

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ, МОЛОДІ ТА СПОРТУ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

МАЛЮКІНА АНАСТАСІЯ ОЛЕКСАНДРІВНА

УДК [005.95/.96:331.108] (043.3)

ОЦІНКА ЯКОСТІ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

08.00.07 – демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика

АВТОРЕФЕРАТ
дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата економічних наук

Харків – 2012

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана в Харківському національному економічному університеті, Міністерство освіти і науки, молоді та спорту України.

Науковий керівник – доктор економічних наук, професор
Лепейко Тетяна Іванівна,
Харківський національний економічний університет,
завідувач кафедри менеджменту та бізнесу.

Офіційні опоненти – доктор економічних наук, доцент
Новікова Марина Миколаївна,
Харківський національний економічний університет,
професор кафедри економіки, організації та планування діяльності підприємства;

кандидат економічних наук, доцент
Никифоренко Валерій Григорович,
Одеський національний економічний університет,
завідувач кафедри управління персоналом та економіки праці.

Захист відбудеться «16» лютого 2012 р. о 13-00 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради, шифр К 64.055.02, у Харківському національному економічному університеті за адресою: 61166, м. Харків, пров. Інженерний, 1-а.

З дисертацією можна ознайомитися в бібліотеці Харківського національного економічного університету за адресою: 61166, м. Харків, пров. Інженерний, 1-а.

Автореферат розісланий «16» січня 2012 р.

Учений секретар
спеціалізованої вченої ради

С. Ю. Гончарова

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. Ринкові перетворення в сучасних умовах супроводжуються економічним спадом і кризовими явищами, тому зміни, які відбуваються в процесі відтворення та збереження людських ресурсів, потребують розвитку існуючих та розроблення нових підходів до оцінки якості трудового потенціалу. Це зумовлює об'єктивну необхідність подальшого дослідження оцінки якості трудового потенціалу з метою підвищення ефективності його використання. Саме ефективне використання трудового потенціалу на різних рівнях соціально-трудових відносин забезпечує підвищення конкурентоспроможності економіки, складовою якої є банківська система. Банки як її основа виступають головними посередниками у комплексі взаємовідносин між різними суб'єктами господарювання. Банківська система має особливе призначення та виконує притаманні їй функції в економіці, тому є важливою єдиною ланкою між макро- та мікроекономічними рівнями, а отже, істотно впливає на розвиток економіки, що вимагає наявності у банків якісного трудового потенціалу. Якість їхнього трудового потенціалу залежить від компетентності працівників, ефективного управління персоналом.

Дослідженню особливостей управління персоналом присвячені праці багатьох учених-економістів, таких, як М. Армстронг, А. Кібанов, А. Котляр, К. Макконелл, Е. Маслов, М. Мескон, Дж. Міль, Ю. Одегов, У. Петті, А. Сміт та ін.

Теоретичні та методичні питання умов та особливостей використання трудового потенціалу при вирішенні проблем управління персоналом досліджені в роботах Д. Богині, В. Гриньової, О. Грішнєвої, І. Джаїн, М. Дороніної, А. Колота, Н. Краснокутської, Т. Лепейко, Е. Лібанової, Н. Лук'янченко, О. Макарової, Г. Назарової, В. Никифоренка, М. Новікової, В. Пономаренка, В. Приймака, Л. Шаульської, В. Щербак, О. Ястремської та ін.

Узагальнення наукових праць вчених дозволило зробити висновок про те, що оцінка трудового потенціалу та визначення його якості є досить складною науковою проблемою, яка вимагає подальшого дослідження щодо банків у контексті компетентнісного підходу. Тому виникає об'єктивна необхідність у подальшому поглибленні теоретичних і методичних положень щодо уточнення понятійно-категоріального апарату, вдосконалювання процедур та формування методичного підходу до оцінки якості трудового потенціалу.

Наукова і практична актуальність зазначених питань зумовила вибір теми дисертації, мети і задач дослідження.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертацію виконано в рамках планів науково-дослідних робіт Харківського національного економічного університету за темами: „Розроблення теоретико-методичного забезпечення управління підприємством та його підсистемами” (номер державної реєстрації 0106U005741), де особисто автором підготовлено підрозділ „Трудовий потенціал: сутність, показники і структура”; „Організаційно-економічні основи управління підприємством” (номер державної реєстрації 0108U000091), де науковий внесок здобувача полягає в розробленні підрозділу „Прийняття управлінських рішень з урахуванням якості трудового потенціалу”; „Підвищення ефективності організаційно-економічного забезпечення розвитку суб'єктів

господарювання” (номер державної реєстрації 0111U005795), де особисто автором підготовлено підрозділ „Аналіз якості трудового потенціалу персоналу банків”.

Мета і задачі дослідження. Метою дисертаційної роботи є обґрунтування теоретико-методичних підходів та розроблення практичних рекомендацій щодо оцінки якості трудового потенціалу банків. Для досягнення поставленої мети в роботі було сформульовано та вирішено такі задачі:

уточнити визначення понять «робоча сила», «якість робочої сили», «трудоий потенціал» та «якість трудового потенціалу», на основі яких провести узагальнення існуючих підходів до оцінки якості трудового потенціалу;

сформуувати узагальнену структуру якості трудового потенціалу;

обґрунтувати перелік якісних та кількісних характеристик, які впливають на якість трудового потенціалу на різних рівнях: макро-, мезо-, мікроекономічному та рівні індивідуума;

визначити стан трудового потенціалу на макро- та мезоекономічних рівнях;

обґрунтувати систему показників оцінки якості трудового потенціалу банків;

запропонувати методичний підхід до оцінки якості трудового потенціалу персоналу банків;

розробити процедуру оцінки якісних характеристик якості трудового потенціалу банків;

здійснити групування характеристик якості трудового потенціалу за рівнями їхнього впливу на діяльність банків;

розробити методичні рекомендації щодо підвищення якості трудового потенціалу персоналу банків.

Об'єктом дослідження є трудовий потенціал як складне соціально-економічне явище.

Предметом дослідження є теоретичні, методичні підходи та рекомендації щодо оцінки якості трудового потенціалу персоналу банків на основі компетентнісного підходу.

Методи дослідження. Теоретичною і методологічною основою дисертаційної роботи є наукові праці вітчизняних і зарубіжних вчених та фахівців з питань оцінки якості трудового потенціалу.

Для досягнення поставленої мети в роботі було використано такі методи дослідження: *морфологічний аналіз* – для уточнення економічної сутності поняття «трудоий потенціал»; *системний аналіз* – для розробки системи показників оцінки якості трудового потенціалу; *статистичний аналіз* – для визначення кількісних характеристик, які впливають на рівень якості трудового потенціалу; *експертне опитування* – для визначення якісних характеристик, які впливають на рівень якості трудового потенціалу; *метод таксономії* – для визначення рівня впливу ділових та особистих характеристик на якість трудового потенціалу; *метод нечіткої логіки* – для проведення якісної оцінки трудового потенціалу; *кореляційно-регресійний аналіз* – для визначення впливу якості трудового потенціалу на основні показники діяльності банків та прогнозування їхніх значень; *графічний метод* – для наочного та схематичного зображення емпіричних даних і візуалізації результатів дослідження.

