

Магістр 2 року навчання

факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

ОСОБЛИВОСТІ ОЦІНКИ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Анотація. Обґрунтовано теоретичні аспекти оцінки конкурентоспроможності персоналу. Проаналізовано існуючі методики оцінки конкурентоспроможності персоналу підприємства. Запропоновано методичний підхід до комплексної оцінки конкурентоспроможності персоналу на основі його якісних і кількісних характеристик.

Аннотация. Обоснованы теоретические аспекты оценки конкурентоспособности персонала. Проанализированы существующие методики оценки конкурентоспособности персонала предприятия. Предложен методический подход к комплексной оценке конкурентоспособности персонала на основе его качественных и количественных характеристик.

Annotation. Theoretical aspects of the assessment of personnel competitiveness are substantiated. Existing techniques of the assessment of personnel competitiveness at the enterprise are analysed. A methodical approach to the complex assessment of competitiveness of the personnel on the basis of its qualitative and quantitative characteristics is offered.

Ключові слова: оцінка, персонал, конкурентоспроможність, підприємство, методи, методики, показники.

У сучасних умовах господарювання підвищення рівня конкурентоспроможності підприємств є одним із найважливіших напрямів діяльності держави. Внутрішні ресурси підприємства більш суттєво впливають на стан його діяльності, ніж зовнішні. Трудові ресурси як внутрішній чинник найбільше визначають рівень конкурентоспроможності підприємства. Саме тому в умовах нестабільності вітчизняної економіки особливої актуальності набуває підвищення конкурентоспроможності персоналу як чинника забезпечення ефективного використання всіх ресурсів.

Метою статті є розгляд та обґрунтування ефективності існуючих методів та методик оцінки конкурентоспроможності персоналу підприємства.

Аналізом існуючих методик оцінки конкурентоспроможності персоналу, результатом якого стало висунення методики з використанням рейтингової шкали, займалися І. Швець, Г. Мариконь [1]. Заслугує на увагу робота Смірнова О. О. щодо підвищення конкурентоспроможності підприємства [2], а також робота Хамініч С. Ю. щодо аналізу місця конкурентоспроможності персоналу підприємства у формуванні стратегічної мети [3]. У ряді робіт Дудіної Н. В. висвітлено зарубіжний досвід формування методологічної та методичної бази оцінки конкурентоспроможності персоналу підприємства [4].

Незважаючи на значну кількість публікацій з даної наукової тематики має місце відсутність чіткого алгоритму аналізу впливу конкурентоспроможності як внутрішнього чинника функціонування підприємства на його місце на ринку. Тобто методики та методи оцінки існують, а правила їх застосування не визначені, що не дозволяє застосовувати їх доцільно та максимально ефективно.

Конкурентоспроможність персоналу підприємства – це його здатність реалізувати наявні в нього конкурентні переваги таким чином, щоб сприяти просуванню підприємства на кращу, порівняно із іншими суб'єктами конкуренції на певному ринку, конкурентну позицію [5].

Конкурентоспроможність формується як інтегральний показник тих якостей і особливостей, за рахунок яких саме конкретний працівник є кращим за інших на визначеній посаді з точки зору організації, і за рахунок яких організація надає йому перевагу. Кожна організація, що займається оцінкою конкурентоспроможності працівників, має сформувати чітку шкалу критеріїв, які висуваються до кожної посади (професії). Саме однією з методик оцінки конкурентоспроможності персоналу є оцінка характеристик працівників (рис. 1).



До кількісних характеристик доцільно відносити такі показники: фінансові результати діяльності, частка підприємства на ринку, приріст прибутку, показники використання трудових ресурсів тощо. До якісних відповідно – координація дій персоналу, психологічний клімат у колективі, наявність розробок та методів оригінальних для даного підприємства, корпоративна та організаційна культура тощо. Дана методика є доволі простою, тому її використання розповсюджене на багатьох вітчизняних підприємствах. Алгоритмом її використання є процес, що містить 2 етапи: розрахунок та аналіз представлених показників та усунення слабких ланок виходячи з аналізу.

Однак наведена методика не дає можливості отримати конкретну цифру, що допоможе виявити кількісно ефективність оцінки конкурентоспроможності персоналу. Саме тому методика Р. Фатхутдінова враховує при оцінці як зовнішні так і внутрішні конкурентні переваги. Зовнішні залежать від конкурентоспроможності підприємства, а внутрішні можуть бути спадковими або набутими. Також він пропонує використовувати таку формулу:

$$K_n = \frac{\sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^m (\alpha_j \beta_{ij})}{5n} \rightarrow .$$

де K_n – рівень конкурентоспроможності конкретної категорії персоналу;

$i = 1, 2, \dots, n$ – кількість експертів;

$j = 1, 2, \dots, m$ – кількість якостей персоналу для оцінки;

α_j – вагомість j -ї якості персоналу;

β_{ij} – оцінка i -м експертом j -ї якості персоналу за 5-бальною шкалою;

$5n$ – максимально можлива кількість балів, які може отримати індивід, який оцінюється [6].

