

УДК 65.011.4

І. М. ГЕРАЩЕНКО

*Харківський національний економічний університет
ім. С. Кузнеця, Україна*

СИСТЕМА ПОКАЗНИКІВ ОЦІНЮВАННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ НА РИНКУ ПРАЦІ

В статті визначено необхідність формування системи показників конкурентоспроможності підприємств на ринку праці з позиції людських ресурсів. Виявлено показники з суттєвими факторними навантаженнями та запропоновано основні фактори, що допоможуть їх оптимізувати. Всі виділені показники з суттєвими факторними навантаженнями, які увійшли до складу запропонованих факторів, включили до системи показників конкурентоспроможності підприємств на ринку праці та об'єднали в інтегральний показник методом адитивної згортки, визначили питому вагу кількості підприємств за інтегральним показником конкурентоспроможності, що дозволило виявити рівень конкурентоспроможності на ринку праці.

Ключові слова: конкурентоспроможність, підприємство, показники, людські ресурси, інтегральний показник, багатовимірний факторний аналіз.

Вступ

Формування конкурентоспроможного підприємства залежить від багатьох факторів економічного, соціального та технологічного характеру, організації та стимулювання праці. І все ж є фактор, якому в їх сукупності належить провідна роль – людські ресурси, так само як і всі інші фактори, він повинен відповідати вимогам конкуренції. Конкурентоспроможність людських ресурсів – предмет численних досліджень, і все ж багато питань цієї проблеми залишаються слабо розробленими як в методичному, так і в практичному плані. Під конкурентоспроможністю людських ресурсів слід розуміти не тільки володіння людиною сукупністю фізичних і духовних

здібностей, а й володіння творчими і підприємницькими здібностями, вміння працювати в умовах жорсткої конкуренції, домагатися формування конкурентоспроможності як продукції, так і підприємств не тільки на власному, національному, а й світовому ринках. Показником конкурентоспроможності людських ресурсів є вміння людини виробляти конкурентоспроможну продукцію, що користується попитом на ринку, здійснювати управлінську, наукову та збутову діяльність на рівні кращих світових вимог. Підвищення конкурентоспроможності людських ресурсів на ринку праці передбачає вирішення ще одного фундаментального питання - створення високоефективної системи матеріальної та моральної мотивації діяльності всіх учасників виробничої діяльності. Низький рівень оплати праці звужує внутрішній попит, послаблює трудові мотиви людини, знижує стимули зростання продуктивності праці. Незацікавлений працівник не може бути конкурентоспроможним сам і не може забезпечувати відповідне виробництво, це об'єктивна вимога ефективної економіки. Важливою умовою формування та підтримки конкурентоспроможності людських ресурсів на ринку праці є досягнення повної зайнятості. Незайнятість здійснює на працівників вкрай негативний вплив, вони втрачають професіоналізм, досвід, впевненість у праці і її якість, спостерігається недовиробництво продукції та доходів, руйнування трудового та інтелектуального потенціалу, психологічної впевненості.

В свою чергу конкурентоспроможність людських ресурсів забезпечує досягнення конкурентоспроможності підприємств.

Постановка завдання

Проблемою конкурентоспроможності підприємств у загальноекономічному аспекті займаються О. Амоша [1], С. М. Бондаренко [2], А. А. Воронов [3], О. Ларін [4], О. А. Паршина [5], І. О. Піддубний [6], І. Ю. Сіваченко [7], М. Е. Porter [8].

Проте визначення конкурентоспроможності підприємств доцільно здійснювати у відповідності з предметною областю, якою в даному разі є ринок праці, тому проблема формування системи показників оцінювання конкурентоспроможності підприємств на ринку праці є недостатньо опра-

цьованою, що зумовлює актуальність її вирішення, а також визначає мету даної статті.

Метою даної статті є формування системи показників оцінки рівня конкурентоспроможності підприємств на ринку праці.

Результати

На основі аналізу літературних джерел щодо означеної проблематики сформовано систему первісних показників, для визначення її остаточного складу з урахуванням основних факторів, що визначають конкурентоспроможність підприємства машинобудівної галузі Харківської області як суб'єктів економічних відносин на ринку праці, тобто з позиції людських ресурсів.

