

ХАРАКТЕРИСТИКА ПОКАЗНИКІВ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Від того, наскільки ефективно проводиться робота з відбору та оцінювання конкурентоспроможності персоналу, значною мірою залежить якість людських ресурсів. Щоб бути конкурентоспроможним в умовах ринкової економіки, підприємству необхідно мати і регулярно отримувати відповідну кількість працівників з належним рівнем компетенції та кваліфікації.

До індикаторів конкурентоспроможності працівників О.Грішнова і О.Шпирко включають:

об'єктивні якісні характеристики працівників (кваліфікація, досвід, освіта, здоров'я, продуктивність праці, внесок у результати діяльності підприємства);

суб'єктивні якісні характеристики (характер, здатність до навчання);

цінові характеристики (витрати на персонал – заробітна плата, витрати, пов'язані з прийомом на роботу, навчанням, адаптацією, перекваліфікацією, підвищенням кваліфікації) [1].

На нашу думку, конкурентоспроможність персоналу слід розуміти як сукупність кількісних та якісних характеристик персоналу, що дають змогу забезпечити кращу позицію підприємства порівняно з конкурентами.

Тому вважаємо, що для оцінки конкурентоспроможності персоналу необхідно застосовувати не тільки якісні показники, але і кількісні. Звичайно, що пріоритетними мають бути якісні характеристики, оскільки вони дають змогу визначити причини неефективності і сформуванати напрями оптимізації діяльності у сфері вдосконалення формування та використання персоналу підприємства.

Якісні характеристики персоналу – це характеристики, що проявляються в процесі праці і включають в себе кваліфікацію та особисті і ділові якості працівників.

Особисті і ділові якості - це фізичні характеристики (стан здоров'я, вік, зовнішність, сила, швидкість реакції), розумові здібності, здатність адаптуватися, комунікабельність, винахідливість, ініціатива, витривалість, гнучкість, мобільність, розважливість, пам'ять, увага, гнучкість мислення, мотивованість, інноваційність, професійну придатність, здатність навчатися, відповідальність, дисциплінованість, працездатність.

Кваліфікація працівника – це сукупність його загальної і спеціальної професійної освіти, стаж роботи, необхідних знань, умінь, професійних навичок та виробничого досвіду для виконання в даних організаційно-технічних умовах певних видів робіт певної складності [2].

До кількісних показників слід віднести чисельність персоналу і сукупні витрати на утримання працівників.

Отже, в умовах конкуруючої ринкової економіки важливого значення набувають такі складові конкурентоспроможності персоналу підприємства, як освіта, професійні знання, уміння та практичні навички; відповідність психофізіологічних і соціально-психологічних

особливостей людини вимогам професії. Одним із стратегічних пріоритетів менеджменту є забезпечення організації тими працівниками, які здатні бути конкурентоспроможними, мають для цього необхідні здібності та компетенцію.

Література

1. Грішнова О., Шпирко. О. Конкурентоспроможність персоналу підприємства: критерії визначення та показники вимірювання // Україна: аспекти праці, 2004. – № 3. – С. 3 – 9.
2. Грішнова О. Формування якості робочої сили та конкурентоспроможності працівника в процесі інвестування в людський капітал// Конкурентоспроможність у сфері праці: 36.Наук.пр. Серія «Економіка праці та соціальної сфери». Випуск 1./НАН України. – Ін-т економіки. – Київ, 2001. – С.117-126.