

УДК 331.5

Сологуб О. П.

д.е.н., професор кафедри маркетингу

Никоненко А. В.

*к.е.н., старший викладач кафедри маркетингу**Національний університет харчових технологій*

E-mail: o.sologub@ukr.net

E-mail: apumpa28@mail.ru

УДОСКОНАЛЕННЯ МЕТОДИЧНИХ ПІДХОДІВ ДО ОЦІНКИ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА

На сьогоднішній день в Україні спостерігається суттєве посилення конкуренції між підприємствами. Фундаментальну роль у відповідній конкурентній боротьбі відіграє персонал. Це актуалізує удосконалення методик оцінки його конкурентоспроможності. Наявні методики дають можливість провести глибокий аналіз конкурентоспроможності персоналу. Проте їх точність не є достатньо високою через проблемність доступу до інформації про персонал конкурентів, застосування експертного підходу, недостатньо чітких критеріїв відбору вихідних показників для аналізу. В статті запропоновано методику оцінки конкурентоспроможності персоналу, яка проводиться на основі даних звітності підприємств, наявних в загальному доступі в мережі Інтернет. Відповідні вихідні показники аналізу можуть бути чітко виміряні без залучення експертів. В основу відбору вихідних показників для аналізу покладено системний підхід, а саме матрицю відносин. Запропонована в статті методика оцінки конкурентоспроможності персоналу призначена для використання в сфері матеріального виробництва.

Ключові слова: оцінка конкурентоспроможності персоналу, матриця відносин, промислове підприємство, харчова промисловість, системний підхід, основні засоби, оплата праці, продуктивність праці

Постановка проблеми. Роль працівника у формуванні конкурентоспроможності вітчизняного підприємства суттєво зростає в умовах посилення конкуренції через кризові явища, пов'язані з впливом світової економічної кризи, воєнними діями на

сході України та євроінтеграційними процесами. Оцінка конкурентоспроможності персоналу дає можливість визначити слабкі сторони кадрової політики та заходи по їх усуненню.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Методики оцінки конкурентоспроможності персоналу запропоновані в працях таких вчених, як Глевацька Н., Грошелева Е., Коломієць В., Фатхундінов Р., Цимбалюк С., Швець І., Щербак В. тощо. Аналіз запропонованих ними методик [2; 4; 15] дозволяє стверджувати, що вони дають можливість провести достатньо глибокий та ґрунтовний аналіз конкурентоспроможності персоналу. Тим не менш, до слабких сторін зазначених методик можна віднести наступні:

- використання методу експертних оцінок, який не завжди є достатньо надійним через суб'єктивізм;

- при проведенні оцінки конкурентоспроможності персоналу підприємства на основі порівняння з конкурентом постає проблема пошуку даних про працівників останнього, які не завжди є доступними.

Крім того, деякі відмінності у підходах до формування переліку критеріїв оцінки конкурентоспроможності персоналу актуалізують необхідність більш глибокого обґрунтування показників, які беруться для аналізу.

Формування цілей статті. Метою статті є обґрунтування та демонстрація методики оцінки конкурентоспроможності персоналу промислового підприємства на основі матриці відносин.

Виклад основного матеріалу. При формуванні переліку критеріїв оцінки ми виходили з того, що прямим наслідком певного рівня конкурентоспроможності персоналу виступають ключові компетенції підприємства – сукупність навичок та знань, які застосовуються компанією в своїй діяльності та дають їй можливість досягати певного рівня ефективності [14, с. 121-123]. Ключові компетенції формуються в результаті специфічного для даного підприємства способу відбору та комбінації ресурсів, який забезпечується персоналом, а тому важко піддаються копіюванню конкурентами. Таким чином, формування ключових компетенцій залежить від спроможності персоналу до ефективної роботи з урахуванням наступних специфічних для кожного підприємства чинників впливу на умови праці:

- 1) рівня оплати праці, який вимірюється через показник середньорічної заробітної плати одного працівника (формула 1):

$$\overline{ЗП} = \frac{ОП}{СОЧ}, \quad (1)$$

де ОП – річні витрати підприємства на оплату праці;

СОЧ – середньооблікова чисельність працівників;

2) фондівіддачі, яка показує ефективність використання основних засобів на підприємстві (формула 2) [10, с. 459]:

$$\Phi B = \frac{ВП}{ОЗ}, \quad (2)$$

де ВП – річні обсяги виробництва продукції;

ОЗ – первісна вартість основних засобів середньорічна;

3) фондоозброєності, яка відображає середній обсяг основних засобів у розпорядженні одного працівника [10, с. 459]:

$$\Phi O = \frac{ОЗ}{СОЧ}, \quad (3)$$

де ОЗ – первісна вартість основних засобів;

СОЧ – середньооблікова чисельність працівників;

4) коефіцієнту зносу основних засобів, який відображає ступінь втрати засобами праці споживчих властивостей внаслідок зносу (формула 4) [16, с. 483]:

$$КЗ = \frac{ЗНОС_{кін. року}}{ОЗ_{кін. року}}, \quad (4)$$

де ЗНОС_{кін. року} – це вартість зносу основних засобів на кінець року;

ОЗ_{кін. року} – це первісна вартість основних засобів на кінець року.

