

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
«КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВАДИМА ГЕТЬМАНА»

Столярук Христина Сергіївна

УДК 331.522.4:005.95/.96:005.336.2(043.3)

ФОРМУВАННЯ КОМПЕТЕНТІСНОЇ КОМПОНЕНТИ ТРУДОВОГО
ПОТЕНЦІАЛУ ФАХІВЦІВ З УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Спеціальність 08.00.07 – Демографія, економіка праці,
соціальна економіка і політика

АВТОРЕФЕРАТ

дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата економічних наук

КИЇВ – 2016

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана на кафедрі управління персоналом та економіки праці ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана» Міністерства освіти і науки України, м. Київ.

Науковий керівник: кандидат економічних наук, професор
Петюх Василь Миколайович,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана»,
професор кафедри управління персоналом та економіки праці

Офіційні опоненти: доктор економічних наук, професор
Шаульська Лариса Володимирівна,
Донецький національний університет (м. Вінниця),
в.о. завідувача кафедри управління персоналом і економіки праці

кандидат економічних наук, доцент
Кравець Ірина Михайлівна,
Хмельницький національний університет,
доцент кафедри управління персоналом і економіки праці

Захист відбудеться «25» травня 2016 р. о 16 год. на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 26.006.03 ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана» за адресою: 03680, м. Київ, проспект Перемоги, 54/1, ауд. 203.

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана» за адресою: 03113, м. Київ, вул. Дегтярівська, 49 г, ауд. 601.

Автореферат розісланий «22» квітня 2016 р.

Вчений секретар
спеціалізованої вченої ради,
доктор економічних наук, професор

А.В. Федорченко

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. Динамічні процеси розвитку вітчизняних підприємств, що продиктовані сучасними конкурентними вимогами ринкової економіки, пов'язані зі зростанням ролі компетенцій персоналу та потребою пошуку ефективних механізмів управлінського впливу на процеси їх формування, розвитку й використання. Сьогодні виникає гостра потреба у фахівцях з управління персоналом з високим рівнем сформованості трудового потенціалу, зокрема, компетентнісної його компоненти, професійна діяльність яких не обмежується лише документальною кадровою роботою, але й вимагає оволодіння економічними, організаційними, психологічними, юридичними компетенціями. Це вимагає від роботодавців об'єктивних, кваліфікованих дій щодо оцінки стану сформованості трудового потенціалу фахівців з управління персоналом та ефективних підходів до його розвитку в корпоративному середовищі. Вкрай важливим є дотримання соціально відповідальної позиції роботодавців у взаємодії із іншими партнерами при забезпеченні високого рівня сформованості компетенцій зазначених фахівців. Проте для вітчизняного професійного ринку праці характерними є неготовність роботодавців об'єктивно сприйняти важливість фахівців з управління персоналом, чітко сформулювати їх завдання та визначити статус на підприємстві. Крім того, через недостатній рівень обізнаності роботодавців щодо ключових аспектів діяльності фахівців з управління персоналом та невідповідність їх кваліфікаційного рівня вимогам сучасності, виникла актуальна проблема понижених і нечітко сформульованих вимог до спеціалізації та якості освітньої підготовки таких фахівців. Посилують ці проблеми й недосконалість Національної рамки кваліфікацій, нормативного забезпечення професійної стандартизації та класифікації. Постає нагальна потреба комплексного аналізу процесів формування компетентнісної компоненти трудового потенціалу фахівців з управління персоналом.

Дослідженню компетентнісної компоненти трудового потенціалу присвятили свої праці такі зарубіжні вчені: М. Бомензат, Р. Бояцис, Р. Вільямс, Д. МакКлеланд, М. Паркінсон, Х. Рамперсад, С. та Л. Спенсери, С. Уїддет, С. Холіфорд та ін. Проблеми формування трудового потенціалу й компетентнісної його компоненти є предметом дослідження вітчизняних вченив-економістів. У працях О.А. Грішньої, А.М. Колота, Т.О. Кожан, І.М. Кравець, Е.М. Лібанової, Л.С. Лісогор, І.Л. Петрової, В.М. Петюха, В.А. Савченка, М.В. Семикіної, Л.В. Шаульської та інших науковців розкрито різноманітні аспекти професійної підготовки та використання трудового потенціалу, механізму регулювання взаємодії ринків праці та освітніх послуг, функціонування організаційно-економічного механізму регулювання трудового потенціалу на підприємстві.

Разом із тим потребують подальшого дослідження та розв'язання проблемні питання, пов'язані із поглибленням концептуальних підходів до діагностики можливих проблем формування компетентнісної компоненти трудового потенціалу фахівців з управління персоналом у рамках інституційного поля професійної стандартизації й інтегрованих у нього освітнього та корпоративного середовища, а

також пошуку шляхів їх подолання. Актуальність цих питань зумовила вибір теми дисертації, постановку її мети, завдань та логіку дослідження.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертацію виконано згідно плану науково-дослідних робіт кафедри управління персоналом та економіки праці ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана» за темами «Інноваційна модель компетенцій фахівців з менеджменту персоналу в умовах формування сучасної стратегії управління людським капіталом» (номер державної реєстрації 0111U000295), «Соціально-трудова відносина в сучасній українській економіці: стан, тенденції розвитку, регулювання» (номер державної реєстрації 0111U002618), у межах яких автором визначено перелік професійно важливих компетенцій фахівців з управління персоналом та поведінкових індикаторів їх оцінювання, запропоновано методичні засади щодо ефективного управління компетенціями зазначених фахівців у системі вищої освіти та в корпоративному середовищі, удосконалено інструментарій державного регулювання професійного ринку праці фахівців з управління персоналом, а також визначено місце та значення компетентнісної компоненти в структурі трудового потенціалу.

Мета і завдання дослідження. Метою роботи є поглиблення концептуальних положень, науково-методичних засад, а також розробка практичних рекомендацій щодо формування компетентнісної компоненти трудового потенціалу фахівців з управління персоналом у рамках інституційного поля професійної стандартизації з урахуванням соціально відповідальної взаємодії вищих навчальних закладів, роботодавців та держави.

Відповідно до визначеної мети в роботі поставлено та вирішено такі науково-практичні завдання:

- поглибити теоретичні засади дослідження компетентнісної компоненти трудового потенціалу фахівця та обґрунтувати концептуальні положення її формування;
- розкрити інституційні засади взаємодії вищих навчальних закладів, роботодавців та держави у процесах формування компетентнісної компоненти трудового потенціалу фахівця;
- розробити методичні підходи до здійснення діагностики можливих проблем у процесах формування компетентнісної компоненти трудового потенціалу фахівців з управління персоналом;
- дослідити стан та тенденції розвитку професійного ринку праці фахівців з управління персоналом;
- оцінити дієвість системи вищої освіти щодо забезпечення якості професійної підготовки фахівців з управління персоналом;
- здійснити діагностику корпоративних можливостей формування компетентнісної компоненти трудового потенціалу фахівців з управління персоналом;
- запропонувати нормативно-правові інструменти соціального партнерства щодо розв'язання проблем на професійному ринку праці фахівців з управління персоналом;

- розробити організаційно-економічний механізм формування компетентнісної компоненти трудового потенціалу фахівців з управління персоналом у вищому навчальному закладі;
- удосконалити методологічні підходи до моделювання спектру компетенцій у професійному розвитку фахівців з управління персоналом в корпоративному середовищі.

Об'єктом дослідження є процеси формування компетентнісної компоненти трудового потенціалу фахівців з управління персоналом.

Предметом дослідження є теоретичні, науково-методичні та прикладні аспекти результативного формування компетентнісної компоненти трудового потенціалу фахівців з управління персоналом.