До системи первісних показників включено такі їх групи: показники використання основних виробничих фондів, фінансових ресурсів, використання трудових ресурсів, результати інноваційної та інвестиційної діяльності підприємств для створення прогресивної матеріально-технічної бази виробництва. Такий склад груп показників зумовлено необхідністю створення умов для забезпечення гідної праці персоналу підприємств, проте їх кількість є значною, що вимагає уточнення складу показників. Основним методом, що дозволяє скоротити та обмежити їх кількість, є багатовимірний факторний аналіз. Для визначення конкурентоспроможності підприємств на ринку праці в дослідженні проаналізовано діяльність 19 машинобудівних підприємств Харківського регіону за період з 2009 по 2013 рік. Важливим, з огляду на коректність результатів багатовимірного факторного аналізу, є перевищення удвічі кількості спостережень кількості показників, тобто кількість значень кожного показника має бути у два рази більшою за кількість використовуваних показників. У цьому дослідженні це правило дотримується – кожен з 29 показників характеризується 90 спостереженнями.

Кількість факторів визначається величиною дисперсії (рис.1), достатнім вважається значення накопиченої дисперсії, яке є вищим за 70%. У проведеному дослідженні накопичена дисперсія рівна 72% - це означає, що утворені фактори дійсно пояснюють 72% мінливості досліджуваного

процесу, а 28% пояснюються іншими факторами.

Eigenvalues (Spreadsheet1)				
Extraction: Principal components				
Value	Eigenvalue	% Total variance	Cumulative Eigenvalue	Cumulative %
1	5,696577	19,64337	5,69658	19,64337
2	3,094924	10,67215	8,79150	30,31552
3	2,638951	9,09983	11,43045	39,41535
4	2,094933	7,22391	13,52538	46,63926
5	1,957556	6,75019	15,48294	53,38945
6	1,601435	5,52219	17,08438	58,91164
7	1,372695	4,73343	18,45707	63,64507
8	1,350669	4,65748	19,80774	68,30255
9	1,089861	3,75814	20,89760	72,06069

Рис. 1. Вікно узагальнень процедури баговимірного факторного аналізу

Далі з'ясуємо якими первісними показниками було утворено фактори, що є узагальнюючими характеристиками конкурентоспроможності досліджуваних підприємств машинобудівної галузі Харківської області.

На основі даних вікна узагальнень та остаточних результатів факторного аналізу було систематизовано отримані результати у вигляді таблиці (табл. 1).

Таблиця 1

Результати факторного аналізу

Показники	Факторні навантаження показників за факторами								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Коефіцієнт абсолютної ліквідності (П1)	0,028	0,109	0,026	0,080	0,018	0,781	-0,026	-0,007	0,345
Чиста рентабельність продажів (П2)	0,064	0,639	0,093	-0,035	-0,051	0,540	0,013	-0,054	0,086
Коефіцієнт оборотності власного капіталу (П3)	-0,050	-0,063	0,282	0,141	0,016	-0,140	0,031	-0,724	-0,011
Коефіцієнт фінансової стійкості (П4)	0,006	-0,030	-0,173	-0,016	0,051	0,749	0,024	0,168	0,024
Коефіцієнт забезпечення запасів і витрат власними джерелами формування (П5)	-0,168	0,054	0,266	0,041	0,148	0,701	0,201	-0,236	-0,314

