

УДК 331.102

*Є.К. Бабец, к.т.н., професор, член-кореспондент АГНУ, директор,
І.Є.Мельникова, канд..екон.наук, доцент, с.н.с. науково-технічного відділу*

*О.В. Чайка, магістр з менеджменту,
НДГРІ ДВНЗ «Криворізький національний університет»*

ЕКОНОМІЧНІ МЕТОДИ УПРАВЛІННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЮ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В СИСТЕМІ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА

У статті розглянуто методикою оцінки конкурентоспроможності людського капіталу, основні методи управління та шляхи її підвищення в системі конкурентоспроможності промислового підприємства.

Ключові слова: конкурентоспроможність, людський капітал, промислове підприємство

Рассмотрена методика оценки конкурентоспособности человеческого капитала, основные методы управления и пути ее повышения в системе конкурентоспособности промышленного предприятия.

Ключевые слова: конкурентоспособность, человеческий капитал, промышленное предприятие

The methodology for assessing the competitiveness of human capital, the main methods of management and ways to improve it in the system of competitiveness of an industrial enterprise are considered.

Keywords: competitiveness, human capital, industrial enterprise

Проблема та її зв'язок з науковими та практичними завданнями.

Проблема забезпечення високого рівня конкурентоспроможності людського капіталу гостро постала на вітчизняних промислових підприємствах. В умовах складної політичної та економічної ситуації персонал є чи не єдиним компонентом, який здатний забезпечувати організації довгострокові конкурентні переваги на ринку. Тому трудові ресурси є рушійною силою будь-якого процесу. Складність полягає в адекватній оцінці конкурентоспроможності людського капіталу, адже одержані результати є основою для розробки зважених управлінських рішень.

Аналіз досліджень та публікацій. Питанням оцінки та управління конкурентоспроможністю людського капіталу займалося багато відомих вчених. Коломієць В.М.[4] досліджувала вплив зовнішніх та внутрішніх факторів функціонування підприємства для визначення конкурентоспроможності колективу працівників. Смирнов О.О. [5] наголошує, що головною перешкодою в підвищенні конкурентоспроможності персоналу

промислових підприємств є незадовільний стан їх техніко-технологічного розвитку, який більше орієнтує на потребу в працівниках індустріального типу, ніж на працівника, орієнтованого на саморозвиток, отримання переваг у знаннях та професійних навичках. Грішнова О.А. [2] переконана, що конкурентоспроможність персоналу представляє собою агреговану сукупність властивостей працівника, що дають йому можливість відповідати вимогам конкретного ринку, попиту покупців (роботодавців). Завсегдашня І.В. [3] у структурі конкурентоспроможності підприємства визначає групу кадрових факторів, що утворюють інтегральний показник конкурентоспроможності людського капіталу. Разом з цим, через велику кількість думок та поглядів досі не існує єдиного комплексного підходу до оцінки конкурентоспроможності людського капіталу, що обумовлює актуальність даного дослідження.

Постановка завдання. Одним з основних напрямків підвищення конкурентоспроможності підприємства є розробка методів управління конкурентоспроможністю людського капіталу з попередньою його оцінкою, що забезпечить підприємству отримання довгострокових конкурентних переваг на ринку металопродукції.

Викладення матеріалу та результати. Ключовим фактором успіху підприємств, що формує його конкурентні переваги є персонал підприємства.

Д.П. Богиня[1] під конкурентоспроможністю робочої сили розуміє саме сукупність не тільки якісних, але й вартісних характеристик специфічного товару «робоча сила», що забезпечує задоволення конкретних потреб роботодавців.

Р.А. Фатхутдінов[6] прямо зазначає, що конкурентоспроможність персоналу є одним із внутрішніх факторів конкурентної переваги товару, які визначаються системою підприємства.

Дане поняття є комплексним та багатограним, а отже, потребує ґрунтовної оцінки, достовірність здійснення якої дасть змогу підвищити рівень конкурентоспроможності людського капіталу та підприємства в цілому.

На сьогодні не існує практично використовуваної методики оцінки конкурентоспроможності людського капіталу металургійних підприємств, яка б надавала можливість здійснювати комплексну оцінку, використовувати переважно відкриту інформацію і не потребувала б високої кваліфікації аналітиків.

Адапована для металургійного підприємства методика . [3] складається з етапів:

І. Збір та обробка інформації щодо кадрових факторів на підприємстві.

