

УДК 65.011.4 (477.54)

ЕФЕКТИВНІСТЬ ОЦІНКИ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПЕРСОНАЛУ

Геращенко Інна Миколаївна, викладач,
кафедри економіки, організації та планування діяльності підприємства
Харківського національного економічного університету ім. С. Кузнеця
e-mail: inno4ka_1986@mail.ru

Представнику будь-якої професії доводиться володіти відповідною конкурентоспроможністю. Вона визначається не в порівнянні з «ідеалом» – взірцем, а в конкретному порівнянні двох специфічних товарів або їх сукупностей. Тобто працівники, які мають кращі характеристики для реалізації здатності до праці, можуть об'єктивно вважатися більш конкурентоспроможними. У зв'язку зі специфікою працівників виникають певні труднощі у визначенні поняття «конкурентоспроможність працівника». Конкурентоспроможність працівника – це його фізіологічний та професійно-кваліфікаційний стан, що дає можливість брати участь у процесі ринкового обміну робочої сили з орієнтацією на максимальну ціну праці. Таким чином, рівень конкурентоспроможності працівника, з *одного боку*, визначається його психофізіологічними особливостями, з *іншого* – всією системою формування професійно-кваліфікаційного рівня, причому останнє залежить від ступеня особистісного та професійного розвитку і взаємодії елементів ринку праці та його інфраструктури.

Оцінка конкурентоспроможності кожного працівника має значення не тільки з точки зору його професійних якостей, але й особистісних, 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:

- ▶ ранжування професій працюючих з позицій внутрішньофірмової значущості;

- ▶ розмежування професій робітників і посад керівників, фахівців і службовців на однорідні групи за сферами діяльності: виробництво, управління, обслуговування;
- ▶ визначення ознак конкурентоспроможності працівників. Для всіх груп працюючих перелік повинен включати кваліфікацію, освіту, вік і стаж роботи за професією;
- ▶ затвердження в кожному працівнику ознак конкурентоспроможності має 5–7 градацій;
- ▶ експертна оцінка за 10-бальною шкалою градацій ознак конкурентоспроможності за однорідними групами працівників;
- ▶ експертна оцінка значимості ознак конкурентоспроможності;
- ▶ розрахунок суми балів, відповідної оптимальної моделі працівника аналізованої професійної групи;
- ▶ розрахунок суми балів, набраної конкретним працівником;
- ▶ розрахунок індивідуального рівня конкурентоспроможності працівника;
- ▶ співвіднесення результатів розрахунку з оптимальними градаціями рівнів конкурентоспроможності працівників

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

Таким чином, рівень конкурентоспроможності працівника, з *одного боку*, визначається його психофізіологічними особливостями, з *іншого* – всією системою формування професійно-кваліфікаційного рівня. Носієм інформації про рівень конкурентоспроможності працівника є проведення анкетування. Експертним шляхом, використовуючи думки співробітників підприємства, визначається середньозважене значення ділових якостей працівників.

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.

Очевидно, що існування значної кількості критеріїв ефективності використання кадрового потенціалу зумовлює необхідність застосування комплексного підходу для її оцінки з позицій значимості кінцевих результатів діяльності підприємства, продуктивності та якості праці й організації роботи персоналу як соціальної системи.

За таких умов комплексний показник ефективності розраховується шляхом підсумовування окремих показників, заснованих на тій чи іншій системі критеріїв. Окремі показники визначаються за результатами виконання планових економічних і соціальних показників шляхом множення процентів їх виконання на вагові коефіцієнти, що характеризують важливість того чи іншого показника в загальній сукупності критеріїв ефективності. Отримане значення переводиться в бальну шкалу виміру і свідчить про внесок кожного окремого показника в загальну ефективність використання кадрового потенціалу підприємства.

Література

1. Бурр В. Концепция устойчивого конкурентного преимущества // Проблемы теории и практики управлени, №3. – 2003.
2. Иванов Ю. Б. Конкурентоспособность предприятия в условиях формирования рыночной экономики: Монография. – Х.: РИО ХГЭУ, 1997. – 246 с.
3. Портер Майкл Е. Стратегия конкуренції. Методика аналізу галузей і діяльності конкурентів. – К.: Основи, 1997. – 390 с.
4. Фатхутдинов Р. А. Конкурентоспособность: экономика, стратегия, управление. – М.: ИНФРА-М. – 2000. – 312 с.
5. Шинкаренко В. Г., Бондаренко А. С. Управление конкурентоспособностью предприятия. – Харьков: Изд-во ХНАДУ, 2003. – 186 с.