Від коефіцієнту зносу основних засобів залежить сукупний непрямий вплив застарілості основних засобів на ефективність роботи підприємства. Від нього залежать ефективність роботи обладнання, санітарно-гігієнічні умови праці персоналу, пріоритети керівництва щодо вкладення коштів (у персонал чи основні засоби). Якщо в коефіцієнті зносу основних засобів замість значень показників на кінець року використати їх середньорічні значення, то тоді всі *вихідні абсолютні показники*, які використовувались у формулах 1-4 (ВП, ЗНОС, ОЗ, ОП, СОЧ) можна розмістити на одному полі відносин (рис. 1):

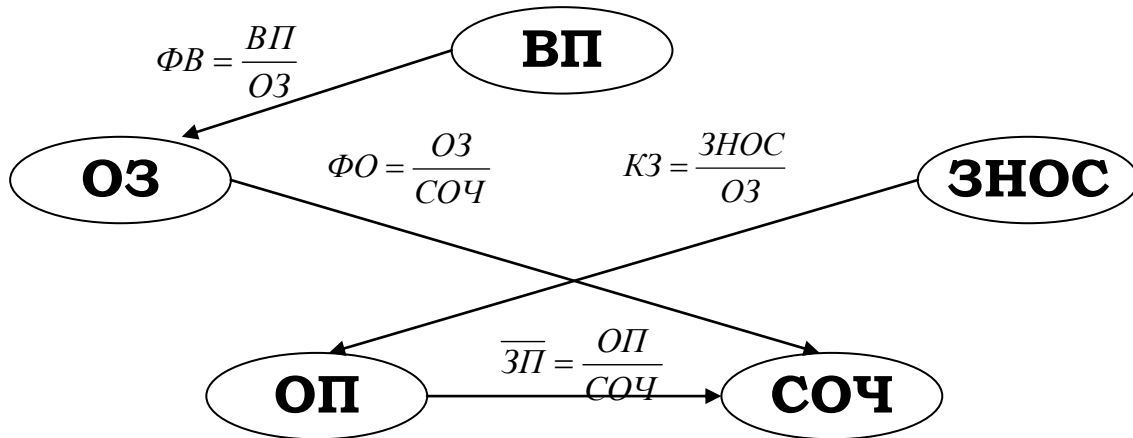


Рис. 1. Поле відносин показників, які впливають на конкурентоспроможність персоналу підприємства

На рис. 1 показано взаємозв'язок вихідних абсолютних показників. Мересте У. пропонує розглядати усі показники, розміщені на полі відносин, повносистемно, враховуючи як очевидні зв'язки між ними, так і ті, які, на перший погляд, не мають економічного сенсу [11] (рис. 2):

	<i>ВП</i>	<i>ЗП</i>	<i>ОЗ</i>	<i>СОЧ</i>	<i>ЗНОС</i>
<i>ВП</i>	1	$\frac{ЗП}{ВП}$	$\frac{ОЗ}{ВП}$	$\frac{СОЧ}{ВП}$	$З_{ВП} = \frac{ЗНОС}{ВП}$
<i>ЗП</i>	$ЗВ = \frac{ВП}{ЗП}$	1	$\frac{ОЗ}{ЗП}$	$\frac{СОЧ}{ЗП}$	$З_{ЗП} = \frac{ЗНОС}{ЗП}$
<i>ОЗ</i>	$ФВ = \frac{ВП}{ОЗ}$	$К_1 = \frac{ЗП}{ОЗ}$	1	$\frac{СОЧ}{ОЗ}$	$КЗ = \frac{ЗНОС}{ОЗ}$
<i>СОЧ</i>	$ПП = \frac{ВП}{СОЧ}$	$\overline{ЗП} = \frac{ЗП}{СОЧ}$	$ФО = \frac{ОЗ}{СОЧ}$	1	$З_{СОЧ} = \frac{ЗНОС}{СОЧ}$
<i>ЗНОС</i>	$\frac{ВП}{ЗНОС}$	$\frac{ЗП}{ЗНОС}$	$\frac{ОЗ}{ЗНОС}$	$\frac{СОЧ}{ЗНОС}$	1

Рис. 2. Впорядкована матриця конкурентоспроможності персоналу

Відображена на рис. 2 матриця включає в себе 20 співвідношень між п'ятьма вихідними абсолютними показниками. Кожне таке співвідношення розраховувалось шляхом ділення показника, який знаходиться у заголовку колонки, на показник, який знаходиться у заголовку рядку. Відносні показники, які знаходяться нижче діагоналі, сформовані одиницями, формують *пряме поле ефективності* і ведуть до підвищення конкурентоспроможності персоналу. У кожного з них є прямо протилежний за змістом

відносний показник, який знаходиться вище зазначеної діагоналі в *оберненому полі ефективності*.

