

УДК 331.108.3

СИСТЕМАТИЗАЦІЯ ЧИННИКІВ ОСВІТНЬО-ФАХОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ВИРОБНИЧОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ

д.е.н. проф. М. С. Дороніна
аспірант І. В. Литовченко

Розроблено комплексну систему чинників формування та розвитку освітньо-фахового потенціалу (ОФП) виробничої організації, трудового колективу та управлінського працівника в контексті розвитку людського капіталу; обґрунтовано методичні підходи до їх визначення за допомогою факторного аналізу

Ключові слова: освітньо-фаховий потенціал; виробнича організація; трудовий колектив; управлінський персонал; факторний аналіз;

Постановка проблеми. Сьогодення ринкового середовища вимагає від роботодавців перенесення акцентів на здібності, інтелект, професіоналізм і талант працівників. Це потребує збільшення витрат на наукові дослідження; підвищення рівня освіченості персоналу; здійснення результативного підбору персоналу та встановлення клімату довіри для пошуку нових резервів, шляхів підвищення ефективності діяльності підприємства. Саме тому в суспільстві, побудованому на знаннях та науково-інформаційних технологіях, все більшого значення набуває стратегічно важливий чинник розвитку конкурентоспроможності підприємства – людський капітал. Він є сукупністю накопичених в процесі освіти та підвищення кваліфікації професійних знань, умінь та навичок, які дають змогу працівнику приносити дохід у вигляді заробітної плати, відсотку або прибутку [1].

У зв'язку з цим, людський капітал підприємства суттєво залежить від умов формування та рівня розвитку освітньо-фахового потенціалу (ОФП). Тим більше, що капіталізація економіки спрямована на перетворення освітньо-фахового потенціалу в освітньо-фаховий фактор розвитку виробничої організації. Це обумовлює об'єктивну необхідність посилення уваги до факторів формування і факторів розвитку істотних характеристик в освітній галузі підприємства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Значну кількість робіт вітчизняних та закордонних вчених присвячено дослідженню залежності між окремими чинниками зовнішнього і внутрішнього середовища підприємства та процесом формування освітнього потенціалу [2, 3, 4]. Найбільш дослідженими

є питання виявлення залежності конкурентоспроможності підприємства від рівня освітнього потенціалу підприємства та персоналу [3, 4], вивчення освіти як чинника економічного зростання України [5, 6], дослідження освітньо-фахового потенціалу в системі соціально-економічного розвитку регіону та аналіз чинників впливу на рівні регіону [7].

Проте досі не існує єдиної точки зору, які саме чинники впливають на формування та розвиток освітньо-фахового потенціалу на рівні працівника, колективу та організації. Залишається недостатньо дослідженим формування освітньо-фахового потенціалу організації в умовах спільної дії багатьох чинників і лише частково визначені підходи до створення їх комплексної системи. Тому вирішення цих проблем є необхідним та своєчасним, що підтвердило актуальність вибору теми дослідження.

Метою дослідження виступає визначення комплексної системи чинників формування та розвитку освітньо-фахового потенціалу організації, колективу та працівника з метою розвитку їх людського капіталу та обґрунтування методичних підходів до їх визначення.

Виклад основного матеріалу. В контексті поставленої мети важливо дослідити чинники формування та розвитку потенціалу працівника, колективу, організації, тобто кожного окремого носія ОФП.

Для цього скористаємося результатами досліджень вітчизняних вчених, які розглядали проблеми управління освітнім потенціалом, ефективність процесу навчання та розвитку персоналу [8 – 22]. Їх аналіз дозволив виявити чинники, які впливають на формування та розвиток освітнього потенціалу. Ці чинники можна розподілити за чотирма рівнями: державний рівень, рівень організації, колективний рівень і рівень працівника (табл. 1).

У таблиці сірим кольором позначено чинники, які автори будуть використовувати у своїх дослідженнях. Інші чинники будуть ігноруватись, оскільки підприємство не може на них впливати та їх регулювати.

