

РОЗДІЛ 9

БУХГАЛТЕРСЬКИЙ ОБЛІК, АНАЛІЗ ТА АУДИТ

УДК 65.012.123

Абесінова О. К.

Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана

ОСОБЛИВОСТІ АНАЛІЗУ КОНКУРЕНТОЗДАТНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ЯК СКЛАДОВОЇ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Досліджено теоретичні питання аналізу конкурентоздатності персоналу. Проведено порівняльний аналіз поняття «конкурентоздатність персоналу» в контексті зростання ролі та значущості персоналу у забезпеченні конкурентоспроможності підприємства. Запропоновано семифакторну модель аналізу конкурентоздатності персоналу.

Ключові слова: аналіз, конкурентоздатність персоналу, конкурентоспроможність підприємства, кадровий потенціал, індивідуальний кадровий потенціал, факторна модель.

Постановка проблеми. В сучасних умовах економічного розвитку однією з основних конкурентних переваг будь-якого підприємства є професійне ядро його кадрового потенціалу. Для кожного підприємства стає надважливим дослідження своєї позиції серед конкурентів у питанні ефективності та продуктивності роботи персоналу. Це зумовлює важливість визначення конкурентоспроможності штату працівників підприємства.

Конкурентоздатність персоналу відіграє важливу роль не тільки як аспект конкурентоспроможності підприємства, але й як фактор формування попиту на працівника на ринку праці. Отже, аналіз факторів та видів такої конкурентоздатності персоналу є необхідним для підвищення конкурентоспроможності не тільки підприємств, але й держави в цілому.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Серед науковців, які вивчали конкурентоздатність персоналу, можна назвати І.Ф. Вірину [1], Є.А. Галузо [2], А.Я. Кібанова [3], Р.П. Колосову [4], Г.Г. Маликьян [4], Н.А. Ляпкину [5], М.Г. Саєнко [6], С.І. Сотнікову [7], В.Є. Соколову [8], А.Ф. Степусь [9], Л.А. Тарасову [10], А.Г. Шатохіна [11], Т.В. Хлопову [12], Р.А. Фахутдінова [15].

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Аналіз результатів останніх досліджень підтверджує доцільність подальшого вивчення поставленої проблеми, зокрема методики аналізу конкурентоздатності персоналу підприємства.

Мета статті. Головною метою цієї роботи є визначення напрямків, складових та методів аналізу конкурентоздатності персоналу в сучасних умовах економічного розвитку підприємства.

Виклад основного матеріалу. На сьогодні всі без винятку підприємства та фірми прагнуть до досягнення максимально високого ефекту у використанні сукупності ресурсів, що знаходяться в їх розпорядженні, для забезпечення конкурентних переваг над суперниками. Однак ритм життя незаперечно свідчить про те, що не кожен суб'єкт підприємницького бізнесу може зробити це. Тому забезпечення конкурентоспроможності пов'язане з реалізацією ключової мети кадрової політики підприємства – підвищенням конкурентоздатності персоналу.

Нині в усьому світі конкурентоспроможність стала одним з найважливіших понять, які визначають успішність суб'єкта господарювання на зовнішньому ринку, проте сучасна економічна наука досі не може дати як єдиного трактування змісту категорії «конкурентоспроможність», так і єдиного загальноприйнятого підходу до методів аналізу та формування її.

У контексті конкретного бізнесу це поняття формується шляхом поєднання позитивних ефектів від конкурентоспроможностей складових підприємства, які зображено на рисунку 1.

Конкурентоспроможність підприємства – це комплексна порівняльна характеристика компанії, що демонструє ступінь переваг над конкурентами підприємствами за оціночними показниками діяльності на певних ринках за певний проміжок часу [6, с. 156–158].

Конкурентоспроможність – здатність конкурувати, а конкурентними є переваги, які дозволяють конкурувати. Тобто конкурентні переваги проявляються у конкурентних суб'єктів, фактори конкурентоспроможності [14, с. 53].

У свою чергу конкуренція – це процес управління суб'єктом своїми конкурентними перевагами з метою одержання перемоги або досягнення інших цілей у боротьбі з конкурентами за задоволення об'єктивних або суб'єктивних потреб у межах законодавства або в природних умовах [14, с. 23].

На думку провідних науковців, разом зі зростанням ролі й значущості персоналу у забезпеченні конкурентоспроможності підприємства необхідно поставити питання щодо визначення конкурентоздатності персоналу підприємства (табл. 1).