Інформаційну базу дослідження склали роботи вітчизняних і зарубіжних науковців у галузі оцінки якості трудового потенціалу, законодавчі та нормативно-правові акти України, дані Державного комітету статистики України, дані статистичної звітності банків, результати соціально-економічних досліджень, дані мережі Internet, власні аналітичні розрахунки.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в такому:

удосконалено:

визначення поняття «трудоий потенціал», особливість якого полягає в урахуванні сукупності природжених і набутих фізичних та духовних (у тому числі розумових) здібностей людини до праці, безпосередньо призначених і необхідних для використання в процесі трудової діяльності згідно з необхідними компетенціями, що уможлиблює поєднання якісних та кількісних характеристик при оцінюванні трудового потенціалу;

процедуру оцінки якісних характеристик якості трудового потенціалу банків, в якій, на відміну від існуючих, з використанням методу нечіткої логіки визначено три рівні впливу ділових та особистих характеристик на якість трудового потенціалу (високий, середній, низький), що дає змогу розробити рекомендації з використання трудового потенціалу банків;

дістали подальшого розвитку:

система показників оцінки якості трудового потенціалу банків, особливостями якої є додаткове розширення змісту якісних характеристик завдяки виділенню морально-психологічних і культурних якостей з притаманними їм компетенціями та кількісними характеристиками, склад яких узагальнено за статтю, віком, сімейним станом, станом здоров'я, стажем роботи, освітнім та кваліфікаційним рівнями;

групування характеристик якості трудового потенціалу, яке, на відміну від існуючих, здійснюється за допомогою матриці, побудованої за рівнями впливу ділових та особистих характеристик на якість трудового потенціалу, визначених з використанням методу нечіткої логіки, що є підґрунтям розробки рекомендацій з підвищення якості трудового потенціалу банків та прогнозування значень певних показників їх діяльності;

методичний підхід до оцінки якості трудового потенціалу персоналу банку, який, на відміну від існуючих, заснований на комбінації якісної та кількісної оцінок, поєднанні методів їх визначення (методу нечіткої логіки – для якісної оцінки, статистичного методу – для кількісної оцінки) та об'єднанні отриманих оцінок в інтегральний показник якості трудового потенціалу методом таксономії з визначенням його рівнів (низький, середній, високий).

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що розроблені методичні підходи та запропоновані теоретичні положення доведені до рівня практичних рекомендацій і можуть бути використані банками для визначення оцінки якості трудового потенціалу з урахуванням рівня впливу ділових та особистих характеристик персоналу.

Запропоновані у дисертації положення і рекомендації, що мають прикладний характер, впроваджені в: ПАТ «Державний ощадний банк України» (довідка про практичне використання результатів від 28.01.2011 р.), де прийнято до

використання методичні рекомендації щодо підвищення якості трудового потенціалу; ПАТ «УкрСиббанк» (довідка про практичне використання результатів від 21.02.2011 р.), де прийнято до використання методичний підхід до оцінки якості трудового потенціалу персоналу банку.

Представлені в дисертації розробки використовуються в навчальному процесі Харківського національного економічного університету при викладанні дисципліни "Управління персоналом" (довідка про практичне використання результатів № 11/86-04 К-46/1 від 07.02.2011 р.).

Особистий внесок здобувача. Дисертація є самостійною завершеною роботою. У наукових працях, опублікованих у співавторстві, в дисертаційній роботі використано лише ті положення, які є результатом особистого дослідження здобувача. Внесок у роботи, що виконані у співавторстві, конкретизовано у списку основних опублікованих праць.

Апробація результатів дисертації. Основні результати дослідження, висновки і пропозиції оприлюднено на: Міжнародній науково-практичній конференції „Формування, використання та розвиток управлінського потенціалу” (м. Луганськ, 2005 р.); Міжнародній науково-практичній конференції „Перспективи та пріоритети розвитку людського капіталу в умовах глобалізації” (м. Харків, 2006 р.); III Міжнародній науково-теоретичній конференції молодих вчених і студентів „Актуальні проблеми економічного та соціального розвитку виробничої сфери” (м. Донецьк, 2006 р.); Міжнародній науково-практичній конференції „Економічна організація та економічна освіта: взаємообумовленість стратегій розвитку” (м. Київ, 2007 р.); Міжнародній науково-практичній конференції „Сучасні проблеми управління підприємствами: теорія та практика” (м. Харків, 2010 р.), Міжнародній науково-практичній конференції „Сучасні проблеми управління підприємствами: теорія та практика” (м. Харків, 2011 р.); Міжнародній науково-практичній конференції „Конкурентоспроможність та інновації: проблеми теорії та практики” (м. Харків, 2011 р.).

Публікації. Основні результати дисертації знайшли відображення у 10 наукових працях, одна з яких – це розділ у колективній монографії, п'ять статей опубліковано у наукових фахових виданнях, чотири – матеріали і тези конференцій. Загальний обсяг публікацій – 2,04 ум.-друк. арк., з них особисто автору належить 1,79 ум.-друк. арк.

Структура та обсяг роботи. Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних літературних джерел та додатків. Повний обсяг дисертації – 247 сторінок. Робота містить 38 таблиць (з них 9 займають 9 повних сторінок), 32 рисунки (з них 6 займають 6 повних сторінок), список використаних джерел з 227 найменувань – на 21 сторінці, 12 додатків – на 42 сторінках. Обсяг основного тексту дисертації становить 169 сторінок.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ ДИСЕРТАЦІЇ

У вступі обґрунтовано актуальність теми дослідження, розкрито стан її розробки в працях науковців, зазначено зв'язок з науковими планами, проектами, програмами, визначено мету, задачі, об'єкт, предмет і методи дослідження,

представлено наукову новизну і практичне значення одержаних результатів, наведено відомості про їх апробацію та оприлюднення в наукових виданнях.

У першому розділі **«Теоретичний аспект оцінки якості трудового потенціалу»** уточнено визначення понять «робоча сила», «якість робочої сили», «трудоий потенціал» та «якість трудового потенціалу», на основі яких узагальнено існуючі підходи до оцінки якості трудового потенціалу, сформульовано узагальнену структуру якості трудового потенціалу, обґрунтовано перелік якісних та кількісних характеристик, які впливають на якість трудового потенціалу на макро-, мезо-, мікроекономічних рівнях та рівні індивідуума.

Узагальнення понятійно-категоріального апарату дозволило уточнити економічний зміст понять «робоча сила», «якість робочої сили», «трудоий потенціал» та «якість трудового потенціалу». Поняття «робоча сила» як і похідне від нього поняття «якість робочої сили», запропоновано розглядати на всіх етапах життя індивідуума, в тому числі й до поєднання його із засобами виробництва. На основі цього зроблено висновок, що робоча сила є загальною сукупністю здібностей. Оскільки трудоий потенціал є проекцією робочої сили на певну галузь трудової діяльності, якість трудового потенціалу, в свою чергу, є проекцією якості робочої сили. Так, під якістю робочої сили в роботі розуміється міра розвитку сукупності здібностей і компетенцій людини до праці, необхідних для участі у трудовому процесі. Тобто, якість робочої сили необхідно розглядати з урахуванням набутих здібностей і сформованих компетенцій, що доводить доцільність її ґрунтування на компетентнісному підході. Таким чином, під трудовим потенціалом на основі компетентнісного підходу доцільно розуміти сукупність природжених і набутих фізичних та духовних (у тому числі розумових) здібностей людини до праці, необхідних і безпосередньо призначених для використання в процесі трудової діяльності згідно з необхідними компетенціями. Під якістю трудового потенціалу слід розуміти міру розвитку сукупності природжених і набутих здібностей та компетенцій людини до праці, які безпосередньо призначені та необхідні для використання при виробництві товарів і наданні послуг у процесі трудової діяльності. Тобто якість трудового потенціалу являє собою проекцію якості робочої сили на певну трудову діяльність.

Зокрема доведено, що існують два принципово різні підходи до оцінки якості трудового потенціалу: несистематизована (випадкова) оцінка персоналу, при використанні якої відсутня розробка процедури оцінки, її стандартів та критеріїв, та систематизована оцінка персоналу, яка передбачає використання розроблених критеріїв, стандартів і процедур оцінки.

У дисертаційній роботі на основі узагальнення структури якості трудового потенціалу банків було виокремлено її складові (первинну, вторинну, мотиваційну) та елементи (природжені, соціально орієнтовані, мотиваційні по відношенню до індивідуума), уточнено їх характеристики. Така структура дозволила сформувати відповідний підхід до оцінки якості трудового потенціалу та проаналізувати вплив факторів макро-, мезо-, мікроекономічних рівнів та рівня індивідуума (рис. 1).