**Узагальнення чинників формування та розвитку ОФП працівника,
колективу, організації***

Чинник	Геєць [8, с.29]	Гончаров В.Н. [9]	Каленюк І.С. [6]	Волкова В.Н. [11, с.46]	Скибицкий Е. Г. [12, с.5]	Елсукова Ю.Б. [13]	Скворцов В.Н. [14]	Кулькова И.А. [15]	Гітельман Л.Д. [16]	Дровяников В. І. [17]	Осипов А. [18]	Паутіна Н.А. [19]	Маркова Н. С. [20, с.254]	Янковська Л.А. [21]	Семенков И. [22, с.78]	Чинники, які використовують
1. Прогрес знань	Д									Д						
2. Якість системи вищої освіти		Д								Д						
3. Зв'язок освітньої системи з практикою			Д							Д						А
4. Обсяги і структура замовлень на підготовку фахівців, суб'єкти замовлення, гнучкість обсягів замовлення				Д/О							Д/О					
5. Стан ринку праці, рівень працевлаштування за фахом і закріплення випускників, безробіття, соціальна і професійна мобільність				Д										Д		
6. Особистісні здібності			П												О	А
7. Талант			П													
Чинник	Геєць [8, с.29]	Гончаров В.Н. [9]	Каленюк І.С. [6]	Волкова В.Н. [11, с.46]	Скибицкий Е. Г. [12, с.5]	Елсукова Ю.Б. [13]	Скворцов В.Н. [14]	Кулькова И.А. [15]	Гітельман Л.Д. [16]	Дровяников В. І. [17]	Осипов А. [18]	Паутіна Н.А. [19]	Маркова Н. С. [20, с.254]	Янковська Л.А. [21]	Семенков И. [22, с.78]	Чинники, які використовують
8. Обдарування людини для творчого застосування отриманих знань			П													А
9. Компетентність, умови її досягнення				П	П		П									А
10. Готовність фахівців активно взаємодіяти в колективі (команді)					К		К		К							А
11. Емоційно-інтелектуальна взаємодія членів команди					К		К									А
12. Ризик інвестування в освіту						О										
13. Залучення і утримання персоналу						О										А
14. Професійний відбір менеджерів									О						О	А
15. Співробітництво з учбовими закладами						О				О						
16. Сприятливість організаційної						О/						О/	О/		О	А

культури (партнерський тип культури)										К					К	К					
17. Соціонічний тип працівника											П										А
18. Позитивна корпоративна конкуренція (суперництво оцінюється за реальними результатами праці)												К/О									А
19. Конкурентоспроможний кадровий резерв												О									
20. Система матеріального стимулювання																О	О				А
21. Кваліфікаційно-професійна структура персонального капіталу																О/К/П					
22. Система інформаційної підтримки діяльності підприємства																О	О				
23. Тривалість первинної освіти та неперервного навчання																О					
24. Енерговитратність праці																	П				

Примітка *Д – рівень держави, О – рівень організації, К – рівень колективу, П – рівень працівника

Тому увага зосереджується на такому переліку чинників: стратегія підприємства; організаційна культура; спільність цілей і завдань працівника й керівника; зацікавленість керівництва в навчанні персоналу; можливості використання різних джерел залучення персоналу; урахування особистісних здібностей наставника (в т.ч. комунікативних та пізнавальних); урахування особистісних здібностей працівника (в т.ч. пізнавальних та комунікативних); професіоналізм наставника; професійна компетентність працівника; досвід роботи; відповідність здібностей навчального характеру виконанню трудових операцій працівником (рутинні, адаптивні, творчі); внутрішня установка працівника на саморозвиток; відданість персоналу своєму підприємству; якість морально-психологічного клімату в колективі; рівень згуртованості колективу.

Інформаційна основа дослідження створювалась експертним оцінюванням чинників. В якості експертів виступили 10 компетентних фахівців маркетингового відділу та відділу бухгалтерії машинобудівного підприємства «Турбоатом». Кількісно-якісний склад експертів обґрунтовано відповідно до встановлених у літературі вимог [23, 24].

Моделювання структури отриманих показників здійснюється за допомогою методу факторного аналізу в ПЗ STATISTICA. Отримана в результаті застосування даного методу матриця факторних навантажень наведена в табл. 2.