Методи дослідження. Теоретичною, методичною та прикладною основою дослідження є наукові доробки провідних вітчизняних і зарубіжних вчених у галузі економічної теорії, економіки праці та соціально-трудова відносин, управління персоналом, регулювання ринку праці, освіти та маркетингу освітніх послуг, економічної та соціальної політики. Дослідження проблемних питань формування компетентнісної компоненти трудового потенціалу фахівців з управління персоналом базувалося на застосуванні загальнонаукових і спеціальних методів дослідження економічних явищ і процесів, а саме: *системного підходу* – при комплексному аналізі інституційних засад формування компетентнісної компоненти трудового потенціалу фахівця; *теоретичного узагальнення* – при трактуванні понять «компетенція» й «компетентність», класифікації компетенцій та обґрунтуванні концептуальних положень формування компетентнісної компоненти трудового потенціалу фахівця; *статистичного аналізу* – для опрацювання масиву статистичних даних з метою виявлення проблем та дослідження тенденцій розвитку професійного ринку праці; *методу кваліметричної оцінки* – для здійснення оцінювання сформованого рівня компетентнісної компоненти трудового потенціалу фахівців з управління персоналом; *економіко-математичного методу* – для розрахунку економічних втрат держави та підприємства у разі недостатньої сформованості компетенцій у фахівців; *методу соціологічного дослідження* – для оцінки дієвості системи вищої освіти у забезпеченні якості професійної підготовки фахівців з управління персоналом, а також діагностики корпоративних можливостей формування компетентнісної компоненти трудового потенціалу зазначених фахівців; *моделювання* – при удосконаленні процесів професійного розвитку працівників служб персоналу вітчизняних підприємств.

Інформаційною базою дослідження слугували: законодавчі та нормативні акти, Національний класифікатор України ДК 003:2010 «Класифікатор професій» та Довідник кваліфікаційних характеристик професій; Національна рамка кваліфікацій; матеріали Державної служби зайнятості та Державної служби статистики України; статистичні матеріали провідних вітчизняних та міжнародних кадрових порталів; дані авторського та інших соціологічних досліджень; наукові праці вітчизняних і зарубіжних учених у межах досліджуваного проблемного поля, матеріали наукових конференцій, періодичних видань, інформація з Інтернет-джерел, а також результати власних досліджень автора.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в такому:

вперше:

- розроблено концептуальні положення формування компетентнісної компоненти трудового потенціалу фахівців з управління персоналом, в яких обґрунтовано міждисциплінарний підхід до впровадження методики діагностики можливих проблем у відповідних процесах та структурно-логічну послідовність їх реалізації на основі забезпечення партнерських взаємин соціально відповідальних суб'єктів у тріаді - вищі навчальні заклади, роботодавці та держава - з конкретизацією мотивів, функцій, ключових результатів, інституцій та цільових орієнтирів їх інтегральної взаємодії в національній, освітній та корпоративній площинах, де актуалізується специфіка розвитку професійного ринку праці;

удосконалено:

- методику оцінювання сформованого рівня компетентнісної компоненти трудового потенціалу фахівців з управління персоналом, яка базується на кваліметричній моделі визначення ступенів важливості загальноекономічних та фахових компетенцій при розрахунку інтегративного коефіцієнта компетентності працівників, що надає можливість визначити економічні втрати держави та підприємства у разі недостатньої сформованості їх компетенцій;

- організаційно-економічний механізм формування компетентнісної компоненти трудового потенціалу фахівців з управління персоналом у вищих навчальних закладах, в якому запропоновано методологію оптимізації проектування навчальних планів та програм із урахуванням конкурентних пріоритетів професійної підготовки відповідно до ринкових потреб, впорядковано перелік принципів регулювання освітнього середовища за визначеною критеріальною базою їх дотримання, розроблено інструментарій оцінювання компетентнісно орієнтованої моделі поведінки студентів, уточнено індикатори управління компетентністю науково-педагогічних працівників, конкретизовано соціально-економічні ефекти функціонування даного механізму;

- науково-методичні засади визначення форм асиметрії між ринками праці та освітніх послуг в процесах формування компетентнісної компоненти трудового потенціалу фахівців з управління персоналом за причинно-наслідковими зв'язками, які забезпечують систематизацію індикативної бази в процедурі комплексно-моніторингової оцінки стану та з'ясування тенденцій розвитку професійного ринку праці з акцентуацією уваги на проблемах стандартизації професії;

дістали подальшого розвитку:

- методичні підходи до моделювання варіативного сценарію поширення спектру компетенцій в професійному розвитку працівників служб персоналу, відмінністю яких є орієнтація на збагачення їх ролевих функцій у професійній діяльності відповідно до типології та рівнів посад, що дозволяє реалізувати можливості кар'єрного зростання таких працівників при забезпеченні ринкових параметрів конкурентоспроможності підприємства;

- науково-прикладний інструментарій діагностики корпоративних можливостей формування компетентнісної компоненти трудового потенціалу фахівців з управління персоналом, запропонована диференціація яких за ознаками

ефективності на етапах здобуття компетенцій в періоди професійної підготовки та професійного розвитку за рольовими сценаріями діяльності може вважатися основою для розрахунку групових та інтегративного показників оцінки результативності їх реалізації;

- комплекс нормативно-правових інструментів розв'язання державою проблем на професійному ринку праці фахівців з управління персоналом у межах соціального партнерства, які полягають в: інформаційно-консультаційному забезпеченні роботодавців щодо визначення ринкової пропозиції у розрізі професій; формулюванні вимог до створення фахових рад із професійної стандартизації; організації координації діяльності роботодавців із професійними асоціаціями, реалізація яких спрямована на підвищення рівня зорієнтованості роботодавців у ключових аспектах професійної діяльності зазначених фахівців.

Практичне значення одержаних результатів полягає у тому, що здійснені розробки слугують базою для подальших теоретичних і прикладних досліджень професійної, корпоративної та освітньої стандартизації вимог до підготовки й ефективної трудової діяльності фахівців з управління персоналом. Теоретичні, методичні та науково-прикладні результати дослідження використовуються у професійній діяльності: ПАТ КБ «НАДРА» (довідка № 1-3/312 від 05.11.2012 р.) – пропозиції щодо удосконалення інструментів професійного розвитку фахівців з управління персоналом; ПАТ «Новокраматорський машинобудівний завод» (довідка №017/1583 від 28.11.2012 р.) – рекомендації для розробки професійних стандартів, методик оцінювання та сертифікації фахівців з управління персоналом; ПрАТ «БРВ Київ» (довідка від 12.03.2013 р.) – пропозиції щодо розробки діаграм значущості компетенцій фахівців з управління персоналом та реалізації програм кар'єрного просування; ПАТ «АЗОТ» (довідка №800-03/17 від 02.09.2013 р.) – рекомендації щодо моделювання компетенцій за функціями та ролями фахівців з управління персоналом та їх ефективного використання; Всеукраїнська громадська організація «Всеукраїнська асоціація кадровиків» (довідка № 404 від 12.11.2015 р.) – пропозиції щодо діагностики корпоративних можливостей формування компетентнісної компоненти трудового потенціалу фахівців з управління персоналом та рекомендації щодо удосконалення програм навчання.

Основні положення та висновки дисертації використовуються в навчальному процесі у ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана» при викладанні дисципліни «Управління персоналом» (довідка від 10.11.2015 р.).

Особистий внесок здобувача. Дисертація є самостійно виконаною науковою працею, в якій викладено авторський підхід до регулювання процесів формування компетентнісної компоненти трудового потенціалу фахівців з управління персоналом. Наукові результати, викладені в роботі, отримані автором особисто.