II. Розрахунок показників, що впливають на конкурентоспроможність людського капіталу.

III. Дослідження впливу кожного з факторів на результуючий показник.

IV. Побудова багатокутника конкурентоспроможності людського капіталу.

V. Виявлення резервів підвищення конкурентоспроможності людського капіталу, і побудова нового багатокутника конкурентоспроможності.

На прикладі ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» визначимо групу кадрових факторів, які представлені: кваліфікацією кадрів, творчою активністю, рівнем без дефектності виробництва та забезпеченістю кадрами, що утворюють інтегральний показник конкурентоспроможності людського капіталу (табл.1) [7].

Таблиця 1

Аналіз кадрових факторів ПАТ «АМКР» за 2009 - 2013 рр., 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

За даними табл. 1, 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 впродовж 2009-2013 рр. У 2011 р. кадрові показники характеризуються 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.

На основі вищенаведеної моделі проведемо факторний аналіз впливу кожного елемента на інтегральний показник конкурентоспроможності

людського капіталу методом абсолютних різниць, результати наведемо у табл. 2.

Таблиця 2

Факторний аналіз впливу кадрових показників на конкурентоспроможність людського капіталу ПАТ «АМКР» за 2009-2013 рр.

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

За даними табл. 2 можемо стверджувати, що на ПАТ «АМКР» впродовж аналізованого періоду використаний резерв підвищення кваліфікації кадрів та творчої активності кадрів. На підприємстві широко впроваджуються тренінги, з'являються можливості для навчання та підвищення трудового потенціалу. Про це свідчить позитивні значення наведених показників у період 2011 – 2013 рр. Проте виникає негативна тенденція до скорочення чисельності працюючих, що доводить негативне значення показника забезпеченості кадрами.

Як бачимо, зменшення чисельності працюючих на ПАТ «АМКР» стає необґрунтованим, адже підприємство втрачає на якості та ефективності функціонування. Тому першочерговим завданням управлінських структур є негайне відновлення оптимальної чисельності персоналу, що забезпечить його зростаючу конкурентоспроможність і пошук нових шляхів покращення своєї діяльності.

Спрогнозуємо значення кадрових факторів та конкурентоспроможності людського капіталу на наступні 2 роки, використовуючи лінію тренду (табл. 3).

Таблиця 3

Розрахунок прогнозних значень кадрових факторів ПАТ «АМКР» на 2014 – 2015 рр., част. од.

Показник	2011	2012	2013	2014	2015
Кваліфікація кадрів	0,544	0,548	0,552	0,5426	0,5366
Творча активність кадрів	0,1633	0,1827	0,2166	0,18596	0,17783
Рівень бездефектності	0,9267	0,9199	0,9204	0,92276	0,9235
Забезпеченість кадрами	0,8128	0,7831	0,7341	0,7467	0,72048
Конкурентоспроможність персоналу	0,0669	0,0721	0,0808	0,0695	0,0635

Таким чином, як видно з табл. 3, показник конкурентоспроможності поступово зменшується і вже з 2014 р. складатиме 0,0695, що є негативною зміною в діяльності ПАТ «АМКР». Збереження зазначеної тенденції до зменшення працівників не дозволить підприємству отримувати стабільний приріст ефективності їх праці, а в подальшому може призвести до зменшення конкурентоспроможності людського капіталу і конкурентоспроможності підприємства в цілому. В умовах складної політичної, економічної ситуації та загальної нестабільності процесів в Україні, не можемо стверджувати, що дана тенденція достовірна. Тому підприємство повинно зосередитись на пошуку тих ключових факторів успіху, що забезпечать йому збільшення конкурентних переваг.

Для наочності побудуємо графік зміни показника конкурентоспроможності персоналу за 2009-2015 рр. (рис. 1).

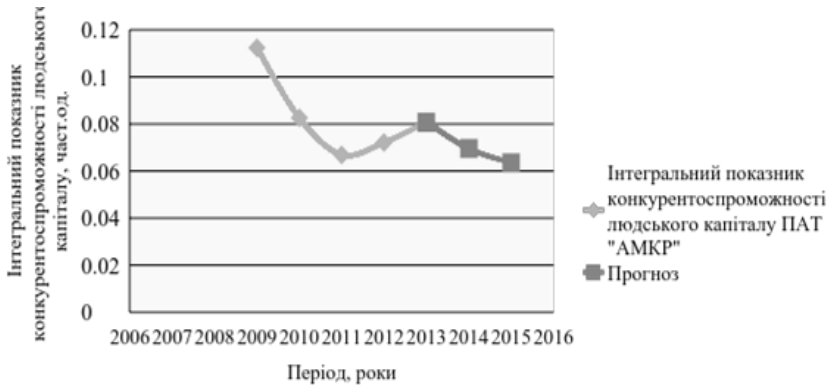


Рис.1. Динаміка конкурентоспроможності персоналу ПАТ «АМКР» за 2009-2015 рр., част. од.