Мересте У. при дослідженні ефективності роботи підприємств пропонує аналізувати виключно показники прямого поля ефективності. Проте в нашому випадку здійснюється дослідження конкурентоспроможності персоналу, і перелік вихідних показників дещо інший. Виходячи із можливості визначення економічного змісту відносних показників з рис. 2, ми досліджуватимемо шість критеріїв, які знаходяться у прямому полі ефективності, та чотири критерії, які знаходяться в оберненому полі, проте пов'язані оберненими зв'язками із тими чотирма відносними показниками прямого поля ефективності, від дослідження яких ми відмовилися. Сірим фоном відмічено співвідношення, які в межах нашої методики не розглядаються як такі, що не мають економічного змісту.

На рис. 2 показано, що на конкурентоспроможність персоналу підприємства, крім середньорічної заробітної плати, фондівдачі, фондоозброєності та рівня зносу, впливає ще два загальноживаних у практиці економічних досліджень показників:

1) продуктивність праці (ПП), яка показує ступінь ефективності використання праці як фактора виробництва [10, с. 458];

2) зарплатовіддача (ЗВ), яка відображає ефективність витрат на оплату праці [13, с. 170-171].

З метою повносистемного врахування усіх можливих співвідношень у системі п'яти вихідних показників (ВП, ЗНОС, ОЗ, ОП, СОЧ), додатково визначено ще чотири нових відносних показники:

1) закріпленість зносу основних засобів за виробленою продукцією ($Z_{ВП}$) – показує ступінь обмеження можливостей підприємства щодо більшого випуску продукції з використанням наявних основних засобів внаслідок їх зносу;

2) закріпленість зносу основних засобів за витратами на оплату праці ($Z_{ЗП}$) – показує ступінь обмеження можливостей підприємства щодо оплати праці персоналу через необхідність витрат на оновлення основних засобів;

3) закріпленість зносу основних засобів за працівником ($Z_{СОЧ}$) – відображає ступінь погіршення умов праці окремого працівника, в т.ч. його можливостей щодо більш ефективної роботи, через знос основних засобів;

4) коефіцієнт, який відображає співвідношення між витратами на оплату праці та первісною вартістю основних засобів (K_1) – порівняння з конкурентом по цьому

критерію показує, на якому підприємстві конкурентна стратегія в більшій мірі спирається на людський, а не технічний чинник.

Таким чином, запропонована нами методика передбачає використання десяти критеріїв оцінки конкурентоспроможності персоналу (рис. 2).

Ці критерії формують єдину систему, але постає питання щодо вагомості кожного з них. Як зазначає Васильчук Н. [2, с. 49], в основі більшості підходів до конкурентоспроможності персоналу лежать уявлення про неї як про здатність працівників до індивідуальних досягнень у праці, наслідком чого виступає підвищення ефективності роботи підприємства. Відповідно, показник рентабельності операційної діяльності підприємства, який є співвідношенням прибутку від реалізації продукції та повних витрат на виробництво і збут, може використовуватись для визначення вагомості кожного з десяти критеріїв оцінки конкурентоспроможності персоналу. Вагомість визначається на основі розрахунку кореляції між рентабельністю підприємства та кожним таким критерієм за декілька років в середньому по галузі.

Запропонована нами методика оцінки конкурентоспроможності персоналу підприємства подібна до тої, що відноситься до товарів [3, с. 210-220], і включає наступні етапи.

I етап – розрахунок вагомості критеріїв оцінки конкурентоспроможності персоналу.

Розрахунок проводиться на основі даних державної статистики, а саме щорічного статистичного збірника «Діяльність суб'єктів господарювання». Недоліками державної статистики як джерела інформації виступають періодичні зміни методики розрахунку окремих показників, що негативно впливає на їх співставність за різні проміжки часу, а також переліку самих показників, які розглядаються. По цій причині окремі вихідні дані, які взято для аналізу, виступають результатом наших перерахунків, а період, за який визначалася кореляція в нашому прикладі, включає лише 5 років. Тим не менш, спостерігається тенденція щодо удосконалення державної статистики, стабілізації переліку та методик визначення її показників, що робить її надійною базою даних для проведення розрахунків у майбутньому.

Розрахунок вагомості критеріїв оцінки конкурентоспроможності персоналу включає:

1) розрахунок критеріїв оцінки конкурентоспроможності персоналу за декілька років по галузі;

2) розрахунок кореляції відповідних критеріїв із рентабельністю підприємств галузі за досліджуваний період за допомогою коефіцієнту Пірсона;

3) переведення модульних значень коефіцієнта Пірсона в бали за шкалою на основі градації, яку запропонували Бьююль А. та Цефель П. [1] (табл. 1):

Таблиця 1

Характеристика показника за силою впливу на продуктивність праці *		
Модульні значення коефіцієнту Пірсона, r	Характеристика	Бальна оцінка впливу критерію
0,91-1	дуже висока кореляція	5
0,71-0,9	висока кореляція	4
0,51-0,7	середня кореляція	3
0,21-0,5	слабка кореляція	2
0-0,2	дуже слабка кореляція	1

* Джерело: розроблено автором на основі [1].

