

УДК 331.522

Шахно А.Ю.*доцент кафедри економіки, організації та управління підприємствами
Криворізького національного університету*

ОЦІНКА ВПЛИВУ КАДРОВИХ ФАКТОРІВ НА РІВЕНЬ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

У статті досліджено вплив кадрових факторів на рівень конкурентоспроможності людського капіталу на прикладі ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг». Надана оцінка впливу кадрових факторів та визначена стратегічна прогалина у розвитку підприємства відповідно до середньогалузевих значень. Запропоновано управлінські рішення та комплекс заходів щодо підвищення рівня конкурентоспроможності людського капіталу.

Ключові слова: конкурентоспроможність людського капіталу, кваліфікація кадрів, творча активність кадрів, підприємство.

Шахно А.Ю. ОЦЕНКА ВЛИЯНИЯ КАДРОВЫХ ФАКТОРОВ НА УРОВЕНЬ ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

В статье исследовано влияние кадровых факторов на уровень конкурентоспособности человеческого капитала на примере ПАО «АрселорМиттал Кривой Рог». Дана оценка влияния кадровых факторов и определен стратегический пробел в развитии предприятия в соответствии со среднеотраслевыми значениями. Предложены управленческие решения и комплекс мероприятий по повышению уровня конкурентоспособности человеческого капитала.

Ключевые слова: конкурентоспособность человеческого капитала, квалификация кадров, творческая активность кадров, предприятие.

Shakhno A.Yu. ASSESSMENT OF CADRE FACTORS INFLUENCE ON HUMAN CAPITAL COMPETITIVENESS INCREASE

The article studies influence of factors on the human capital competitiveness level (case study of the PJSC «ArcelorMittal Kryvyi Rih»). The article gives assessment to the manpower factors influence and determines the strategic shortcoming gap in the enterprise's development regarding the industry's average values. The article suggests managerial decisions and a set of measures to increase the human capital competitiveness.

Keywords: human capital competitiveness, cadre's qualification, cadre's creative activity, enterprise.

Постановка проблеми. Розвиток в Україні ринкової моделі господарювання, рух у напрямі євроінтеграції та включення у світову економіку ставлять перед вітчизняною економічною наукою і практикою принципово нові завдання, серед яких вагоме місце належить підвищенню конкурентоспроможності людського капіталу. Значимість цієї проблеми надзвичайно посилюється в умовах прискорення глобалізаційних процесів, входження України у міжнародний конкурентний простір. Конкурентні позиції підприємств усе більше визначає персонал, орієнтований на здобуття конкурентних переваг в освіті, результатах праці, здатний до інтелектуально-професійного розвитку, створення конкурентоспроможної продукції, розробки і впровадження інновацій на рівні світових стандартів [1, с. 50].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вагомий внесок у розробку концепції людського капіталу зробили відомі зарубіжні економісти Т. Шульд, Г. Беккер, Е. Денісон, Р. Солоу, Дж. Кендрік, С. Кузнець, С. Фабрикант, І. Фішер, Р. Лукас, Х. Боуеном, Дж. Кендрика, Л. Туроу, М. Блауга та ін. У вітчизняній економічній літературі теорії людського капіталу та питанням оцінки і підвищення конкурентоспроможності людського капіталу присвячені роботи таких авторів, як Н. Азьмук, О. Амоша, В. Антонюк, Д.П. Богиня, О. Бородіна, Н. Голікова, О. Грішнова, В.О. Завсєгдашній, І. Каленюк, А. Колот, Е. Лібанова, Л. Мельник, К. Михуринська, І. Петрова та ін.

Разом з тим чинники впливу, які зумовлюють розвиток людського капіталу, постійно змінюються, а тому потребують подальшого дослідження.

Постановка завдання. Метою публікації є дослідження впливу кадрових факторів на рівень конкурентоспроможності людського капіталу та розробка комплексу заходів щодо підвищення його рівня.

