

УДК 331.1

Горленко В.Г.
аспірантХарківського національного економічного університету
імені Семена Кузнеця

ДІАГНОСТИКА РІВНЯ СУЧАСНОГО ОСВІТНЬОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПРАЦІВНИКА НА ПРИКЛАДІ ПІДПРИЄМТВА АПК

Обґрунтовано наявність сутнісних ознак сучасного освітнього потенціалу працівників та потребу діагностики та розвитку сучасного освітнього потенціалу працівників на прикладі підприємства АПК. Проведене дослідження дало змогу визначити сутнісні ознаки сучасного освітнього потенціалу працівника, та спробу його діагностики на основі кількісно-якісного аналізу ознак.

Ключові слова: трудовий потенціал, сучасний освітній потенціал, когнітивна економіка, ознаки освітнього потенціалу, експертний метод.

Горленко В.Г. ДИАГНОСТИКА УРОВНЯ СОВРЕМЕННОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПОТЕНЦИАЛА РАБОТНИКА НА ПРИМЕРЕ ПРЕДПРИЯТИЯ АПК

Обосновано наличие существенных признаков современного образовательного потенциала работников и потребность диагностики и развития современного образовательного потенциала работников на примере предприятия АПК. Проведенное исследование позволило определить существенные признаки современного образовательного потенциала работника, и попытку его диагностики на основе количественно-качественного анализа признаков.

Ключевые слова: трудовой потенциал, современный образовательный потенциал, когнитивная экономика, признаки образовательного потенциала, экспертный метод.

Gorlenko V.G. DIAGNOSIS OF THE LEVEL OF MODERN EDUCATIONAL POTENTIAL OF THE EMPLOYEE IN THE EXAMPLE OF AIC ENTERPRISE

Purpose of the article is to determine the nature of modern educational potential of the employee and the attempt to diagnose it on the example of the team of the enterprise from agro-industrial complex. The conducted research allowed to identify the essential features of modern educational potential of employee, and attempt to diagnose it on the basis of quantitative-qualitative analysis features.

Keywords: labor potential, modern educational potential, cognitive economy, attributes of the educational potential, expert method.

Постановка проблеми. Показником ефективності функціонування підприємства є стабільний рівень його конкурентоспроможності. У сучасних, швидко змінюваних умовах, конкурентоспроможність підприємства забезпечується професіоналізмом його працівників, а саме рівнем розвитку їх освітнього потенціалу, який удосконалюється.

Освітній потенціал також формує і конкурентоспроможність країни. Залежність темпів економічного зростання від освітнього потенціалу підтверджується численними дослідженнями. Так, за оцінками зарубіжних експертів, збільшення людського капіталу на один відсоток призводить до прискорення темпів зростання ВВП у розрахунку на одну людину на 1–3%, а збільшення навчання робочої сили на один рік може призвести до додаткового зростання ВВП на 3% [1, с. 135].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Розвиток освітнього потенціалу працівника є предметом дослідження багатьох вчених, як вітчизняних, так і зарубіжних. Однак, в сучасних умовах становлення когнітивного суспільства, у межах якого формується когнітивна економіка, спостерігається збільшення вимог до якості освітнього потенціалу [2]. Наразі обсяг інформації у світі кожні п'ять років подвоюється, це ставить перед суспільством непрості завдання не тільки з обробки, передачі та зберігання цієї інформації, але і з її засвоєння та передавання [3, с. 17]. Тобто, нові умови існування змінюють якість сучасного освітнього потенціалу. Так, не зважаючи на дослідженість питання освітнього потенціалу залишається відкритим питання визначення його сутності та кількісно-якісного аналізу в сучасних умовах.

Постановка завдання. Головним завданням даного дослідження є визначення сутності сучасного освітнього потенціалу працівника та спроба його діагностики на прикладі колективу підприємства АПК.

Виклад основного матеріалу дослідження. Сучасний освітній потенціал працівника – унікальні можливості, сформовані в результаті систематичного засвоєння знань, умінь і навичок, під впливом світогляду та пізнавальних інтересів, які можуть бути використані для вирішення якогось завдання або досягнення певної мети [4, с. 44–47].

Для визначення нагальності даного наукового дослідження розвитку сучасного освітнього потенціалу працівників в умовах формування когнітивного суспільства було проведено спеціальний аналіз думок провідних учених, які працюють над проблемами в даній предметній області менеджменту, і спеціалістів, що мають справу з управлінням персоналом.