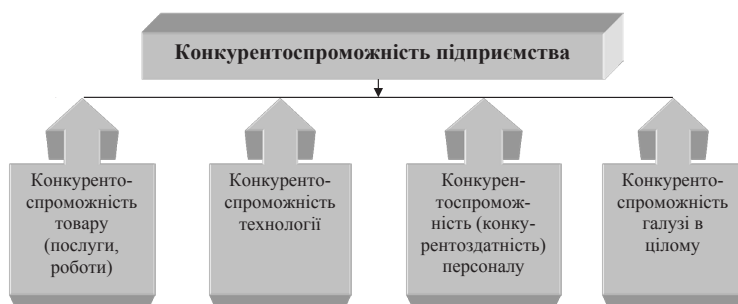


Рис. 1. Складові конкурентоспроможності підприємства

Провівши порівняльний аналіз поняття «конкурентоздатність працівника», визначимо, що конкурентоздатність характеризується ступенем розвитку індивідуального кадрового потенціалу, який виражається логічною формулою [9]:

$$OK+З+Н+ЗВ+ДР = \sum EKП, \quad (1)$$

де ОК – фактори освіти та кваліфікації,
 З – фактор знань,
 Н – фактор навичок,
 ЗВ – фактор здібностей,
 ДР – фактор досвіду,
 КЗп – конкурентоздатність працівника,

$\sum EKП$ сума елементів кадрового потенціалу кожного працівника підприємства.

Враховуючи склад елементів кадрового потенціалу працівника, показаний на рисунку 2, пропонуємо розширити формулу 1 до семифакторної моделі:

$$КЗп = \sum_{n=1}^7 EKПn = ПКП+КМП+ТВП+ТВП+ПР+ОСП+ЛП+ПСФП, \quad (2)$$

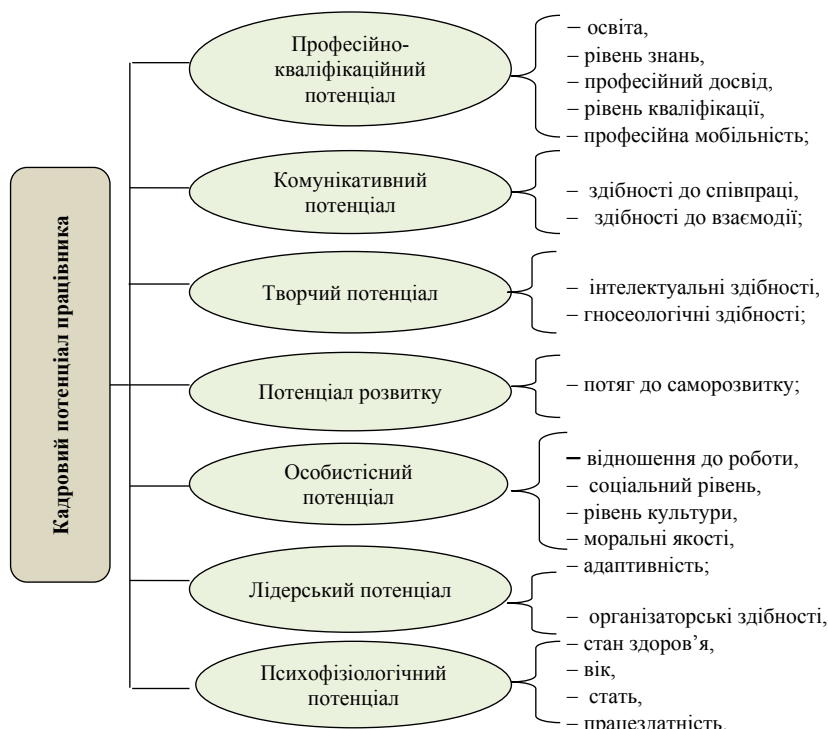


Рис. 2. Склад елементів кадрового потенціалу працівника

Джерело: розроблено автором на основі [13; 14]

Таблиця 1

Порівняльний аналіз визначень поняття «конкурентоздатність працівника»

