

КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА: ФАКТОРИ ФОРМУВАННЯ ТА МЕТОДИКА ОЦІНЮВАННЯ

Перехід України до ринкової моделі господарювання, активне входження у міжнародний конкурентний простір, прискорення глобалізаційних процесів, обумовили загострення проблем розвитку персоналу суб'єктів господарювання.

Завдяки ринковим перетворенням в сучасному економічному просторі виникло поняття «конкурентоспроможність персоналу», чому передували ряд обставин:

1. Персонал одночасно виступає як певний унікальний ресурс в діяльності підприємств, що робить його об'єктом цілеспрямованого управлінського впливу, і як суб'єкт управління, оскільки саме персонал забезпечує спільне гармонійне використання ресурсів інших видів.

2. На відміну від багатьох інших ресурсів, які можуть бути повністю відтворені на різних підприємствах, персонал є унікальним, тобто різниться для кожного підприємства за своїм кількісним та якісним складом.

3. Визнання інтелектуального капіталу підприємства як джерела його конкурентоспроможності – це майбутнє підприємства. Поняття інтелектуального капіталу є ширшим за поняття інтелектуальної власності, і крім традиційно визнаних елементів, таких як патенти, кодифіковані (більш впорядковані) технології, торговельні марки, містить ще й так званий «некодифікований капітал», який представлений колективним знанням підприємства, знаннями працівників, організаційною культурою тощо.

4. Персонал підприємства є основою формування конкурентних переваг, а більшість інших конкурентних переваг підприємства або є похідними від впливу персоналу.

Таким чином, конкурентоспроможністю персоналу можна розглядати з двох позицій:

1. як сукупність особистісних та професійних характеристик персоналу, що формують його потенціал;

2. як можливість забезпечувати конкурентоспроможність підприємства.

На рівень конкурентоспроможності персоналу впливають ряд факторів, які зображені на рис.

