

ВПЛИВ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ ЧИННИКІВ НА ФОРМУВАННЯ КОМПЕТЕНЦІЙ ПЕРСОНАЛУ

THE INFLUENCE OF SOCIO-ECONOMIC FACTORS ON FORMATION OF PERSONNEL COMPETENCIES

УДК 331.108:330.3

Михайлова Л.І.

д.е.н., професор,
завідувач кафедри менеджменту ЗЕД
та євроінтеграції
Сумський національний аграрний
університет

Глуходід Г.Ю.

аспірант кафедри менеджменту ЗЕД
та євроінтеграції
Сумський національний аграрний
університет

У статті розглянуто показники росту середньої заробітної плати в Україні, показники рівня безробіття, індекс росту цін, результати досліджень щодо пріоритетності вибору роботодавця. Пояснено зв'язок між показниками економічного росту та процесом формування і розвитку компетенцій персоналу.

Ключові слова: компетенції, персонал, підприємство, заробітна плата, мотивація.

В статье рассмотрено показатели роста средней заработной платы в Украине, показатели уровня безработицы, индекс роста цен, результаты исследований приоритетности выбора работодателя. Объяснена связь между показателями экономического

роста и процессами формирования компетенций персонала.

Ключевые слова: компетенции, персонал, предприятие, заработная плата, мотивация.

The indicators of average wage growth in Ukraine, unemployment rate indicators, index of price growth, results of research of the priority of employer's choice have been discussed in article. The connection between the indicators of economic growth and the process of formation and development of personnel competencies has been explained.

Key words: competencies, personnel, enterprise, wage, motivation.

Постановка проблеми. Однією з ключових задач кожного підприємства є формування команди компетентних фахівців. HR структурні підрозділи, що є відповідальними за навчання та розвиток персоналу, орієнтовані на формування необхідних підприємству компетенцій співробітника та їх удосконалення. Практика господарювання свідчить, що такі підприємства, які здійснюють управління персоналом з використанням компетентнісних підходів, впроваджують цілу низку заходів та використовують різні методи всередині організації. Загальновідомим є й те, що на формування та розвиток компетенцій співробітника впливають як внутрішньо-організаційні процеси, так і зовнішні фактори соціально-економічного середовища. За таких умов постає необхідність у дослідженні впливу соціально-економічних чинників на формування компетенцій персоналу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Питанням дослідження компетенцій та компетентності персоналу, ефективного менеджменту присвячені праці І.О. Волобоєвої [1], Л.М. Спенсера та С.Н. Спенсера [2], Д.К. МакКеланда [3], М.Л. Цуркан [4], О.В. Вартанової [5], Г.В. Михайляк [6], Б. П-О Кошового [12]. Проте питання впливу соціально-економічних чинників на формування компетенцій персоналу залишається малодослідженим.

Постановка завдання. Метою дослідження є виявлення впливу соціально-економічних чинників (макрорівень), що впливають на розвиток компетенцій персоналу, з аналізуванням та оцінкою ступеню впливу.

Виклад основного матеріалу дослідження.

Швидкозмінність внутрішнього та зовнішнього середовища здійснює беззаперечний вплив на формування і розвиток професійної компетентності персоналу підприємства. Теорія та прак-