Відомо, що вірогідність істинності оцінок групи експертів залежить від рівня знань окремих експертів і кількості членів експертної групи. В якості експертів виступили працівники, що мають безпосереднє відношення до об'єкта оцінювання: керівники вищої та середньої ланки й спеціалісти підприємств. Кількість експертів, які приймали участь у процесі експертної оцінки визначено і обґрунтовано за формулою Бернуллі [5, с. 219]:

$$m = \frac{t^2 \times r \times g}{M_g^2}, \quad (1)$$

де m – кількість експертів; t – довірчий коефіцієнт (2,63); r – частка елементів вибірки з наявністю заданої ознаки (частка більш кваліфікованих експертів) (0,9); g – частка елементів вибірки з відсутністю заданої ознаки (частка менш кваліфікованих експертів) (0,1); M_g – припустима помилка репрезентативності (0,25).

Таким чином, кількість експертів має складати:

$$m = \frac{2,63^2 \times 0,9 \times 0,1}{0,25^2} = 10 \text{ експертів.}$$

Тобто, мінімальна кількість експертів, що беруть участь у дослідженні складає 10 осіб. Форма опиту-

вання експертів – анкетування. Анкетування представляє собою метод збору інформації від респондента за допомогою анкети – упорядкованого за змістом і формою переліку питань. Це метод було обрано з метою уникнення конформізму, скорочення витрат часу та інших ресурсів.

У якості критерію упорядкування за рівень актуальності дослідження було обрано показник потужності колективної думки, який запропонував у своїх роботах В. Циба [6, с. 230] та коефіцієнт конкордації Кенделла [7, с. 69].

Показник потужності колективної думки передбачає формування певної експертної групи. До її складу в даному дослідженні були введені спеціалісти з різним статусом, а саме: працівники системи управління підприємства, вчені, які мають науковий ступінь кандидата і доктора наук – така ситуація, на думку автора є складною, та вирішується за допомогою оцінки рівня компетентності. Рівень компетентності респондентів враховувався через кількісну оцінку в балах їх статусу відповідно: працівники підприємства – 1 бал, кандидат наук – 3 бали, доктор наук – 10 балів [6].

Респондентам була запропонована анкета, яка містила питання представлені у табл. 2. Респонденти повинні дати відповідь «так» чи «ні».

Обчислення потужності колективної думки проводилось у декілька етапів: на першому етапі були виділені три масиви відповідей респондентів за статусом; на другому етапі з використанням формули (2) була визначена оцінка еталонної (максимально можливої) і фактичної потужностей колективної думки.

$$W = \sum_{i=1}^n y_i x_i, \quad (2)$$

де y_i – бали статусу респондента;
 x_i – кількість респондентів, які відповіли «так».

Результати оцінки еталонного значення потужності колективної думки подані в табл. 1.

Таблиця 1
Оцінка еталонного значення потужності колективної думки, бали

Склад респондентів за статусом	Ціна статусу, бали	Кількість респондентів	Максимальне значення потужності, балів
			$W = \sum_{i=1}^n y_i x_i$
д.е.н.	10	11	$W=10 \times 11 = 110$
к.е.н.	3	14	$W=3 \times 14 = 42$
УП	1	51	$W=1 \times 51 = 51$
Разом		74	203

де д.е.н. – доктор економічних наук, к.е.н – кандидат економічних наук, УП – працівники системи управління підприємства

Оцінки фактичної потужності колективної думки виділених підгруп експертів з кожного запитання анкети, подані в табл. 2.

На третьому етапі було визначено узагальнюючі оцінки актуальності напрямів дослідження розвитку освітнього потенціалу працівників в умовах форму-

