

Смірнов О.О.,
кандидат економічних наук
Кіровоградський інститут регіонального управління та економіки

ІНДИКАТОРИ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ТА ПІДХОДИ ДО ЇХ ОЦІНЮВАННЯ

В статті висвітлюється вплив зовнішніх та внутрішніх чинників на формування індикаторів конкурентоспроможності працівників і їх динаміку та пропонується авторський підхід до оцінювання конкурентоспроможності персоналу підприємств.

Ключові слова: індикатори конкурентоспроможності, персонал, рівень конкурентоспроможності, ринок праці.

Постановка проблеми. Побудова ринкової економіки в Україні обумовила появу низки проблем, які потребують вирішення. Серед них – протиріччя між необхідністю формування конкурентоспроможних кадрів і наявним станом трудового потенціалу персоналу промислових підприємств, для якого характерне погіршення кількісно-якісних параметрів, неготовність працювати у конкурентних умовах, низька інноваційна культура.

Значимість цієї проблеми надзвичайно посилюється в умовах руху України у напрямі євроінтеграції, входження у міжнародний конкурентний простір, зростання впливу глобалізації. В цих умовах конкурентні позиції промислових підприємств все більше визначає персонал, орієнтований на здобуття конкурентних переваг в освіті, професійному розвитку, здатний до розробки і впровадження інновацій, створення конкурентоспроможної продукції. Розв'язанню проблеми підвищення конкурентоспроможності персоналу на промислових підприємствах заважають застарілі підходи до кадрової роботи, недоліки у стимулюванні праці та підготовці кадрів для промисловості.

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 І.Л., Семикіної М.В., Фатхутдінова Р.А., Щур С.О, Цимбала О.І.. Однак дана проблема і на сьогодні залишається відкритою.

Мета даної статті полягає у висвітленні впливу зовнішніх та внутрішніх чинників на формування індикаторів конкурентоспроможності працівників і їх динаміку та вдосконаленні методичних підходів до оцінювання конкурентоспроможності персоналу підприємств.

Виклад основного матеріалу. Забезпечення зростання конкурентоспроможності персоналу та підтримка її на бажаному рівні вимагає певних заходів щодо стимулювання або соціального інвестування. Проте залучення певних витрат має бути економічно доцільним, отже, має базуватися на об'єктивній системі оцінювання рівня конкурентоспроможності працівників. На нашу думку, така система оцінювання має

передбачати:

- по-перше, перелік індикаторів конкурентоспроможності працівників;
- по-друге, прийнятні методичні підходи щодо порівняльної оцінки персоналу в умовах конкуренції.

Виходячи із викладеного вище під індикаторами конкурентоспроможності окремого працівника і персоналу підприємства загалом ми пропонуємо розуміти систему певних характеристик трудового потенціалу, які, передусім, цікавлять роботодавця в умовах ринкової кон'юнктури, що склалася в конкретний період часу.

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. На кожному підприємстві набір індикаторів конкурентоспроможності персоналу може мати свою специфіку.

В нових умовах господарювання урахування системи індикаторів конкурентоспроможності працівників, розробка та запровадження оцінки конкурентоспроможності працівників набуватиме значущості:

- у підборі кадрів;
- проведенні атестації персоналу;
- плануванні кар'єри;
- визначенні трудового внеску працівника у результати діяльності підприємства;
- організації адекватної матеріальної і нематеріальної мотивації праці;
- створенні стимулів для підвищення кваліфікації персоналу та зростання ефективності творчої діяльності;
- у пошуках стимулів до піднесення інноваційної активності персоналу.

Така оцінка може уявлятися інтегрованим показником конкурентоспроможності працівників, тобто їх особистих, ділових та професійних якостей, освітньо-професійного рівня, які відповідають вимогам роботодавця (попиту на ринку праці).

