

АНАЛІЗ ТА ОЦІНКА КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ КП «ХАРКІВСЬКИЙ МЕТРОПОЛІТЕН»

Геращенко Інна Миколаївна, аспірант кафедри економіки, організації та планування діяльності підприємств Харківського національного економічного університету, тел. 0979843770, e-mail: inno4ka_1986@mail.ru

Анотація: У даній статті проаналізовано поняття «конкурентоспроможність, трудові ресурси КП «Харківський метрополітен», їх вплив на збільшення конкурентоспроможності трудових ресурсів, а також підприємства в цілому, сформовані рекомендації щодо проведення оцінки конкурентоспроможності кадрів.

Ключові слова: конкурентоспроможність, оцінка, трудові ресурси, кадри, підприємство.

1. Вступ: У сучасних умовах підприємство зобов'язане займати активну позицію у вивченні попиту і пропозиції кваліфікованої робочої сили, вести пошук нових кадрів і одночасно пристосовувати власні кадрові ресурси до підвищеним вимогам через механізми навчання і динамічні організаційні перебудови. У конкурентній боротьбі за кадри все більшу цінність набувають професіоналізм, інтелектуальний і творчий потенціал, підприємницькі здібності працівників. Стає переважаючою точка зору, що вирішальною передумовою конкурентоспроможності, виживання і ефективної діяльності на ринку є людський потенціал, що вимагає ефективного управління.

У цій ситуації виникає необхідність в теоретичному переосмисленні кадрових процесів, розробці методології формування стратегії і тактики ефективного використання персоналу промислових підприємств, організації життєздатної системи управління, сприяють підйому і розвитку промисловості.

Проблемі оцінки конкурентоспроможності трудових ресурсів присвячені роботи Герасимчука З.В. [2], Портера М. [3], Азоева Г. Л [1], Челенкова А.П [4], Фатхудинова Р.А.[5] та інших авторів. Однак, незважаючи на великий науковий інтерес до управління конкурентоспроможністю трудових ресурсів та її оцінки, достатньо велику кількість публікацій з даної теми, багато її аспекти в повній мірі не розкриті. Методологія дослідження: методи збору інформації, аналізу статистичного матеріалу.

Метою даної роботи є аналіз та оцінка конкурентоспроможності трудових ресурсів, трактовка поняття «конкурентоспроможності», аналіз трудових ресурсів КП «Харківський метрополітен», а також рекомендації щодо проведення оцінки конкурентоспроможності кадрів на прикладі декількох спеціальностей і посадових осіб для виявлення деякого «стандарту».

2. Результати дослідження: Конкурентоспроможність працівника - це здатність до індивідуальних досягнень у праці, що становлять внесок у досягнення організаційних цілей.

Конкурентоспроможність працівника визначається якістю робочої сили, відповідним ринкової потреби у функціональній якості праці. Конкурентоспроможність працівника розглядається як показник «селекції» найманих працівників за рівнем їхньої потенційної та фактичної ефективності праці і здібності до професійного розвитку. Відбувається відбір найбільш здібних працівників з точки зору відповідності їх людського капіталу якості праці.

Таким чином, в умовах сучасної конкуренції кадри підприємства є вирішальним фактором, тому найважливішу роль відіграють при цьому оптимальний кадровий менеджмент та висококваліфіковані співробітники.

Аналіз літературних джерел з проблеми управління людськими ресурсами показав, що використання терміну «конкурентоспроможність» щодо людини як суб'єкта економічного життя є досить поширеним явищем. Однак ті автори, які зупиняються на аналізі поняття конкурентоспроможності на ринку праці, далеко не однозначні у своїх формулюваннях. Найчастіше в якості синоніма поняттю «конкурентоспроможність людини як суб'єкта економічного життя» використовуються терміни «конкурентоспроможність працівника», «конкурентоспроможність персоналу», «конкурентоспроможний трудовий потенціал», «конкурентоспроможність робочої сили», «конкурентоспроможність трудових ресурсів», «конкурентоспроможність потенціалу управлінського працівника і персоналу», а також «конкурентоспроможність робітника, фахівця і менеджера».