Визначення	Джерело	Коментарі
Конкурентоздатність працівника – це властивість людського капіталу, яка характеризує ступінь задоволення ринкової потреби у праці.	С.І. Сотнікова [7, с. 22]	Дані визначення розкривають ступінь відповідності здібностей працівника вимогам ринку та роботодавців та відповідно можливість участі в соціально-економічному розвитку країни.
Конкурентоздатність – здатність сучасного працівника знайти роботу на ринку праці.	Г.Г. Маликьян, Р.П. Колосова, А.Г. Шатохин [4; 11]	
Конкурентоздатність працівника – інтегральна характеристика, яка відображає ступінь відповідності рівня розвитку індивідуального трудового потенціалу вимогам конкретного робочого місця у певний момент часу, яка дозволяє працівнику з відповідною вірогідністю розраховувати на збереження зайнятості.	Т.В. Хлопова [12]	Розглядається рівень підготовки та професіоналізму працівників підприємства в термінах їх відповідності конкретному робочому місцю чи посаді.
Конкурентоздатність працівника – ступінь розвитку професійної компетентності працівника як якісної характеристики його індивідуальної робочої сили.	Є.А. Галузо [2]	
Конкурентоздатність працівника – здатність працівника успішно конкурувати на ринку праці з працівниками, які мають аналогічну професію, спеціальність, рівень кваліфікації. Конкурентоздатність забезпечується високим рівнем професіоналізму та компетентності, особистісними якостями, мотивацією та інноваційним потенціалом.	В.Є. Соколова, А.Я. Кібанов [8; 3]	Здатність працівника витримувати конкуренцію на ринку праці є його пріоритетною характеристикою.
Конкурентоздатність працівника – здатність виграти у конкурентів економічні змагання за краще робоче місце в його професійній галузі завдяки найкращій відповідності сукупних якісних характеристик робочої сили виробничому потенціалу конкретних робочих місць та суб'єктивним уподобанням роботодавців.	Н.А. Ляпкіна [5]	
Конкурентоздатність працівника – соціально-економічна категорія, яка характеризує потенційні здібності людини до праці. Конкурентоздатність залежить від трьох видів здібностей: 1) сукупність якостей, які характеризують здатність до праці; 2) володіння навичками пошуку підходящої роботи, а також вміння переконати роботодавця у своїх перевагах порівняно з іншими кандидатами; 3) здатність задовольняти конкретну потребу покупця робочої сили.	І.Ф. Віріна [1]	В основу визначень покладено принцип наявності у працівника відповідних властивостей і якостей, які дають можливість високих індивідуальних досягнень у трудовій діяльності.
Конкурентоздатність працівника залежить від його вроджених і набутих якостей (психофізичні, професійно-кваліфікаційні, ділові), що дозволяють реалізувати трудовий потенціал.	Л.А. Тарасова [10]	
1. Конкурентоздатність працівника з позиції працівника – відносна міра вартості робочої сили, а з боку роботодавця – відносна міра її цінності. 2. Конкурентоздатність працівника як економічна категорія – це, з одного боку, відносна міра розвитку людських трудових ресурсів або працездатність. А з іншого – конкурентоздатність працівника є абсолютною мірою запасу людських трудових ресурсів.	А.Ф. Степусь [9]	В основу визначення покладено, з одного боку, розвиток людських трудових ресурсів, а з іншого – міру накопичення людських трудових ресурсів.

Джерело: сформовано автором на основі [1–12]

де ЕКП – елементи кадрового потенціалу працівника (рис. 2):

ПКП – професійно-кваліфікаційний потенціал,
КМП – комунікативний потенціал,
ТВП – творчий потенціал,
ПР – потенціал розвитку,
ОСП – особистісний потенціал,
ЛП – лідерський потенціал,
ПСФП – психофізіологічний потенціал.

На підставі поняття «конкурентоздатність працівника» можна дати визначення конкурентоздатності персоналу підприємства, яке є інтегрованим ключовим фактором розвитку персоналу.

Ми вважаємо, конкурентоздатність персоналу підприємства – фактор, який регулює ступінь розвитку кадрового потенціалу працівників підприємства, він дозволяє підприємству в наявних умовах виробляти та реалізовувати продукцію, яка за своїми характеристиками є більш привабливою, ніж продукція конкурентів.

Дослідивши ряд наукових літературних джерел, необхідно зазначити, що питання аналізу конкурентоздатності як окремого працівника, так і персоналу підприємства в цілому вивчена недостатньо. Більше того, майже не дослідженими залишаються питання аналізу розвитку конкурентних переваг кадрового потенціалу, а також аналізу взаємозв'язку конкурентоздатності окремих працівників та конкурентоздатності всього персоналу підприємства.