тика менеджменту засвідчує, що відбувається постійне зростання вимог до наявних компетенцій працівника [1]. «Компетенція – базова якість індивіда, що має причинне відношення до ефективного та/ або найкращого на основі критеріїв виконання роботи» [2, с. 9]. Компетенції являють собою базові якості людей та обумовлюють «варіанти поведінки або мислення», що можуть бути поширені на різні ситуації та тривати певний період часу [2, с. 9]. Компетенцію також розглядають як здатність персоналу виконувати необхідні завдання у відповідності з місією та цінностями компанії [3]. Менеджери з персоналу зацікавлені у залученні до роботи працівників, які володіють компетенцією «безперервність навчання», а також володіють системним мисленням, здатні сприймати корпоративні відносини і цінності [4, с. 63]. Важливим є й те, що структура компетенцій персоналу включає в себе знання, вміння, навички та досвід, а також ціннісні орієнтири, мотивацію та психологічні установки [5, с. 94]. У своїй праці «Сутність компетенцій та фактори їх формування у працівників підприємств» Михайляк Г.В., виділяє моральне та матеріальне стимулювання, як мотиваційні стимули завдяки яким можуть формуватися та удосконалюватися компетенції працівника [6, с. 96-97]. Якщо розглядати ключові компетенції працівників, то в основі кожної – лежить не тільки професійна, але й психологічна складова, яка формується під впливом соціально-економічних чинників. На нашу думку, розглядаючи соціально-економічні чинники формування компетенцій персоналу, в першу чергу, необхідно звернути увагу на показники середньої заробітної плати в країні. Заробітна плата – це грошова винагорода, яку працівник отримує за свою роботу. З метою вивчення значення заробітної плати при виборі місця працевлаштування та пріоритетності крите-

рив вибору роботи нами було опитано 45 студентів випускних курсів різних спеціальностей Сумського національного аграрного університету. Результати опитування продемонстрували, що для 82,2% респондентів розмір заробітної плати є пріоритетним під час вибору роботодавця, а 75,6% – вважають матеріальні засоби мотивації найефективнішими. Згідно даних дослідження, представлених у монографії «Випускники ВНЗ у сучасному соціокультурному просторі», найвагомішим критерієм при виборі роботодавця випускниками є рівень заробітної плати (76% опитаних) [7, с. 373].

За результатами щорічного дослідження компанії ЕУ «Найкращий роботодавець», проведеного у 2016 році, 74% опитаних респондентів (фахівці з різних галузей України) віднесли розмір заробітної плати до ключових критеріїв привабливості роботодавця [8].

Розглянемо динаміку середньомісячної заробітної плати в межах України та порівняємо її з даними про заробітну плату в сільському господарстві.

Аналізуючи дані рис. 1, зауважимо, що за останні десять років прослідковується позитивна тенденція щодо збільшення середньомісячної номінальної заробітної плати працівників, зайня-

тих у сільському господарстві (2007 р. – 57,1%, а 2017 р. – 85,3%) у порівнянні з середньомісячною заробітною платою в межах країни. Таким чином, можемо припустити, що підвищення рівня заробітної плати у сільському господарстві підвищило конкурентоспроможність аграрних роботодавців в очах потенційних працівників. Якщо слідувати цьому припущенню, то кількість людей, бажаючих працювати в аграрному секторі економіки, мала б зрости, а отже мав би зрости і рівень конкуренції серед претендентів на посади. Така ситуація спонукає кандидатів на посади займатися активним розвитком власних професійних компетенцій, а вже працюючий персонал – займатися самоосвітою з метою безперервного професійного розвитку. Проте, базуючись на власних спостереженнях автора, зауважимо, що дана тенденція не завжди характерна для виробничого персоналу, проте є актуальною для управлінського персоналу. Також до соціально-економічних чинників, що впливають на формування компетенцій персоналу ми відносимо тенденції ринку праці. Так, наприклад, у 2007 р. середньомісячне навантаження на 10 вільних робочих місць складало 33 особи, а за підсумком 2017 р. – 55 осіб [10]. На нашу думку зростання рівня безробіття негативно впливає на