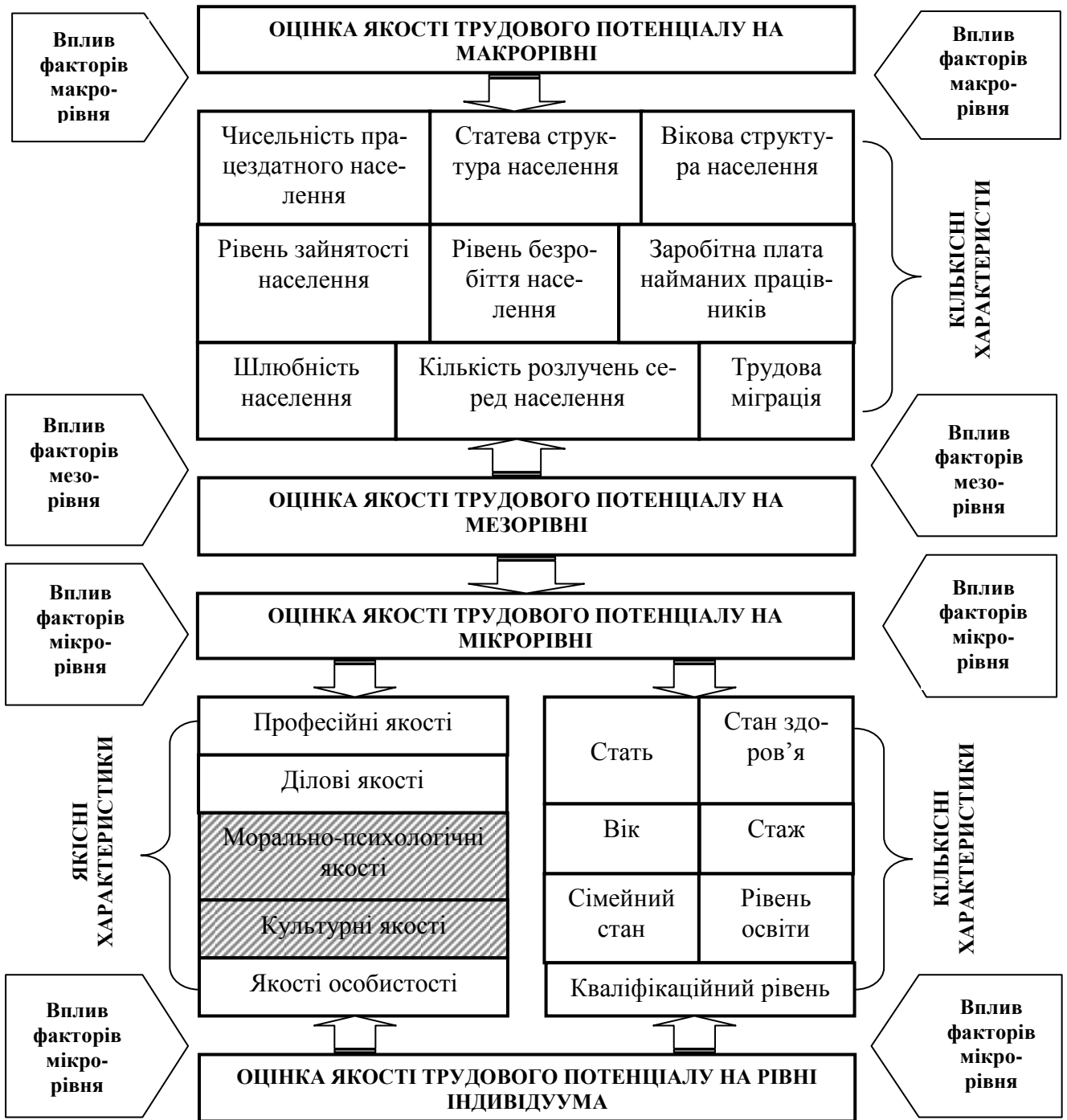


Рис. 1. Визначення якості трудового потенціалу на різних рівнях

Доведено, що вплив факторів макро- та мезоекономічних рівнів (на рівні країни та регіону) характеризується кількісними характеристиками, а саме: чисельність та статевий склад працездатного населення, вікова структура населення, рівень зайнятості та безробіття, заробітна плата найманих працівників, рівень шлюбності та кількість розлучень серед населення, трудова міграція населення. Вплив факторів мікроекономічного рівня (на рівні банку та рівні індивідуума) визначається як кількісними (стать, вік, сімейний стан, стан здоров'я, стаж, освітній та кваліфікаційний рівні), так і якісними характеристиками (професійні, ділові, морально-психологічні, культурні та якості особистості).

Зважаючи на сучасні вимоги до персоналу банків та мінливість зовнішнього середовища їх функціонування, в роботі доведено доцільність врахування природжених, набутих і мотиваційних характеристик індивідуумів, що дозволить одержати інформацію про стан якості трудового потенціалу персоналу в цілому.

У другому розділі «**Визначення якості трудового потенціалу на макро-, мезо- і мікроекономічних рівнях**» визначено стан трудового потенціалу на макро- та мезоекономічних рівнях, обґрунтовано систему показників для оцінки якості трудового потенціалу персоналу банків.

У дисертації на основі проведеного аналізу тенденцій статистичних даних за період 2006–2011 рр. щодо ринку праці на макро- та мезоекономічних рівнях, було зроблено висновок про глибоку демографічну кризу, яка негативно впливає на трудовий потенціал країни в цілому та регіонів. Статистичний аналіз показав, що в сучасних умовах в Україні переважають такі тенденції:

чисельність працездатного населення України майже не змінилась і склала відповідно 4,7% та 4,8% до попереднього періоду, але в Харківському регіоні за останні роки значення цього показника скоротилось на 4,1%. Це негативно впливає на трудовий потенціал як країни в цілому, так і всього регіону;

процентне співвідношення між чисельністю жінок і чоловіків в Україні та Харківському регіоні становить близько 54,1% і 45,9% відповідно. Це негативним чином позначається на трудовому потенціалі країни, оскільки жінки можуть працювати не в усіх сферах діяльності;

вікова структура населення України та Харківського регіону характеризується наявністю значної кількості людей, які працюють, старших за 45 років та значною часткою молодих людей віком до 25 років, що задіяні у господарській діяльності. Така тенденція має негативний характер, оскільки слід приділяти значну увагу розвитку знань, здібностей, навичок молодого покоління як головного стратегічного ресурсу;

рівень зайнятості є недостатньо високим (у 2011 р. складає лише 64,7% до економічно активного населення працездатного віку), а офіційний показник безробіття (розрахований за методологією МОП) в 2010 р. склав 9,6%. За останні роки кількість безробітних зросла, тобто негативна тенденція зберігається, що також негативно впливає на використання трудового потенціалу країни та регіонів;

середньомісячний рівень заробітної плати найманих працівників незначно перевищує прожитковий мінімум, що справляє негативний вплив на рівень та якість життя населення на макро- та мезоекономічних рівнях;

рівень шлюбності та кількість розлучень серед населення в останні роки має тенденцію до зменшення, але слід зазначити, що показник шлюбності зменшується більш швидкими темпами, що відображає небажання людей вступати до шлюбу. Це, в свою чергу, негативно впливає на трудовий потенціал країни та регіонів;

трудова міграція на макро- та мезоекономічних рівнях знаходиться на високому рівні, характеризується некерованістю з боку урядових структур та справляє негативний вплив на всі сфери діяльності.

Враховуючи демографічну ситуацію, яка склалася в Україні в цілому та в Харківському регіоні зокрема, можна передбачити, що впровадження ринкових механізмів господарювання вимагатиме від держави та регіональних органів

управління завчасної розробки і реалізації соціальних гарантій у сфері зайнятості населення.

Оскільки предметом дослідження є якість трудового потенціалу банків, у роботі було проаналізовано загальний стан банківської системи України, який визнано задовільним, тобто таким, що має сприятливі умови для: розвитку й самореалізації всіх своїх працівників; оцінки професійних навичок, умінь та знань персоналу; підготовки та підвищення кваліфікації працівників; удосконалювання системи мотивації та оцінки персоналу; розвитку корпоративної культури, що зумовлюється, поряд з іншими чинниками, якістю трудового потенціалу банків.

У роботі було обґрунтовано систему показників оцінки якості трудового потенціалу банків (рис. 2).

У проведеному дослідженні було використано інформаційну та статистичну базу таких банків, як ПАТ «Ощадбанк», АКБ «ПриватБанк», ПАТ «Укрсоцбанк», ПАТ УкрСиббанк, ПАТКБ «Правекс-Банк», оскільки вони є одними з провідних у банківській системі України та Харківського регіону за обсягами послуг, використанням сучасних фінансових і платіжних інструментів, обсягами споживчого кредитування, чисельністю працівників.

