і розвиватиме необхідні професійні навички, а також особисті якості. Серед яких: обізнаність в сфері проектного менеджменту та бізнесу, знання і розуміння впливу ризиків і вимог, що змінюються; усвідомлення необхідності самостійно вчитися і підвищувати кваліфікацію протягом усього життя.

В Україні активно розвивається і впроваджується компетентнісний підхід до планування розвитку людського капіталу як базису трудового потенціалу персоналу. Завдання формування сучасних професійних характеристик належить вирішувати спільно з об'єднаннями працевдавців, зацікавленими державними відомствами і системою освіти. Перелік компетенцій, яких потребує ринок праці потрібно постійно моніторити та прогнозувати. Подібний перелік дозволить працевдавцям формулювати свої вимоги до системи освіти, брати участь в розробці кваліфікаційних вимог, оцінювати майбутні потреби секторів економіки в кваліфікованих кадрах.

Постійний моніторинг ринку праці дозволяє підприємствам аналізувати попит та пропозицію персоналу, що сприяє можливості планування розвитку трудового потенціалу шляхом застосування різних заходів, найбільш розповсюдженим з яких виступає освіта, яка сприяє зміні у якісних характеристиках майбутнього або вже існуючого персоналу. Одним з можливих варіантів її застосування є складання освітніх програм за тематичними блоками, що дозволяє звертатися до них у тому порядку, якого потребує у певний час виробнича ситуація або особиста зацікавленість.

Зацікавленість у трьохсторонній співпраці всіх учасників дозволяє об'єднувати зусилля в рамках обраного державного напрямку розвитку трудового потенціалу на макrorівні та сприяти залученню до діалогу перш за все підприємства та освітні заклади, які зможуть налаштувати канали комунікацій та більш оперативно перенаправляти програми освітніх дисциплін у бік потреб організацій. Залучення компетентнісного підходу сприяє таким процесам та дозволяє уніфікувати вимоги до персоналу, створити зрозумілі для працівників критерії відбору на посаду, шляхом оцінки за запропонованою моделлю визначати «слабкі місця» у власній діяльності, на цій основі встановити шляхи підвищення рівня особистого трудового потенціалу та підвищити ефективність та продуктивність виробничої діяльності.

Підготовка кваліфікованого персоналу потребує використання окрім сучасних підходів, які відповідають потребам підприємства, сучасної матеріально-технічної бази та інформаційних ресурсів, затребуваних у підприємств технологій навчання та, зрештою, зрівнювання вимог підприємства з можливостями наданих знань закладами освіти.

Таким чином, в даний час інтеграцію освіти, науки і виробництва необхідно розглядати як один з найважливіших пріоритетів, що забезпечує сталий економічний розвиток. Підготовка та перепідготовка висококваліфікованих фахівців в системі освіти та на підприємствах буде сприяти розвитку інноваційної економіки та задовольняти потреби глобального ринку праці.

Література.

1. Колот А.М. Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання: монографія А.М. Колот. – К.: КНЕУ, 2003. – 230 с.
2. Монди Р. Управление персоналом, серия: современный бизнес / Р. Монди, Р. Ноу, Ш. Премо. – СПб.: «Нева», 2004. – 640 с.
3. Хагеманн Г. Руководство по мотивации, серия: Developing Practice / Г. Хагеманн. – М.: Нипро, 2005. – 213 с.