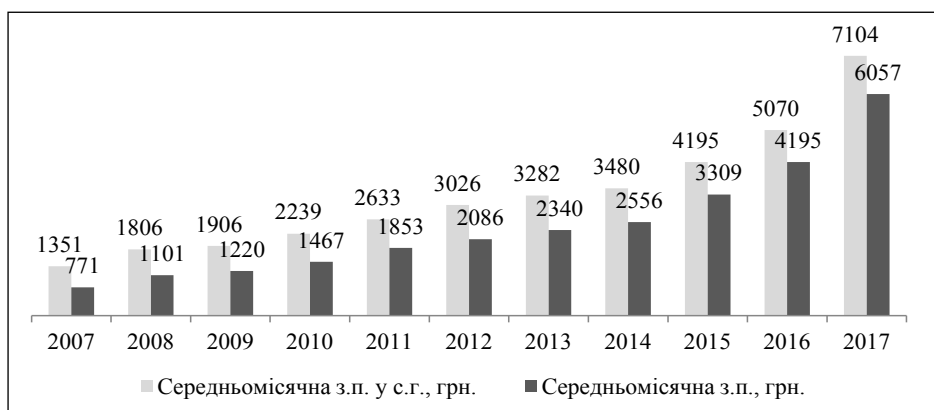


Рис. 1. Динаміка середньомісячної заробітної плати за період 2007–2017 рр.

Джерело: сформовано автором на основі [9]

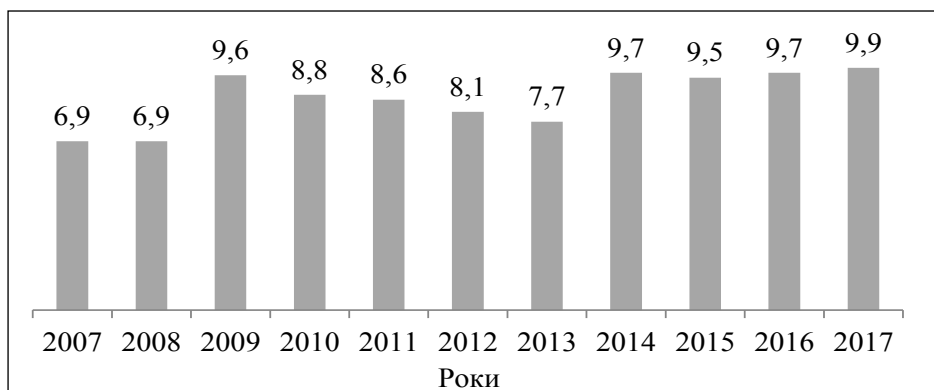


Рис. 2. Рівень безробіття в Україні за період 2007-2017 рр.

Джерело: сформовано автором на основі [10]

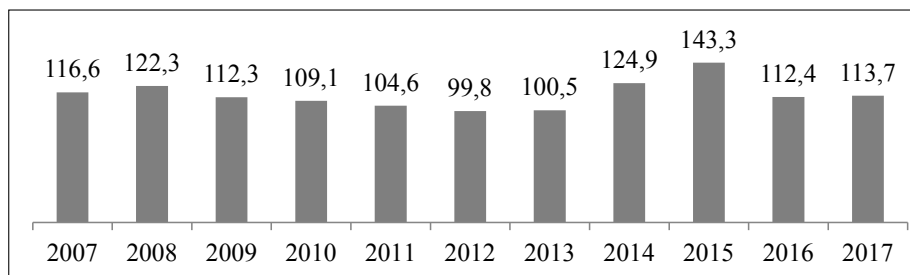


Рис. 3. Індекс споживчих цін в Україні за період 2007-2017 рр.,%.

Джерело: сформовано автором на основі [15]

формування професійних компетенцій. З одного боку нестабільність ринку праці та ймовірність скорочень мала б стимулювати працівників уважніше ставитися до роботи, розвиватися професійно. Ми ж дотримуємося тієї думки, що для розвитку компетенцій персоналу необхідно, щоб потреби кадрів у безпеці (2-й рівень згідно піраміди А. Маслоу) були задоволені. «До потреб безпеки А. Маслоу відносить потреби індивіда жити у відносно стабільній, безпечній і передбачуваній обстановці, що пов'язано з потребами в організації, порядку та певних заборонах, звільненні від страху, тривоги та хаосу» [11, с. 7; 12]. Страх втратити роботу негативно впливає розвиток компетенцій персоналу. За даними сайту Head Hunter 25% опитаних респондентів бояться втратити роботу [13]. На рис. 2 представлено динаміку рівня безробіття в Україні.