Однією з найважливіших функцій управління персоналом організації є оцінка [1], так як саме за результатами оцінки керуючий суб'єкт приймає різні управлінські рішення.

Оцінка праці дає можливість вирішувати наступні кадрові задачі [24, С. 252]:

оцінити потенціал для просування співробітників;

знизити витрати на навчання;

формувати у співробітників почуття справедливості і підвищувати трудову мотивацію;

організувати зворотний зв'язок зі співробітниками про якість їх роботи;

розробляти кадрові програми навчання і розвитку персоналу.

Проведемо аналіз показників конкурентоспроможності трудових ресурсів КП «Харківський метрополітен».

Забезпеченість підприємства трудовими ресурсами визначається шляхом порівняння фактичної кількості працівників їх планової потреби, особливо по найважливіших професій. Необхідно оцінити кваліфікаційний і якісний склад трудових ресурсів.

На підставі документів «Звіт з праці» (додаток 1), даних табельного та оперативного обліку проведемо аналіз забезпеченості КП «Харківський метрополітен» за період 2009-2011рр в таблиці 3.

За результатами таблиці 18 бачимо, що на протязі трьох років частка робітників у загальній чисельності перебуває на рівні 96%. Спостерігається за віковими групами переважання більшої питомої ваги (53%) у працівників у віці від 15 до 34 років, найменша частка працівників належить віковій групі старше 55 років.

Таблиця 3. Оцінка забезпеченості підприємства трудовими ресурсами

Показник	Кількість робітників, люд.			Питома вага, %		
	2009р	2010р	2011р	2009р	2010р	2011р
Кількість персоналу	2974	2222	2328	100	100	100
Кількість робочих	2964	2090	2216	99,7	94	95,2
Кількість працюючих у віці						
- до 15 до 34 р	852	706	719	52,4	54,8	53
-от 50 до 54 р	509	379	396	31,3	29,4	29,2
-от 55 до 59 р	296	203	242	18,2	15,8	17,8
Кількість працівників, які мають вищу освіту за основними рівнями						
- неповна та базова вища освіта	868	681	723	50,1	50,4	48,6
- повна вища освіта	863	670	765	49,9	49,6	51,4
Кількість працівників, які отримують пенсію						
-за вислугу років	14	34	16	5,2	20,1	7
-за віком	218	113	187	81,3	66,9	82
-по інвалідності	36	22	25	13,5	13	11

За освітою можна відзначити, що більшу питому вагу (50%) належить працівникам з повною вищою освітою, але рівносильна також частка працівників з неповним та базовою вищою освітою вона становить 49%.

Таким чином, кваліфікаційний склад кадрів підприємства знаходиться на досить високому рівні, крім того, переважає сама «працевдатна» вікова група працівників.

Проведемо у таблиці 4 аналіз зміни фонду оплати труда на підприємстві.

Таблиця 4. Аналіз чисельності та фонду оплати праці (2009-2011рр.)

Показник	2009р	2010р	2011р	Темп росту, %	
				10/09	11/10
1.Середня кількість усіх працівників в еквіваленті повної зайнятості, осіб	2795	2018	2157	72,2	106,9
2. Фонд оплати праці усіх працівників, тис.грн.	7493,4	6519,3	7745	87	118,9
3.Сума податку з доходів фізичних осіб, що відрахована з фонду оплати праці усіх працівників, осіб	1064,4	936,7	1109,3	88	118,4
4.Середньооблікова кількість штатних працівників, осіб	2964	2090	2216	70,5	106
5. Фонд робого часу, за який нарахована заробітна плата штатним працівникам, людино-годин	493110	351394	368545	71,3	104,9
6. Фонд оплати праці штатних працівників, тис.грн.	7493,9	6517,8	7740,9	87	118,8
7. Кількість працівників, які перебували у відпустках без збереження з/п, осіб	29	-	-	-	-
8. Кількість працівників, які з економічних причин працювали у режимі неповного робочого дня, осіб	145	-	-	-	-

За даними таблиці 19 можна відзначити, що середня кількість усіх працівників в еквіваленті повної зайнятості в 2011р збільшилася на 6,9%, а в 2010 скоротилася на 28,8% і склала 2018 чоловік. Всі розраховані показники фонду оплати праці мають постійну тенденцію зростання в 2011 році.