Щодо інтегрального показника конкурентоспроможності людського капіталу підприємств-конкурентів ПАТ «АМКР», то їх значення, розраховані за зазначеною методикою, занесемо до табл. 4 [8].

За результатами розрахунків, що наведені у табл. 4. можна зробити висновок, що найвищий рівень конкурентоспроможності людського капіталу на ПАТ «АМКР», що складає 0,0415, найнижчий – у ПАТ «Маріупольський металургійний комбінат ім. Ілліча» – 0,0078. На всіх розглянутих підприємствах достатньо низький рівень кваліфікації працівників та їх творчої активності. Це означає, що в недостатній мірі проводиться навчання персоналу, а також відсутня мотивація та стимули для працівників, що

значно зменшує рівень їх конкурентоспроможності та конкурентоспроможності підприємства у цілому.

Таблиця 4

Аналіз показників конкурентоспроможності людського капіталу підприємств металургійної галузі у 2013р.

Показник	ПАТ "АМКР"	ПАТ "Азовсталь"	ПАТ "ММК"	ПАТ "Запоріжсталь"
Кваліфікація кадрів (КвК)	0,552	0,2436	0,1899	0,2941
Творча активність кадрів (ТА)	0,2166	0,076	0,0651	0,1423
Рівень бездефектності (РБ)	0,9204	0,8892	0,8815	0,9177
Забезпеченість кадрами (ЗК)	0,7341	0,7651	0,7125	0,8142
Інтегральний показник конкурентоспроможності персоналу (ЕМР)	0,0808	0,0126	0,0078	0,0313

Проте загальний рівень конкурентоспроможності людського капіталу по металургійній галузі досить низький, адже значення даного показника повинно прагнути до 1. Показники кожного з розглянутих підприємств не сягають даного рівня, а отже, потребують вдосконалення та підвищення кадрових факторів задля збільшення своїх конкурентних позицій у майбутньому.

Для наочного представлення слабких і сильних сторін ПАТ «АМКР» у порівнянні з його конкурентами, побудуємо багатокутник конкурентоспроможності людського капіталу із зазначенням кадрових факторів (рис.2).

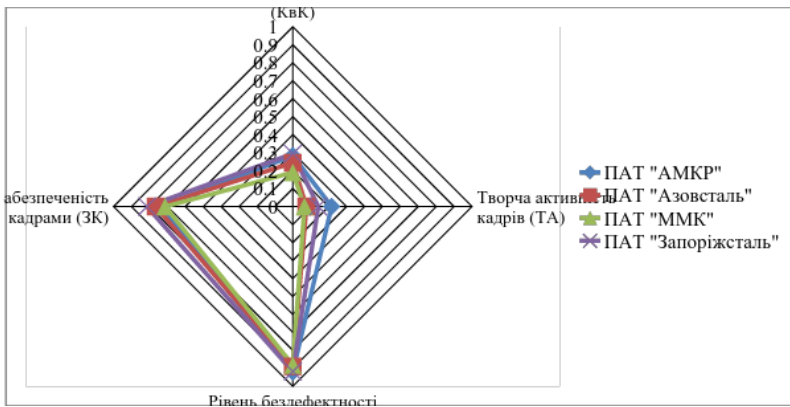


Рис. 2. Рівень кадрових факторів металургійних підприємств України

Таким чином, як видно з рис. 2., підприємствам необхідно підвищувати рівень кваліфікації персоналу та їх творчої активності, адже лише висококваліфікований, конкурентоспроможний персонал може створювати конкурентоспроможну продукцію і забезпечити підприємству довгострокові конкурентні переваги.

Визначимо програму управлінських рішень, які дозволять на тактичному та функціональному рівнях реалізувати стратегічні прогалини (табл. 5).