Апробація результатів дисертації. Основні теоретичні положення та практичні результати дисертації доповідалися та отримали схвалення на міжнародних і всеукраїнських науково-практичних конференціях, а саме: «Соціально-трудова відносина: теорія і практика» (м. Київ, 2010 р.); «Аудиторна робота викладача і студента: досвід та напрями вдосконалення» (м. Київ, 2012 р.);

«Science and education: a new dimension» (м. Будапешт, 2013 р.); «Актуальні проблеми управління персоналом та економіки праці» (м. Житомир, 2012, 2013 р.); «Розвиток трудового потенціалу в умовах інноваційної економіки» (м. Луганськ-Євпаторія, 2013 р.); «Стратегія інноваційного розвитку економіки: бізнес, наука, освіта (SIDES)» (м. Алушта, 2013 р.); «Конкурентоспроможність економіки України: теорії, моделі, механізми» (м. Дніпропетровськ, 2013 р.); «Праця в ХХІ столітті: новітні тенденції, соціальний вимір, інноваційний розвиток» (м. Київ, 2012 р., 2014р.).

Публікації. Основні та найважливіші результати дисертації опубліковано в 17 наукових працях загальним обсягом 6,1 друк. арк., з них: 5 статей – у наукових фахових виданнях; 3 статті – у наукових фахових виданнях України, що включені до міжнародних наукометричних баз; 1 – у зарубіжному виданні; 8 – в інших наукових виданнях.

Структура та обсяг роботи. Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел, додатків. Обсяг основного тексту дисертації становить 193 сторінки. Дисертація містить 18 таблиць на 9 сторінках, 41 рисунок на 27 сторінках, 11 додатків на 55 сторінках. Список використаних джерел налічує 214 найменувань.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ ДИСЕРТАЦІЇ

У **вступі** обґрунтовано актуальність теми дисертації, сформульовано мету та завдання, об'єкт, предмет і методологічну базу дослідження, розкрито наукову новизну та практичне значення одержаних результатів, наведено відомості щодо їх апробації.

У **розділі 1 «Теоретичні основи формування компетентнісної компоненти трудового потенціалу фахівців з управління персоналом»** розкрито сутність та значення компетентнісної компоненти в структурі трудового потенціалу фахівця; представлено концептуальне бачення процесів формування компетентнісної компоненти трудового потенціалу фахівця та визначено інституційні засади взаємодії соціально відповідальних суб'єктів; запропоновано методику діагностики можливих проблем у процесах формування компетентнісної компоненти трудового потенціалу фахівців з управління персоналом.

В процесі дослідження обґрунтовано, що розв'язання актуальних проблем якісного формування трудового потенціалу фахівця неможливе без урахування його компетентнісної компоненти. Теоретичні узагальнення понять «компетенція» та «компетентність» дозволили встановити, що на сьогоднішній день не існує чіткого розуміння сутності зазначеної компоненти трудового потенціалу. За результатами критичного аналізу існуючих підходів до трактування цих понять уточнено та розмежовано їх зміст. Обґрунтовано, що компетенцією є здатність ефективно виконувати професійні функції, яка проявляється через поведінкові індикатори та вимірюється відповідними стандартами поведінки, а компетентність – це інтегративна характеристика професіоналізму людини, яка представлена сукупністю високорозвинутих компетенцій, необхідних для ефективного здійснення професійної діяльності. Аргументовано, що компетентнісна компонента трудового

потенціалу фахівця, виступаючи в його структурі поряд із демографічною, особистісною та освітньою компонентами, є одночасно такою, що формується на їх основі. А її визначальний зміст полягає у здатності та готовності фахівця реалізувати свій трудовий потенціал на сегментованому конкретному професійному ринку праці.

В дисертаційній роботі представлено концептуальне бачення структурно-логічної послідовності процесів формування компетентнісної компоненти трудового потенціалу фахівця, в якому автором визначено, що ефективно сформована на основі професійної готовності та професійної придатності компетентність, за умови реалізації в практичній діяльності, передусє моделі професійної поведінки конкурентоспроможного фахівця.

Внаслідок концептуального осмислення інституційних особливостей взаємодії суб'єктів в процесах формування компетентнісної компоненти трудового потенціалу фахівця, в роботі розроблено методику діагностики можливих проблем на прикладі професійно-кваліфікаційної підготовки та професійного розвитку фахівців з управління персоналом (рис.1.).

В запропонованій схемі визначено площини дослідження – національну, освітню та корпоративну, відповідно до яких сформульовано ролі суб'єктів, ключові етапи, інструменти та методи дослідження, що дозволяють виявити проблеми, пов'язані із: регулюванням професійного ринку праці фахівців з управління персоналом; дієвістю системи вищої освіти у забезпеченні якості професійної підготовки зазначених фахівців; наявністю корпоративних можливостей формування їх професійної компетентності.

У розділі 2 «Комплексний аналіз процесів формування компетентнісної компоненти трудового потенціалу фахівців з управління персоналом» досліджено стан та тенденції розвитку професійного ринку праці фахівців з управління персоналом, здійснено аналіз дієвості системи вищої освіти при забезпеченні якості професійної підготовки таких фахівців, проведено діагностику корпоративних можливостей формування компетентнісної компоненти їхнього трудового потенціалу.

В результаті дослідження особливостей формування та функціонування професійного ринку праці фахівців з управління персоналом встановлено асиметричний характер тенденцій його розвитку, що проявляється у вигляді: дисбалансу між очікуваннями роботодавців та поглядами працюючих фахівців з управління персоналом щодо ступеню важливості особистісного підходу до виконання робочих функцій та індивідуальних професійних якостей таких фахівців; недостатньої спрямованості освітніх вимог роботодавців на спеціалізовану професійну підготовку в сфері управління персоналом (лише 24 % позитивних відповідей роботодавців за результатами дослідження) і, як наслідок, наявності серед працюючих фахівців з управління персоналом значної частки осіб (понад 50%) без спеціальної вищої освіти, а також зростання показників безробіття та дефіциту вакансій за посадами, у вимогах до кандидатів на які зазначено наявність вищої освіти; недосконалості нормативного забезпечення в регулюванні професійної підготовки та розвитку за спектром фахового спрямування в сучасній