КП «Харківський метрополітен» веде грамотну політику витрачання матеріальних ресурсів, підвищує середньомісячну заробітну плату, а також інші показники, які дозволяють підприємству успішно працювати.

Отже, можна сказати, що КП «Харківський метрополітен» є необхідність розробки заходів щодо підвищення ефективності використання трудових ресурсів на підприємстві.

Оскільки робоча сила є товаром, то представнику будь-якої професії доводиться мати відповідну конкурентоспроможність.

Визначаючи рівень конкурентоспроможності будь-якого товару, ми оцінюємо ряд його споживчих і економічних властивостей, порівнюючи з якимсь поширеним ринковим зразком. З такого порівняння зазвичай слід оцінка - якого рівня конкурентоспроможності досяг товар. З таким товаром, як робоча сила справа йде трохи інакше, оскільки таких очевидних зразків для порівняння немає. Тому конкурентоспроможність робочої сили визначається не в порівнянні з «ідеалом» - зразком, а в конкретному порівнянні-двох специфічних товарів або їх сукупностей (рівень конкурентоспроможності останніх визначити дуже складно). Тобто ті носії робочої сили (працівники), які мають кращі характеристики для реалізації здатності до праці, можуть об'єктивно вважатися більш конкурентоспроможними. У зв'язку зі специфікою товару робоча сила виникають певні труднощі у визначенні поняття «конкурентоспроможність працівника». На наш погляд, конкурентоспроможність працівника - його фізіологічне та професійно-кваліфікаційне стан, що дає можливість брати участь в процесі ринкового обміну робочої сили з орієнтацією на максимальну ціну праці. Таким чином, рівень конкурентоспроможності працівника, з одного боку, визначається його психофізіологічними і статевіковими особливостями, з іншого - всією системою формування професійно-кваліфікаційного рівня, причому останнє залежить від ступеня особистісного і професійного розвитку і взаємодії елементів ринку праці та його інфраструктури.

Враховуючи вищесказане, рекомендується провести оцінку конкурентоспроможності кадрів на прикладі декількох спеціальностей і посадових осіб для виявлення деякого «стандарту». При цьому особливе значення має оцінка кожного працівника не тільки з точки зору його професійних якостей, але і як особистості, з притаманними їй індивідуальними особливостями і потребами. В основі оцінки лежать критерії:

внутрішньофірмовий попит на працівників різних професійних груп, що визначається за результатами ранжування;

індивідуальний рівень конкурентоспроможності працівника і т.п.

Дана оцінка проводиться в наступній послідовності:

- 1) Ранжування професій працюючих з позицій внутрішньофірмової значущості.
- 2) Розмежування професій робітників і посад керівників, фахівців і службовців на однорідні групи за сферами діяльності: виробництво, управління, обслуговування.
- 3) Визначення ознак конкурентоспроможності працівників. Для всіх груп працюючих перелік повинен включати кваліфікацію, освіту, вік і стаж роботи за професією. Для окремих категорій працівників, чия праця має підвищену значущість для ефективної роботи підприємства, його доцільно доповнити показником «стан здоров'я» та ін
- 4) Затвердження за кожною ознакою конкурентоспроможності має 5-7 градацій
- 5) Експертна оцінка за 10-бальною шкалою градацій ознак конкурентоспроможності за однорідними групами працівників
- 6) Експертна оцінка значимості ознак конкурентоспроможності
- 7) Розрахунок суми балів, відповідної оптимальної моделі працівника аналізованої професійної групи
- 8) Розрахунок суми балів, набраної конкретним працівником
- 9) Розрахунок індивідуального рівня конкурентоспроможності працівника
- 10) Співвіднесення результатів розрахунку з оптимальними градаціями рівнів конкурентоспроможності працівників

На основі проведених методик необхідно розробити внутрішні професійні стандарти і ввести сертифікацію персоналу як механізму підвищення якості праці та конкурентоспроможності.

