

УДК 331.5

О.О. Смірнов,

кандидат економічних наук, Кіровоградський інститут регіонального управління та економіки

УДОСКОНАЛЕННЯ МЕТОДИЧНИХ ПІДХОДІВ ДО ОЦІНЮВАННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ

Анотація. В статті здійснено теоретичне узагальнення та запропоновано розв'язання важливого науково-прикладного завдання щодо удосконалення методичних підходів до оцінювання конкурентоспроможності персоналу промислових підприємств.

Annotation. In the article theoretical generalization is carried out and it is offered decision important scientifically applied task in relation to the improvement of the methodical going near the evaluation of competitiveness of personnel of industrial enterprises.

Ключові слова: конкурентоспроможність, методика оцінювання, персонал.

Вступ. В умовах ринкової економіки стратегічним завданням любого підприємства є забезпечення своєї конкурентоспроможності. Сучасна економічна ситуація вимагає впровадження нових підходів до процесу управління персоналом. Підвищення рівня конкурентоспроможності українських компаній на внутрішньому та зовнішньому ринках є одним з пріоритетних напрямків діяльності Уряду України. В умовах прискорення бізнес-процесів та підвищення конкуренції внаслідок виходу українських компаній на міжнародний ринок, все більшу актуальність набуває проблема забезпечення стратегічної конкурентоспроможності підприємств. Одним із головних джерел підвищення конкурентоспроможності українських компаній є розвиток конкурентоспроможності персоналу як ключового фактора, що визначає ефективність використання всіх ресурсів, які знаходяться в розпорядженні компанії.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Теоретичні і практичні аспекти проблеми підвищення конкурентоспроможності працівників досліджували такі українські вчені, як Амоша О.І., Бандур С.І., Богиня Д.П., Долішній М.І., Колот А.М., Лісогор Л.С., Макарова О.В., Новіков В.М., Пирожков С.І., Шаульська Л.В та інші.

Проте слід констатувати, що в літературі стосовно оцінки конкурентоспроможності робочої сили і, зокрема, персоналу промислових підприємств поки існують лише поодинокі спроби розв'язання цієї проблеми та розробки адекватного інструментарію. В цьому плані слід виокремити праці Грішнкової О.А., Лібанової Е.М., Онікієнко В.В., Петрової Л.Л., Семікіної М.В., Фатхутдінова Р.А., Щур С.О., Цимбала О.І. Однак дана проблема і на сьогодні залишається відкритою.

Мета. В статті здійснено теоретичне узагальнення та запропоновано розв'язання важливого науково-прикладного завдання щодо удосконалення методичних підходів до оцінювання конкурентоспроможності персоналу промислових підприємств на етапі переходу вітчизняної економіки на інноваційний шлях розвитку.

Виклад основного матеріалу. Оскільки промислові підприємства в Україні мають різний рівень технологічного й технічного розвитку, неоднаковий фінансовий стан, рівень менеджменту, корпоративної культури, є неоднаковими і вимоги роботодавців до набору конкурентних якостей працівників та прийнятної вартісної оцінки трудових послуг робочої сили. Безумовно, на останнє впливає рівноважна ціна таких послуг на ринку праці, зокрема, у певній галузі або на певному сегменті ринку праці, а також такі загальні тенденції, як зростання попиту на вміння роботи з інформацією, професійна мобільність, здатність до адаптації тощо.

Важливо підкреслити, що намагання оцінювати конкурентоспроможність персоналу завжди передбачатиме оцінювання відповідності певних складових трудового потенціалу індикаторам конкурентоспроможності.

Розглянемо докладніше окремі методичні підходи до оцінювання конкурентоспроможності працівників.

Так, Фатхутдінов Р.А. виходить з того, що оцінку конкурентоспроможності персоналу слід здійснювати, виходячи з його конкурентних переваг, які бувають зовнішніми по відношенню до персоналу і внутрішніми. Зовнішні конкурентні переваги персоналу визначаються конкурентоспроможністю організації, де працює конкретний робітник чи спеціаліст. Внутрішні конкурентні переваги можуть бути успадкованими або набути. Лише виключно талановиті люди можуть бути меншою мірою залежними від зовнішніх обставин.