Виклад основного матеріалу дослідження. Конкурентоспроможність людського капіталу являє собою агреговану сукупність властивостей працівника, що дають йому можливість відповідати вимогам конкретного ринку, попиту покупців (роботодавців). З урахуванням цього можна зазначити, що важливими складовими конкурентоспроможності людського капіталу підприємства є його якість, працездатність, кваліфікація, результативність роботи, професійна перспективність. Вона забезпечується за рахунок високого рівня професіоналізму і компетентності, особистих якостей, інноваційного і мотиваційного потенціалу персоналу [2, с. 4].

Вимоги до конкурентоспроможності людського капіталу підприємств визначаються характером праці на певній посаді. У свою чергу, характер праці визначає вимоги, які висуваються до робочого місця. В цілому критерії конкурентоспроможності персоналу промислових підприємств можна згрупувати таким чином: статеві-вікові дані; психофізіологічні характеристики; професійно-кваліфікаційні характеристики (наявність профільної освіти, наявність додаткової освіти та її профіль, знання іноземних мов, сучасного програмного забезпечення, технічних і технологічних характеристик устаткування, засобів комунікацій, досвід керівництва колективом); категорія персоналу, рівень управління; особисті якості (залежно від специфіки фаху) тощо.

Визначений перелік вимог до конкурентоспроможності людського капіталу підприємства є досить різноманітним, проте деякі з визначених якостей висуваються тільки до певних категорій працівників (табл. 1) [3, с. 65].

Аналізуючи дані таблиці 1, можна стверджувати, що однією із найголовніших вимог до конкурентоспроможного персоналу промислових підприємств є інноваційний характер мислення і готовність

до змін, творча спрямованість вирішення проблем, бажання і здатність забезпечити умови для максимальної реалізації не тільки свого творчого потенціалу, але і потенціалу підлеглих.

Основними якостями інноваційних працівників є високий інтелектуальний розвиток, професійна компетентність, різнобічна винахідливість, інноваційна активність, самостійність творчого пошуку.

Здатності конкретної людини виявляються по-різному, залежно від вимог працедавця, умов праці, особливостей організаційної культури підприємства та інших чинників, тому одним із найважливіших завдань управління персоналом є забезпечення умов для реалізації внутрішнього потенціалу кожного працівника.

В.О. Завсегданній у структурі конкурентоспроможності підприємства визначає групу кадрових факторів, що утворюють інтегральний показник конкурентоспроможності людського капіталу. Ці кадрові фактори представлені: кваліфікацією кадрів, творчою активністю кадрів, втратами робочого часу і забезпеченістю кадрами (формули 1.1-1.5) [4, с. 267-268].

Кваліфікація кадрів:

$$КвК = \sum(q_{КвКi} * Ч_{КвКi} / Ч_{Зi}), \quad (1.1)$$

де $Ч_{КвКi}$ – чисельність висококваліфікованих кадрів у і-ому підрозділі, ос.; $Ч_{Зi}$ – загальна чисельність кадрів у і-ому підрозділі, ос.; $q_{КвКi}$ – питома вага кадрів і-ого підрозділу в загальній чисельності, част. од.

Творча активність кадрів:

$$ТА = НМА_{к} / НМА, \quad (1.2)$$

де $НМА_{к}$ – вартість нематеріальних активів, привнесених робітниками підприємства, тис. грн; $НМА$ – загальна вартість всіх нематеріальних активів, тис. грн.

Витрати робочого часу:

$$ВРЧ = \sum(q_{ВРЧi} * (Т_{нвi} + Т_{прi}] / Т_{рi}^N)), \quad (1.3)$$

де $Т_{нвi}$ – час, втрачений від невходів на роботу по і-ому підрозділу, год; $Т_{прi}$ – час, втрачений від простоїв у і-ому підрозділу, год; $Т_{рi}^N$ – нормований (планований) робочий час по і-ому підрозділу, год; $q_{ВРЧi}$ – питома вага кадрів і-ого підрозділу в загальній чисельності, част. од.

Забезпеченість кадрами:

$$ЗК = \sum(q_{ЗКi} * Ч_i / Ч_i^N), \quad (1.4)$$

де $Ч_i$ – середньоспискова чисельність робітників в і-ому підрозділі, ос.; $Ч_i^N$ – нормативна (планова) чисельність робітників в і-ому підрозділі, ос.; $q_{ЗКi}$ – питома вага кадрів і-ого підрозділу в загальній чисельності, част. од.