Продовження табл. 1

Показники	Факторні навантаження показників за факторами								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Коефіцієнт придатності основних фондів (П6)	0,813	-0,165	0,149	0,008	0,117	0,049	-0,107	0,268	-0,001
Фондовіддача (П7)	-0,085	0,020	0,172	-0,161	0,133	0,109	-0,081	-0,824	0,041
Фондоозброєність (тис. грн./чол.) (П8)	0,866	0,126	0,224	0,085	-0,116	-0,108	0,084	0,049	-0,164
Коефіцієнт використання робочого часу (П9)	-0,048	-0,013	0,172	0,071	0,776	0,007	0,111	-0,103	0,203
Питома вага працівників у віці до 55 років (15-55) (П10)	0,453	0,134	-0,410	0,113	0,405	0,097	0,117	-0,313	0,361
Питома вага працівників, які мають наукову ступінь (П11)	0,345	0,139	0,292	-0,103	0,262	-0,090	0,161	0,029	-0,185
Питома вага працівників, які є винахідниками та раціоналізаторами	0,184	0,902	0,023	0,008	0,040	0,082	-0,010	-0,066	-0,101
Питома вага працівників, що закінчили ВНЗ (П13)	0,714	0,236	0,303	0,107	0,258	-0,011	0,165	-0,064	-0,095
Питома вага працівників, навчених новим професіям (П14)	-0,034	0,012	-0,055	0,160	0,059	0,265	-0,389	-0,186	0,666
Питома вага працівників, що підвищили кваліфікацію у звітному році (П15)	-0,154	0,093	0,215	0,195	0,031	-0,006	0,177	0,052	0,806
Питома вага працівників, які зайняті в умовах, що відповідають санітарно - гігієнічним нормам (за результатами атестації робочих місць за умовами праці) (П16)	0,346	-0,121	-0,299	-0,008	0,170	0,003	0,677	0,007	0,012
Питома вага трудових витрат у загальних витратах на проведення (П17)	-0,303	-0,054	-0,752	-0,102	-0,134	-0,070	0,119	0,336	-0,105
Середньорічне вироблення на одного працюючого, тис. грн./чол (П18)	0,559	-0,026	0,335	-0,049	0,311	0,107	-0,247	-0,276	0,170

Продовження табл. 1

Показники	Факторні навантаження показників за факторами								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Питома вага додаткової заробітної плати у ФОП (П19)	0,116	0,188	0,083	0,151	0,759	0,134	-0,049	-0,066	-0,144
Витрати на оплату праці (П20)	-0,202	-0,069	-0,910	-0,118	-0,031	0,015	0,113	0,059	-0,037
Відрахування на соціальні потреби (П21)	-0,199	-0,085	-0,891	-0,114	-0,069	-0,038	0,023	0,100	-0,042
Питома вага капітальних інвестицій у загальному капіталі (П22)	0,013	0,133	0,357	-0,152	0,208	0,225	-0,255	0,229	0,165
Питома вага інвестицій нематеріальних активів у загальній вартості необоротних активів (П23)	-0,126	0,001	-0,178	0,153	-0,016	0,226	0,655	0,130	0,097
Питома вага інвестицій на інновації в загальному капіталі (П24)	0,643	0,202	0,175	0,356	-0,354	-0,003	0,134	-0,089	0,001
Питома вага витрат на дослідження й розробки (без амортизації) у загальному обсязі витрат на інновації (П25)	-0,111	0,778	0,155	0,037	0,137	-0,097	-0,081	0,154	0,276
Питома вага витрат на машини, устаткування й програмне забезпечення, пов'язане із впровадженням інновацій у загальному обсязі витрат на інновації (П26)	0,278	-0,077	0,065	0,755	-0,004	0,197	-0,013	-0,063	0,052
Питома вага власних інвестицій на технологічні інновації в загальному обсязі витрат на інновації (П27)	0,042	0,069	0,258	0,820	0,175	-0,044	0,067	0,081	0,220
Питома вага відвантаженої інноваційної продукції в загальному обсязі реалізованої продукції (П28)	-0,432	0,160	-0,307	0,136	0,070	0,201	-0,074	0,176	-0,225

Закінчення табл. 1

Показники	Факторні навантаження показників за факторами								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Питома вага відвантаженої продукції, для якої був удосконалений технологічний процес виготовлення, у загальному обсязі відвантаженої продукції (П29)	-0,058	0,017	0,038	0,495	0,089	-0,137	-0,479	0,131	0,118
Загальна дисперсія, %	5,7	8,8	11,4	13,5	15,5	17,1	18,5	19,8	20,9
Накопичена дисперсія, %	19,6	30,3	39,4	46,6	53,4	58,9	63,6	68,3	72,0

