

УДК 005.7: 005.9

**АНАЛІЗ ПРОФЕСІЙНО-КВАЛІФІКАЦІЙНИХ ВИМОГ ДО
КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОГО ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВ***Клецова К.В.*

Наголошено, що вимоги до конкурентоспроможного персоналу мають формуватися на конкретному ринку, відповідно до особливостей функціонування підприємства. Визначено структуру вимог до персоналу підприємства. Запропоновано використання компетенцій персоналу для аналізу конкурентоспроможності персоналу. Встановлено структуру базових компетенцій підприємства.

Ключові слова: *аналіз, вимоги, компетенція, конкурентоспроможність, персонал, формування, ринок, структура.*

Сьогодні не викликає сумніву роль та значення персоналу в діяльності сучасного підприємства. В умовах сучасного розвитку ринку праці, персонал підприємства стає не тільки одним з найважливіших чинників ефективності сучасного підприємства, але й стратегічно важливим ресурсом підприємства, підґрунтям для забезпечення його конкурентоспроможності. Погіршення кількісних та якісних характеристик трудових ресурсів на ринку праці, його регіональних та галузевих сегментах відбувається на фоні загального підвищення вимог до робочої сили на світовому ринку праці. Проте сучасні умови розвитку ринку праці висувають нові вимоги до робочої сили, а працедавці потребують якісно нової робочої сили, яка має оптимальні показники фізичного, психічного та соціального здоров'я, високий інтелектуальний та освітньо-професійний рівень. Отже, мова йде про можливість досягнення високого рівня якості робочої сили, що дасть можливість отримувати переваги у конкурентній боротьбі. Підвищення конкурентоспроможності персоналу на ринку праці передбачає визначення критеріїв конкурентоспроможного персоналу, що зумовлює актуальність та доцільність даного дослідження.

Дослідженню проблеми конкурентоспроможності робочої сили присвячено наукові праці Бандури С.І., Богині Д.П. [1], Бондаря І.К., Бугуцького О.А., Васильченка В.С., Грішнєвої О.А., Данюка В.М., Дмитренка Г.А., Долішнього М.І., Колота А.М., Охотського Е.В., Семеркової Л.М., Сотникової С.І., Томілова В.В. та інших вчених. Завдяки цим та іншим ученим було закладено теоретико-методологічне підґрунтя дослідження нагальних проблем ринку праці, розроблено категорійний апарат, виявлено основні чинники, що впливають на рівень конкурентоспроможності робочої сили тощо. Проте вимоги до конкурентоспроможного персоналу на ринку праці є динамічною категорією; їх формування здійснюється під впливом процесів, які відбуваються на ринку праці і залежить від особливостей взаємостосунків між суб'єктами цього ринку. Аналізу цих вимог не приділяється достатньої уваги у наукових роботах вітчизняних вчених, що визначає доцільність їх дослідження.

Мета дослідження полягає у формуванні структури професійно-кваліфікаційних характеристик конкурентоспроможного персоналу підприємств шляхом аналізу вимог до здобувачів вакансій, що склалися на ринку праці.

Виходячи з власного визначення конкурентоспроможності персоналу, під якою розуміється агрегована сукупність властивостей працівника, що надають йому можливість відповідати вимогам конкурентного ринку, попиту покупців (роботодавців), формування певного рівня конкурентоспроможності персоналу відбувається в результаті взаємодії із зовнішнім середовищем, тому визначення критеріїв конкурентоспроможності персоналу має здійснюватися на підставі аналізу вимог працівників до здобувачів вакансій. Саме ці вимоги, згруповані за певними складовими конкурентоспроможності, дозволяють визначити ознаки та критерії конкурентоспроможності персоналу, а також основні напрями її формування. В таблиці 1 поданий стандартний набір вимог, що ставляться працедавцем до здобувачів вакансій, визначаючи їх придатність до виконання конкретних посадових обов'язків, можливість професійного зростання й розвитку. Конкретні вимоги до претендента на посаду визначаються характером праці на певній посаді або робочому місці. У свою чергу,

характер праці визначає вимоги, які висуваються до робочого місця. Вимоги до персоналу мають таку структуру: статевікові дані, сімейний стан; психофізіологічні характеристики; категорія персоналу, рівень управління; професійно-кваліфікаційні характеристики (наявність профільної освіти, наявність додаткової освіти та її профіль, знання іноземних мов, сучасного програмного забезпечення, технічних і технологічних характеристик устаткування, засобів комунікацій і зв'язку, досвід керівництва колективом); загальний трудовий стаж, стаж роботи за профільною спеціальністю; особисті якості (залежно від специфіки фаху); можливість їздити у відрядження (з урахуванням специфіки посади).