Дані рис. 2 свідчать, що в Україні рівень безробіття є доволі значним та має тенденцію до зростання. Слід зауважити, що страх втрати роботи не є безпідставним, адже за період з 2007 по 2017 рр. динаміку рівня безробіття не можна назвати стабільно-позитивною. Так, у період з 2007-2009 рр. число безробітних в Україні зросло на 539,9 тис. осіб. У період з 2009-2013 рр. спостерігалася позитивна динаміка до зменшення безробіття, кількість зареєстрованих безробітних скоротилася на 380,2 тис. осіб, а протягом 2013-2017 рр. зросла на 120,9 тис. осіб. Разом з тим відмітимо, що статистичні дані щодо рівня безробіття не є абсолютно достовірними, адже не всі українці, які втратили роботу, звертаються до Державної Служби зайнятості населення. Співробітник, який постійно переживає стрес через тривогу втрати роботи не може сконцентруватися на якісному виконанні поточних задач. «...Соціальні страхи лімітують соціальну активність людини, стримують її особистісну соціальну реалізацію та розвиток...» [14, с. 6]. Страх втратити роботу найчастіше пов'язаний з необхідністю фінансового забезпечення себе чи родини [13]. Таким чином, зробимо припущення, що на рівень розвитку компетенцій персоналу може також впливати й рівень інфляційних процесів у національній економіці. Інфляція знецінює вартість грошей, яку отримує за

свою роботу персонал, при цьому потреби кожного співробітника, як і потреби у товарах та послугах членів його родини, залишаються незмінними.

Аналізуючи індекс споживчих цін за період 2008-2012 рр. (рис. 3), зауважимо, що динаміка була позитивною. З 2012-2015 рр. відбулося різке зростання показників, натомість з 2015-2017 рр. динаміка є нестабільною. Разом з тим, зауважимо, що, порівнюючи показники інфляції 2015-2017 рр., істотно вдалося зменшити темпи інфляційних процесів – 20,7%, що свідчить про відносну стабілізацію цін.

У разі, якщо роботодавець не має змоги підвищити розміри заробітних плат персоналу, щоб нівелювати інфляційну різницю, виникає ситуація, за якої кадри мають продовжувати виконувати сталий обсяг роботи за ту ж винагороду, але їх потреби будуть задоволені у меншій мірі. На нашу думку, така ситуація з часом призводить до зниження рівня мотивації та ініціативності персоналу; зростання коефіцієнта плинності кадрів. Співробітник, який надміру стурбований проблемою заробітку, не виявляє інтересу до проблем компанії, не приділяє увагу розвитку компетенцій, які допоможуть ефективніше виконувати роботу, що характерно для підприємств, де відсутній налагоджений механізм: додаткових виплат за набуті знання і компетенції; матеріальної мотивації персоналу. За таких обставин співробітник приділятиме увагу розвитку компетенцій, що допоможуть йому досягти більш бажаного рівня фінансового забезпечення.

Висновки з проведеного дослідження. Вплив макроекономічних факторів, таких як розмір середньої заробітної плати, попит і пропозиція робочої сили на ринку праці, рівень інфляції опосередковано здійснюють вплив на формування компетенцій персоналу, адже під час взаємодії особистості з навколишнім середовищем вони впливають на її переконання, мотиви і потреби, а також обумовлюють поведінку співробітника. Компетенції співробітника формуються та проявляються лише за відповідних умов праці (розмір заробітної плати, система мотивації, мікроклімат, зручне робоче місце, тощо), які забезпечує підприємство (мікрорівень). В реаліях сьогодення