Аналіз та узагальнення даних табл.1 за суттєвими фактичними навантаженнями дозволяє зробити такі висновки: до першого фактора увійшли показники – П6, П8, П13. Таке угруповання показників свідчить про те, що перший фактор характеризує фондоозброєність, так як вона займає основну долю, тобто конкурентоспроможність підприємства с позиції людських ресурсів характеризується станом засобів праці. Це дозволяє інтерпретувати перший фактор як матеріально-технічне забезпечення підприємства. Другий фактор містить – П12, П25, що дозволяє визначити такий зв'язок, як фактор інноваційної діяльності персоналу підприємства. Структуру третього фактора визначають показники П17, П20, П21 сутність третього фактора оплата праці. До четвертого фактора увійшли – П26, П27 – фактор інвестування в оновлення засобів праці та технології. П'ятий фактор включає П9 та П19 – це фактор ефективності результатів праці з позиції екстенсивного використання. До шостого фактора увійшли П1, П4, П5. Це дозволяє визначити такий зв'язок, як фактор фінансового стану та стійкості. Сьомий фактор містить – П16, П23 сутність цього фактора безпека праці. До восьмого фактору увійшли – П3, П7 – це фактор результативності використання засобів праці. Дев'ятий фактор містить показники П14, П15 - це дозволяє визначити такий зв'язок, як фактор професійного навчання і розвитку персоналу.

Отже конкурентоспроможність підприємства машинобудівної галузі Харківської області на ринку праці з позиції людських ресурсів визначають такі фактори:

- матеріально-технічне забезпечення;

- інноваційна діяльність персоналу;
- оплата праці;
- інвестування в оновлення засобів праці та технології;
- ефективність результатів праці з позиції екстенсивного використання;
- фінансовий стан та стійкість;
- безпека праці;
- результативність використання засобів праці;
- професійне навчання і розвиток персоналу.

Всі виділені показники з суттєвими факторними навантаженнями, які увійшли до складу зазначених факторів доцільно включити до системи показників конкурентоспроможності підприємств на ринку праці та об'єднати в інтегральний показник методом адитивної згортки. У відповідності з правилами розрахунку інтегрального показника коефіцієнт вагомості часткових показників розраховано як питому вагу кожного у загальній сумі факторних навантажень.

Інтегральний показник розраховується за такою формулою:

$$I_{\Pi} = \sum_{j=1}^n (P_{ij} \times V_j), \quad (1)$$

де i – кількість підприємств;

P_{ij} – нормоване значення j -го показника для i -го підприємства;

V_j – питома вага j -го показника.

Нормоване значення показників розраховується як співвідношення між фактичним значенням показника та еталонним значенням показника серед усіх підприємств. Значення інтегрального показника представлено у табл. 2.

У відповідності з даними табл. 2, найкращий інтегральний показник конкурентоспроможності має ПАТ "Вовчанський агрегатний завод" (0,535) за даними 2012 року, що дає змогу зробити висновки про те, що у цього підприємства високий рівень конкурентоспроможності на ринку праці через усіх підприємств, які були досліджено.

Таблиця 2

Значення інтегрального показника підприємств за роками

№	Підприємства	Значення інтегрального показника за роками				
		2009	2010	2011	2012	2013
1	ПАТ "Харківський машинобудівний завод "Світло шахтаря"	0,469	0,445	0,483	0,452	0,450
2	ПАТ "ХЕЛЗ "Укрелектромаш"	0,275	0,275	0,261	0,286	0,222
3	ПАТ "Електромашина"	0,326	0,322	0,295	0,301	0,350
4	ПАТ "Харківський завод Гідропривід"	0,358	0,261	0,242	0,217	0,068
5	ПАТ "Харківський верстатобудівний завод"	0,340	0,368	0,269	0,357	0,328
6	Приватне акціонерне товариство "Харківський завод штампів та пресформ"	0,312	0,280	0,347	0,253	0,280
7	ПАТ Науково-виробниче підприємство "Теплоавтомат"	0,380	0,336	0,291	0,260	0,254
8	ВАТ "завод ім. Фрунзе"	0,327	0,432	0,389	0,407	0,317
9	ВАТ Куп'янський машинобудівний завод	0,373	0,332	0,211	0,222	0,234
10	ВАТ Ізюмський тепловозоремонтний завод	0,231	0,257	0,226	0,262	0,238
11	ПАТ Харківський електротехнічний завод "Трансв'язок"	0,366	0,409	0,419	0,401	0,406
12	ПАТ "Харківський тракторний завод ім. С. Орджонікідзе"	0,340	0,250	0,202	0,188	0,228
13	ВАТ Турбоатом	0,430	0,410	0,405	0,426	0,411
14	ПАТ "Харківський електроапаратний завод"	0,304	0,281	0,347	0,264	0,275
15	ПАТ "Харківський підшипниковий завод"	0,319	0,336	0,280	0,375	0,357
16	ПАТ "Завод Промзв'язок"	0,233	0,215	0,212	0,209	0,209
17	ПАТ "Вовчанський агрегатний завод"	0,348	0,442	0,317	0,535	0,467
18	ПАТ "ФЕД"	0,309	0,329	0,472	0,435	0,321
19	ВАТ Мереф'янський механічний завод	0,188	0,222	0,061	0,118	0,181