Оцінку конкурентоспроможності конкретної категорії персоналу, за Фатхутдіновим Р.А., рекомендується здійснювати за формулою

$$K_n = \sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^7 \frac{(b_i \cdot B_{ij})}{5 \cdot n}, \quad (1.1)$$

де K_n – рівень конкурентоспроможності конкретної категорії персоналу, n – кількість експертів, 7 – кількість якостей персоналу, що підлягають розгляду, a_i –

вагомість якості, b_{ij} – оцінка експертом якості персоналу у п'ятибальній системі: 1 – якість відсутня, 2 – проявляється досить рідко, 3 – проявляється не сильно і не слабо, 4 – проявляється часто, 5 – проявляється систематично [5, с. 259 – 260].

Комплексна оцінка конкурентоспроможності K_{ij} , запропонована Петровою І.Л. [2, с.155], будується з використанням балів a_{ij} та значущості b_{ij} використаних для неї критеріїв:

$$K_i = \hat{a} a_{ij} \times b_{ij} \quad (1.2)$$

Дещо інший підхід запропоновано М.В. Семикіною. Він базується на використанні ПЕОМ. Автоматизована система оцінювання не лише передбачає формування оцінок роботодавця та працівника щодо універсальності можливостей, рівня кваліфікації, а й формування рекомендацій стосовно необхідності підвищення рівня конкурентоспроможності по кожному з показників, що підлягають оцінюванню – “залишити на рівні конкурентоспроможності”, “покращити в першу чергу”, “покращити в другу чергу” і т. ін. Згідно цієї методики конкурентоспроможність оцінюється відповідно існуючим вимогам роботодавця до якостей працівника в межах даної професії на підприємстві.

$$\gamma_{ij(i)} = \{ 0, \text{ якщо характеристика працівника не співпадає з градациєю } j(i) \text{ фактору } i. \}$$

Оцінка конкурентоспроможності працівника (S) здійснюється з використанням сформованих чинників конкурентоспроможності та прийнятої системи градування за Булевою логікою: 1 – “так”, 0 – “ні”:

$$\gamma_{ij(i)} = \{ 1, \text{ якщо характеристика працівника співпадає з градациєю } j(i) \text{ фактору } i. \}$$

$$S = \sum_{i=1}^n \alpha_i \cdot \beta_{ij(i)} \cdot \gamma_{ij(i)} \quad (1.3)$$

Згідно методики Семикіної М.В. [3, с. 348 – 362] автоматизована система здійснює аналіз даних і формує результати аналізу, за якими визначається степінь конкурентоспроможності кожного із працівників відповідно до вимог роботодавця.

Методичні підходи, розроблені О. Грішновою і О. Шпирко виходять з того, що конкурентоспроможність персоналу є функцією від його якості й ціни [1, с.3], при цьому методикою передбачається застосування бального методу оцінки та залучення вагових коефіцієнтів для визначення вагомості окремих індикаторів конкурентоспроможності.

З нашої точки зору, окреслені методичні підходи Грішної О.А., Петрової І.Л., Семикіної М.В. та інших вчених мають істотні переваги, т.я. дозволяють здійснювати відбір найбільш конкурентоспроможних працівників на ринку праці, позитивно впливати на підвищення якості трудового потенціалу окремих працівників і підприємства в цілому. Разом з тим уявляється, що жодна з наведених методик не дає відповіді на важливе для умов ринкового господарювання питання: наскільки працівник відповідає чи не відповідає ринковому попиту; чи є він конкурентоспроможним з точки зору відповідності попиту й пропозиції робочої сили на ринку праці і в якій мірі.

Тому, не знижуючи вагомість здобутків у методичних підходах вказаних вчених, слід визнати, що вони не завжди можуть задовольнити потреби усіх керівників підприємств, працюючих у різних ланках економіки та управління, оскільки не враховують ринковий попит і особливості вимог до окремих категорій персоналу.

Отже, з нашої точки зору, з'являється нагальна потреба щодо розробки методики оцінки конкурентоспроможності персоналу, позбавленої означеного недоліку.