Таблиця 2

Оцінка фактичної потужності колективної думки, балів

Питання	д.е.н.	к.е.н.	УП	Загальна потужність колективної думки
Чи вважаєте Ви доцільним спробу підвищення результативності процесу управління в організаціях за рахунок розвитку освітнього потенціалу працівника?	110	42	49	201
Чи знайомі Ви з визначенням поняття «освітній потенціал працівника»?	80	36	38	154
Чи вважаєте Ви що твердження: «можливість переходу на іншу посаду з мінімальними витратами, здатність швидко вирішувати нові завдання та здатність до самонавчання при необхідності» характеризує гнучкість освітнього потенціалу працівника?	90	39	44	173
Чи вважаєте Ви що твердження: «високий рівень інформованості, можливість брати відповідальність та бажання проявити ініціативу і незалежність від працівників колективу» характеризує автономність освітнього потенціалу працівника?	70	33	30	133
Чи вважаєте Ви що твердження: «визнання працівника колективом, висока здатність до самонавчання та залежність роботи колективу від знань працівника» характеризує унікальність освітнього потенціалу працівника?	60	21	32	113
Чи вважаєте Ви що твердження: «визнання працівника керівництвом, постійне звертання до нього з метою вирішення завдань та визнання самим працівником своєї корисності» характеризує корисність освітнього потенціалу працівника?	80	30	34	144
Чи вважаєте Ви безперервне навчання головною умовою розвитку освітнього потенціалу?	110	33	38	181
Чи вважаєте Ви доцільним наступне твердження: «удосконалення освітнього потенціалу працівника можливе за рахунок капіталізації нових та існуючих знань працівників колективу: розподілу серед працівниками колективу – обміном між працівниками – та споживанням працівниками»?	90	33	38	161
Чи вважаєте ви доцільним вимірювання якості споживання знань за рахунок зростання результативності праці в колективі?	100	33	44	177
Чи вважаєте Ви справедливим твердження: «високий рівень гнучкості, автономності, унікальності та корисності освітнього потенціалу працівника підвищується рівень його конкурентоспроможності»?	100	42	49	192
Чи вважаєте Ви справедливим твердження «за рахунок підвищення рівня гнучкості, автономності, унікальності та корисності освітнього потенціалу працівників підвищується якість зайнятості, тим самим якість рівня економічно активного населення і як результат якість життя у країні»?	100	33	43	176

вання когнітивного суспільства (як співвідношення еталонної та фактичної потужності колективної думки, %), які відображено у табл. 3.

Дослідження співвідношення потужностей колективної думки у таблиці 3 дає можливість отримати наступні результати. Майже всі респонденти вважають доцільним спробу підвищення результативності процесу управління в організаціях за рахунок розвитку освітнього потенціалу працівника, що характеризує високий рівень актуальності питання розвитку освітнього потенціалу працівника.

Досить висока частка респондентів (76%) підтвердили, що знайомі з поняттям «освітній потенціал працівника», враховуючи це, можна стверджувати, що незважаючи на популярність поняття з його визначенням знайомі не всі.

Оцінку 85% отримало визначення сутності такої ознаки освітнього потенціалу як гнучкість, 66% – автономність, 56% – унікальність та 71% корисність. Тобто більшість респондентів згодні з представленим змістом ознак освітнього потенціалу.

Значний відсоток респондентів (89%) визначили безперервне навчання головною умовою розвитку освітнього потенціалу, що свідчить про актуальність концепції розвитку освітнього потенціалу визначену в дослідженні [8, с. 42–46].

Більшість респондентів (79%) підтвердили сутність удосконалення освітнього потенціалу працівника, що можливе за рахунок капіталізації нових та існуючих знань працівників колективу: розподілу серед працівниками колективу – обміном між працівниками – та споживанням працівниками.

Серед респондентів, що приймали участь у дослідженні, 87% вважають доцільним вимірювання якості споживання знань за рахунок зростання результативності праці в колективі. Це дає змогу визначення рівня споживання знань у колективі.

Оцінку 94% отримало твердження високий рівень

гнучкості, автономності, унікальності та корисності освітнього потенціалу працівника підвищується рівень його конкурентоспроможності. Це дає змогу сформулювати кінцевий показник розвитку освітнього потенціалу працівника за рахунок удосконалення його ознак.

Досить високий процент (87%) отримало твердження, що за рахунок підвищення рівня гнучкості, автономності, унікальності та корисності освітнього потенціалу працівників підвищується якість зайнятості, тим самим якість рівня економічно активного населення і як результат якість життя в країні.

Результати реалізації експертного методу представлені на рис. 1.

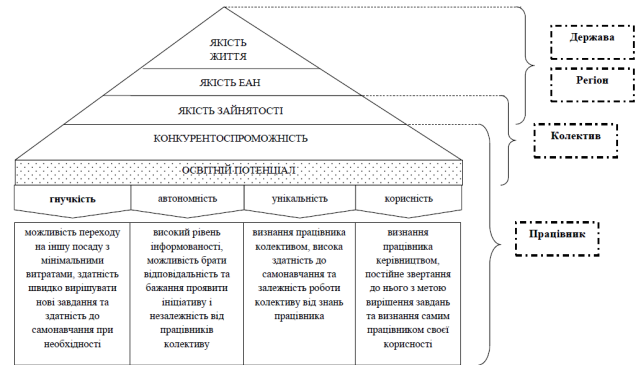


Рис. 1. Структура підвищення якості життя за рахунок розвитку освітнього потенціалу працівника в умовах формування когнітивного суспільства