Запропонована у табл. 1 градація є однією із найбільш поширених в практиці економічних розрахунків.

4) переведення бальної оцінки впливу критерію у коефіцієнт вагомості шляхом її ділення на суму бальних оцінок по всім критеріям.

Розглянемо розрахунок коефіцієнтів вагомості на прикладі галузі «Виробництво напоїв» (табл. 2):

В табл. 2 використано показник «Кількість найманих працівників» замість показника «Середньооблікова чисельність працівників» через відсутність останнього у статистичному збірнику «Діяльність суб'єктів господарювання». З метою збереження точності розрахунку відповідний показник взято для розрахунків і на рівні окремих підприємств.

Як видно з табл. 2, найбільший вплив на конкурентоспроможність персоналу підприємства в галузі «Виробництво напоїв» мають зарплато- та фондвіддача, тобто ефективність матеріальної мотивації та роботи обладнання (коефіцієнт їх вагомості складає 0,15). Високе значення відповідних коефіцієнтів вагомості ілюструє твердження про те, що в умовах низького рівня заробітної плати та кризових явищ в економіці роль заробітної плати як чинника мотивації зростає [9, с. 61], а науково-технічний прогрес суттєво підвищує продуктивність праці людини саме за рахунок використання сучасного обладнання у виробництві.

**Визначення коефіцієнтів вагомості критеріїв оцінки конкурентоспроможності персоналу
промислового підприємства на основі даних по галузі «Виробництво напоїв»***

Показник	Розрахунок	2010	2011	2012	2013	2014	Кореляція з $R_{од}$ за коефіцієнтом Пірсона	Бальна оцінка вагомості показника	Коефіцієнт вагомості
Кількість найманих працівників, тис. осіб (НП)		55,20	56,70	52,00	50,00	34,40			
Витрати на оплату праці, млн. грн. (ЗП)		1857,90	2197,80	2437,20	2551,30	2115,50			
Основні засоби та нематеріальні активи, первісна вартість* середньорічна, млн. грн. (ОЗ)		19762,92	22948,32	26594,78	28882,60	31071,90			
Основні засоби та нематеріальні активи, знос*, середньорічна вартість, млн. грн. (ЗНОС)		8612,27	11029,91	13680,01	15577,05	17783,35			
Обсяг виробленої продукції, млн. грн. (ВП)		30484,72	35371,98	48612,70	40841,20	32715,50			
Рентабельність операційної діяльності підприємства, % ($R_{од}$)		3,90	4,50	7,00	5,80	2,00			
Продуктивність праці (ПП)	ВП : НП	552,26	623,84	934,86	816,82	951,03	0,11	1,00	0,04
Зарплатовіддача (ЗВ)	ВП : ЗП	16,41	16,09	19,95	16,01	15,46	0,76	4,00	0,15
Фондовіддача (ФВ)	ВП : ОЗ	1,54	1,54	1,83	1,41	1,05	0,85	4,00	0,15
Середньорічна зарплата ($\overline{ЗП}$)	ЗП : НП	33,66	38,76	46,87	51,03	61,50	-0,28	2,00	0,08
Фондоозброєність (ФО)	ОЗ : НП	358,02	404,73	511,44	577,65	903,25	-0,51	3,00	0,12
Співвідношення між витратами на оплату праці та первісною вартістю основних засобів (K_1)	ЗП : ОЗ	0,09	0,10	0,09	0,09	0,07	0,66	3,00	0,12
Ступінь зносу основних засобів (K_3)	ЗНОС : ОЗ	0,44	0,48	0,51	0,54	0,57	-0,15	1,00	0,04
Закріпленість зносу основних засобів за виробленою продукцією ($Z_{ВП}$)	ЗНОС : ВП	0,28	0,31	0,28	0,38	0,54	-0,69	3,00	0,12
Закріпленість зносу основних засобів за працівником ($Z_{НП}$)	ЗНОС : НП	156,02	194,53	263,08	311,54	516,96	-0,49	2,00	0,08
Закріпленість зносу основних засобів за витратами на оплату праці ($Z_{ЗП}$)	ЗНОС : ОП	4,64	5,02	5,61	6,11	8,41	-0,53	3,00	0,12
Разом								26,00	1,00

* Розраховано автором на основі [5; 6; 7; 8]

Табл. 2 показує, що ступінь зносу та продуктивність праці мало впливають на конкурентоспроможність персоналу. Про це свідчить низьке значення їх коефіцієнтів вагомості (0,04). В принципі, таку ситуацію можна пояснити загальним характером даних показників. Якщо брати ступінь зносу, то він просто відображає загальну ситуацію із застарілістю основних засобів на підприємстві. В той же час показники закріпленості зносу характеризуються значно вищими коефіцієнтами вагомості, оскільки відображають конкретний вплив зносу на конкретні аспекти діяльності підприємства (обсяги виробництва, оплату та умови праці). Так само і продуктивність праці відображає загальний виробіток продукції одним працівником, в той час як зарплато- та фондівіддача безпосередньо показують ефективність мотивації та використання наявної робочої сили на підприємстві.