ПАТ "Вовчанський агрегатний завод" вже більше 40 років на ринку авіаційної промисловості. А впродовж останніх 20 років завод також займається розробкою і виробництвом автомобільних агрегатів. ПАТ "Вовчанський агрегатний завод" постійно розвивається і займає провідні місця в рейтингу Міністерства промислової політики України серед підприємств автомобільної та авіаційної галузі. ПАТ "Вовчанський агрегатний завод" є неодноразовим лауреатом європейських і українських форумів, переможцем у конкурсах якості продукції, що випускається, що забезпечує його

суттєву конкурентоспроможність на ринку праці.

Кількісне значення інтегрального показника доцільно розподілити на якісні інтервали, використовуючи шкалу Харингтона: дуже низький рівень (0 – 0,2), низький рівень (0,2 – 0,37), середній рівень (0,37 – 0,64), високий рівень (0,64 – 0,8), дуже високий рівень (0,8 – 1). Розподіл підприємств за рівнем конкурентоспроможності на ринку праці наведено у табл. 3.

Таблиця 3

Питома вага кількості підприємств за інтегральним показником конкурентоспроможності за роками

Рівень \ Рік	2009	2010	2011	2012	2013
Дуже низький (0 - 0,2)	3,02	0,00	1,06	1,97	4,45
Низький (0,2 - 0,37)	70,45	65,52	61,10	47,25	64,56
Середній (0,37 - 0,64)	26,54	34,48	37,84	50,78	30,99
Високий (0,64 - 0,8)	-	-	-	-	-
Дуже високий (0,8 - 1)	-	-	-	-	-

За даними табл. 3 в основному підприємства мають низький та середній рівень конкурентоспроможності, що підтверджує їх низьку привабливість як роботодавців на ринку праці.

Висновки

Таким чином, в статті обґрунтовано систему показників оцінювання конкурентоспроможності підприємств на ринку праці з позиції людських ресурсів, яка включає такі групи показників: показники використання основних виробничих фондів, фінансових ресурсів, використання трудових ресурсів, результати інноваційної та інвестиційної діяльності підприємств для створення прогресивної матеріально-технічної бази виробництва.

У відповідності з результатами застосування обґрунтованої системи більшість підприємств машинобудування має низький рівень конкурентоспроможності на ринку праці, що зменшує їх можливості залучення високопрофесійного персоналу та підвищення загального рівня конкурентоспроможності. Також низька конкурентоспроможність не сприяє досягненню гідних умов праці та забезпечення достатньої якості трудового життя, тому підприємствам доцільно звернути увагу на оновлення засобів вироб-

ництва, використання прогресивних технологій та збільшення питомої ваги витрат на оплату праці в собівартості продукції. Це дозволить підвищити конкурентоспроможність підприємств для залучення висококваліфікованих працівників.

Напрямами подальших досліджень є визначення заходів з підвищення конкурентоспроможності підприємств на ринку праці з позиції людських ресурсів, які доцільно обґрунтовувати на основі використання запропонованої системи показників оцінювання конкурентоспроможності.