Таблиця 2

**Фактори формування і розвитку освітньо-фахового потенціалу
та рівень їх навантаження на підприємстві «Турбоатом»**

Фактор, (дисперсія)	Ознаки-показники формування і розвитку освітньо-фахового потенціалу (факторне навантаження показників)
ФАКТИЧНИЙ СТАН	
Соціальне партнерство (31%)	Спільність цілей і завдань працівника й керівника (0,91) Зацікавленість керівництва в навчанні персоналу (0,87) Урахування особистісних здібностей працівника (в т.ч. пізнавальних та комунікативних) (0,85) Відданість персоналу своєму підприємству (0,79) Якість морально-психологічного клімату в колективі (0,97) Рівень згуртованості колективу (команди) (0,85)
Стратегічні ресурси (24%)	Стратегія підприємства (-0,88) Організаційна культура (-0,73) Внутрішня установка працівника на саморозвиток (-0,87)
Професіоналізм наставника (23%)	Професійна компетентність працівника (0,77) Професіоналізм наставника (0,94) Досвід праці (0,92)
БАЖАНИЙ СТАН	
Забезпечення гармонізації (27%)	Спільність цілей і завдань працівника й керівника (0,94) Рівень згуртованості колективу (команди) (0,86)
Фактор, (дисперсія)	
Особливості розвитку когнітивного підходу (30%)	Урахування особистісних здібностей працівника (в т.ч. пізнавальних та комунікативних) (0,85) Професійна компетентність працівника (0,84) Відповідність здібностей навчального характеру виконанню трудових операцій працівником (рутинні, адаптивні, творчі) (0,94) Досвід праці (0,72) Внутрішня установка працівника на саморозвиток (0,95)
Концепція розвитку ОФП (21%)	Можливість використання різних джерел залучення персоналу (0,96)

Аналіз факторів показав, що перший фактор поєднує показники: спільність цілей і завдань працівника й керівника, зацікавленість керівництва в навчанні персоналу, урахування особистісних здібностей працівника (в т.ч. пізнавальних), відданість персоналу своєму підприємству, якість морально-

психологічного клімату в колективі, рівень згуртованості колективу (команди). Зважаючи на такий перелік показників та позитивне значення навантажень фактора, його можна визначити як соціальне партнерство. Він формує 31% загальної дисперсії системи показників. Тому, цей фактор можна визначити як головний для високого рівня формування та розвитку ОФП організації, колективу та працівника.

Другий фактор пояснює 24% загальної дисперсії та складається з показників: стратегія підприємства, організаційна культура, внутрішня установка працівника на саморозвиток, що складають стратегічні ресурси зростання ОФП. Їх від'ємне значення свідчить про негативний вплив фактичного стану цих чинників на розвиток ОФП. Тому керівництву підприємств необхідно розробити заходи для забезпечення позитивного зв'язку між ними.

Третій фактор – це професіоналізм та компетентність наставника, який має навантаження на показники: професійна компетентність працівника, досвід праці, характеризує 12% дисперсії.

Оцінки бажаного стану формування ОФП працівника, колективу, організації вказує на те, що найбільш значущим для даного колективу є розвиток гармонії між працівником та керівником, а також між працівниками в колективі (перший фактор з дисперсією 27 %), особливості розвитку когнітивного підходу (другий фактор з дисперсією 30 %) та вимоги до удосконалення концепції розвитку освітньо-фахового потенціалу шляхом залучення персоналу із зовнішніх та внутрішніх джерел (третій фактор з дисперсією 21 %).

Таким чином, результати аналізу показали, що на підприємстві «Турбоатом» основну увагу необхідно акцентувати саме на соціально-психологічних особливостях формування освітньо-фахового потенціалу кожного його носія, удосконалення системи освіти та мотивації персоналу через розвиток професіоналізму та компетентності наставництва. В той же час резерви діяльності експерти вбачають у необхідності впровадження

когнітивного підходу в систему формування та розвитку освітньо-фахового потенціалу, важливість залучення персоналу аутсорсингових, консалтингових, рекрутингових компаній та забезпечення розвитку гармонії в досягненні оптимального рівня згуртованості колективу (команди) та спільності цілей і завдань працівника й керівника, які б стимулювали групову взаємодію та співробітництво.