Слід зазначити, що чим довший період розглядатиметься, тим точнішими будуть значення коефіцієнтів вагомості.

II етап – це розрахунок критеріїв оцінки конкурентоспроможності персоналу по підприємствам, які досліджуються.

Для проведення таких розрахунків використовуються дані звітів для акціонерів, які стають доступними після реєстрації на сайті агентства з розвитку інфраструктури фондового ринку України [12]. В нашому випадку взято трохи змінені дані по двом українським виробникам пивобезалкогольної продукції. Розрахунки проведено за самий останній рік, по якому доступна інформація як по підприємствам, так і у державній статистиці (табл. 3):

Таблиця 3

Розрахунок критеріїв оцінки конкурентоспроможності персоналу
по підприємствам у 2014 р.*

Показник	Розрахунок	Підприємство 1	Підприємство 2
Кількість найманих працівників, осіб (НП)		1700,00	290,00
Витрати на оплату праці, тис. грн. (ЗП)		240000,00	16000,30
Основні засоби та нематеріальні активи, первісна вартість* середньорічна, тис. грн. (ОЗ)		3651200,00	173900,00
Основні засоби та нематеріальні активи, знос*, середньорічна вартість, тис. грн. ЗНОС)		1824600,00	96400,00
Обсяг виробленої продукції, тис. грн. (ВП)		4892800,80	159500,00
Продуктивність праці (ПП)	ВП : НП	2878,12	550,00
Зарплатовіддача (ЗВ)	ВП : ОП	20,39	9,97
Фондовіддача (ФВ)	ВП : ОЗ	1,34	0,92
Середньорічна зарплата ($\overline{ЗП}$)	ОП : НП	141,18	55,17
Фондоозброєність (ФО)	ОЗ : НП	2147,76	599,66
Співвідношення між витратами на оплату праці та первісною вартістю основних засобів (K_1)	ОП : ОЗ	0,07	0,09
Ступінь зносу основних засобів (K_3)	ЗНОС : ОЗ	0,50	0,55

Закріпленість зносу основних засобів за виробленою продукцією (ЗВП)	ЗНОС : ВП	0,37	0,60
Закріпленість зносу основних засобів за працівником (ЗСОч)	ЗНОС : НП	1073,29	332,41
Закріпленість зносу основних засобів за витратами на оплату праці (Ззп)	ЗНОС : ОП	7,60	6,02

* Розраховано автором

Критерії оцінки конкурентоспроможності персоналу по галузі, аналогічні до тих, що визначалися у табл. 3, вже розраховано у табл. 2 (дані за 2014 рік).

III етап – розрахунок конкурентоспроможності персоналу промислових підприємств.

Розрахунок конкурентоспроможності персоналу включає:

- 1) визначення одиничних параметрів конкурентоспроможності персоналу;
- 2) розрахунок інтегрального показника конкурентоспроможності персоналу по кожному підприємству.

Показники, чиє зростання веде до підвищення конкурентоспроможності персоналу – це стимулятори. Вони знаходяться в прямому полі ефективності і включають продуктивність праці, зарплатовіддачу, фондівіддачу, середньорічну заробітну плату, фондоозброєність. Розрахунок одиничних параметрів конкурентоспроможності на основі стимуляторів відбувається за формулою 5:

$$q_i = \frac{P_{оцін}}{P_{баз}}, \quad (5)$$

де: $P_{оцін}$ – це критерій оцінки конкурентоспроможності персоналу на підприємстві, для якого проводиться розрахунок;

$P_{баз}$ – це аналогічний критерій оцінки конкурентоспроможності персоналу на рівні галузі.

Показники, чиє зростання веде до зниження продуктивності праці – це дестимулятори (показники закріпленості зносу та ступінь зносу). Вони знаходяться в оберненому полі ефективності. Розрахунок одиничних параметрів конкурентоспроможності на основі дестимуляторів відбувається за оберненою формулою (формула 6):

$$q_i = \frac{P_{баз}}{P_{оцін}}, \quad (6)$$

де: $P_{баз}$ – це аналогічний критерій оцінки конкурентоспроможності персоналу на рівні галузі;

$P_{оцін}$ – це критерій оцінки конкурентоспроможності персоналу на підприємстві, для якого проводиться розрахунок.

Інтегральний показник конкурентоспроможності персоналу на підприємстві розраховується за формулою 1.7:

$$ІКП = \sum_{i=1}^n W_i \cdot q_i, \quad (7)$$

де W_i – це вагомість i -го критерію оцінки конкурентоспроможності персоналу;
 q_i – це значення i -го одиничного параметру конкурентоспроможності персоналу.