Отже, вплив кадрових факторів на конкурентоспроможність підприємства визначається у вигляді суперпозиції сукупності оцінок (1.5):

$$ЕМР = КвК * ТА * ВРЧ * ЗК. \quad (1.5)$$

За даною методикою знаходиться конкурентоспроможність людського капіталу та визначаються резерви її підвищення шляхом визначення впливу кожного елементу на результуючий показник.

Здійснимо оцінку впливу кадрових факторів на рівень конкурентоспроможності людського капіталу на прикладі ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» (ПАТ «АМКР») за період 2009–2013 рр. Визначимо рівень конкурентоспроможності людського капіталу ПАТ «АМКР» за 2009–2013 рр., вихідні дані для розрахунку наведені у таблиці 2 [5].

Таким чином, за даними таблиці 2, на ПАТ «АМКР» спостерігається зменшення чисель-

Таблиця 1

Критерії конкурентоспроможності людського капіталу промислових підприємств

Критерії конкурентоспроможності людського капіталу	Зміст
1. Результативність	Якість праці – це якість виконання посадових обов'язків, придатність результатів до використання суміжними ланками організаційної структури, ретельність, акуратність, раціональність виконання, надійність результатів праці, виконання завдань у строк.
2. Здібності	Рівень освіти, основні й додаткові знання, практичні навички, досвід роботи в певній сфері діяльності, навички виконання загальних функцій управління, кмітливості, здатність до рішень і готовність відстоювати свої наміри, незважаючи на зовнішній опір.
3. Особові якості, необхідні для певного виду діяльності	Здатність до сприйняття професійних навантажень, здатність до навчання, комунікабельність, зовнішній вигляд.
4. Інноваційне мислення та творчі спроможності	Інноваційність, відкритість та гнучкість, здатність до навчання та генерування нових ідей, нестандартне мислення, винахідливість, ініціативність, завзятість.
5. Мотиваційні настанови	Сфера професійних інтересів, прагнення до самореалізації через професійне і посадове зростання, зацікавленість роботи на певному підприємстві, визначеність власних професійних перспектив.

Таблиця 2

Вихідні дані для розрахунку конкурентоспроможності людського капіталу ПАТ «АМКР»

№ з/п	Показники	2009 р.	2010 р.	2011 р.	2012 р.	2013 р.	Відхилення 2013/2009, %
1	Облікова чисельність, ос.	39219	36187	33890	32479	29991	-23,5
2	Чисельність висококваліфікованих кадрів (Чвк), ос.	22865	19758	18436	17798	16555	-27,6
3	Питома вага Чвк в загальній чисельності працівників, %	58,3	54,6	54,4	54,8	55,2	x
4	Продуктивність праці 1-го працівника, тис. гр./ос.	379,25	615,00	772,85	802,96	822,99	117,0
5	Рівень бездефектності виробництва, част. од.	0,9139	0,9255	0,9267	0,9199	0,9204	0,71
6	Вартість нематеріальних активів, привнесених робітниками підприємства, тис. грн	37683	26568	19710	9224	13607	-63,9
7	Загальна вартість нематеріальних активів, тис. грн	151521	132974	120700	50487	62819	-58,5

Таблиця 3

Аналіз кадрових факторів ПАТ «АМКР», част. од.

Показник	2009 р.	2010 р.	2011 р.	2012 р.	2013 р.
Кваліфікація кадрів (КвК)	0,583	0,546	0,544	0,548	0,552
Творча активність кадрів (ТА)	0,2487	0,1998	0,1633	0,1827	0,2166
Рівень бездефектності (РБ)	0,9139	0,9255	0,9267	0,9199	0,9204
Забезпеченість кадрами (ЗК)	0,8478	0,8179	0,8128	0,7831	0,7341
Інтегральний показник конкурентоспроможності персоналу (ЕМР)	0,1123	0,0826	0,0669	0,0721	0,0808

Таблиця 4

Факторний аналіз впливу кадрових показників на конкурентоспроможність людського капіталу ПАТ «АМКР»