Дана методика має більш складний алгоритм застосування, який автором наведено на рис. 2.

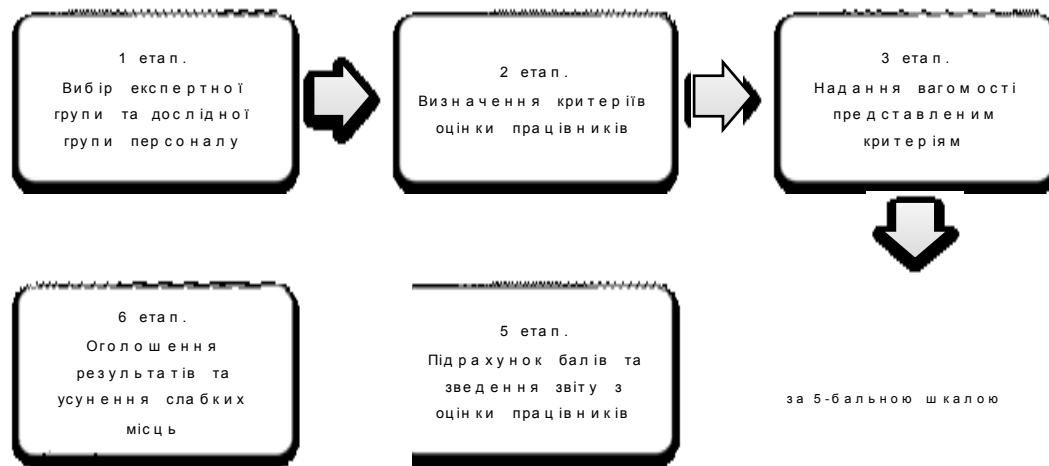


Рис. 2. Алгоритм використання методики на основі даних Р. Фатхутдінова

Таким чином, запропонована методика оцінки дозволяє визначити потенціальні та фактичні властивості працівників та їх спроможність до професійного розвитку. Якісні характеристики оцінки конкурентоспроможності персоналу можуть бути проаналізовані з використанням методики Фатхутдінова. Кількісні характеристики, на думку автора, доцільно аналізувати з використанням таких показників: продуктивність праці, рівень плинності кадрів, загальна сума фонду заробітної плати, середня заробітна плата, прибуток на одного працівника, дохід на одного працівника.

Комплексна методика, представлена у статті, може бути використана на будь-якому вітчизняному підприємстві. Таким чином, науковим результатом даного дослідження є розробка методич-

ного підходу до комплексної оцінки конкурентоспроможності персоналу на основі його якісних і кількісних характеристик. Перспективою подальших наукових досліджень у даному напрямі є розробка методичного забезпечення виявлення резервів підвищення конкурентоспроможності персоналу.

Наук. керівн. Мішина С. В.

Література: 1. Швец І. Методика оцінки конкурентоспроможності персоналу підприємства / І. Швец, Г. Мариконь // Економіка. – 2012. – № 1 (115). – С. 127–132. 2. Смірнов О. О. Підвищення конкурентоспроможності персоналу на основі збереження й розвитку людського потенціалу підприємств / О. О. Смірнов // Економічні науки. КНТУ. – 2010. – № 17. – С. 26–32. 3. Хамініч С. Ю. Конкурентоспроможність персоналу як засіб досягнення стратегічної мети підприємств / С. Ю. Хамініч // ДНУ. – 2011. – № 12. – С. 165–166. 4. Дудіна Н. В. Зарубіжний досвід урахування конкурентоспроможності робочої сили в системі оплати праці / Н. В. Дудіна // Конкурентоспроможність у сфері праці: зб. наук. пр. – К.: Ін-т економіки. – 2001. – С. 17–26. 5. Славгородська О. Ю. Класифікація конкурентних переваг персоналу підприємства / О. Ю. Славгородська, В. Г. Щербак // Наукові праці ДонНТУ. – 2005. – № 8. – С. 94–101. 6. Фатхутдінов Р. А. Стратегический менеджмент: учебник / Р. А. Фатхутдінов. – 7-е изд., испр. и доп. – М.: Дело, 2005. – С. 448.