Проведемо розрахунки (табл. 4):

При $ІКП > 1$ конкурентоспроможність персоналу підприємства є вищою, ніж по галузі в цілому. Як видно з табл. 4, така ситуація спостерігається на обох підприємствах. Персонал підприємства 1 є більш конкурентоспроможним, ніж у підприємства 2, тобто має забезпечує більше зростання ефективності роботи підприємства, за рахунок випередження по таким критеріям, як продуктивність праці, фондоозброєність, зарплатовіддача, фондівіддача, витрати на оплату праці одного працівника, а також меншої закріпленості зносу за виробленою продукцією та витратами на оплату праці. Таким чином, менший вплив застарілості основних засобів та більший – витрат на працівників став причиною більшої конкурентоспроможності персоналу підприємства 1.

Таблиця 4.

Розрахунок конкурентоспроможності персоналу підприємств галузі виробництва напоїв у 2014 р.*

Показник	Ваго- мість	Базове значення	Значення показників по окремим підприємствам		Одиничні показники конкуренто- спроможності		Зважені показники конкуренто- спроможності	
			Підпри- ємство 1	Підпри- ємство 2	Підпри- ємство 1	Підпри- ємство 2	Підпри- ємство 1	Підпри- ємство 2
1	2	3	4	5	6=4:3 або 6=3:4	7=5:3 або 7=3:5	8=6·2	9=7·2
Продуктивність праці	0,11	951,03	2878,12	550,00	3,03	0,58	0,32	0,06
Зарплатовіддача	0,15	15,46	20,39	9,97	1,32	0,64	0,20	0,10
Фондовіддача	0,15	1,05	1,34	0,92	1,27	0,87	0,20	0,13
Витрати на оплату праці одного працівника	0,08	61,50	141,18	55,17	2,30	0,90	0,18	0,07
Фондоозброєність	0,12	903,25	2147,76	599,66	2,38	0,66	0,27	0,08
Співвідношення між витратами на оплату праці та первісною вартістю основних засобів	0,12	0,07	0,07	0,09	0,97	1,35	0,11	0,16
Ступінь зносу основних засобів	0,04	0,57	0,50	0,55	1,15	1,03	0,04	0,04
Закріпленість зносу основних засобів за виробленою продукцією	0,12	0,54	0,37	0,60	1,46	0,90	0,17	0,10
Закріпленість зносу основних засобів за персоналом	0,08	516,96	1073,29	332,41	0,48	1,56	0,04	0,12
Закріпленість зносу основних засобів за витратами на оплату праці	0,12	8,41	7,60	6,02	1,11	1,40	0,13	0,16
Разом	1,00						1,66	1,02

* Розраховано автором

Висновки. Запропонована нами методика оцінки конкурентоспроможності персоналу не претендує на універсальність, оскільки не передбачає дослідження психологічних якостей працівників та призначена для використання виключно в секторі матеріального виробництва. Проте вона володіє рядом переваг, а саме:

- передбачається проведення оцінки на основі показників, які можуть бути чітко виміряні;
- інформація, необхідна для проведення аналізу, є загальнодоступною для суб'єктів господарської діяльності;
- критерії оцінки конкурентоспроможності персоналу визначено на основі системного підходу, а саме використання теорії поля відносин.

Перспективи подальших досліджень безпосередньо пов'язані із покращенням методичних підходів щодо визначення коефіцієнтів вагомості критеріїв оцінки конкурентоспроможності персоналу підприємства, оскільки розрахунок кореляції з рентабельністю операційної діяльності на рівні галузі дає в окремих випадках значення, які можуть суперечити змісту стимуляторів, взятих для аналізу.

Список використаної літератури

1. Бююль А. SPSS: искусство обработки информации. Анализ статистических данных и восстановление скрытых закономерностей / А. Бююль, П. Цефель. - Киев: "ДиаСофт", 2002. - 608 с.
2. Васильчук Н. О. Методи оцінки конкурентоспроможності персоналу підприємства / Н. О. Васильчук // Економіка підприємства: теорія та практика: зб. матеріалів III Міжнар. наук.-практ. конф. 21 жовт. 2010 р. / М-во освіти і науки України, ДВНЗ «Київ. нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана»; редкол: Г. О. Швиданенко (відп. за вип.) [та ін.]. – Київ: КНЕУ, 2010. – С. 49–51.
3. Гаркавенко С. Маркетинг / С.С. Гаркавенко. – К.: Лібра, 2002. – 712 с.
4. Гриценко Д. С. Методи оцінки конкурентоспроможності персоналу промислових підприємств / Д. С. Гриценко // Наукове товариство І. Кушніра [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://nauka.kushnir.mk.ua/?p=76577>
5. Діяльність суб'єктів господарювання, 2010 рік: [статистичний збірник] / Держ. служба статистики України / М. С. Кузнецова (відп. за випуск). – К.: Держ. служба статистики України, 2011. – 431 с.
6. Діяльність суб'єктів господарювання, 2011 рік: [статистичний збірник] / Держ. служба статистики України / М. С. Кузнецова (відп. за випуск). – К.: Держ. служба статистики України, 2012. – 468 с.