Цей перелік може бути скоректованим з урахуванням сфери діяльності підприємства, специфіки фаху (посади), функцій, що виконуються тощо.

Визначений перелік вимог до конкурентоспроможного персоналу є досить різноманітним, проте деякі з визначених якостей висуваються тільки до певних категорій працівників. Також різні характеристики персоналу мають неоднакове значення для різних працедавців та посад.

Таблица 1

Стандартні вимоги до кандидатів на посаду [2]

Група параметрів	Зміст параметрів
1. Результативність праці	Якість виконання посадових обов'язків, придатність результатів до використання суміжними ланками організаційної структури, ретельність, акуратність, раціональність виконання, надійність результатів праці. Виконання завдань у строк, відповідність результатів поставленим цілям
2. Здатності	Рівень освіти. Основні й додаткові знання. Практичні навички. Досвід роботи в певній сфері діяльності. Навички виконання загальних функцій управління – здатності до раціонального планування й організації роботи, здатність пристосовуватися до нової ситуації в разі відхилення від наміченого раніше ходу вирішення завдання. Кмітливість — здатність швидко й диференційовано сприймати суть справи. Розумові й оцінні здатності – вміння аналізувати проблеми й робити висновки. Здібність до рішень і готовність відстоювати свої наміри, не дивлячись на зовнішній опір.
3. Особистісні властивості	Особові якості, необхідні для певного виду діяльності. Здібність до сприйняття професійних навантажень – здібність до концентрації зусиль, пам'яті, увага, уміння якісно виконувати роботу в умовах дефіциту часу. Здібність до навчання. Комунікабельність. Зовнішній вигляд.
4. Мотиваційні настанови	Сфера професійних інтересів. Прагнення до самореалізації через професійне й посадове зростання, шляхом кар'єрного росту. Зацікавленість у роботі на конкретному підприємстві, за певною спеціальністю, на конкретному робочому місці. Визначеність власних професійних перспектив.
5. Професійна поведінка	Готовність до праці – енергія й інтенсивність, які проявляються під час виконання завдань, готовність до виконання роботи, яка виходить за формальні межі опису посади. Особиста ініціатива. Стиль спілкування в межах професійних взаємостосунків з колегами, зовнішніми партнерами, клієнтами і т.п. Навички співпраці і взаємодопомоги. Здібність до риторики або письмової роботи.

Аналіз вимог до конкурентоспроможного персоналу, які висуваються працедавцями, дозволив визначити основні параметри вимог до здобувачів на ринку праці і подати їхню кількісну оцінку. Вимоги працедавця до претендентів, які складені за даними державної служби зайнятості й кадрових агентств, подані в табл. 2.

Вимоги до кандидатів на посаду

Вимоги	Вимоги посередників на ринку праці	
	державна служба зайнятості	приватні кадрові агентства
Індивідуальні особливості особи		
Стать	Більш 11% всіх вакансій тільки для жінок.	Переважання вакансій для жінок тільки для спеціалістів з педагогіки та обліку
Вік	Немає даних	Чоловіки: 23 – 45 років жінки: 23 – 40 років
Зовнішній вигляд	Невідповідний зовнішній вигляд – основна причина відхилення кандидатури	
Здоров'я	Немає даних	Немає даних
Особисті якості (комунікабельність, активність й ін.)	Залежать від специфіки пропонованої роботи	
Професійно-кваліфікаційні вимоги		
Досвід роботи на посаді/спеціальності	18 – 74% вакансій	від 2 років 71 – 93% вакансій
Знання ринку	Немає даних	0 – 15% вакансій
Наявність сталих ділових зв'язків або клієнтської бази	Немає даних	0 – 26% вакансій
Освітній рівень	Указується в загальному вигляді (в/о гуманітарна, технічна, медична, юридична). Середній бал випускника 4,5 – 4,75. В окремих випадках указуються конкретні вищі навчальні заклади	
Спеціальність/спеціалізація	В основному вказується посада	
Додаткові професійні знання	Немає даних	6 – 58% вакансій
Знання в суміжних галузях	Немає даних	3 – 14 галузей знань
Комп'ютерна грамотність	10 – 100% вакансій	12 – 100% вакансій
Знання іноземних мов	0 – 21% вакансій	5 – 35% вакансій
Додаткові навички (права водіїв, спорт)	Залежать від специфіки пропонованої роботи	
Відповідність умовам роботи		
Середня зарплата, грн./міс.	350 – 750	1500 – 3000
Район мешкання	Немає даних	0 – 42% вакансій
Згода на відрядження	Немає даних	0 – 42% вакансій