4. Слободской А. Экономические трансформации и управление человеческими ресурсами. Россия / Франция: [версия на русском языке] / А. Слободской, Я. Клементовичус, М. Бартоли // Les Cahiers. Serie Cahiers de l'Espace Europe. – 1999. – № 14. – 272 p.
5. Harzing A. International Human Resources Management / A. Harzing, J. Ruysseveldt. – London: SAGE Publications Ltd, 2005. – 568 p.
6. Motivation and work behavior / (compiled by) Richard M. Steers, Lyman W. Porter. – NY: 5ht ed., 2004. – 134 p.
7. Гриньова В.М. Проблеми управління трудовими ресурсами підприємства: наукове видання / В.М.Гриньова, О.М. Ястремська. – Харків : Вид. ХНЕУ, 2006. – 192 с.
8. Грیشнова О. Управління людським капіталом у контексті реалізації інноваційної стратегії підприємства / О. Грیشнова, Н. Полив'янка // Україна: аспекти праці. – 2007. – № 5. – С. 37-41.
9. Бочарова Н.О. Теоретико-методичні основи перспективної оцінки трудового потенціалу підприємства / Н.О. Бочарова // Збірник наукових праць Таврійського державного аграрного університету. – Мелітополь, 2013. – № 2 (22). – Том 5. – С. 42-47.
10. Гринкевич С.С. Трансформації відтворення трудового потенціалу в інформаційній економіці : монографія / С.С. Гринкевич. – Львів : Львівська комерційна академія, 2013. – 350 с.
11. Демко І.І. Організація і методика аналізу ефективності використання трудового потенціалу підприємства : монографія / І.І. Демко, Р.К. Шурпенкова. – К.: УБС НБУ, 2013. – 223 с.
12. Access to European Union law – <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=URISERV:ef0018>
13. Тараканова Е. В. Компетентность как основной ориентир профессионального развития в условиях глобализации // Современные тенденции развития мировой социологии: Матер. междунар. научно-практич. конф. (5–6 ноября, 2010 г.). – Пенза; Ереван; Прага: ООО Научно-издательский центр «Социосфера», 2010. – 186 с.
14. Савченко О.І. Основні підходи до оцінки рівня компетентнісної складової інженерно-технічних працівників інноваційних підприємств / О.І. Савченко, Р.О. Нестеренко // Науковий вісник. Одеський національний економічний університет. Всеукраїнська асоціація молодих науковців. – Науки: економіка, політологія, історія. – 2013. – № 23(202). – С 40-50.
15. Chair's Summary from the Meeting of the Education Chief Executives. Copenhagen, 22 to 23 September. – Paris: OECD, 2005 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.oecd.org/edu/35557211.pdf>
16. Learning for Jobs. OECD Policy Review of Vocational Education and Training. Initial Report. Paris: OECD, 2009 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.oecd.org/edu/skills-beyond-school/43926141.pdf>
17. OECD Innovation strategy. Key Findings. – Paris: OECD, 2010 – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.oecd.org/sti/45326349.pdf>
18. Towards an OECD Skills Strategy. The OECD Skills Strategy. – Paris: OECD, 2011 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.oecd.org/edu/47769000.pdf>.
19. Ульрих Д. HR в борьбе за конкурентное преимущество / Д. Ульрих, У. Брокбэк. – М.: Претекст, 2010. – 361 с.
20. Хендерсон Р.И. Компенсационный менеджмент, серия: Бизнес-класс / Р.И. Хендерсон. – СПб.: Питер, 2004. – 880 с.
21. Ванюрихин Г.И. Творчество в менеджменте / Г.И. Ванюрихин // Вестник Международного Университета. Серия «Менеджмент». – 2000. – № 3. – С. 12-17.
22. Кирсанов К. Креативный и эвристический менеджмент [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.ovsem.com
23. Психогимнастика в тренинге / Под ред. Н.Ю. Хрящевой. – СПб.: Речь, Институт тренинга, 2002. – С. 175.
24. Ванюрихин Г.И. Креативный менеджмент / Г.И. Ванюрихин // Менеджмент в России и за рубежом. – 2001. – N 2. – С. 122-143.
25. Дедарлав Д. Бизнес путь: Билл Гейтс / Д. Дедарлав. – СПб.: Крылов, 2003. – 208 с.

Стаття надійшла до редакції 15.06.2015р.
Рекомендовано до друку д.е.н., проф. **Гораль Л.Т.**

УДК 336.748.12

ПРИЧИНИ ТА НАСЛІДКИ ІНФЛЯЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ В УКРАЇНІ

І.І. Проданова, Р.Т. Мацьків

*ІФНТУНГ, 76019, м. Івано-Франківськ, вул. Карпатська, 15, тел. (03422) 42261,
e-mail: etheor@nung.edu.ua*

Анотація. У статті досліджено взаємопов'язаний вплив макроекономічних процесів на інфляцію в країні, розглянуто її причини та соціально-економічні наслідки. Проаналізовано проблеми інфляції в Україні, окреслено заходи та ефективність антиінфляційного регулювання.