7. Діяльність суб'єктів господарювання, 2012 рік: [статистичний збірник] / Держ. служба статистики України / М. С. Кузнецова (відп. за випуск). – К.: Держ. служба статистики України, 2013. – 841 с.
8. Діяльність суб'єктів господарювання, 2014 рік: [статистичний збірник] / Держ. служба статистики України / О. М. Колпакова (відп. за випуск). – К.: Держ. служба статистики України, 2015. – 465 с.
9. Ільч Л. М. Ефективність відтворення трудового потенціалу України: [монографія] / Л. М. Ільч. – К.: Енергія плюс, 2007. – 212 с.
10. Костюк В.О. Факторний аналіз рівня продуктивності праці / В.О. Костюк // Комунальне господарство міст: Наук.-техн. зб. Вип. 108. Серія: Економічні науки. – Харків: ТОВ СУНП “Бруксафоль – Курсор Фолієн”, 2013. – С. 457-463.
11. Мересте У. Основы теории поля эффективности (новый подход к изучению эффективности производства путем ее полносистемного моделирования) / У. Мересте // Труды Таллиннского политехнического института. – 1985. - № 605. – С. 5-27.
12. Сайт агентства з розвитку інфраструктури фондового ринку України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://smida.gov.ua/about>
13. Сукач О. О. Показники ефективності витрат на оплату праці / О. О. Сукач // Науковий вісник. – 2013. – №3 (182). – С. 168-176.
14. Цветкова І. І. Конкурентоспроможність персоналу: сутність та місце у забезпеченні конкурентоспроможності підприємства / І.І. Цветкова // Культура народів Причорномор'я. – 2006. – № 88. – С. 119-125.
15. Швець І. Методика оцінки конкурентоспроможності персоналу підприємства / І. Швець, Г. Швець // Схід. – 2012. – № 1 (115). – С. 127-132.
16. Щирська О.В. Економічна сутність поняття “амортизація” та “знос”: історичний аспект / О.В. Щирська // Проблеми теорії та методології бухгалтерського обліку, контролю і аналізу: міжнародний збірник наукових праць. – Житомир: ЖДТУ, 2011. – Випуск 2 (20). – С. 478-485.

References

1. Biuiul, A. (2002). *SPSS: iskusstvo obrabotki informatsii. Analiz statisticheskikh dannyih i vosstanovlenie skrytyih zakonomernostey* [SPSS: data processing art. Analysis of statistical data and restore hidden patterns]. Kiev: "DiaSoft" [in Ukrainian].
2. Vasylichuk, N. O. (2010) *Metody otsinky konkurentospromozhnosti personalu pidpryyemstva* [Methods for assessing the competitiveness of personnel]. Proceedings from Enterprise Economics: Theory and Practice: III Mizhnar. nauk.-prakt. konf. (21 zhovt. 2010

- r.) - *Third International. Scientific and practica. Conference.* (pp. 49-51). Kyiv: KNEU [in Ukrainian].
3. Harkavenko, S. (2002). *Marketynh [Marketing]*. Kyiv: Libra [in Ukrainian].
 4. Hrytsenko, D. S. (2015). *Metody otsinky konkurentospromozhnosti personalu promyslovykh pidpryyemstv [Methods of estimation of competitiveness of personnel of industrial enterprises]. Naukove tovarystvo I. Kushnira.* Retrieved from <http://nauka.kushnir.mk.ua/?p=76577> [in Ukrainian].
 5. *Diyalnist subyektiv hospodaryuvannya, 2010 rik: [Activity of subjects of menage, 2010].* (2011). Kyiv: Derzh. sluzhba statystyky Ukrayiny [in Ukrainian].
 6. *Diyalnist subyektiv hospodaryuvannya, 2011 rik: [Activity of subjects of menage, 2011].* (2012). Kyiv: Derzh. sluzhba statystyky Ukrayiny [in Ukrainian].
 7. *Diyalnist subyektiv hospodaryuvannya, 2012 rik: [Activity of subjects of menage, 2012].* (2013). Kyiv: Derzh. sluzhba statystyky Ukrayiny [in Ukrainian].
 8. *Diyalnist subyektiv hospodaryuvannya, 2014 rik: [Activity of subjects of menage, 2014].* (2015). Kyiv: Derzh. sluzhba statystyky Ukrayiny [in Ukrainian].
 9. Ilyich, L. M. (2007). *Efektyvnist vidtvorennya trudovoho potentsialu Ukrayiny [Efficiency of recreation of labour potential of Ukraine]*. Kyiv: Enerhiya plyus [in Ukrainian].
 10. Kostyuk, V. O. (2013). *Faktornyi analiz rivnya produktyvnosti pratsi [Factor analysis of level of the labour productivity]. Komunalne hospodarstvo mist – Communal economy of cities , 108, 457-463* [in Ukrainian].
 11. Mereste, U. (1985). *Osnovy teorii polya effektivnosti (novyi podhod k izucheniyu effektivnosti proizvodstva putem ee polnosistemnogo modelirovaniya) [Bases of theory of the field of efficiency (new going near the study of efficiency of production by her fullsystem design)]. Trudy Tallinnskogo politehnicheskogo instituta – Labours of the Tallinn polytechnic institute, 605, 5-27* [in Russian].
 12. *Sait ahentstva z rozvytku infrastruktury fondovoho rynku Ukrayiny [Site of agency is from development of infrastructure of fund market of Ukraine]. smida.gov.ua.* Retrieved from <http://smida.gov.ua/about> [in Ukrainian].
 13. Sukach, O. O. (2013). *Pokaznyky efektyvnosti vytrat na oplatu pratsi [Indexes of efficiency of charges are on the remuneration of labour]. Naukovyi visnyk – Scientific announcer, 3 (182), 168-176* [in Ukrainian].
 14. Tsvietkova, I. I. (2006). *Konkurentospromozhnist personalu: sutnist ta mistse u zabezpechenni konkurentospromozhnosti pidpryyemstva [Competitiveness of personnel:*

