

ІНСТИТУЦІЙНІ ПІДХОДИ ДО ОЦІНЮВАННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА: МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ

Коломієць В. М.

В исследовании поставлена задача обобщить методические подходы к оценке конкурентоспособности персонала предприятий; предложить модель оценки уровня конкурентоспособности персонала с применением институциональных подходов. В результате исследования обобщены методы оценки уровня, конкурентоспособности персонала предприятий, разработана математическая модель расчета критерия конкурентоспособности персонала предприятия. Математическая модель учитывает конкурентные преимущества персонала, источники их формирования, факторы внешней и внутренней среды функционирования предприятия. В рамках исследования предложено расчет критерия конкурентоспособности работника, исходя из определения конкурентоспособности персонала, как способности персонала реализовывать свои конкурентные преимущества.

В дослідженні поставлено завдання узагальнити методичні підходи до оцінки конкурентоспроможності персоналу підприємств; запропонувати модель оцінки рівня конкурентоспроможності персоналу з застосуванням інституційних підходів. За результатами дослідження узагальнено методи оцінки рівня конкурентоспроможності персоналу підприємств, розроблено математичну модель розрахунку критерію конкурентоспроможності персоналу на підприємстві. Математична модель враховує конкурентні переваги персоналу, джерела їх формування, фактори зовнішнього та внутрішнього середовища функціонування підприємства. В межах дослідження запропоновано розрахунок критерію конкурентоспроможності працівника, виходячи з визначення конкурентоспроможності персоналу як здатності персоналу реалізовувати власні конкурентні переваги.

The research task to summarize methodological approaches to assessing the competitiveness of enterprise personnel, propose a model of evaluation of the staff approaches. The study summarizes the methods of evaluation of the personnel of enterprises, the mathematical model of calculation criteria of competitiveness of personnel at the facility. The mathematical model takes into account the competitive advantages of the personnel, the sources of their formation, factors external and internal environment of the enterprise. Within the research the calculation criteria of competitiveness employee, based on the definition of competitiveness as the ability of staff personnel to realize their competitive advantage.

Коломієць В. М.

канд. екон. наук, доц. МІДМУ «КПУ»
vik2005vik@mail.ru

МІДМУ «КПУ» – Мелітопольський інститут державного та муніципального управління «Класичного приватного університету», м. Мелітополь.

УДК 330.101:621.009.12

Коломієць В. М.

ІНСТИТУЦІЙНІ ПІДХОДИ ДО ОЦІНЮВАННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА: МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ

Формування конкурентоспроможної економіки України вимагає більш високого рівня кваліфікації і знань сучасного працівника, його здатності до ризику генерування нових ідей і прояву творчості, збільшення відповідальності персоналу підприємств. Впровадження цих вимог в практику діяльності підприємства сприяє підвищенню конкурентоспроможності його персоналу і виступає складовою конкурентоспроможності підприємства. Важливою складовою забезпечення конкурентоспроможності персоналу є формування інститутів та інституцій не тільки на рівні суспільства, але й на самих підприємствах.

Недостатнє врахування впливу формальних і неформальних інститутів на формування конкурентоспроможності персоналу в процесі інституційної трансформації призводить до зниження загальної конкурентоспроможності підприємства.

У зв'язку з цим стає важливим питання про визначення і оцінку рівня конкурентоспроможності персоналу підприємства та окремого працівника. Проблемою вимірювання конкурентоспроможності різних об'єктів займалися, Г. Азоев, О. Акіліна, І. Ансофф, Я. Базилук, І. Должанський, Т. Загорна, А. Захаров, Ю. Єхануров, Л. Ивановская, Ю. Козак, А. Книш, Ж.-Ж. Ламбен, І. Лифиц, О. Михайлов, В. Пасічник, Г. Пастернак-Таранушенко, А. Попов, М. Портер, М. Радева, В. Рожок, Ю. Сіваченко, Р. Фатхутдинов, Т. Хлопова, Ю. Юданов. Значний вклад в розробку методики оцінки конкурентоспроможності персоналу здійснили українські науковці Д. Богиня, О. Грішнова, Н. Дудіна, Т. Кір'ян, Г. Куліков, Л. Лісогор, М. Семикіна, В. Тімофєєв, О. Цимбал, С. Цимбалюк, В. Шамота. Дослідженням проблем інституційних трансформацій присвячено роботи А. Гриценко, А. Олійника, О. Прутської, В. Тарасевича, А. Ткача, Ю. Укіса, А. Чаусовського, А. Шастітко, В. Якубенка, О. Яременко та інших.

