

**Васильчук Н.О.,**  
здобувач Луганської філії  
Інститут економіко-правових  
досліджень НАН України

**Vasilhyk N.O.**  
applicant Lugansk branch  
Institute of economic and legal  
research National Academy of  
Sciences Ukraine

**МЕТОДИ ОЦІНКИ  
КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ  
ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА**

**METHODS OF ESTIMATION  
COMPETITIVENESS  
TO THE PERSONNEL  
OF ENTERPRISE**

Розглянуто сутність конкурентоспроможності персоналу та методи його оцінки.

Essence competitiveness of personnel and methods of estimation his competitiveness is considered.

У сучасних умовах господарювання одним з найважливіших напрямів держави є підвищення рівня конкурентоспроможності вітчизняних підприємств. А, як відомо, внутрішні ресурси підприємства (матеріальні, фінансові, трудові) суттєвіше впливають на стан підприємства ніж зовнішні. Серед внутрішніх чинників особливу увагу слід приділити трудовим ресурсам, оскільки саме вони є одним з основних чинників, що визначають рівень конкурентоспроможності підприємства. В кризових умовах особливо актуальною стає проблема підвищення конкурентоспроможності персоналу, оскільки саме він є одним з основних чинників, який забезпечує ефективне використання всіх ресурсів, які є у розпорядженні підприємства.

Теоретичним та методологічним аспектам конкурентоспроможності персоналу, методам їх оцінки займається значна кількість науковців, а саме В. Коломойцев, А. Колот, Е. Лібанова, С. Сотнікова, Р. Фатхутдінов, С. Цимбалюк та ін. Результати аналізу економічної літератури свідчать, що незважаючи на значний вклад учених у розвиток питання забезпечення конкурентоспроможності персоналу потребують подальшого дослідження категорія конкурентоспроможності персоналу, зокрема підходи до оцінки конкурентоспроможності персоналу.

Огляд економічної літератури показав, що під конкурентоспроможністю персоналу слід розуміти здатність робітників до індивідуальних досягнень у праці, які призводять до підвищення ефективності роботи підприємства. Конкурентоспроможність персоналу визначається якістю робочої сили, яка відповідає рин-

ковим потребам. Визначення конкурентних переваг відбувається на основі системи показників: основних та допоміжних. Основні — зв'язані з соціально-демографічними, психофізичними та мотиваційними особливостями робочої сили, а також визначають рівень знань, умінь, повноважень працівника. Допоміжні — які відбивають побажання роботодавців в персоналі та якості праці, тобто показники, які обумовлюють можливості забезпечення дохідності праці, сприймання нової інформації, отримання професійних знань, самоінвестування в людський потенціал тощо.

Результати дослідження вітчизняної та зарубіжної літератури довели, що існують різні методи оцінки конкурентоспроможності персоналу. Так, наприклад С. Цимбалюк пропонує визначати рівень конкурентоспроможності персоналу за допомогою бального методу оцінки. Сутність даного методу полягає у визначенні переліку параметрів та встановленні їх вагомості [1]. Для розрахунку критерію конкурентоспроможності персоналу В. Коломієць використовує економіко-статистичні, експертні методи, методи матричного аналізу та моделювання [2]. Н. Глевацька пропонує використовувати інтегральну оцінку конкурентоспроможності робочої сили [3]. Використання кореляційно-регресійного аналізу, методу експертних оцінок, економіко-математичного та логічного моделювання пропонує Е. Грошелева при розгляданні конкурентоспроможності персоналу через рівень мотивації та потенціалу [4]. Р. Фатхутдінов підкреслює, що оцінка конкурентоспроможності персоналу повинна враховувати як зовнішні, так і внутрішні конкурентні переваги. Зовнішні — залежать від конкурентоспроможності підприємства, а внутрішні можуть бути спадкоємними або набутими. Також він пропонує використовувати наступну формулу:

$$K_n = \sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^m (\alpha_{ij} \beta_{ij}) / 5n \rightarrow 1,$$

де  $K_n$  — рівень конкурентоспроможності конкретної категорії персоналу;  $i = 1, 2, \dots, n$  — кількість експертів;  $j = 1, 2, \dots, m$  — кількість якостей персоналу для оцінки;  $\alpha_j$  — вагомість  $j$ -ї якості персоналу;  $\beta_{ij}$  — оцінка  $i$ -м експертом  $j$ -ї якості персоналу за 5-бальною шкалою;  $5n$  — максимально можлива кількість балів, які може отримати індивід, який оцінюється [5].

Рівень конкурентоспроможності персоналу В. Щербак визначає за допомогою методу радара, суть якого полягає у розподілі показників конкурентних переваг на п'ять груп: показники кількісного забезпечення підприємства кадрами; показники якісного забезпечення підприємства кадрами; показники соціально-психологічного забезпечення роботи підприємства; показники економічного забезпечення роботи підприємства; показники продуктивності праці на підприємстві [6].

Виходячи з вищенаведеного, слід відмітити, що, незважаючи на значну кількість думок щодо методів оцінки конкурентоспроможності персоналу, існують загальні ознаки: по-перше, більшість економістів для аналізу та оцінки конкурентоспроможності персоналу використовують якісні методи (експертна оцінка); по-друге, використовують методи бальної оцінки та ранжування; по-третє, за допомогою інтегрального показника оцінюється рівень конкурентоспроможності персоналу. Таким чином, запропоновані методи оцінки дозволяють визначити потенціальні та фактичні властивості працівників та їх спроможність до професійного розвитку.

## Література

1. *Цимбалюк С.О.* Конкурентоспроможність управлінського персоналу підприємств: методологія і методика оцінювання: Автореф. дис. ...канд. екон. наук 08.06.01 — Економіка підприємства й організація виробництва. — К., 2000. — 14 с.
2. *Коломієць В.М.* Розвиток конкурентоспроможності персоналу машинобудівних підприємств: Автореф. дис. ...канд. екон. наук 08.00.04 — Економіка та управління підприємствами. — Запоріжжя, 2008. — 16 с.
3. *Глевацька Н.М.* Конкурентоспроможність робочої сили регіону: методологія та напрями забезпечення: Автореф. дис. ...канд. екон. наук 08.09.01 — демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика. — К., 2006. — 22 с.
4. *Грошелева О.Г.* Конкурентоспроможність управлінського персоналу вугільних шахт: Автореф. дис. ...канд. екон. наук 08.00.04 — Економіка та управління підприємствами. — Дніпропетровськ, 2008. — 17 с.
5. *Фатхутдинов Р.А.* Стратегический менеджмент: Учебник. — 7-е изд., испр. и доп. — М.: Дело, 2005. — С. 168–169.
6. *Щербак В.Г.* Управління персоналом підприємства: Наукове видання. — Харків: ХНЕУ, 2005. — 220 с.