Таким чином, зазначені управлінські рішення щодо забезпечення позитивної зміни конкурентоспроможності людського капіталу ПАТ «АМКР» є досить простими в реалізації, але потребують особливої уваги управлінських структур. Адже персонал підприємства – це єдиний ресурс, який є індивідуальним і його неможливо відтворити. Тому розвиток і вкладення коштів у цьому напрямку безперечно принесе позитивні результати для підприємства. Формування додаткових конкурентних переваг підприємства забезпечують лише висококваліфіковані та конкурентоспроможні на ринку трудові ресурси.

Таблиця 5

Управлінські рішення щодо забезпечення позитивної зміни конкурентоспроможності людського капіталу

Показник (фактор), який комплексно впливає на конкурентоспроможність людського капіталу	Розмір стратегічної прогалини відносно:		Управлінське рішення
	Середнього значення	Значення підприємства - лідера	
Кваліфікація кадрів (КвК)	0,2666	0,0107	Підвищення кваліфікації персоналу, шляхом запровадження навчальних програм, тренінгів
Творча активність кадрів (ТА)	0,1834	0	Встановлення системи мотиваторів, заохочень, що сприятимуть створенню у працівників певних стимулів працювати на благо компанії
Рівень бездефектності (РБ)	0,0296	0	Підвищення кваліфікації дасть змогу звести до мінімуму рівень браку на виробництві з вини робітників
Забезпеченість кадрами (ЗК)	0,2159	0,0801	Визначення оптимального рівня чисельності працівників, які забезпечують максимальний рівень їх продуктивності і його подальше коригування

Тому важливим напрямом діяльності ПАТ «АМКР» для досягнення довгострокових конкурентних переваг на ринку металопродукції є:

1. забезпечення високих умов безпечної праці для працівників;
2. достатній рівень оплати праці та винагородження за здобутки;
3. надання можливостей для навчання персоналу та постійного підвищення їх кваліфікації;
4. забезпечення високого рівня соціального захисту.

Висновки та напрямок подальших досліджень. Таким чином, у результаті дослідження визначено комплексну методичку оцінки конкурентоспроможності людського капіталу і здійснено її оцінку на прикладі вітчизняних металургійних підприємств. Виконаний факторний аналіз зміни показників моделі та визначення стратегічних прогалів дало можливість сформулювати зважені управлінські рішення.

Управлінські рішення щодо забезпечення позитивної зміни конкурентоспроможності людського капіталу є досить простими в реалізації, але потребують особливої уваги управлінських структур. Адже персонал підприємства – це єдиний ресурс, який є індивідуальним і його неможливо відтворити. Формування додаткових конкурентних переваг підприємства забезпечують лише висококваліфіковані та конкурентоспроможні на ринку трудові ресурси. У подальшому слід зосередити увагу на вдосконалення та набуття нових конкурентних переваг, що дозволять підвищити конкурентоспроможність гірничо-металургійних підприємств у цілому.

Список використаних джерел

1. Богиня Д.П. Формирование конкурентоспособности рабочей силы в системе социально-трудовых отношений: [зб. наук. пр.]/ Д.П. Богиня. – К.: Ін-т економіки НАН України. – 2007. – с. 13-22.
2. Грішнова О.А. Конкурентоспроможність персоналу підприємства// О.А. Грішнова// Україна: Аспекти праці. – 2008. - №3. – С. 3 – 9.
3. Завсєгдашня І.В. Оцінка та забезпечення конкурентоспроможності гірничодобувних підприємств: [монографія]/ І.В.Завсєгдашня, О.А Темченко. – ДВНЗ «КНУ». – 2012. – С. 100 – 103.
4. Коломієць В.М. Методи оцінки рівня конкурентоспроможності персоналу промислового підприємства// Науковий вісник Національного університету ДПС України. – 2007. - №3(38). – С. 45 – 50.
5. Смирнов О.О. Підвищення конкурентоспроможності персоналу на основі збереження й розвитку людського потенціалу підприємств// Наук. праці КНТУ. Економічні науки. – 2010. - №17. – С. 15 – 21.
6. Фатхутдинов Р.А. Управление конкурентоспособностью организации/ Р.А. Фатхутдинов. – М.: ИНФРА. – 2009. – 535с.
7. Офіційний сайт ПАТ «АМКР» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: URL: www.arcelormittal.com.ua
8. Агентство з розвитку інфраструктури фондового ринку України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: URL: www.smida.gov.ua

Рукопис надійшов до редакції 15.0.2016