Кількісно визначити конкурентоспроможність персоналу достатньо важко, що пов'язано, по-перше з суб'єктивізмом оцінки персоналу та результатів його праці, по-друге, з тим, що прямих показників розрахунку конкурентоспроможності поки що не існує; по-третє, плінністю конкурентоспроможності в часі, коли вплив лише одного фактору може її значно підвищити або знизити [1].

Динамічність категорії конкурентоспроможність персоналу обумовлює необхідність постійної оцінки її рівня, що викликає потребу розробки відповідної методики з інституційних позицій [2].

Метою дослідження стало удосконалення методологічних підходів до оцінки конкурентоспроможності персоналу з позиції інституціоналізму.

Згідно мети поставлені завдання:

- узагальнити методологічні підходи до оцінки конкурентоспроможності персоналу підприємств з позиції інституціональної теорії;
- запропонувати модель оцінки рівня конкурентоспроможності персоналу.

Певний стан конкурентоспроможності залежить від її носія – самого персоналу, його здатності до саморозвитку та прагнення самовдосконалення, а також від оточення конкретного робітника.

За результатами проведення процедури оцінки підприємство отримує інформацію про конкурентоспроможність кожного працівника. Наступним завданням стає розробка конкретних заходів з підвищення її рівня.

В науковій літературі до цього часу відсутня єдина методика оцінки конкурентоспроможності персоналу, яка б була адаптована до підприємств різних галузей, різних за величиною підприємств та в рамках інституціональної теорії. Не визначено конкретні параметри конкурентоспроможності персоналу, їх вагомість, відсутня «модель» конкурентоспроможного працівника. Крім того, в законодавстві України відсутні стандарти щодо визначення конкурентоспроможності різних об'єктів персоналу (за аналогією зі стандартизацією інших об'єктів). Економічна, кадрова, соціальна політика країн колишнього Радянського Союзу не орієнтована на забезпечення конкурентоспроможності різних об'єктів, тому вони по конкурентоспроможності значно поступаються розвинутим [1].

У більшості випадків невисока конкурентоспроможність робітників на підприємствах України стала наслідком застарілого механізму мотивації праці, і лише потім – низької кваліфікації робітника. Ефективні важелі стимулювання працівників, у першу чергу, повинні викликати підвищення конкурентоспроможності працівника. І, навпаки, неефективне стимулювання не сприяє підвищенню персоналом власної конкурентоспроможності.

Ефективно мотивуючи трудову дисципліну, ділову активність персоналу, підвищення кваліфікації та рівня освіти, відношення до праці та моральних якостей, роботодавець тим самим підвищує конкурентоспроможність персоналу підприємства.

Існує декілька методичних підходів до оцінки конкурентоспроможності персоналу, робочої сили з позиції інституціоналізму.

Дослідниками запропоновано визначення конкурентоспроможності управлінського персоналу бальним методом, який включає визначення переліку параметрів і встановлення їх вагомості, аналіз біографічних характеристик управлінського персоналу, розрахунок одиничних параметричних індексів і групового показника конкурентоспроможності за біографічними характеристиками та окремо за якісними характеристиками, розрахунок інтегрального показника конкурентоспроможності [2].

Д. Богиня, Г. Куліков, Л. Лісогор, М. Семикіна виходять з визначення конкурентоспроможності робочої сили як відношення корисного ефекту від споживання робочої сили до її ціни, адекватної загальній сумі витрат на підготовку, придбання, використання робочої сили, у тому числі відтворення і розвиток за формулою 1 [3–5]:

$$K = \frac{P}{Z} \quad (1)$$

де P – корисний ефект від споживання робочої сили у трудовому процесі; Z – ціна робочої сили на ринку праці.

Даною групою авторів розглянуто методику вимірювання конкурентоспроможності працівників на основі визначення індексів конкурентоспроможності, які відображають ступінь відповідності працівника оптимальним конкурентним характеристикам (факторам) за вимогами роботодавця (або попиту на певному сегменті ринку праці). Співставлення вимог роботодавця і наявних характеристик працівників дає змогу визначити їх конкурентоспроможність. Загальна оцінка конкурентоспроможності працівника враховує самооцінку працівника та оцінку вимог роботодавця. Запропоновано запровадити на підприємстві залежність змінної частини оплати праці від коливання рівня конкурентоспроможності працівника [4]. Таке застосування оцінки конкурентоспроможності належним чином стимулює працівника до підвищення власної конкурентоспроможності і вимагає серйозного ставлення до процедури оцінювання конкурентоспроможності. Але дана оцінка конкурентоспроможності побудована на врахуванні самооцінки працівника, який початково буде завищувати власні фактори конкурентоспроможності, враховуючи залежність зарплати від оцінки.