Аналізуючи дані таблиці 2, можна зробити висновок про те, що основними кластерами вимог до персоналу, які склалися на ринку праці є індивідуальні особливості особи, професійно-кваліфікаційні вимоги, відповідність умовам роботи. Кількісно оцінка вимог до персоналу надає мож-

ливість встановити важливість певних якостей персоналу для працедавців. Загальні вимоги до персоналу, які висуваються працедавцями на ринку праці, можна конкретизувати відповідно до галузі та специфіки діяльності підприємства, особливостей посади, категорії персоналу.

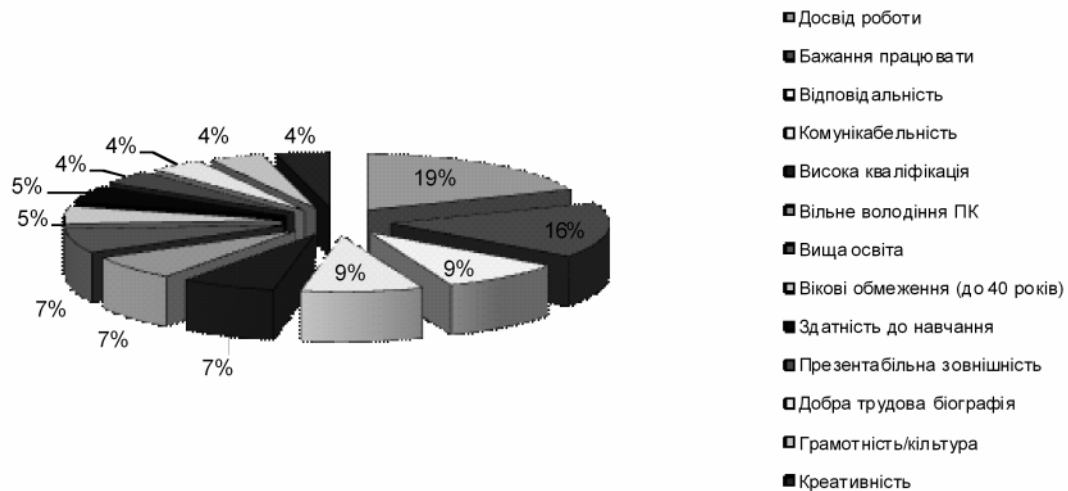


Рис. 1. Вимоги до здобувачів адміністративних посад

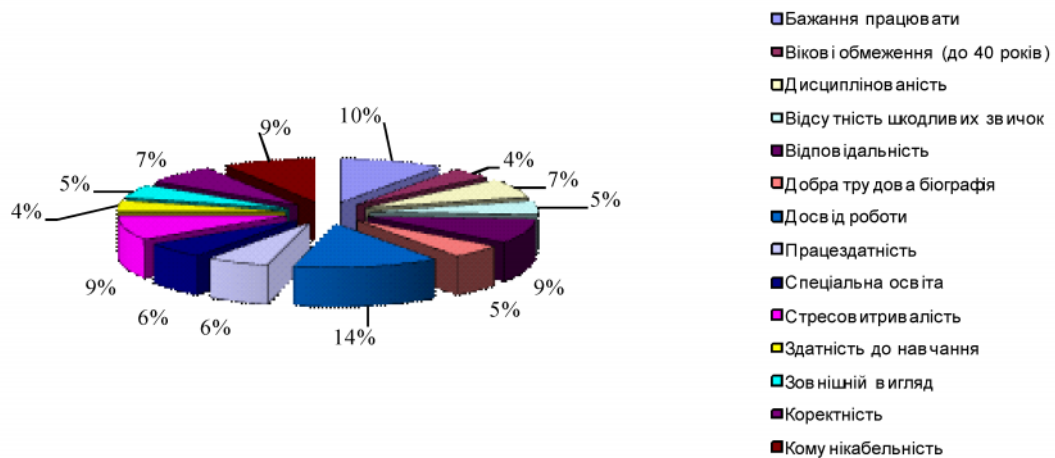


Рис. 2. Вимоги до лінійних працівників

Визначення вимог до персоналу набуває інформативності у результаті співставлення із вимогами працівників до потенційного працедавця, що дозволяє визначити конкурентні переваги працедавця на ринку праці та впливає на можливості залучення персоналу необхідної категорії. Якості працедавця, які визначають його конкурентні переваги на ринку праці, подано на рисунку 3.