для українців надзвичайно важливим показником привабливості роботодавця є високий рівень заробітної плати. На нашу думку, розробку програм розвитку компетенцій та мотивації персоналу варто здійснювати не тільки виходячи з потреб підприємства, але й з врахуванням впливу економіко-соціальних чинників (макрорівень) на персонал. Разом з тим, вчасна локалізація впливу негативних зовнішніх чинників за рахунок внутрішніх ресурсів підприємства сприятиме розвитку компетенцій персоналу.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Волобаєва І.О. Компетенції: ключовий елемент управління людським капіталом організації. м. Київ, 2014 за даними Електронного ресурсу НБУВ. URL: <http://www.nbu.gov.ua/node/2116>. (дата звернення 19.05.2018).
2. Лайл М. Спенсер-мл. и Сайн М. Спенсер. Компетенции на работе. Пер. с англ. М: HIPPO, 2005. – 384 с.
3. MakKeland D.K. Testing for Competence Rather Than Intelligence. *American Psychologist*, 1973.
4. Цуркан М.Л. Інноваційні механізми управління розвитком персоналу корпоративних підприємств інтегрованих холдингів: дис. канд. ек. наук. Мариуполь, 2017. 219 с.
5. Вартанова О.В. Професійна компетентність персоналу: сучасні вимоги та підходи до формування. Проблеми системного підходу в економіці. 2017. Київ. Вип. 5(61). С. 97–102.
6. Михайляк Г.В. Сутність компетенцій та фактори їх формування у працівників підприємств. Вісник Національного університету «Львівська політехніка». 2012. Львів. Вип. № 727. С. 94–101.
7. Выпускник ВУЗа в современном социокультурном пространстве Народная украинская академия: монография / под ред. Е.А. Подольской. Харьков: Издательство НУА, 2010. 416 с.
8. Можливості зростання чи винагорода – на що звертають увагу досвідчені кандидати при виборі роботодавця? (за даними сайту www.ey.com). URL: <http://www.ey.com/ua/uk/newsroom/news-releases/news-ey-best-empolyer-survey-professionals> (дата звернення 20.05.2018).
9. Основні показники соціально-економічного розвитку України (за даними Державної служби статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua> (дата звернення 10.04.2018).
10. Основні показники ринку праці (річні дані) (за даними Державної служби статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua> (дата звернення 20.05.2018).
11. Маслоу А. Мотивация и личность. СПб.: Питер, 2008. С. 352.
12. Кошовий Б. П-О. Демотивація праці у мотиваційній концепції ієрархії потреб. Соціально-трудові відносини: теорія та практика. 2014. № 1. С. 242–247.
13. Страх втратити роботу відчуває кожен четвертий українець. (за даними HeadHunter Україна). URL: <https://www.hh.ua/article/20249> (дата звернення 20.05.2018).
14. Гиоргадзе Г.В. Екзистенціальний страх як онтологічна передумова посередності. ВІСНИК НТУУ «КПІ». Філософія. Психологія. Педагогіка. Київ, 2013. Вип. 3. С. 3–9.
15. Індекс інфляції (за даними сайту minfin.com). URL: <https://index.minfin.com.ua/ua/economy/index/inflation/> (дата звернення 20.05.2018).

REFERENCES:

1. Volobaieva I.O. Kompetentsii: kluchovyi element upravlinnia liudskym kapitalom orhanizatsii. m. Kyiiv, 2014 za danymy Elektronnoho resursu NBUV. URL: <http://www.nbu.gov.ua/node/2116> (data zvernennia 19.05.2018).
2. Lail M. Spenser-ml. y Sain M. Spenser. Kompetentsyy na rabote. Per. s anhl. M: HIPPO, 2005. – 384 s.
3. MakKeland D.K. Testing for Competence Rather Than Intelligence. *American Psychologist*, 1973.
4. Tsurkan M.L. Innovatsiini mekhanizmy upravlinnia rozvytkom personalu korporativnykh pidpriemstv intehrovanykh kholdynhiv: dys. kand. ek. nauk. Mariupol, 2017. 219 s.
5. Vartanova O.V. Profesiina kompetentnist personalu: suchasni vymohy ta pidkhody do formuvannia. Problemy systemnoho pidkhodu v ekonomitsi. 2017. Kyiv. Vyp. 5(61). S. 97–102.
6. Mykhailiak H.V. Sutnist kompetentsii ta faktory yikh formuvannia u pratsivnykiv pidpriemstv. Visnyk Natsionalnoho universytetu «Lvivska politehnika». 2012. Lviv. Vyp. № 727. S. 94–101.
7. Выпускник ВУЗа в современном sotsyokulturnom prostranstve Narodnaia ukraynskaia akademyia: monohrafiya/ pod red. E.A. Podolskoi. Kharkov Yzdatelstvo NUA, 2010. 416s.
8. Mozhyvosti zrostannia chy vynahoroda – na shcho zvertaiut uvahu dosvidcheni kandydaty pry vybori robotodavtsia? (za danymy сайту www.ey.com). URL: <http://www.ey.com/ua/uk/newsroom/news-releases/news-ey-best-empolyer-survey-professionals> (data zvernennia 20.05.2018).
9. Osnovni pokaznyky sotsialno-ekonomichnoho rozvytku Ukrainy (za danymy Derzhavnoi sluzhby statystyky Ukrainy. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua> (data zvernennia 10.04.2018).
10. Maslou A. Motyvatsiia y lychnost. SPb.: Pyter, 2008. S. 352.
11. Koshovyi B. P-O. Demotyvatsiia pratsi u motyvatsiinii kontseptsii iierarkhii potreb. Sotsialno-trudovi vidnosyny: teoriia ta praktyka. 2014. № 1. S. 242–247.
12. Strakh vtratyty robotu vidchuvaiе kozhen chetvertyi ukrainets. (za danymy HeadHunter Ukraina). URL: <https://www.hh.ua/article/20249> (data zvernennia 20.05.2018).
13. Osnovni pokaznyky rynku pratsi (richni dani) (za danymy Derzhavnoi sluzhby statystyky Ukrainy. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua> (data zvernennia 20.05.2018).
14. Hiorhadze H.V. Ekzystantsialnyi strakh yak ontologichna peredumova poserednosti. VISNYK NTUU «KPI». Filosofiia. Psykholohiia. Pedahohika. Kyiv, 2013 Vyp. 3. S. 3–9.
15. Indeks inflatsii (za danymy сайту minfin.com). URL: <https://index.minfin.com.ua/ua/economy/index/inflation/> (data zvernennia 20.05.2018).

Mikhailova L.I.

Doctor of Economic Sciences, Professor
Head of Department of Management
of Foreign Economic Activity and European Integration
Sumy National Agrarian University

Gluhodid G.Yu.

Postgraduate Student of the Department
of Management of Foreign Economic Activity and European Integration
Sumy National Agrarian University

THE INFLUENCE OF SOCIO- ECONOMIC FACTORS ON FORMATION OF PERSONNEL COMPETENCIES

One of the key tasks of each enterprise is the formation of a team of competent specialists. HR structural departments that are responsible for training and personnel development, focus on the formation of the necessary competencies of the employee and their improvement. The internal organizational processes and external factors of the economic and social environment influence the formation and development of the employee's competencies. The article is devoted to the study of influence of economic and social factors on formation of personnel competencies. Methods: questionnaires, expert surveys, sample surveys, generalization, comparative analysis, statistic. The purpose of the article is to identify the impact of socio-economic factors (macro levels) that affect the development of personnel competences, with the analysis and assessment of the degree of influence. The indicators of average wage growth in Ukraine and in agriculture sector of Ukraine economic (for period 2007-2017 years), unemployment rate indicators 2007-2017 years, index of price growth have been discussed in article. The results of various researches on the priorities of employer selection and criteria of choosing a job by young specialists (group of respondents is included graduates of the University) have been presented in the article. The connection between the indicators of economic growth and the process of formation and development of personnel competencies has been explained. Scope of results. The results can be used in the field of personnel management and in education (in the context of improving the theoretical concepts of systems of motivation of personnel). Recommendations for further research. The issue of developing new methods and ways for development of personnel, taking into account the current level of influence economic and social factors to the process of formulation competencies of employees are becoming topical.