М. Семикіною запропоновано комплексне значення показника конкурентоспроможності $K_{\text{компл}}$, в якому використовується «вага» трьох показників: $K_{\text{роб.сила}}$ – конкурентоспроможності робочої сили, $K_{\text{орган.праці}}$ – умови, організація праці, $K_{\text{товару}}$ – результати праці [3]:

$$K_{\text{компл}} = K_{\text{роб.сила}} + K_{\text{орган.праці}} + K_{\text{товару}}. \quad (2)$$

Така методика є однією з найприємливіших для застосування в практиці діяльності підприємства, але спірним є питання залежності конкурентоспроможності робочої сили від конкурентоспроможності результату праці (формула 2). Вважаємо, що існує залежність конкурентоспроможності товару, тобто результату праці, від конкурентоспроможності працівника.

В сучасних дослідженнях удосконалено методичний підхід до визначення інтегральної оцінки конкурентоспроможності робочої сили, який включає в себе два елементи: критерій, що відображає задоволення потреб споживача послуг робочої сили ($I_{з.н.}$), та критерій ефективності формування товару робоча сила ($I_{е.}$) [6]:

$$K = I_{з.н.} * I_{е.} \quad (3)$$

Застосовується інший підхід до визначення конкурентоспроможності робочої сили як складової стратегічних ресурсів підприємства [2]:

$$P_{к.н.р.с.} = v(KCPC) \quad (4)$$

$$P_{к.с.р.с.} = \theta(СПЛР, D^{np}) \quad (5)$$

де $P_{к.н.р.с.}$ – рівень конкурентних переваг робочої сили; $P_{к.с.р.с.}$ – рівень конкурентного статусу робочої сили; $СПЛР$ – стратегічний потенціал людських ресурсів підприємства; D^{np} – сукупна дія детермінантів «національного ромба», що розроблені М. Портером, на умови досягнення потрібного рівня конкурентних переваг робочої сили підприємства.

В даній методиці головною проблемою, на що також звертає увагу і її автор, є важкість оцінки стратегії підприємства, регіону, країни, яка необхідна при розрахунку $СПЛР$.

Р. Фатхутдінов стверджує, що оцінку конкурентоспроможності персоналу слід здійснювати виходячи із його конкурентних переваг, які ним поділено на зовнішні та внутрішні, по формулі 6 [1]:

$$K_{\Pi} = \sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^m (\alpha_j \beta_{ij}) / 5n \rightarrow 1.0 \quad (6)$$

де K_{Π} – рівень конкурентоспроможності конкретної категорії персоналу; $i = 1, 2, \dots, n$ – кількість експертів; $j = 1, 2, \dots, m$ – кількість якостей персоналу; α_j – вагомість j -ї якості персоналу; β_{ij} – оцінка i -тим експертом j -ї якості по п'ятибальній системі; $5n$ – максимально можлива кількість балів, яку може отримати працівник, що оцінюється.

Але для застосування цієї методики на підприємстві необхідно визначити перелік якостей персоналу, а також побудувати шкалу оцінки конкурентоспроможності (від 0 до 1) та виділити на ній рівні конкурентоспроможності в залежності від оцінки конкурентоспроможності (наприклад, оцінка конкурентоспроможності 0,2 – працівник неконкурентоспроможний).

На погляд автора, оцінка рівня конкурентоспроможності персоналу має враховувати два основні чинники:

1. Ступінь відповідності основних професійно-кваліфікаційних характеристик персоналу вимогам виробництва та менеджменту;

2. Ступінь реалізації потенціалу персоналу підприємства.

Оцінка конкурентоспроможності персоналу може проводитися за трьома складовими:

– за статистичними даними (наприклад трудомісткість, продуктивність, рентабельність);
– за експертними оцінками (ефективність форм і методів мотивації, аналіз факторів впливу на конкурентоспроможність персоналу);

– опитування самих працівників підприємства (аналіз задоволення соціально-економічних потреб працівника).