Виходячи з наведених формул, пропонуємо визначити конкурентоздатність персоналу підприємства за такою формулою:

$$KЗп = \sum_{n=1}^7 EKПn \quad (3)$$

де КЗп – конкурентоздатність всього персоналу підприємства,

КЗп – конкурентоздатність окремого працівника,

n – кількість працівників підприємства,

ЕКП – елементи кадрового потенціалу працівника.

Але для більш ефективної оцінки конкурентоздатності персоналу необхідно провести аналіз прояву кожного з зазначених елементів, враховуючи їх питому значущість, яка визначається експертним шляхом.

Вибір зазначених елементів залежить від категорій оцінюваних працівників і від того, як передбачається використовувати одержувані результати. При розробці складу елементів

кадрового потенціалу працівника необхідно виконати такі дії:

1) визначити групу посад, за якими визначаються елементи кадрового потенціалу (за професійними ознаками);

2) виявити істотні фактори діяльності для цих груп;

3) оцінити елементи за такими пунктами:

– чи дійсно важливі обрані елементи;

– чи достатньо інформації, щоб оцінити кадровий потенціал за обраним елементом.

4) описати елементи за шкалою оцінки;

5) згрупувати і проранжувати елементи (тобто визначити вагу факторів, що впливають на результат діяльності).

Це необхідно для того, щоб розділити основні і допоміжні показники діяльності співробітника.

Як правило, багато керівників намагаються визначити якомога більше істотних факторів для аналізу персоналу, вважаючи, що в цьому випадку оцінка буде найбільш повною. Але насправді все виявляється зовсім не так. Аналіз за всіма можливими факторами забирає багато часу і в підсумку результати виходять розмитими. Щоб цього уникнути, необхідно визначити, які фактори (елементи) найбільш важливі для оцінки конкурентоздатності персоналу підприємства, а які зайві – це дозволить заощадити сили і час при аналізі персоналу.

Зауважимо, що конкурентоздатність працівника є головною складовою конкурентоспроможності підприємства в цілому. Яка, у свою чергу, характеризується наявністю конкурентних переваг та певною конкурентною позицією на ринку

Висновки і пропозиції. Отже, в результаті проведеного дослідження було обґрунтовано доцільність проведення аналізу конкурентоздатності персоналу в комплексному аналізі використання кадрового потенціалу з метою визначення конкурентних переваг працівника. Запропонована семифакторна модель дозволить отримати більш повні результати щодо оцінки конкурентоздатності персоналу. На основі узагальнення та зіставлення наукових поглядів учених щодо сутності конкурентоздатності працівника встановлено, що наявні визначення цього поняття змінювалися та змінюються разом зі зміною підходів до управління людською діяльністю. Ось чому сьогодні виникає потреба в поглибленні і вдосконаленні методичних положень аналізу використання персоналу підприємства.

Список літератури:

1. Вирин І.Ф. Формирование и развитие конкурентоспособности специалистов на рынке труда : автореф. дис. ... канд. экон. наук / И.Ф. Вирин. – М., 2007. – 46 с.
2. Галузо Е.А. Развитие конкурентоспособности персонала строительных Организаций : автореф. дис. ... канд. экон. наук / Е.А. Галузо. – М., 2008. – 42 с.
3. Кибанов А.Я. Управление персоналом: конкурентоспособность выпускников вузов на рынке труда : моногр. / А.Я. Кибанов, Ю.А. Дмитриева ; Гос.ун-т управления. – М. : ИНФРА, 2011. – 229 с.
4. Колосова Р.П. Экономика труда и социально-трудовые отношения / Р.П. Колосова, Г.Г. Маликьян. – М. : Изд-во МГУ, 1996. – 623 с.
5. Ляпкина Н.А. Обеспечение конкурентоспособности персонала в условиях его старения: на примере машиностроительных предприятий г. Рубцовска : автореф. дис. ... канд. экон. наук / Н.А. Ляпкина. – Бийск, 2007. – 160 с.
6. Саенко М.Г. Стратегия підприємства : підруч. / М.Г. Саенко. – Тернопіль : Економічна думка, 2006. – 390 с.
7. Сотникова С.И. Управление карьерой : учеб. пособие / С.И.Сотникова. – М. : ИНФРА, 2001. – 326 с.
8. Соколова В.Е. Развитие конкурентоспособности управленческого персонала железных дорог : автореф. дис. ... канд. экон. наук / В.Е. Соколова. – Хабаровск, 2006. – 177 с.
9. Степун А.Ф. Формирование конкурентоспособности работника : автореф. дис. ... канд. экон. наук / Л.А. Тарасова. – Ижевск, 2007. – 30 с.
10. Тарасова Л.А. Конкурентоспособность работников энергетической системы: факторы формирования, критерии оценки : автореф. дис. ... канд. экон. наук / Л.А. Тарасова. – Саратов, 2007. – 181 с.
11. Шатохин А.Г. Конкурентоспособность работников на рынке труда : автореф. дис. ... канд. экон. наук / А.Г. Шатохин. – Ярославль, 2000. – 23 с.