Запропонована система показників оцінки якості трудового потенціалу враховує якісні та кількісні характеристики. Якісні характеристики визначаються групами якостей (професійними, діловими, морально-психологічними, культурними та якостями особистості) і компетенціями персоналу банків. Одними з найбільш вагомих з точки зору успішності трудової діяльності персоналу банків є морально-психологічні та культурні групи якостей. Саме їм необхідно приділяти значну увагу при оцінюванні якості трудового потенціалу банківського персоналу. Так, морально-психологічна група якостей відображає клімат у колективі банку, створює доброзичливі, чуйні відносини між працівниками та клієнтами, забезпечує високий рівень ефективної трудової діяльності, що є важливим для банківського персоналу. Культурна група якостей передбачає наявність у працівників банку здібностей і компетенцій відносно чіткого формулювання професійних пропозицій, вміння переконувати персонал і клієнтів, висловлювати свою власну точку зору, уникаючи при цьому конфліктних ситуацій в банку. Це є необхідною умовою, оскільки саме персонал банку працює безпосередньо з клієнтами і надає їм послуги.

Пріоритетність розподілу груп якостей трудового потенціалу досліджуваних банків Харківського регіону подано на рис. 3.

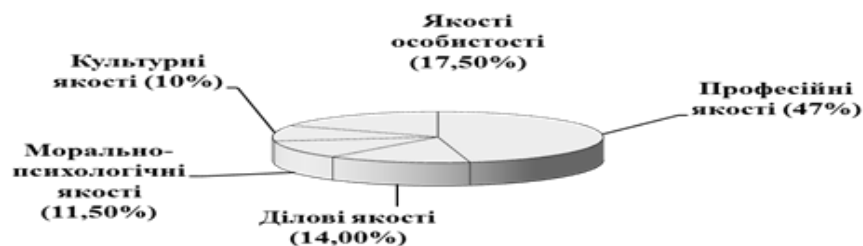


Рис. 3. Розподіл груп якостей персоналу досліджуваних банків Харківського регіону

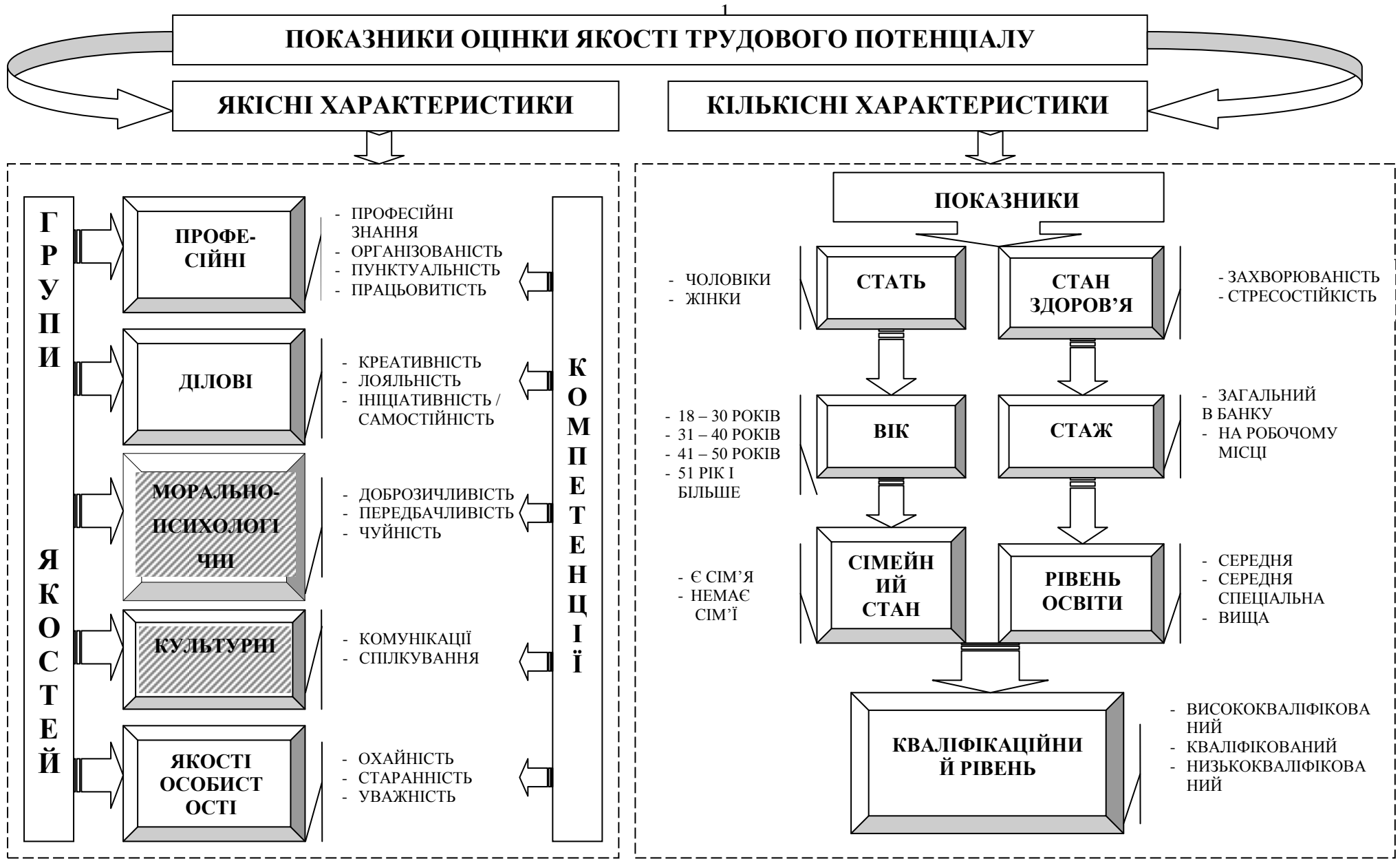


Рис. 2. Система показників оцінки якості трудового потенціалу банків

У дисертації на основі анкетування респондентів досліджуваних банків визначено кількісні характеристики їхнього трудового потенціалу, які складаються з таких показників, як стать, вік, сімейний стан, стан здоров'я, стаж, рівень освіти та кваліфікаційний рівень. Аналіз показників дозволив зробити висновок про те, що високий рівень спостерігається в тих банках, в яких у складі персоналу превалюють працівники з вищою освітою та віком 31–50 років.

У дисертаційній роботі доведено, що поряд з аналізом кількісних характеристик якості трудового потенціалу необхідно приділяти увагу його якісним характеристикам. Аналіз груп якостей показав, що перш за все необхідно розвивати культурні та морально-психологічні якості, оскільки саме їх стан та розвиток свідчать про якість трудового потенціалу як на макро- та мезоекономічному рівнях, так і на рівні окремих банків та індивідуумів.

На основі виокремлення груп якостей було здійснено оцінку професійних та ділових якостей працівників банків, яка показала, що якісні характеристики трудового потенціалу персоналу цих банків знаходиться на достатньо високому рівні. Однак існують і певні проблеми, які вимагають розробки відповідних заходів з подальшого розвитку трудового потенціалу.

У третьому розділі «**Методичне забезпечення оцінки якості трудового потенціалу**» обґрунтовано методичний підхід до оцінки якості трудового потенціалу персоналу банків, розроблено процедуру оцінки якісних характеристик якості трудового потенціалу, здійснено групування характеристик якості трудового потенціалу за рівнями їхнього впливу на діяльність банків, розроблено методичні рекомендації щодо підвищення якості трудового потенціалу персоналу банків.

У дисертаційній роботі обґрунтовано і розроблено методичний підхід до оцінки якості трудового потенціалу персоналу банків. Послідовність його етапів подано на рис. 4.

Розроблений методичний підхід до оцінки якості трудового потенціалу банків і результати його застосування доводять принципову можливість проведення оцінки якості трудового потенціалу за допомогою опитувань для визначення кількісних оцінок таких показників, як стать, вік, сімейний стан, стан здоров'я, стаж, рівень освіти та кваліфікаційний рівень та експертних методів для визначення якісних характеристик (професійні, ділові, морально-психологічні, культурні та особисті якості), що безпосередньо характеризують компетенції працівників. Одержані кількісні та якісні оцінки у методичному підході об'єднані в інтегральний показник якості трудового потенціалу методом таксономії, що характеризується трьома рівнями, визначеними з використанням положень математичного апарату нечіткої логіки: високим, який відображає високий рівень професіоналізму та компетентності персоналу банку; середнім, що підтверджує відповідність персоналу існуючим посадовим вимогам та обов'язкам; низьким, який відображає некомпетентність персоналу та невідповідність вимогам і посадовим обов'язкам.

