

Ольга Остапчук

к.е.н., доцент,

Хмельницький національний університет,

Віталій Москальчук

слухач магістерської програми,

Хмельницький національний університет

ОСОБЛИВОСТІ ОЦІНЮВАННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

У сучасних умовах господарювання фундаментальну основу довгострокових конкурентних переваг економічних суб'єктів складають кваліфіковані працівники, що володіють знаннями, досвідом, творчими та інноваційними здібностями і мотивовані до високопродуктивної праці.

Персонал підприємства є одним з найважливіших ресурсів в діяльності підприємства. Тому оцінювання конкурентоспроможності персоналу підприємства є актуальним науково-практичним завданням, що потребує вирішення.

Для ефективного управління конкурентоспроможністю персоналу необхідний об'єктивний інструмент її оцінювання. На сьогодні не існує загальноприйнятої методики оцінки конкурентоспроможності персоналу. Кожне підприємство оцінює свою конкурентоспроможність персоналу власним способом, а сутність та ефективність його використання не демонструє. Для вирішення проблеми визначення рівня конкурентоспроможності персоналу науковці застосовують різні підходи.

Аналізом існуючих методик оцінки конкурентоспроможності персоналу, результатом якого стало використання методики рейтингової шкали, займались І. Швець, Г. Мариконь [1]. Заслугує на увагу робота Смірнова О. О. щодо підвищення конкурентоспроможності підприємства [2], а також робота Хамініч С. Ю. щодо аналізу місця конкурентоспроможності персоналу підприємства у формуванні стратегічної мети [3]. У ряді робіт Дудіної Н. В. висвітлено зарубіжний досвід формування методологічної та методичної баз оцінки конкурентоспроможності персоналу підприємства [4].

Незважаючи на значну кількість публікацій з даної наукової тематики має місце відсутність чіткого алгоритму аналізу впливу конкурентоспроможності як внутрішнього чинника функціонування підприємства на його місце на ринку. Тобто методики та методи оцінки існують, а правила їх застосування не визначені, що не дозволяє застосовувати їх доцільно та максимально ефективно.

Конкурентоспроможність персоналу підприємства – це його здатність реалізовувати наявні в нього конкурентні переваги таким чином, щоб сприяти просуванню підприємства на кращу, порівняно із іншими суб'єктами конкуренції на певному ринку, конкурентну позицію [5].

Конкурентоспроможність формується як інтегральний показник тих якостей і особливостей, за рахунок яких саме конкретний працівник є кращим за інших на визначеній посаді з точки зору організації, і за рахунок яких організація надає йому перевагу. Кожна організація, що займається оцінкою конкурентоспроможності працівників, має сформувавати чітку шкалу критеріїв, які висуваються до кожної посади (професії). Саме однією з методик оцінки конкурентоспроможності персоналу є оцінка характеристик працівників.

До кількісних характеристик доцільно відносити такі показники: фінансові результати діяльності, частка підприємства на ринку, приріст прибутку, показники використання трудових ресурсів тощо. До якісних відповідно – координація дій персоналу, психологічний клімат у колективі, наявність розробок та методів оригінальних для даного підприємства, корпоративна та організаційна культура тощо. Дана методика є доволі простою, тому її використання розповсюджене на багатьох вітчизняних підприємствах. Алгоритмом її використання є процес, що містить 2 етапи: розрахунок та аналіз представлених показників та усунення слабких ланок виходячи з аналізу. Однак наведена методика не дає можливості отримати конкретну цифру, що допоможе виявити кількісно ефективність оцінки конкурентоспроможності персоналу. Саме тому методика Р. Фатхутдінова враховує при оцінці як зовнішні так і внутрішні конкурентні переваги. Зовнішні залежать від конкурентоспроможності підприємства, а внутрішні можуть бути спадкоємними або набутими. Також він пропонує використовувати таку формулу:

$$K_n = \frac{\sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^m \alpha_i \beta_{ij}}{5n} \rightarrow 1; \quad (1)$$

де K_n – рівень конкурентоспроможності конкретної категорії персоналу;

i – 1,2... n – кількість експертів;

j – 1,2... m – кількість якостей персоналу для оцінки;

j – вагомість j -ї якості персоналу;

ij – оцінка i -м експертом j -ї якості персоналу за 5-бальною шкалою;

$5n$ – максимально можлива кількість балів, які може отримати індивід, який оцінюється [6].

Запропонована методика оцінки дозволяє визначити потенціальні та фактичні властивості працівників та їх спроможність до професійного розвитку. Якісні характеристики оцінки конкурентоспроможності персоналу можуть бути проаналізовані з використанням методики Фатхутдінова. Кількісні характеристики доцільно аналізувати з використанням таких показників, як продуктивність праці, рівень плинності кадрів, загальна сума фонду заробітної плати, середня заробітна плата, прибуток на одного працівника, дохід на одного працівника. Представлена методика може бути використана на будь-якому вітчизняному підприємстві.

Список використаних джерел

1. Швець І. Методика оцінки конкурентоспроможності персоналу підприємства. Економіка. 2012. № 1 (115). С. 127–132.
2. Смірнов О. О. Підвищення конкурентоспроможності персоналу на основі збереження й розвитку людського потенціалу підприємств. Економічні науки. КНТУ. 2010. № 17. С. 26–32.
3. Хамініч С. Ю. Конкурентоспроможність персоналу як засіб досягнення стратегічної мети підприємств. ДНУ. 2011. № 12. С. 165–166.
4. Дудіна Н. В. Зарубіжний досвід урахування конкурентоспроможності робочої сили в системі оплати праці. Конкурентоспроможність у сфері праці: зб. наук. пр. К. : Ін-т економіки. 2001. С. 17– 26.
5. Славгородська О. Ю., Щербак В. Г. Класифікація конкурентних переваг персоналу підприємства. Наукові праці ДонНТУ. 2005. № 8. С. 94–101.
6. Фатхутдінов Р. А. Стратегический менеджмент : учебник. М. : Дело, 2005. 448 с.