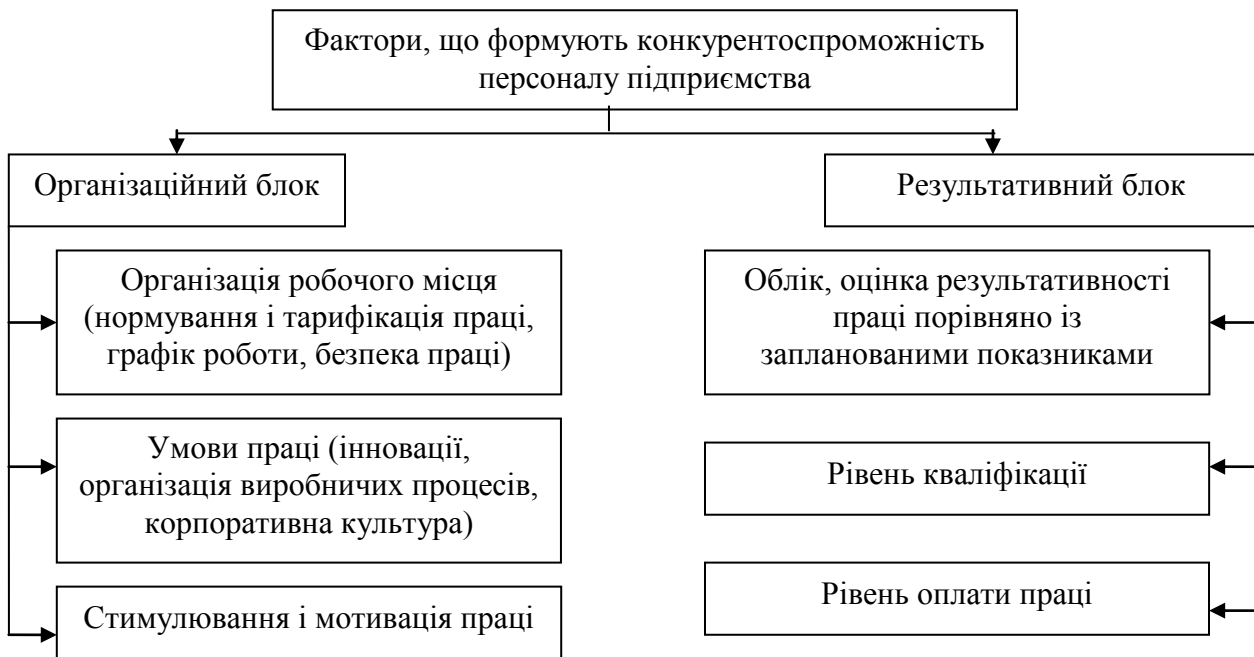


Рис. Фактори, що формують конкурентоспроможність персоналу підприємства

Таким чином, конкурентоспроможність персоналу підприємства залежить від факторів, які можна поділити на два блоки – організаційний і результативний. Вони є визначальними в управлінні персоналом і забезпечують його конкурентоспроможність.

Оцінку конкурентоспроможності персоналу необхідно здійснювати, виходячи з його конкурентних переваг, які бувають:

1). зовнішніми по відношенню до персоналу. Визначається конкурентоспроможністю організації, в якій працює конкретний робітник або спеціаліст. Якщо організація має високий рівень конкурентоспроможності, то персонал має добрі зовнішні умови для досягнення високого рівня конкурентоспроможності.

2). внутрішніми по відношенню до персоналу. Внутрішні конкурентні переваги персоналу можуть бути спадковими і набутими.

Методи оцінки персоналу мають відповідати структурі підприємства, характеру діяльності персоналу, цілям оцінки, бути простими і зрозумілими; включати 5-7 кількісних (якісних) показників, поєднувати письмові та усні завдання.

Оцінити конкурентоспроможність конкретної категорії персоналу можна за допомогою методики, запропонованої за Р. Фатхутдіновим [1].

Вона включає наступні етапи:

1. етап. Вибір експертної групи та дослідної групи персоналу.

2. етап. Визначення критеріїв оцінки працівників.

3. етап. Надання вагомості представленим критеріям.

4. етап. Оцінка персоналу за 5-тибальною шкалою. Встановлюються наступні умови оцінки експертами якості персоналу:

- якість відсутня – 1 бал;

- якість проявляється дуже рідко – 2 бали;

- якість проявляється не сильно і не слабо – 3 бали;
- якість проявляється часто – 4 бали;
- якість проявляється систематично, стійко, наглядно – 5 балів.

5. етап. Підрахунок балів звіту та оцінка конкурентоспроможності конкретної категорії персоналу.

Оцінку конкурентоспроможності конкретної категорії персоналу рекомендується здійснювати за формулою:

$$K_n = \frac{\sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^7 (\alpha_j \beta_{ij})}{5n} \rightarrow 1,0 \quad (1)$$

де K_n – рівень конкурентоспроможності конкретної категорії персоналу; $i=1,2,\dots,n$ – кількість експертів; $j=1,2,\dots,7$ – кількість оцінюваних параметрів (якостей) персоналу; α_j – важність j -го параметра якості персоналу; β_{ij} – оцінка i -тим експертом j -го параметра якості персоналу по п'ятибальній системі; $5n$ – максимально можлива кількість балів, яку може отримати оцінюючий індивідуум (5 балів \times n експертів).

6. етап. Оголошення результатів та висловлення пропозицій для усунення слабких місць.

Таким чином, в сучасних умовах господарювання основною конкурентною перевагою суб'єктів бізнесу є формування конкурентоспроможного персоналу, який здатний забезпечити стійкі конкурентні позиції як на внутрішньому, так і на зовнішньому ринках. Керівництво успішних компаній розуміє, що ефективність їх діяльності забезпечує персонал, здатний до безперервного інтелектуально-професійного розвитку.

Список використаних джерел:

1. Фатхутдинов Р.А. Управление конкурентоспособностью организации : учебник. Изд. 2-е. Москва, Эксмо, 2005. 544 с.