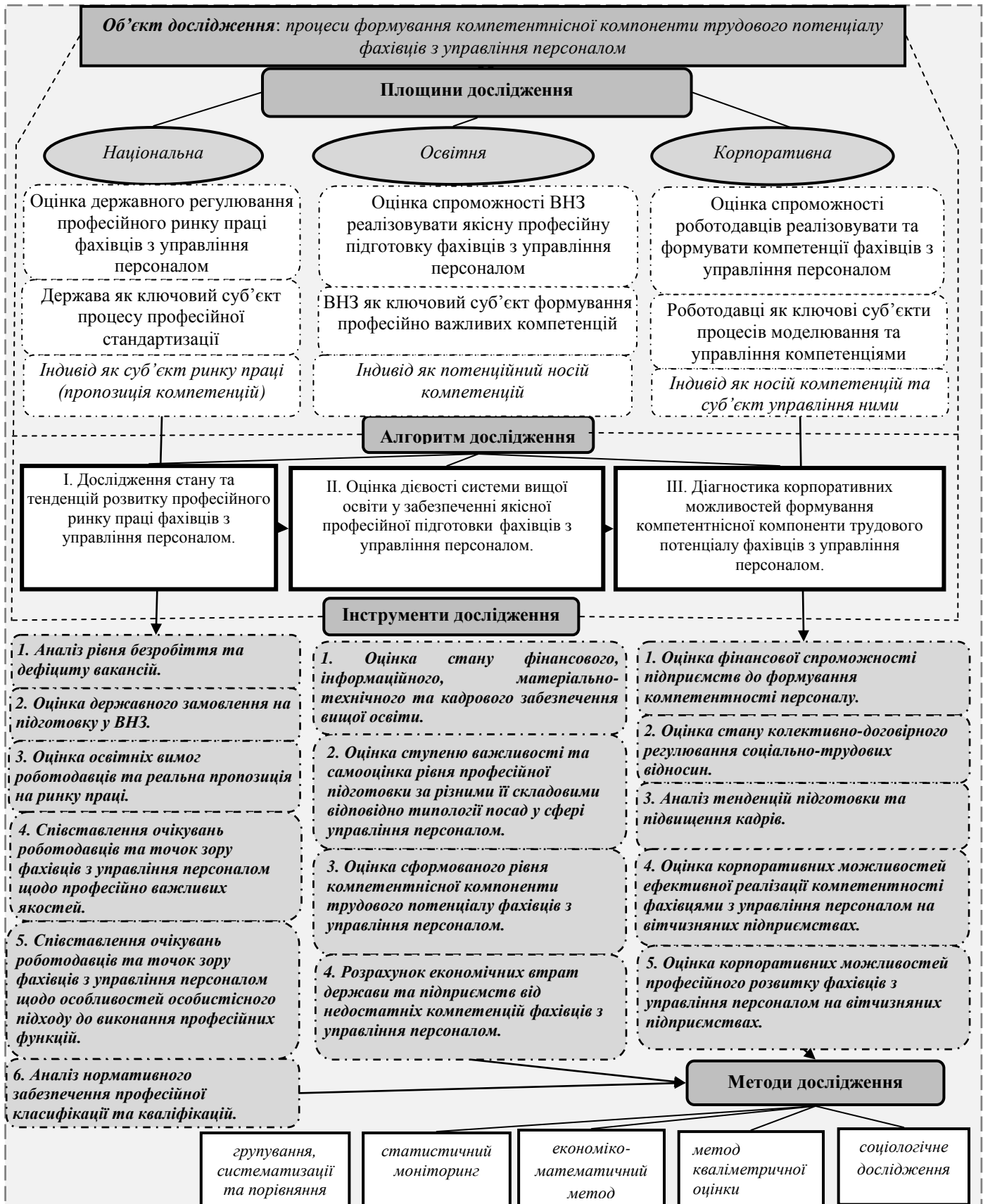


Рис. 1. Схема діагностики можливих проблем у процесах формування компетентнісної компоненти трудового потенціалу фахівців з управління персоналом

*Розроблено автором

системі класифікації (невідповідність Класифікатора професій реаліям професійного ринку праці, відсутність у Довіднику кваліфікаційних характеристик професій вимог для більшості професійних назв робіт та неврахування усіх аспектів професійної діяльності з управління персоналом в уже наявних, зокрема таких, що стосуються управління ефективністю роботи персоналу, реалізації компетентнісного підходу в корпоративній практиці управління персоналом, управління брендом роботодавця).

З'ясовано, що виявлені в процесі дослідження стану та оцінки тенденцій розвитку професійного ринку праці асиметрії зумовлені двома обставинами: по-перше, недостатнім ступенем зорієнтованості роботодавців у ключових аспектах професійної діяльності фахівців з управління персоналом та їхньою некомпетентністю у відборі та використанні трудового потенціалу таких фахівців; по-друге, неефективністю інструментарію державного регулювання в частині забезпечення ключової інституційної умови професійної стандартизації, що пов'язана із відсутністю офіційно прийнятого професійного стандарту діяльності фахівців з управління персоналом, недосконалістю нормативного забезпечення класифікації та кваліфікаційних вимог до професії.

В роботі за допомогою соціологічного дослідження здійснено оцінювання сформованого рівня компетентнісної компоненти трудового потенціалу працюючих фахівців з управління персоналом з метою констатації асиметрії між вимогами ринку праці та тенденцій розвитку ринку освітніх послуг. На основі кваліметричної моделі визначення ступенів важливості та самооцінки респондентами рівнів сформованості загальноекономічних і фахових компетенцій, розраховано інтегративний коефіцієнт компетентності (ІКк), значення якого становить «0,72» і свідчить про вищий за середній рівень сформованості компетентнісної компоненти трудового потенціалу працюючих фахівців з управління персоналом, що дозволило спрогнозувати можливі економічні втрати держави (за критерієм «фінансування вищої освіти») та підприємств (за критерієм «середньомісячна заробітна плата») у разі недостатньо сформованих компетенцій (табл. 1, рис. 2).

Таблиця 1

Можливі економічні втрати підприємств за умови сформованості компетентнісної компоненти трудового потенціалу фахівців з управління персоналом на рівні ІКк=0,72 (на прикладі посади «Менеджер з персоналу»)

Показники		Роки		
		2013	2014	2015
Розмір середньомісячної заробітної плати (грн.)		4391	4099	5226
Економічні втрати підприємств від недостатніх компетенцій фахівців (грн.)	За місяць	1229,48	1147,72	1463,28
	За рік	14753,76	13772,64	17559,36

*Систематизовано автором

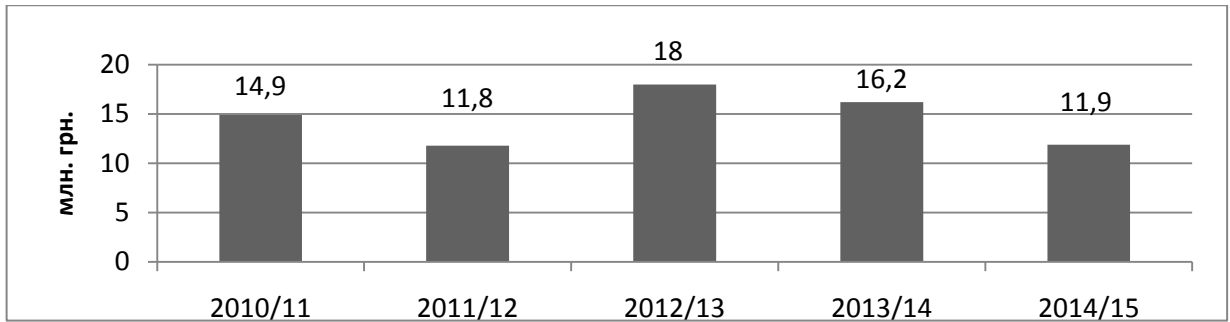


Рис. 2. Можливі економічні втрати держави за умови сформованості компетентнісної компоненти трудового потенціалу випускників спеціальності «Управління персоналом та економіка праці» на рівні ІКк=0,72

* Розроблено автором за даними Державної служби статистики України

Аргументовано, що особливу увагу варто зосередити на результатах порівняння коефіцієнтів компетентності працюючих фахівців з управління персоналом із вищою спеціальною освітою та тими, хто здобув освіту за іншими спеціальностями. В результаті дослідження встановлено значну різницю у рівнях компетентності фахівців з управління персоналом без спеціальної освіти та випускників вищих навчальних закладів, які займаються професійною підготовкою з управління персоналом та економіки праці, що також дозволяє засвідчити проблему асиметрій між вимогами професійного ринку праці та ринку освітніх послуг. Виявлено суттєву диференціацію в рівнях сформованості компетентнісної компоненти трудового потенціалу фахівців з управління персоналом зі спеціальною вищою освітою за місцем її здобуття (рис.3).