Таким чином, рівень конкурентоспроможності працівника, з одного боку, визначається його психофізіологічними і статевовіковими особливостями, з іншого - всією системою формування професійно-кваліфікаційного рівня, останнє залежить від розвиненості і ступеня взаємодії елементів ринку праці та його інфраструктури.

Носієм інформації про рівень конкурентоспроможності працівника є проведення анкети.

Для цього експертним шляхом, використовуючи думки співробітників підприємства, можна визначити середньозважене значення ділових якостей працівників з урахуванням вагомості кожного фактора за формулою:

$$\hat{E}_o = \sum_{i=1}^n \cdot \sum_{j=1}^8 \frac{a_j \cdot b_{ij}}{n} \quad (1)$$

де \hat{E}_o - середньозважений інтегральний показник ділових якостей менеджера (бали)

i 1, 2, ..., n - кількість експертів

j 1, 2 ... 8 - кількість оцінюваних якостей менеджера

a_j - вагомість j -ї якості працівника за 10 - бальною системою (визначається окремо для кожної групи менеджерів і фахівців) - оцінка i -м експертом j -го якості працівника по 5-бальній системі

3. Висновки. В результаті задача оцінки ефективності зводиться до визначення:

економічної ефективності, що характеризує досягнення мети діяльності за рахунок кращого використання трудового потенціалу;

соціальної ефективності, що виражає виконання очікувань і задоволення потреб та інтересів працівників підприємства;

організаційної ефективності, яка оцінює цілісність, організаційну оформленість і схоронність.

Відзначимо, що в даний час немає єдиного підходу до оцінки такої ефективності. Складність полягає в тому, що процес трудової діяльності співробітників тісно пов'язаний і з інформаційно-технологічним процесом, і з його кінцевими результатами, і з соціальним розвитком організації. Відповідно, методика оцінки заснована на виборі критеріїв ефективності роботи організаційної, економічної та соціальної підсистем комплексної системи. В якості таких критеріїв можуть виступати цілі цих підсистем.

4. Перелік використаних джерел.

1. Азоев Г. Л., Черенков А. Л. Конкурентные преимущества фирмы.- М.: ОАО «Типография «НОВОСТИ», 2000.- 256 с.

2. Герасимчук З.В., Ковальська Л.Л.. Виробничий потенціал регіону: методика оцінки та механізми нарощення. Монографія. - Луцьк: ЛДТУ, 2003. – 242 с.

3. Портер М. Конкурентное преимущество: Как достичь высокого результата и обеспечить его устойчивость / Пер. с англ. - М.: Альпина Бизнес Букс, 2005. – 715 с.

4. Челенков А.П. Конкурентные преимущества фирмы. - М.: ОАО „Типография „НОВОСТИ”, 2000. – 256 с.

5. Фатхудинов Р.А. Конкурентоспособность: экономика, стратегия, управление. - М.: ИНФРА - М. - 2000.-312 с.

Gerashchenko Inna

ANALYSIS AND EVALUATION OF COMPETITIVENESS OF LABOR RESOURCES ME "KHARKIV METRO"

Abstract: This paper explores the concept of "competitiveness, workforce ME" Kharkiv Metro ", their impact on increasing the competitiveness of labor, and the whole enterprise, formed recommendations for assessing competitiveness personnel.

Key words: competitiveness, evaluation, human resources, personnel, enterprise.