Отримані результати доводять актуальність подальших досліджень розвитку освітнього потенціалу працівників з метою подальшого впровадження в практику відповідних механізмів на вітчизняних

Таблиця 3

Співвідношення потужностей колективної думки експертів

Питання	ФП	МП	С
Чи вважаєте Ви доцільним спробу підвищення результативності процесу управління в організаціях за рахунок розвитку освітнього потенціалу працівника?	201	203	99%
Чи знайомі Ви з визначенням поняття «освітній потенціал працівника»?	154	203	76%
Чи вважаєте Ви що твердження: «можливість переходу на іншу посаду з мінімальними витратами, здатність швидко вирішувати нові завдання та здатність до самонавчання при необхідності» характеризує гнучкість освітнього потенціалу працівника?	173	203	85%
Чи вважаєте Ви що твердження: «високий рівень інформованості, можливість брати відповідальність та безпека проявити ініціативу і незалежність від працівників колективу» характеризує автономність освітнього потенціалу працівника?	133	203	66%
Чи вважаєте Ви що твердження: «визнання працівника колективом, висока здатність до самонавчання та залежність роботи колективу від знань працівника» характеризує унікальність освітнього потенціалу працівника?	113	203	56%
Чи вважаєте Ви що твердження: «визнання працівника керівництвом, постійне звертання до нього з метою вирішення завдань та визнання самим працівником своєї корисності» характеризує корисність освітнього потенціалу працівника?	144	203	71%
Чи вважаєте Ви безперервне навчання головною умовою розвитку освітнього потенціалу?	181	203	89%
Чи вважаєте Ви доцільним наступне твердження: «удосконалення освітнього потенціалу працівника можливе за рахунок капіталізації нових та існуючих знань працівників колективу: розподілу серед працівниками колективу – обміном між працівниками – та споживанням працівниками»?	161	203	79,3
Чи вважаєте ви доцільним вимірювання якості споживання знань за рахунок зростання результативності праці в колективі?	177	203	87%
Чи вважаєте Ви справедливим твердження: «високий рівень гнучкості, автономності, унікальності та корисності освітнього потенціалу працівника підвищується рівень його конкурентоспроможності»?	192	203	94%
Чи вважаєте Ви справедливим твердження «за рахунок підвищення рівня гнучкості, автономності, унікальності та корисності освітнього потенціалу працівників підвищується якість зайнятості, тим самим якість рівня економічно активного населення і як результат якість життя в країні»?	176	203	87%

де ФП – фактична потужність, МП – максимальна потужність, С – співвідношення

підприємствах для підвищення результативності їх роботи.

Наступним етапом дослідження є визначення узгодженості думок експертів щодо ознак освітнього потенціалу працівника, за допомогою коефіцієнта конкордації Кендалла.

З цією метою було запропоноване питання: Визначте дві найбільш головні ознаки освітнього потенціалу працівника: гнучкість, автономність, унікальність, корисність? При цьому обраним двом характеристикам було присвоєно коефіцієнт «1», а двом, які залишились – «0».

Формула коефіцієнта конкордації Кендалла розраховується за формулою:

$$W = \frac{12S}{(n^2 \times (m^2 - m))},$$

де m – кількість експертів у групі,

n – кількість факторів,

S – сума квадратів різниці рангів (відхилення від середнього значення).

Коефіцієнт конкордації змінюється в діапазоні $0 < W < 1$, причому 0 відповідає неузгодженості, а 1 відповідає абсолютній узгодженості. Якщо значення коефіцієнта конкордації перевищує 0,40–0,50, то якість оцінки вважається задовільною, якщо він знаходиться в діапазоні 0,70–0,80 та вище – висока ступінь узгодженості.

Респонденти були розподілені на представників науки: 10 докторів наук та 10 кандидатів наук, та представників практики – 20 спеціалістів з управління персоналу на вітчизняних підприємствах. Підраховано загальні ранги за ознаками освітнього потенціалу та виконано розрахунки представлені у табл. 4.

Таблиця 4

Розрахунок коефіцієнта конкордації

Ознака	Представники науки	Представники практики	Сума рангів	Відхилення від середнього	Квадрат відхилення
Гнучкість	1	1	2	-3	9
Автономність	4	4	8	3	9
Унікальність	2	3	5	0	0
Корисність	3	2	5	0	0
Сума			20		18

Враховуючи дані з табл. 1 переходимо до розрахунку коефіцієнта конкордації:

$$W = (12 \cdot 18) / (4 \cdot (64 - 4)) = 216 / 240 = 0,9.$$

Враховуючи нормативне значення коефіцієнта конкордації, можна зробити висновок, що думки респондентів узгоджені.