Запозичуючи ідеологію загальних принципів оцінки персоналу, відомих у науковій літературі (частину з них висвітлено у згаданих вище джерелах інформації), та доповнюючи її принципом відповідності попиту й пропозиції стосовно тієї чи іншої характеристики, яка підлягає оцінюванню, пропонуємо удосконалену методику оцінки конкурентоспроможності персоналу підприємства.

Наша методика спрямована враховувати наявність особливостей ринкових умов господарювання, перш за все – динамізм вимог роботодавця і, відповідно, динамізм професійно-кваліфікаційних характеристик працівників, їх трудової і, зокрема, інноваційної поведінки на виробництві.

Сутність запропонованої методики полягає в наступному.

1. Методика розповсюджується на персонал будь-якого промислового підприємства, яке функціонує в умовах ринку.
2. Реалізація методики передбачає попередню “сегментацію” персоналу з виділенням його більш-менш однорідних категорій – робітники, фахівці, менеджери тощо.
3. Для кожної категорії (для кожного “сегменту”) визначаються узагальнені характеристики персоналу (індикатори конкурентоспроможності), які мають підлягати оцінюванню на відповідність попиту й пропозиції: $i=1,2,\dots,I$ (i – узагальнена характеристика, I – кількість характеристик).
4. Для кожного індикатора конкурентоспроможності (i) формуються його ознаки $j(i)$ – показники, якими характеристика описується більш-менш повно: $j(i) = 1(i), 2(i), \dots, J(i)$.
5. Для кожного показника $j(i)$ визначаються позиції його оцінки $k(j(i))$: $k(j(i)) = 1(j(i)), 2(j(i)), \dots, K(j(i))$. Позиції оцінки можуть формуватися як у числовій, так і нечисловій шкалі, дотримуючись єдиної вимоги, а саме, - вони мають бути упорядковані від найнижчого до найвищого значення.
6. За означеними у позиціях 3-5 даними формуються матриці, що являють собою базу для оцінки пропозиції працівника (кількість таких матриць – I):

$$\begin{bmatrix} 1(1(1)) & 2(1(1)) & \dots & K(1(1)) \\ 1(2(1)) & 2(2(1)) & \dots & K(2(1)) \\ 1(\ddot{J}(1)) & 2(\ddot{J}(1)) & \dots & K(\ddot{J}(1)) \end{bmatrix} \dots \begin{bmatrix} 1(1(\mathbb{I})) & 2(1(\mathbb{I})) & \dots & K(1(\mathbb{I})) \\ 1(2(\mathbb{I})) & 2(2(\mathbb{I})) & \dots & K(2(\mathbb{I})) \\ 1(\ddot{J}(\mathbb{I})) & 2(\ddot{J}(\mathbb{I})) & \dots & K(\ddot{J}(\mathbb{I})) \end{bmatrix}$$

7. На сформовані матриці наноситься “маска”, якою визначено попит ринку праці стосовно характеристик трудового потенціалу працівника (“маскою” може бути довільний ідентифікатор позиції, наприклад, дужки квадратної форми):

$$\begin{bmatrix} 1(1(1)) & [2(1(1))] & \dots & K(1(1)) \\ 1(2(1)) & 2(2(1)) & \dots & [K(2(1))] \\ [1(\ddot{J}(1))] & 2(\ddot{J}(1)) & \dots & K(\ddot{J}(1)) \end{bmatrix} \dots \begin{bmatrix} 1(1(\mathbb{I})) & 2(1(\mathbb{I})) & \dots & [K(1(\mathbb{I}))] \\ [1(2(\mathbb{I}))] & 2(2(\mathbb{I})) & \dots & K(2(\mathbb{I})) \\ 1(\ddot{J}(\mathbb{I})) & [2(\ddot{J}(\mathbb{I}))] & \dots & K(\ddot{J}(\mathbb{I})) \end{bmatrix}$$

8. Конкурентоспроможність працівника (р) оцінюється як розбіжність між попитом і пропозицією, мірою якої може бути абсолютне значення різниці відповідних оцінок (для кожної позиції, що підлягає оцінюванню) – $R(p,j(i))$, їх часткова сума (для кожної характеристики окремо) – $RR(p,i)$ або повна сума (для всіх характеристик в цілому) – $RRR(p)$.