Показник	2009–2010 рр.	2010–2011 рр.	2011–2012 рр.	2012–2013 рр.
ЕМР ₀	0,1123	0,0826	0,0669	0,0721
ЕМР _{КвК}	- 0,00713	- 0,0003	0,00049	0,000526
ЕМР _{ТА}	- 0,02069	- 0,01503	0,008	0,01348
ЕМР _{РБ}	0,00107	0,000087	- 0,00055	0,000047
ЕМР _{ЗК}	- 0,003	- 0,00042	- 0,00274	- 0,00539
ΔЕМР	- 0,0297	- 0,0157	0,0052	0,0087

ності працівників у кожному з аналізованих періодів, що пояснюється політикою скорочення персоналу підприємства. Щодо чисельності висококваліфікованих кадрів, то в цілому за аналізований період (2013–2009 рр.) питома їх вага у загальній чисельності персоналу зменшилася, що є негативною зміною в діяльності підприємства.

Одержані результати щодо кадрових факторів представлені у таблиці 3.

За даними таблиці 3, на ПАТ «АМКР» значення інтегрального показника конкурентоспроможності людського капіталу протягом аналізованого періоду у середньому складає 0,0829. Даний показник коливається в межах від 0,0669 до 0,1123. У 2011 р. відбувається його зменшення, що є негативною зміною в діяльності підприємства. Найвагомішою складовою даної моделі є рівень бездефектності металопрокату, що динамічно змінюється упродовж 2009–2013 рр. У 2011 р. кадрові показники характеризується спадом творчої активності кадрів на 0,04; забезпеченості кадрів на 0,0051 та інтегрального показника конкурентоспроможності на 0,0157. У наступні роки ситуація покращується, про це свідчить зростання у 2013 р. кваліфікації кадрів до 0,552; творчої активності кадрів до 0,2166; показника конкурентоспроможності персоналу до 0,0808.

Проведемо факторний аналіз впливу кожного елементу на інтегральний показник конкурентоспроможності людського капіталу методом абсолютних різниць за 2009–2013 рр. (табл. 4).

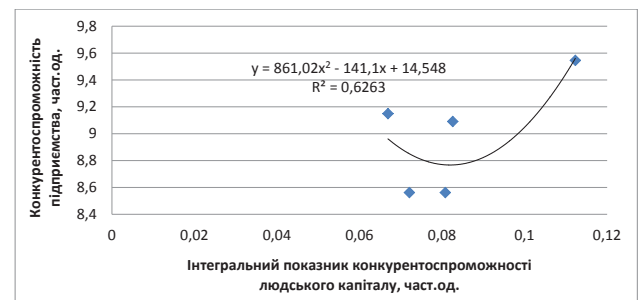
За даними таблиці 4 видно, що на ПАТ «АМКР» тенденція щодо скорочення чисельності працюючих негативно впливає на значення показника забезпе-

ченості кадрами. Ефективність діяльності підприємства визначається його конкурентоспроможністю. Визначимо ступінь залежності показника конкурентоспроможності підприємства від конкурентоспроможності людського капіталу (табл. 5).

Для наочності зображення результатів побудуємо графік залежності конкурентоспроможності підприємства та людського капіталу (рис.).

Таким чином, коефіцієнт кореляції між показниками достатній і складає 0,791. Це означає, що конкурентоспроможність підприємства на 79,1% залежить від конкурентоспроможності людського капіталу і на 20,9% – від інших факторів.

Для досягнення бажаного рівня конкурентоспроможності людського капіталу необхідно визначити


Рис. Взаємозв'язок конкурентоспроможності людського капіталу та конкурентоспроможності підприємства

Таблиця 6

Визначення розміру стратегічної прогалини ПАТ «АМКР» у 2013 р., част. од.
Показники конкурентоспроможності підприємства та людського капіталу ПАТ «АМКР»

Роки	Коефіцієнт конкурентоспроможності підприємства, част. од.	Значення інтегрального показника конкурентоспроможності людського капіталу, част. од.
2009	9,5455	0,1123
2010	9,0905	0,0826
2011	9,149	0,0669
2012	8,562	0,0721
2013	8,562	0,0808