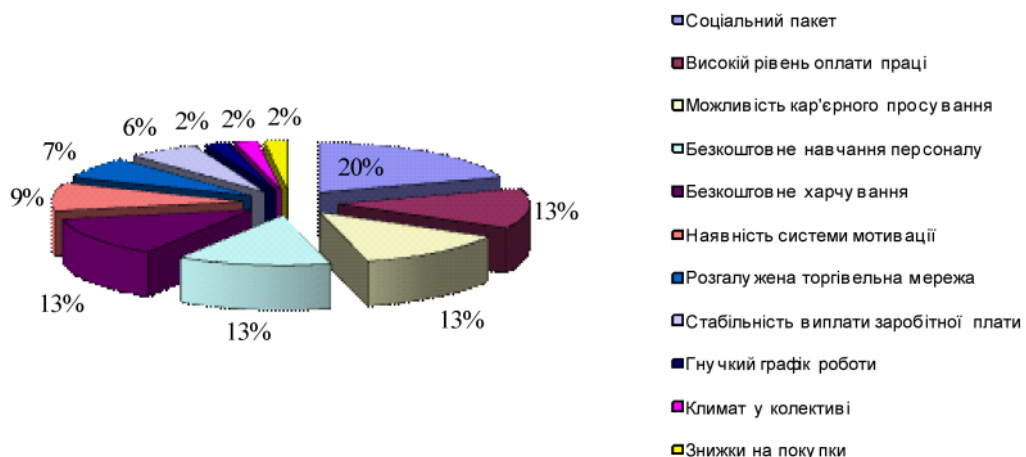


Рис. 3. Конкурентні переваги працедавця на ринку праці

Як вже було зазначено, не всі якості є однаково важливими для усіх категорій персоналу. Так, аналіз вимог, які висуваються для різних кадрових позицій надає можливість ранжувати вимоги до персоналу в залежності від типу працівників: управлінських або лінійних працівників. Дані, що були отримані на шляхом аналізу вимог до персоналу різних категорій на українському інтернет-порталі Headhunter.COM.UA, подані на рисунках 1 і 2.

Слід відмітити, що останнім часом багато провідних компаній світу переглянули свої вимоги до персоналу. Якщо раніше пріоритет віддавався, в основному, рівню освіти, то тепер підприємства все більшу увагу надають різнобічності талантів працівників, їхній ерудиції. На думку керівника великої японської корпорації «Омрон» «... важливим є талант як такий, незалежно від сфери його прояву» [2]. Сьогодні не в кого не викликає сумнівів, що найбільш цінним активом будь-якого підприємства XXI століття є працівники розумової праці, їх знання, навички, здатності та досвід. В умовах підвищення рівня автоматизації виробництва і вдосконалення технологій, формування якісно нової категорії працівників створює основу для зростання продуктивності праці, а значить, і розширення конкурентних переваг підприємства. Нові якості працівників нової категорії – так званих інноваційних працівників – не можна у готовому вигляді «придбати на ринку»; їх можна сформувати, розвивати та ефективно використовувати за рахунок реалізації унікальних індивідуальних здібностей персоналу – їх знань, умінь і досвіду, особистісних властивостей, які виявляються в поведінці і відношенні до справи, в захопленості і інновативності. Основними якостями інноваційних працівників є високий інтелектуальний розвиток, професійна компетентність, різнобічна винахідливість, інноваційна активність, самостійність творчого пошуку [4]. Ієрархію особистісних і професійних характеристик «інноваційного працівника» подано на рисунку 4. Здатності конкретної людини виявляються по-різному, залежно від конкретного підприємства, умов праці, особливостей організаційної культури, що склалася на підприємстві та інших чинників, тому одним з найважливіших завдань управління персоналом є забезпечення умов для реалізації внутрішнього потенціалу кожного працівника.