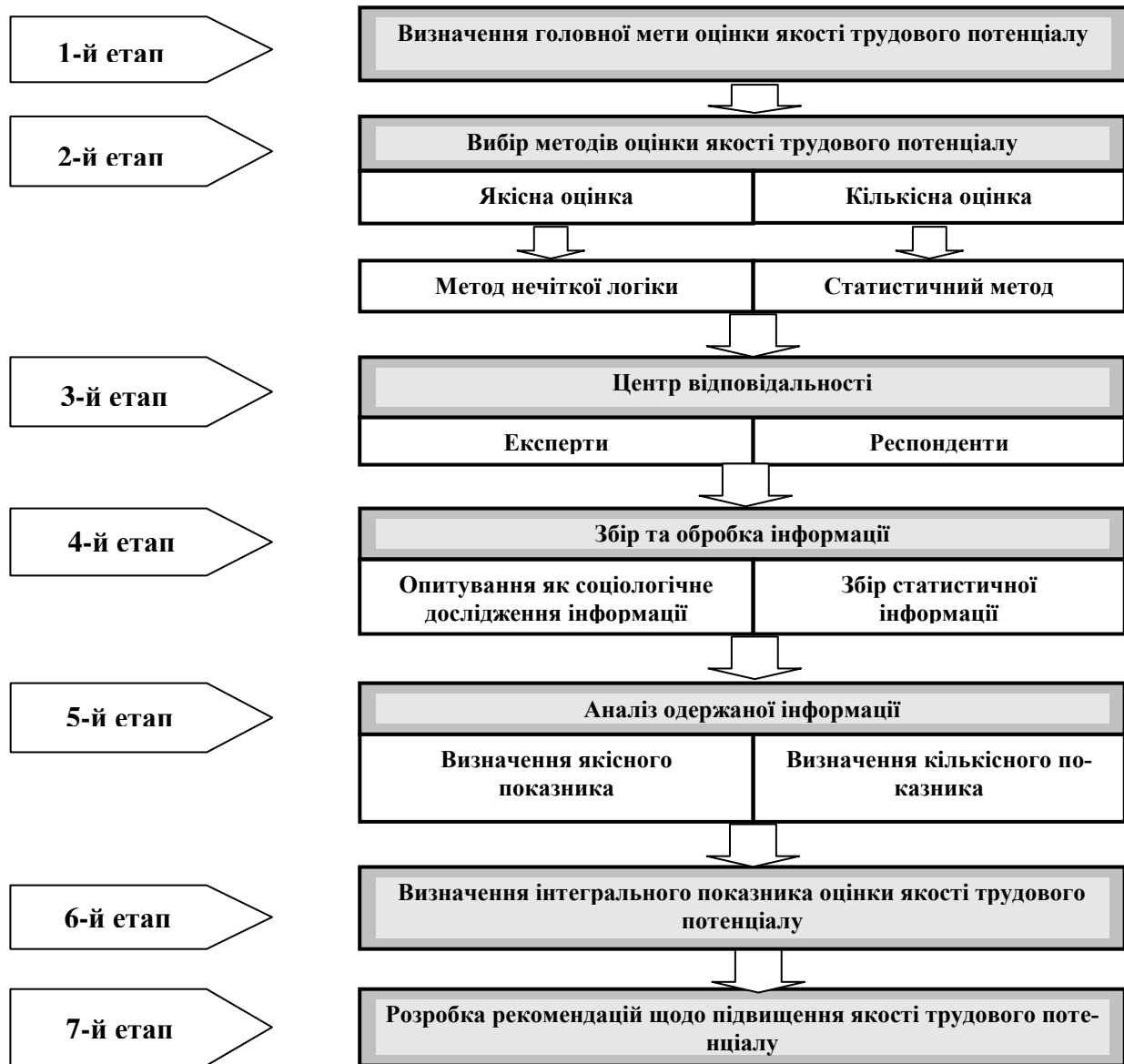


Рис. 4. Послідовність етапів методичного підходу до оцінки якості трудового потенціалу банків

У дисертації розроблено процедуру оцінки якісних характеристик якості трудового потенціалу. Процедуру обробки результатів оцінювання здійснено послідовно, вона складається з етапів, представлених на рис. 5.

Значною перевагою розробленої процедури оцінювання є її розробка за допомогою математичного апарату нечіткої логіки. У процедурі виділено й обґрунтовано три рівні впливу ділових та особистих характеристик на якість трудового потенціалу (високий, середній, низький). Це дозволяє розробити рекомендації щодо використання трудового потенціалу банків та управління ними. Апарат нечіткої або тризначної логіки ліквідує суттєву прогалину загальноприйнятої двозначної логіки, яка не дозволяє адекватно оцінити мінливе середовище. За допомогою цієї процедури виявлено рівні впливу якісних характеристик персоналу на якість трудового потенціалу.

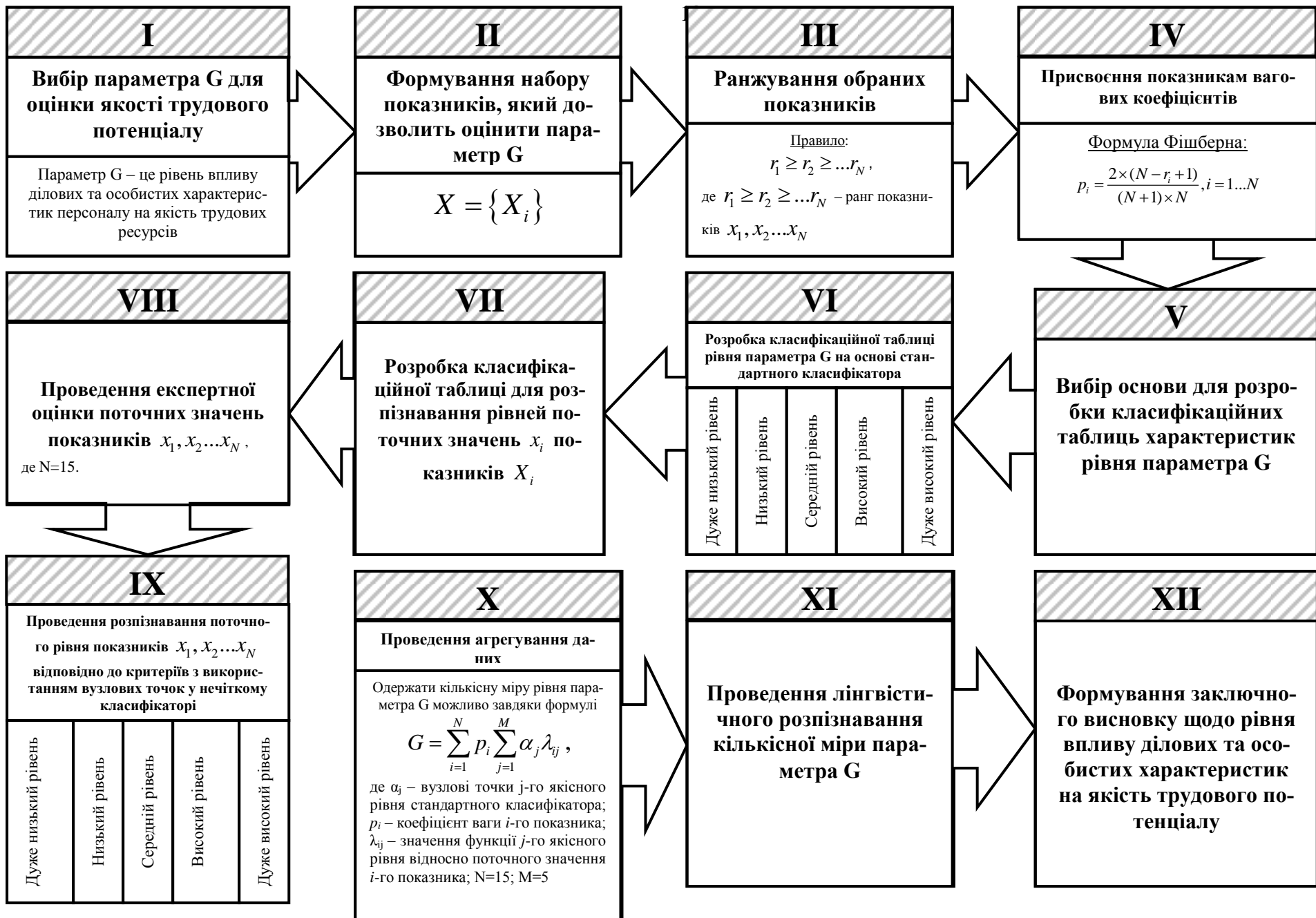


Рис. 5. Процедура проведення оцінки якісних характеристик якості трудового потенціалу за допомогою апарату нечіткої логіки

До процедури оцінювання якісних характеристик було залучено 17 експертів, відповіді яких відносно важливості та рівня прояву якісних характеристик (компетенцій) є погодженими згідно із значеннями коефіцієнта конкордації (0,8234) та критерію Пірсона (152,34), що перевищує табличний з вірогідністю 95%.