Література

1. Амоша, О. Конкурентоспроможність вітчизняного промислового виробництва та проблеми вступу України до світової організації торгівлі [Текст] / О. Амоша, Л. Збаразька // Вісник Тернопільської академії народного господарства. – 2002. – № 8 – 2. – С. 70 – 73.

2. Бондаренко, С. М. Моделювання стратегії конкуренції промислового підприємства: Стратегія економічного розвитку України [Текст] : наук. зб. / ред. О. П. Степанов. – К. : АСК, 2002. – Вип. 7. – С. 404 – 408.

3. Воронов, А. А. Моделирование конкурентоспособности продукции предприятия [Текст] / А. А. Воронов // Маркетинг в России и за рубежом. – 2003. – № 4. – С. 44–52.

4. Ларін, О. Аналіз сучасних підходів до оцінки конкурентоспроможності промислового підприємства [Електронний ресурс] / О. Ларін. // Журнал "Схід". – 2006. – № 5 (77). – Режим доступу: http://www.experts.in.ua/baza/analitic/index.php?ELEMENT_ID=11254. – 15.10.2013.

5. Паршина, О. А. Управління конкурентоспроможністю продукції машинобудування: концепції, рішення, стратегії [Текст] : моногр. / О. А. Паршина. – Д. : Національний гірничий університет, 2010. – 287 с.

6. Піддубний, І. О. Управління міжнародною конкурентоспроможністю підприємства [Текст] : навч. посібник / І. О. Піддубний, А. І. Піддубна. – Х. : ВД «Інжеск», 2006. – 270 с.

7. Сіваченко, І. Ю. Управління міжнародною конкурентоспроможністю підприємств [Текст] : навч. посібник / за ред. І. Ю. Сіваченка, Ю. Г. Козака, Ю. І. Єханурова. – К. : Центр навчальної літератури, 2006. – 456 с.

8. Porter, M. E. *Competitive Strategy, Techniques for Analyzing Industries and Competition* [Text] / M. E. Porter. – New York : Free Press, 1980. – 564 p.

Надійшла до редакції 15.10.2013, розглянута на редколегії 15.11.2013

Рецензент: д-р екон. наук, проф., завідуючий кафедрою економіки, організації та планування діяльності підприємства **О. М. Ястремська**, Харківський національний економічний університет ім. С. Кузнеця, м. Харків.

СИСТЕМА ПОКАЗАТЕЛЕЙ ОЦЕНКИ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ НА РЫНКЕ ТРУДА

И. М. Геращенко

В статье определена необходимость формирования системы показателей конкурентоспособности предприятий на рынке труда с позиции человеческих ресурсов. Выявлены показатели с существенными факторными нагрузками и предложены основные факторы, которые помогут их оптимизировать. Все выделенные показатели с существенными факторными нагрузками, которые вошли в состав предложенных факторов, включили в систему показателей конкурентоспособности предприятий на рынке труда и объединили в интегральный показатель методом аддитивной свертки, определили удельный вес количества предприятий по интегральному показателю конкурентоспособности, что позволило выявить уровень конкурентоспособности на рынке труда.

Ключевые слова: конкурентоспособность, предприятие, показатели, человеческие ресурсы, интегральный показатель, многомерный факторный анализ.

SCORECARD COMPETITIVENESS ASSESSMENT IN THE LABOUR MARKET

I. M. Gerashchenko

The article identified the need to create a system of indicators of competitiveness of enterprises in the labor market from the perspective of human resources. Identified indicators of significant factor loadings and proposed key factors that will help them optimize. All selected indicators with significant factor loadings were included with the factors involved in the proposed system of indicators of competitiveness of enterprises in the labor market and combined into an integral component of the additive convolution method, determined the proportion of the number of enterprises by a combined indicator of competitiveness, which revealed the level of competitiveness in the labor market.

Keywords: competitiveness, enterprise performance, human resources, the integral index, multivariate factor analysis.

Геращенко Інна Миколаївна – аспірант каф. економіки, організації та планування діяльності підприємств, Харківський національний економічний університет ім. С. Кузнеця, м. Харків, e-mail: inno4ka_1986@mail.ru.