В мінливих умовах ринку характеристика конкурентоспроможності для кожного окремого працівника може коливатися, що обумовлюється зміною як попиту, так і пропозиції на ринку праці. Отже, виникає потреба у періодичних спостереженнях за зміною конкурентоспроможності підприємства в тісному зв'язку з індикаторами конкурентоспроможності персоналу.

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

Конкурентоспроможність персоналу, формуючись під впливом різноманітних факторів як позитивної, так і негативної дії, заслуговує визнання як узагальнена характеристика трудового потенціалу кожного працівника підприємства та трудового колективу в цілому, яка не лише засвідчує наявність у нього тих чи інших його "трудова" якостей, але й сприяє формуванню уявлень стосовно здатності й спроможності їх реалізації в певних умовах господарювання для отримання певної результативності праці. Остання ж виступає як конгломерат взаємодії щонайменше трьох змінних – капіталу, технологій й людського ресурсу – зі специфікою притаманної кожній складовій системи оцінювання: для капіталу – системи бухгалтерського обліку, для технологій – системи технічного та технологічного контролю за функціонуванням устаткування, для людського

ресурсу – системи діагностики трудової поведінки та продуктивності трудової діяльності персоналу.

Згадаємо, що традиційно оцінка людського ресурсу фокусувалася лише на працівника та на процес розподілу винагород. Останнім часом при формуванні концептуального уявлення щодо оцінювання людського ресурсу розгляду підлягає також вплив на працівника середовища, в якому реалізуються його потенційні можливості, що суттєво розширює можливості аналізу з урахуванням системних факторів – стратегії економічного розвитку, політики господарювання, корпоративних цілей, керованості, винагород тощо.

Розглянемо докладніше окремі методичні підходи до оцінювання конкурентоспроможності працівників.

Так, Фатхутдінов Р.А. вважає, 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.

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

$$K_n = \sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^7 \frac{(\alpha_i \cdot \beta_{ij})}{5 \cdot n},$$

де K_n – рівень конкурентоспроможності конкретної категорії персоналу, n – кількість експертів, 7 – кількість якостей персоналу, що підлягають розгляду, α_i – вагомість якості, β_{ij} – оцінка експертом якості персоналу у p 'ятибальній системі: 1 – якість відсутня, 2 – проявляється досить рідко, 3 – проявляється не сильно і не слабо, 4 – проявляється часто, 5 – проявляється систематично [6, с. 259 – 260].

Дещо інший підхід запропоновано М.В. Семікіною [3, с. 348 – 362]. Він базується на використанні ПЕОМ. Згідно цієї методики конкурентоспроможність оцінюється відповідно існуючим вимогам роботодавця до якостей працівника в межах даної професії на підприємстві. Вихідними є, зокрема, параметри:

- чинники конкурентоспроможності – f_1, f_2, \dots, f_n (наприклад, освіта за фахом, професійний досвід, знання іноземної мови, володіння комп'ютерною технікою, здатність до розробки інноваційного проекту, комунікабельність тощо).

- шкала оцінки пріоритетів чинників конкурентоспроможності (0..100 балів) – p_1, p_2, \dots, p_n .

- прийнята система градування чинника i ($i=1,2,\dots,n$) – $g_{i1}, g_{i2}, \dots, g_{im(i)}$.

- шкала пріоритетів системи градування (0..100 балів) – $q_{i1}, \dots, q_{im(i)}$.

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

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

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

Методичні підходи, розроблені О. Грішновою і О. Шпирко виходять з того, що конкурентоспроможність персоналу є функцією від його якості й ціни. До індикаторів конкурентоспроможності працівників автори включають:

- об'єктивні якісні характеристики працівників (кваліфікацію, досвід, освіту, здоров'я, продуктивність праці, внесок у результати діяльності підприємства тощо);
- суб'єктивні якісні характеристики (характер, здатність до навчання);
- цінкові характеристики (витрати на персонал: заробітна плата, витрати, пов'язані з прийомом на роботу, навчанням, адаптацією, перекваліфікацією, підвищенням кваліфікації).