Поширеним показником оцінки конкурентоспроможності персоналу є статистичний метод. На деяких українських підприємствах використовуються елементи експертного аналізу. Але найпоширенішим вважаємо використання комплексної оцінки з врахуванням самооцінки персоналу. Вона дозволяє об'єднати зусилля працівника і менеджменту та спрямувати їх в потрібному напрямі. В межах інституціональної теорії вважаємо таку оцінку найдоцільнішою.

В межах дослідження запропоновано розрахунок критерію конкурентоспроможності працівника, виходячи з визначення конкурентоспроможності персоналу як здатності персоналу реалізовувати власні конкурентні переваги. В запропонованому показнику враховуються рівень конкурентних переваг працівника та рівень джерел конкурентних переваг окремого працівника.

Визначення рівня конкурентних переваг працівника проводиться шляхом розрахунку критерію конкурентних переваг працівника.

З позиції інституціоналізму нами запропоновано критерій конкурентоспроможності окремого робітника на підприємстві розраховувати, виходячи з визначення конкурентоспроможності персоналу як здатності персоналу реалізовувати власні конкурентні переваги.

Математична модель для розрахунку критерію конкурентоспроможності окремого робітника на підприємстві (формула 7) включає оцінку джерел формування конкурентних переваг працівника та безпосередньо наявність цих переваг відповідно до конкурентного робочого місця.

$$K_{np} = \alpha * k_n + \beta * k_o \quad (7)$$

де K_{np} – критерій конкурентоспроможності працівника; α – вагомість критерію конкурентних переваг працівника; β – вагомість критерію джерел конкурентних переваг працівника; k_n – критерій конкурентних переваг працівника; k_o – критерій джерел конкурентних переваг працівника.

$$k_n = \sum_i^n \eta_i a_i \quad (8)$$

де η_i – вагомість i -тої конкурентної переваги працівника, що оцінюється; a_i – i -та конкурентна перевага працівника.

$$k_o = \sum_j^m \mu_j b_j \quad (9)$$

де μ_j – вагомість j -того джерела конкурентних переваг працівника; b_j – j -те джерело конкурентних переваг працівника.

Застосування критерію конкурентоспроможності працівника в практиці підприємства надасть змогу оцінити конкурентоспроможність працівника та співставити конкурентоспроможність різних працівників підприємства.

Для оцінки конкурентоспроможності персоналу підприємства як колективу працівників доцільно врахувати фактори впливу зовнішнього та внутрішнього середовища функціонування персоналу.

З позицій інституціонального підходу при інтегральній оцінці конкурентних переваг об'єктів як систем окремо оцінюються фактори зовнішнього оточення та внутрішньої структури систем (зовнішні та внутрішні фактори) [7]. Основний зовнішній фактор впливу на конкурентоспроможність персоналу з інституціональної позиції – це конкурентоспроможність підприємства, де працює персонал/робітник [8]. Особливо важливий цей фактор при визначенні конкурентоспроможності персоналу підприємства як колективу робітників.

Не менш важливу роль при вирішенні задач конкурентоспроможності підприємства відіграє урахування взаємодії персоналу з внутрішнім середовищем. Результат такої взаємодії полягає у формуванні сильної конкурентної позиції і високої конкурентоспроможності персоналу підприємства в умовах непередбачених обставин, гострої конкуренції та наявності внутрішніх проблем [9].

При формуванні показника конкурентоспроможності персоналу необхідно враховувати економічний стан підприємства, як сукупність елементів впливу на робітника та його конкурентоспроможність. Такий підхід дає об'єктивну оцінку конкурентоспроможності персоналу при порівнянні конкурентоспроможності персоналу різних підприємств.

З урахуванням конкурентних переваг персоналу, джерел їх формування та факторів зовнішнього та внутрішнього середовища функціонування підприємства пропонуємо визначення критерію конкурентоспроможності персоналу як колективу працівників підприємства:

$$Kn = \frac{\alpha \sum_{q=1}^r k_{nq}}{q} + \frac{\beta \sum_{q=1}^r k_{dq}}{q} + \nu \sum_{s=1}^t \lambda_s c_s \quad (10)$$

де q – кількість персоналу на підприємстві; α – вагомість критерію конкурентних переваг; β – вагомість критерію джерел конкурентних переваг; k_{nq} – критерій конкурентних переваг q -тої особи; k_{dq} – критерій джерел конкурентних переваг q -тої особи; λ_s – вагомість s -го фактору зовнішнього та внутрішнього середовища функціонування підприємства; c_s – оцінка s -того фактору зовнішнього чи внутрішнього середовища функціонування підприємства; ν – вагомість оцінки зовнішнього та внутрішнього середовища функціонування підприємства.