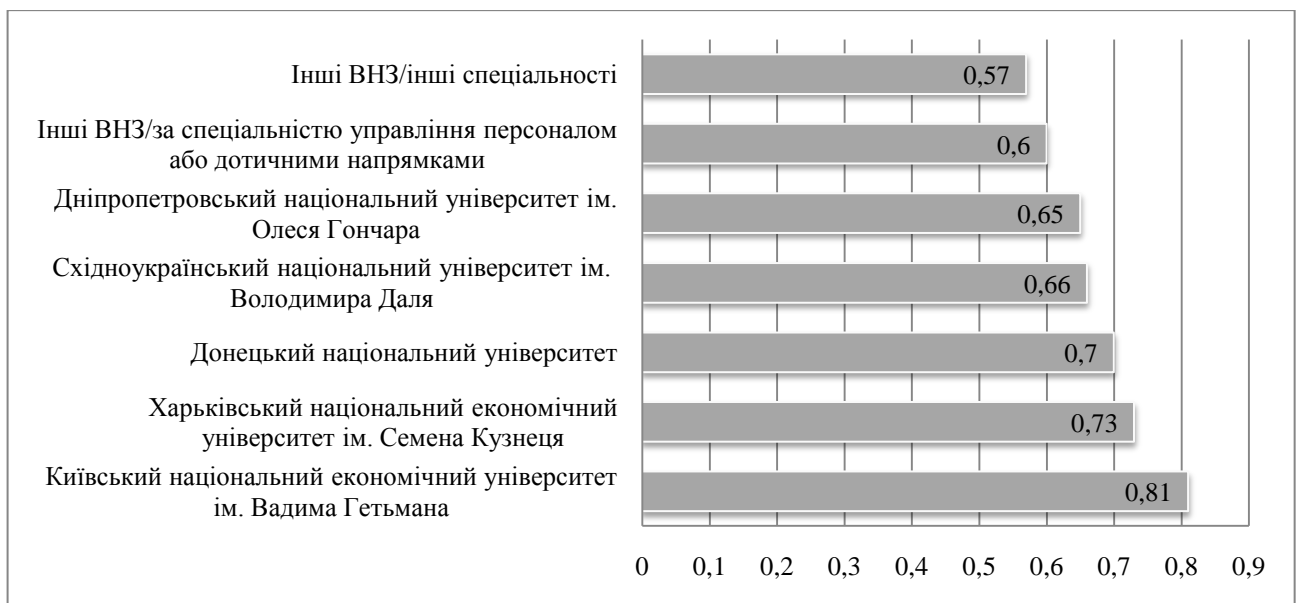


Рис. 3. Інтегративні коефіцієнти компетентності фахівців з управління персоналом (респондентів) за місцем здобуття професійної підготовки

* За даними авторського соціологічного дослідження

З'ясовано, що виявлена неоднорідність професійної підготовки за спеціальністю «Управління персоналом та економіка праці» у різних вищих навчальних закладах зумовлена різницею в пріоритетності різних її складових, що в

недостатній мірі корелює із конкурентними пріоритетами такої підготовки відповідно до ринкових потреб.

Доведено необхідність підвищення рівня фінансового, інформаційного, матеріально-технічного, кадрового забезпечення системи вищої освіти з боку держави, оскільки дані офіційної статистики засвідчили недостатню дієвість вищих навчальних закладів з точки зору забезпечення ними якісної професійної підготовки фахівців різних професій, в тому числі й з управління персоналом.

Проведена за авторською методикою діагностика корпоративних можливостей формування компетентнісної компоненти трудового потенціалу фахівців з управління персоналом дозволила констатувати, що роботодавець як суб'єкт відповідних процесів не повною мірою реалізує свою роль в межах корпоративного інституційного поля, що підтверджують результати розрахунку групових та інтегративних показників оцінки ступеню реалізації таких можливостей на вітчизняних підприємствах різних галузей економіки та форм власності, значення яких не виходять за межі середньої та вищої за середню оцінки (не входять в діапазон «від 0,81 до 1,0» як максимальної оцінки за визначеною автором індикативною базою).

Встановлено, що сумарний інтегративний показник оцінки корпоративних можливостей формування компетентнісної компоненти трудового потенціалу фахівців з управління персоналом, значення якого становить «0,57», не перевищує середній рівень переважно через нижчі оцінки стану професійного розвитку таких фахівців на вітчизняних підприємствах порівняно із оцінками групи можливостей реалізації здобутих в процесі професійної підготовки компетенцій.

Ретроспективний аналіз масиву статистичної інформації щодо фінансової спроможності підприємств до формування компетентнісної компоненти трудового потенціалу фахівців з управління персоналом, колективно-договірного регулювання соціально-трудова відносин і тенденцій в підготовці та підвищенні кваліфікації кадрів дозволив констатувати низький ступінь відповідальності роботодавців у полі суб'єктної взаємодії соціальних партнерів.

У розділі 3 «Пріоритети регулювання процесів формування компетентнісної компоненти трудового потенціалу фахівців з управління персоналом» запропоновано комплекс нормативно-правових інструментів соціального партнерства щодо розв'язання проблем на вітчизняному професійному ринку праці фахівців з управління персоналом, напрями удосконалення організаційно-економічного механізму формування компетентнісної компоненти трудового потенціалу фахівців з управління персоналом у вищих навчальних закладах, пропозиції щодо моделювання спектру компетенцій у професійному розвитку фахівців з управління персоналом в корпоративному середовищі.

З метою удосконалення процесів формування компетентнісної компоненти трудового потенціалу фахівців з управління персоналом в частині дієвості інституційного поля професійної стандартизації у дисертації запропоновано комплекс нормативно-правових інструментів соціального партнерства при взаємодії держави, роботодавців та професійних асоціацій, дія яких спрямована на подолання проблем на професійному ринку праці (рис.4).