На основі об'єднання одержаних значень якісних та кількісних характеристик в інтегральний показник (табл. 1), розрахований методом таксономії, визначено рівні якості трудового потенціалу досліджених банків.

Таблиця 1

Якість трудового потенціалу банків у 2010 р.

Банк	Якість трудового потенціалу	
	за інтегральним показником	за рівнем
АКБ «ПриватБанк»	0,464	високий
ПАТ «Укрсоцбанк»	0,341	високий
ПАТКБ «Правекс-Банк»	0,167	середній
ПАТ УкрСиббанк	0,275	середній
ПАТ «Ощадбанк»	0,082	низький

У процесі дослідження здійснено групування характеристик якості трудового потенціалу за рівнями їхнього впливу на діяльність банків. За допомогою матриці характеристик якості трудового потенціалу (табл. 2) виділено групи якостей та рівні впливу ділових і особистих характеристик, що є підґрунтям для розробки рекомендацій з підвищення якості трудового потенціалу банків.

У результаті аналізу банків Харківського регіону, а саме: ПАТ «Ощадбанк», ПАТ КБ «Правекс-Банк», АКБ «ПриватБанк», ПАТ «Укрсоцбанк», ПАТ УкрСиббанк, було виявлено, що кожен з зазначених банків має різний рівень впливу ділових та особистих характеристик персоналу на групи якостей. У роботі висунута гіпотеза про існування залежності основних показників результатів діяльності банків від якостей трудового потенціалу, таких, як професійні, ділові, морально-психологічні, культурні та якості особистості. До основних показників результатів діяльності банків віднесено обсяги (млн. грн.): капіталу, фінансових результатів, депозитів фізичних осіб, кредитів (міжбанківських та комерційних), цінних паперів. У дисертації було підтверджено кореляційно-регресійним аналізом за даними 2009–2011 рр. за порівнянням коефіцієнтів кореляції та детермінації побудованих моделей з пороговими значеннями, що основні показники діяльності банків мають суттєву залежність від професійних та морально-психологічних якостей працівників.

Таким чином, можна стверджувати, що високий рівень і розвиток професійних та морально-психологічних компетенцій – професійних знань, організованості, пунктуальності та працьовитості, доброзичливості, передбачливості та чуйності – призведуть до збільшення капіталу та одержання позитивного фінансового результату діяльності, зростання депозитних вкладень фізичних осіб та кредитів, тобто забезпечать економічну ефективність діяльності банків, що підтверджується результатами прогнозування.

Матриця характеристик якості трудового потенціалу згідно з рівнем впливу на нього ділових та особистих характеристик персоналу банків

Рівень впливу	Зміст рівня впливу	ГРУПИ ЯКОСТЕЙ				
		Професійні	Ділові	Морально-психологічні	Культурні якості	Якості особистості
ВИСОКИЙ	Відображає високий рівень професіоналізму та компетентності персоналу	<ul style="list-style-type: none"> - працівник має високий рівень кваліфікації, професійних знань, достатній досвід роботи у даній сфері; - працівник може оперативно працювати; - працівник має високу організованість у роботі та раціонально використовує свій робочий час; - працівник точно дотримується встановленого режиму роботи 	<ul style="list-style-type: none"> - працівник самостійно визначає, що необхідно робити; - працівник постійно шукає нові засоби та пропонує креативний підхід до роботи; - ділова діяльність працівника на високому рівні 	<ul style="list-style-type: none"> - працівник завжди йде на поступки та надає допомогу своїм співробітникам; - працівник робить все заздалегідь; - працівник має доброзичливі стосунки з колективом 	<ul style="list-style-type: none"> - працівник має талант до ведення переговорів; - працівник використовує творчий підхід до роботи 	<ul style="list-style-type: none"> - працівник дуже уважний на своєму робочому місці; - працівник ніколи не робить «грубих» помилок; - працівник вчасно виконує завдання і здає його у призначений строк
СЕРЕДНІЙ	Рівень якості трудового потенціалу персоналу відповідає вимогам і посадовим обов'язкам	<ul style="list-style-type: none"> - працівник має недостатній рівень кваліфікації, професійних знань і досвід роботи у даній сфері; - працівник не завжди оперативно працює та вчасно виконує завдання; - працівник не завжди раціонально використовує свій робочий час; - працівник не завжди дотримується встановленого режиму роботи 	<ul style="list-style-type: none"> - працівник найчастіше потребує допомоги колег у прийнятті будь-яких рішень; - працівник іноді робить більше, ніж це потрібно; - ділова діяльність працівника знаходиться на середньому рівні 	<ul style="list-style-type: none"> - працівник іноколи здатен піти на поступки та надати допомогу співробітникам; - працівник не здатен оцінювати ситуацію наперед; - працівник має «рівні» стосунки з колективом 	<ul style="list-style-type: none"> - працівник має недостатньо навичок у веденні переговорів; - працівник має непогані навички взаємодії з колегами та керівництвом 	<ul style="list-style-type: none"> - працівник не завжди зосереджено й без помилок виконує завдання; - працівник працює точно й ретельно, але іноді робить помилки; - працівник вчасно виконує завдання, але здає його не у призначений строк
НИЗЬКИЙ	Відображає некомпетентність персоналу та невідповідність вимогам і посадовим обов'язкам	<ul style="list-style-type: none"> - працівник має низький рівень кваліфікації, професійних знань, не має досвіду роботи у даній сфері; - працівник не може оперативно працювати та вчасно виконувати завдання; - працівник нераціонально використовує свій робочий час; - працівник не дотримується встановленого режиму роботи 	<ul style="list-style-type: none"> - працівник безініціативний; - працівник не може самостійно приймати рішення; - низький рівень ділової діяльності працівника 	<ul style="list-style-type: none"> - працівник байдужий до співробітників; - ніколи не йде на поступки та не надає нікому допомоги; - працівник не підтримує ніяких стосунків з колективом 	<ul style="list-style-type: none"> - працівник не вміє висловлювати свої думки ясно, точно й ефективно; - працівник не може знайти спільної мови з колегами, керівництвом 	<ul style="list-style-type: none"> - працівник не уважний та незосереджений на своєму робочому місці; - працівник завжди робить багато помилок; - працівник ніколи вчасно не виконує завдання та не здає його у призначений строк

У дисертаційній роботі розроблено рекомендації та заходи щодо підвищення якостей трудового потенціалу працівників для кожного з обраних банків.

Так, усі рекомендації запропоновано розподілити за трьома блоками:

добір і розміщення кадрів, що забезпечує та поновлює кількісний та якісний склад кадрів і характеризується: ротацією працівників; горизонтальним або вертикальним переміщення працівників; переміщенням між посадами, відділами; підвищенням на посаді; пониженням на посаді; звільненням;

розвиток персоналу, який охоплює знання, навички, здібності та відношення до праці, планування й розвиток кар'єри співробітників, підготовку резерву на заміщення керівних посад. Залучення персоналу, як і навчання, і підвищення його кваліфікації, є лише частиною розвитку персоналу;

винагорода за працю, яка здійснюється для підвищення ефективності системи професійного навчання. Для цього адміністрація банку, керівники підрозділів та служба персоналу мають проводити певну роботу із забезпечення максимальної зацікавленості співробітників до запланованого навчання. Тому необхідно розробити методи індивідуальної мотивації з використанням одного або декількох моральних і матеріальних стимулів.