12. Хлопова Т.В. Развитие трудового потенциала и повышениек конкурентоспособности персонала пердприятий / Т.В. Хлопова. – Иркутск, 2004. – 328 с.
13. Одегов Ю.Б. Трудовой потенциал предприятия: пути эффективного использования / Ю.Б. Одегов, В.Б. Бучин, К.Л. Андреев. – Саратов : Изд-во Саратовского ун-та, 1999. – 346 с.
14. Андрушків Л. Шляхи підвищення ефективності використання ресурсного потенціалу підприємства (дослідницькі аспекти) / Л. Андрушків, О. Мельник // Формування ринкової економіки в Україні : зб. наукових праць. – К. : КНЕУ, 2012. – Вип. 27. – С. 6.
15. Фахутдинов Р.А. Управление конкурентоспособностью организации : учеб. пособие / Р.А. Фахутдинов. – М. : Эксмо, 2004. – 544 с.

Абесинова Е. К.

Киевский национальный экономический университет имени Вадима Гетьмана

ОСОБЕННОСТИ АНАЛИЗА КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПЕРСОНАЛА КАК СОСТАВЛЯЮЩЕЙ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Резюме

Исследованы теоретические вопросы анализа конкурентоспособности персонала. Проведен сравнительный анализ понятия «конкурентоспособность персонала» в контексте роста роли и значимости персонала в обеспечении конкурентоспособности предприятия. Предложена семифакторная модель анализа конкурентоспособности персонала.

Ключевые слова: анализ, конкурентоспособность персонала, конкурентоспособность предприятия, кадровый потенциал, индивидуальный кадровый потенциал, факторная модель.

Abessinova O. K.

Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman

FEATURES OF PERSONNEL COMPETITIVENESS ANALYSIS AS A PART OF ENTERPRISE COMPETITIVENESS

Summary

Theoretical analysis of competitiveness of personnel issues. Comparative analysis of the concept of „staff competitiveness” in the context of the increasing role and importance of staff in ensuring competitiveness. A model for the analysis of the competitiveness of the staff.

Keywords: analysis, competitiveness, human resources, individual human potential, factor model.

УДК 657.471:006.015.5

Бондар Т. Л.

Київський національний торговельно-економічний університет

МЕТОДИКА ФІНАНСОВОГО ОБЛІКУ ВИТРАТ НА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ ПРОДУКЦІЇ

Статтю присвячено дослідженню особливостей облікового відображення витрат на забезпечення якості продукції на лікєро-горілчаных підприємствах. Розроблено методику фінансового обліку витрат на забезпечення якості продукції на основі процесного підходу. Наведено рекомендації щодо її застосування на прикладі бізнес-процесів лікєро-горілчаного підприємства.

Ключові слова: методика обліку, витрати на забезпечення якості продукції, процесний підхід, бізнес-процес, лікєро-горілчані підприємства.

Постановка проблеми. В умовах впровадження та функціонування системи управління якістю на підприємствах з'явилися нові вимоги до організації та введення обліку. Це пов'язано з тим, що сформована на більшості підприємствах внутрішня облікова система не відповідає сучасним запитам системи управління якістю і потребує суттєвого реформування. Тобто бухгалтерський облік не завжди може реалізувати свої функції щодо надання необхідною інформацією про витрати на забезпечення якості для оцінки діяльності підприємства. Насамперед це пояснюється відсутністю рекомендацій щодо облікового відображення таких витрат на рахунках бухгалтер-

ського обліку і, як наслідок, вони не виділяються із загальної суми витрат підприємства.

Розробка методики фінансового обліку витрат на забезпечення якості продукції, повинна відповідати принципу процесного підходу до управління якістю, задекларованого міжнародними стандартами ISO серії 9000. Це дозволить надавати повну та достовірну інформацію про витрати по бізнес-процесам, які характеризують якість продукції з урахуванням використаних ресурсів, для прийняття економічно обґрунтованих управлінських рішень.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вагомий внесок у дослідження проблеми облі-