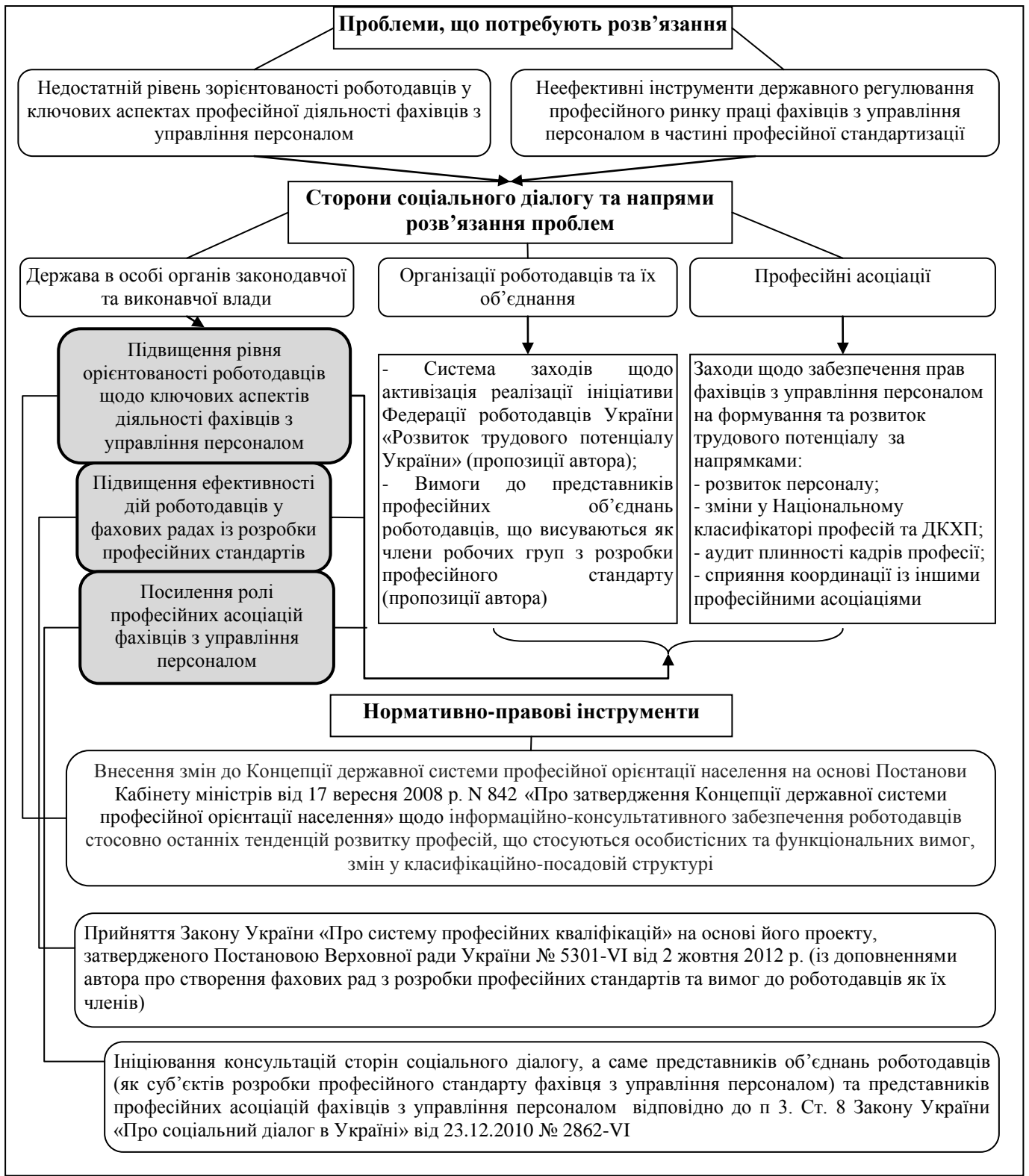


Рис. 4. Комплекс нормативно-правових інструментів соціального партнерства щодо розв'язання проблем на професійному ринку праці фахівців з управління персоналом

**Розроблено автором*

Розроблено пріоритетні напрями удосконалення організаційно-економічного механізму формування компетентнісної компоненти трудового потенціалу фахівців з управління персоналом у вищих навчальних закладах: оптимізація проектування

навчальних планів та програм на основі перерозподілу структури та змісту дисциплін із врахуванням конкурентних пріоритетів професійної підготовки відповідно до ринкових потреб; забезпечення відповідності навчального процесу ключовим принципам освітнього середовища із систематичним контролем рівнів діагностичних індикаторів такої відповідності та інтегративної їх оцінки; забезпечення ефективного формування компетентнісно орієнтованої моделі поведінки студентів на основі реалізації запропонованих автором елементів управління та розробленого інструментарію оцінки; управління компетентністю науково-педагогічних працівників на основі уточнення індикаторів результативності такого управління.

Запропоновано авторський підхід до формування компетентнісної компоненти трудового потенціалу фахівців з управління персоналом у корпоративній площині на основі моделювання варіативного сценарію поширення спектру їх компетенцій в професійному розвитку. В зазначеному підході передбачено збагачення рольових функцій фахівців з управління персоналом відповідно до типології та рівнів посад («Партнер», «Експерт», «Координатор», «Комунікатор»).

Спроектвану автором структуру профілів рольових компетенцій складають: рольові цінності, кластери рольових компетенцій, поведінкові індикатори ефективного виконання ролі за двома рівнями посад – виконавець та управлінець, а також характерні типи посад виконавців ролі, перелік яких встановлено в процесі експертного оцінювання за розробленим автором інструментарієм. Запропоновано алгоритм формування рольового вектору діяльності фахівців з управління персоналом, ключова задача якого полягає у методологічній підтримці роботодавців при формулюванні корпоративних вимог до таких фахівців.

Науково обґрунтовано застосування визначальних індикаторів потреби у розвитку рольових компетенцій – демонстрації компетенції та частоти демонстрації поведінкового індикатора, що дозволяє виявити слабо розвинену компетенцію та з'ясувати яких саме поведінкових механізмів її реалізації не вистачає фахівцеві.

Конкретизовано зміст концепції управління компетенціями персоналу на підприємстві та розроблено перелік дескрипторів компетенцій відповідно до різних видів організаційної стратегії та типів корпоративної культури, а також надано рекомендації підприємствам щодо ефективного використання моделей компетенцій у процесах формування компетентнісної компоненти трудового потенціалу фахівців з управління персоналом.

ВИСНОВКИ

У дисертації здійснено теоретичне узагальнення та запропоновано нове вирішення науково-практичного завдання щодо формування компетентнісної компоненти трудового потенціалу фахівців з управління персоналом у рамках інституційного поля професійної стандартизації з урахуванням соціально відповідальної взаємодії держави, роботодавців та вищих навчальних закладів. Результати дисертаційної роботи дозволили сформулювати наступні висновки:

1. Результативне формування компетентнісної компоненти трудового потенціалу має передбачати врахування сукупності особистісної, демографічної та

освітньої його компонент, які важливо доповнювати компетентісною складовою, без якої не можливо забезпечити здатність та готовність фахівця реалізовувати свій трудовий потенціал на конкретному професійному ринку праці. Структурно-логічну послідовність процесів формування компетентісної компоненти трудового потенціалу доцільно розглядати через призму формування моделі професійної поведінки фахівця, яка дозволяє за певними наборами характеристик диференціювати рівень його конкурентоспроможності.

2. Інституційне середовище взаємодії визначальних суб'єктів (вищих навчальних закладів, роботодавців та держави) процесів формування компетентісної компоненти трудового потенціалу фахівців з управління персоналом має охоплювати національну, освітню та корпоративну площини, де актуалізується специфіка розвитку професійного ринку праці на основі формування професійного, освітнього та корпоративного стандартів діяльності зазначених фахівців, що є ключовим результатом у забезпеченні ринкових потреб у конкурентоспроможній робочій силі.

3. Сформовано та адаптовано методику діагностики можливих проблем в процесах формування компетентісної компоненти трудового потенціалу фахівців з управління персоналом, що ґрунтується на застосуванні міждисциплінарного підходу, який дає можливість шляхом комбінування різних методів та інструментів здійснити оцінку дієздатності визначальних суб'єктів в національній, освітній та корпоративній площинах.

4. Констатовано, що асиметрії на професійному ринку праці фахівців з управління персоналом зумовлені двома обставинами: по-перше, недостатнім ступенем зорієнтованості роботодавців у ключових аспектах професійної діяльності фахівців з управління персоналом та їхньою некомпетентністю у відборі та використанні трудового потенціалу таких фахівців; по-друге, неефективністю інструментарію державного регулювання в частині забезпечення ключової інституційної умови професійної стандартизації, що пов'язана із відсутністю офіційно прийнятного професійного стандарту діяльності фахівців з управління персоналом, недосконалістю нормативного забезпечення класифікації та кваліфікаційних вимог до професії.

5. Розроблено методику оцінки сформованого рівня компетентісної компоненти трудового потенціалу фахівців з управління персоналом, яка ґрунтується на кваліметричній моделі визначення ступенів важливості загальноекономічних та фахових компетенцій. Встановлено, що інтегративний коефіцієнт компетентності працюючих фахівців з управління персоналом, що є базою для розрахунку економічних втрат, свідчить про 72% ефективність затрачених коштів на формування в системі вищої освіти та реалізацію в практичній діяльності професійно важливих компетенцій. Структурна різноманітність зазначеного коефіцієнту за критерієм місця навчання засвідчила відставання рівнів компетентності у тих фахівців, що не мають спеціальної вищої освіти.

