

МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДО ОЦІНКИ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

У сучасних умовах господарювання фундаментальну основу довгострокових конкурентних переваг економічних суб'єктів складають кваліфіковані працівники, що володіють знаннями, досвідом, творчими та інноваційними здібностями і мотивовані до високопродуктивної праці.

Розвиток конкуренції на ринку виробників товарів призвів до пред'явлення роботодавцями високих вимог до добору персоналу. Професійні знання, ініціативність, комунікативність, наявність вміння практичного вирішення проблем, здобуття і використання інформації, багаті культурні навички — це далеко не весь перелік сучасних вимог щодо компетентності працівників. Достатня забезпеченість підприємства персоналом відповідного рівня кваліфікації та професійних навичок, його раціональне використання, високий рівень продуктивності праці мають велике значення для збільшення обсягів продукції та підвищення ефективності виробництва.

Враховуючи зростаючу важливість персоналу як ресурсу в діяльності підприємства та як джерела формування його конкурентних переваг, оцінювання конкурентоспроможності персоналу підприємства є актуальним науково-практичним завданням, що потребує вирішення.

Проблемні питання оцінювання та підвищення рівня конкурентоспроможності персоналу ретельно досліджені і висвітлені в працях Л.Кондрацької, Д.Богині, С.Сотникової, Л.Лісогор, Т.Костишиної, О.Левченко, Л.Рудич, О.Славгородської, М.Семикіної, С.Хамінич та інших. Завдяки цим та іншим ученим було розроблено категоріальний апарат, виявлено основні фактори, що обумовлюють зростання чи зменшення рівня конкурентоспроможності персоналу тощо. Але питання оцінювання конкурентоспроможності персоналу підприємства не є остаточно вирішеними: запропоновані в наш час методики оцінки не можна вважати комплексними через обмежену кількість урахованих у них чинників і неоднозначність отримуваної оцінки

Метою даної статті є дослідження існуючих підходів до оцінювання конкурентоспроможності персоналу підприємства.

В.Коломієць [1] запропоновано методику оцінки конкурентоспроможності персоналу, що відповідає таким критеріям: доступність, наявність програмного забезпечення, маловитратність, кількість параметрів оцінки не більше 12-15, застосування в ролі експертів безпосередніх керівників структурних підрозділів. Запропонована модель оцінки конкурентоспроможності персоналу машинобудівних підприємств включає такі етапи:

- формулювання мети підприємства при проведенні оцінки;

- визначення суб'єкта, об'єкта та предмета оцінювання;

- формування переліку конкурентних переваг, що будуть оцінюватися, і встановлення їхньої вагомості;

- оцінювання конкурентоспроможності як послідовного процесу збору, обробки та акумулювання необхідної інформації для розрахунку показників конкурентоспроможності;

- проведення розрахунку показників конкурентоспроможності згідно з обраною методикою;

- формулювання та оформлення результатів, їх аналіз та використання, доведення результатів оцінки конкурентоспроможності до працівників, прийняття на підставі отриманих результатів управлінських рішень.

У межах дослідження для оцінки конкурентоспроможності персоналу як колективу працівників запропоновано розрахунок критерію конкурентоспроможності персоналу (K_n) з

урахуванням конкурентних переваг персоналу, джерел їх формування і факторів зовнішнього та внутрішнього середовища функціонування підприємства:

$$Kn = \frac{\alpha \sum_{q=1}^r k_{nq}}{r} + \frac{\beta \sum_{q=1}^r k_{oq}}{r} + \nu \sum_{s=1}^t \lambda_s c_s, \quad (1)$$

де k_{nq} – критерій конкурентних переваг q -тої особи; k_{oq} – критерій джерел конкурентних переваг q -тої особи; $q=1, 2, \dots, r$; r – кількість персоналу; α – вагомість критерію конкурентних переваг; β – вагомість критерію джерел конкурентних переваг; λ_s – вагомість s -го фактору зовнішнього та внутрішнього середовища функціонування підприємства; c_s – оцінка s -того фактору зовнішнього чи внутрішнього середовища функціонування підприємства; $s=1, 2, \dots, t$; t – кількість факторів зовнішнього та внутрішнього середовища; ν – вагомість оцінки зовнішнього та внутрішнього середовища функціонування підприємства.

$$k_{nq} = \sum_{i=1}^n \eta_i a_i, \quad (2)$$

де η_i – вагомість i -тої конкурентної переваги q -тої особи; a_i – i -та конкурентна перевага q -тої особи; $i=1, 2, \dots, n$; n – кількість конкурентних переваг.

$$k_{oq} = \sum_{j=1}^m \mu_j b_j, \quad (3)$$

де μ_j – вагомість j -того джерела конкурентних переваг q -тої особи; b_j – j -те джерело конкурентних переваг q -тої особи; $j=1, 2, \dots, m$; m – кількість джерел конкурентних переваг.

Запропонований О.Кваша [2] алгоритм визначення рівня конкурентоспроможності управлінського персоналу підприємства бальним методом оцінювання містить наступні етапи:

- визначення переліку параметрів і встановлення їхньої вагомості;
- аналіз біографічних характеристик управлінського персоналу;
- розрахунок одиничних параметричних індексів і групового показника конкурентоспроможності за біографічними характеристиками;
- визначення максимального балу (ідеалу) за якісними параметрами конкурентоспроможності;
- розрахунок одиничних параметричних індексів і групового показника конкурентоспроможності за якісними параметрами;
- розрахунок інтегрального показника конкурентоспроможності.

Смірнов О. [3] в процесі аналізу та узагальнення існуючих методологічних та методичних підходів до оцінки конкурентоспроможності персоналу дійшов наступних висновків: набір індикаторів конкурентоспроможності персоналу на кожному підприємстві має специфіку, яка може визначатися шляхом моніторингу та експертних оцінок; інтенсивність оновлення, зміни індикаторів конкурентоспроможності пов'язана зі зміною ринкової кон'юнктури, швидкістю змін вимог роботодавців до якості людського капіталу, витрат, пов'язаних із залученням, розвитком та використанням цього капіталу.

Отже, існуючі методики оцінки конкурентоспроможності персоналу потребують вдосконалення у напрямі визначення міри відповідності працівників ринковому попиту та динаміки конкурентних переваг.

Література:

1. Коломієць В.М. Розвиток конкурентоспроможності персоналу машинобудівних підприємств: Автореферат. – Запоріжжя, 2008. – 16 с.
2. Кваша О.С. Конкурентоспроможність управлінського персоналу підприємств: методологія, методика та актуальність оцінювання.
3. Смірнов О.О. Підвищення конкурентоспроможності персоналу промислових підприємств: Автореферат. – Київ, 2007. – 20 с.