Тобто, наукове дослідження розвитку сучасного освітнього потенціалу працівників в умовах формування когнітивного суспільства, яке було проведене шляхом спеціального аналізу думок провідних учених, які працюють над проблемами в даній предметній області менеджменту, і спеціалістів, що мають справу з управлінням персоналом, дає змогу стверджувати, що ознаками освітнього потенціалу працівника є гнучкість, автономність, унікальність та корисність, головною серед них є гнучкість. Результатом розвитку освітнього потенціалу працівника є підвищення його конкурентоспроможності і як результат якості життя. Ці результати стали основою для подальших досліджень з метою визначення рів-

ня освітнього потенціалу працівників, та резервів його розвитку.

Результат діагностики рівня сучасного освітнього потенціалу представлена на рис. 2.

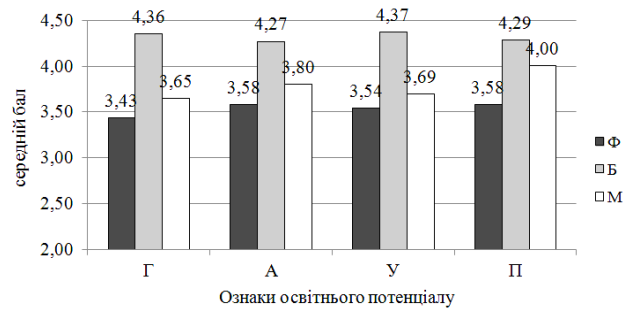


Рис. 2. Результати діагностики рівня сучасного освітнього потенціалу працівників підприємства АПК (Ф – фактично, Б – бажано, М – можливо)

Так діагностика рівня сучасного освітнього потенціалу була проведена на базі підприємства аграрно-промислового комплексу, яке має філіали по всій території України. У анкетуванні взяли участь 75 працівників підприємства середнього рівня управління, серед них: 14 жінок та 61 чоловіків.

Висновки з проведеного дослідження. Діагностика рівня сучасного освітнього потенціалу працівників на прикладі працівників підприємства АПК дає змогу стверджувати про підтвердження актуальності дослідження даної проблеми. Оскільки за результатами дослідження всі працівники, що приймали участь в анкетуванні мають низький рівень розвитку освітнього потенціалу, але всі бажають підвищення його рівня. Це стане підґрунтям для проведення наступних досліджень цієї проблеми з метою визначення факторів впливу та каталізаторів розвитку освітнього потенціалу працівників вітчизняних підприємств.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

- Гвоздева Е. С., Штерцер Т. А. Человеческий капитал как фактор развития России // ЭКО.– 2007.– № 7. – С. 134-138.
- Доронина М. С., Горленко В. Г. Становление когнитивного общества в Украине (проблемы и перспективы) // Электронное научно-практическое издание «Экономика и социум». Выпуск № 4 (9) (ноябрь – декабрь 2013 год). [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.iupr.ru/>.
- Лайчук О. В. Формирование интеллектуально-информационного сектора экономики и оценка его потенциала: [монография] / О. В. Лайчук, Л. А. Николаева. – Владивосток : Изд-во ВГУЭС, 2007. – 129 с.
- Горленко В. Г. Діалектичний метод дослідження процесу розвитку освітнього потенціалу працівника // Удосконалення механізмів регулювання фінансової системи : XXVII Міжнародна науково-практична конференція, (м. Київ, 8-9 листопада 2013 р.). У 2-х частинах. – К.: Аналітичний центр «Нова Економіка», 2013. – Ч. 2. – 112 с.
- Тельнов А. С. Управление качеством работы на промышленном предприятии: [монография] / А. С. Тельнов. – Хмельницький : ХНУ, 2005. – 290 с.
- Циба В. Т. Математичні основи соціологічних досліджень: кваліметричний підхід. – К.: МАУП. 2002. – 248 с.
- Гинзбург А. И. Статистика. – СПб. : Питер, 2009. – 128 с.
- Горленко В. Г. Развитие образовательного потенциала в координатах когнитивной экономики // Социально-экономические реформы в контексте глобализации та евроінтеграції: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, (Львів, 31 січня 2014 року) / громадська організація «Львівська економічна функція». У 3-х частинах. – Львів : ЛЕФ, 2014. – Ч. 3. – 112 с.