При достатній автоматизації розрахунків абсолютні значення різниць можна замінити сумою їх квадратів (за аналогією з методом найменших квадратів). Чим меншим є отримане значення різниці ($R(p,j(i))$, $RR(p,i)$, $RRR(p)$), тим вищою є конкурентоспроможність працівника (р) за відповідним показником чи відповідною характеристикою трудового потенціалу. Останнє використовується для порівняння показників чи характеристик трудового потенціалу для групи працівників ($p=1,2,\dots,P$), що дозволяє робити висновок щодо їх конкурентоспроможності у складі досліджуваної групи.

Конкурентоспроможність працівника в цілому має сенс розглядати не саму по собі, а у співставленні з іншими працівниками. Так, якщо маємо 6 працівників ($p=1,2,\dots,6$) з оцінками конкурентоспроможності 4.75, 3.25, 4.50, 5.00, 3.00, 4.50, то серед них найбільш конкурентоспроможним в цілому є працівник під номером 5 зі значенням конкурентоспроможності 3.00, а найменш конкурентоспроможним – працівник під номером 4 зі значенням конкурентоспроможності 5.00.

Викладене вище ілюструє можливість реалізації запропонованої методики оцінки конкурентоспроможності персоналу промислового підприємства. Наша методика дозволяє враховувати не лише певні характеристики трудового потенціалу того чи іншого працівника, що притаманно відомим методикам, але й оцінювати розбіжність попиту й пропозиції стосовно складових, що складають основу окремих характеристик, та характеристик в цілому, чим, власне, ця методика і відрізняється від існуючих підходів. Уведенням рейтингу запропоновану методику можна зробити ще більш досконалою.

Результати дослідження підводять до думки, що підвищення конкурентоспроможності персоналу не може успішно здійснюватись без створення нових та модернізації існуючих робочих місць та їх функціонування з повним використанням трудових і творчих можливостей працівників, їх переваг у компетенціях.

Висновки. Запропонований методичний підхід щодо вдосконалення оцінки конкурентоспроможності дає змогу роботодавцю робити свій вибір на ринку праці на користь саме тих фахівців, які його найбільш цікавлять в умовах певної ринкової кон'юнктури; в свою чергу, працівники, одержуючи відповідні відомості, усвідомлюють, в якому напрямі необхідно поліпшувати свої професійно-кваліфікаційні характеристики, трудові навички, досвід, щоб підвищити свій рейтинг. Те і інше в умовах обмеженого попиту на працю сприятиме розвитку конкурентної психології персоналу, розв'язанню задачі регулювання конкурентних переваг персоналу підприємства у відповідності з ринковим попитом.

Для запобігання конфліктних ситуацій окреслена інформація має бути відкритою для персоналу, критерії оцінки – зрозумілими, а результати оцінювання мають бути адекватно підкріплені системою моральних та матеріальних стимулів щодо прояву трудової та інноваційної активності.

Список літератури

1. Грішнова О., Шпирко. О. Конкурентоспроможність персоналу підприємства: критерії визначення та показники вимірювання // Україна: аспекти праці, 2004. – № 3. – С. 3 – 9.
2. Петрова І.Л. Сегментація ринку праці: теорія і практика регулювання. – К.: Ін-т економіки, управління та господарського права, 1997. – 298 с.
3. Семикіна М.В. Мотивація конкурентоспроможної праці: теорія і практика регулювання. – Кіровоград: ПіК, 2003. – 426 с.
4. Смірнов О.О. Стратегічні напрями управління конкурентоспроможністю персоналу на підприємстві // Управление человеческими ресурсами: государство, регион, предприятие: Сб. научн. тр. – Донецк: Ин-т эконом. пром-ти НАН Украины, 2006. – Т.3. – С. 339 – 345.
5. Фатхутдинов Р.А. Конкурентоспособность организации в условиях кризиса: экономика, маркетинг, менеджмент. – М.: "Маркетинг", 2002. – 892с.

Стаття надійшла до редакції 10.11.2010 р



ТОВ "ДКС Центр"