6. Проведена діагностика можливих проблем в процесах формування компетентісної компоненти трудового потенціалу в межах корпоративної площини свідчить про недостатню міру володіння сучасними роботодавцями

відповідними інструментами та механізмами ефективної реалізації своєї ролі в цих процесах. Розраховані показники оцінки корпоративних можливостей реалізації здобутих в процесі професійної підготовки компетенцій та професійного розвитку працівників є не вищими за середній рівень. Встановлено, що найнижчими ці показники є переважно на підприємствах державної форми власності. Про недостатній ступінь спроможності роботодавців, як суб'єктів процесів формування компетентнісної компоненти трудового потенціалу фахівців з управління персоналом свідчать низький рівень фінансової спроможності, недосконалі соціально-трудова регулятори, а також проблеми підвищення кваліфікації та навчання персоналу.

7. Доведено необхідність удосконалення нормативно-правових інструментів соціального партнерства, які базуються на реалізації трьох напрямків: підвищення рівня зорієнтованості роботодавців щодо ключових аспектів діяльності фахівців з управління персоналом; підвищення ефективності дій роботодавців у фахових радах із розробки професійних стандартів; посилення ролі професійних асоціацій фахівців з управління персоналом. Обґрунтовано необхідність прийняття нових та внесення змін до чинних законодавчих документів, рекомендацій об'єднанням роботодавців та професійним асоціаціям задля посилення їх партнерської взаємодії в процесах формування компетентнісної компоненти трудового потенціалу фахівців з управління персоналом.

8. Обґрунтовано необхідність удосконалення організаційно-економічного механізму формування компетентнісної компоненти трудового потенціалу фахівців з управління персоналом у вищих навчальних закладах, функціонування якого запропоновано спрямувати за чотирма визначальними напрямками: оптимізація проектування навчальних планів та програм із врахуванням конкурентних пріоритетів професійної підготовки відповідно до ринкових потреб; забезпечення відповідності навчального процесу ключовим принципам освітнього середовища; забезпечення ефективного формування компетентнісно орієнтованої моделі поведінки студентів; управління компетентністю науково-педагогічних працівників. Аргументовано, що основою ефективного формування професійних компетенцій є високий рівень сформованості у студентів компетентнісно орієнтованої моделі поведінки.

9. Недосконалість ключових процесів формування компетентнісної компоненти трудового потенціалу фахівців з управління персоналом у корпоративному середовищі зумовили необхідність моделювання варіативного сценарію поширення спектру компетенцій в професійному розвитку працівників служб персоналу, що ґрунтується на ідеї важливості рольової диференціації діяльності з управління персоналом.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

у наукових фахових виданнях:

1. Столярук Х.С. Вибір компетенцій HR-менеджера відповідно до загальної стратегії організації / Х.С. Столярук // Формування ринкової економіки: зб. наук. пр.: у 3 т. – Т. 2 – К.: КНЕУ, 2010. – С. 362-368. (0,3 д.а.).

2. Столярук Х.С. Алгоритм розробки інноваційної моделі компетенцій фахівця з управління персоналом / Х.С. Столярук // Формування ринкової економіки: зб. наук. праць.: у 2 т. – Т. 2 – К.: КНЕУ, 2012. – С. 442-451. (0,5 д.а.).

3. Столярук Х.С. Динамічна модель компетенцій в системі оцінювання рівня конкурентоспроможності персоналу підприємства / Х.С. Столярук // Вісник Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля: науковий журнал. – Луганськ: Східноукраїнський нац. ун-т ім. В. Даля. – 2013. – у 2х частинах. – частина 2. - №7(196). – С. 205-208. (0,5 д.а.).

4. Столярук Х.С. Модель формування конкурентоспроможності фахівця / Х.С. Столярук // Вісник Національного технічного університету «ХПІ». Збірник наукових праць. Серія: Технічний прогрес та ефективність виробництва. – Х.: НТУ «ХПІ». – 2013. – №45(1018). – С. 144-150. (0,4 д.а.).

5. Столярук Х.С. Розробка сценарію дослідження методологічних проблем моделювання компетенцій фахівців / Х.С. Столярук // Соціально-трудові відносини: теорія та практика: зб. наук. пр. – К.: КНЕУ, 2014. - № 2(3). – С. 268-273. (0,5 д.а.).

у наукових фахових виданнях України, що включені до міжнародних наукометричних баз:

6. Столярук Х.С. Розробка профілю соціально-особистісних компетенцій фахівця з управління персоналом / Х.С. Столярук // Економічний часопис-XXI (EBSCOhost, Index Copernicus, Ulrich's Periodicals Directory, C.E.E.O.L., GESIS, РИНЦ) – К.: Інститут суспільної трансформації, 2013. - №1-2(2). – С. 38-41. (0,6 д.а.).

7. Столярук Х.С. Розробка рольового сценарію діяльності фахівця з управління персоналом / Х.С. Столярук // Бізнес-інформ (Ulrichsweb Global Serials Directory, Research Papers in Economics, РИНЦ, Index Copernicus, Directory of Open Access Journals, CiteFactor, Academic Journals Database, Research Bible, Соціонет, Національна бібліотека України ім. В.І. Вернадського). Науковий журнал. – Харків: Вид-во «Інжек». – 2013. - №12. – С.378-382. (0,7 д.а.).

8. Столярук Х.С. Оцінка корпоративної практики управління компетенціями фахівців служб персоналу на вітчизняних підприємствах / Х.С. Столярук // Соціально-трудові відносини: теорія та практика (Google Scholar): зб. наук. пр. – К.: КНЕУ, 2015. - № 1(9). – С. 276-286. (0,7 д.а.).

у зарубіжному виданні:

9. Столярук Х.С. Професійно важливі якості фахівця з управління персоналом як фактор формування його компетенцій / Х.С. Столярук // Science and education: a new dimation: march 2013: Budapest. – 2013. – P. 158-159. (0,2 д.а.).

в інших наукових виданнях:

10. Столярук Х.С. Компетентнісні фактори впливу на рівень конкурентоспроможності працівника / Х.С. Столярук // Соціально-трудові відносини: теорія та практика: зб. наук. пр. – К.: КНЕУ, 2011. – №2. – С. 109-114. (0,5 д.а.).

11. Столярук Х.С. Методи оцінювання компетентності студентів з науки «Управління конфліктами» / Х.С. Столярук // Аудиторна робота викладача і

студента: досвід та напрями вдосконалення: матеріали наук.-метод. конф., 21 лютого 2012 р.: у 2 т. – Т.1. – К.: КНЕУ, 2012. – С. 397-399. (0,1 д.а.).

12. Столярук Х.С. Класифікація загальних компетенцій фахівця у сфері управління персоналом / Х.С. Столярук // Актуальні проблеми управління персоналом та економіки праці: збірник матеріалів IV Всеукраїнської науково-практичної конференції студентів, аспірантів, молодих учених: м. Житомир, 12 квітня 2012 р.: Ж.: ЖДТУ, 2012. – С. 151-154. (0,2 д.а.).

13. Столярук Х.С. Критерії формування набору компетенцій фахівця у сфері управління персоналом / Х.С. Столярук // Соціально-трудова відносина: теорія та практика: зб. наук. пр. – К.: КНЕУ, 2012. - № 1(3). – С. 153-159. (0,5 д.а.).

14. Столярук Х.С. Конкурентоспроможність персоналу підприємства: компетентнісний підхід / Х.С. Столярук // Конкурентоспроможність економіки України: теорії, моделі, механізми: матеріали II-ої міжнародної науково-практичної конференції: Дніпропетровськ, 25-26 січня 2013 р. – Херсон.: Видавничий дім «Гельветика», 2013. – С. 43-44. (0,1 д.а.).

15. Столярук Х.С. Готовність як одна із ключових ознак компетентності працівника / Х.С. Столярук // Актуальні проблеми управління персоналом та економіки праці: збірник матеріалів II Всеукраїнської науково-практичної конференції студентів, аспірантів, молодих учених: Житомир, 25 квітня 2013р.: Житомир: ЖДТУ. – 2013. – С.64-65. (0,1 д.а.).