Показник	Значення ПАТ «АМКР»	Середнє значення	Розмір прогалини відносно середнього значення
Кваліфікація кадрів (КвК)	0,552	0,6	0,048
Творча активність кадрів (ТА)	0,2166	0,4	0,1834
Рівень бездефектності (РБ)	0,9204	0,95	0,0296
Забезпеченість кадрами (ЗК)	0,7341	0,95	0,2159

Таблиця 7

Управлінські рішення щодо забезпечення позитивної зміни конкурентоспроможності людського капіталу ПАТ «АМКР»

Показник (фактор), який комплексно впливає на конкурентоспроможність людського капіталу	Розмір стратегічної прогалини щодо середнього значення	Управлінське рішення
Кваліфікація кадрів (КвК)	0,048	Підвищення кваліфікації персоналу шляхом запровадження навчальних програм, тренінгів.
Творча активність кадрів (ТА)	0,1834	Встановлення системи мотиваторів, заохочень, що сприятимуть створенню у працівників певних стимулів працювати на благо компанії.
Рівень бездефектності (РБ)	0,0296	Підвищення кваліфікації дасть змогу звести до мінімуму рівень браку на виробництві з вина робітників.
Забезпеченість кадрами (ЗК)	0,2159	Визначення оптимального рівня чисельності працівників, які забезпечують максимальний рівень їхньої продуктивності та його подальше коригування.

розмір стратегічної прогалини його розвитку та факторів, що її обумовлюють, шляхом порівняння з середньогалузевим значенням. Стратегічна прогалина – це інтервал між можливостями, зумовленими наявними тенденціями зростання підприємства, та бажаними орієнтирами, необхідними для розв'язання нагальних проблем зростання та зміцнення підприємства у довгостроковій перспективі [6].

Визначимо розмір стратегічної прогалини ПАТ «АМКР» у 2013 р. (табл. 6).

Отже, за даними табл. 6 визначено розмір стратегічної прогалини ПАТ «АМКР». У першу чергу це недостатній рівень творчої активності кадрів, а також низький рівень забезпеченості ними. Визначимо програму управлінських рішень, які дозволять реалізувати виявлені раніше стратегічні прогалини (табл. 7).

Висновки. Формування додаткових конкурентних переваг підприємства забезпечує лише висококваліфіковані та конкурентоспроможні на ринку трудові ресурси. Отже, для підвищення рівня конкурентоспроможності людського капіталу вітчизняних підприємств необхідно реалізувати комплекс таких заходів:

- підвищення кваліфікації персоналу шляхом запровадження навчальних програм, тренінгів;
- встановлення системи мотиваторів, заохочень працівників;
- забезпечення відповідного до кваліфікації рівня оплати праці та винагородження за здобутки;
- забезпечення високих умов безпечної праці для працівників;

- створення умов для творчої праці, використання сучасних інформаційно-комп'ютерних технологій;

- забезпечення високого рівня соціального захисту тощо.

Такі напрями можуть бути визначені для подальшого наукового дослідження і матимуть реальне прикладне значення. Реалізація запропонованих заходів сприятиме підвищенню конкурентоспроможності людського капіталу та ефективності діяльності промислових підприємств у цілому.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Азьмук Н. Фактори формування і розвитку інноваційних форм людського капіталу / Н. Азьмук // Україна: аспекти праці. – 2014. – № 3. – С. 47-51.
2. Грішнова О.А. Конкурентоспроможність персоналу підприємства / О.А. Грішнова // Україна: аспекти праці. – 2008. – № 3. – С. 3-9.
3. Тархов П. Конкурентоспроможність людського капіталу як ринкова перевага підприємства / П. Тархов, Ж. Деркач // Вісник ТНЕУ. – 2013. – С. 63-68.
4. Завсєгдашній В.О. Комплексна оцінка факторів конкурентоспроможності підприємств / В.О. Завсєгдашній, І.В. Завсєгдашня // Вісник КТУ. – 2006. – № 2(12). – С. 247-248.
5. Агентство з розвитку інфраструктури фондового ринку України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.smida.gov.ua.
6. Семенов А.Г. Стратегічні методи підвищення ефективності виробництва на підприємствах : [монографія] / А.Г. Семенов. – Запоріжжя : Гуманітарний університет «ЗІДМУ», 2006. – 376 с.