У дисертації доведено, що оцінка якості трудового потенціалу потребує вдосконалення якісних характеристик, зокрема підвищення кваліфікації співробітників, визначення концепції підготовки персоналу та регламенту різних форм навчання і перенавчання, а також позитивно позначається на мотивації співробітників, їхньому професійному розвитку. Одночасно результати оцінки є важливим елементом управління людськими ресурсами, оскільки дають можливість приймати обґрунтовані кадрові рішення щодо винагороди, просування, навчання і розвитку співробітників або їх звільнення.

Отже, результати дослідження персоналу банків Харківського регіону дозволили зробити висновок про те, що сучасний персонал банків як найважливіше джерело конкурентних переваг повинен мати такі компетенції, як високий професійно-кваліфікаційний рівень, творчий та інноваційний підходи до виконання посадових обов'язків, здатність швидко пристосовуватися до організаційно-технологічних змін, вміння якомога повніше використовувати можливості сучасних інформаційних та комунікаційних технологій, прагнення до самовдосконалювання з приділенням значної уваги морально-психологічним якостям, що є можливим переважно завдяки безперервному професійному навчанню.

ВИСНОВКИ

Одержані в ході дослідження результати в сукупності вирішують важливе науково-практичне завдання відносно подальшого розвитку теоретичних і методичних положень, практичних рекомендацій щодо оцінки якості трудового потенціалу банків.

У процесі дослідження одержано такі основні висновки науково-практичного характеру.

1. Уточнено понятійно-термінологічний апарат, зокрема, поняття «робоча сила» та похідне від нього – «якість робочої сили», яке доцільно розглядати на будь-якому етапі життя індивідуума, у тому числі й до поєднання його із засобами

виробництва. На основі компетентнісного підходу визначено, що трудовий потенціал – це сукупність природжених і набутих фізичних і духовних (у тому числі розумових) здібностей людини до праці та компетенцій, які необхідні для використання та здійснення трудової діяльності. Якість трудового потенціалу характеризує міру здібностей і компетенцій. Існуючі підходи до оцінки якості трудового потенціалу в рамках управлінської діяльності банків враховують специфіку його стану за несистематизованою та систематизованою оцінкою.

2. Узагальнена структура якості трудового потенціалу базується на поєднанні складових, елементів і характеристик якості трудового потенціалу, містить природжені, соціально орієнтовані та мотиваційні характеристики індивідуумів. Це дозволяє в повній мірі враховувати якісні особливості працівників банків. Доведено, що на якість трудового потенціалу впливають зовнішні (соціально-економічні й територіальні) та внутрішні (побутові та внутрішньоорганізаційні) умови його формування.

3. Доведено, що на макро- та мезоекономічних рівнях для оцінки трудового потенціалу слід враховувати кількісні характеристики, а саме: чисельність працездатного населення, його статевий склад, вікову структуру, рівень зайнятості та безробіття, заробітну плату найманих працівників, сімейний стан населення (шлюбність та кількість розлучень) і трудову міграцію. На мікроекономічному рівні та рівні індивідуума крім кількісних характеристик (стать, вік, сімейний стан, стан здоров'я, стаж, рівень освіти та кваліфікаційний рівень) доцільно враховувати й якісні, а саме: професійні, ділові, морально-психологічні, культурні групи якостей та якості особистості.

4. Проаналізовано стан трудового потенціалу на макро- та мезоекономічному рівнях, який характеризується змінами на ринку праці через підвищення рівня безробіття в країні та негативними проявами у суспільстві. Обґрунтовано, що для оцінки якості трудового потенціалу на мікроекономічному рівні слід приділяти увагу таким характеристикам, як стать, вік, сімейний стан, стан здоров'я, стаж, рівень освіти та кваліфікаційний рівень працівників, що дає змогу запроваджувати найбільш ефективні методи впливу на окремі категорії працівників банків. Визначено основні результати функціонування банківської системи та їхній взаємозв'язок з якістю трудового потенціалу банків.

5. Обґрунтовано систему показників оцінки якості трудового потенціалу, яка поєднує у собі сукупність якісних та кількісних характеристик. До якісних характеристик належать групи якостей (професійні, ділові, морально-психологічні, культурні та якості особистості), які складаються з набору компетенцій. Професійні якості характеризуються такими компетенціями, як професійні знання, організованість і пунктуальність. Ділові якості базуються на ініціативності / самостійності, креативності, лояльності та працьовитості. До морально-психологічної групи якостей відносяться такі компетенції, як доброзичливість, передбачливість, чуйність. Склад культурних якостей визначається компетенціями щодо вміння налагоджувати комунікації (вербальні та невербальні) і спілкування. Охайність, старанність та уважність притаманні особистій групі якостей. Склад кількісних характеристик визначається такими узагальненими показниками, як

сімейний стан, стан здоров'я, стаж, рівень освіти та кваліфікаційний рівень працівників.

6. Обґрунтовано методичний підхід до оцінки якості трудового потенціалу персоналу банків, який полягає у здійсненні якісної та кількісної оцінки, визначенні інтегрального показника. Якісну оцінку запропоновано проводити за допомогою апарату нечіткої логіки, кількісну – з використанням статистичних методів. Застосування інтегрального показника, розрахованого за таксономічним методом, дозволяє обґрунтовано визначити якість трудового потенціалу та його рівень.

7. Розроблено процедуру оцінки якісних характеристик якості трудового потенціалу на основі використання апарату нечіткої логіки, яка складається із взаємопов'язаних етапів. Її використання дозволяє визначити рівень впливу ділових та особистих характеристик на якість трудового потенціалу банку та дає змогу оцінити ступінь відповідності кваліфікації, здібностей та компетенцій працівника займаній посаді певному виду трудової діяльності.

8. Здійснено групування характеристик якості трудового потенціалу за рівнями їхнього впливу на діяльність банків, що дозволяє визначити рівень якості трудового потенціалу та розробити ефективні заходи щодо підвищення якості трудового потенціалу окремих індивідуумів і персоналу банку в цілому. Визначено взаємозалежність між основними показниками діяльності банків та групами якості їх трудового потенціалу, що дозволило спрогнозувати показники за умови високого рівня якостей.

9. Розроблено методичні рекомендації щодо підвищення якості трудового потенціалу, використання яких передбачає здійснення таких заходів: добір і розміщення кадрів, розвиток персоналу та винагорода за роботу. Практичне застосування запропонованих рекомендацій дозволить керівництву банків з більшою результативністю та завчасно передбачити і попередити виникнення проблемних ситуацій, впровадити ефективні управлінські заходи.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Монографія

1. Малюкіна А. О. Процес адаптації персоналу до умов роботи в Інтернет-середовищі / А. О. Малюкіна // Концептуальні засади менеджменту в інформаційній економіці : монографія / За заг. ред. докт. екон. наук, професора Лепейко Т. І. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2010. – С. 127–131.

Статті у наукових фахових виданнях

2. Качала (Малюкіна) А. О. Якість трудового потенціалу: властивості та параметри / А. О. Качала (Малюкіна) // Коммунальное хозяйство городов : наук.-техн. сб. Серия : Экономические науки. – К. : Техніка, 2005. – Вып. 65. – С. 371–375.

3. Лепейко Т. І. Обґрунтування показників оцінки якості трудового потенціалу / Т. І. Лепейко, А. О. Качала (Малюкіна) // Економіка розвитку : науковий журнал. – 2005. – № 4 (36). – С. 72–74. *Особистий внесок*: розроблено систему показників оцінки якості трудового потенціалу.

4. Качала (Малюкіна) А. О. Сутність трудового потенціалу підприємства та його структура / А. О. Качала (Малюкіна) // Вісник СНУ ім. В. Даля : науковий журнал. – 2005. – № 12 (94). – С. 82–86.

5. Качала (Малюкіна) А. О. Аналіз впливу негативних факторів на якість трудового потенціалу / А. О. Качала (Малюкіна) // *Управління розвитком : збірник наукових статей*. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2006. – № 4. – С. 54–57.

6. Малюкіна А. О. Розробка методики оцінки якості трудового потенціалу персоналу банку / А. О. Малюкіна // *Бізнес Інформ*. – 2011. – № 11 (406). – С. 114–115. (Статтю опубліковано за результатами роботи Міжнародної науково-практичної конференції «Конкурентоспроможність та інновації: проблеми теорії та практики», м. Харків, 22–23 листопада 2011 р.).