essence and place in providing of competitiveness of enterprise]. *Kultura narodov Prychernomorja – Culture of people of black sea Region*, 88, 119-125 [in Russian].

15. Shvets, I. (2012) *Metodyka otsinky konkurentospromozhnosti personalu pidpryyemstva* [Methods of assessing the competitiveness of the company staff]. *Skhid – East*, 1 (115), 127-132 [in Ukrainian].

16. Shchyrskaya, O.V. (2011). *Ekonomichna sutnist poniattia "amortyzatsiia" ta "znos": istorychnyi aspekt* [Economic essence of concept "depreciation" and "wear": historical aspect]. *Problemy teorii ta metodolohiyi bukhhalters'koho obliku, kontrolyu i analizu – Problems of theory and methodology of record-keeping, control and analysis*, 2, 478-485 [in Ukrainian].

СОЛОГУБ Е. П., НИКОНЕНКО А. В. УСОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕТОДИЧЕСКИХ ПОДХОДОВ К ОЦЕНКЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПЕРСОНАЛА ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

На сегодняшний день в Украине наблюдается существенное усиление конкуренции между предприятиями. Фундаментальную роль в соответствующей конкурентной борьбе играет персонал. Это актуализирует усовершенствование методик оценки его конкурентоспособности. Существующие методики дают возможность провести глубокий анализ конкурентоспособности персонала. Но их точность не является достаточно высокой из-за сложностей доступа к информации о персонале конкурентов, использования экспертного подхода, недостаточно четких критериев отбора исходных показателей для анализа. В статье предложена методика оценки конкурентоспособности персонала, которая проводится на основе данных отчетности предприятий, общедоступных через сеть Интернет. Соответствующие исходные показатели анализа могут быть четко измерены без привлечения экспертов. В основу отбора исходных показателей положен системный подход, а именно матрица отношений. Предложенная в статье методика оценки конкурентоспособности персонала предназначена для использования в сфере материального производства.

Ключевые слова: оценка конкурентоспособности персонала, матрица отношений, промышленное предприятие, пищевая промышленность, системный подход, основные средства, оплата труда, производительность труда.

SOLOGUB O., NICKONENKO A. IMPROVEMENT OF THE METHODOLOGICAL APPROACHES OF THE INDUSTRIAL COMPANY'S PERSONNEL COMPETITIVENESS EVALUATION

There is a significant increase in competition between enterprises in Ukraine today. The staff is playing a fundamental role in this competition. Therefore the improvement of estimation methods of the personnel competitiveness is actual. Existing methods give the opportunity of the qualitative analysis of the personnel competitiveness. But their accuracy is not high enough because of difficulties of access to information about competitors' staff, the use of the expert approach; criteria for the selection of a baseline for the analysis is not enough clear. In the article the proposed technique of an estimation of personnel competitiveness is based on the reports of the companies, available in the Internet. Appropriate initial analysis indicators can be accurately measured without the involvement of experts. The selection of the initial indices is based on the systematic approach, namely the relationship matrix. The proposed in the article method of estimating the competitiveness of personnel is intended for use in material production.

Keywords: personnel competitiveness evaluation, connection matrix, industrial company, food industry, system approach, fixed assets, wages, labor productivity.

Стаття надійшла до редакції 20.04.2016 р.

Авторська довідка

	Українською мовою	Англійською мовою
ПІБ/ Last name, first name	Сологуб Олена Петрівна	Sologub Olena
Науковий ступінь/ Scientific degree	доктор економічних наук	Doctor of Economics
Вчене звання/ Scientific rank	професор	Professor
Посада/ Position	професор кафедри маркетингу	Professor of the Marketing Department
Установа/ Establishment	Національний університет харчових технологій	National University of Food Industries

	Українською мовою	Англійською мовою
ПІБ/ Last name, first name	Никоненко Андрій Володимирович	Nykonenko Andrii
Науковий ступінь/ Scientific degree	кандидат економічних наук	Candidate of Economics
Вчене звання/ Scientific rank	-	-
Посада/ Position	старший викладач кафедри маркетингу	Lecturer of the Marketing Department
Установа/ Establishment	Національний університет харчових технологій	National University of Food Industries