Критерій конкурентних переваг q -тої особи розраховується по формулі 8, критерій джерел конкурентних переваг q -тої особи розраховується по формулі 9.

Використання критерію конкурентоспроможності персоналу як колективу працівників підприємства дає змогу провести об'єктивну оцінку конкурентоспроможності персоналу підприємства, порівняти конкурентоспроможність персоналу різних підприємств в межах однієї галузі. Використання середнього показника конкурентоспроможності одного робітника дасть можливість нейтралізувати вплив масштабів підприємства, що є необхідною умовою для порівняння об'єктів.

ВИСНОВКИ

Необхідною складовою розвитку конкурентоспроможності персоналу промислового підприємства є її оцінка. В дослідженні узагальнено методи оцінки рівня конкурентоспроможності персоналу підприємств промисловості з позицій інституціональної теорії.

Розроблено математичну модель розрахунку критерію конкурентоспроможності персоналу на підприємстві, виходячи з визначення конкурентоспроможності персоналу як здатності персоналу реалізовувати власні конкурентні переваги. Математична модель враховує конкурентні переваги персоналу, джерела їх формування, фактори зовнішнього та внутрішнього середовища функціонування підприємства.

Використання критерію конкурентоспроможності персоналу як колективу працівників підприємства дає змогу провести об'єктивну оцінку конкурентоспроможності персоналу підприємства, порівняти конкурентоспроможність персоналу різних підприємств в межах однієї галузі.

Використання середнього показника конкурентоспроможності одного робітника дасть можливість нейтралізувати вплив масштабів підприємства, що є необхідною умовою для порівняння об'єктів.

Подальші дослідження спрямовані на розробку механізму оцінки рівня конкурентоспроможності персоналу промислового підприємства в рамках теорії інституціоналізму.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Фатхутдинов Р. А. *Управление конкурентоспособностью организации: монография* / Р. А. Фатхутдинов. – М. : Изд-во Эксмо, 2005. – 544 с.
2. Щур С. *Методика оцінки конкурентоспроможності управлінського персоналу* / С. Щур // Україна : аспекти праці. – 1999. – № 7. – С. 34–37.
3. Семкіна М. В. *Мотивація конкурентоспроможної праці: теорія і практика регулювання* : монографія / М. В. Семкіна – Кіровоград : ПіК, 2003. – 426 с.
4. *Конкурентоспроможність у сфері праці: зб. наук. пр. Серія: економіка праці та соціальної сфери* / під ред. Д. П. Богині. – К. : Ін-т економіки НАН України, 2001. – 163 с.
5. Лісогор Л. С. *Формування конкурентоспроможної робочої сили на ринку праці України* / Л. С. Лісогор // *Конкурентоспроможність у сфері праці: зб. наук. пр.* – К. : Ін-т економіки НАНУ, 2001. – С. 30–40.
6. Глевацька Н. М. *Напрями забезпечення конкурентоспроможності робочої сили в контексті стратегії економічного та соціального розвитку Кіровоградської області* / Н. М. Глевацька // *Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки: зб. наук. пр.* – Кіровоград : КНТУ, 2005. – Вип. 8. – С. 346–353.
7. Радева Марина. *Методичні аспекти формування стратегії в системі стратегічного управління підприємством* / М. М. Радева // *Інституціональний вектор економічного розвитку: зб. наук. пр. МІДМУ «КПУ».* – Мелітополь: Вид-во КПУ, 2013. – Вип. 6 (1). – № 11. – С. 152–160.
8. Ткач Анатолій. *Фінансова інституціоналізація і дисбаланси глобальної економіки* / А. А. Ткач // *Інституціональний вектор економічного розвитку: зб. наук. пр. МІДМУ «КПУ».* – Мелітополь : Вид-во КПУ, 2012. – Вип. 5 (2). – №10. – С. 11–26.
9. Ткач Тамара. *Методологія проектування соціальних систем* / Т. В. Ткач // *Інституціональний вектор економічного розвитку: зб. наук. пр. МІДМУ «КПУ».* – Мелітополь : Вид-во КПУ, 2013. – Вип. 6(1). – № 11. – С. 205–218.