Матеріали і тези наукових конференцій

7. Качала (Малюкіна) А. О. Основні проблеми оцінки якісних характеристик трудового потенціалу підприємства / А. О. Качала (Малюкіна) // *Матеріали III Міжнародної науково-теоретичної конференції молодих вчених і студентів «Актуальні проблеми економічного та соціального розвитку виробничої сфери»*. (м. Донецьк, 7–8 червня 2006 р.) – В 2-х томах. – Донецьк : Донецький національний технічний університет, 2006. – Т. 1. – С. 203–206.

8. Качала (Малюкіна) А. О. Сутність та види професійних компетенцій персоналу на сучасному підприємстві / А. О. Качала (Малюкіна) // *Зб. мат. Міжнародної науково-практичної конференції, присвяченої 100-річчю від дня народження д.е.н., проф. Бухала С. М. «Економічна організація та економічна освіта: взаємообумовленість стратегій розвитку»* (м. Київ, 7–8 лютого 2007 р.) – К. : КНЕУ, 2007. – С. 397–400.

9. Лепейко Т. І. Аналіз систем і методів оцінки якості трудового потенціалу на основі сучасних підходів / Т. І. Лепейко, А. О. Малюкіна // *Матеріали Міжнар. наук.-практ. конференції «Сучасні проблеми управління підприємствами: теорія та практика»* (м. Харків, 15–16 листопада 2010 р.) // *Управління розвитком : збірник наукових робіт*. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2010. – № 18 (94). – С. 86–89. *Особистий внесок*: узагальнено та обґрунтовано методи оцінки якості трудового потенціалу.

10. Малюкіна А. О. Аналіз показників оцінки якості трудового потенціалу на основі якісних та кількісних характеристик / А. О. Малюкіна // *Матеріали Міжнар. наук.-практ. конференції «Сучасні проблеми управління підприємствами: теорія та практика»* (м. Харків, 22–23 листопада 2011 р.) // *Управління розвитком : збірник наукових робіт*. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2011. – № 21 (118). – С. 113–116.

АНОТАЦІЯ

Малюкіна А. О. Оцінка якості трудового потенціалу. – Рукопис.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.07 – демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика. – Харківський національний економічний університет. – Харків, 2012.

Дисертаційна робота присвячена розвитку теоретичних положень, методичних підходів і практичних рекомендацій щодо оцінки якості трудового потенціалу та її підвищення. Уточнено поняття «трудова потенціал» відповідно з компетентнісним підходом. Сформульовано узагальнену структуру якості трудового потенціалу. Обґрунтовано і розроблено систему показників оцінки якості трудового потенціалу, що враховує якісні, кількісні характеристики і компетенції. Запропоновано методичний підхід до оцінки якості трудового потенціалу персоналу банків.

Здійснено групування характеристик якості трудового потенціалу з використанням матричного підходу. Здійснено прогнозування оцінки показників діяльності банків. Визначено рівні якості трудового потенціалу персоналу банків. Розроблено методичні рекомендації щодо підвищення якості трудового потенціалу персоналу банків.

Ключові слова: трудовий потенціал, компетентнісний підхід, структура якості трудового потенціалу, система показників оцінки якості трудового потенціалу, компетенції, персонал банків, матричний підхід, прогнозування, підвищення якості трудового потенціалу персоналу банків.

АННОТАЦИЯ

Малюкина А. А. Оценка качества трудового потенциала. – Рукопись.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.07 – демография, экономика труда, социальная экономика и политика. – Харьковский национальный экономический университет. – Харьков, 2012.

Диссертация посвящена развитию теоретических положений, методических подходов и практических рекомендаций по оценке трудового потенциала и повышению его качества.

Уточнено понятие «трудоу потенциал» в соответствии с компетентностным подходом и определено, что это совокупность врожденных и приобретенных физических и духовных (в том числе умственных) способностей человека к труду и компетенций, которые необходимы для использования и осуществления трудовой деятельности. Сформулирована обобщенная структура качества трудового потенциала, которая базируется на объединении составляющих, элементов и характеристик, что позволяет в полной мере учесть качественные особенности работников банков. Обосновано переченъ качественных и количественных характеристик, которые влияют на качество трудового потенциала на разных уровнях: макро-, мезо-, микроэкономическом уровне и уровне индивида. Так, на макро- и мезоэкономическом уровне следует учитывать количественные характеристики, а именно: численность трудоспособного населения и его состав; возрастную структуру; уровень занятости и безработицы; заработную плату наемных работников; семейное положение населения (количество заключения браков и разводов) и трудовую миграцию. На микроэкономическом уровне и уровне индивида кроме количественных характеристик (пол, возраст, семейное положение, состояние здоровья, стаж, образование и уровень квалификации) учитывают еще и качественные характеристики, а именно: профессиональные, деловые, нравственно-психологические, культурные и личные качества. Определены основные результаты функционирования банковской системы и их взаимосвязь с качеством трудового потенциала банков. Обоснована и разработана система показателей оценки качества трудового потенциала, которая объединяет в себе совокупность качественных и количественных характеристик. К качественным характеристикам относятся группы качеств (профессиональные, деловые, морально-психологические, культурные, личностные), которые состоят из набора компетенций. В состав количественных характеристик входят такие показатели, как: семейное положение, состояние

здоровья, стаж, образование и уровень квалификации работников. Предложен методический подход к оценке качества трудового потенциала персонала банков, который заключается в осуществлении качественной и количественной оценке и определения интегрального показателя. Разработано процедуру оценки качественных характеристик качества трудового потенциала на основе использования аппарата нечеткой логики, которая состоит из взаимосвязанных этапов. Ее использование позволяет определить уровень влияния деловых и личностных характеристик на качество трудового потенциала банка и дает возможность оценить степень соответствия квалификации и компетенций работника занимаемой должности. Осуществлена группировка характеристик качества трудового потенциала за уровнями их влияния на деятельность банков. Определена взаимозависимость между основными показателями деятельности банков и группами качества их трудового потенциала, что позволило спрогнозировать показатели при условии высокого уровня качеств. Разработаны методические рекомендации к повышению качества трудового потенциала персонала банков. Практическое использование предложенных рекомендаций даст возможность руководству банков заранее предвидеть и предупредить появление проблемных ситуаций и осуществить эффективные управленческие мероприятия.

Ключевые слова: трудовой потенциал, компетентностный подход, структура качества трудового потенциала, система показателей оценки качества трудового потенциала, компетенции, персонал банков, матричный подход, прогнозирование, повышение качества трудового потенциала персонала банков.

ANNOTATION

Malyukina A. O. The estimation of quality of labour potential. – Manuscript.

Dissertation for getting a scientific degree of Candidate Science in Economics following the speciality 08.00.07 – demography, labour economy, social economy and policy. – Kharkiv National University of Economics. – Kharkiv, 2012.

Dissertation is devoted the further development of theoretical positions, methodical approaches and practical recommendations about an estimation to quality of labour potential.

Approaches concerning an estimation of quality of labour potential have been analyzed and structure of its characteristics has been specified. The generalized structure of quality of labour potential has been formulated. The system of indicators of an estimation of quality of labour potential has been proved. The degree of quality of labour potential of the personnel of banks has been defined. The technique of an estimation of quality of labour potential of the personnel of banks has been offered. For the first time the methodical toolkit of an estimation of quality of labour potential of the personnel of the banks has been offered. It bases on definition of a qualitative and quantitative estimation which allows defining quality of labour potential at different stages of its carrying out.

Key words: labour potential, the approach of competence, the structure of the quality of labour capacity, the system of indicators to assess the quality of labour capacity, competencies, staff of banks, the matrix approach, prediction, improved employability of personnel of banks.

МАЛЮКІНА АНАСТАСІЯ ОЛЕКСАНДРІВНА

ОЦІНКА ЯКОСТІ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

08.00.07 – демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика

АВТОРЕФЕРАТ

дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата економічних наук

Підписано до друку 11.01.2012 р. Формат 60x90/16.
Папір офсетний. Друк різнографічний.
Обсяг 0,9 ум.-друк. арк. Наклад 100 прим. Зам. № 12

Надруковано у центрі оперативної поліграфії ТОВ «Рейтинг»
Свідоцтво про державну реєстрацію ю.о. 24668889
61022, м. Харків, вул. Сумська, 37.
Тел. (057) 700-53-51, 714-34-26, 771-00-92