Рис. 4. Ієрархія якостей інноваційного працівника [4]

Це можливо за умови встановлення пріоритетних характеристик (компетенцій) для працівників певної спеціальності (посади), та визначення шляхів пошуку необхідних спеціалістів або їх навчання з метою забезпечення відповідності якостей персоналу встановленим характеристикам.

Дослідження змісту і структури компетенцій ідеального працівника визначає можливість аналізу вимог до конкурентоспроможного персоналу підприємства в термінах компетенцій. Як вже було зазначено, універсального переліку компетенцій для усіх підприємств та посад, не існує, проте на підставі аналізу загальних вимог до персоналу підприємств, які склалися на ринку праці, можна

визначити базові, характерні для персоналу всього підприємства, компетенції. Дослідження загальних вимог до персоналу підприємств надали змогу визначити перелік базових компетенцій персоналу підприємства, який згруповано за 3 ознаками: компетенції, пов'язані із людьми, ділові компетенції, вміння володіти собою та містить 31 компетенцію, відповідно до яких визначені поведінкові індикатори. Незважаючи на можливість формування великої кількості компетенцій персоналу, слід зазначити, що оптимальною кількістю компетенцій під час моделювання компетенцій вважають 8-12; чим більше компетенцій містить їх модель, тим складніше виявляється її використання, оскільки чоловік здатен одночасно заповнити не більше 12 параметрів. Тому під час моделювання компетенцій слід визначити ключові компетенції персоналу, які складають основу їхньої конкурентоздатності та на цій підставі здійснювати оцінку персоналу підприємства. Визначення ключових компетенцій можливо, шляхом використання методів інтерв'ю, методу 360, асесмент-центру, на основі анкетування персоналу підприємства.

ВИСНОВКИ

Сучасні умови розвитку ринку праці висувають нові вимоги до робочої сили, а працедавці потребують якісно нової робочої сили, яка має оптимальні показники фізичного, психічного та соціального здоров'я, високий інтелектуальний та освітньо-професійний рівень. Певний набір цих якостей формує конкурентоспроможного працівника на ринку праці. На підставі аналізу вимог до здобувачів вакансій в статті сформовано структуру вимог до професійно-кваліфікаційних характеристик конкурентоспроможного персоналу підприємств, а також визначені стандартні вимоги до кандидатів на посаду відповідно до складових конкурентоспроможності персоналу підприємств на ринку праці.

В статті визначено, що якості конкурентоспроможного персоналу залежать від вимог конкретного працедавця, посади, що дозволило автору припустити, що аналіз складових конкурентоспроможності персоналу можливий з використанням концепції компетенцій персоналу. Це дозволить застосовувати широкий спектр інструментів аналізу компетенцій персоналу для оцінки конкурентоспроможності персоналу та визначення шляхів її підвищення. Для вирішення цього завдання слід, перш за все, визначити універсальний перелік базових компетенцій персоналу підприємства. Цей перелік може слугувати підґрунтям для моделювання компетенцій у відповідності до вимог конкретного підприємства, посади. Моделювання компетенцій персоналу підприємства дозволяє визначити основні вимоги до конкурентоспроможного персоналу підприємства. Аналіз можливостей забезпечення конкурентоспроможності персоналу на ринку праці на підставі використання концепції компетенцій визначає перспективи подальших досліджень у цій галузі.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Богиня Д.П. Конкурентоспроможність робочої сили в системі управління трудовими ресурсами / Д.П. Богиня // Проблеми формування ринкової економіки: Міжвід. наук. зб. – К.: КНЕУ, 2001. – 628 с.
2. Крупко В.И. Исследование требований к персоналу на рынке труда / В.И. Крупко // Вісник Східноукраїнського нац. ун-ту. – 2000. – № 5 (27). – С. 5-8.
3. Крупко В.И. Основные направления формирования конкурентоспособного персонала предприятия / В.И. Крупко, К.В. Клецова // Вісник Східноукраїнського нац. ун-ту імені Володимира Даля. – 2007. – Ч. II. – № 9 (15). – С. 101-104.
4. Стратегічне управління персоналом підприємства в умовах сучасного розвитку ринку праці: моногр. / [І.Р. Бузько, О.В. Вартанова, Г.О. Надьон та ін.]. – Луганськ.: Вид-во СНУ ім. В.Даля. – 2009. – 304 с.