16. Столярук Х.С. Компетентнісна складова конкурентоспроможності фахівця / Х.С. Столярук // Розвиток трудового потенціалу в умовах інноваційної економіки: матеріали VII міжнародної наук.-практ. конф.: Луганськ-Євпаторія, 25-26 квітня 2013 р.: Луганськ: Вид-во «Ноулідж», 2013. – С. 247-250. (0,1 д.а.).

17. Столярук Х.С. Тип корпоративної культури як критерій формування набору компетенцій фахівця з управління персоналом / Х.С. Столярук // Стратегія інноваційного розвитку економіки: бізнес, наука, освіта (SIDES): збірник матеріалів V ювілейної міжнародної міждисциплінарної наук.-практ. конф.: Алушта, 26-30 травня, 2013 р.: Харків.: НТУ «ХПІ». – 2013. – С. 225-227. (0,1 д.а.).

АНОТАЦІЯ

Столярук Х.С. Формування компетентнісної компоненти трудового потенціалу фахівців з управління персоналом. – Рукопис.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.07 – Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика. – ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана», Київ, 2016.

Дисертацію присвячено поглибленню концептуальних положень, науково-методичних засад, а також розробці практичних рекомендацій щодо формування компетентнісної компоненти трудового потенціалу фахівців з управління персоналом у рамках інституційного поля професійної стандартизації з урахуванням соціально відповідальної взаємодії вищих навчальних закладів, роботодавців та держави.

Розкрито сутність та значення компетентнісної компоненти трудового потенціалу фахівця у взаємодії інших його складових, обґрунтовано концептуальні положення щодо структурно-логічної послідовності процесів її формування, а також запропоновано міждисциплінарний підхід до методики діагностики можливих проблем їх реалізації.

Досліджено стан та тенденції розвитку професійного ринку праці фахівців з управління персоналом, запропоновано науково-методичні засади визначення асиметрій між ринком праці та ринком освітніх послуг. Запропоновано методику оцінювання сформованого рівня компетентнісної компоненти трудового потенціалу фахівців з управління персоналом. Здійснено діагностику корпоративних можливостей формування зазначеної компоненти трудового потенціалу.

Обґрунтовано комплекс інструментів соціально відповідальних суб'єктів щодо регулювання виявлених ринкових асиметрій. Розвинуто методичні підходи до моделювання варіативного сценарію поширення спектру компетенцій в професійному розвитку працівників служб персоналу підприємств.

Ключові слова: трудовий потенціал, компетентнісний підхід, компетентність, фахівці з управління персоналом, професійна стандартизація, професійний ринок праці, соціальне партнерство.

АННОТАЦИЯ

Столярук К.С. Формирование компетентностной компоненты трудового потенциала специалистов по управлению персоналом. – Рукопись.

Диссертация на соискание учёной степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.07 – Демография, экономика труда, социальная экономика и политика. – ГВУЗ «Киевский национальный экономический университет имени Вадима Гетьмана», г. Киев, 2016.

Диссертация посвящена развитию концептуальных положений, научно-методических основ и разработке практических рекомендаций относительно формирования компетентностной компоненты трудового потенциала специалистов по управлению персоналом в рамках институционального поля профессиональной стандартизации с учётом социально ответственного взаимодействия высших учебных заведений, работодателей и государства.

Раскрыта сущность и значение компетентностной компоненты трудового потенциала специалиста во взаимодействии с личностной, демографической и образовательной его составляющими, которые без компетентностной не обеспечивают способности и готовности специалиста реализовывать свой трудовой потенциал на конкретном профессиональном рынке труда, а представляют потенциальную, а не реальную, сторону его конкурентоспособности. Структурно-логическую последовательность процессов формирования компетентностной компоненты трудового потенциала предложено рассматривать с учётом сформированной в процессе профессиональной подготовки и реализованной в практической деятельности профессиональной компетентности, что обуславливает модель профессионального поведения специалиста.

Предложен междисциплинарный подход к методике диагностики возможных проблем в процессах формирования компетентностной компоненты трудового потенциала специалистов по управлению персоналом, реализация которых возможна на основе обеспечения партнёрских отношений социально ответственных субъектов (высших учебных заведений, работодателей, государства), где актуализируется специфика развития профессионального рынка труда на основе разработки профессионального, образовательного и корпоративного стандартов деятельности специалистов.

Произведено исследование состояния и тенденций развития профессионального рынка труда, определены научно-методические основы определения ассиметрий между рынком труда и рынком образовательных услуг. Установлено, что данные ассиметрии обусловлены двумя обстоятельствами: недостаточным уровнем ориентированности работодателей в ключевых аспектах деятельности специалистов по управлению персоналом и несовершенством инструментария государственного регулирования рынков в части обеспечения общепринятого стандарта деятельности таких специалистов.

Проведена диагностика корпоративных возможностей формирования компетентностной компоненты трудового потенциала специалистов по управлению персоналом, что позволило сформулировать вывод о недостаточном уровне владения соответствующими инструментами и механизмами эффективной реализации своей роли со стороны современных работодателей. Сформулированы методологические подходы к моделированию вариативного сценария распространения спектра компетенций в профессиональном развитии работников служб персонала предприятий.

Представлен комплекс нормативно-правовых инструментов социального партнёрства в системе регулирования проблем на профессиональном рынке труда специалистов по управлению персоналом, использование которых направлено на повышение уровня ориентированности работодателей в ключевых аспектах деятельности специалистов по управлению персоналом. В рамках усиления действия обозначенных инструментов усовершенствован организационно-экономический механизм формирования компетентностной компоненты трудового потенциала специалистов по управлению персоналом в высших учебных заведениях, который основан на компетентностном подходе к управлению эффективностью учебного процесса и ориентирован на принцип стандартизации профессиональной деятельности.

Ключевые слова: трудовой потенциал, компетентностный подход, компетентность, специалисты по управлению персоналом, профессиональная стандартизация, профессиональный рынок труда, социальное партнёрство.

ANNOTATION

Stolyaruk H.S. Formation of the competency-based component of labour potential of the specialists in human resource management. – Manuscript.

Thesis for obtaining scientific degree of candidate of economic science in specialty 08.00.07 – Demography, labour economics, social economy and policy. – SHEE «Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman», Kyiv 2016.

The thesis is devoted to deepening the conceptual provisions, scientific and methodological principles, and also to the development of practical recommendations concerning the formation of the competency-based component of labour potential of the specialists in human resource management within the framework of the institutional field of the occupational standardization with due regard to socially responsible cooperation between higher education institutions, employers and the state.

The essence and importance of the competency-based component of labour potential of the specialist in the interaction of its other components have been revealed. Conceptual provisions concerning the structural and logical sequence of formation processes have been proven. An interdisciplinary approach towards the methods of possible problems diagnostics of their implementation has been suggested.

The state and the development trends of the professional labour market of the specialists in human resource management have been researched. Scientific and methodological foundations of the establishment of asymmetries between the labour market and the market of educational services have been suggested. The method of assessment of the formed level of the competency-based component of labour potential of the specialists in human resource management has been suggested. Corporate capabilities of forming the abovementioned component of labour potential have been diagnosed.

The complex of instruments of socially responsible subjects concerning the regulation of the revealed market asymmetries has been proven. Methodological approaches towards modeling variative scenario of the distribution of spectrum of competencies in the professional development of the employees of human resource departments of enterprises have been developed.

Keywords: labour potential, competency-based approach, competence, specialists in human resource management, occupational standardization, professional labour market, social partnership.