З нашої точки зору, окреслені методичні підходи Грішнкової О.А., Петрової І.Л., Семикіної М.В. та інших вчених мають істотні переваги, зокрема, 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 наскільки.

Отже, з нашої точки зору, з'являється нагальна потреба щодо подальшої розробки методики оцінки конкурентоспроможності персоналу. Значимість цієї досить нової задачі зростає в нових умовах господарювання, коли під впливом конкуренції швидко змінюються вимоги ринку, а значить, і роботодавців до освітньо-професійних якостей, навичок, вмінь працівників, їх трудової та інноваційної активності. 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. Реалізація методики передбачає попередню "сегментацію" персоналу з виділенням його більш-менш однорідних категорій – робітники, фахівці, менеджери тощо.

2. 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). Для кожного індикатора конкурентоспроможності (i) формуються його ознаки $j(i)$ – показники, якими характеристика описується більш-менш повно: $j(i) = 1(i), 2(i), \dots, J(i)$. 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.

3. За означеними у позиції 2 даними формуються матриці, що являють собою базу для оцінки пропозиції працівника (кількість таких матриць – I). На сформовані матриці наноситься "маска", якою визначено попит ринку праці стосовно характеристик трудового потенціалу працівника.

4. Конкурентоспроможність працівника (p) 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 (p) 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.

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 пропонувану методику можна зробити ще більш досконалою.

Висновки. 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.

Розв'язання проблеми підвищення конкурентоспроможності персоналу в Україні залежить від багатьох складових: забезпечення ефективної зайнятості, зростання оплати праці і доходів, підвищення рівня соціальної безпеки і соціальної захищеності працівників, створення системи безперервної підготовки і перепідготовки кадрів, запровадження інноваційної моделі розвитку економіки тощо.

Водночас, на мікрорівні визначальну роль мають об'єктивна оцінка та стимулювання праці, запровадження системи оцінювання конкурентоспроможності персоналу та заохочення щодо її зростання за допомогою дієвих матеріальних та нематеріальних стимулів. Існує нагальна потреба у розробці методичних підходів, що передбачають вдосконалення оцінки конкурентоспроможності персоналу з урахуванням попиту на окремі категорії персоналу і відповідні якості трудового потенціалу.

Оцінка та стимулювання підвищення конкурентоспроможності працівників має розглядатися сьогодні і в майбутньому як ефективний засіб соціально-економічної захищеності персоналу, важлива передумова інноваційного розвитку та зміцнення конкурентних позицій українських підприємств, національної економіки загалом.

Список використаних джерел:

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. Семикіна М.В., Смірнов О.О. Конкурентоспроможність персоналу підприємства: теорія і практика регулювання. Монографія (За ред. Семикіної М.В.). - Кіровоград: «КОД», 2008. - 208 с.

5. 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.
6. Фатхутдинов Р.А. Конкурентоспособность организации в условиях кризиса: экономика, маркетинг, менеджмент. – М.: "Маркетинг", 2002. – 892с.

СМИРНОВ А.А. ИНДИКАТОРЫ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПЕРСОНАЛА И ПОДХОДЫ К ИХ ОЦЕНКЕ

В статье обосновывается влияние внешних и внутренних факторов на формирование индикаторов конкурентоспособности сотрудников и динамику их развития и предложен авторский подход к оценке конкурентоспособности сотрудников предприятия.

Ключевые слова: индикаторы конкурентоспособности, персонал, уровень конкурентоспособности, рынок труда.

SMIRNOV O.O. PERSONNEL COMPETITIVENESS INDICATORS AND APPROACHES TO EVALUATION

Article highlights the influence of external and internal factors on the formation of the indicators of competitiveness and their dynamics and suggested the author's approach to the assessment of the competitiveness of the enterprise staff.

Keywords: indicators of competitiveness, personnel, level of competitiveness, labor market.