Список використаної літератури: 1. Казакбаєва Г.М. Исследование взаимосвязи образования и человеческого капитала // Вестник ВЭГУ, 2009. – №4(42). С.73-82 (с.74). 2. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. — 8-е изд. / Пер. с англ. под ред. С. К. Мордовина. — СПб. : Питер, 2004. — 832 с. 3. Хамініч С.Ю. Управління підприємством на засадах освітнього потенціалу: Моногр. — Д.: Вид-во ДНУ, 2006. — 288 с. ISBN 966-551-195-5. 4. Шаповалова Т.В. Принципиальные основы повышения образовательного уровня персонала // Вісник СНУ ім. В. Даля. — 2003. — № 4 (62). — С. 230—235. 5. Михаць С. О. Роль освіти як фактора економічного зростання в умовах перехідної економіки : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.01.01 “Економічна теорія” / С. О. Михаць. — Київ, 2004. — 14 с. 6. Каленюк І. С. Економіка освіти: Навч. посібник — К.: Знання України, 2003. — 316 с. — Бібліогр.: с. 307—315 ISBN 966-7999-87-4. 7. Янковська Л. А. Розвиток освітньо-фахового потенціалу регіону: теорія, методологія, практика: Монографія. — Львів : Інститут регіональних досліджень НАН України, 2007. — 260 с. Библ.с.241—245. — ISBN 978-966-02-4510-5. 8. Україна у вимірі економіки знань / за ред. акад. НАН України В.М. Гейця. — К. : «Основа», 2006. — 592 с. 10. Гончаров В. Н. В.В.Дорофиенко, С.И. Радомский, М.С. Радомская и др. Гуманизация труда: адаптация организационно-технических систем к человеку: Монография / Под общ.ред. д.э.н., проф. В.Н. Гончаров. — Донецк: ООО «Альматео», 2005. — 224 с. ISBN 966-8698-02-9. 11. Волкова Н. В. Освітній потенціал у контексті інноваційного розвитку регіону / Н. В. Волкова // Вісник ДДФА (Серія «Економічні науки»). — 2008. — С.45—49. 12. Скибицкий Э. Г. Взаимодействие команды «разработчик» при конструировании дидактического обеспечения дистанционного обучения / Э. Г. Скибицкий // Открытое образование. — 2006. — № 5.— С. 4—9. 13. Елсукова Ю. Б. Маркетинговый подход в управлении образовательным потенциалом для повышения конкурентоспособности предприятия // http://www.volsu.ru/s_conf 14. Скворцов В. Н. Проблемы обучения персонала в контексте концепции самообучающейся организации / В. Н. Скворцов // Вестник Ленинградского государственного университета им. А.С. Пушкина. — 2009. — № 1. — С. 137—152. 15. Кулькова И. А. Изучение связи мотивации работников с психотипом личности

- / И. А. Кулькова // *Фундаментальные исследования*. — 2006. — № 8. — С. 84—85. 16.
- Гительман Л. Д. Кадровая конкуренция: новые подходы к работе с персоналом / Л. Д. Гительман, А.П. Исаев // *Вестник УГТУ-УПИ*. — 2006. — № 7 (78). — С. 12—22. 17.
- Дровяников В. И. Концепция формирования образовательного потенциала персонала как элемента инновационной стратегии бизнеса / В. И. Дровяников, В. П. Хитров // *Вестник Самарского государственного аэрокосмического университета*. — № 2. — 2003. — С. 37—41. 18.
- Осипов А. Партнерство в сфере профессионального образования: анализ социальных практик / А. Осипов, П. Карстанье, В. Тумалев, В. Зарубин // *Высшее образование в России*. 2008. № 4. С. 62-67. 19.
- Патутина Н.А. Влияние организационной культуры на образование в корпорации / Н. А. Патутина // *Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук*. — 2009. — № 7. Т. 2. — С.149—153. 20.
- Маркова Н.С. Підвищення освітнього потенціалу персоналу на основі формування інтелектуального капіталу / Н.С. Маркова // *Тези доповідей Всеукр. наук.-практ. конф. Гуманізація соціального управління 29 квітня 2008 р.* — Х.: ФОП Александрова К.М., 2008. — 344 с. Укр. мова, русск. яз. ISBN 978-966-2194-00-5. 21.
- Янковська Л. А. Розвиток освітньо-фахового потенціалу регіону: теорія, методологія, практика: Монографія. — Львів : Інститут регіональних досліджень НАН України, 2007. — 260 с. Библ.с.241—245. — ISBN 978-966-02-4510-5. 22.
- Семенов И. Корпоративные клиенты обучающих организаций / И. Семенов, Н. Жаворонкова // *Управление персоналом*. — 2001. — № 3. — С. 78—81. 23.
- Тельнов А. С. Управління якістю праці на промислових підприємствах. Монографія — Хмельницький: ХНУ, 2005 — 290 с. ISBN 966-7789-88-8. 24.
- Блумберг В.А. Глущенко В.Ф. Какое решение лучше?: Метод расстановки приоритетов. — Л.: Лениздат, 1982. — 160 с.